

VAA-KOOPERATIONEN: INTERVIEW MIT STEFAN MÜLLER

Karriere in der Sackgasse? Beratung zeigt Auswege!

Ob Coaching, Karriereberatung oder Executive Outplacement: Wer als VAA-Mitglied Fragen zur beruflichen Veränderung oder Neuorientierung hat, ist beim VAA-Kooperationspartner Stefan Müller gut aufgehoben. Vor 24 Jahren hat Müller sein Unternehmen „stefan müller personalperspektiven“ gegründet. Und bereits seit über 18 Jahren besteht die Partnerschaft mit dem VAA. Im Interview mit dem VAA Magazin erläutert der Karriereexperte, warum sich eine kompetente und unabhängige Beratung lohnt.

VAA Magazin: Wie erleben Sie die Zusammenarbeit mit dem VAA?

Müller: Für uns ist die Kooperation mit dem VAA ein Musterbeispiel fairer und wertschätzender Zusammenarbeit. Wir erleben eine offene Kommunikation, die Einbindung in Arbeitskreise und Tagungen sowie Einladungen in die Werksgruppen zu Vorträgen und Diskussionen. Auf diese Weise haben wir über viele Jahre ein sehr differenziertes Bild der chemischen Industrie und der Tätigkeitsbilder der VAA-Mitglieder gewinnen können.

VAA Magazin: Nun gelten Sie als ausgewiesener und sehr erfahrener Spezialist in Sachen berufliche Entwicklung, Veränderung und Neuorientierung. Welche Dienstleistungen bieten Sie den Mitgliedern genau an?

Müller: Beginnen wir mit dem Outplacement, das ich gern in „Beratung zur beruflichen Neuorientierung“ übersetze. Hier verbinden sich mehr als 26 Jahre Erfahrung mit einem komplett neu entwickelten Programm. Wir haben unsererseits Beratung eingeholt und jungen HR-Experten unsere Vorgehensweise zur Diskussion gestellt.

Der gemeinsame Prozess war äußerst fruchtbar: Im Ergebnis bleiben wir einzigartig in unserer individuellen Beratung unter vier Augen, nutzen aber gleichzeitig alle modernen Medien und

eine Lernplattform, um effizient und professionell agieren zu können.

VAA Magazin: Warum sollte ein Mitglied im Falle eines Trennungsprozesses vom bisherigen Unternehmen diese Dienstleistung annehmen? Wo sehen Sie Vorteile gegenüber einer Bewerbungskampagne in eigener Regie?

Müller: Hier wird gern argumentiert, dass mithilfe des Beraters schneller eine neue Stelle erreicht wird. Manche Berater drücken im eigenen Interesse aufs Tempo – zulasten des Klienten. Nach meiner Erfahrung haben VAA-Mitglieder aufgrund ihrer vertraglichen Situation und der Beratung durch die Fachanwälte in aller Regel genügend Zeit für eine Neuorientierung, die alle beruflichen und privaten Aspekte berücksichtigt, die Lebensphase einbezieht und auf persönliche Bedürfnisse eingeht.

Entsprechend nehmen wir uns Zeit für eine sorgfältige Standortbestimmung mit den grundlegenden Fragen „Wer bin ich?“, „Was kann ich?“ und – ganz wichtig – „Was will ich?“. Damit wird gleichzeitig das Scheidungssyndrom vermieden: Ich suche unbewusst wieder ähnliche Konstellationen, die mich früher oder später in eine vergleichbare Situation bringen.

VAA Magazin: Sollte diese Standortbestimmung dann nicht proaktiv und regelmäßig durchgeführt werden, um Fehlent-

wicklungen am Arbeitsplatz rechtzeitig zu erkennen und agieren zu können?

Müller: Das ist genau der Punkt, weshalb wir mit dem VAA ein Produkt entwickelt haben, das wir Etappenanalyse nennen. Hier geben wir Mitgliedern die Möglichkeit, in zwei halben Tagen persönlichem Gespräch, begleitenden Reflexionen und Übungen sowie zwei Persönlichkeitstests ein differenziertes Bild zu eigenen Verhaltens- und Handlungsmustern, dem beruflichen Status, den unternehmensinternen beziehungsweise externen Möglichkeiten und Alternativen und den Wegen dorthin zu gewinnen. Wir ergänzen dieses Programm durch die exklusive Möglichkeit einer Organisationsaufstellung. Wie bei allen Programmen erhalten Mitglieder dafür sehr günstige Konditionen.

VAA Magazin: Lassen Sie uns einmal über das Coachingangebot sprechen. Der Begriff Coaching wird oft sehr unspezifisch verwendet und unterschiedlich belegt. Welche Möglichkeiten haben VAA-Mitglieder konkret, wenn sie bei Ihnen Coaching suchen?

Müller: Zunächst unterscheiden wir zwischen drei wesentlichen Schwerpunkten: Personal Coaching, Transition Coaching, Leadership Coaching. Bevor wir coachen, ist also eine genaue Analyse des Bedarfs und der Zielsetzung jedes Klienten notwendig. Danach schaffen wir mit Elementen der Persönlichkeits- und Werdegangsanalyse die Grundlage für einen

maßgeschneiderten Prozess. Ein gutes Coaching führt den Klienten letztlich zu seinen eigenen Antworten, Entwicklungspotenzialen und Entscheidungen.

VAA Magazin: Gibt es spezifische Coachingthemen für VAA-Mitglieder?

Müller: Ja, der Anstoß kam aus der VAA-Delegiertentagung 2014. Damals trug Prof. Jürgen Deller unter dem Titel „Work Ability Survey“ unter anderem vor, dass der Tiefpunkt der beruflichen Arbeitsfähigkeit – und damit auch der Arbeitszufriedenheit – bei rund 50 Jahren liegt.

Das Thema hat uns nicht mehr losgelassen. Wir beobachten in einer frappierenden Häufung bestimmte Phänomene bei Klienten um die 50, die zu beruflichen und privaten Verwerfungen führen. Die – inzwischen vielfach aufgegriffene – sogenannte 50er Krise hat uns veranlasst, dafür eigene Coachingprogramme anzubieten. Als Überschrift haben wir „Umbruch mit 50 – Aufbruch für viele erfolgreiche Berufsjahre“ gewählt. Andere Themen sind zum Beispiel „Führung als Lust oder Last – sind Anforderung und Motivation im Einklang?“ oder „Ich kann nicht mit meinem Chef – was kann ich ändern?“

VAA Magazin: Welche beruflichen Herausforderungen erwarten Sie in den nächsten Jahren für die Mitglieder unseres Verbandes?

Müller: Insbesondere die Führungskräfte werden sich damit auseinandersetzen müssen, dass die nachwachsenden Generationen ein völlig anderes Bild von Arbeit, Karriere und Work-Life-Balance haben und leben wollen. Die Möhren, mit denen man die Generation der Baby Boomer und die Generation X zum Laufen gebracht hat, wirken nicht mehr.

VAA Magazin: Warum ist das so?

Müller: Dafür gibt es vielfältige Gründe. Wir selbst sind keinesfalls unbeteiligt an dieser Entwicklung. Vor dem Hintergrund neuer Communitys, dem „Begehrtsein“ am Arbeitsmarkt und einer



Stefan Müller ist Diplom-Betriebswirt (FH) im Fachbereich Personalwesen und war acht Jahre in Vertrieb, Marketing und Stab in der Industrie sowie drei Jahre in leitender Funktion einer internationalen Outplacementberatung tätig. Anschließend hat er sich als Gründer der stefan müller personalperspektiven (smpp) erfolgreich selbstständig gemacht und gehört seit vielen Jahren zum Netzwerk der VAA-Kooperationspartner. Foto: smpp

existenziellen Grundsicherung, die wir Eltern geschaffen haben, werden uns Bewerber und Mitarbeiter Fragen stellen, die wir nie gestellt hätten, aber beantworten müssen. Entsprechend muss sich das Führungsver-

halten zum Teil drastisch ändern, wenn wir ein motiviertes Team aufbauen und stabil halten wollen. An diesem Prozess arbeiten wir derzeit in vielen Unternehmen als Personal- und Organisationsentwickler mit. ■