

gen führen zur Definition eines idealen Berufsziels, nicht unbedingt identisch mit der bisherigen Tätigkeit.

Der Kandidat entwickelt mit Hilfe seines Beraters eine Marketingstrategie zur „aktiven“ Jobfindung und wird planmäßig auf die Stellensuche vorbereitet. Besondere Bedeutung wird auf professionelles Videotraining gelegt, auf die Simulierung von Situationen bei Vorstellungsgesprächen und Kontaktgesprächen.

von langjährigen Mitarbeitern nicht ohne eine gewisse Hilfestellung zu trennen.

Outplacement wird seit Jahren in den USA und in vielen europäischen Ländern erfolgreich eingesetzt, um Unternehmen die konfliktfreie Trennung von Mitarbeitern zu ermöglichen. Seit Mitte 1988 wird diese neue Personal Dienstleistung nach der Methode DBM, des internationalen Marktführers und Outplacement-Spezialisten auch in Österreich angeboten.



OUTPLACEMENT ein Instrument des modernen Personalmanagements

Unternehmen, die sich von einem Mitarbeiter trennen, versuchen oft, den Ausstieg durch freiwillige Abfertigungsleistungen zu erleichtern. Ein teures und ineffektives Instrument, denn eine neue berufliche Zukunft erhält der Mitarbeiter dadurch nicht.

Outplacement, die vom alten Unternehmen finanzierte professionelle Betreuung von ausscheidenden Mitarbeitern gilt in dieser Situation als wirkungsvolle und kostengünstige Alternative.

Outplacement ist nicht Stellenvermittlung, sondern bietet professionelle Vorbereitung auf die Stellensuche und vermittelt besonders effektive und innovative Suchtechniken. Für die Dauer seiner Jobsuche stehen dem Kandidaten ein persönlicher Berater, ein eigener Büroplatz, eine umfassende Fachbibliothek, Sekretariatsdienste, Firmenauskünfte und dgl. kostenlos zur Verfügung.

Das Programm beginnt mit einer Stärken-Schwächen-Analyse des Kandidaten. Die gemeinsam festgestellten Fähigkeiten, Kenntnisse und Neigung

Erfahrungen aus dem Ausland zeigen eine fast 100%ige Erfolgsquote, 85% der Kandidaten finden eine gleichwertige oder bessere Position. Besonders geeignet ist Outplacement für Personen über 45, die bei der üblichen Stellensuche oft Probleme und Frustrationen erleben. Im Jahre 1988 betrug z. B. das Durchschnittsalter der Kandidaten in der BRD 48,3 Jahre, in Österreich 47,1 Jahre.

Vorteile für das Unternehmen:

Auch für das Unternehmen, welches das Programm in der Regel finanziert, sind die Vorteile klar zu erkennen:

- ☛ die Kündigungsentscheidung wird schneller getroffen (kostensparend)
- ☛ mit Outplacement verläuft die Trennung konfliktfrei
- ☛ die verbleibenden Mitarbeiter bleiben motiviert
- ☛ das Firmenimage nach außen wird gewahrt
- ☛ arbeitsgerichtliche Auseinandersetzungen können vermieden werden
- ☛ es gehört bei vielen Firmen ganz einfach zur Unternehmenskultur, sich

