

# **Veränderungsprozesse im beruflichen Leben – Outplacement-Beratung**

Workshop DGTA-Kongress  
10. Mai 2013

Maya Bentele  
Dipl. Psychologin FH/SBAP  
Transaktionsanalytikerin TSTA/O

## **Inhalte**

- **Ziele des Workshops**
- **Mein Bezug zum Thema**
- **Was ist Outplacement-Beratung?**
- **Entwicklungsphasen im Erwachsenenalter**
- **Phasen der Outplacement-Beratung**
- **Anforderungen an die Outplacement-Beraterin**
- **Fallbeispiel**
- **Diskussion und Fragen**

## Ziele

- **Outplacement-Beratung: Theoretische Hintergründe aufzeigen**
- **Verbindung von persönlichen und beruflichen Veränderungsprozessen verstehen**
- **Beratungsprozess und Rolle der Beraterin einordnen**
- **Anhand eines Fallbeispiels Theorie und Praxis verbinden**

## Was ist Outplacement-Beratung?

- Outplacement-Beratung unterstützt Menschen nach einer (unfreiwilligen) Trennung vom Unternehmen auf dem Weg in eine neue berufliche Herausforderung
- Outplacement-Beratung wurde in den 60er Jahren in den USA entwickelt
- Das Konzept basiert auf Erfahrungen mit der beruflichen Reintegration von Soldaten nach dem Zweiten Weltkrieg
- Seit Anfang der 80er Jahre spezialisierte Beratung in der Schweiz und in Deutschland für Führungskräfte

# Grundlegende Annahmen der Outplacement-Beratung

- Berufliche Neuorientierung erfolgt meist nicht zufällig sondern muss auch im Zusammenhang mit persönlichen Themen betrachtet werden
- Berufliche Erfahrungen und die daraus erworbene Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen sind auf neue Berufsfelder übertragbar
- Die emotionalen Prozesse beziehungsweise die emotionale Verarbeitung sind entscheidende Erfolgsfaktoren
- Die Nutzung von Kontakten und Beziehungsnetzen sind entscheidend bei der Suche nach einer neuen Stelle

## Entwicklungsphasen im Erwachsenen-Alter

### Entscheidende Phase: Das mittlere Erwachsenen-Alter, ca. 40 – 60 Jahre

Entwicklungsthemen nach Peck (1972):

- Geistige Entwicklung und Urteilskraft werden wichtiger und höher bewertet als körperliche Kräfte
- Sexualität verändert sich, sozialer Austausch und emotionale Nähe werden wichtiger
- Vertraute soziale Beziehungen gehen verloren oder verändern sich, emotionale Bindungen müssen neu definiert werden
- Selbstbestimmung wird zunehmend wichtiger, geistige Beweglichkeit und Unabhängigkeit müssen entwickelt oder gefestigt werden

Gleichzeitig melden sich in diesen Jahren oft auch lange vernachlässigte Themen oder Lebensträume, die eine Auseinandersetzung erfordern.

# Phasen der Outplacement-Beratung

Idealtypisch können 5 Phasen unterschieden werden:

1. Standortbestimmung
2. Potenzialbeurteilung
3. Neuausrichtung
4. Stellensuche
5. Einführung in den neuen Job – Onboard-Coaching

Diese Phasen dauern unterschiedlich lang und fließen ineinander über.

## 1. Standortbestimmung I

- Planung des Prozesses und der nächsten Schritte
- Aufbau der Beratungsbeziehung
- Verarbeitung der Trennung und Abschied nehmen
- Auslegeordnung der Themen und Handlungsfelder

### TA-Konzepte

Vertrag

3 P (Permission, Protection, Potency)

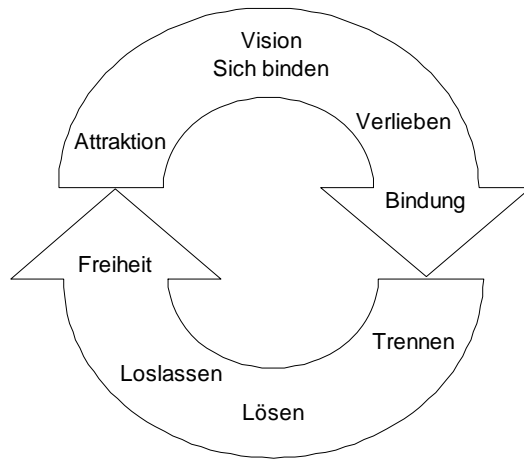
Skript

Antreiber

# 1. Standortbestimmung II

## Begleitung in den emotionalen Prozessen

### Bonding-Modell nach Kohlrieser



### Trauerprozess

- Leugnung
- Wut
- Feilschen
- Trauer
- Rationalisierung/rationale Akzeptanz
- Emotionale Akzeptanz
- Versöhnung/Lernen

## 2. Potenzialbeurteilung

- Selbst- und Fremdeinschätzungen
- Psychologische Tests zu verschiedenen Themen, wie berufliche Neigungen und Interessen, Persönlichkeitstests, Leistung und Motivation
- Herausfiltern der Stärken und Schwächen
- Ressourcen entdecken
- Neue Themen / Zusammenhänge erschliessen oder sich von Illusionen und Wünschen verabschieden

### TA-Konzepte

Vertrag

Strokes

Symbiose

### 3. Neuausrichtung

- Definition der neuen beruflichen Ziele
- Konkrete Tätigkeitsfelder suchen

**Wichtig: Das ist ein offener und kreativer Prozess! Auch „verrückte“ Ideen oder Träume haben hier Platz!**

#### **TA-Konzepte**

Engpass

Freies Kind-Ich

### 4. Stellensuche

- Beziehungsnetz aktivieren
- Erstellen der Bewerbungsunterlagen
- Suchstrategien entwickeln
- Vorbereitung und Auswertung von Bewerbungsgesprächen
- Unterstützen bei der Verarbeitung von Absagen

#### **TA-Konzepte**

Entrübung

ER stärken

## 5. Einführung in den neuen Job – Onboard Coaching

- Reflektieren der ersten Erfahrungen im neuen Aufgabengebiet
- Unterstützen und Stärken
- Überwinden von ersten Hürden
- Erfolge feiern

### TA-Konzepte

Entrübung

Überanpassung

Antreiber

## Fazit: Anforderung an eine Outplacement-Beraterin

Es braucht einen breiten Wissens- und Erfahrungshintergrund:

- Erfahrungen aus dem Personalwesen, insbesondere in Bezug auf Stellensuche und -besetzungen
- Psychologische Kenntnisse: Persönlichkeitsentwicklung, Skript
- Erfahrung in der Anwendung von psychologischen Testverfahren
- Kenntnisse aus dem Bereich der Organisationsentwicklung
- Erfahrungen als Coach

**Wichtig: Die Beraterin bildet in diesem Prozess das stabile System!**

# Fallbeispiel

## Klient

- 47 Jahre alt
- Promovierter Betriebswirtschaftler
- 20 Jahre Tätigkeiten in versch. Banken, zuletzt auf Geschäftsleitungsstufe
- Burnout
- Trennungsvereinbarung mit Arbeitgeber

## Fallbeispiel: Phase 1

- Gemeinsame Planung des Prozesses und Einigung auf die Vorgehensweise nach den 5 Phasen
- Hintergründe/Entstehung des Burnout verstehen
- Lebensgeschichtliche Zusammenhänge ergründen
- Verarbeiten des Geschehenen

### **Diagnose**

- ✧ *Antreiber: Mach es andern recht!*
- ✧ *Wenig Zugang zu seinen eigenen Gefühlen und Wünschen*
- ✧ *Wichtige Entscheidungen in seinem Leben traf er oft, um anderen zu gefallen (Eltern, Lehrer, Vorgesetzten)*
- ✧ *Viele Ängste und Befürchtungen*
- ✧ *Gute Wahrnehmung für andere Menschen und deren Befindlichkeit*
- ✧ *Hohe soziale Kompetenz*



## Fallbeispiel: Phase 2

Im Zentrum steht mit Hilfe von psychologischen Tests ein Stärken- / Schwächenprofil zu erstellen.

Die Entscheidung des Klienten war, sich auf Neigungstests zu fokussieren. Andere Testverfahren lösten zu viele Ängste bei ihm aus.

### **Diagnose**

- ✧ *Widerspruch zwischen einschränkenden inneren Stimmen und dem Wunsch nach Weiterentwicklung*
- ✧ *Hinweise zu seinen Neigungen helfen, den Zugang zu seinen eigenen Wünschen zu finden*
- ✧ *Stärkung der eigenständigen Entscheidungen*

## Fallbeispiel Phase 3

- Beziehungsnetz aktivieren
- Mit offenen Augen und Ohren mögliche Weiterbildungen und Stellenangebote studieren
- Keine übereilten Entscheidungen treffen

### **Diagnose**

- ✧ *Antreiber: Mach es anderen recht!*
- ✧ *Ausbalancieren zwischen Verstand und Emotion*
- ✧ *Umgang mit Ängsten und Befürchtungen*

## Fallbeispiel: Phase 4

- Zusammenstellen des Bewerbungsdossiers
- Stellenbewerbungen
- Bewerbungsgespräche vorbereiten und auswerten
- Unterstützung bei der Entscheidungsfindung

### **Diagnose**

- ✧ *Skriptthemen zeigen sich nochmals*
- ✧ *Balance zwischen Verstand und Emotion*
- ✧ *Umgang mit Ängsten und Befürchtungen*
- ✧ *Umgang mit Frustrationen*

## Fallbeispiel: Phase 5

- Begleitung in der ersten Phase der neuen Stelle/Aufgabe
- Überprüfen der eigenen Wahrnehmung
- Herstellen von Realitätsbezug
- Umgang mit körperlichen Reaktionen

### **Diagnose**

- ✧ *Überanpassung*
- ✧ *Hohe Erwartungen an sich und andere (Sei perfekt!)*

## Zum Abschluss

*Wohl in der Mitte unseres Lebensweges  
geriet ich tief in einen dunklen Wald,  
so dass vom graden Pfade ich verirrte.*

*Oh, schwer wird's mir, zu sagen, wie er war,  
der wilde Wald, so finster und so rau;  
Angst fasst aufs neue mich, wenn ich dran denke;*

*so schmerzlich, dass der Tod kaum bitterer ist.*

Dante Alighieri

## Diskussion und Fragen

