

Outplacement

Beratung zum beruflichen Neustart

*... bedanken uns für die erfolgreiche
Mitarbeit und wünschen Ihnen
für Ihre berufliche und private
Zukunft alles Gute und weiterhin
viel Erfolg!*



Veränderung als Chance

Das Arbeitsverhältnis auf Lebenszeit ist in den meisten Volkswirtschaften heute eher die Ausnahme. In der modernen Arbeitswelt sind Globalisierung, Wachstum und Marktchancen inzwischen so selbstverständliche Begriffe wie Fortschritt, Mobilität und Softskills als auch Rationalisierung, Personalveränderung und Kündigung.

Häufig erfolgt der Stellenwechsel auf eigenen Wunsch des Mitarbeiters. Es gibt aber auch Gründe, die den Arbeitgeber veranlassen, sich von ganzen Unternehmenseinheiten genauso wie von verdienten, hochqualifizierten oder langjährigen Mitarbeitern trennen zu müssen. Nur: Wenn es passiert, befinden sich sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber in einer schwierigen Lage. Gefragt ist gerade heute eine möglichst einvernehmliche, faire und soziale Lösung, die dem Mitarbeiter in dieser kritischen Situation hilft. Oft sollen Abfindungszahlungen dem Mitarbeiter zwar die Trennung erleichtern, aber häufig ist die Abfindung verbraucht, bevor die Betroffenen einen neuen Job gefunden haben. Häufig fällt es betroffenen Mitarbeitern schwer, sich auf die neue Situation und die Anforderungen des Arbeitsmarktes schnell und erfolgreich einzustellen.

Outplacement ist die bessere Alternative zu den üblichen Konzepten beim Abbau von Arbeitsplätzen. Diese Trennungskultur kommt nämlich beiden zugute: Der Mitarbeiter erhält eine neue berufliche Perspektive sowie konkrete, fachliche Unterstützung bei seiner Neuorientierung durch einen per-

sönlichen und erfahrenen Berater. Das Unternehmen bewahrt mit dem partnerschaftlichen, sozialen Handeln sein Ansehen und die Motivation bei den scheidenden wie den verbleibenden Mitarbeitern.

Bedeutung

Outplacement ist die professionelle Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung durch einen erfahrenen Berater auf Grund des unfreiwilligen Arbeitsplatzverlustes. Durch den Einsatz einer Outplacementberatung soll eine einvernehmliche, konstruktive Trennung erreicht werden. Der ausscheidende Mitarbeiter soll gezielt in die Lage versetzt werden – meist aus dem noch „sicheren“ Arbeitsverhältnis heraus – eine anderweitige, Position zu finden, die den eigenen Potenzialen und Zielen entspricht. In den meisten Fällen steht der konkrete Zeitpunkt der Trennung, also der Endtermin des Arbeitsvertrages, bereits fest.

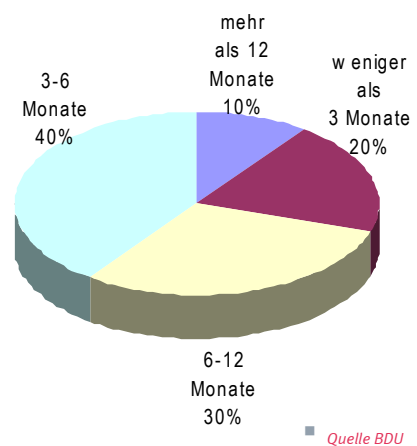
Herkunft

Heute helfen bereits viele Arbeitgeber ihren ausscheidenden Mitarbeitern, sich durch eine Outplacement-Beratung bei einem neuen Arbeitgeber erfolgreich zu „platzieren“. Das heißt: Der Arbeitgeber zahlt seinem scheidenden Mitarbeiter den professionellen Karriere-Coach. Die eigentlichen Wurzeln des Outplacement-Konzepts liegen in den USA. Mit speziellen Beratungsmaßnahmen sollten US-Soldaten nach dem Zweiten Weltkrieg wieder ins zivile Leben eingegliedert werden. An diesem Vorbild orientierte sich dann in den 60er

„Outplacement ist ein Neustart, der die Chance auf eine berufliche Verbesserung in sich birgt.“

Schneller in den neuen Job

Mit Outplacement sind Mitarbeiter in der Regel früher in einer neuen Beschäftigung als ohne fachliche Unterstützung. Die durchschnittliche Beratung dauert zwischen 9-12 Monaten.



Erfolgsvoraussetzungen für eine Outplacement-Beratung:

- freiwillige einvernehmliche Trennung
- Veränderungsbereitschaft und Aktivität des Klienten
- Zusammenarbeit zwischen Berater und Klient
- Vermittlungsfähigkeit
- Akzeptanz und Wertschätzung der Outplacementberatung
- keine Persönlichkeitsstörungen, schwere Krankheit oder Drogensucht
- Vermittlungsfähigkeit



Jahren der amerikanische Ölkonzern Exxon, um Restrukturierungsmaßnahmen im Unternehmen sozialverträglich abzufedern und entwickelte ein komplettes Programm für die betroffenen Arbeitnehmer.

Die erste Outplacement-Beratungsgesellschaft wurde 1969 in New York gegründet. In den 70er Jahren begann sich Outplacement als „Freisetzungsinstrument“ in der betrieblichen Praxis mehr und mehr durchzusetzen. Die dortigen Unternehmen setzen Outplacement ganz selbstverständlich zur sozialverträglichen Abfederung von Kündigungen ein. Auch in Frankreich sind Vereinbarungen zu Outplacement regelmäßiger Bestandteil der Sozialpläne.

Nutzen für alle Seiten

Vorteile für die Unternehmen:

- Konfliktarme Gestaltung des Trennungsprozesses
- Vermeidung von Imageschäden
- Effizienterer Einsatz der Gelder
- Vermeidung langwieriger Rechtsstreitigkeiten
- Schnellere Realisierung organisatorischer und personeller Veränderungen
- Einbußen in der Produktivität werden abgefedert bzw. verhindert
- Vermeidung von Motivationsverlusten

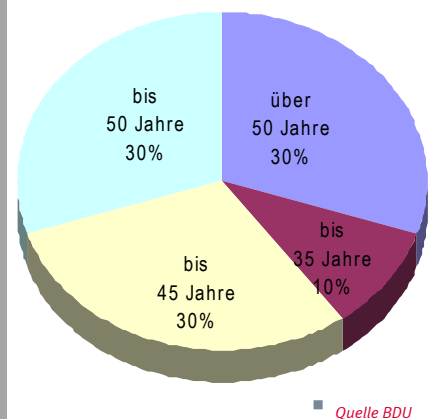
Anfänglich war der Einsatz den höheren Führungskräften vorbehalten. Inzwischen hat sich der Einsatz im Zuge der Verbreitung als personalpolitisches Instrument auf fast alle Hierarchieebenen ausgedehnt. Unterschiede bestehen bei den Programmen im Wesentlichen bezüglich Dauer und Intensität. Inzwischen hat sich auch in Deutschland seit den 80er Jahren Outplacementberatung zu einem erfolgreichen personalpolitischen Instrumente zur der sozialverträglichen Trennung und deren Wiedereingliederung von Arbeitnehmern in den Arbeitsprozess entwickelt. Pro Jahr werden nach Schätzungen des BDU etwa 15.000 Mitarbeiter bei der beruflichen Veränderung begleitet und beraten.

Vorteile für die Mitarbeiter:

- Unterstützung in einer persönlich schwierigen Umbruchphase
- Überprüfen eigener Visionen und Ziele
- Erkennen der persönlichen Stärken und Potenziale
- Beratung und Hilfestellung bei den Bewerbungsaktivitäten
- Unterstützung bei der Stellensuche und -vermittlung
- Erfolgreiche berufliche Neuorientierung
- Vermeidung von Arbeitslosigkeit

„Wer seinen Arbeitsplatz verliert, soll mit Unterstützung seines ehemaligen Arbeitgebers einen neuen finden.“

Der durchschnittliche Outplacement-Kandidat ist zwischen 40 und 50 Jahre alt.

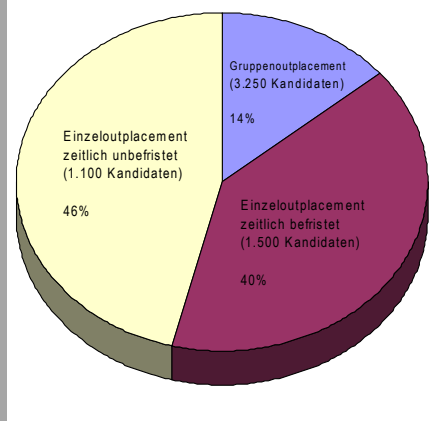


Quelle BDU

Einflussfaktoren

- persönliches Leistungsprofil
- bisherige berufliche Stationen
- Alter
- Mobilität
- Zeitpunkt der beruflichen Orientierung

Verteilung des Gesamtmarktumsatzes auf die einzelnen Beratungssegmente



Quelle BDU



Fördermöglichkeiten

Sozialgesetzbuch Drittes Buch
§ 216a Förderung der Teilnahme an
Transfermaßnahmen

(1) Die Teilnahme von Arbeitnehmern, die auf Grund von Betriebsänderungen oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses von Arbeitslosigkeit bedroht sind, an Transfermaßnahmen wird gefördert, wenn

1. die Maßnahme von einem Dritten durchgeführt wird,
2. die vorgesehene Maßnahme der Eingliederung der Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt dienen soll,
3. die Durchführung der Maßnahme gesichert ist und
4. ein System zur Sicherung der Qualität angewendet wird.

Transfermaßnahmen sind alle Maßnahmen zur Eingliederung von Arbeitnehmern in den Arbeitsmarkt, an deren Finanzierung sich Arbeitgeber angemessen beteiligen. Als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten Betriebsänderungen im Sinne des § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes unabhängig von der Unternehmensgröße.

(2) Die Förderung wird als Zuschuss gewährt. Der Zuschuss beträgt 50 Prozent der aufzuwendenden Maßnahmekosten, jedoch höchstens 2 500 Euro je gefördertem Arbeitnehmer.

(3) Eine Förderung ist ausgeschlossen, wenn die Maßnahme dazu dient, den Arbeitnehmer auf eine Anschlussbeschäftigung im gleichen Betrieb oder in einem anderen Betrieb des gleichen Unternehmens oder, falls das Unternehmen einem Konzern angehört, in einem Betrieb eines anderen Konzernunternehmens des Konzerns vorzubereiten. Durch die Förderung darf der Arbeitgeber nicht von bestehenden Verpflichtungen entlastet werden.

(4) Die Agenturen für Arbeit beraten die Betriebsparteien über die Fördermöglichkeiten nach Absatz 1 auf Verlangen im Vorfeld der Entscheidung über die Einführung von Transfermaßnahmen, insbesondere auch im Rahmen von Sozialplanverhandlungen nach § 112 des Betriebsverfassungsgesetzes.

(5) Während der Teilnahme an Transfermaßnahmen sind andere Leistungen der aktiven Arbeitsförderung mit gleichartiger Zielsetzung ausgeschlossen.



Was geschieht beim Outplacement?

Die Outplacementberatung hilft Unternehmen und Mitarbeitern negative Folgen einer Trennung aufzufangen und in Chancen für den betroffenen Mitarbeiter umzuwandeln. Durch eine umfassende Analyse der Qualifikationen, der Motivation, des Leistungspotenziales und des Eignungsprofils hilft der Outplacementberater die Weichen für die berufliche Zukunft zu stellen.

Eine Outplacementberatung ist ein ganzheitlicher Prozess, der typischerweise aus folgenden Phasen besteht:

Am Anfang jeder Outplacement-Beratung steht die Bestandsaufnahme. Gemeinsam mit dem Berater zieht der Mitarbeiter Bilanz: Wo steht der Mitarbeiter aktuell, was ist bisher gut, was weniger erfolgreich gelaufen? Was würde der Mitarbeiter noch einmal genauso machen, wo würde er die Zeit gern zurück

drehen und Dinge anders angehen? Auf welchen Feldern braucht er besondere Unterstützung? Welche Informationen liefert der alte Arbeitgeber zum Trennungsgeschehen? Sind alle Alternativen gründlich geprüft? Was sind die Erwartungen der Mitarbeiter an eine Outplacement-Beratung?

Der Berater hilft, die Frustration und Enttäuschung, die die Kündigung ausgelöst hat, zu verarbeiten. Es ist wichtig, dass der Mitarbeiter die verschiedenen emotionalen Phasen von Trauer bis Wut bewusst durch-

laufen kann, damit er die schwierigen Gefühle am Ende im Idealfall in positive Energie und gesteigerte Motivation umwandeln kann.

Im weiteren Verlauf der Outplacement-Beratung geht es darum, die persönliche Situation zu analysieren: In welcher finanziellen Situation steckt er? Wie sieht das familiäre Umfeld aus? Welche

Konflikte beschäftigen ihn? Was waren die Kündigungsursachen? Was kann man aus der Situation für die Zukunft lernen?

Die Potenzialanalyse dient als Ausgangspunkt der Zielfindungsarbeit. Mit Hilfe umfangreicher Tests erarbeitet der Mitarbeiter gemeinsam mit dem Berater ein persönliches Stärken- und Schwächenprofil und erkundet, inwieweit sich Selbstbild und Fremdbild, das heißt die Art, wie der Mitarbeiter

auf Mitmenschen wirkt, decken. Außerdem werden persönliche Interessen und Neigungen geklärt – eine wichtige Voraussetzung, um später das Berufsbild zu definieren, das dem Mitarbeiter auf lange Sicht Arbeits- und damit Lebenszufriedenheit garantieren wird.

Die einzelnen Schritte
Analyse und Neuorientierung

Bestandsaufnahme

„Trauerarbeit“

Analyse der persönlichen
Situation des Betroffenen
nach der Kündigung

Potenzialanalyse, Standort-
bestimmung und Visionen



Die Ergebnisse der vorangegangenen Analysen führen nun gemeinsam mit dem Coach zu neuen Zielen und Prioritäten. Dabei sollten über die rein berufliche Zielplanung hinaus persönliche und private Wünsche mit einbezogen werden.

Grundlage einer individuellen Bewerbungsstrategie muss die persönliche Werbebotschaft des Mitarbeiters, der sogenannte USP (unique selling proposition) sein. Gemeinsam mit dem Coach arbeitet er daran, die wichtigsten „Verkaufsargumente“, die für ihn als Mitarbeiter sprechen, genau auf den Punkt zu bringen. Diese Argumente werden anschließend alle Bewerbungsaktivitäten wie ein roter Faden durchziehen. Dann geht es an die Recherche möglicher neuer Arbeitsfelder und die Unterstützung bei der Vermittlung:

Ohne eine perfekte Bewerbungsmappe läuft gar nichts. Dabei stellt sich zuerst die Frage: Selber machen, Anleitung in Anspruch nehmen oder komplett gestalten lassen? In der Praxis hat sich eine Kompromisslösung sehr bewährt: Gemeinsam mit dem Coach wird die Botschaft erarbeitet, die praktische Umsetzung (exakte Formulierung, Gestaltung des Layout) erfolgt gemeinsam mit den Bewerbungsprofis. Was der Mitarbeiter übernimmt und wo der Outplacement-Berater hilfreich zur

Denn ob der Mitarbeiter tatsächlich die nächste Stufe auf der Karriereleiter anstrebt, hat nicht zuletzt auch damit zu tun, wie wichtig ihm ein intensives Privatleben mit Zeit für Hobbies und Familie ist.

Welche Arbeitgeber sind für ihn interessant, wo findet er passende Stellenangebote, welche Stellen gibt es und woran erkennt er, ob ein Stellenangebot zu ihm passt?

Wie kann er das Internet als Rechercheinstrument und zur Selbstpräsentation in Stellenbörsen nutzen? Wiesollte ein Stellengesuch aussehen, wo sollte es platziert werden? Des Weiteren sollte er seine persönlichen Kontakte aktivieren, Kontakte des Beraters nutzen oder Personalvermittlungen einschalten.

Seite steht, entscheidet sich von Fall zu Fall. In der Regel lassen sich die vorhandenen Unterlagen deutlich optimieren.

Ähnlich wie beim Arbeitszeugnis gilt: Die Bedeutung des Dokuments darf nicht unterschätzt werden. Schließlich betrachten Arbeitgeber die Bewerbungsmappe als Visitenkarte oder erste Arbeitsprobe des Bewerbers – und darauf sollte man einige Sorgfalt verwenden.

Konkrete Ziele neu definieren

Das eigene Bewerbungsverfahren entwickeln und umsetzen – Ziele in Strategie verwandeln

Bewerbungsunterlagen optimieren



Egal ob bei der telefonischen Kontaktaufnahme oder später im Vorstellungsgespräch: Nur wer sich wirkungsvoll verbal präsentieren kann, wird Erfolg haben. Gemeinsam mit dem Coach erarbeitet der Mitarbeiter die mündliche Selbstdarstellung für die Kurzpräsentation und das Vorstellungsgespräch.

Der Mitarbeiter und der Coach entwickeln Strategien, weniger rühmliche Punkte in seinem Lebenslauf zu

„verkaufen“, Lücken und Misserfolge nachvollziehbar zu machen und seinen bisherigen Werdegang als logisches Aufeinanderfolgen darzustellen. Außerdem entwickelt er Argumente, warum gerade er als Mitarbeiter der Richtige für die zu besetzende Position ist und weshalb er unbedingt für dieses Unternehmen arbeiten möchte – denn genau nach diesen Dingen wird er mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit gefragt werden.

Hier geht es darum, eingehende Angebote kritisch zu prüfen und die Pro- und Kontraargumente daraufhin abzuwägen, ob das Angebot mit den definierten Zielen in Einklang zu bringen ist. Ein guter Berater wird von über-

hasteten Entscheidungen abraten und den Mitarbeiter in Bezug auf die Vertragskonditionen präparieren. War die Strategie bis hierher erfolgreich, werden bald die ersten Job-Angebote eingehen.

In der Regel endet die Betreuung bei der Einzel-Outplacementberatung erst, wenn der Betroffene sich im neuen Unternehmen eingelebt hat. Begleitendes Coaching im neuen Umfeld kann helfen, neue Strukturen schneller zu durchschauen und adäquate Verhaltensweisen zu entwickeln. Wem es gelingt mit

professioneller Unterstützung die üblichen Einsteiger-Fettnäpfchen geschickt zu umgehen, hat bessere Chancen, die Probezeit erfolgreich zu überstehen und sich an seinem neuen Arbeitsplatz optimal zu integrieren.

Für die kommenden Jahre prognostizieren Unternehmen folgende Entwicklungen:

- kontinuierlich wachsender Markt bei gleichzeitiger Zunahme des Wettbewerbsdrucks
- Zunahme der Nachfrage nach Outplacementberatung vor allem aus dem Mittelstand

- Zunahme der Kandidaten aus der Altersklasse über 45 Jahren
- Zunahme der zeitlich befristeten Mandate in der Einzeloutplacementberatung
- Bedeutungszunahme von Themen wie Work-Life-Balance für den Kandidaten im Rahmen der Beratung

Coaching für die mündliche Selbstdarstellung

Entscheidungshilfe

Coaching: Schritt für Schritt in die neue Existenz

Gewinn auf allen Seiten



Unsere Kompetenz

Das Büro für Berufsstrategie Hesse/Schrader ist ein renommiertes Karriereberatungs- und Seminarunternehmen mit Hauptsitz in Berlin. Bereits seit 1992 bieten die Karriere-Coaches und Trainer des Büro für Berufsstrategie Hesse/Schrader an bundesweiten Standorten für Arbeitnehmer und Unternehmen individuelle Beratungen aus dem gesamten Themengebiet von Job und Karriere zur Entwicklung berufsfördernder Softskills sowie prozessbegleitendes Coaching und Outplacement an.

Im Rahmen unserer individuellen Coaching- und Karriereberatung ist die Outplacement-Beratung ein weiterer Schwerpunkt. Mit unserem Konzept, Unternehmen und Mitarbeitern in dieser schwierigen Umbruchphase kompetente Unterstützung zu bieten und auf der Grundlage einer umfassenden Potenzialanalyse neue Berufsperspektiven zu erarbeiten, werden wir insbesondere Arbeitnehmern durch eine konstruktive und erfolgsorientierte Gestaltung des Veränderungsprozesses gerecht. In fast allen Fällen gelingt eine zeitnahe und den Eigenschaften, Fähigkeiten und Wünschen des Arbeitnehmers entsprechende Unterbringung in ein neues Arbeitsverhältnis.

Das Büro für Berufsstrategie Hesse/Schrader ist aus der erfolgreichen Ratgeberreihe der Erfolgsautoren und Psychologen Jürgen Hesse und Hans Christian Schrader hervorgegangen, die in der Bundesrepublik die führenden Fachautoren im Bereich der Bewerbungsliteratur und weiterer zahlreicher Spezialthemen zur beruflichen Entwicklung sind.

Mehrere Millionen Leser der Hesse/Schrader-Bücher sprechen für die kontinuierliche Qualität und Aktualität des Büro für Berufsstrategie Hesse/Schrader.

Das Büro für Berufsstrategie Hesse/Schrader entwickelt in enger Zusammenarbeit mit seinen Beratern und Trainern moderne Konzepte einer prozess-, anwendungs- und zukunftsorientierten Karriereberatung und Seminargestaltung.

Neben der persönlichen Beratung ist das Büro für Berufsstrategie anerkannter Seminaranbieter für Trainings und Inhouse-Seminare in den Bereichen Bewerbung, Kommunikation und Präsentation, soziale Kompetenz, Führungskräfte- und Persönlichkeitsentwicklung. Wir führen jährlich bis zu 800 Veranstaltungen im ganzen Bundesgebiet durch.

Alle Karriereberater, Trainer und Referenten des Büro für Berufsstrategie Hesse/Schrader verfügen über langjährige Trainings- und Beratungspraxis und besitzen neben einem einschlägigen Studium der Psychologie, Pädagogik oder Geisteswissenschaften umfassende praktische Erfahrungen und Kenntnisse aus Unternehmen und Wirtschaft. Unsere Beratungen und Trainings werden bundesweit durchgeführt. Dies ist gewährleistet durch ein bundesweites Trainer- und Beraternetz um die Standorte des Büro für Berufsstrategie Hesse/Schrader.

„Gerne beantworten wir Ihre weiteren Fragen.“

Auf Ihren Anruf freuen sich
Thomas Rübel
Anke Schorsch

Büro für Berufsstrategie
Hesse / Schrader
Oranienburger Straße 4-5
10178 Berlin
Tel. 030-28 88 57 0
Tel. 01805 - 288200
Fax 030 - 28885736
info@berufsstrategie.de

weitere Standorte
Hamburg
Frankfurt am Main
Wiesbaden
Leipzig
Köln
München
Stuttgart

Bei Interesse können wir Ihnen gerne dieses Buch zum Preis von 18,90 € übersenden.

