



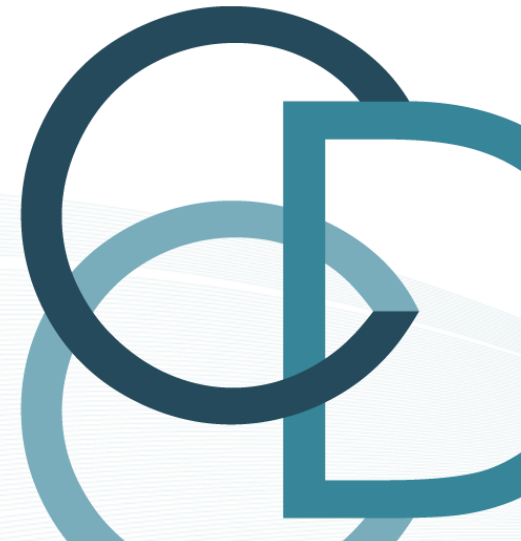
Management

Change
Diagnostic
Coaching

Outplacement und Karriere-Coaching

in turbulenter Zeit

Marco Leist, Dr. Susanne Sachtleber

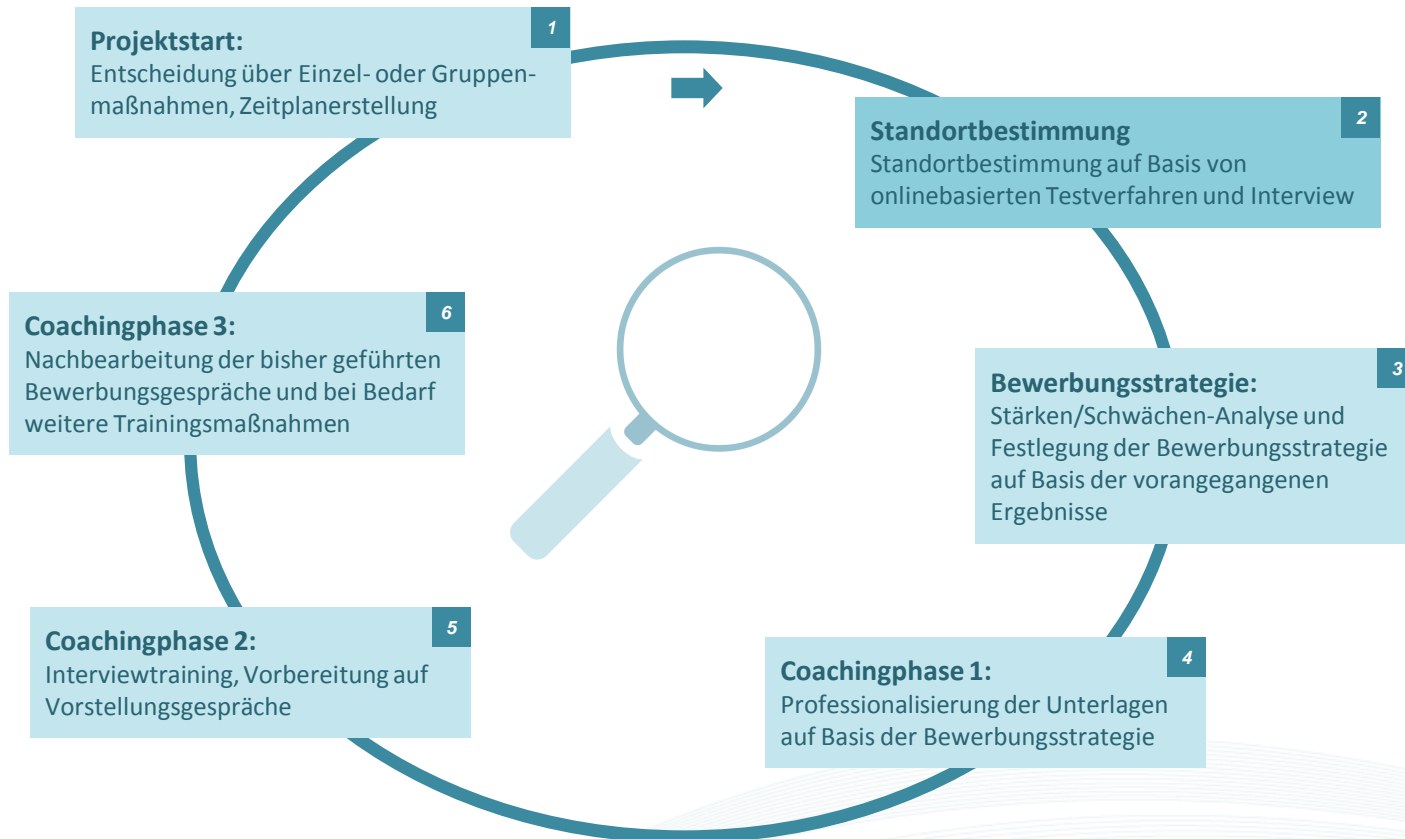




Outplacement und Karriere-Coaching als Instrument bei der Personalreduktion

Personalreduktion ist eines der schwierigsten Themen im Personalmanagement. Nicht nur die Auswahl und der Prozess binden sehr viele Ressourcen, sondern auch die Überlegung, wie es mit diesen Mitarbeitern weiter geht, beschäftigt sowohl Arbeitnehmervertreter als auch das Unternehmen selbst.

Es ist notwendig - wenn der Schritt der Trennung unvermeidlich ist - diesen Mitarbeitern die besten Chancen zu bieten, sich in den aktuell schwierigen Arbeitsmarkt wieder zu integrieren. Ein professionelles **Karriere-Coaching** für die Mitarbeiter ermöglicht eine Standortbestimmung und zeigt den Betroffenen neue Perspektiven auf. Die professionelle Begleitung des **Outplacement-Prozesses** unterstützt das Unternehmen dabei, seiner Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern auch in dieser schwierigen Phase gerecht zu werden.





In der Startphase erstellen wir zusammen mit dem Unternehmen die grundsätzliche Vorbereitung für den Prozess. Hier klären wir:

- ***Zielgruppe***
- ***Einzel- oder Gruppen-Coaching***
- ***Dauer der Maßnahmen***
- ***Zeitplan***
- ***Spezielle unternehmensseitig gewünschte Inhalte***
- ***Folgemaßnahmen***



Die Grundlage einer erfolgreichen Bewerbungsstrategie ist eine fundierte Standortbestimmung mit dem Mitarbeiter oder der betroffenen Führungskraft. Diese muss klar strukturiert sein und eine nachvollziehbare und transparente Aussage über die Stärken und Schwächen des oder der Kandidaten liefern.

Als Garant für die Genauigkeit dieser Aussagen setzen wir standardisierte und wissenschaftlich fundierte **Testverfahren** onlinebasiert ein.

Dies sind zum Beispiel:

- ***BIP – Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsanalyse***
- ***BOMAT – Bochumer Matrizentest***
- ***BOWIT – Bochumer Wissenstest***
- ***DISG-Persönlichkeitsprofil***
- ***OPQ 32 Occupational Personality Questionnaire***

Im Anschluß daran erfolgt ein **Interview**, um das Gesamtbild abzurunden.

Auf dieser Basis erfolgt zusammen mit dem Kandidaten ein fundiertes **Feedback-Gespräch**, das die Grundlage für die Bewerbungsstrategie für den Kandidaten ermöglicht.

Folgende Punkte werden geklärt:

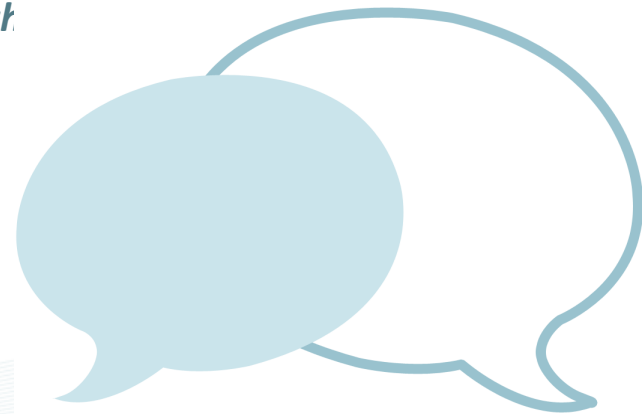
- *Stärken-Schwächen-Analyse*
- *Was möchte der Kandidat?*
- *Wo sieht er seine zukünftigen beruflichen Einsatzmöglichkeiten?*
- *Was ist realisierbar?*
- *Wie kann er das erreichen?*
- *Wie sieht der Markteintritt für den Kandidaten aus?*
- *Was muss er dafür noch leisten?*
- *Wie kann er sich am besten positionieren?*
- *Welche Vorbereitungsmaßnahmen sind zu erbringen?*
- *Erarbeitung einer konkreten Bewerbungsstrategie und eines Zeitplans*





In der **ersten** Coachingphase erfolgt eine professionelle Aufbereitung der Unterlagen des Kandidaten im Hinblick auf die möglichen zukünftigen Arbeitsfelder und Arbeitgeber. Hier liegt der Fokus auf dem **Selbstmarketing** des Bewerbers.

- *Überprüfung auf Vollständigkeit der Unterlagen*
- *Recherche der Zielfirmen*
- *Formulierung des Lebenslaufs und möglich*
- *Aufbereitung der Unterlagen*
- *Aufbereitung der Darstellung*
- *Erstellung einer Präsentationsmappe*





In der **zweiten** Coachingphase widmen wir uns intensiv der persönlichen Darstellung und es Auftretens des Kandidaten. Hier steht das **Vorstellungsgespräch** im Vordergrund.

- *Training der Interviewsituation*
- *Analyse der Testsituationen*
- *Erarbeitung einer Verhaltensstrategie*
- *Erläuterung der rechtlichen Situation für den Kandidaten, was gefragt werden darf und was nicht*
- *Erläuterung der gängigen Auswahlverfahren*
- *Übung der unterschiedlichen Simulationsformen*





Die **dritte** und letzte Coachingphase umfasste eine Nachbereitung der schon geführten Bewerbungsinterviews. Hier steht der **Erfahrungsaustausch** im Vordergrund, die Rekapitulation der Verhaltensweisen – und möglicherweise die Überprüfung der bisherigen Bewerbungsstrategie.

- *Stimmen die Erwartungen von Bewerber und Zielposition überein?*
- *Was war erfolgreich, was hat nicht funktioniert?*
- *Auf welche Fragen war ich nicht vorbereitet?*
- *Wie hätte ich mich hier verhalten sollen oder was hätte ich besser machen können?*
- *Unterstützung und Beratung bei möglichen Vertragsverhandlungen eines neuen Arbeitsvertrages*



Am Ende des Projektes erstellen wir für Sie ein ausführliches **Reporting** und berichten über unsere Erfahrungen mit den Kandidaten und den Beratungsergebnissen.

- *Projektreview*
- *Evaluation der Beratungsergebnisse*
- *Teilnehmerfeedback*
- *Aufbereitung der Daten und Maßnahmen*
- *Planung möglicher Folgeschritte unter Berücksichtigung der gesammelten Erfahrungen*





Intensiv-Programm: Einstieg zum Ausstieg

2 Tage incl. Standortbestimmung mit online-Testverfahren

- Review des bisherigen Werdegangs
- Zielposition und Zielmarkt definieren
- Erarbeiten professioneller Bewerbungsunterlagen
- Beratung zum Selbstmarketing
- Zugang zum Arbeitsmarkt finden
- Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche



Comfort-Programm

3 Monate /halber Tag pro Woche incl. Standortbestimmung mit online-Testverfahren

- Review des bisherigen Werdegangs
- Alternativen definieren
- Bewerbungsstrategie erarbeiten
- Unterschiedliche Zielpositionen und Zielmärkte definieren
- Matchen von möglichen Anforderungsprofilen und vorhandenen Kenntnissen und Erfahrungen
- Evtl. Empfehlung für gezielte Weiterentwicklung
- Erarbeiten professioneller Bewerbungsunterlagen
- Beratung zum Selbstmarketing
- Zielfirmen für Initiativbewerbungen definieren
- Zugang zum Arbeitsmarkt: Bewerbungen auf konkrete Ausschreibungen Formulieren
- Kontakte zu Executive Search Beratern
- Coaching in der Bewerbungsphase:
Simulation von Bewerbungsgesprächen



Premium-Programm

6 Monate/ca. 2 Tage pro Monat, incl. Standortbestimmung mit online-Testverfahren und administrativer Bewerbungsunterstützung

- Review des bisherigen Werdegangs
- Alternativen definieren
- Bewerbungsstrategie erarbeiten
- Unterschiedliche Zielpositionen und Zielmärkte definieren
- Matchen von möglichen Anforderungsprofilen und vorhandenen Kenntnissen und Erfahrungen
- Evtl. Empfehlung für gezielte Weiterentwicklung
- Erarbeiten professioneller Bewerbungsunterlagen (administrative Unterstützung)
- Beratung zum Selbstmarketing
- Zielfirmen für Initiativbewerbungen definieren
- Zugang zum Arbeitsmarkt: Bewerbungen auf konkrete Ausschreibungen Formulieren
- Coaching in der Bewerbungsphase:
Simulation von Bewerbungsgesprächen
- Feedback im Bewerbungsprozess: Reaktionen auf Anschreiben bzw. Bewerbungsgespräche evaluieren; Bewerbungsstrategie überprüfen und ggf. anpassen
- Jobsearch in Stellenbörsen und auf dem verdeckten Arbeitsmarkt; Kontakte zu Executive Search Beratern



Marco Leist ist Gründer und Inhaber der CDC Management in Berlin.

Nach einer Ausbildung zum Bankkaufmann, seinem Studium und sechsjähriger Beratung im namhaften Beratungsunternehmen Prof. Zimmer & Partner wechselte er 1999 in eine Linienfunktion einer mittelständischen Bank in Frankfurt am Main. Er begleitete das Haus durch zwei Fusionen und erweiterte seinen Aufgabenbereich bis hin zur operativen Gesamtverantwortung als stellvertretender Direktor im Personalbereich einer international agierenden Großbank.

Seit 2006 ist Herr Leist wieder in der Unternehmens- und Personalberatung tätig, wo er seine Klienten in verschiedenen HR-Themen unterstützt.

Marco Leist ist ein ausgewiesener Spezialist für die Themen Eignungsdiagnostik, Personal- und Organisationsentwicklung sowie Reorganisations- und Change-Management-Projekte.





Susanne Sachtleber ist promovierte Linguistin mit dem Schwerpunkt der Kommunikationspsychologie und seit 1998 als systemische Beraterin, Auditorin im Bereich der Managementdiagnostik sowie als Coach tätig. Sie hat zuvor Führungs- und Projektleitungserfahrung in nationalen und internationalen Unternehmen gesammelt, u.a. in der Personalberatung, und war 2 Jahre in Frankreich tätig.

Als Beraterin mit der Ausbildung im systemischen Prozessmanagement konzentriert sie sich auf die Themen „Führung“ und „Veränderung“. Im Bereich der Managementdiagnostik in Auswahl- und Entwicklungsprozessen ist sie in unterschiedlichen Verfahren als Auditorin zertifiziert. Sie begleitet als Coach Führungskräfte in Situationen der Veränderung und der persönlichen Entwicklung. Darüber hinaus ist sie als Lehrbeauftragte für Human Resources Management, Organisationsentwicklung sowie Interkulturelle Kommunikation an mehreren Hochschulen tätig.





Management

Change
Diagnostic
Coaching

Kontakt

CDC Management

Einstein Palais

Friedrichstr. 171

D-10117 Berlin

Fon: +49 30 920383 9000

Fax: +49 30 920383 9001

info@cdc-management.com

www.cdc-management.com

