2coach
individual change management

Ausbildung zum Outplacement- und Karriereberater

Informationsmaterial

Das 2coach-System für individuelle Qualifizierung in Kommunikationspsychologischen Berufsfeldern

Sprachregelung

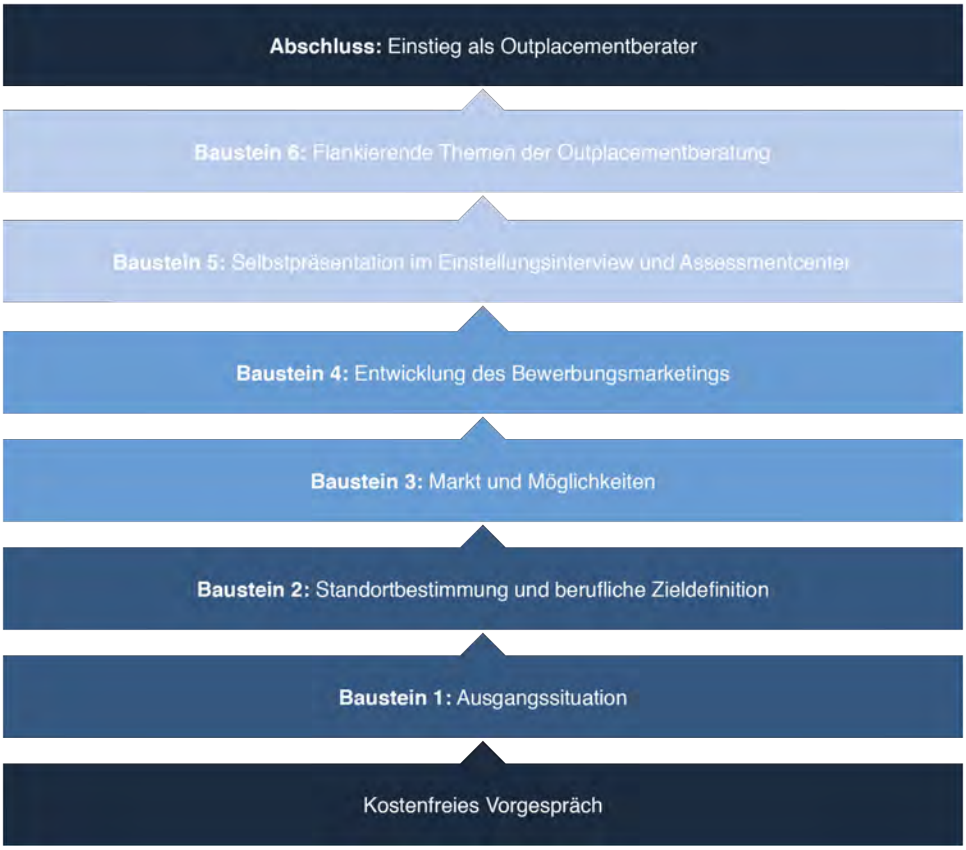
Die Gleichstellung von Mann und Frau ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Im Interesse der Lesbarkeit haben wir die geschlechtsneutrale Form verwendet und bitten um Ihr Verständnis. Selbstverständlich sind damit auch alle weiblichen Teilnehmer, Absolventen, Mitarbeiter und Klienten gemeint.

Ihre Ausbildung zum Outplacement- und Karriereberater

Wir legen großen Wert auf individuelle Beratung. Deshalb laden wir Sie vor Beginn Ihrer Ausbildung zu einem kostenfreien und unverbindlichen persönlichen Gespräch ein.

Fahrplan für die Ausbildung zum Outplacement- und Karriereberater bei 2coach

Sie erwartet eine praxisorientierte und intensive Fortbildung, die von erfahrenen Outplacement-beratern geleitet werden. Abschließend unterstützen wir Sie mit der Zertifizierung bei der beruflichen Neuausrichtung. Die Ausbildung ist modular aufgebaut und beinhaltet die folgenden Bausteine:



Insgesamt umfasst die Ausbildung zum Outplacement- und Karriereberater
6 Tage mit 72 Unterrichtsstunden à 60 Minuten.

Nach der Ausbildung bieten wir Ihnen die Möglichkeit, in einem Feedback-Gespräch offene Fragen zu klären, Wünsche zu äußern oder über Ihren Entwicklungsstand und -bedarf zu sprechen.

Baustein 1: Ausgangssituation

In der Erstkontaktphase des Outplacementprozesses wird der Berater mit einer Vielzahl von typischen Reaktionsmustern auf den Trennungsprozess konfrontiert. Im Vordergrund steht hier das Verstehen dieser Reaktionen, um angemessen den vertrauensbildenden Kontaktaufbau zum Beratungsklienten als Basis der Zusammenarbeit zu gestalten.
Sie erarbeiten Werkzeuge und Methoden, die dazu führen, dass der Erstkontakt gelingt und Sie den Beratungsklienten für einen aktiven Prozess der Beratung gewinnen.

Inhalt

- Beratungsphasen im Outplacementprozess und Verlauf von Trennungsphasen
- Unterschiedliche Reaktionsmöglichkeiten von freizusetzenden Mitarbeitern aller Hierarchieebenen
- Methodisches Rüstzeug für die anspruchsvolle und entscheidende Startphase
- Auftragsklärung / Grenzen der Beratung / Systemische Betrachtung

Ziel

- Sie erwerben die Kompetenz zum konzeptionellen, stimmigen Herangehen an Menschen, die in einer für sie meist ungewohnten Situation, eventuell unter einem Trennungsschock, stehen
- Sicherer, professioneller Umgang mit den Beratungsklienten in der Erstkontaktphase
- Erwerb von Werkzeugen und Methoden für den professionellen Umgang
- Klärung der eigenen Beraterrolle

Baustein 2: Standortbestimmung und berufliche Zieldefinition

Eine strukturierte, differenzierte als auch klientenorientierte Ermittlung von Stärken und Entwicklungspotenzialen ist nur durch die Kenntnis von unterschiedlichen Verfahren zur Persönlichkeits- und Potentialanalyse möglich. Darüber hinaus steht bei vielen Klienten die Erarbeitung einer beruflichen Neuorientierung im Vordergrund des Beratungsanliegens.
Unter anderem erwerben Sie Methodenkompetenzen aus dem Coaching, um entsprechende Thematiken mit Ihrem Klienten zu bewerkstelligen.

Inhalt

- Moderne Persönlichkeitstestverfahren kennen und einsetzen (Verfahren, die bei der Neupositionierung und Neuorientierung elementar wichtig sind, z.B. INSIGHTS MDI® - Verfahren)
- Veränderungsprozesse erkennen und managen
- Erarbeitung von Coachingkompetenzen (Sherlock Holmes, Kern-Schalen-Modell, 4-fach-Klärung, Frage- und Konfrontationstechniken u.a.)
- Kenntnisse des Zielmanagements zur Problemklärung und Zielbindung
- Visionskonzepte

Ziel

- Differenzierte, klientenorientierte Ermittlung von Stärken und Entwicklungspotenzialen
- Testverfahren zur Persönlichkeitsanalyse
- Strategieerwerb zur Erarbeitung einer beruflichen Neuorientierung bzw. eines Karriereplans mit dem Klienten

Baustein 3: Markt und Möglichkeiten

Ihre Beratungsklienten erwarten von Ihnen eine Unterstützung im Prozess und zielgerichtete Informationen um einen Neueinstieg zu erleichtern. Hier erhalten Sie umfangreiche Informationen über Research-Strategien, den Jobmarkt und die Möglichkeiten zur Erschließung des Marktes zur Pflege von Netzwerken sowie weitere Kontaktstrategien, die den Einstieg in das neue Unternehmen unterstützen.

Inhalt

- Erlernen von Research-Strategien zur Identifizierung von Jobvakanzen auf dem versteckten Stellenmarkt
- Welche Personalvermittler und Headhunter sind für welche Berufsgruppen sinnvoll?
- Nutzen der Informationsquellen zur Erstellung der Zielmarktkriterien bzw. des Marketingplans
- Einsatz von Firmendatenbanken und anderen Research-Quellen
- Wie unterstütze ich den Beratungsklienten beim Aufbau und Nutzen von Kontaktnetzen und Networking?

Ziel

- Zielgerichtete Research- und Kontaktstrategien
- Methoden zur Erschließung verdeckter Stellenmärkte sowie zum Aufbau und zur Nutzung von Networking.
- Erarbeitung von Strategien zur professionellen Einbindung von Headhuntern, Vermittlern und Personaldienstleistern

Baustein 4: Entwicklung des Bewerbungsmarketings

Der heutige Standard verlangt nach Kenntnissen, die weit über die Erstellung eines Lebenslaufes hinausreichen. 50-80% aller Bewerber werden aufgrund von unvollständigen oder unprofessionellen Bewerbungsunterlagen und den daraus resultierenden schlechten ersten Eindruck nicht in den nächsten Runden des Auswahlverfahrens berücksichtigt.
Für den Berater gilt es, den sehr umfangreichen Anforderungen der Unternehmen gerecht zu werden und gemeinsam mit dem Klienten eine Kommunikationsstrategie mit dem Ziel der glaubhaften Darstellung des Klienten zu entwickeln.

Inhalt

- Konzeption und Aufbau einer individuell auf das Anforderungsprofil ausgerichteten Profilseite
- Sicheres Handling der verbindlichen DIN-Normen bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen und Initiativbewerbungen
- Technische Informationen und wichtige Hinweise zum Verfassen von Online-Bewerbungen
- Sichere Analyse bestehender Arbeitszeugnisse, ggf. Einforderung entsprechender Änderungen
- Einfluss und Folgen für die Bewerberpräsentation

Ziel

- Erarbeitung der umfangreichen Anforderungen einer modernen Bewerbungsstrategie
- Erwerb von Kenntnissen: Analyse und Konzeption von Arbeitszeugnissen

Baustein 5: Selbstpräsentation im Einstellungsinterview und Assessmentcenter

Vorstellungsgespräch und Assessmentcenter sind die zweite „Hürde“, die Ihr Beratungsklient nehmen muss. Die Vorbereitung setzt voraus, dass der Berater über eine umfangreiche Bandbreite an Informationen und Kenntnissen verfügt, um seine Klienten ausgiebig auf die grundlegenden Instrumente der Personalauswahl vorzubereiten.

Inhalt

- Die unterschiedlichen Arten der Interviews
- Fragen des Interviewers und die Hintergründe der Fragestellungen. Was erwartet der Personalverantwortliche?
- Gesprächstechniken zur zielgenauen Platzierung des Wissens und Könnens unter besonderer Berücksichtigung des Anforderungsprofils der vakanten Position
- An welcher Stelle der beruflichen Vita findet der Personalentscheider seine „Andockpunkte“ für Fragen an den Bewerber? Welche Fragen ergeben sich daraus?

Ziel

- Erwerb von Kenntnissen des umfangreichen Fragenkatalogs "Das Vorstellungsgespräch"
- Erarbeitung von Strategien zur effizienten Unterstützung des Klienten bezüglich einer sicheren Selbstpräsentation
- Erarbeitung von Methoden zur Vorbereitung des Klienten auf Assessmentcenter und Einstellungstestverfahren

Baustein 6: Flankierende Themen der Outplacementberatung

Die Beherrschung der folgenden Inhalte ist oft Bestandteil einer erfolgreichen Gewinnung von Beratungsaufträgen. Die entsprechenden Kenntnisse unterstützen Ihre Anerkennung als akzeptierter Outplacementberater und verschaffen Ihnen ein höheres Beratungsvolumen.

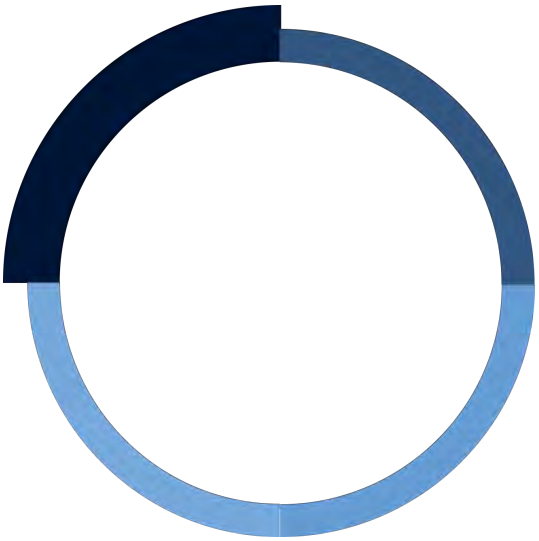
Inhalt

- Wie können Sie den Auftraggeber und die jeweiligen Führungskräfte bei der Thematisierung der anstehende Freisetzung des Mitarbeiters unterstützen?
- Welches Verhalten muss der Auftraggeber und der Führungsverantwortliche bei Trennungsgesprächen sowie gegenüber den verbleibenden Mitarbeitern zeigen?
- Handlungsabläufe für den Outplacement- und Karriereberater, eingebunden in Transfergesellschaften
- Zielgerichtete Prozessarbeit unter Einbindung der inhaltlichen und rechtlichen Aspekte der Arbeitsagentur und der allgemeinen Projektanforderungen
- Aspekte einer eventuellen Selbstständigkeit

Ziel

- Strategieerarbeitung zur erfolgreichen Gewinnung von Beraterafträgen
- Strategieerwerb zur Unterstützung von Führungskräften im Prozess der Trennung von Mitarbeitern sowie in der Kommunikation mit den verbleibenden Mitarbeitern

Abschluss



Einstieg als Outplacementberater

Nach erfolgreichem Abschluss der Outplacementberaterausbildung unterstützen wir Sie auf Wunsch in Ihren jeweiligen Einstiegsstrategien.

Die Ausbildung eignet sich ideal zum Aufbau einer Selbstständigkeit, einer angestrebten Festanstellung oder der Kooperation auf freier Basis mit renommierten Unternehmens- und Personalberatungen oder Outplacementberatungsgesellschaften..

Zertifizierung

Nachdem Sie alle Module durchlaufen haben, erhalten Sie von uns ein ausführliches, vierseitiges 2coach-Zertifikat, aus dem der zeitliche Umfang sowie die Inhalte der Ausbildung hervorgehen.

Individuelle Qualifizierung und Flexibilität

Eine fundierte Ausbildung und größtmögliche Flexibilität: Auf dieser Idee basiert unser 2coach-Modulsystem, das wir immer weiterentwickelt haben und das sich in der Praxis seit Jahren bewährt hat.

Aufgeteilt in drei Module bietet sie Ihnen sowohl eine individuelle Qualifizierung als auch ausreichend Zeit für Ihre persönliche Entwicklung.

Die Ausbildung zum Outplacement- und Karriereberater ist speziell auf die Bedürfnisse der einzelnen Teilnehmer zugeschnitten. Die inhaltlichen Bausteine werden entsprechend der Vorkenntnisse der Teilnehmer unterschiedlich gewichtet und flexibel gestaltet.

Unsere Teilnehmer

Unsere Ausbildung richtet sich an erfahrene Experten, die bereits über eine Ausbildung zum Coach, Trainer oder Berater verfügen. Zugleich gehören erfahrene Projekt- und Personalleiter sowie Fach- und Führungskräfte zu unseren Teilnehmern. Durch die Vielfalt an Fachgebieten in unseren Gruppen können diese von den Erfahrungen und dem Wissen jedes Einzelnen profitieren.

Sollten Sie Interesse an einem Einstieg in die Selbstständigkeit haben, bietet dieser Ausbildungsgang ideale Voraussetzungen für einen Start als externer Berater, den wir auf Wunsch begleiten.

Gern vermitteln wir Ihnen auch einen Kontakt zu ehemaligen Absolventen, die von ihren Erfahrungen bei 2coach berichten.

Unsere Gruppengröße

Unsere Trainings sind auf die Lernausgangslage und Bedürfnisse der Teilnehmer abgestimmt und basieren auf aktuellen Erkenntnissen der Erwachsenenpädagogik. Entsprechend variiert die Größe unserer Gruppen und ist explizit auf die Inhalte der einzelnen Ausbildungen abgestimmt.

In der Ausbildung zum Outplacement- und Karriereberater stehen, neben der Theorie, der Beratungsprozess und der Transfer des Gelernten in den beruflichen Alltag im Vordergrund. Deshalb streben wir eine Gruppengröße von minimal drei bis maximal sechs Teilnehmern an.

Organisatorisches

Kostenloses Informationsgespräch: Wir laden Sie im Vorfeld zu einem unverbindlichen Vorgespräch mit Herrn Schiemann ein. Den Termin können Sie selbstverständlich frei wählen und mit uns telefonisch vereinbaren. Erfahrungsgemäß sollten Sie dafür bitte 60-90 Minuten einplanen.

Ausbildungsstart: Jährlich bieten wir zwei Ausbildungsdurchgänge an.

Seminarzeiten: Die einzelnen Module dauern jeweils 2 Tage und finden werktags von 10:00 bis 17:00 Uhr statt.

Übernachtung: Bei der Suche nach Übernachtungsmöglichkeiten in der Nähe von 2coach unterstützen wir Sie gerne.

Kontaktdaten und Seminarräume

2coach Personal- und Unternehmensberatung
Bramfelder Str. 76
22305 Hamburg

Tel. 0 40 – 81 97 10 80
Fax 0 40 – 81 97 10 82
E-Mail: info@2coach.de

Direkt vor unserem Gebäude befinden sich kostenlose Parkplätze.

Kosten

Die Kosten der Ausbildung zum Outplacementberater belaufen sich inklusive Mehrwertsteuer auf 2.970 Euro. Eine Aufstockung der Ausbildung ist bei entsprechenden inhaltlichen Ergänzungen oder Vertiefungen möglich. Die Kosten pro Seminartag betragen 495 Euro inklusive Mehrwertsteuer.

Die Rechnung wird Ihnen im Voraus zugesandt und wird sieben Tage vor Seminarbeginn fällig.

Weiterhin gilt:

- Im Seminarpreis enthalten sind die Seminarmaterialien, Skripte und Protokolle, Getränke und Obst. Reise-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten werden von 2coach nicht übernommen. Auf Wunsch kann kostenpflichtig ein Mittagessen bestellt werden.
- Müssen Sie Ihre Ausbildung unterbrechen, fallen bei rechtzeitiger Absage keine Kosten an. Sie können Ihre Ausbildung zum Outplacement- und Karriereberater zu einem späteren Zeitpunkt nachholen.
- In der Regel sind Seminargebühren steuerlich absetzbar.

Experten-Akademie

Auch wenn Sie bereits seit Jahren als Führungskraft, Berater, Coach oder Trainer erfolgreich sind, könnte die Teilnahme an weiteren Modulen im Rahmen unserer Experten-Akademie für Sie von großem Nutzen sein. Unsere Ausbildungen bieten Ihnen einerseits die Gelegenheit, Ihre Beratungskompetenzen weiterzuentwickeln und Ihr persönliches Profil zu schärfen. Andererseits erhalten Sie die Chance sich jenseits des beruflichen Alltags mit Kollegen auszutauschen sowie das eigene Netzwerk zu erweitern.

Ausbildung zum Coach, Trainer und Prozessbegleiter oder Change Manager

Ausbildung zum Coach

Als Coach arbeiten Sie mit Menschen, die sich beruflich und/oder persönlich verändern möchten. Mit dieser Ausbildung richten wir uns somit an Interessierte, die gern überwiegend mit Einzelpersonen arbeiten möchten. Aufgabe des Coachs ist es, Veränderungsprozesse zu initiieren, zu begleiten und zu unterstützen. Er ist also kein Berater im eigentlichen Sinne, der direkt Ratschläge erteilt. Vielmehr hilft er seinem Klienten, eigene Lösungen zu entwickeln.
In dieser Ausbildung lernen Sie nicht nur adäquate Coaching-Methoden kennen. Mit zahlreichen Fallbeispielen und konkreten Praxisübungen werden Sie auch schon während der Ausbildung auf Ihre zukünftige Arbeit mit Klienten optimal vorbereitet.

Ausbildung zum Change Manager

Die Berufs- und Arbeitswelt verändert sich rasant. Der Mensch steht solchen Veränderungen oft skeptisch gegenüber, da sie mit Unsicherheiten verbunden sind. Mit der Ausbildung zum Change Manager erlernen Sie Methoden, mit denen Sie Mitarbeiter in Institutionen und Unternehmen in solchen Veränderungsprozessen professionell begleiten können. Sowohl als interner als auch als externer Berater.
Somit bietet dieser Ausbildungsgang nicht nur gute Voraussetzungen für einen Start in die Selbstständigkeit. Er ist auch für Projekt- oder Personalleiter und alle Fach- und Führungskräfte konzipiert, die umfangreiche Veränderungsprozesse in ihren eigenen Unternehmen begleiten.

Ausbildung zum Trainer und Prozessbegleiter

Ganz gleich, ob Sie Fachtrainings, Moderationen, Workshops oder Kommunikationstrainings anbieten möchten: In dieser Ausbildung erhalten Sie das Rüstzeug, um erfolgreich mit Gruppen arbeiten zu können. Dazu zählt nicht nur die Konzeption und visuelle Gestaltung. Auf Basis aktueller pädagogischer Erkenntnisse lernen Sie Chancen und Gefahren im Training und in der Prozessbegleitung kennen und können gruppendynamische Prozesse verstehen und steuern. Methodisch-didaktische Kenntnisse und erlebnisaktivierende Methoden runden Ihr professionelles Trainerprofil ab und befähigen Sie dazu, Lernsituationen für Erwachsene informativ und lebendig zu gestalten.

Ausbildung zum Human Resources Professional

Mehr denn je haben vor allem diejenigen Führungskräfte und Mitarbeiter Anteil an erfolgreichen Entwicklungen, die Weiterbildung und Personalentwicklung als konstruktive Herausforderung und als herausragenden Aspekt effizienter Unternehmensgestaltung erkennen. Unser Ausbildungsgang zum Human Resources Professional zielt deswegen auf den Erwerb umfassender Handlungsfähigkeit für die Bewältigung konkreter Bedürfnisse in Unternehmen ab. Im Laufe der Ausbildung erlernen Sie Methoden und erwerben Instrumente zur verantwortlichen Prozesssteuerung und der aktiven Gestaltung der Unternehmensentwicklung. Bestandteil der Ausbildung sind die Kernkompetenzbereiche Training, Consulting, Coaching und Projektmanagement. Mit dieser Ausbildung richten wir uns gezielt an Führungskräfte, die in den Bereich der Personalentwicklung einsteigen oder ihre Kompetenzen erweitern möchten.

2coach Personal- und Unternehmensberatung

Unsere Erfahrung

2coach Personal- und Unternehmensberatung: Gegründet 1996 in Hamburg, steht unser Name für ein professionelles Berater- und Coach-Team, das Sie in sämtlichen Fragen der Kompetenzentwicklung auf Projekt-, Prozess- und Methodenebene begleitet. Unser Ansatz ist ganzheitlich: Ein humanistisches Menschenbild und die Zusammenarbeit von Individuen und Gruppen sind ebenso wichtig wie betriebswirtschaftliche Aspekte, wie beispielsweise die Optimierung der Organisation.

Alle Berater sind 2coach lange Jahre verbunden und bringen ein Studium sowie ein hohes Maß an praktischer Erfahrung mit.

Zu unseren Kunden gehören sowohl Führungskräfte und Manager in Großkonzernen als auch Unternehmer und leitende Angestellte aus klein- und mittelständischen Unternehmen – und das seit Jahren. Einerseits, weil sie unseren Beratungsstil schätzen, der von lebendigen und zielorientierten Prozessen geprägt ist. Andererseits, weil wir großen Wert auf eine vertrauensvolle und von Wertschätzung getragene Beziehung legen.

Kundenmeinung

Ausbildung zum Karriere- und Outplacementberater, Coach, Change Manager, Trainer und Prozessbegleiter; Marcus Engelke (marcusengelke.de Unternehmer & selbstständiger Berater)

"Die Zeit bei 2coach hat mir viele wertvolle Erfahrungen ermöglicht. Ich habe neben dem inhaltlichen Wissen sehr interessante Menschen kennen und schätzen gelernt. Damit sind sowohl die unterschiedlichen Dozenten, die stets freundlichen Mitarbeiter von 2coach als auch die verschiedenen Teilnehmer gemeint. Der sympathische Austausch unter den Teilnehmern und das Teilhaben am Wachstum der anderen war für mich eine sehr tiefgehende und schöne Erfahrung. Die Inhalte werden in einem effektiven Wechsel aus Theorie und Praxis vermittelt, als Teilnehmer wird man dabei gefördert und auch gefordert. Das Wertvollste an den Ausbildungsmodulen von 2coach ist aus meiner Sicht, dass man dabei auf einer sehr aufregenden Reise zu sich selbst professionell begleitet wird. Um mit einem der „Meister" zu sprechen: „Willst Du ein guter Berater (…Trainer, Coach, usw.) sein, dann schau auch in Dich selbst hinein." (nach Prof. Schulz von Thun)"

Sie möchten mehr über uns erfahren? Ausführliche Informationen finden Sie im Internet unter www.2coach.de. Gern steht Ihnen auch Geschäftsführer Jörn Schiemann persönlich für ein Gespräch zur Verfügung:

Kontakt

Jörn Schiemann studierte Kommunikationswissenschaften, Betriebs- und Organisations-psychologie, Politikwissenschaften und absolvierte eine Trainer- und Beraterausbildung nach Schulz von Thun. Seit 1996 ist er Outplacement- und Karriere-berater, Trainer und Coach für Unternehmen und Einzelpersonen.

Jörn Schiemann
Tel. 0 40 – 81 97 10 80
E-Mail info@2coach.de

2coach Personal- und Unternehmensberatung
Ansprechpartner: Jörn Schiemann
Bramfelder Str. 76 - 22305 Hamburg
Tel. 0 40 – 81 97 10 80
Fax 0 40 – 81 97 10 82
info@2coach.de
www.2coach.de

Unsere Mitgliedschaften:

www.2coach.de/termine/
ausbildung-zum-outplacement-
und-karriereberater