

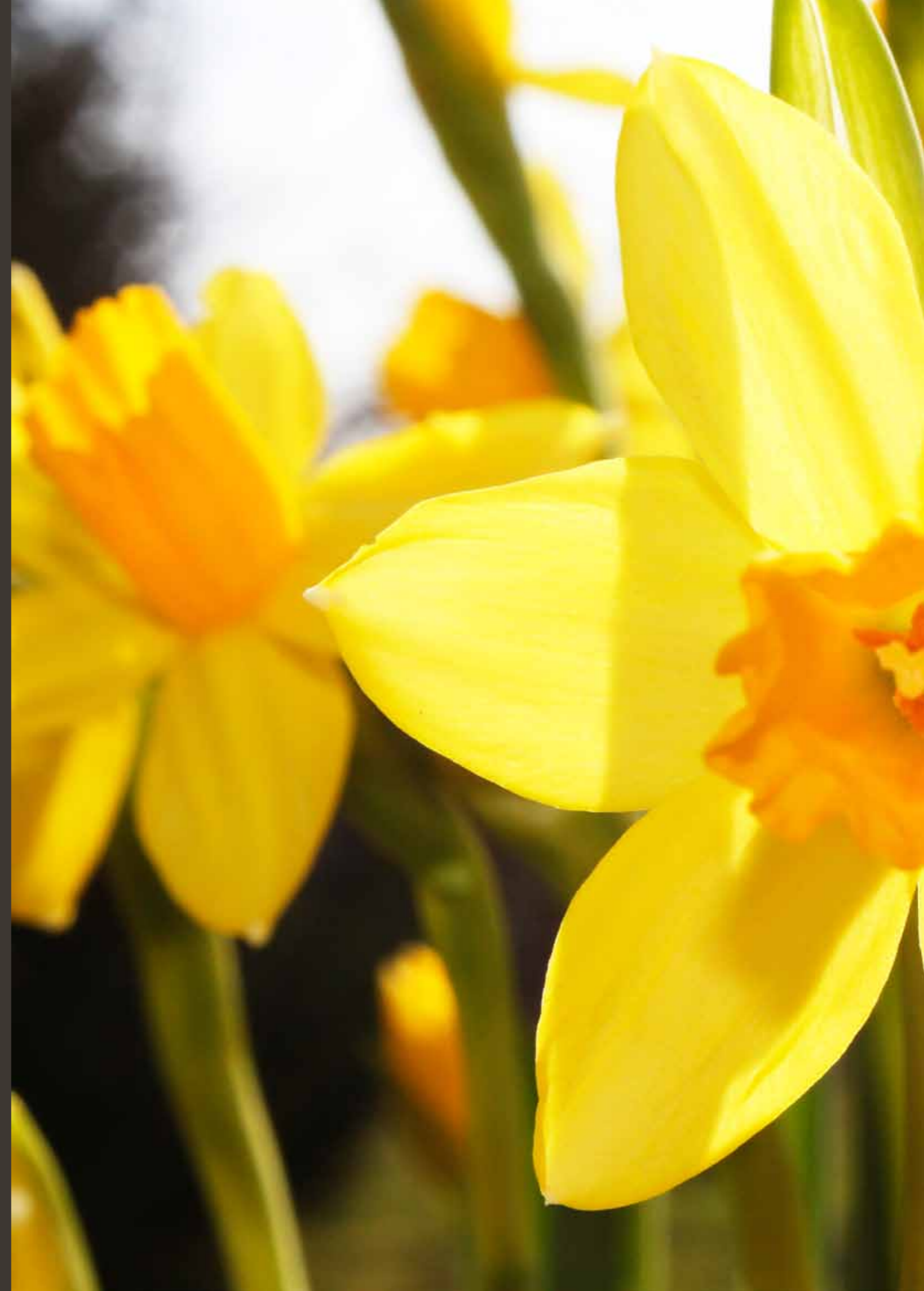
Beispiele aus meiner Beratungspraxis.

Entscheidungsberatung: Schritt in die Selbständigkeit

Ein 50-jähriger stellvertretender Geschäftsführer eines Unternehmens mit 40 Mitarbeitenden erhält von seinem Vorgesetzten ein verlockendes Angebot. Der Geschäftsführer möchte in den Ruhestand treten und bietet ihm an, das Unternehmen zu übernehmen. Der stellvertretende Geschäftsführer ist sich nicht sicher, ob er den Schritt in die Selbständigkeit wagen soll.

Beim Beratungsgespräch wurden hier nicht nur der eigentliche Karriereschritt des stellvertretenden Geschäftsführers, sondern auch seine finanzielle und familiäre Ausgangslage in die Überlegungen mit einbezogen. Weiter wurde mittels diagnostischen Testverfahren geprüft, ob sich der Mann für den Schritt in die Selbständigkeit eignet bzw. ob das fachliche und persönliche Potenzial vorhanden ist.

Gute Sozialkompetenzen, Verantwortungsbewusstsein, Lösungsorientierung, Kommunikationsfähigkeit, Entscheidungsfreudigkeit, Durchsetzungsvermögen, überdurchschnittliche Leistungsmotivation und die Fähigkeit, gewisse Risiken eingehen zu wollen, sind wesentliche Anforderungen für die selbständige Berufsausübung. Nach einer intensiven Auseinandersetzung mit diesen Themen und nach dem sorgfältigen Abwägen der verschiedenen Handlungsoptionen kam der Kunde zum Schluss, dass eine Übernahme des Unternehmens für ihn nicht in Frage kommt.



Beispiele aus meiner Beratungspraxis.

Laufbahnberatung und Bewerbungsstrategie

Ein 40-jähriger Mann suchte seit acht Monaten verzweifelt eine neue berufliche Herausforderung. Er hatte seine Stelle infolge einer Reorganisation verloren. Die Laufbahnberatung und das Coaching ermöglichten ihm, seine Bewerbungsstrategie zu überprüfen und die Stellensuche mit neuer Optik anzugehen. Zudem hatte er einige Weiterbildungsmöglichkeiten im Visier.

In einem ersten gemeinsamen Gespräch haben wir die Beratungsschwerpunkte nach Prioritäten geordnet und die Ziele festgelegt. Unter anderem hat der Stellensuchende überprüft, inwiefern seine persönlichen und fachlichen Voraussetzungen zu möglichen neuen Stellen und Funktionen passen.

Weitere Themen bildeten die mittel- bis langfristigen beruflichen Pläne und die in Frage kommenden Aus- und Weiterbildungen. Zudem haben wir gemeinsam die Bewerbungsunterlagen überarbeitet, die bisherige Bewerbungsstrategie optimiert und das Vorstellungsgespräch eingeübt.

Wenig später wurde der Kunde zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen und konnte somit einen ersten Erfolg verbuchen. Nach drei Monaten konnte er den Vertrag für eine neue Stelle unterschreiben.



Beispiele aus meiner Beratungspraxis.

Potenzialanalyse als Entscheidungsinstrument bei der Unternehmensnachfolge

Die Nachfolge im Familienunternehmen ist eine komplexe Aufgabe. Individuelle, familiäre und unternehmensspezifische Wünsche und Bedürfnisse sind eng miteinander vernetzt. In einem mittelgrossen Familienbetrieb wurde die Tochter als Nachfolgerin bestimmt. Für die Vorbereitung der Unternehmensnachfolge wurde zuerst eine Ist-Analyse erstellt. Anschliessend konnten gemeinsam mit der Familie die individuellen Interessen und Möglichkeiten erörtert und ein Zukunftsmodell des Unternehmens erstellt werden. Für die Tochter war die Sicherung einer gesunden finanziellen Zukunft des Unternehmens entscheidend.

In einer umfassenden persönlichen und beruflichen Standortbestimmung konnte die Tochter erörtern, wo ihre wirklichen Stärken und Schwächen liegen, ob sie die Führung des Unternehmens übernehmen möchte und inwiefern sie das fachliche und persönliche Entwicklungspotenzial für diese Herausforderung mitbringt. Die Potenzialabklärung zeigte, wie die Tochter anhand von umsetzbaren Massnahmen ihre Persönlichkeit und ihre Fachkompetenzen weiterentwickeln konnte.



Beispiele aus meiner Beratungspraxis.

Beratung und Coaching: Von der Kündigung bis zur neuen Stelle

Der Prozess vom Out- zum Newplacement kann bis zu einem Jahr dauern. Die 43-jährige Vizedirektorin einer Handelsfirma hatte im Rahmen des Sozialplans Anspruch auf ein Coaching, das sie von der Kündigung bis zur neuen Stelle begleiten sollte. In einer ersten Phase ging es darum, die Kündigung auf emotionaler Ebene psychologisch zu unterstützen. In einer zweiten Phase ging es um die Durchführung einer beruflichen und persönlichen Standortbestimmung.

Dank dieser Standortbestimmung konnte meine Kundin unter anderem ihre persönlichen und beruflichen Kompetenzen, ihre Interessen, Fähigkeiten und Wertvorstellungen erörtern. Anschliessend gingen wir die konkrete Planung der beruflichen Laufbahn mit verschiedenen Varianten und Realisierungsmöglichkeiten an. Für die Stellensuche erarbeiteten wir eine Strategie mit entsprechendem schriftlichen und persönlichen Auftritt (Bewerbungsunterlagen, Vorbereitung und Reflexion des Vorstellungsgespräches).



Beispiele aus meiner Beratungspraxis.

Das Unternehmerpaar und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Das Privatleben eines Unternehmerpaares ist stark mit dem Berufsleben verwoben. In einem Drei-Sterne-Ferienhotel war ein Direktionspaar zeitlich und persönlich überdurchschnittlich engagiert. Es spürte, dass es seit längerer Zeit psychisch und physisch mit der Situation überfordert war und an die Grenze der Belastbarkeit stiess.

In der Paarberatung konnten der Mann und die Frau ihre Rollenverteilung und ihre Kommunikationsmuster in der Beziehung reflektieren und klären. Das Paar wurde sich weiter ihrer individuellen und paarspezifischen Ressourcen bewusst. Mittels Gesprächen und kleinen Hausaufgaben zwischen den jeweiligen Terminen entstand ein Aktionsplan mit konkreten Massnahmen zur Erzielung einer möglichst ausgeglichenen Work-Life-Balance. Im Sinne der Nachhaltigkeit wurde das Paar bei der Realisierung der Massnahmen in den Unternehmens- und Paaralltag begleitet.



Beispiele aus meiner Beratungspraxis.

Psychologische Beratung bei Verlust der Work-Life-Balance

Die Geschäftsführerin eines kleinen Betriebes in der Dienstleistungsbranche beklagte seit einiger Zeit den Verlust ihrer Work-Life-Balance. Sie hatte die Freude an der Arbeit weitgehend verloren. Hinzu kam, dass sie zunehmend Mühe hatte, die täglichen Arbeiten und die Führungsaufgaben anzugehen. Sie erlebte sich selber als emotional instabil und empfindlich gegenüber ihrem sozialen Umfeld. An den arbeitsfreien Wochenenden und in den Ferien konnte sie sich nicht mehr richtig erholen. Durch eine berufliche und private Standortbestimmung und anhand von weiteren diagnostischen Verfahren und Gesprächen konnte festgestellt werden, dass die Geschäftsführerin in ihrer Führungsaufgabe völlig überfordert war.

In einer ersten Phase standen die physische und die psychische Erholung und die Verbesserung der Work-Life-Balance im Vordergrund. In Zusammenarbeit mit ihrem Geschäftspartner wurden Entlastungsmöglichkeiten im Unternehmen und persönliche Erholungsmöglichkeiten gesucht und umgesetzt. In einer zweiten Phase habe ich die Geschäftsführerin bei der Suche nach einer neuen Stelle begleitet. Sie fand eine Stelle, die ihren Fähigkeiten und Interessen wesentlich mehr entsprach als die bisherige Führungsposition.

