

# VON RUNDSTEDT



**WAS IST OUTPLACEMENT? 04 // ERFAHRUNGSBERICHT EINES VON-RUNDSTEDT-KLIENTEN 12 // WIE BERATUNG IHNEN HILFT, IHRE WAHRE BESTIMMUNG ZU ERKENNEN 22 // 17 FRAGEN, DIE SIE SICH STELLEN SOLLTEN 26 // EINEN NEUEN JOB FINDEN 30 // TIPPS FÜR DIE NEUORIENTIERUNG 34 //**

Wenn Sie sich Ihre bisherige berufliche Entwicklung einmal anschauen: Haben Sie sie genau so geplant – mit allen zurückliegenden Jobstationen? Falls ja: Lassen Sie sich davon, dass es jetzt zur Abwechslung mal unplanmäßig weitergeht, nicht irritieren. Und falls Sie ohnehin bereits auf Umwegen in Ihre jetzige Position gelangt sind: Das ist ein typischer Werdegang. Seit Beginn des digitalen Zeitalters sind geradlinige, mit festen Etappenzielen gepflasterte Karrierewege eher die Ausnahme als die Regel; im Allgemeinen sind Lebensläufe heute vielfarbige Mosaike.

# ES WIRD BUNT!

Sie sind gerade im Begriff, Ihr eigenes Mosaik noch etwas bunter zu machen – und wir stehen Ihnen dabei mit Rat und Tat zur Seite.

Schauen Sie der Veränderung erwartungsvoll entgegen, denn jeder Veränderung wohnt immer auch eine Chance inne. Entscheiden Sie selbst, von welcher Art das neue Steinchen sein soll, das Sie Ihrem Werdegangmosaik hinzufügen. Soll es die gleiche Form und Farbigkeit wie das zuletzt eingesetzte Steinchen haben? Oder soll es ganz anders aussehen, vielleicht auch größer sein?

Wir helfen Ihnen bei der Entscheidungsfindung – und natürlich auch beim Steincheneinsetzen. Später, wenn auch wir nur noch eine frühere Lebensstation für Sie sind, werden Sie dann sagen: „Das hatte ich so nicht geplant – aber zum Glück ist es so gekommen!“



**Sophia von Rundstedt**  
Chief Executive Officer



# WAS IST OUTPLACEMENT?



Scannen Sie mit Ihrem Smartphone den QR-Code (dazu benötigen Sie ggfls. eine Codescanner-App) – Sie gelangen dann automatisch zum Erklärvideo „Outplacement bei von Rundstedt“ auf unserer Website.

[www.rundstedt.de/wissen/von-rundstedt-erklaert-outplacement/](http://www.rundstedt.de/wissen/von-rundstedt-erklaert-outplacement/)



Der Begriff „Outplacement“ steht für professionelle Unterstützung bei der Suche nach einem neuen Job.

## DIE VORTEILE VON OUTPLACEMENT

Ab dem Tag, an dem Sie sich für eine Zusammenarbeit mit uns entscheiden, erhalten Sie Hilfe von A (wie „Authentisch auftreten“) bis Z (wie „Zufrieden in den neuen Job starten“). Des Weiteren gehen wir Ihnen auch ganz praktisch zur Hand – etwa beim Erstellen und Versenden Ihrer Bewerbungsunterlagen oder bei der Aktivierung Ihres Kontaktnetzwerks.

## WER BEZAHLT DAS OUTPLACEMENT?

In der Regel werden die Kosten für ein Outplacement vom Arbeitgeber getragen. Bietet der Arbeitgeber kein Outplacement an, können Sie auch auf eigene Rechnung eine Outplacementberatung in Anspruch nehmen. Müssen Sie sich zwischen Outplacement und einem Geldbetrag entscheiden? Dann lassen Sie uns eines vorwegnehmen: Mit Outplacement fahren Sie sehr viel besser. Auch eine sehr gute Abfindung ist schließlich auf lange Sicht nicht so viel wert wie ein neuer Job!

## WARUM OUTPLACEMENT SICH FÜR SIE LOHNT

### ● **Bessere Trennungsbewältigung**

Eine unfreiwillige Trennung vom Arbeitgeber ist ein massiver Eingriff in die eigene Lebensplanung. Mit der Hilfe eines Beraters können Sie die Trennung viel besser einordnen und verarbeiten.

### ● **Orientierungshilfe**

Wo liegt Ihr persönlicher „Sweet Spot“ – also der Bereich, in dem sich das, was Sie gut können, mit dem überschneidet, was Sie gern tun? Wir finden es gemeinsam mit Ihnen heraus.

### ● **Netzwerkerweiterung**

Die Chancen, die man auf dem Arbeitsmarkt hat, stehen im direkten Verhältnis zur Anzahl der Kontakte, über die man verfügt. Wir helfen Ihnen, Ihr Netzwerk zu erweitern und zu aktivieren.

### ● **Sicher zum neuen Job**

Der wichtigste Punkt überhaupt: Wir erleichtern Ihnen den Bewerbungsprozess und platzieren Ihr Profil im Arbeitsmarkt so, dass es maximale Wirkung erzielt. Anders ausgedrückt: Unser Outplacement sorgt dafür, dass Sie schnellstmöglich wieder finanzielle Sicherheit bekommen – sei es durch einen neuen Job oder durch eine Existenzgründung.

## OUTPLACEMENT BEI VON RUNDSTEDT: SCHRITT FÜR SCHRITT ZUM NEUEN JOB

### **Optimal vorbereiten**

- Emotionale Aufarbeitung der Trennung
- Analyse Ihrer Stärken und Schwächen
- Festlegung Ihrer beruflichen Ziele
- Erstellung maßgeschneiderter Bewerbungsunterlagen

### **Überzeugend auftreten**

- Kommunikationstraining: verbale und nonverbale Kommunikation
- Entwicklung einer mündlichen Selbstpräsentation (90-Sekunden-Spot – „Elevator Pitch“)
- Gesprächsvor- und -nachbereitung

### **Erfolgreich vernetzen**

- Aktivierung Ihres und unseres Kontaktnetzwerks
- Schulung zu Netzwerkgesprächen
- Simulation von Netzwerkgesprächen in der Gruppe
- Optimierung Ihrer Social-Media-Profile

### **Richtig entscheiden**

- Inhaltliche Beurteilung von Stellenangeboten, Hilfe bei der Entscheidungsfindung
- Vorbereitung anstehender Vertragsverhandlungen
- Beratung zum richtigen Vorgehen im Hinblick auf die Vertragsprüfung
- Vorbereitung auf die neue Position
- Probezeitbegleitung und Unterstützung bei der Einarbeitung („Die ersten 100 Tage“)



## WARUM VON RUNDSTEDT? WEIL ES UM IHRE KARRIERE GEHT.

Sie müssen oder wollen sich Gedanken über Ihre berufliche Zukunft machen, sonst würden Sie dieses Magazin nicht in Händen halten. Bei aller Hilfe, die Sie dabei gegebenenfalls bekommen werden – von Ihrem Partner bzw. Ihrer Partnerin, von Freunden, von Menschen aus Ihrem beruflichen Umfeld –, wird Ihnen die Unterstützung durch Karriere-

beratungsprofis am meisten nützen. Denn für uns ist die Situation, die Sie als Ausnahmezustand empfinden, beruflicher Alltag – deshalb wissen wir auch genau, wie sie zu meistern ist. Und da Sie so schnell wie möglich in ein neues Arbeitsverhältnis eintreten wollen, haben Sie bei der Auswahl Ihres Beraters keinen Spielraum für Experimente.

## WAS UNS AUSZEICHNET

Hilfestellung bei der beruflichen Neuorientierung – der Fachbegriff lautet „Outplacementberatung“ oder schlicht „Outplacement“ – ist eine gefragte und vielfach angebotene Dienstleistung. Es gibt eine Reihe von Anbietern am Markt, und alle geben vor, ihr Geschäft zu verstehen. Was für uns spricht? Eine ganze Menge:

## MARKTFÜHRERSCHAFT

Wir sind Outplacement-Marktführer in Deutschland – kein anderer Anbieter bringt jährlich mehr Jobsuchende in eine neue Position als wir. Zudem finden unsere Klienten mit unserer Hilfe in der Regel doppelt so schnell eine neue Anstellung wie ohne Outplacementberatung. Entsprechend liegt die Weiterempfehlungsrate für uns seit Jahren bei durchschnittlich 90 %. Und: Zwei Jahre nach Ende der Beratung sind 92 % unserer Klienten noch in ihrer neuen Position.

## ERFAHRUNG UND INNOVATIONSGEIST

Wir sind seit 1985 am Markt. Im Verlauf von über drei Jahrzehnten haben wir es bei der Outplacementberatung zu wahrer Meisterschaft gebracht – wir wissen heute genau, wie eine berufliche Neuorientierung optimal abläuft und welche Hürden auftauchen können. Dabei sind wir stets mit der Zeit gegangen: Unser Angebot an Tools und Services ist so modern und digital, wie es die Zeiten erfordern.

## UNTERNEHMENSKULTUR

Als Familienunternehmen fühlen wir uns unseren Klienten und unseren Mitarbeitern in besonderem Maße verpflichtet. Die Werte, an denen wir uns täglich orientieren, gewährleisten, dass wir bei allen Beratungen zuerst und vor allem den Menschen sehen.

## UNSERE WERTE

- Anstand
- Innovation
- Meisterschaft
- Verantwortung



### SICHERHEIT

Auf uns können Sie sich verlassen!



### INNOVATION

Wir sind am Puls der Zeit.



### MENSCHLICHKEIT

Wir sind bei allem, was wir tun, nah am Menschen.

# ERFOLG IST RELATIV: WARUM WIR KEINE VERMITTLUNGSQUOTE NENNEN

95 % VERMITTLUNGSQUOTE  
SIND GUT, 72 % SIND  
SCHLECHT? FALSCH.  
ES KOMMT IMMER AUF DIE  
HINTERGRÜNDE AN – DIESE  
WERDEN ABER OFTMALS  
UNTERSCHLAGEN.



Die Frage, die uns am häufigsten gestellt wird – sowohl von potenziellen Klienten als auch von Unternehmen –, lautet:

## „WELCHE ERFOLGS- QUOTE HABEN SIE?“

Unsere Antwort auf diese Frage entspricht gewöhnlich nicht dem, was der Fragesteller erwartet. Wir sagen zum Beispiel:

## „WIR HABEN SCHON ÜBER 50.000 KARRIEREN BEGLEITET“,

oder

## „JEDES JAHR VERTRAUEN SICH UNS 2.000 KLIENTEN AN.“

Was wir nicht sagen, ist so etwas wie: „Unsere Vermittlungsquote liegt bei XY Prozent.“ Warum tun wir das nicht? Weil eine durchschnittliche Vermittlungsquote nicht viel besagt. Und wir möchten eine Zahl, die ohne ergänzende Hintergrundinformationen kaum Aussagekraft hat, nicht als Werbeargument ins Feld führen.

### EINE EINZELNE ZAHL SAGT NICHTS AUS

Gern wird zum Beispiel die „durchschnittliche bundesweite Vermittlungsquote“ genannt – aber was sagt diese über die Vermittlungsaussichten etwa im Raum Thüringen aus? Wenn die bundesweite Vermittlungsquote eines Outplacementanbieters bei über 90 % liegt, kann das im Wesentlichen auf sehr gute Vermittlungserfolge in Ballungsräumen zurückzuführen sein; in ländlichen Regionen liegt die Quote dafür vielleicht nur bei 60 %. Zeitraumbezogene Vermittlungsquoten sind nicht viel besser: „Im letzten Jahr lag unsere Vermittlungsquote bei 88 %“ ist ein Satz, den man nur dann einordnen kann, wenn man über die gesamtwirtschaftliche Lage des zurückliegenden Jahres Bescheid weiß. Nach dem Ausbruch der weltweiten Finanzkrise im Jahr 2007 zum Beispiel sackten die Vermittlungsquoten in den Keller; eine Quote von über 70 % war in dieser Zeit mindestens so viel „wert“ wie eine 85 %-Quote in den Jahren zuvor.

Zudem sind Vermittlungsquoten außer von geografischen Faktoren und von gesamtökonomischen Bedingungen auch von vielen anderen Faktoren abhängig. Zum Beispiel vom Faktor Branche: Die hohe Vermittlungsquote eines Outplacement-Anbieters, der sich im Wesentlichen auf den Finanz- und Versicherungssektor konzentriert, nützt einem gelernten Zimmermann wenig. Oder vom Faktor Qualifikation: Wenn berufserfahrene Führungskräfte oder mobile, hoch qualifizierte Jungingenieure gut vermittelt werden können, sagt das nichts über die Vermittlungschancen von über 50-jährigen Facharbeitern aus.

### VERTRAUEN SIE AUF FAKTEN – NICHT AUF VERMITTLUNGSQUOTEN

Sie sehen: Quotenangaben sind für sich allein betrachtet keine gute Orientierungshilfe. So unterschiedlich die Regionen, die Rahmenbedingungen und die Branchen sind, sind auch die individuellen Voraussetzungen und die Zielsetzungen eines jeden Klienten. Kein Vermittlungsauftrag gleicht haargenau einem anderen – deshalb nennen wir keine pauschalen Vermittlungsquoten. Was wir stattdessen nennen, sind Fakten: etwa, dass wir jahrzehntelange Erfahrung im Outplacementgeschäft haben und dass wir weltweit vernetzt sind. Und wir geben Ihnen auch ein Prozentversprechen: Wir werden uns mit 100-prozentigem Einsatz darum kümmern, dass Sie möglichst rasch einen neuen Job bekommen.



# CHECKLISTE: DAS SOLLTE EIN OUTPLACEMENT-UNTERNEHMEN BIETEN

**Sie sind sich noch nicht sicher, welchem Outplacementanbieter Sie Ihre berufliche Zukunft anvertrauen sollen?** Nehmen Sie sich ruhig ein wenig Bedenkzeit, ehe Sie etwas unterschreiben. Damit Sie die Angebote gut vergleichen können, geben wir Ihnen eine Checkliste an die Hand – diese können Sie als neutrales Auswahlkriterium nutzen. Gehen Sie die Liste einfach für jeden Anbieter, den Sie ins Auge gefasst haben, mit einem Kugelschreiber in der Hand durch, und zählen Sie anschließend die Kreuze, die Sie gemacht haben. von Rundstedt erfüllt übrigens alle in der Liste genannten Anforderungen, das heißt, für uns können Sie jedes Feld ankreuzen.

## ZUM UNTERNEHMEN ALLGEMEIN

- Ist der Anbieter seit Jahren am Markt etabliert, haben sich seine Methoden also bewährt?
- Stellt sich der Anbieter unabhängigen Kontrollen (z. B. durch den Bundesverband Deutscher Unternehmensberater)?
- Kann der Anbieter Ihnen bei Bedarf überregional – am besten über ein weltweites Netzwerk – helfen?
- Sind die Angaben des Anbieters zur Beratungsdauer und zu den Erfolgsraten realistisch und belegbar?
- Investiert der Anbieter in die Auswahl und Weiterbildung seiner Berater?
- Kann der Anbieter namhafte Unternehmen als Auftraggeberreferenzen nennen?

## ZUM ABLAUF DER BERATUNG

- Gibt es an jedem Standort mehrere Berater mit unterschiedlichen Profilen, sodass eine Auswahl sowie ein eventueller Beraterwechsel problemlos möglich sind?
- Ist ein kostenloses Vorgespräch mit dem Berater, der später die Betreuung übernehmen soll, möglich?
- Werden bei der Beratung Tools genutzt, die nicht jedermann zur Verfügung stehen, z. B. E-Learning-Tools, Webinare oder Plattformen des verdeckten Stellenmarktes?
- Wird der persönliche Berater immer kurzfristig erreichbar sein, z. B., weil plötzlich ein Vorstellungsgespräch ansteht?

## ZU DEN INHALTEN UND ZU ZUSÄTZLICHEN SERVICES

- Gibt es eine klare Beratungsstruktur, die individuell an Ihre Bedürfnisse angepasst werden kann? Kann der Anbieter dabei flexibel auf Ihre Wünsche, z. B. einen Berufs- oder Branchenwechsel, eingehen?
- Nimmt man Sie im Hinblick auf den systematischen Auf- und Ausbau von (digitalen) Netzwerken an die Hand?
- Werden Ihre Stärken und Wünsche aufgenommen, und werden Ihre beruflichen Zielvorstellungen mit dem Arbeitsmarkt abgeglichen?
- Werden Ihre Social-Media-Profile – auf Plattformen wie XING oder LinkedIn – optimiert?
- Werden Ihre Bewerbungsunterlagen (Anschreiben, Lebenslauf) auf Vordermann gebracht?
- Werden Sie bei der Vorbereitung auf Interviews und Assessmentcenter unterstützt?
- Ü bernimmt der Anbieter auch die Recherche nach passenden Stellen?
- Erhalten Sie Unterstützung bei der Beurteilung von Jobangeboten und bei Vertragsverhandlungen?
- Wird Ihr Bewerbungsprofil auch bei potenziellen Arbeitgebern und bei Personalberatern platziert?
- Verfügt der Anbieter über eine Online-Plattform, mit der Sie jederzeit an Ihrer Karriere arbeiten können?

# RÜCKBLICK: „GELD ALLEIN MACHT NICHT GLÜCKLICH – AUCH NICHT, WENNNS VIEL IST“

Interview mit dem ehemaligen von-Rundstedt-Klienten Christian Schroeder,  
heute Leiter Personal einer Hotelkette



Nachdem sein Arbeitgeber von einem amerikanischen Investor übernommen worden war, entschied sich Personalleiter Christian Schroeder für einen Wechsel – weg von den Hochhäusern Frankfurts, raus aufs Land. Sein Jahresgehalt ist heute niedriger, seine Entwicklungschancen sind größer. Ist er glücklich?

Herr Schroeder, wie kam es dazu, dass Sie eine Outplacementberatung bei von Rundstedt erhielten?

**Schroeder:** Das Unternehmen, für das ich tätig war, wurde an einen amerikanischen Großkonzern verkauft – dadurch ergaben sich etliche Strukturveränderungen, die ich nicht mittragen konnte und wollte. Ich einigte mich mit den Verantwortlichen auf ein Ausscheiden im beiderseitigen Einvernehmen. Zu dem großen Abfindungspaket, das ich erhielt, gehörte auch eine Out-

placementberatung. Den Anbieter konnte ich selbst bestimmen – das hatte ich zur Bedingung gemacht. von Rundstedt war mir bereits ein Begriff – als Personalleiter kennt man einige Anbieter –, aber ich wollte meine Entscheidung auf der Basis eines persönlichen Eindrucks treffen. Ich fragte also nach einem unverbindlichen Kennenlerngespräch, und das wurde mir gewährt. Danach stand meine Entscheidung fest. Mir ging es gar nicht um das beste Leistungsangebot, sondern um den richtigen

Berater beziehungsweise die richtige Beraterin. Die fand ich bei von Rundstedt: Meine Beraterin und ich, wir hatten sofort einen Draht zueinander.

### Waren Konzept und Leistungsangebot kein Auswahlkriterium für Sie?

**Schroeder:** Da habe ich mich auf das Renommee des Namens „von Rundstedt“ verlassen. Ehrlich gesagt, war ich in puncto Konzept anfangs sogar skeptisch: Ein etablierter Outplacementanbieter wie von Rundstedt arbeitet natürlich mit bewährten Programmen – im Bereich HR geht es aber um Individualität, da können uniforme Programme nicht die beste Lösung sein. Diese Bedenken sind im Erstgespräch jedoch zerstreut worden. **Meine Beraterin klärte mich darüber auf, dass die Programmsystematik im Outplacement nichts mit Uniformität zu tun hat.**

### Sie kommen selbst aus dem HR-Bereich, sind also mit dem Thema Karriereplanung vertraut – was haben Sie sich von der Outplacementberatung versprochen?

**Schroeder:** Jedenfalls keine vollkommen neuen Erkenntnisse in Bezug auf den Bewerbungsprozess. Ich wollte in erster Linie ein Feedback zu dem Bild, das ich von mir selbst hatte. **Eigensicht und Fremdsicht klaffen ja oftmals recht weit auseinander, da habe ich schon die tollsten Sachen erlebt.** Wissen Sie, das Problem, das man als Chef oder als HR-Leiter hat, ist, dass einem keiner den Spiegel vorhält – weil dazu niemand qualifiziert ist. Ich hatte mir von der Beratung einen Blick auf mich selbst „aus der Vogelperspektive“ versprochen, und den habe ich auch bekommen. Außerdem wollte ich wissen, wie sich das, was ich in meiner Funktion als Personalleiter schon vielen Mitarbeitern habe angedeihen lassen, in der Praxis „anfühlt“.

### Hat sich das Outplacement unterm Strich für Sie gelohnt?

**Schroeder:** Durchaus. Wie gesagt – es ging mir nicht darum, Vorstellungsgespräche einzuüben oder meine Bewerbungsunterlagen auf Vordermann zu bringen, sondern darum, mein Eigenbild zu festigen und entsprechend an Selbstvertrauen zu gewinnen.

### Wie haben Sie Ihre heutige Stelle gefunden?

**Schroeder:** Über die Business-Plattform XING. Es hatte sich ein interessanter Kontakt ergeben, und diesem Kontakt bin ich nachgegangen. Das ist übrigens etwas, was auch im Netzwerktraining im Rahmen des Outplacements gelehrt wird: immer die Augen offen halten und ruhig mal nachfragen, wenn man glaubt, irgendwo eine Chance zu haben.

### Sind Sie mit dem neuen Job zufrieden?

**Schroeder:** Definitiv. Mein derzeitiges Gehalt ist zwar deutlich geringer als mein voriges Gehalt, aber Geld ist tatsächlich nicht alles – selbst dann nicht, wenn es viel Geld ist. **Ich bin heute überzeugt davon, dass die Stelle, die ich vorher hatte, von vornherein nicht so recht zu mir gepasst hat.** Die Erfahrung möchte ich zwar keinesfalls missen, und das hohe Gehalt war auch sehr angenehm, aber das Geld hat mich auch geblendet. „Geblendet“ heißt: Ich habe etliche Dinge, die mir nicht gepasst haben, übersehen – vielleicht absichtlich übersehen.

### Und bei Ihrem Jobwechsel war das Geld dann kein Thema?

**Schroeder:** Doch, natürlich. Geld ist im Job immer ein Thema, aber eben nicht das wichtigste. Zumindest nicht mehr für mich. Außer um den sprichwörtlichen Spaß an der Sache ging es mir vornehmlich um meine Entwicklungsperspektiven – die sind in meiner jetzigen Position sehr gut – und auch um die Unternehmensphilosophie. **Die Art, wie in einem Unternehmen mit Menschen umgegangen wird, ist im HR-Bereich ein ganz wesentlicher Jobzufriedenheitsfaktor.** Über das Gehalt kann ich im Übrigen auch gar nicht klagen: Es ist niedriger als mein früheres, ja, aber es ist für die Branche unter Berücksichtigung der Unternehmensgröße dennoch recht weit oben angesiedelt. Zudem habe ich bei meiner Einstellung einige Rahmenbedingungen ausgehandelt, die keineswegs selbstverständlich sind – zum Beispiel, dass meine Familie im ersten halben Jahr hier eine kostenlose Unterkunft erhält. Ich musste also nicht, wie ursprünglich angedacht, in der Probezeit eine Wochenendehe führen, was meine Lebensqualität empfindlich geschmälert hätte. Wie gesagt: Geld ist nicht alles.

---

# DIE VON- RUNDSTEDT- STORY: EINE ERFOLGS- GESCHICHTE IN 2. GENERATION

---

**Outplacement gibt es seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs: Als Tausende von GIs in ihre amerikanische Heimat zurückkehrten, entwickelte die US-Regierung eine Reihe von staatlichen Maßnahmen, um den Soldaten die Wiedereingliederung in das Wirtschaftsgefüge zu erleichtern. Diese Maßnahmen waren die Vorläufer des Outplacementkonzepts.**

Es dauerte jedoch noch eine ganze Weile, bis das Konzept nach Deutschland kam: Erst in den 80er-Jahren etablierte sich hierzulande das Geschäftsmodell der professionellen Vermittlungshilfe. Einer der Pioniere für Outplacement in Deutschland war Eberhard von Rundstedt.

## **WEITSICHT UND WAGEMUT**

Der studierte Jurist hatte das Wort „Outplacement“ – das sich übrigens aus den englischen Wörtern „out“ für außerhalb und „placement“ für Platzierung zusammensetzt – zum ersten Mal im Jahr 1984 gehört. Damals waren Vertreter des Beratungsunternehmens D & B (heute DBM – Drake Beam Morrin) in sein Büro gekommen, um sich einige juristische Fragen zum Thema Stellenvermittlungshilfe beantworten zu lassen. Als sie erwähnten, dass sie einen Lizenznehmer für das Deutschlandgeschäft suchten, griff Eberhard von Rundstedt zu. Am 11. Dezember 1985, nur ein Jahr nach dem denkwürdigen Gespräch mit den D-&-B-Vertretern, gründete er sein eigenes Outplacementunternehmen.

## „ICH WUSSTE SELBST ALLZU GUT, WIE ES IST, SEINEN JOB ZU VERLIEREN“

**Eberhard von Rundstedt**

Da das Konzept einer vom Arbeitgeber finanzierten Karriereberatung in der Bundesrepublik der 80er-Jahre noch weitgehend unbekannt war, waren zunächst nur wenige Unternehmen bereit, hierfür Geld auszugeben. Eberhard von Rundstedt glaubte indes fest an die Zukunft seines Unternehmens. „Wie es ist, seinen Job zu verlieren, wusste ich nur allzu gut“, erzählte er später. „Auch mir hatte man einmal das Aus verkündet. Vielleicht faszinierte mich das Thema Outplacement deshalb so sehr. Für mich bedeutete es, wie Phönix aus der Asche aufzusteigen und mich beruflich ganz neu und besser als vorher zu entfalten.“

### GENERATIONENWECHSEL

2011 wurden die Weichen für das Unternehmen neu gestellt: Eberhard von Rundstedt übergab die Geschäftsführung an seine Tochter Sophia von Rundstedt. Sophia, die ursprünglich eine Rechtsanwaltskarriere auf internationaler Ebene angestrebt hatte, hatte erst spät – im Jahr 2002 – zum Unternehmen gefunden. „Es hat eine ganze Weile gedauert, bis mir klar wurde, dass ich lieber mit Menschen als mit Paragraphen arbeite“, sagt sie heute.

### MIT ANSTAND ZUM ERFOLG

**Im vierten Jahrzehnt seiner Geschichte ist das Unternehmen von Rundstedt deutscher Marktführer für Outplacement.** Einer der Gründe für diesen Erfolg ist ganz sicher der Umstand, dass bei uns traditionell ein in der Geschäftswelt selten gewordener Wert im Vordergrund steht: Anstand. Anstand ist das moralische Fundament unseres Tuns – auf ihm ruht unsere gesamte Unternehmensphilosophie.



Eberhard von Rundstedt (links) 1985



Sophia von Rundstedt heute

# RÜCKBLICK: „ES WAR EIN MEILENSTEIN“

Interview mit dem ehemaligen von-Rundstedt-Klienten Özcan Öztimur, heute International Sales Manager



Özcan Öztimur hat sich vor ein paar Jahren ganz bewusst – und ohne ein entsprechendes Angebot seines Arbeitgebers – für eine Outplacementberatung bei von Rundstedt entschieden. Wie denkt er heute darüber?

**Wie sind Sie zu dem Entschluss gekommen, eine Outplacementberatung bei von Rundstedt in Anspruch zu nehmen?**

**Öztimur:** Als sich abzeichnete, dass es zur Trennung zwischen mir und meinem Arbeitgeber kommen würde, habe ich mich in Wirtschaftszeitungen und im Internet gründlich über das Thema berufliche Neuorientierung informiert. Mir war schnell klar, dass ich

Unterstützung brauchen würde: **Nach elf Jahren bei ein und demselben Arbeitgeber hatte ich keinen Schimmer davon, wie man effizient auf Jobsuche geht.** von Rundstedt hatte einen Internet-auftritt, der mir zusagte, und nach dem ersten Kennenlerngespräch stand mein Entschluss fest. Ich habe die Outplacementberatung dann selbst in mein Abfindungspaket „hineinverhandelt“.



**Sie sind im Vertrieb, das Verkaufen ist also Ihr Metier. Wieso wollten Sie die Jobsuche – bei der man sich ja im Grunde selbst verkauft – dennoch nicht in die eigene Hand nehmen?**

**Öztimur:** Ganz einfach: Weil ich im Selbstverkaufen kein Profi bin. Das Thema Jobsuche war mir zu wichtig, als dass ich es in die Hände eines Amateurs, wie ich einer war, hätte legen wollen.

**Entsprach die Outplacementberatung denn schließlich Ihren Erwartungen?**

**Öztimur:** Ja, voll und ganz. Die Beratung hat mir sogar in Bereichen geholfen, in denen ich mich gar nicht als hilfebedürftig angesehen hatte. Das ging schon bei meiner Grundeinstellung los: Ich war nach der Trennung noch lange Zeit aufgewühlt bzw. zutiefst verärgert. Das habe ich unbewusst auch nach außen transportiert. **Die Beratung hat mich dazu gebracht, meinen Ärger hinter mir zu lassen und mich auf die Zukunft zu fokussieren.** Dann gings weiter mit den Bewerbungsunterlagen: Bis zum Beginn des Outplacements war ich der Meinung gewesen, dass mein damaliger selbst formulierter Lebenslauf gut und zeitgemäß war – das sehe ich heute anders. Und schließlich die Selbstpräsentation: Ich kann mit Menschen reden, das gehört zu meinem Job. **Aber ich wäre kaum in der Lage gewesen, souverän auf alle Personalerfragen zu reagieren, wenn ich in der Outplacementberatung nicht darauf vorbereitet worden wäre.** Nicht alles, was Personaler fragen, darf man freimütig beantworten, und nicht alles, was man über sich sagen will, wollen Personaler hören.

**Wie lange hat es gedauert, bis Sie einen neuen Job antreten konnten?**

**Öztimur:** Nicht ganz zehn Monate. Allerdings hatte ich mir für die ersten drei Monate nach der Trennung eine Auszeit genommen – das konnte und wollte ich mir leisten. In dieser Zeit gab es bei mir auch Familienzuwachs, wir bekamen ein zweites Kind. Nach den drei Monaten bin ich dann in das Outplacement eingestiegen, von da an hat es dann noch ein halbes Jahr bis zum neuen Job gedauert.

**Wie haben Sie die Zeit im Outplacement empfunden – war das eine anstrengende Zeit? War sie interessant? War sie eintönig?**

**Öztimur:** Also, von eintönig kann wirklich keine Rede sein. Ich bin das Outplacement wie einen Job angegangen, das heißt, ich habe mich werktags komplett der Karriereplanung gewidmet. Das ging so weit, dass ich zwei- bis dreimal in der Woche die von-Rundstedt-Büroräume am Standort Berlin aufgesucht habe, um dort zu arbeiten. Ich hätte auch zu Hause arbeiten können, aber mir war eine Büroumgebung lieber. Wie gesagt, wir hatten Familienzuwachs bekommen; da war zu Hause natürlich immer etwas los.

**Hat sich dieses Engagement für Sie ausgezahlt?**

**Öztimur:** Ja. Ich hätte es natürlich auch ruhiger angehen lassen können. Ich bin mir sicher, dass ich auch dann einen neuen Job gefunden hätte, wenn auch nicht so bald, aber ich wollte keine Zeit vergeuden. Bei einem Outplacement, für das man eigenes Geld bezahlt hat, ist man wohl mit mehr Feuereifer bei der Sache als bei einer fremdfinanzierten Maßnahme. Und es war ja auch nicht so, dass ich ständig im Stress gewesen wäre – tatsächlich habe ich auch viel Zeit mit meinem Sohn und mit dem Baby verbracht. Das wäre mir im Job nicht möglich gewesen.

**Würden Sie Outplacement nach einer unfreiwilligen Trennung grundsätzlich empfehlen?**

**Öztimur:** Wenn jemand – so wie ich – mit dem Thema Bewerbungen lange Zeit keine Berührung hatte, unbedingt. In der heutigen Zeit ändern sich die Dinge rasend schnell, und der Arbeitsmarkt mit all seinen ungeschriebenen Gesetzen ist da keine Ausnahme. Für mich war das Outplacement ein Meilenstein in meiner Karriere – ich habe heute einen Job mit mehr Verantwortung und mehr Gehalt als vorher, habe mich also deutlich nach vorn entwickelt.

**Ohne Outplacement hätte ich diesen Entwicklungssprung in dieser Zeit ganz sicher nicht geschafft.**

# DAS BILD DER KARRIERELEITER HAT AUSGEDIENT

„Auf der Karriereleiter nach oben klettern“ – diese Redewendung gibt es zwar noch, aber die Metapher ist nicht mehr zeitgemäß. Tatsächlich

ist das Bild der Karriereleiter, auf der man sich als Arbeitnehmer Sprosse für Sprosse nach oben arbeitet, veraltet. Das hat verschiedene Gründe.

Zum einen passen Unternehmen ihren Personalbestand heute immer schneller an die Wirtschaftslage an, was eine hohe Fluktuation bedingt – das macht einen stetigen Aufstieg in ein und demselben Unternehmen schwierig. Zum anderen sind selbst große Konzerne heute nicht mehr streng hierarchisch strukturiert, sodass von einem vertikalen „Aufstieg“ vielfach gar nicht mehr gesprochen werden kann. Und schließlich: Im Zuge des digitalen Wandels wächst die Unabhängigkeit des Arbeitnehmers von einem festen Arbeitsplatz. Damit wächst auch die Bereitschaft, aus freien Stücken und je nach Lebensplanung sowohl den Arbeitgeber zu wechseln als auch das Beschäftigungsmodell (von der Vollzeit- zur Teilzeitbeschäftigung) oder die Anstellungsart (von der Festanstellung zur projektbefristeten Anstellung).

## MOSAIK STATT LEITER

Karrieren verlaufen nicht mehr schnurgerade, sondern bauen sich wie ein Mosaik, das sich vom

ersten Stein an ausbreitet, in alle Richtungen aus. In verschiedenen Lebensabschnitten wechseln sich Fachkarriere, Projektarbeit, Führungsaufgabe und Selbständigkeit ab.

## DIE LEBENSLANGE FESTANSTELLUNG – EIN RELIKT

Das, was vor wenigen Jahren noch der Wunschvorstellung ganzer Generationen entsprach – nämlich die Festanstellung vom Berufseinstieg bis zum Renteneintritt –, ist für jüngere Arbeitnehmer häufig nicht mehr die Regel. Aufgebrochen wird der klassische Karrierebegriff durch die neuen Möglichkeiten, die vier große sozioökonomische Trends mit sich bringen:

- TECHNOLOGISCHER WANDEL
- DEMOGRAFISCHE ENTWICKLUNG
- GLOBALISIERUNG
- WERTEWANDEL



**SPROSSE FÜR SPROSSE NACH OBEN? IM ARBEITSMARKT DER ZUKUNFT IST DAS WEDER DURCHGÄNGIG REALISIERBAR NOCH ERSTREBENSWERT.**

„ZUKÜNFTIGE KARRIEREN  
WERDEN PATCHWORKARTIG  
VERLAUFEN. JEDE KARRIERE  
WIRD AUS PERIODEN  
BESTEHEN.“

#### **Trend 1: technologischer Wandel**

Die „digitale Revolution“ formt den Arbeitsmarkt grundlegend um: Jobs, die von simplen Abläufen geprägt sind, fallen weg, während neue Jobs mit komplexerem Anforderungsprofil entstehen. Wer sich dem technologischen Fortschritt stellt, wird wertvolle Vorteile für seine Karriere gewinnen – wer sich weigert, droht überrollt zu werden.

#### **Trend 2: demografische Entwicklung**

Für die nächsten Jahrzehnte wird für Deutschland eine signifikante Verringerung der Erwerbstätigenanzahl bei wachsender Rentneranzahl prognostiziert. Das macht eine längere Lebensarbeitszeit erforderlich. Je länger indes die Lebensarbeitszeit ist, desto größer ist auch die Wahrscheinlichkeit freiwilliger oder unfreiwilliger Jobwechsel.

#### **Trend 3: Globalisierung**

Selbst mittelständische Unternehmen agieren heute zunehmend international. Zudem expandieren, fusionieren und kollaborieren Konzerne in immer schnellerer Abfolge – mit Auswirkungen auf den Personalbestand.

#### **Trend 4: Wertewandel**

Die Generation der zwischen 1980 und 1995 geborenen jungen Leute („Generation Y“) etabliert sich auf dem beruflichen Parkett und will alles anders machen.

Mit ihrem Wunsch nach sinnstiftender Arbeit, einer ausgeglichenen Work-Life-Balance, schnellem Feedback, Abwechslung und Freiheit befeuert sie den Wertewandel in den Unternehmen.

Es entsteht ein Spannungsfeld, das Berufstätige aushalten und in dem sie sich neu positionieren müssen. Während der Wertewandel und die Demografie Unternehmen dazu veranlassen, den Bedürfnissen und Wünschen ihrer Angestellten entgegenzukommen, üben die Globalisierung und der technologische Fortschritt unvermindert Druck auf Erwerbstätige aus.

#### **DIE ERKLOMME LEITER IST KEIN GÜTEZEICHEN MEHR**

In den Personalabteilungen hat ebenfalls ein Umdenken eingesetzt: Da lebenslange Lernbereitschaft und Veränderungswille inzwischen begehrte Eigenschaften sind, ist eine geradlinig erklimmte Karriereleiter im Lebenslauf nicht mehr das alleinige Gütesiegel. So zeugt zum Beispiel ein bunter Lebenslauf, der verschiedene Wechsel beinhaltet, für viele Personaler von Flexibilität und Aufgeschlossenheit. Er verliert damit sein Stigma.

## DAS LEITBILD DER MOSAIKKARRIERE



### EINE FÜLLE NEUER MÖGLICHKEITEN

Im Vergleich zu früher gibt es heute erheblich mehr Karrieremodelle: Außer der „klassischen“ Festanstellung oder der Selbständigkeit sind auch Hybridformen – wie etwa die freie Mitarbeit in einem Unternehmen – möglich. Zudem kann man projektspezifisch bei verschiedenen Arbeitgebern angestellt sein. Der teilzeitbeschäftigte Teamleiter im Unternehmen A kann zum Beispiel im Rahmen eines Projektes auch bei Unternehmen B als freiberuflicher Experte unter Vertrag stehen. Dadurch ist es für den einzelnen Berufstätigen viel einfacher, seinen persönlichen Lebensplan zu verwirklichen.

### VORAUSSETZUNG FÜR EIN GELUNGENES „KARRIEREMOSAIK“

Wie schafft man es nun, ein Karrieremosaik anzulegen, das bei aller Buntheit doch ein gefälliges Muster ergibt – oder jedenfalls ein Muster, mit dem man später selbst zufrieden ist? Dazu muss man sich seiner Stärken bewusst sein und das Beste daraus machen. Wer weiß, was er will und was er kann, wird auch immer eine Möglichkeit finden, beides unter einen Hut zu bekommen. Wer andererseits sein berufliches

Streben nur nach Positionen, nach Hierarchieebenen oder gar nach den Erwartungen anderer ausrichtet, wird weder glücklich werden noch langfristig Erfolg haben. Es geht nicht darum, immer den scheinbar logischen nächsten Schritt zu tun, sondern darum, ein Lebenslaufmuster zu kreieren, das die persönlichen – mitunter nur temporär gültigen – Bedürfnisse unter Berücksichtigung der eigenen Stärken gut abdeckt.

#### FAZIT

**Karriere zeitgemäß zu interpretieren bedeutet, nicht in erster Linie an Posten und Einkommensstufen zu denken oder die (Schein-)Sicherheit einer unbefristeten Festanstellung in den Fokus zu stellen. Karriere in diese Schublade zu stecken, führt weg vom persönlichen Lebensentwurf und den eigenen Stärken. Eine professionelle Beratung hilft Ihnen, zu erkennen, was Sie möchten und was Sie können – und sie hilft Ihnen auch, beides in Einklang zu bringen.**

---

# DIE IDEALE POSITION: WIE BERATUNG IHNEN HILFT, IHRE WAHRE BESTIMMUNG ZU ERKENNEN

---



„Das hier ist es nicht“ – diesen Satz sagen unzählige Arbeitnehmer mindestens einmal oder sogar des Öfteren im Laufe ihres Arbeitslebens über ihren Job. Nicht selten sagen sie ihn sogar schon in einem sehr frühen Stadium ihrer Karriere. Ursache ist eine in unserer Gesellschaft weitverbreitete falsche Auffassung davon, wie man am besten zu seinem Beruf findet: Es wird zu sehr danach geschaut, was man langfristig erreichen möchte, als danach, was unter Berücksichtigung aller Faktoren für einen selbst am besten ist.

### HAND AUF'S HERZ:

Wie sehr hat Sie der Job, den Sie bislang ausgeübt haben, ausgefüllt? Anders gefragt: Sind Sie der festen Überzeugung, dass Ihr Beruf in bestmöglicher Weise Ihre Wünsche und Werte auf der einen Seite und Ihr Kompetenzprofil auf der anderen Seite abbildet? Könnten Sie Ihr Kompetenzprofil überhaupt aus dem Stegreif skizzieren?

### BERUFSFINDUNG – EINE HÖCHST ANSPRUCHSVOLLE AUFGABE

Die Karriereplanung sollte sich nicht primär an äußeren Faktoren wie dem zu erwartenden Einkommen oder den Aufstiegschancen orientieren. Vielmehr gilt es, sich darüber klar zu werden, was in erster Linie ein erfülltes Arbeitsleben ausmacht: das In-Einklang-Bringen der eigenen Talente und Interessen mit der beruflichen Tätigkeit. Das mag nach einer Binsenweisheit klingen, aber nur wenige Arbeitnehmer machen hier intuitiv alles richtig. Ein Beispiel soll dies verdeutlichen: Britta H. ist kreativ und bastelt gern, außerdem begeistert sie sich für Schmuck und Mode. Nach dem Schulabschluss absolviert sie daher eine Ausbildung zur Goldschmiedin. Anschließend arbeitet sie in einer Schmuckgalerie. Schon bald stellt sie allerdings fest, dass ihre Arbeit sie stresst und unzufrieden macht, ohne dass sie dafür einen Grund nennen könnte. Ihre Freunde finden, dass sie dennoch den richtigen Beruf gewählt hat: „Das macht dir doch Spaß – und du kannst das auch so gut!“ Später, nach etlichen Irrwegen und im Anschluss an eine professionelle Karriereberatung, stellt sich heraus, dass Britta H. zwar durchaus gerne Dinge entwirft, aber ungern direkten Kontakt zu Menschen hat. Es fällt ihr schwer, „auf Knopfdruck“ für Kunden präsent zu sein. Heute arbeitet sie für eine Firma, die Lichtleitsysteme für Unternehmen entwickelt, und fühlt sich dort perfekt aufgehoben.

**Das Beispiel zeigt: Es kommt nicht nur darauf an, zu erkennen, wofür man Talent hat, sondern auch darauf, zu erkennen, wofür man kein Talent hat. Beidem muss man bei der Berufsfindung Rechnung tragen.**

### LIEBER STÄRKEN AUSBAUEN ALS VERSUCHEN, SCHWÄCHEN ZU BEHEBEN

Aus der typischen Ratgeberliteratur kennen wir normalerweise den gegenteiligen Ansatz: „Selbstbewusster auftreten“ sollen da diejenigen, für die es eine Qual ist, mit fremden Menschen in den Dialog zu treten, und „richtig führen lernen“ sollen diejenigen, die lieber als Gleichgeordnete mit einem Team zusammenarbeiten, als das Team anzuführen. Diesem defizitorientierten Ansatz liegt die Überzeugung zugrunde, dass der Mensch sich in der Arbeitswelt den Erfordernissen seines Tätigkeitsfeldes anzupassen hat. Wir bei von Rundstedt teilen diese Überzeugung nicht. Zwar haben wir nichts gegen das Bestreben, besser zu werden – aber wir glauben, dass man sich dabei auf Felder konzentrieren sollte, die grundsätzlich den eigenen Stärken entsprechen. Der Mediziner und Comedian Dr. Eckart von Hirschhausen hat hierzu einen grandiosen Leitspruch geprägt: „Seine Stärken zu stärken, ist so viel sinnvoller, als an seinen Schwächen herumzudoktern.“

### DIE VON-RUNDSTEDT-METHODE

Da die meisten Menschen indes gar nicht genau wissen, was ihre Stärken sind, müssen wir oft erst einmal „Ausgrabungsarbeiten“ betreiben. Im Rahmen unserer Beratung zur beruflichen Neuorientierung machen wir mit Ihnen deshalb zunächst eine Art Erstaufnahme, vergleichbar mit der Anamnese beim Internisten: Was können Sie gut, was tun Sie gerne? Wie sieht Ihr Wertesystem aus? Was ist Ihnen wichtig? Wenn diese Phase abgeschlossen ist, geht es ans Planen: Wie lassen sich Ihre Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt einsetzen? Worauf sollten Sie sich konzentrieren, wie können Sie Ihre Chancen verbessern? Für dieses Vorgehen haben wir ein Modell mit drei Kreisen entwickelt, das in der Abbildung auf Seite 22 dargestellt ist. Die Schnittstelle dieser drei Kreise haben wir in unserem Modell als den Ort identifiziert, an dem der Mensch Sinn erfährt und sein Potenzial optimal entfalten kann (= ideale Position). Er erlebt dort das höchste Maß an Selbstverwirklichung und wird dort entsprechend aufblühen. Steve Jobs, der verstorbene Gründer von Apple, hat über dieses Aufblühen gesagt: **„Willst du großartige Arbeit leisten, dann musst du lieben, was du tust. Wenn du noch nicht weißt, was das ist, dann halte die Augen offen. Du wirst es mit deinem Herzen sofort erkennen, wenn du es gefunden hast.“**

# „KONZERNLAUFBAHN – DAS HATTE ICH HINTER MIR“

**Outplacement-Erfahrungsbericht von Peter Haase,**  
früher Geschäftsführer in einem Konzern der Baustoffbranche,  
heute Leiter für Vertrieb und Marketing bei einem mittelständischen Anbieter von Tageslichtsystemen



„Ich kann  
nur jedem, der in  
seinem Job nicht mehr voll  
aufgeht, empfehlen, sich von  
Zeit zu Zeit zu hinterfragen –  
und irgendwann Nägel mit  
Köpfen zu machen.“



**Eines vorweg: Ich habe nie Angst vor der Zukunft gehabt – die habe ich auch als 50-Jähriger nicht. Das ist ganz sicher ein Grund, warum ich 2016 nach 26 Jahren ‚Konzerndienst‘ aus freien Stücken eine berufliche Veränderung mit Outplacement-Unterstützung ins Auge fasste.**

Der Hauptgrund war aber, dass ich raus wollte – raus aus dem Korsett eines international operierenden Konzerns. Die Gelegenheit war günstig: Der Konzern befand sich in einer Reorganisationsphase, in der ich ein Angebot für eine Ausgliederung mit Outplacementberatung erhielt. Ich habe freiwillig Interesse bekundet. Warum? Es hatte sich bei mir eine Konzernmüdigkeit eingestellt, schlicht und ergreifend. Ich schätze mal, dass das nach einem Vierteljahrhundert vielen Fach- und Führungskräften passiert, aber die wenigsten trauen sich, Konsequenzen daraus zu ziehen. Man findet immer Gründe, warum man erst mal weitermachen sollte, und man redet sich ein, dass man alles in allem doch zufrieden sein kann. Ich war aber nicht zufrieden.

### **BERATERTÄTIGKEIT? SELBSTÄNDIGKEIT?**

Für meine berufliche Zukunft hatte ich viele Ideen. Ich führe Menschen mit Leidenschaft zum Erfolg; daher hätte ich mir vorstellen können, als Business-Trainer zu arbeiten oder mich als Berater selbständig zu machen. Darüber wollte ich mit Fachleuten diskutieren – ich wollte wissen, ob meine Ideen Flausen waren oder ob sich daraus etwas machen ließ. Und natürlich wollte ich wissen, wie gegebenenfalls die Realisierung aussehen könnte. Es kam dann aber ganz anders.

### **NEUE MARSCHRICHTUNG**

Ich hatte damit gerechnet, dass man mir bei von Rundstedt sofort Tipps und Empfehlungen zum Thema Existenzgründung geben würde. Stattdessen fragte mich meine Beraterin als Erstes: ‚Was erwarten Sie von Ihrer beruflichen Zukunft?‘ So genau wusste ich das zu dem Zeitpunkt nicht – ich wusste nur, was ich nicht mehr machen wollte. Im Laufe der Beratung stellte sich dann heraus, dass eine Trainerlaufbahn nicht das Richtige für mich sein würde. Ich bin eine Führungskraft, das heißt, ich entfalte meinen größten Wirkungsgrad bei der Arbeit mit einem Team oder mehreren Teams. Als Berater ist man aber eigentlich

immer Einzelkämpfer, selbst dann, wenn man für eine Organisation oder Gesellschaft arbeitet. Ergo entspricht das nicht meiner Persönlichkeit. Es hat allerdings eine Weile gedauert, bis ich das Thema Selbständigkeit ruhigen Gewissens ad acta legen konnte; tatsächlich haben wir in der Outplacementberatung wochenlang nur über diese Option geredet.

### **SPÄTER OUTPLACEMENT-START – SCHNELLES ENDE**

Vom Zeitpunkt meines Entschlusses an, den Konzern zu verlassen, bis zum Beginn des Outplacements verging fast ein Dreivierteljahr. Das war so vereinbart: Ich hatte meinem Arbeitgeber versprochen, erst nach Abschluss der Reorganisationsplanung zu gehen. Mir blieb also genügend Zeit, mich auf einen Wechsel einzustimmen und meine Fühler schon einmal nach neuen Tätigkeitsfeldern auszustrecken. Keine sechs Wochen nach meinem Ausscheiden bekam ich dann ein interessantes Angebot: Gesucht wurde ein Vertriebsleiter für ein Unternehmen mit Wachstumsambitionen – mittelständisches Unternehmen, Baubranche. Aufbau neuer und Optimierung bestehender Teams – alles passte. So verschob sich der Themenfokus in der Beratung von ‚Wie gehts weiter?‘ direkt auf ‚Ist das etwa schon das Richtige?‘. Ehrlich gesagt, hatte ich Zweifel: Konnte es wirklich sein, dass mir nach einer so kurzen Suchphase schon die perfekte Stelle angeboten wurde? Ich hatte doch zwölf Monate Zeit – sollte ich da direkt zugreifen? Wollte ich nicht erst einmal die neu gewonnene Freiheit nutzen, vielleicht Dinge tun, die in der Vergangenheit viel zu kurz gekommen waren? Sollte ich nicht abwarten, ob vielleicht noch etwas Besseres kam? Andererseits: Das Angebot schien wirklich wie für mich gemacht, es gab im Grunde nichts daran auszusetzen. Meine Beraterin brachte es schließlich auf den Punkt, als sie mich fragte: ‚Nach welchem Haar in der Suppe suchen Sie jetzt genau?‘

Schließlich nahm ich das Angebot an. Ich habe es nicht bereut und bin heute rundum zufrieden in meiner neuen beruflichen Herausforderung. Wenn ich zurückblicke, finde ich, dass ich alles richtig gemacht habe. Ich kann nur jedem, der in seinem Job nicht mehr voll aufgeht, empfehlen, sich von Zeit zu Zeit zu hinterfragen – und irgendwann Nägel mit Köpfen zu machen.

# FRAGEN SIE SICH ...

... an dieser Stelle doch direkt einmal, was Ihnen liegt, wofür Sie sich interessieren, bei welcher Tätigkeit das gut zur Geltung kommen würde und wie Sie an einen entsprechenden Job gelangen könnten. Nur zu – je eher Sie sich mit diesen Fragen beschäftigen, desto besser! Umso realistischer können Sie anschließend

einschätzen, ob bzw. in welchem Maße Sie bei der beruflichen Neuorientierung Unterstützung benötigen. Gehen Sie die Impulsfragen auf dieser Doppelseite in der Reihenfolge der Nummern durch, und machen Sie sich beim Beantworten gegebenenfalls Notizen.

---

**1** KENNE ICH DIE ZUGANGSWEGE ZU MEINEM WUNSCHJOB IN MEINER POSITION?

**2** SIND MEINE BEWERBUNGS-UNTERLAGEN ZEITGEMÄSS?

---

**3** WIE GUT BIN ICH BERUFLICH VERNETZT?

**5** NACH WELCHEN KRITERIEN SELEKTIEREN UNTERNEHMEN BEWERBER HEUTE IN MEINER WUNSCHBRANCHE?

---

**4** WELCHE TRENDS HERRSCHEN AM ARBEITSMARKT VOR?

---

**6** WIE STÄRKE ICH MEINE ARBEITNEHMER-„MARKE“?

**7** AN WELCHEN DINGEN MUSS ICH ARBEITEN?

---

---

**8** SIND WEITERBILDUNGEN FÜR MICH SINNVOLL ODER SOGAR NÖTIG?

**9** WELCHE ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVEN HÄTTE ICH GERN?

**10** WORAUF LEGE ICH AM MEISTEN WERT?

---

**11** KANN ICH IN EINSTELLUNGSGESPRÄCHEN GUT VERHANDELN?

---

**12** WAS MÖCHTE ICH AUF KEINEN FALL?

**13** WIE SEHEN MEINE CHANCEN AM ARBEITSMARKT AUS?

---

**14** HAT MICH MEIN BISHERIGER JOB ZUFRIEDENGESTELLT? WELCHE ALTERNATIVEN KOMMEN FÜR MICH IN FRAGE?

---

**15** WAS MACHT MIR SPASS?

**16** WO LIEGEN MEINE STÄRKEN, WAS KANN ICH BESONDERS GUT?

---

**17** WAS BIETE ICH EINEM POTENZIELLEN ARBEITGEBER?

---

# „ICH WOLLTE BEWUSST EINEN SCHRITT ZURÜCKGEHEN“

**Erfahrungsbericht von Ina Schils,**  
früher Personalleiterin bei der Deutschen Bahn,  
heute Personalreferentin bei einer Investmentholding



Dass ich eine Outplacementberatung in Anspruch nehmen konnte, ist dem Weitblick meines Mannes zu verdanken: Als wir für seinen Arbeitgeber für drei Jahre ins Ausland gingen – wofür ich meinen Job bei der Bahn aufgegeben habe –, hat er einen professionellen Support beim beruflichen Wiedereinstieg für mich gleich mitvereinbart.

Diesen Support hatte ich auch nötig: Obwohl ich Personalleiterin gewesen war, hatte ich nur eine ungefähre Vorstellung davon, wie eine zeitgemäße Bewerbungsstrategie auf meiner Karriereebene aussieht. Meine letzte Bewerbung hatte ich im Jahr 1998 geschrieben – da konnte ein Update nicht schaden.

## **BUSINESSPLATTFORMEN – WICHTIGER ALS GEDACHT**

Dass das Bewerbungsprozedere heute im Wesentlichen online abläuft, war mir natürlich klar; ich hätte aber nicht gedacht, dass Businessplattformen wie XING eine so große Rolle spielen. Tatsächlich hatte ich zu Beginn der Outplacementberatung nicht einmal ein XING-Profil – das habe ich erst gemeinsam mit meiner Beraterin erstellt. Ich muss sagen: Das Thema ‚Optimierung von Online-Profilen‘ wird bei von Rundstedt sehr professionell angegangen. Und siehe da: Schon kurz nach der Veröffentlichung meines XING-Profiles erhielt ich Anfragen und Jobangebote. Eines der ersten Angebote, die hereinkamen, war dann auch gleich das richtige für mich. Ich habe es umgehend angenommen.

„Meine  
letzte Bewer-  
bung hatte ich  
im Jahr 1998  
geschrieben.“

## **PROBLEM ÜBERQUALIFIKATION**

Ohne XING-Profil wäre es für mich wahrscheinlich nicht einfach gewesen, einen Job nach meinen Vorstellungen zu finden, denn ich wollte aus familiären Gründen bewusst einen Karriereschritt rückwärts machen. Für eine Personalreferentenstelle war ich als ehemalige Personalleiterin aber überqualifiziert; deshalb erhielt ich auf meine abgeschickten Bewerbungen kaum Resonanz. Das Top-Angebot, das über XING kam, war ein Angebot für eine Referentinnenstelle. Ich kann da wirklich von Glück sagen, dass ich es erhalten habe. Wenn ich mich selbst aktiv um die Stelle beworben hätte – das heißt, wenn ich nicht vom Personalleiter kontaktiert worden wäre –, wäre ich sehr wahrscheinlich nicht genommen worden.

# „WENIGER GELD, DAFÜR BESSERE WORK-LIFE-BALANCE: DAMIT BIN ICH ZUFRIEDEN“

**Erfahrungsbericht von Peter Wasem,**  
früher Leiter Marketing des Verkehrsbetriebes der DB Regio AG,  
heute Sachgebietsleiter beim Ministerium des Inneren im Land Brandenburg



„Ich  
schlafe jedenfalls  
deutlich ruhiger als  
noch zu Marketing-  
leiterzeiten.“

**Mein Weg in die Outplacementberatung war eher unspektakulär: Als mein Arbeitgeber bekanntgab, dass eine Restrukturierung stattfinden werde und ein Arbeitsplatzabbau unumgänglich sei, kamen für die leitenden Angestellten Angebote zum einvernehmlichen Ausscheiden auf den Tisch.**

Sie beinhalteten eine einjährige Freistellung nebst Abfindung und Outplacement. Mein Arbeitsplatz fiel weg, aber ich hätte das Unternehmen nicht verlassen müssen – man bot mir an, meine Laufbahn trotz guter Qualifikation in einer niedrigeren Position fortzuführen, natürlich für ein geringeres Gehalt. Das lehnte ich ab. Die Erkenntnis, dass meine Tage in der Position des Marketingleiters gezählt waren, traf mich indes nicht übermäßig hart, denn meine Zufriedenheit im Job war zu diesem Zeitpunkt ohnehin von ‚gut‘ über ‚befriedigend‘ auf ‚noch ausreichend‘ abgesunken. Daher nahm ich das Outplacementangebot an.

## SCHWER ZU KALKULIEREN: DER EIGENE MARKTWERT

Wenn man – so wie ich als Jurist – generalistisch qualifiziert ist, tut man sich nach längerer Tätigkeit in ein und demselben Unternehmen schwer, den eigenen Marktwert zu bestimmen. Mein Jahresgehalt als Marketingleiter hatte rund 90.000 Euro betragen; daher habe ich das anfänglich als meine ‚Benchmark‘ angesehen – was, wie sich herausgestellt hat, kühn war.

## EINBUSSEN HINNEHMEN – JA ODER NEIN?

Aus einer gewissen sozialen Verantwortung heraus hatte ich mich schon in einem frühen Stadium des Outplacements um eine Position im öffentlichen Dienst beworben, und hierzu bekam ich dann auch ein interessantes Angebot. Der Haken: Die Stelle war deutlich schlechter dotiert als meine vorige Arbeitsstelle; außerdem war ein Umzug oder das Anmieten einer Zweitwohnung erforderlich. Ich habe das Für und Wider mit meiner Beraterin ausgiebig diskutiert; ich wollte insbesondere wissen, ob mein Marktwert tatsächlich so ‚schlecht‘ war. Ihr Rat war, die Stelle anzunehmen – und sie als Chance zur Veränderung zu begreifen. Zum einen war das Gehalt ein Einstiegsgehalt, das noch wachsen würde, zum anderen versprach der öffentliche Dienst mehr Stabilität und eine bessere Work-Life-Balance als ein Job in der freien Wirtschaft. Ich nahm den Rat an – und habe es nicht bereut. Nach anfänglicher Ernüchterung bin ich zu der Überzeugung gekommen, dass meine Lebensqualität sich verbessert hat. Ich schlafe jedenfalls deutlich ruhiger als noch zu Marketingleiterzeiten.



# EINEN NEUEN JOB FINDEN: VIELE WEGE FÜHREN NACH ROM

**E**ine Outplacementberatung bei von Rundstedt nimmt Ihnen viele Aufgaben ab. Bestimmung Ihres Profils, Optimierung Ihrer Bewerbungsunterlagen, Suchen und Finden von passenden Stellen, Absenden Ihrer Bewerbung auf digitalem Weg – das alles übernehmen wir für Sie. Natürlich sollten Sie

parallel aber auch selbst die Initiative ergreifen: Vergrößern Sie Ihr persönliches Netzwerk, versenden Sie Initiativbewerbungen oder probieren Sie einen Personalvermittler aus. Wir erklären Ihnen gern, wie Sie dabei am besten vorgehen.

## NETZWERKEN

„Netzwerken, schön und gut“, hören wir oft, „aber erstens weiß ich nicht so richtig, wie das geht, und zweitens fühle ich mich auch nicht wohl dabei.“ Was das erste Argument angeht: Im Rahmen unserer Beratung erfahren Sie ganz genau, wie es geht. Und was das zweite Argument angeht: Nur der erste Schritt ist schwer – wenn Sie diesen getan haben, ist der Rest kein Problem mehr. Fast alle unsere Klienten müssen sich zunächst einmal „warmlaufen“ und sich zu ersten Kontaktaufnahmen überwinden. Später berichten sie dann ganz begeistert von spannenden Gesprächen, die sie geführt haben. Sie werden sehen: Je öfter Sie ein Netzwerkgespräch anfangen, desto routinierter werden Sie darin. Versprochen!

## INITIATIVBEWERBUNGEN

Firmen wünschen sich Mitarbeiter, die zielstrebig, selbstbewusst und gut informiert sind. Mit einer Initiativbewerbung – also einer Bewerbung auf „gut Glück“, die nicht auf eine Stellenausschreibung hin erfolgt – zeigen Sie, dass Sie diese Eigenschaften haben. Vorteil gegenüber der Bewerbung auf eine Stellenausschreibung: Ihre Bewerbung wird individuell wahrgenommen, da sie nicht mit hundert anderen konkurriert. Es gibt immer eine gewisse Fluktuation, zum Beispiel aufgrund von Reorganisationen, Beförderungen, Rücktritten und Elternzeiten. Durch Ihre Initiative können Sie den personellen Bedarf bei Ihrem Wunscharbeitgeber ausloten.

## PERSONALVERMITTLER, PERSONALBERATER UND HEADHUNTER

Mit einem Headhunter zum neuen Job – warum nicht? Wir machen gern passende Dienstleister für Sie ausfindig und bringen Sie ins Gespräch. Beachten Sie aber: Personalvermittler sind auf bestimmte Branchen oder Funktionsgruppen spezialisiert, außerdem orientieren sie sich am Jahresbrutto ihrer Klienten:

- Personalvermittler besetzen meist Positionen mit einem Jahresbruttogehalt bis 60.000 Euro.
- Personalberater besetzen Vakanzen, die mit einem Jahresbrutto bis 120.000 Euro dotiert sind.
- Headhunter oder Executive-Search-Berater werden bei Jahresbruttogehältern ab 120.000 Euro aufwärts aktiv.

# ALLGEMEINE TIPPS

Bei der Jobsuche ist Eigeninitiative ein wichtiger Faktor. Ungeachtet dessen, was wir für Sie tun, sollten Sie immer überlegen, welche zusätzlichen Wege und Maßnahmen Sie noch ausprobieren könnten. Hier gilt ausnahmsweise einmal die Devise „Viel hilft viel“: Jemand, der selbständig recherchiert, kontaktiert und nachfragt, findet in der Regel schneller eine neue Stelle als jemand, der weniger aktiv ist – ganz einfach.

## NETZWERKEN

- Netzwerken kann jeder, es kostet gegebenenfalls nur etwas Überwindung.
- Oberste Regel: Nicht mit der Tür ins Haus fallen – also nicht plump sofort nach einem Job fragen. Bauen Sie eine Beziehung auf, hinterlassen Sie Ihre Visitenkarte, pflegen Sie den Kontakt. Alles Weitere wird sich bestimmt ergeben.
- Kontakte knüpfen funktioniert am besten mit Vorbereitung: Was können Sie einem neuen Kontakt GEBEN, was soll er Ihnen BIETEN?

## INITIATIVBEWERBUNGEN

- Initiativbewerbungen zu schreiben, erfordert ein ganz besonderes Maß an Arbeit: Sie müssen sich über das Unternehmen schlau machen und insbesondere herausfinden, wer für Ihren Bereich verantwortlich ist.
- Kontaktieren Sie direkt den Verantwortlichen, nehmen Sie nicht den „Umweg“ über die HR-Abteilung.
- Seien Sie mutig: Haken Sie nach, wenn Sie nach einer angemessenen Wartezeit nichts hören. Am besten telefonisch.

## PERSONALBERATER UND CO.

- Bedenken Sie: Ein Personalberater ist kein Karriereberater! Er ist Auftragnehmer von suchenden Unternehmen, daher ist er diesen auch in erster Linie verpflichtet. Idealerweise schafft er eine Win-win-win Situation für das Unternehmen, für Sie und für sich selbst.

# RÜCKBLICK: „DER FOKUS AUF MEINE STÄRKEN GAB MIR SCHWUNG“

Interview mit der ehemaligen von-Rundstedt-Klientin Sabine Langrock, heute selbständige Führungskräftecoach und Change-Management-Beraterin



Sabine Langrock meldete bei ihrem früheren Arbeitgeber freiwillig Interesse an einer Aufhebungsvereinbarung mit integrierter Outplacementberatung an. Ihr Ziel: die Gründung einer eigenen Existenz. Ist sie heute zufrieden?

**Frau Langrock, Sie hatten bis 2014 eine Führungsposition im Finanzsektor inne. Was war für Sie der Anlass, aus freien Stücken eine berufliche Veränderung herbeizuführen?**

**Langrock:** Ich hatte schon eine ganze Weile die Idee im Hinterkopf gehabt, mich irgendwann als Beraterin selbständig zu machen. Das Thema Coaching begleitet mich ja schon seit über zehn Jahren: Ich habe 2007 eine systemische Coachinausbildung absolviert und bin seither beratend tätig. In meiner letzten Position als Führungskraft im Personalbereich war ich unter anderem

für Talentmanagement, für Gesundheitsmanagement und für Work-Life-Balance verantwortlich, zuvor war ich als interne Change-Management-Beraterin tätig. Die Gelegenheit zu einer beruflichen Neuorientierung bot sich, als mein Arbeitgeber ein umfangreiches Kostensenkungsprogramm initiierte.

**Im Rahmen dieses Programms bekamen Angestellte, auch Führungskräfte, das Angebot, freiwillig mit einem Abfindungspaket aus dem Unternehmen auszuschneiden.** Ich meldete mich dafür. Die Outplacementberatung bei von Rundstedt war Teil meines Paketes.



### Wenn Sie schon jahrelange Coachingerfahrung hatten – haben Sie da eine Outplacementberatung für sich selbst überhaupt für notwendig erachtet?

**Langrock:** Ja. Gerade weil ich mich schon lange mit dem Thema Veränderungsprozesse beschäftigt hatte, wusste ich, wie hilfreich eine professionelle Begleitung in Phasen der Umorientierung ist. Außerdem war ich neugierig auf die Klientenperspektive – ich kannte Coaching bis dahin ja nur aus Beratersicht.

### Welche konkreten Erwartungen hatten Sie in Bezug auf die Outplacementberatung?

**Langrock:** Ich hatte drei Dinge erwartet: Zum einen, dass meine Ideen reflektiert und bewertet werden würden, zum anderen, dass ich praktische Unterstützung bei der Planung meiner nächsten Schritte auf meinem Weg in die Selbständigkeit erhalten würde. Außerdem hatte ich mir auch mentale Unterstützung gewünscht. **Zwar ist die Trennung von meinem Arbeitgeber freiwillig erfolgt, aber sie stellte trotzdem einen gravierenden Einschnitt in meine Lebensplanung dar.** Für den Umgang mit den aufkommenden Verunsicherungen brauchte ich eine gewisse Stärkung.

### Wurden diese Erwartungen erfüllt?

**Langrock:** Ja, absolut. Die Diskussionen mit meiner Beraterin, die Brainstormings und die Coachinggespräche haben mich nicht nur zügig vorangebracht, sie haben mir vor allem auch Sicherheit gegeben. Bei der Gründung einer eigenen Existenz muss man seinen Schlachtplan eigentlich schon im Kopf haben, es hilft aber ungemein, wenn jemand, der dafür qualifiziert ist, diesen Plan für gut und richtig befindet.

### Ging es im Outplacement denn ausschließlich um Existenzgründung – oder wurden auch andere Karrieremöglichkeiten besprochen?

**Langrock:** Es ging im Grunde nur um die Selbständigkeit – das war auch mein Wunsch gewesen. Vor dem Beginn der eigentlichen Beratung fand aber ein Orientierungsgespräch statt, in dem meine Optionen, darunter auch der Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber, erörtert wurden. Mir war aber innerlich bereits klar, dass ich

mich nicht länger nach den strategischen Vorgaben eines Unternehmens – auch nicht eines Beratungsunternehmens – richten, sondern meine eigene Vision verwirklichen wollte. Die Option, zweigleisig zu fahren, das heißt in einem Angestelltenverhältnis zu bleiben und nebenberuflich als Coach zu arbeiten, war daher sehr schnell vom Tisch.

### Hat das Outplacement Ihnen letztlich Erkenntnisse beschert, zu denen Sie ohne Beratung nicht gekommen wären?


**Langrock:** „Erkenntnisse“ ist nicht das richtige Wort. Das Outplacement hat mich zu bestimmten festen Überzeugungen gebracht, indem es Zweifel ausgeräumt und Unsicherheiten beseitigt hat. Doch eine Erkenntnis hat es mir beschert – nämlich dass das Bewusstsein meiner Kompetenzen und ein entsprechend klares Profil die wesentlichen Erfolgsfaktoren sind. Die Fokussierung auf meine Stärken hat mir den erforderlichen Schwung gegeben. Alles Weitere hat sich dann wie Puzzleteile zu einem stimmigen Bild zusammengefügt.

### Wie sehen Sie Ihre Existenz heute, drei Jahre nach der Gründung – sind Sie zufrieden?

**Langrock:** Das bin ich, und zwar voll und ganz. Die Entscheidung, mich selbständig zu machen, war richtig. Und es war auch der richtige Zeitpunkt, meine Idee umzusetzen. Mir hatte die Arbeit als Human-Resources-Führungskraft zwar durchaus Spaß gemacht – ich hatte ein tolles Team, und ich war mit vielen spannenden Aufgaben betraut. Aber ich konnte mich im Bereich Coaching und bei einigen inhaltlichen Themen nicht so verwirklichen, wie mir das vorschwebte. Als Managerin in einem Konzern ist man eben nicht primär Berater oder Coach, sondern man ist primär Konzernangestellte, und als solche ist man zunächst und vor allem dem Konzern und nicht seinen Klienten verpflichtet. Das hatte irgendwann auch Auswirkungen auf meine Jobzufriedenheit.

**Die Gründung einer eigenen Existenz war da der logische nächste Schritt, und ich habe ihn nicht bereut.**

## GEWUSST WIE – TIPPS FÜR DIE BERUFLICHE NEU- ORIENTIERUNG



**Bewerben** – darin steckt das Wort „werben“, und das ist kein Zufall. Wer auf dem Weg in eine neue Position ist, muss Werbung für sich selbst machen. Die eigenen Vorzüge gut vermitteln zu können, ist das A und O im Bewerbungsprozess. Gutes Selbstmarketing bringt Sie in jeder Phase nach vorn: beim Kontakteknüpfen ebenso wie bei der schriftlichen Bewerbung oder beim Vorstellungsgespräch. Denn Personalverantwortliche suchen nicht primär nach dem Bewerber oder der Bewerberin mit der besten Qualifikation – sie suchen vielmehr nach der Person, die am besten zu der ausgeschriebenen Stelle passt. Das ist ein Unterschied! Auf der folgenden Seite haben wir einige Tipps für Sie zusammengestellt, die Ihnen helfen werden, Ihre Stärken effektiv in Szene zu setzen und sich für Ihren Wunsch- arbeitsgeber attraktiv zu machen.

## POSITIONIEREN

Wer sind Sie – und wofür stehen Sie? Machen Sie sich klar, was Sie als Persönlichkeit ausmacht und was Sie von anderen unterscheidet. Genau das müssen Sie im Bewerbungsprozess nämlich nach außen kommunizieren. Setzen Sie dabei aber bitte nicht auf „Allgemeinplätze“ wie Teamfähigkeit oder Kundenorientierung – diese sind zwar zweifellos gute Eigenschaften, sie stellen aber kein Alleinstellungsmerkmal dar. Analysieren Sie sich etwas differenzierter: Können Sie Menschen gut von etwas überzeugen? Sind Sie in haarigen Situationen derjenige, der die Kuh vom Eis holt, während alle anderen sich in Schuldzuweisungen flüchten? Geben Sie sich selbst ein Etikett – zum Beispiel „Motivator“, „Problemlöser“ oder „Improvisationskünstler“.



Erstellen Sie eine Liste Ihrer Vorzüge und Persönlichkeitsmerkmale und legen Sie diese Ihrem beruflichen Umfeld zur Prüfung vor. In manchen Punkten schätzen Sie sich vielleicht falsch ein – lassen Sie sich da korrigieren.

## PRÄSENTIEREN

Wie verkaufen Sie sich als „Marke“? In Amerika wurde der Begriff „Elevator Pitch“ geprägt – er steht für eine Kurzpräsentation, die nicht länger als eine Fahrt im Aufzug dauert, also maximal 90 Sekunden. Erarbeiten Sie für sich einen Elevator-Pitch-Text, und verwenden Sie diesen bei allen passenden Gelegenheiten – zum Beispiel auf Jobmessen, bei Netzwerktreffen und natürlich auch bei Vorstellungsgesprächen („Erzählen Sie doch mal etwas über sich!“). Achtung: Der Text darf nicht steif und auswendig gelernt klingen – also üben Sie ihn ausreichend oft.



Der erste Satz ist wichtig – er macht Sie interessant (oder eben nicht, wenn er schlecht gewählt ist). Sagen Sie ruhig so etwas wie „Ich habe ja gewissermaßen Seltenheitswert“. Da wird man garantiert auch den nächsten Satz hören wollen!

## KOMMUNIZIEREN

Wenn Sie eine Einladung zum Vorstellungsgespräch erhalten, hat Ihr Selbstmarketing bereits gut funktioniert. Jetzt haben Sie die Gelegenheit, noch einmal richtig zu punkten! Früher oder später werden Sie im Vorstellungsgespräch nach Ihren Stärken gefragt – nennen Sie dann möglichst nicht nur Adjektive („Ich bin zielstrebig, redegewandt und ausdauernd“), sondern formen Sie ein Produktversprechen für Ihren künftigen Arbeitgeber. Storytelling ist gefragt! Sagen Sie: „Wenn es darum geht, aus Interessenten Kunden zu machen, bin ich der richtige Mann!“ Gern dürfen Sie das mit einer Erfolgsgeschichte untermauern – zum Beispiel mit dem Bericht über das größte Akquiseprojekt Ihrer Karriere. Scheuen Sie sich dabei nicht, das Wort „ich“ (statt „wir“) zu benutzen, schließlich geht es um Sie. Die eigenen Erfolge zwar zu nennen, sie aber gleichzeitig durch die Verwendung von Pluralformen oder gar Passivkonstruktionen zu relativieren („Durch diese Aktion konnte ein lukrativer Auftrag an Land gezogen werden“), ist ein beliebter Fehler in Vorstellungsgesprächen. Bedenken Sie, dass Sie sich als Person bewerben – nicht als Firma oder als Team. Sie wirken nicht unbescheiden, wenn Sie sich auf die Darstellung Ihrer eigenen Verdienste beschränken; vielmehr ermöglichen Sie es Ihrem Gegenüber, sich ein klareres Bild von Ihnen zu machen.



Falls Sie kreativ sind, fügen Sie eine kleine Anekdote ein, mit der Sie sich aus der Menge der Bewerber hervorheben. Erzählen Sie zum Beispiel (natürlich nur, wenn das auch zutrifft): „Meine Großmutter hat früher in einer Ihrer Filialen gearbeitet.“ So etwas bleibt im Gedächtnis Ihres Gesprächspartners haften.

