

EXECUTIVE TRANSITION

Forestil dig dit næste kapitel

Et individuelt executive-forløb, der hjælper en opsagt leder med ikke blot at finde det næste job - men med at definere, vælge og realisere den rigtige næste retning.

MERE END OUTPLACEMENT

Fra afslutning til ny retning

En opsigelse er ikke kun afslutningen på et job. Den kan være et sjældent strategisk rum til at gentænke, hvad næste professionelle kapitel skal være.

ResiStrago Executive Transition kombinerer forestillingskraft, strategisk refleksion og personlig executive-sparring. Målet er at skabe en værdig transition for virksomheden og en stærk, bevidst ny begyndelse for kandidaten.

VÆRDI FOR VIRKSOMHEDEN	VÆRDI FOR KANDIDATEN
Tag ansvar for hele transitionen - også efter den sidste arbejdsdag. • En værdig, professionel og struktureret exit • Styrket employer brand og oplevet ansvarlighed • Bedre grundlag for konstruktiv kommunikation om afskeden • En tidligere leder, der kommer respektfuldt og målrettet videre • Et executive-tilbud med højere udviklingsværdi end klassisk jobsøgningsstøtte	Brug transitionen til at vælge næste kapitel - ikke bare næste ledige stilling. • Klarhed over styrker, resultater, motivation og lederidentitet • Nye karrierescenarier gennem systematisk forestillingskraft • Et personligt karrierekompas og en tydelig retning • Stærk executive-positionering over for marked og headhuntere • Struktureret aktivering af netværk og muligheder • Sparring ind i de første 100 dage i den nye rolle

“Målet er ikke kun, at kandidaten kommer hurtigt videre.

Målet er, at kandidaten kommer rigtigt videre.”

7 trin fra afslutning til næste kapitel

Forløbet bevæger kandidaten fra reaktion til refleksion - og fra refleksion til et aktivt, strategisk valg.

Trin 1

LANDING - Afslut før du begynder

Skab ro, perspektiv og en professionel fortælling om afslutningen.

KANDIDATEN

Får mentalt overskud, perspektiv og en troværdig, fremadrettet fortælling om sit exit.

VIRKSOMHEDEN

Får en professionel og respektfuld separation med bedre forudsætninger for konstruktiv kommunikation.

Trin 2

KLARHED - Hvad tager jeg med mig?

Kortlæg resultater, kompetencer, motivation, værdier og ledelsesidentitet.

KANDIDATEN

Forstår sin reelle markedsværdi og de situationer, hvor vedkommende skaber særlig værdi.

VIRKSOMHEDEN

Investerer i reel udvikling og hjælper kandidaten videre med større selvindsigt frem for frustration.

Trin 3

FORESTILLINGSKRAFT - Hvad nu hvis...?

Udvid mulighedsrummet og design flere markant forskellige fremtidsscenarier.

KANDIDATEN

Ser nye muligheder og frigør sig fra automatisk at reproducere sin hidtidige karriere.

VIRKSOMHEDEN

Tilbyder en transition med transformationsværdi - ikke blot CV- og ansøgningshjælp.

Trin 4

RETNING - Fra muligheder til valg

Test scenarier mod mening, motivation, kompetencer, marked og livsprioriteter.

KANDIDATEN

Får et personligt Next Chapter Compass, en primær retning og 1-2 realistiske alternativer.

VIRKSOMHEDEN

Øger sandsynligheden for et holdbart næste match frem for det første acceptable job.

Positionér. Aktivér. Lykkes.

Når retningen er valgt, omsættes den til en tydelig markedsposition, konkrete muligheder og en stærk start i næste rolle.

Trin 5

POSITIONERING - Hvorfor skal nogen vælge mig?

Omsæt erfaring og retning til en stærk Executive Value Proposition.

KANDIDATEN

Får en klar fortælling, resultathistorier, executive CV, LinkedIn-profil og skarp 60-sekunders positionering.

VIRKSOMHEDEN

Får en tidligere leder, der repræsenterer både sig selv og sin tidligere arbejdsplads professionelt i markedet.

Trin 6

AKTIVERING - Find mulighederne, ikke kun jobbene

Opbyg target market og aktiver netværk, headhuntere, relationer og skjulte muligheder.

KANDIDATEN

Får en konkret go-to-market-plan: targets → introduktioner → dialoger → processer → tilbud.

VIRKSOMHEDEN

Understøtter en målrettet transition med tydelig fremdrift og bredere adgang til relevante muligheder.

Trin 7

NY BEGYNDELSE - Det handler om at lykkes

Fortsæt sparringen ind i den nye rolle med fokus på de første 100 dage.

KANDIDATEN

Får støtte til stakeholder mapping, forventningsafstemning, early wins og en personlig 100-dages plan.

VIRKSOMHEDEN

Har understøttet hele transitionen - fra værdig afslutning til en stærk ny begyndelse.

TYPISK FORLØB

Individuelt. Fleksibelt. Executive.

- 2-6 måneders forløb
- Ca. 10-12 individuelle sparringssamtaler
- Executive positioning, marked og netværk
- Opfølgning efter 30, 60 og 100 dage i ny rolle

FORTROLIGHED

Virksomheden finansierer. Kandidaten ejer processen.

Personlige refleksioner, karriereovervejelser og samtaler behandles fortroligt. Status deles kun på et aftalt niveau og med respekt for kandidatens fortrolighed.