

## **Outplacement – Eine Beratungsform für Menschen, die in einem beruflichen Umbruch stehen**

### **Ausgangslage**

Von einem Outplacement oder Outplacement-Beratung wird in aller Regel gesprochen, wenn bei einer Person mit einer beruflichen Laufbahn, die bisher erfolgreich und durchaus karriereorientiert verlaufen ist, eine berufliche Neuorientierung ansteht. Häufig entstehen die Veränderungen aus schwierigen Konstellationen und sind oft nicht freiwillig. Diese Schwierigkeiten können unterschiedliche Gründe haben wie Reorganisationen, Führungswechsel oder gesundheitliche Probleme. Gelegentlich spielen auch mehrere Faktoren eine Rolle. Oft kommen dabei sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer gemeinsam zum Schluss, dass es besser ist einen Schlussstrich unter die Anstellung zu ziehen. Dabei wird dann verhandelt, dass der Mitarbeiter die Möglichkeit erhält, eine Begleitung zur Neuorientierung in Anspruch zu nehmen. Häufig ist es dabei dem Arbeitgeber ein Anliegen einem verdienten Mitarbeiter einen fairen Übergang zu ermöglichen.

### **Vorgehensweise**

Grundsätzlich geht es in einer Outplacement-Beratung darum, zunächst die Trennung zu verarbeiten und dann eine neue berufliche Ausrichtung vorzunehmen und diese konkret umzusetzen. Dabei stehen die Entwicklung und Förderung der persönlichen Ressourcen an erster Stelle. Weiter wird das notwendige Wissen für die Stellensuche vermittelt, so dass aktiv die eigenen Möglichkeiten ausgeschöpft werden können. Die Vorgehensweisen sind zielgerichtet und sollen Sicherheit bei der Suche nach einer neuen, passenden Herausforderung und im Auftritt gegenüber potentiellen Arbeitgebern geben.

### **Die fünf Phasen der Beratung**

#### **1. Standortbestimmung**

In dieser Phase ist es vor allem wichtig, sich auf die neue Situation einzustellen, die Veränderung zu akzeptieren und als Chance zu begreifen. Häufig braucht es dazu auch emotionale Verarbeitung. Der Lebenslauf wird sorgfältig analysiert, um erste Hinweise für die weitere Ausrichtung und neue Wege zu finden. Ausserdem werden die Handlungsfelder in den verschiedenen Lebensfeldern (beruflich und privat) sondiert.

#### **2. Potenzialbeurteilung**

Mit Hilfe eines Einzelassessments werden vielfältige Informationen zur Persönlichkeit zusammengetragen. Neben einer Stärken/Schwächen-Analyse beinhaltet die Auswertung Aussagen zur persönlichen Eigenart, zum zwischenmenschlichen Verhalten, zum Arbeits- und Leistungsverhalten, zu den intellektuellen Voraussetzungen sowie zur Führungsfähigkeit. Die Ergebnisse werden mit dem Selbstbild der geprüften Person verglichen.

### **3. Neuausrichtung**

Auf der Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse werden neue berufliche Zielsetzungen und konkrete Tätigkeitsbereiche definiert. In dieser Phase ist ein offener und kreativer Prozess sehr wichtig. Es sollen auch ungewöhnliche Ideen Platz haben, da hier wichtige Weichen gestellt werden können. Ein Stellenwechsel bietet die Möglichkeit, Neues zu realisieren und unter Umständen lang gehegte Träume und Wunschvorstellungen einfließen zu lassen.

### **4. Stellensuche**

Im Zentrum stehen hier die Erstellung von aussagekräftigen und repräsentativen Bewerbungsunterlagen, das Festlegen einer Suchstrategie sowie der systematische Aufbau eines Beziehungsnetzes. Die Unterstützung erstreckt sich auf alle Bereiche einer Bewerbung und beinhaltet die Beratung bei der Stellenwahl sowie die Vorbereitung und Auswertung von Bewerbungsgesprächen.

### **5. Einführung in den neuen Job**

Die Begleitung erstreckt sich auf die erste Phase im neuen Berufsfeld. Dabei geht es darum, die ersten Erfahrungen zu reflektieren. Dies soll gewährleisten, dass allfällige erste Hürden erfolgreich überwunden werden können.

## **Prozessverlauf**

Die einzelnen Phasen sind in der Regel unterschiedlich lang. Insbesondere die Phasen 3 und 4 sind abhängig von den inneren Prozessen der betroffenen Person, aber auch von Umfeldfaktoren. Dabei ist es von entscheidender Bedeutung, wie bereit die betroffene Person ist, sich auf einen Veränderungsprozess einzulassen und wie gut sie die damit verbundenen Unsicherheiten aushalten kann.

In der Beratung ist es daher sehr wichtig, dass das Verhältnis zwischen dem Berater und dem Klienten eine tragfähige Vertrauensbasis hat. Diese Beziehung ist während des Veränderungsprozesses die Konstante, die dabei helfen kann die Schwierigkeiten und Stolpersteine zu überwinden. Dazu gehört auch, dass die Beraterin den Klienten nicht schont sondern auch schwierige Themen angemessen anspricht. Aber auch, dass sie Erfolge sichtbar macht und Unterstützung anbietet, wenn diese notwendig ist. Gelingt dies, dann können sowohl persönliche als auch berufliche Themen in guter Weise bearbeitet werden. So dass am Ende des Prozesses der Klient den Veränderungsprozess – trotz aller Schwierigkeiten – als positiv wahrnehmen kann.