

Outplacement-Beratung

Grundsätze

Die Outplacement-Beratung richtet sich an Stellensuchende, die sich aufgrund einer kurz bevorstehenden oder bereits erfolgten Kündigung neu orientieren. Sie unterstützt die betroffene Person im Bemühen, in angemessener Frist eine den Neigungen, Fähigkeiten und Wünschen entsprechende neue berufliche Herausforderung zu finden.

Der Verlust der Arbeitsstelle tritt oft unerwartet ein. Für die meisten Betroffenen ist ein solches Ereignis mit einschneidenden Folgen verknüpft. Die ersten Reaktionen können Enttäuschung, Wut, Zukunftssorgen oder Selbstzweifel, manchmal aber auch Erleichterung und Aufbruchstimmung sein. Die betroffene Person stellt sich Fragen in Bezug auf ihre Fähigkeiten und Stärken, aber auch hinsichtlich ihres Marktwertes und ihrer Chancen.

Die Auswirkungen machen sich auch auf der sozialen Seite bemerkbar, denn das direkte Umfeld – vor allem die Familie – ist stark involviert. Damit kann die Kündigung zu einer ausserordentlichen Herausforderung, aber auch Chance werden.

Unter diesen Voraussetzungen muss die Stellensuche angegangen, Bewerbungen verfasst und Vorstellungsgespräche geführt werden. Nicht immer führen die ersten Bemühungen zum Erfolg. Die Outplacement-Beratung unterstützt aktiv alle notwendigen Schritte und Anstrengungen, damit sich die betroffene Person überzeugend im Arbeitsmarkt bewegen kann und die verschiedenen Bewerbungskanäle optimal ausgeschöpft werden.

Konzept und Vorgehen

Das Konzept des mpw-Outplacements zielt darauf hin, mit der/dem Stellensuchenden die Auswirkungen der Kündigung zu bearbeiten, die neue berufliche Ausrichtung vorzunehmen und diese konkret umzusetzen. Die Neuausrichtung bietet die Chance, mithilfe einer qualifizierten Unterstützung die eigenen Fähigkeiten, Neigungen und Interessen zu analysieren und die Konsequenzen daraus zu ziehen. Dabei stehen die Entwicklung und Förderung der vorhandenen Potenziale genauso im Zentrum wie das konkrete Coaching für die Stellensuche. Ziel ist es, die beruflichen und persönlichen Ressourcen optimal zu nutzen und die eigenen Möglichkeiten bestmöglich auszuschöpfen.

Die Outplacement-Beratung konzentriert sich auf diejenigen Schritte, die nicht alleine bewältigt werden können und versteht sich als Hilfe zur Selbsthilfe. Das Vorgehen unterteilt sich in der Regel in vier Phasen. Im Einzelfall werden diese je nach den Bedürfnissen des Stellensuchenden unterschiedlich gewichtet.

1. Standortbestimmung

In den ersten Gesprächen werden die Trennung vom Arbeitgeber und deren Auswirkungen sowohl auf die Person als auch auf das Umfeld bearbeitet. In dieser Phase geht es unter anderem darum, sich auf die neue Situation einzustellen: Wo stehe ich, was kann ich, was will ich, wo möchte ich hin? Die Standortbestimmung gibt Antworten und liefert die Basis, um die nächsten Chancen zu packen. Oft ergibt auch eine sorgfältige Lebenslaufanalyse Hinweise auf die weitere Ausrichtung. Sie ermöglicht es, die erfolgsrelevanten Muster zu erkennen und hilft so, neue Wege zu finden.

2. Potenzialbeurteilung

Mithilfe der Potenzialbeurteilung – in der Regel in Form eines Einzel-Assessments – wird die Standortbestimmung abgerundet. Die Auswertung nimmt Stellung zu den Potenzialen und beschreibt die Neigungen, die Kommunikationsweise, die Zusammenarbeit, das Problemlösungs- und Konfliktverhalten sowie die Managementfähigkeiten. Die Ergebnisse werden mit dem Selbstbild der Klientin bzw. des Klienten verglichen.

3. Neuausrichtung

Mit den neu gewonnenen Erkenntnissen definieren die Klientin oder der Klient und der Beratende neue berufliche Zielsetzungen und konkrete Tätigkeitsbereiche. Oft ist dieser Prozess der wichtigste und auch der kreativste Teil der Outplacement-Beratung, da hier bewusst offen vorgegangen wird und auch unkonventionelle Ideen Platz haben. Ein Stellenwechsel bietet die Möglichkeit, Neues zu realisieren und unter Umständen lang gehegte Träume und Wünsche einfließen zu lassen.

4. Begleitung auf der Stellensuche

Das Erstellen von aussagekräftigen und repräsentativen Bewerbungsunterlagen, das Festlegen der Suchstrategie sowie der systematische Aufbau des Beziehungsnetzes stehen in dieser Phase im Vordergrund. mpw stellt verschiedene Tools zur individuellen Nutzung zur Verfügung.

Die Beraterin oder der Berater unterstützen alle Bemühungen der betroffenen Person bei der Bewerbung. Je nach Bedürfnis trainieren wir Bewerbungsgespräche, begleiten Vertragsverhandlungen, setzen unser eigenes, vielfältiges Beziehungsnetz ein und beraten bei der Stellenwahl. Wir klären Versicherungsfragen und helfen im Umgang mit Behörden oder Banken, insbesondere im Falle der Wahl zur Selbstständigkeit.

Zeitaufwand und Kosten

Der Stellensuchprozess wird in der Regel anfangs mit wöchentlichen Sitzungen, später in grösseren Abständen begleitet. Die gesamte Outplacement-Beratung dauert zwischen drei Monaten und einem Jahr. Das Umfeld wird nach Wunsch und Bedarf einbezogen.

Unser Konzept erlaubt es, die für den konkreten Fall notwendige Unterstützung massgeschneidert anzubieten. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der zeitlichen Dauer. Dadurch lassen sich die für den Auftraggeber resultierenden Kosten verbindlich definieren.

Kontakt

Für weiterführende Informationen stehen Ihnen gerne zur Verfügung:

Hans Rudolf Hersche

hr.hersche@mpw.ch
+41 43 268 11 24

Thomas Hunziker

thomas.hunziker@mpw.ch
+41 43 268 11 31

Dorriet Müller Meyer

dorriet.mueller@mpw.ch
+41 43 268 11 35

Dr. Werner Murer

werner.murer@mpw.ch
+41 43 268 11 25

Business Support

beratungsteam@mpw.ch
+41 43 268 11 11