

Neuorientierung Leistungsbeschreibung

1. Situation

Eine Führungskraft, ein Projektleiter oder ein Spezialist verliert seine aktuelle Stelle und muss sich daher neu orientieren. Es stellt sich eventuell auch die Frage der richtigen Weiterentwicklung bzw. Mobilisierung mit Bezug auf eine grundsätzliche oder spezifische Karrierefortsetzung.

In der Regel geht diese Fragestellung vom Auftraggeber aus, bzw. die beiden Parteien kommen überein, dass eine Veränderung geprüft, bzw. zu vollziehen ist. Im Sinne der Eigenverantwortlichkeit, des Reflektierens aufgrund von Feedback wird mehr und mehr so eine Fragestellung vom möglichen Teilnehmer aus gestellt.

Ob eine Kündigung erfolgt, eine Aufhebungsvereinbarung getroffen wird, oder eine interne Vereinbarung mit Terminplan, das Thema wird für die Zielperson plötzlich sehr dringlich. Aufgrund persönlicher Merkmale, der Erfahrung und der Situation ist eine einfache Stellenbewerbung und -annahme voraussichtlich erschwert. Ein sozialer Arbeitgeber nimmt seine Verpflichtung wahr.

Für einen solchen persönlichen Change Prozess wird ein Coach beigezogen, in der Mehrzahl der Fälle, eine externe Person/Organisation. So kann ein adressaten- und situationsgerechtes Coaching bereits von allem Anfang in Anspruch genommen werden, um zeitnah die Entscheidung zur richtigen Karriere-/Fortsetzung (oder Veränderung) zu planen, zu evaluieren und professionell umzusetzen.

2. Zielsetzung

Prozess-, Themen und Managementbegleitung während einer notwendigen Neuorientierung.

Karriere- und Laufbahn-Fortsetzungberatung.

Planung und Begleitung einer persönlichen Veränderung, Sparringpartner bezüglich Richtung, Fähigkeiten und Kompetenzen (ist vs. soll), Eignung und Neigung sowie Reflektion der Möglichkeiten und Akzeptanz am Markt. Ableiten notwendiger Entwicklungs- und Bildungsschritte.

Vermitteln des «technischen Rüstzeug» und aktuellen Vorgehensweisen um erfolgreich am Arbeitsmarkt (intern wie extern) zur neuen Stelle zu gelangen.

3. Programm

Neuorientierungs-Programm mit einem persönlichen Coach. Unterschiedliche Dauer (meist 3 - 9 Monate). Spezifisches Programm, je nach Fragestellung, Ausgangslage und Situation. Schwerpunkte können sein (ganz, teilweise) :

- Umgang mit der Situation

- ICH
- Persönlichkeit, Führungsfähigkeiten, Stärken, Entwicklungsfelder (ev. mit vertiefendem Assessment od bestimmten Analysen)
 - Aus- und Weiterbildung
 - Berufliche und ausserberufliche Erfahrungen
 - Talente, Wünsche
 - **Qualifikationsprofil, die Marke «ICH»**
- ZIELE
- Längerfristige Entwicklung, «Job plus 1»
 - Kriterien und Priorisierung
 - Ziel und Alternativen
 - Abgleich Vorstellung; Arbeitsmarkt
 - **Eigene Erfolgspositionen, Entwicklungsplan**
- VORG*
- Vorgehen im Arbeitsmarkt / ev. Selbständigkeit
 - Persönliche Kontakte / Netzwerkarbeit
 - Zielfirmen / Zielmittler / weitere Kanäle
 - Unterlagen (LL, QP, weitere)
 - **Bewerbungsdossier (elektronisch, Papier)**
- UMS**
- Planung der eigentlichen Neuorientierung / Produktivität der Stellensuche
 - Bewerbungskanäle, -ketten, Recherchen der Zielposition
 - Aktivkontakte, Türöffner
 - Bewerbungsgespräche (mit Videotraining)
 - **Evaluation / Entscheid / Abschluss**
 - Feedback zum Prozess

* VORG - Vorgehen / Unterlagen

** UMS – Umsetzen

Persönliche 1:1 Coaching-Sitzungen, Tel. / Skype und E-Mail Support. Ziel- und Statusabgleich. Zwischenfeedback und Abschlussitzung. Schriftliche Abschluss-Evaluation.

rolf.erny@ernynet.ch

Möslistrasse 10 | CH-8309 Nürensdorf
Fon +41 44 888 7214 | Mobile +41 79 400 3279
ernynet.ch

CHE-165.068.156

Partner leadership choices

4. Professionalität

Heute ist eine Kündigung durch den Arbeitgeber, oder das Hinterfragen in einem Job und Neuorientieren, ob freiwillig oder «motiviert», etwas Bekanntes und von vielen auch schon Erlebtes. Behörden wie das RAV, die Bildungszentren oder z.T. auch die Alumni-Organisationen von Universitäten bieten Unterstützung (und beim RAV auch Kontrolle). Beim Arbeitgeber, Im Internet und beim «Nachbarn», usw. findet der Einzelne wertvolle Tipps und z.T. Unterstützung bei der Bewältigung einer solchen Situation. Dazu kommt, dass der Arbeitsmarkt insgesamt viel transparenter und globaler zugänglich geworden ist.

Spontanbewerbungen, bzw. Empfehlungen führen immer weniger zum Ziel, wegen der Professionalisierung der Job-Anbieter. Zudem sind viele Arbeitnehmer fitter geworden, bezüglich Anwendung von IT und dem Bereithalten eines eigenen Dossiers (z.T. elektronisch auf LinkedIn, etc.).

Wird ein externe Coach beigezogen, erwartet man von ihm viel mehr als in der Vergangenheit. Es braucht Fähigkeiten in der Führung, im Beurteilen und Feedback geben, aufgrund effektiver und aktueller Erfahrung, profunde Kenntnisse der Anforderungen des Arbeitsmarktes und der geforderten Anforderungen. Oftmals wird ein anderes Verhalten erwartet und ist notwendig. Ein Coach muss in der Lage sein, dieses anzuregen und zu begleiten. Dass das «normale Handwerkszeug» (z.B. wie bewerbe ich mich übers Internet so dass meine Bewerbung evaluiert wird), auch Teil einer solchen Beratung sein kann, versteht sich von selbst.

Details zu Rolf Erny gemäss Biographie und Referenzen. Je nach Aufgabenstellung Zusammen-arbeit mit einer Trainingsfirma bzw. im internationalen Bereich (zurück ins Heimatland, neu ins Ausland).

5. Honorar

Basis für das Honorar ist die definierte Leistungsbeschreibung auf Basis einer gemeinsam verabschiedeten Zielsetzung. Die Bemessung der Honoraransätze richtet sich nach der Standesorganisation für Unternehmensberater; www.asco.ch).

Neuorientierungs-Mandate bewegen sich in der Regel in der Grössenordnung von CHF 10'000 bis CHF 30'000, je nach gewähltem Beratungsbedarf, zuzüglich Spesen und MwSt.

rolf.erny@ernynet.ch

Möslistrasse 10 | CH-8309 Nürensdorf
Fon +41 44 888 7214 | Mobile +41 79 400 3279
ernynet.ch

CHE-165.068.156

Partner leadership choices

6. Nutzenbetrachtung

Die Professionalität eines Arbeitgebers im Umgang mit Trennung und Change sichert die Loyalität und das Engagement derjenigen, die zurückbleiben, wahrt die Chancen für Neuanstellungen und bietet Betroffenen und deren Angehörige die Chance, sich fit für eine neue Herausforderung zu machen, und erfolgreich anzugehen. Letztendlich ist es eine Wertefrage und gekonntes Employer Branding.

Durch das sofortige Zurverfügungstellen eines Coaches kann wertvolle Zeit gewonnen werden. Es gelingt in einer Vielzahl von Situationen, bereits innerhalb einer Kündigungsfrist einen neuen, adäquaten Arbeitsvertrag zu unterzeichnen.

Dann hat es auch noch einen gesellschaftlichen Nutzen; Einsparen von ALV-Geldern und Sichern des Steuersubstrates.