



PETRA PERLENFEIN
KARRIEREAKADEMIE

Outplacement

Beratung zur beruflichen Neuorientierung

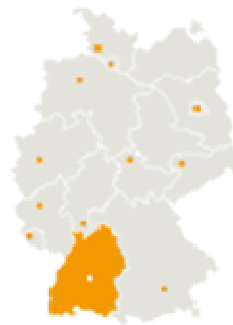
**Strategien zur erfolgreichen
Stellensuche und Selbstvermarktung**

**Emotionale Sicherheit bei
Orientierung und Veränderung**

**Nachhaltigkeit in Personal- und
Organisationsentwicklungsprozessen**

**Petra Perlenfein
Karriereakademie**
Heidehofstraße 21
70184 Stuttgart

T. 0711 48 90 85 22
F. 0711 48 90 85 23
und - 29



Vorwort

Die Wirtschafts- und Arbeitswelt ist zunehmend unübersichtlicher geworden. Die Inhalte der Arbeitsplätze und deren Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitnehmer steigen. Auf der anderen Seite fallen Arbeitsplätze durch Rationalisierungsmaßnahmen und Verlagerungen ins Ausland weg. Die Prognosefähigkeit über die wirtschaftliche Entwicklung der Märkte ist eindeutig eingeschränkt – Märkte können nicht mehr kontrolliert werden.

Wenn bisher **Outplacement** nur für Führungskräfte eingesetzt wurde, so gewinnt dieses Instrumentarium der Personalentwicklung **zunehmend auch für den mittleren Bereich der Mitarbeiter/innen** an Bedeutung.

Bisherige Paradigmen

- *Eine Stelle wurde nach der Aufgabe gebildet*
- *Familiäre Großunternehmen*
- *Verhältnis zu Mitarbeitern: von oben nach unten*
- *Karriere innerhalb eines bestimmten Weges*
- *Zuverlässigkeit und Konstanz – lebenslanger Job*
- *Keine Auslagerungen*

Neue Paradigmen

- *Aufgabe geht vor Stelle: Job Sculpturing*
- *Wechselnde Betriebe*
- *Eigenverantwortlichkeit, Teamfähigkeit*
- *diagonale und horizontale Karrieren*
- *Veränderung, Unsicherheit*
- *Neue Betriebsformen*

» **Der Arbeitnehmer ist zunehmend gefordert, seine eigene Beschäftigungsfähigkeit zu entwickeln und sich auf mehrere Stationen in seinem Berufsleben einzustellen.**

» **Outplacement gibt hierfür eine sichere Hilfestellung und Handlungsorientierung.**

1. Der Erfolg von Outplacement

Der Einsatz von Outplacement hat sich in den letzten Jahren sehr verändert. Während früher Outplacement nur für Führungskräfte aus den obersten Managementebenen in Frage kam, wird die Beratung zur beruflichen Neuorientierung **zunehmend auch im mittleren Management** wie auch **im kaufmännischen und gewerblichen Fachkräftebereich** eingesetzt. Auch **Ungelernte** profitieren durch spezialisierte Outplacementberater.

» **Die Vermittlungsquoten im Rahmen einer Outplacement-Beratung liegen zwischen einer Spanne von 80 % bis 90 %, abhängig von der Laufzeit der Betreuung.**

2. Unser Verständnis: individuell zum Erfolg

Wir gestalten Outplacement als einen zusammenhängenden Beratungsprozess mit individuell abgestimmten Beratungsdienstleistungen. Diese begleiten den Weg vom Verlust des Arbeitsplatzes bis hin zur Neuplatzierung.

Wir verknüpfen die verschiedenen beruflichen und privaten Lebensumstände der Mitarbeiter sinnvoll und erarbeiten eine langfristige, tragfähige Perspektive.

Wir sehen Outplacement als einen Bestandteil der Personalpolitik eines Unternehmens im Rahmen seiner sozialen Verantwortung den Mitarbeitern gegenüber.

Outplacement ist Bestandteil eines Change Management Prozesses und sorgt für eine nachhaltige Personal- und Organisationsentwicklung.

3. Nutzen für Ihr Unternehmen:

- Motivationserhalt für noch abzuschließende Projekte
- Schnelle Wiedereingliederung – Ersparnis von Freistellungskosten
- Ersparnis von Gerichtskosten
- Reibungsfreier Ablauf des Prozesses
- Positive Signalwirkung für die verbleibenden Mitarbeiter
- Bessere Reputation nach außen
- Erfüllung des sozialen Auftrags
- Informationen für die PE- / OE-Prozesse durch eine Prozessbegleitung, Feedbackrunden und durch einen qualifizierten Projektabschlussbericht – Evaluation und Nachhaltigkeit sind gewährleistet

» **Outplacement integriert im Veränderungsprozess des Unternehmens**

4. Nutzen für Ihre Mitarbeiter:

- Kürzere Zeit der Stellensuche und Vermeidung von Arbeitslosigkeit
- Trennungsverarbeitung und emotionale Stabilität
- Motivationserhalt für noch abzuschließende Projekte
- Erarbeitung tragfähiger beruflicher Ziele
- Eigenverantwortung
- Förderung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit
- Einbettung in den persönlichen Lebensplan
- Erarbeitung von konkurrenzfähigen Bewerbungsunterlagen
- Nutzung der Aktivzeit
- Kontakthaltung mit dem Kollegenkreis
- Outplacement ist nicht ersichtlich im Lebenslauf

» Outplacement als Chance

5. Unsere Prinzipien bei der Beratung

- Eigenverantwortlichkeit der Klienten
- Stärkung des Selbstwertgefühls
- Psychologische Betreuung in Veränderungsphasen
- Förderung der Beschäftigungsfähigkeit
(Selbstpräsentation, Selbstvermarktung, EDV-Training (SAP, MS Office, sonstige Weiterbildungsmaßnahmen))
- Berücksichtigung der persönlichen und privaten Lebensumstände
Einbeziehung von Privatem
- Schnelligkeit und Zielorientierung bei der Stellensuche
- Nutzung der neuen Medien
- Flexibilität und Überregionalität
- gemeinschaftliche und partnerschaftliche Beratung
- Verknüpfung mit lerndidaktischen und psychologischen Elementen der Gruppenarbeit
- **Einbettung in die Unternehmensstrategie**
Entwicklung einer positiven Trennungskultur

6. Wie können wir bei Ihnen einen Outplacementprozess durchführen?

Projektphase I

Abstimmung mit der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervertretung über den Ablauf und die Ausgestaltung des Prozesses. Dieser kann folgende Maßnahmen beinhalten:

- a) Unterstützung bei der Beantragung von Zuschüssen zu Transfermaßnahmen, Transferagentur – hierfür sind wir seit 2013 zertifizierter Träger nach den Vorgaben der Agentur für Arbeit (Sozialplan / Interessenausgleich)
- b) Unterstützung des Managements:
Umgang mit Trennungsgesprächen
(ein- / zweitägiger Workshop)
- c) Umgang mit Veränderungen im Unternehmen
(ein- / zweitägiger Workshop für verbleibende Mitarbeiter)
- d) Informationsveranstaltungen vor den Mitarbeitern, Geschäftsleitung, Arbeitnehmervertretung

Projektphase II

Der eigentliche Beratungsprozess – die Einzelberatung – wird unterstützt durch:

- Gruppenworkshops (Gruppen-Outplacement)
- Jobcenter
- regelmäßigen Erfahrungsaustausch (Networking)

Inhalte von Einzel- und Gruppenoutplacements:

s. nachfolgende Tabelle auf S. 9

Inhalte des Jobcenters:

- Aktive Arbeitsmarktansprache
- Direktansprache von Unternehmen
- Kontaktpflege mit Zielfirmen
- Recherche in Internetbörsen
- Planung von Jobbörsen
- Newsletter

Enge Zusammenarbeit mit den Beratern und Netzwerken des Unternehmens (Lieferanten, Kunden, Partnern).

Die Beratung kann in den Räumlichkeiten Ihrer Firma stattfinden. Grundsätzlich empfiehlt es sich jedoch, die Beratung in Räumlichkeiten außerhalb des Unternehmens durchzuführen. Die Beratungsdauer ist individuell variabel (6 Std. bis zu einem Jahr).

Projektphase III

Feedbackfunktion über den Beratungsprozess und Hinweise auf die Veränderungsfähigkeit eines Unternehmens

7. Honorarstruktur

Phase I

Maßnahmen der Phase I a und d
Maßnahmen der Phase I b und c

kostenfrei

Phase II

kostenpflichtig

Phase III

kostenfrei

Themen	Inhalt Einzel- und Gruppenberatung	Nutzen
Verarbeitung der Trennung	<ul style="list-style-type: none"> • Umgang mit Veränderungswiderstand • Phasen der Arbeitslosigkeit • arbeitsmarktkundliche Information • Stärkung des Selbstwertgefühls • Situation der Arbeitslosigkeit • Hinweise zur Arbeitslosmeldung (Sperrzeit, Abfindung, Aktivzeit) 	<p>Stärkung des Selbstwertgefühls</p> <p>Informationen und Gefühle richtig einschätzen können</p> <p>Zeit- und Projektstruktur bilden</p>
Analyse der bisherigen und Gestaltung der zukünftigen Laufbahn	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse der getroffenen Berufswahl und des weiteren beruflichen Wegs • Stärken und Fähigkeiten herausarbeiten • Laufbahnmuster erkennen • Entscheidungsverhalten klären • Testverfahren und Assessment 	<p>Eigene Fähigkeiten und Motive für die Berufsentwicklung erkennen</p> <p>Selbstverantwortung übernehmen</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Ziele, Prioritäten, berufliche Alternativen anhand der Engpassstrategie (EKS) herausarbeiten • mögliche Hindernisse ausräumen • Ressourcen herausfinden • Mut und realistische Einschätzung entwickeln • Technik des beruflichen Querdenkens • Eigenes Netzwerk nutzen und aufbauen (erfolgreiches Networking) 	<p>Eigene Identifikation mit der neuen beruflichen Neuorientierung</p> <p>„Endlich weiß ich, was ich will und welche beruflichen Möglichkeiten ich habe.“</p>
Moderne Bewerbungsunterlagen erstellen	<ul style="list-style-type: none"> • Lebenslauf • Profil • Anschreiben • Grundlagen des Verkaufs, Marketings, Networkings 	<p>Besserer Marktauftritt</p> <p>Individuelle Unterlagen</p> <p>Konkurrenzfähigkeit zu anderen Jobsuchenden</p>
Gezielte Suche und Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche	<ul style="list-style-type: none"> • nach beruflichen Alternativen über eigenes, beraterinternes Kontaktnetzwerk • Jobbörsen • Arbeitgeberteam des Arbeitsamtes • Personalberatungen • Zeitarbeitsfirmen • Interne Jobmesse • Grundlagen der Kommunikation, Verhandlungsführung 	<p>Kurze Zeit der Suche</p> <p>Besser Präsentieren im Vorstellungsgespräch</p>
Zusatzleistungen	<ul style="list-style-type: none"> • Work Life Balance • Existenzgründung • Vorbereitung auf den Ruhestand • Coaching auch während des beruflichen Neuanfangs • Probezeitbegleitung 	<p>Der Karriereweg ist eingebettet in die persönliche Lebensplanung</p>

8. Was spricht für uns?

Hinter Petra Perlenfein Karriereakademie verbirgt sich ein
Team von Beratern

aus Personalberatung, Personalleitung, Berufsberatung, Privater Arbeitsvermittlung, Outplacementberatung, Psychologie, Supervision, Interimsmanagement, Internationalem Management, Personal -und Organisationsentwicklung, Industrieunternehmen, Bildungsinstitutionen.

Bundesweit vertreten!

Wir sind erfahrene Karriere-Coaches mit vorberuflichen Erfahrungen in der Wirtschaft / Verwaltung. Wir verfestigten unsere Beratungskompetenz durch psychologische Zusatzausbildungen und legen Wert auf die sinnvolle Verknüpfung der Lebensvorstellungen im privaten und beruflichen Kontext und auf die Nachhaltigkeit von Beratung in der Unternehmensstruktur.

Durch unsere vielschichtigen Erfahrungen bieten wir Ihnen:

- kompetente Outplacementberatung und Coaching für Ungelernte, Fach- und Führungskräfte – **branchen- und zielgruppenunabhängig**
- Schnelligkeit und Flexibilität für budget- und mitarbeitergerechte Lösungen
- professionelle Zusammenarbeit mit Geschäftsleitung und Betriebsrat
- Integration von Outplacement in die PE- / OE-Prozesse
- Mithilfe bei der Beantragung von Zuschüssen zu Transfermaßnahmen
- regionale und überregionale Kenntnisse des Arbeitsmarktes
- Kenntnisse aus der Arbeitsverwaltung, Vermittlung, Beratung, Zusammenhänge zwischen Abfindung, Sperrzeit, Aufhebungsvertrag,
- Managementerfahrung optimal kombiniert mit psychologischem Wissen
- breite Netzwerkkontakte zu anderen Firmen und Institutionen
- Zusammenarbeit mit anerkannten Weiterbildungsträgern
- **Systemische Arbeitsweise =**
Berücksichtigung aller Faktoren, die eine Wiedereingliederung **erleichtern bzw. erschweren – Beseitigung eventueller Hindernisse**
- **nachhaltige Prozessbegleitung mit Evaluation**



Bei Interesse senden wir Ihnen gerne weitere Unterlagen zu und vereinbaren einen unverbindlichen Gesprächstermin.

„Nur wer seine beruflichen und persönlichen Ziele kennt, diese umsetzt und miteinander verknüpft, ist auf Dauer erfolgreich“

Petra Perlenfein
Karriereakademie
Heidehofstraße 21
70184 Stuttgart

T. 0711 48 90 85 22
F. 0711 48 90 85 23
und - 29

