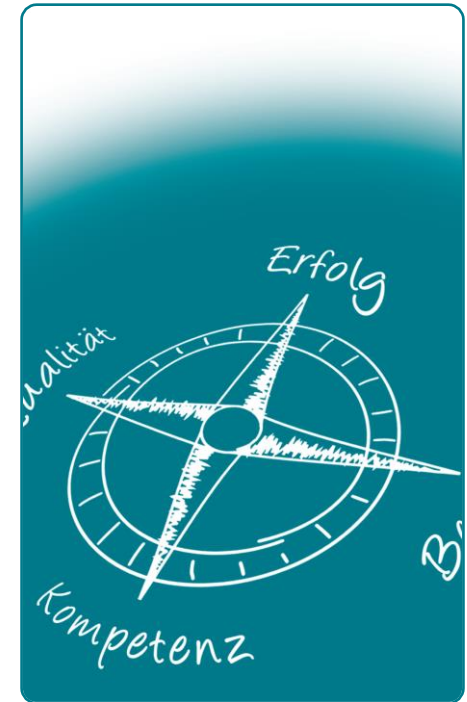


Outplacement –
Win-Win Situation für Mitarbeiter
und Unternehmen
Christina Kock

View to people
Blick für Menschen



- 1 Die 359° Personalbiografie von Christina Kock
- 2 Wenn die Trennung unumgänglich ist
- 3 Nachhaltige Gründe aus Sicht des Mitarbeiters
- 4 Nachhaltige Gründe aus Sicht des Unternehmens
- 5 HR Trends:
Personalarbeit wird nachhaltiger - Krisenbewältigung intelligenter

CHRISTINA KOCK

- über 20 Jahre Führungs- und Managementenerfahrung mit ausgeprägter Vertriebs-, Organisations- und Personalerfahrung
- Führungsprinzip: Erfolg ist Planbar und (er)kenne und führe die Mitarbeiter nach ihren inneren Motivationsantriebern
- „roter Faden“ im Lebenslauf: Vertrieb und Verantwortung
- Karriere bis zum Bankvorstand
- Unternehmerin



View to people
Blick für Menschen

359° Personalbiografie von Christina Kock

Fünf Erfahrungsperspektiven in der Beratung aus „einer Hand“

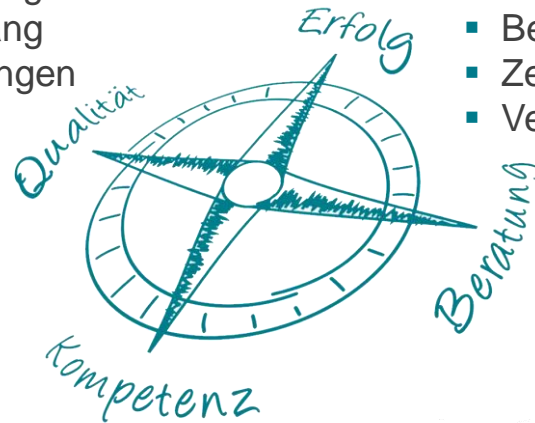
Perspektive als Arbeitgeberin

Strategische und operative Personalentscheidungen mit rechtlichen Konsequenzen

- Betriebsänderung
- Betriebsübergang
- Umstrukturierungen
- ...

Individualkompetenz

- Vertrieb/Vermarktung
- Change Prozesse
- Kenntnisse unterschiedlicher Unternehmens- und Managementkulturen



Perspektive als Führungskraft und Vorgesetzte

- Auswahl
- Einstellung
- Personalentwicklung
- Beurteilungen
- Zeugniserstellung
- Verhaltensbedingte Kündigungen

Perspektive als Personalberaterin

Erstellung von Anforderungsprofilen offener Positionen für Unternehmen

- ABC Analyse Bewerbungen
- Auswahlverfahren
- Gesprächsführung
- Entscheidungsfindung bei Arbeitgebern

Perspektive durch Newplacement

- Karriere-,
- Laufbahn-,
- Potential-,
- Outplacement-Beratung
- Begleitung bei beruflichen Veränderungsphasen

Wenn die Trennung unumgänglich ist

Betriebsbedingte Gründe

- Umstrukturierungen
- Mergers & Acquisitions
- Strategische Neu- oder Umorientierungen
- Technologischer Wandel
- Stilllegungen von Firmenstandorten
- Outsourcing-Strategien
- ...

Verhaltensbedingte Gründe

- Arbeitsleistung
- Arbeitsqualität
- Verhalten am Arbeitsplatz
- ...

Nachhaltige Gründe für Outplacement aus Sicht des Mitarbeiters

Phase der „Verkraftung“ des Verlustes eines sicher geglaubten Arbeitsplatz *ohne* Outplacement

- Nach erster Schockreaktion Weg zum Fachanwalt für Arbeitsrecht
- Rechtliche Trennung und erster Beistand durch den Juristen
- Emotionale Belastung extrem hoch – Trennungsgründe liegen ggf. nicht nur beim Arbeitgeber
 - Existenzängste, Verlust der Anerkennung, Einbruch Selbstwertgefühl
- Trennung in der Familie, Freundeskreis und sonstigem Umfeld erklären
- Kaum klare Sicht auf das, was jetzt getan werden kann und muss
- i.d.R. keine Routine in der professionellen Selbstvermarktung, weder in der Darstellung über die Bewerbungsunterlagen noch im souveränen Auftritt
- i.d.R. keine Routine bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz
 - Transparenz über den offenen Arbeitsmarkt
 - Netzwerkaktivierung
 - Zeitgemäße Ansprache von Personalberatern und HR Abteilungen

Konsequenz: langer, emotional belasteter Prozess mit wenig Selbstwertgefühl verzögert den Neuanfang erheblich.

Nachhaltige Gründe für Outplacement aus Sicht des Mitarbeiters

Idealerweise Übergang der Betreuung **mit** einer professionellen Beratung

- Erste Gewissheit für den Mitarbeiter (egal welche Hierarchieebene), dass er nicht alleine ist
- Emotionaler Stabilisator in der ersten Phase bereits im Trennungsprozess bzw. nach der endgültigen Trennung
- Hard Facts in der Aufgabenstellung des professionellen Begleiters
 - Chancen- und Potenzial-Analyse
 - Check und Optimierung der Bewerbungsunterlagen
 - Auswahl und Umsetzung geeigneter Jobsuch-Strategien
 - Kritische Punkte und Fragen für Gespräche im Vorfeld klären
 - Vorbereitung auf alle Phasen im Bewerbungs- und Auswahlprozess
 - Professionelle Selbst- und Fremdeinschätzung
- Soft Facts in der Aufgabenstellung des professionellen Begleiters
 - Emotionaler Stabilisator in allen Phasen des beruflichen Neueinstieg
 - Profi in Perspektiven Wechsel und Marktchancen erkennen
 - Motivator auf einer ggf. längeren Wegstrecke
 - Erfahrener Sparrings-Partner für Analyse, Feedback und Motivation

Nachhaltige Gründe für Outplacement aus Sicht des Unternehmens

Reibungsverluste, Prozess und Imageschäden vermeiden

Die Trennung von Mitarbeitern und Führungskräften wird von weniger Reibungsverlusten und Imageschäden begleitet, wenn der/die Betroffene/n nicht nur „abgefunden“ sondern die Neuorientierung unterstützt wird. Ein Arbeitsgerichtsprozess lässt sich eher vermeiden. Die soziale Verantwortung des Unternehmens endet nicht mit der Trennung!

Wertschätzendes Trennungsmanagement

Ein wertschätzendes und an der Zukunft des Mitarbeiters orientiertes Trennungsmanagement stärkt die Unternehmenskultur und erhält den Unternehmenserfolg. Damit erntet das Unternehmen den Respekt der verbleibenden Mitarbeiter und minimiert interne Reputationsverluste.

Corporate Identity und Glaubwürdigkeit

Unternehmensleitbilder, Führungsgrundsätze, Imagebroschüren und Investitionen in die Corporate Identity werden mit einer fairen Trennung wirksam unterstützt und von den Mitarbeitern nicht in Frage gestellt.

Demografischer Wandel, Reputation und Employer Branding

Vor dem Hintergrund der Entwicklungen am Arbeitsmarkt, den geringer werdenden Potentialen an Fach- und Führungskräften, ist die Wertigkeit des Rufes als attraktiver Arbeitgeber eine zentrale Überlebensfrage für Unternehmen.

HR Trends: Personalarbeit wird nachhaltiger, Krisenbewältigung intelligenter

Personalabbau in guten Zeiten

'HR-Klima Index 2010' durch die Managementberatung Kienbaum: 233 Unternehmen bauen trotz guter Geschäftsaussichten weiter Personal ab.

Outplacement wird immer häufiger vom Mittelstand beauftragt

Vor allem mittelgroße Betriebe entdecken in jüngster Zeit die Vorzüge der Outplacement-Beratung. Sie hoffen dadurch, Trennungen von Führungskräften und Fachkräften, die aufgrund von Umstrukturierungen oder Fusionen nötig geworden sind, ohne Reibungsverluste für beide Seiten über die Runde zu bringen.

Beispiel: Das Center of Competence „Outplacement“ bei Daimler

http://www.outplacement50plus.com/fileadmin/user_upload/dokumente/fachartikel/Outplacement_Professionelles_Trennungsmanagement_als_Teil_der_Unternehmenskultur_401_Personalwirtschaft_1209.pdf

Christina Kock

0172-7696096

0221-1695-2400

kock@dom-consulting.com

www.dom-consulting.com

View to people
Blick für Menschen

DOM▲CONSULTING®
DEVELOPMENT | ORGANISATION | MANAGEMENT