
Outplacementberatung

Leistungsspektrum

➤ **Aktuelle Standortbetrachtung**

- Betrachtung der Umbruchsituation aus der persönlichen, familiären und beruflichen Perspektive
- Erarbeitung von Perspektiven und berufliche (Neu-) Orientierung
- Klärung beruflicher und persönlicher Ziele, Stärken und Interessen
- Erarbeitung von Chancen, Wegen und Möglichkeiten

➤ **Erstellung zeitgemäßer Bewerbungsunterlagen**

- Individuelle Formulierung und Gestaltung von
 - Deckblatt
 - Lebenslauf (Chronologischer oder retrograder Aufbau)
 - Erfahrungsprofil („dritte Seite“)
- Scannen der relevanten Zeugnisse und Einbinden in die Bewerbungsunterlage für E-Mail-Bewerbung
- Haptische Bewerbungsmappe(n)
- Erstellung professioneller Bewerbungsbilder - Begleitung zum Fotografen

➤ **Selbstvermarktung**

- Der eigene 2-Minuten-Spot

➤ **Stellensuche** anhand des Kandidatenprofils

- Zielfirmenrecherche
- Stellensuche auf dem offenen Arbeitsmarkt (Print- und Online-Quellen)
- Stellensuche auf dem verdeckten Arbeitsmarkt
- Platzierung in sozialen Netzwerken

Die Stellensuche schließt sowohl den regionalen als auch den überregionalen Stellenmarkt ein.

➤ **Formulierung individueller Anschreiben** (stellenbezogen, auch initiativ) mit Argumentation und Darstellung des Persönlichkeits- und Leistungsprofils

➤ Vorbereitung auf **Vorstellungsgespräche** und Telefoninterviews

- Meine Erfolgsgeschichte
- Simulation der jeweiligen Gesprächssituation
- Umgang mit heiklen Fragen
- Feedback
- Persönliche Verhaltenstipps
- Outfitberatung - auf Wunsch auch in Zusammenarbeit mit professioneller Stilberatung

Optional:

Persönlichkeitscoaching

**Sich und andere besser verstehen mit dem DiSG®-
Persönlichkeitsmodell**

Die Identifikation persönlicher Entwicklungs- und Veränderungspotenziale wird oftmals durch die Reflexion über das eigene Verhalten und die Wirkung auf andere positiv unterstützt. Dieser Prozess kann mit dem DiSG®-Persönlichkeitsprofil begleitet werden.

Das DiSG®-Persönlichkeitsprofil gibt dem Coachee konkrete Anhaltspunkte

- sich selbst besser zu verstehen,
- die Wirkung auf andere zu kennen,
- die eigene Kommunikation zu verbessern,
- das Verhalten in Stresssituationen zu reflektieren,
- die eigenen Antreiber zu kennen,
- eigene Entwicklungspotenziale zu beleuchten.

Das DiSG®-Persönlichkeitsprofil des Coachee wird mit Hilfe eines Online-Fragebogens erhoben. Anschließend wird dieses in einem ausführlichen Coaching-Gespräch analysiert, in dem dann auch Handlungs- und Entwicklungsfelder des Coachee besprochen und festgelegt werden.

Jeder tickt ein bisschen anders Informationen und Hintergründe zum DiSG®-Persönlichkeitsprofil

Das DiSG®-Persönlichkeitsprofil wurde ursprünglich von dem Psychologen William Marston und von John Geier, Professor für Verhaltenspsychologie, entwickelt. Marston postulierte erstmals die Erkenntnis, dass die individuelle Wahrnehmung unserer Umwelt unsere Kommunikation entscheidend beeinflusst. Basierend auf dieser Erkenntnis wurde das DiSG®-Persönlichkeitsprofil entwickelt, das seit 1963 über 50 Millionen Mal weltweit eingesetzt wurde. Im Laufe der Zeit fanden immer wieder Weiterentwicklungen bei der Profilerstellung und Profildarstellung statt. Das DiSG®-Profil kommt zumeist im beruflichen Umfeld zum Einsatz.

Die Buchstaben DiSG® kürzen folgende vier Verhaltensstile ab:

- **D**ominant
- **i**nitiativ
- **S**tetig
- **G**ewissenhaft

Damit sind die vier Grundtypen genannt, denen wiederum bestimmte Verhaltens- und Kommunikationsmuster zugeordnet werden können. Denn die Grundannahme des Modells ist, dass jeder Mensch eine gewisse Verhaltenspräferenz hat, in denen sich seine persönlichen Werte und Einstellungen widerspiegeln. Ist eine Person in ihrem Verhalten eher aktiv oder nachdenklich? Ist sie eher hinterfragend oder akzeptierend?

Ein Beispiel: Personen mit einem D-Verhaltensstil hinterfragen ihr Umfeld und gestalten dies aktiv. I-Persönlichkeiten teilen diesen Gestaltungsdrang, reagieren aber viel akzeptierender auf ihr Umfeld.

Die vier Grundtypen lassen sich wie folgt charakterisieren:

Typ D – dominant: Personen, die vor allem dem D-Typ entsprechen, sind entscheidungsstark, durchsetzungsfähig und risikobereit. Außerdem sind sie konsequent im Handeln und direkt in der Kommunikation. Sie wirken auf andere Menschen oft (leicht) autoritär und übernehmen gerne das Kommando.

Typ i – initiativ: I-Typen gelten als teamfähig und kommunikativ. Sie knüpfen leicht Kontakte und pflegen diese. Sie sind begeisterungsfähig und können andere mitreißen. Außerdem zeichnen sie sich durch Optimismus und eine Vielzahl von Interessen aus.

Typ S – stetig: Personen des Typen S gelten als hilfsbereit und wertkonservativ. Sie zeichnen sich zudem durch Ausdauer und Geduld aus, weshalb sie meist in ihrem Fachgebiet ein sehr großes (Detail-)Wissen sowie Können haben. Gewohnheiten und Routinen vermitteln ihnen Sicherheit und sind ihnen wichtig.

Typ G – gewissenhaft: G-Personen sind sehr qualitätsbewusst und streben nach Perfektion. Sie konzentrieren sich auf Fakten und hinterfragen und analysieren Dinge zunächst kritisch, bevor sie sich entscheiden.

Jeder tickt ein bisschen anders Informationen und Hintergründe zum DiSG®-Persönlichkeitsprofil

„Du bist gut so wie Du bist!“

Im Umgang mit dem DiSG®-Modell gilt es zwei essentielle Prämissen zu beachten:

- Keine Verhaltensausrprägung ist besser als die andere.
- Wir tragen alle Ausprägungen – wenn auch in unterschiedlicher Stärke – in uns.

Es geht beim DiSG®-Modell nicht darum, ein wertendes Persönlichkeitsprofil zu erstellen. Vielmehr geht es um ein Verständnis der einzelnen Ausprägungen der Persönlichkeit. Grundsätzlich existieren die vier Grundtypen nicht in Reinform. Sie sind in allen Menschen vorhanden, wobei sie aber bei jedem unterschiedlich stark ausgeprägt. Und aus diesen verschiedenen Ausprägungen, die sich in den Verhaltenspräferenzen widerspiegeln, ergibt sich das individuelle Persönlichkeitsprofil.

Fazit: Das DiSG®-Persönlichkeitsmodell bringt auf leicht verständliche Weise Verhaltensmuster von Menschen auf den Punkt und schafft damit die Voraussetzung für neue Möglichkeiten im Umgang mit Mitarbeitern und Kollegen. Somit werden in Unternehmen so auf relativ einfache Weise wertvolle Ziele erreicht:

- Die Mitarbeiter lernen sich selbst und ihre Kollegen besser kennen.
- Ein gegenseitiges Verständnis für die individuellen Besonderheiten des Einzelnen wird entwickelt.

- Somit wird der wertschätzende Umgang miteinander gefördert.
- Die Führungsmannschaft und die Mitarbeiterteams arbeiten je nach Stärken der Einzelnen spürbar erfolgreicher und freudvoller zusammen.

Ein ergiebiges Modell, das leicht zu verstehen, einfach anzuwenden ist und greifbare Verhaltensmuster und Handlungsmöglichkeiten anbietet.