



**UnternehmensBeratung
Franz Kapsner**

Neuorientierung:

Ein begleitendes Programm einer gelungenen Restrukturierung

„Die acht Schritte zum neuen Job“

Im Falle einer Unternehmenssanierung gibt es vielfältige Probleme mit dem bestehenden Personalstand. Da die Personalkosten meist ein gewichtiger Kostenfaktor sind, wird hier i.d.R. der Rotstift als erstes angesetzt. Die Konsequenz ist auch, dass Personal freigesetzt wird. Um diesen Prozess soweit wie möglich sozialverträglich zu gestalten, engagiert man idealerweise (in Abstimmung mit der Arbeitnehmervertretung) externe Berater, die den Menschen, die ihren Arbeitsplatz verlieren werden bzw. verloren haben, bei der Neuorientierung hilfreich zur Seite stehen (siehe auch: <http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/outplacement-berater-helfen-gekuendigten-in-neue-jobs-a-956391.html#js-article-comments-box-pager>). Das angestrebte Ziel der Beratung ist es, so schnell wie realisierbar neue berufliche Perspektiven zu erarbeiten und die Suche nach einer alternativen beruflichen Tätigkeit für die Betroffenen möglichst zügig zum Erfolg zu führen. Aus den Erfahrungen meiner Beratungspraxis hat sich eine gewisse Standardisierung des Vorgehens etabliert, die im Folgenden dargelegt wird. Ziel ist es, Klarheit für jeden Einzelnen zu schaffen und durch eine strukturierte Vorgehensweise den beruflichen Veränderungsprozess schnellstmöglich zu einem guten Ende zu führen.

1. Schritt: Situationsanalyse: Die individuelle Situation eines Betroffenen wird hier detailliert hinterfragt. Es geht um eine Reflexion bzgl. des persönlichen und wirtschaftlichen Umfeldes. Ein wesentlicher Punkt in dieser Einstiegsphase ist, dass das nötige Vertrauen zwischen Berater und Klient hergestellt wird, um eine konstruktives und förderliches Miteinander bei den nächsten Schritten zu gewährleisten. Soweit angebracht und erforderlich werden auch die erlittenen „Verletzungen“ (z.B. durch den Verlust des Arbeitsplatzes) thematisiert und aufgearbeitet.

2. Schritt: Standortbestimmung: Während im ersten Schritt die Person als Ganzes im Fokus stand, wird nun die berufliche Situation untersucht (Status der Trennung, bereits laufende Bewerbungen, ...). Es werden alle wesentlichen Aspekte betrachtet, die für eine erfolgreiche berufliche Weiterentwicklung von Bedeutung sein können (z.B. Fähigkeiten, Neigungen, Leidenschaften, ...).

3. Schritt: Potenzialanalyse: Wichtig für alle Beteiligten ist es zu wissen, welche Kompetenzen sowie welche persönliche Eigenschaften für die Zukunft in die Waagschale gelegt werden können (Erfolgsgeschichten? Wie sehe ich mich? Wie werde ich von Anderen gesehen? ...). Es geht vor allem darum zu wissen, welche Erfahrungen und Kenntnisse bei der anstehenden beruflichen Weiterentwicklung zum Tragen kommen sollen.

4. Schritt: Ziel- und Perspektivendefinition: Waren in der vorangehenden Schritten die Überlegungen stärker auf die Vergangenheit und Gegenwart gerichtet, so wenden wir nun das Augenmerk auf die Zukunft. Welche Perspektiven eröffnen sich auf Grund der vorhandenen Kompetenzen (Erfahrungen, Kenntnisse)? Es geht darum eine Zielrichtung zu definieren und das künftige Betätigungsfeld zu umreißen, das mit konkreten Aktionen angegangen werden soll (gleiche oder andersartige Tätigkeit / gleiche oder fremde Branche / Angestelltenfunktion oder Selbständigkeit / ...). Welche Kriterien sind für die kommende Entwicklung von Bedeutung? Entsprechend der persönlichen Mobilität ist auch festzulegen, wo die künftige berufliche Tätigkeit regional angesiedelt sein soll. Eine Sammlung von Möglichkeiten (je nach Kompetenzprofil ca. zwei Dutzend) steckt den möglichen Beschäftigungsrahmen ab. Mit Hilfe einer Entscheidungsmatrix erfolgt eine anschließende Priorisierung der jeweiligen Alternativen.

All Rights reserved © 2017

UBK UnternehmensBeratung Dipl. Math. Franz Kapsner, Klausenweg 47, 85567 Grafing bei München
• Tel. 08092 709433 • Mobil 0171 55 37 456 • Email: Info@ub-kapsner.de • Internet: <http://www.ub-kapsner.de>

Damit ist die Zielrichtung abgesteckt, wohin das Augenmerk gerichtet wird, und wie die Bewerbungsunterlagen zu formulieren sind.

5. Schritt: Optimierung der Bewerbungsunterlagen: Aussagekräftige Unterlagen betrachten drei Zeiträume:

Vergangenheit: Diese wird im **Lebenslauf** dokumentiert. Dabei ist neben den Standardthemen (persönliche Daten, berufliche Tätigkeiten, Aus- / Weiterbildung, Sprachen, ...) auch ein Augenmerk auf die besonderen Erfolge und erzielte Ergebnisse zu legen.

Gegenwart: In einem **Qualifikationsprofil** werden die aktuellen Kompetenzen aufgeführt, die zur künftigen Mehrwertgenerierung herangezogen werden können. Zu unterscheiden sind hier Erfahrungen, spezifische Kenntnisse, soziale Kompetenzen und - optional - berufliche relevante Interessen & Hobbies. (siehe auch Schritt 3.)

Zukunft: Im **zielgerichteten Anschreiben** geht es neben der persönlichen Motivation für die Bewerbung in erster Linie darum, welcher Mehrwert mit den im Qualifikationsprofil aufgezeigten Fähigkeiten auf der künftigen Stelle geschaffen werden kann.

6. Schritt: Stellenrecherche / Bewerbungskampagne: Das persönliche Netzwerk ist zu sensibilisieren und mit Information zu versorgen. Aktuelle sozialen Netzwerke (z.B. XING, LinkedIn) und Jobbörsen (z.B. Monster, Jobscout24) sind mit die Jobsuche unterstützenden Inhalten zu füllen und Jobportale (z.B. www.stellenanzeige.de) regelmäßig zu konsultieren. Zusätzlich können Personalberater und die Agentur für Arbeit herangezogen werden, Printmedien sind zu verfolgen, ... In Frage kommende, offene Stellen sind systematisch zu dokumentieren und zu bewerten (z.B. formale Daten, Gewichtung, Erfolgswahrscheinlichkeit).

7. Schritt: Vorbereitung des Bewerbungsgespräch: Wie die Erfahrung zeigt wird es in der Folgezeit zu Vorstellungsgesprächen kommen. Diese sind jeweils sehr gewissenhaft vorzubereiten. Auf potentielle kritische (Fang)- Fragen muss man explizit vorbereitet sein. Ein echter Profi kann damit ohne Probleme und Ausflüchte umgehen und antwortet wahrheitsgemäß und souverän. Extrem wichtig ist, so viel wie möglich über die zu besetzende Stelle in Erfahrung zu bringen. Sollte dies nicht erschöpfend möglich sein, so sind die entsprechenden Fragen festzuhalten und bei gegebener Gelegenheit während des Bewerbungsgesprächse zu stellen. Dies zeigt, dass man sich ernsthaft mit der Stelle auseinandergesetzt hat sowie die nötige Motivation und ein starkes Interesse mitbringt. Ein Gesprächstraining kann helfen, die nötige Sicherheit zu schaffen, um im entscheidenden Augenblick das angepasste Auftreten zu sichern.

8. Schritt: Begleitung des Bewerbungsprozesses und der Probezeit: Regelmäßige Statustreffen helfen den Überblick über laufende und geplante Aktion zu behalten. Gesprächsanalysen geben Aufschluss über positiv bzw. eher negativ wirkende Momente. Somit erschließt sich ein Optimierungspotential für kommende Bewerbungen. – Nach erfolgreicher Bewerbung kommt es zu Vertragsverhandlungen, die für beide Seiten nachhaltig zu führen sind. Die i.d.R. anschließende Probezeit ist eine harte Bewährungszeit. Auch hier können bewährte Vorgehensweisen helfen, auflauernde Fallstrick im Vorfeld zu erkennen und die Probezeit erfolgreich zu bestehen.

Die acht Schritte werden nicht zwingend sequentiell durchlaufen, sondern teilweise parallel in einer pragmatischen und zielführenden Reihenfolge abgearbeitet. Z.B. müsse jederzeit optimale Bewerbungsunterlagen (Schritt 5) verfügbar sein. Wenn diese Abfolge von Schritten erfolgreich bewältigt ist, steht i.d.R. einer neuen beruflichen Perspektive kaum mehr etwas im Wege, wobei es aber unredlich wäre, eine 100%-Garantie für eine neue Beschäftigung abzugeben. Die Erfolgswahrscheinlichkeit lässt sich allerdings erheblich steigern, wenn man dabei auf die Erfahrung von dafür spezialisierten Experten zurückzugreift.

Fazit:

Für eine erfolgreiche Jobsuche empfiehlt es sich, die acht Schritte sorgfältig anzugehen und konsequent umzusetzen. Professionelle, auf Erfahrungen basierende neutrale Unterstützung hilft dabei die erforderliche Neu-/Umorientierung zu beschleunigen und die beruflichen Erfolgchancen erheblich zu steigern.

Herr Kapsner ist als Personalberater und Coach tätig und hat in zahlreichen Projekten mehrjährige profunde Erfahrung gesammelt. Nach großen Restrukturierungsprogrammen in einem Großkonzern, die er verantwortet hat, ist sein jetziger Schwerpunkt die Begleitung von Personen im beruflichen Veränderungsprozess.

All Rights reserved © 2017

UBK UnternehmensBeratung Dipl. Math. Franz Kapsner, Klausenweg 47, 85567 Grafing bei München

• Tel. 08092 709433 • Mobil 0171 55 37 456 • Email: Info@ub-kapsner.de • Internet: <http://www.ub-kapsner.de>