

Trennung mit Stil und Charakter

Outplacement – für eine weitgehend konfliktfreie Trennung

Wie immer die Führungskraft es anstellt, eine Kündigung hat meist einen bitteren Beigeschmack. Dass es auch stilvoll zugehen kann beweist Outplacement. **Von Verena Reicht und Dr. Peter Sommer.**

In den 70er-Jahren begann sich Outplacement als „Freisetzungsinstrument“ in der betrieblichen Praxis durchzusetzen. Im deutschsprachigen Raum wurde dieser Ansatz erstmals in den 80er-Jahren aufgegriffen und unter Beibehaltung der englischen Bezeichnung eingeführt. Das Konzept war zunächst nur Führungskräften der mittleren und oberen Ebene vorbehalten, wurde aber mit der wachsenden Verbreitung auch auf weitere Zielgruppen ausgedehnt und umfasst heute alle Hierarchieebenen einschließlich Lohnempfänger. Die angebotenen Programme unterscheiden sich wesentlich hinsichtlich Dauer und Intensität. Auftraggeber ist in jedem Fall der Arbeitgeber, der sich von seinem Mitarbeiter

trennen möchte. Die Motive des Arbeitgebers, diese Dienstleistung zu finanzieren, sind vielfältig. Der Beratungsverlauf ist ein strukturiertes vereinheitlichtes Verfahren. Die Berater sprechen in der Regel vom Beratungsprogramm. Das „Programm“ gliedert sich in drei Abschnitte. Zunächst durchlaufen die Beteiligten ein Einzelassessment, bestehend aus mehreren Testverfahren, Interview, Fragebögen, Selbst- und Fremdeinschätzung. Das Ergebnis ist die Analyse ihrer fachlichen Fähigkeiten sowie ihrer persönlichen Stärken und Schwächen. Erst danach können eine oder mehrere mögliche Zielpositionen definiert werden. Der zweite Teil des Programms ist die Optimierung der Unterlagen, das Erstellen

der sogenannten Trennungsbegründung („Warum verlasse ich das Unternehmen?“), die Vorbereitung des Zeugnisses, das Bereitstellen von Referenzen sowie das Üben von Vorstellungs- und Kontaktgesprächen – kurz gesagt die gesamte Präsentation des Kandidaten.

Nach dieser Vorbereitung geht der Betroffene „auf den Markt“, d.h. er beginnt sich zu bewerben. In der Regel darf er einen Büroarbeitsplatz sowie Schreibservice während des gesamten Zeitraums in Anspruch nehmen. Begleitet wird er durch den Berater, bis er einen neuen Arbeitsvertrag und die Probezeit im neuen Unternehmen bestanden hat. Bei der heutigen Arbeitslosigkeit, die stärker denn je ein Thema ist, das uns alle berührt, ist dies eine verschwindend geringe Zahl von Betroffenen, denen geholfen wird, die Arbeitslosigkeit zu überwinden. Bei fast fünf Millionen Arbeitslo-



sen werden dringend Rezepte gesucht, diesen zu helfen. Die Outplacement-Beratung kann eines davon sein, das jedoch nicht strukturell wirkt, sondern nur Einzelfallhilfe ist. Das wird häufig kritisch gesehen, denn es geschieht vielleicht auf Kosten desjenigen, der ohne Beratung nach einer neuen Arbeit suchen muss, denn der Arbeitsmarkt ist derzeit ein Verdrängungsmarkt, und der Bessere – in diesem Fall der besser Beratene – bekommt den Job. (Quelle: Caroline Fischer in ihrer Untersuchung zur Qualität der Outplacement-Beratung.)

Vorteile durch Outplacement auf beiden Seiten

Outplacement bietet umfangreiche Vorteile und Nutzen für den gekündigten Mitarbeiter und für das Unternehmen.

Die wichtigsten Nutzenaspekte für Arbeitnehmer sind unter anderem:

- Kompensation des Trennungstraumas,
- Aufbau eines Selbstwertgefühls und emotionale Begleitung,
- Fremdeinschätzung durch einen Externen,
- Bewerbungstraining,
- Sicherung der neuen Position.

Für das Unternehmen bietet Outplacement folgende Vorteile:

- Vermeidung von langwierigen und teuren Rechtsstreitigkeiten,
- Bewahrung des sozialen Images in der Öffentlichkeit,
- positive Signalwirkung auf die verbleibenden Mitarbeiter,
- Stärkung der Glaubwürdigkeit des Management durch die Demonstration der Unternehmenskultur.

Ein weiterer Nutzen ergibt sich für die Führungskraft, die die Kündigung dem Mitarbeiter gegenüber kommunizieren und umsetzen muss. Die Möglichkeit im Trennungsgespräch etwas anbieten zu können, zeigt dem Gekündigten eine Perspektive auf und dokumentiert die eigene soziale Verantwortung. Mag. Heinz Hantschel von dbm Österreich: „Erfahrungen aus dem In- und Ausland zeigen eine fast 100%ige Erfolgsquote, 85 % der Kandidaten finden eine gleichwertige oder bessere Position, nur 15 % müssen positionelle oder finanzielle Einbußen hinnehmen. Besonders geeignet ist Outplacement für Personen über 45, die bei der üblichen Stellensuche oft Probleme und Frustrationen erleben.“

Wie findet Outplacement statt?

Eine Outplacementberatung sollte im Idealfall bereits vor den ersten Trennungsgesprächen beauftragt werden. Der Auftrag kann Individualberatung eines Mitarbeiters bis hin zur Projektverantwortung für die Personalfreisetzung im Rahmen einer Restrukturierungsmaßnahme beinhalten.

Abhängig vom Projektauftrag kann die Einzelberatung befristet oder unbefristet sein. Im weiteren Verlauf beschreibt der vorliegende Artikel Ablauf und Inhalt eines unbefristeten Einzelberatungsprozesses, da es sich bei dieser Form um die in unserer Praxis am häufigsten eingesetzte handelt.

Die unbefristete Einzelberatung

Erstgespräch

Im Erstgespräch erfährt der Betroffene alle wichtigen Informationen über Inhalte, Ablauf und Rahmenbedingungen der Beratung. Nach dem Gespräch entscheidet sich der Betroffene, ob er diese Dienstleistung in Anspruch nehmen will.

Coachingphase 1

Diese intensive Beratungsphase ist geprägt von Trennungsbewältigung, einer Stärken- und Schwächenanalyse sowie Motivations- und Zielearbeit. Der Teilnehmer definiert mit dem Berater das zukünftige Berufsziel und legt seine persönliche Zielwegplanung fest. Weiters wird Bewerbungs-Know-how, vor allem Informationen über den Arbeitsmarkt, unterschiedliche Möglichkeiten der Bewerbung, Erstellung von Bewerbungsunterlagen vermittelt, sodass jeder Teilnehmer optimal für die Bewerbungsphase gerüstet ist.

Coachingphase 2

In dieser Phase setzt der Teilnehmer selbstständig Bewerbungsaktivitäten, reflektiert diese mit seinem persönlichen Berater. Aufgrund des Feedbacks am Arbeitsmarkt können Veränderungen der Bewerbungsstrategie initiiert werden. Weiters werden die Teilnehmer optimal auf Vorstellungsgespräche vorbereitet und nutzen das vorhandene Netzwerk des Beratungsunternehmens für ihre Arbeitssuche. Im Bedarfsfall kann die Beratung auch in Richtung Selbstständigkeit und Gründungscoaching gehen, um Teilnehmer bei diesem Schritt zu unterstützen.

Für Führungskräfte empfiehlt es sich, ein Spezialmodul mit einem zusätzlichen As-



Professionelles
Outplacement mit den
internationalen
Outplacement-
Spezialisten

OUTPLACEMENT ist ein systematischer Prozess, der einem ausscheidenden Mitarbeiter hilft, in kurzer Zeit eine neue Stelle mit guten persönlichen Erfolgchancen zu finden.

- Der Mitarbeiter willigt leichter in eine einvernehmliche Trennung ein.
- Keine Imageschädigung durch Negativpropaganda enttäuschter Mitarbeiter.
- Keine unangenehmen und kostspieligen gerichtlichen Auseinandersetzungen.
- Der innerbetriebliche Arbeitsfriede und das kollegiale Klima bleiben erhalten.

DBM Karriereberatung

Wien 01/7132811

Linz 0732/667271

www.dbm.com

Mühlenhoff + Partner

Wien: 01/3153555

www.muehlenhoff.at

placementgroup

Wien 01/51454-19

www.placementgroup.at

Schuster & Associates

Wien 01/8020196

www.schuster-associates.at

Das Tabu zum Thema machen

Wer sind die „direkt“ Betroffenen einer Personalabbaumaßnahme? Natürlich jene Mitarbeiter, die gekündigt werden! Aber gibt es sonst noch Betroffene? Ein Abbauprozess erschüttert die gesamte Organisation. Gekündigte genauso wie Führungskräfte und – nicht zu vergessen – die verbleibenden Mitarbeiter, die sich oftmals mit Schuldgefühlen gegenüber den Gekündigten auseinandersetzen müssen und andererseits das Gefühl der Unsicherheit (Wann bin ich an der Reihe?) nicht mehr loswerden. Im Rahmen eines Personalabbauprozesses ist es daher nötig, möglichst viele der betroffenen Ebenen – scheidende Mitarbeiter, Führungskräfte (die Umsetzer des Change-Prozesses) und Verbleibende sowie die „Organisationsebene“ – in ein unterstützendes Konzept zu integrieren.

Mag. Astrid Ewald, CONTRUSTimpuls Entwicklungsberatung: „Aus unserer Erfahrung mit Entwicklungsprogrammen für Manager ist Personalabbau für Führungskräfte kein Thema bis zu dem Moment, da sie sich mitten darin wiederfinden. Und zwar in der Rolle derjenigen, die Potenziale der Restrukturierung wirklich „auf den Boden zu bringen“ haben, sind sie aber gleichzeitig die, die den Abbau in Form von konkreten Trennungen umzusetzen haben. Unvorbereitet, oft mangelhaft informiert und selbst verunsichert fühlen sie sich mit dieser Aufgabe häufig überfordert und allein gelassen. Die Umsetzung beginnt dort, wo die externe Begleitung meist endet. Viele problematisch verlaufende Kündigungen und sich lange verzögernde Rekonvaleszenzphasen können verbessert werden, wenn Führungskräfte in dieser Phase sinnvoll unterstützt werden. Unterstützung bedeutet, das Tabu zum Thema zu machen, es in seiner Tragweite besprechbar zu machen ohne zu beschönigen, Werkzeuge und Informationen zur Bewältigung an die Hand zu geben und eine konstruktive Haltung zum Prozess zu entwickeln. Ebenso wie Strategien zur Information und Führung während des Abbauprozesses in Richtung der Verbleibenden zu erarbeiten.

Denn auch die Verbleibenden befinden sich in einer Situation der Verunsicherung. Hinsichtlich der persönlichen beruflichen Zukunft, ebenso wie in der Thematik des „Survivor's Syndrome“, das durch Schuld- und Verlustgefühle geprägt ist und die Handlungsfähigkeit stark einschränkt. Auch für ihre Seite ist es wichtig, die Themen besprechbar zu machen und gut zu versorgen. Ein professionell durchgeführter und begleiteter Trennungsprozess ermöglicht, dass MitarbeiterInnen und Organisation nachher reif und bereit sind für einen energiegelassen Neubeginn.“

www.contrustimpuls.at



sessementcenter-Training mit Tests, Gruppenübungen und individuellen Feed-back-Gesprächen anzubieten.

Coachingphase 3

In dieser Phase arbeitet der persönliche Berater mit dem Teilnehmer beispielsweise an den jeweiligen persönlichen Hürden, die bisher die Arbeitsaufnahme erschwert haben und unterstützt ihn bei den nächsten Schritten. Diese Phase dauert so lange bis der Teilnehmer sein persönliches Ziel erreicht hat.

Jobcoaching

Um den Neueinstieg zu festigen und die Teilnehmer in der beruflichen Veränderungssituation zu unterstützen, umfasst Outplacement nach der individuellen Zielerreichung eine berufsbegleitende Beratung während der ersten Wochen/Monate im neuen Job.

Fallbeispiel

Fallbeispiel 1:

Herr T., 53 Jahre alt, arbeitet seit 20 Jahren in einem international tätigen Industrieunternehmen. Er hatte sich in diesem Unternehmen die klassische Karriereleiter emporgearbeitet. Zuletzt war er Vertriebsleiter für einen Geschäftsbereich. Aufgrund einer unternehmensweiten Umstrukturierung wurde er gekündigt. Im Zuge des Kündigungsgesprächs mit seinem Vorgesetzten erhielt er das Angebot eines Outplacements.

Die Beraterin setzte sich mit Herrn T. telefonisch in Verbindung und vereinbarte mit ihm einen Erstgesprächstermin. Herr T. kam sehr niedergeschlagen und frustriert zum vereinbarten Termin. Er äußerte Zweifel über die Sinnhaftigkeit einer solchen Beratung, da er sich doch „selbst bewerben könne“. Die Beraterin nahm sich im Erstgespräch sehr viel Zeit für Herrn T., klärte ihn über den Beratungsprozess auf und informierte ihn über die Schweigepflicht gegenüber dem Unternehmen. Sie ließ dem aufgeregten Frust über die Kündigung viel Raum. Herr T. entschloss sich am Ende des zweistündigen Gesprächs die Outplacementberatung in Anspruch zu nehmen.

In der Folge vereinbarte Herr T. mit seiner Beraterin wöchentlich Termine. Für die Aufarbeitung seines Trennungsschmerzes benötigte Herr T. ca. zwei Monate. Er kam nicht damit zurecht, dass die Entscheidung

FÜR EINE WEITGEHEND KONFLIKTFREIE TRENNUNG

Der Ablauf eines individuellen Outplacement-Programms lässt sich wie folgt darstellen: ERSTER SCHRITT: Unverbindliches Informationsgespräch für den Kandidaten. Aufbau einer Vertrauensbeziehung zwischen Berater und Kandidaten, damit diese die Chance der angebotenen Hilfe erkennen und annehmen können.

ZWEITER SCHRITT: Kandidat und Berater erstellen gemeinsam eine Stärken-/Schwächen-Analyse des Kandidaten. Durchführung von psychologischen Tests und Eignungsbeurteilungen.

DRITTER SCHRITT: Festsetzung des idealen Berufswunsches durch den Kandidaten und Beurteilung der realen Chancen durch den Berater.

VIERTER SCHRITT: Vorbereitung des Kandidaten auf die Bewerbungskampagne (Lebenslauf, Videotraining, Kontaktgespräch etc.). Bei Wunsch nach Selbstständigkeit Vorbereitungsprogramm für den selbstständigen Unternehmer.

FÜNFTER SCHRITT: Der Kandidat führt seine Bewerbungskampagne unter Anleitung des Beraters, aber weitgehend selbstständig durch. Während der gesamten Zeit der Stellensuche steht dem Kandidaten das DBM Sekretariatsservice zur Verfügung.

SECHSTER SCHRITT: Beratung bei der Auswahl der geeigneten Stelle, juristische Beratung bei der Vertragsgestaltung und Beratung und Kontakthaltung während der Probezeit.

Quelle: DBM Österreich

ihn zu kündigen letztendlich unabhängig von ihm gefällt wurde. Es hatte „nichts“ mit ihm und seinen Leistungen zu tun. Zusätzlich erschwerte wurde seine Gefühlslage aufgrund seiner hohen Identifikation mit dem Unternehmen. Somit war es sinnvoll mit ihm in der Beratung an einer symbolischen Trennung zu arbeiten. Denn der Weg für etwas Neues steht letztendlich nur dann offen, wenn das Alte nicht die Sicht versperrt. Die Beraterin schlug ihm vor, eine „Beerdigung“ mit etwas zu feiern, das für ihn einen stark unternehmenssymbolisierenden Charakter hatte. Es dauerte einige Zeit und bedurfte einiger Gespräche, bis er diese am Anfang für ihn „kindisch“ erscheinende Idee annehmen konnte. Schließlich entschied er sich im Beisein seiner Frau und seiner Kinder im Zuge der Beerdigung ein letztes Mal intensiv zu trauern. Somit gab er sich selbst die Chance zu einer Erfolg versprechenden beruflichen Neuorientierung. Nach dieser aktiven Trennungshandlung konzentrierte sich die Beraterin auf seine Stärken und Schwächen, Ziele und Bewerbungsunterlagen. Herr T. fand dann innerhalb von drei Monaten durch eine Initiativbewerbung einen für ihn sehr herausfordernden und hochqualifizierten Job. Über seine Zielerreichung hinaus nutzte er das Angebot, sich an seine Beraterin weiterhin wenden zu können. Nach Überwindung letzter Unsicherheiten, die als „Neuling“ in einem neuen System für gewöhnlich auftreten, schloss Herr T. seine Outplacementberatung ab.

Resümee

Inhalte, Ablauf und Verweildauer der Beratung bestimmt letztendlich immer der Kunde. Das Phasenkonzept dient während der Beratung selbst als grobe Richtschnur. Eine trennscharfe Abfolge von vordefinierten Beratungselementen würde der Individualität des Menschen nicht entsprechen und die Erfolgswahrscheinlichkeit von Outplacement verringern. Auf der Beraterseite setzt das hohe Methodenkompetenz und das Gespür für passende Interventionen voraus, um optimale Ergebnisse zu erzielen. Letztendlich lebt ein erfolgreicher Projektablauf – und wir sprechen hier von einer durchschnittlichen Vermittlungsquote von 95% – von der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen dem Beratungsunternehmen und der Geschäftsführung, HR-Management und Betriebsrat des auftraggebenden Unternehmens. **T**

Der Weg von Beruf nach Berufung

HR-Expertin Dr. Ulrike Wölfl-Schöflinger, die auf ihren langjährigen Erfahrungen als Personalleiterin und Outplacement-Geschäftsführerin aufbaut: „Die österreichische Industrielandschaft bejaht Outplacement-Leistungen, diese kommen durch internationale Rahmenverträge und Einzeloutplacement-Beratungen, die auf einer verantwortungsbewussten Verabschiedungspolitik von Unternehmen basieren, zustande. Gruppen-Outplacements, wie im deutschen und anglikanischen Raum, werden durch die – meist bereits vom AMS eingeleiteten – Stiftungen abgewickelt und sind hierzulande nur für wenige ein lohnendes Geschäftsfeld. Denn jedes Unternehmen atmet auf, wenn das Thema Mitarbeiterabbau, das ja im Krisenfall nur eines der brennenden Themen ist, einen proaktiven Feuerwehr-Hauptmann hat, der die Lös(ch)ung übernimmt und auch finanziert. Es war mir von Anfang an wichtig, die Beratung inhaltlich ganz auf die Kundenbedürfnisse auszurichten. Das klassische Setting von Trennungsverarbeitung, Neuorientierung und Coaching des Bewerbungsprozesses reichte meinen Klienten und mir bei weitem nicht aus. Wie ist das erklärbar? Meine Klienten befinden sich oft in ihrer Lebensmitte. Eine reiche Erfahrung stärkt ihren Rücken. Zu diesem Zeitpunkt sind sie oft gesättigt in vielfacher Hinsicht, und ihr Wunsch ist weniger der einer Jobsuche als einer ganzheitlichen, sie „heilenden“ Neupositionierung: dem Weg von Beruf nach Berufung. Für Klienten und Beraterin ist es gleichermaßen großartig und atemberaubend, wenn der Einzelne seine Marktnische, seinen tatsächlich einzigartigen Platz in dieser Wirtschaft findet und oftmals auch erfinden muss. Hier sind Professionalität, gute Marktkenntnis und stabile Verbindungen in der Zusammenarbeit gefordert, aber auch kreative Methoden, die gänzlich neue Lösungen ans Licht bringen. Eine meiner Besonderheiten ist die ganzheitliche Energiearbeit z.B. in Form von Klangarbeit mit dem großen Erde-Gong oder „Wondering“, ein Coaching mit Wandern und Auftanken in der Natur.“ Mit diesen ganzheitlichen Methoden passiert dann, was sich Klient und Berater insgeheim wünschen: das Wunder geschieht!



www.livingchange.at

Trennungsberatung: Kompetenzen und Potenziale erkennen

Trennungsberatung versteht sich als eine professionelle Vorgangsweise zur Befähigung einzelner Mitarbeiter, entsprechend ihrer Kompetenzen und Erfahrungen neue Aufgaben außerhalb (im Idealfall auch innerhalb) des Unternehmens zu übernehmen. Damit soll rechtzeitig ein harmonischer, konsensorientierter ablaufender Veränderungsprozess initiiert werden, der sowohl die Interessen des Mitarbeiters, wie auch die des Unternehmens berücksichtigt. Das folgende Beispiel von Dieter Euler-Rolle (Master Management) verdeutlicht die Chancen einer professionellen Trennungsberatung sowie die Möglichkeiten, die man durch eine Potenzialanalyse erkennen kann. „Ein internationales Dienstleistungsunternehmen musste aus geschäftlichen Überlegungen seine einzige Entwicklungsabteilung schließen, weil diese in ein anderes Land transferiert wurde. In individuellen Gesprächen, die neue Chancen bei der Trennung vom Unternehmen aufzeigen sollten, konnte bei der Hälfte der Mitarbeiter erarbeitet werden, dass sich diese sehr wohl für Positionen innerhalb der bestehenden Organisation aufgrund ihrer Kompetenzen und ihrer Potenziale qualifizierten. Tatsächlich konnten viele Betroffene, im Gegensatz zu den ursprünglichen Erwartungen, anspruchsvolle Stellen finden. Ein kleiner Kostenaufwand im Vergleich zu den ausgearbeiteten finanziellen Abfertigungsangeboten, der nebenbei auch die Unternehmenskultur nachhaltig positiv beeinflusste, erzielte in diesem Fall eine große Wirkung. Ethische Grundsätze sind in diesem Bereich der hochqualifizierten Beratung sicherlich Voraussetzung. Die Berater sollten langjährige praktische Erfahrung und Marktkenntnisse mitbringen. Das Wohlbefinden und die Zukunft der Mitarbeiter muss ihnen ein persönliches Anliegen sein. Es ist auf eine korrekte Abgrenzung der persönlichen Beratung und den eigenen Interessen, wie einer Jobvermittlung zu achten.“



www.mastermanagement.at

Zwei Outplacementexperten im Gespräch mit TRAINiNG

Hans Fiedler, Geschäftsführer der placementgroup
und Dr. Karl Piswanger Geschäftsführer von Pend&Piswanger

Headhunter und Outplacementberater – die Unterschiede



Es gibt eine Vielzahl von Beratern, die auch Outplacement anbieten, z.B. Personalberater und Coaches. Was ist der Unterschied zum Spezialisten auf dem Gebiet Outplacement?

Hans Fiedler: Der Personalberater (auch „Headhunter“, insoweit er Kandidaten direkt anspricht) ist vom Unternehmen mit der Besetzung einer Stelle beauftragt. Wenn jemand eine bereits definierte Position ergattern will, funktioniert der Personalberater wie ein Filter oder wie eine Hürde. Der Personalberater identifiziert theoretisch in Frage kommende Kandidaten und reduziert deren Kreis dann durch Interviews auf die zwei oder drei Personen, die er dem Unternehmen vorschlägt. Er berät in erster Linie das Unternehmen, denkt von den Anforderungen der Position her und muss letztlich begründen, warum der eine Kandidat besser passt als die 35 anderen auf seiner Liste. Seine typische Denkhaltung ist dem Bewerber gegenüber die Selektion. Ihm gegenüber muss der Bewerber sich bereits optimal vorbereitet präsentieren. Der Outplacement-Berater wird von dem Unternehmen bezahlt, das jemand verlässt. Er berät seinen Klienten individuell entsprechend seinem Anliegen. Er hilft ihm dabei, auf der Basis seiner individuellen Stärken neue Möglichkeiten zu sehen und zu entwickeln. Nicht irgendein Ziel, sondern das optimale Ziel muss angestrebt werden.

Wie sollte man bei der Entscheidung für einen Outplacement-Berater vorgehen?

Der Berater in spe sollte einen Überblick über die Methode und den möglichen Umfang der Beratung geben. Dieses Konzept sollte dokumentiert sein, so dass man sich auch im Fortgang der Beratung darauf beziehen kann. Bevor Sie sich entscheiden, sollten Sie sich fragen, ob Sie mit Ihm „können“. Sie sind nur erfolgreich, wenn Sie sich in der Arbeit mit dem Berater wohlfühlen. Sie werden mit dem Berater

- Ihre beruflichen (und zum Teil sehr privaten) Ziele entwickeln; festlegen, was Sie persönlich erreichen wollen.
- Ihre Selbstmarketing-Strategie erarbeiten und bei der Umsetzung dieser Strategie eng zusammenarbeiten.
- letztlich prüfen, ob konkrete erarbeitete Möglichkeiten bzw. Jobchancen „stimmig“ sind, d.h. wirklich für Sie passen.

Wie wichtig sind internationale Verbindungen des Beraters?

Der Kontakt zu internationalen Standesorganisationen ist wichtig, um sich über den State-of-the-Art der eigenen Profession auf dem Laufenden zu halten und um das Beratungskonzept laufend weiterzuentwickeln. Wenn ein international orientierter Manager einen Ortswechsel über die Ländergrenzen hinaus in Betracht zieht, sollte er danach fragen, ob er im Rahmen seiner Suche auch mit Partnern in den relevanten Ländern in Kontakt treten kann. Wenn Paris, London oder Buenos Aires für ihn von Interesse ist, muss er sich bestätigen lassen, dass er in diesen Ländern Berater konsultieren oder Büros nutzen kann. www.placementgroup.at

Outplacement – die sanfte Form der Kündigung



„Durch Outplacement wird die soziale Verantwortung des Unternehmens, sowohl intern als auch extern honoriert. Es ist daher eine für Lieferanten, Kunden und den Arbeitsmarkt imagebildende Maßnahme. Outplacement gilt als sanfte Form der Kündigung, um bewährten Managern bzw. Mitarbeitern den Umstieg in einen neuen Wirkungsbereich zu erleichtern. Nicht zuletzt ist Outplacement auch eine Investition in alle Mitarbeiter, die im Unternehmen verbleiben und diesen Sicherheit geben,“ sagt Dr. Karl Piswanger (Pendl&Piswanger). Und stellt das Outplacement-Service vor:

„Dieses Service stellt eine möglichst konfliktarme Trennung sicher und es werden Zeit raubende Arbeitsgerichtsverfahren vermieden. Die gesamte Trennungssituation wird deutlich entdramatisiert und was besonders wichtig ist, für den ausscheidenden Mitarbeiter wird eine positive Zukunftsperspektive geschaffen. Für das Unternehmen können durch die Abkürzung der Restlaufzeit eines Vertrags Kosten gespart werden. Der, idealerweise, externe Coach muss fachlich und insbesondere menschlich vom gekündigten Manager und Mitarbeiter akzeptiert werden und sollte den Arbeitsmarkt sehr gut kennen. Da viele Ausscheidende sehr lange für ein Unternehmen tätig waren und oft nicht mehr gewohnt sind, sich zu bewerben, ist die Unterstützung durch einen erfahrenen Coach für die berufliche Reintegration allemal besser als ein zusätzlicher Geldbetrag. Das Image einer Person wird in unserer Zeit stark über den Beruf definiert und Arbeitslosigkeit gilt als Schmach. Eine professionelle Beratung und Begleitung bei der Arbeitssuche ist in dieser Situation für alle von großem Nutzen.“

Der Leistungsumfang eines P&P-Coachings umfasst folgende Punkte:

- Beratung des Unternehmens
- Informationsgespräch über Ziele und Vorgehensweisen zwischen dem Berater und dem Klienten
- Stärken/Schwächenanalyse und schriftliche Potenzialanalyse
- Optimierung der Präsentations- und Bewerbungsunterlagen
- Diskussion der Berufsmöglichkeiten und Aufzeigen ‚neuer‘ Berufe
- Besprechung eventuell erforderlicher Ausbildungen
- Erstellen des persönlichen Marketing-Konzepts
- Intensives Bewerbungstraining mit Videoaufzeichnung
- Unterstützung bei Kontaktlegung und durch P&P direkt
- Regelmäßige Treffen mit den Kandidaten zur Fragenklärung
- Unterstützung des Kandidaten durch P&P direkt oder indirekt (z.B. durch Coaching)
- Durchschnittlich einmal wöchentlich persönliches Treffen mit dem Kandidaten für aktuell auftretende Fragen
- Das Outplacementprojekt läuft in der Regel unbefristet mit individueller Nachbetreuung des Kandidaten im Bedarfsfall

www.pendlpiswanger.co.at