



● Outplacement

- Die Trennung vom Unternehmen erleichtern
- Klare Worte und faires, effizientes Verhalten

Eine Trennung ist gelegentlich unumgänglich

Die Gründe, warum ein Unternehmen mit einer Fach- oder Führungskraft nicht mehr zusammenarbeiten kann oder will, sind sehr unterschiedlich. Zum Beispiel: nicht erfüllte Anforderungen an Leistung oder Arbeitsverhalten, innere Kündigung, dem Anschein nach oder tatsächlich geringe Loyalität, Abbau eines Betriebsteiles, Störungen der Arbeitsatmosphäre.

Outplacement anstelle von Arbeitsgerichtsverfahren, Mobbing, Schuldsuche in der Vergangenheit u.ä. ist sehr, sehr oft die faire, Gesicht wahrende, auch im Kollegenumfeld akzeptierte und effizientere Vorgehensweise.

Outplacement: Nutzen für betroffene Mitarbeiter/innen

Aus einer schwierigen Ausgangsposition (emotional belastete Trennungssituation) führt unser Outplacement zu einem konstruktiven und erfolgreichen Abschluss für alle Beteiligten. Der Weg dorthin ist für die betroffenen Fach- oder Führungskräfte Nutzen stiftend:

- ▶ Unterstützung bei der Bewältigung einer persönlich schwierigen Umbruchphase,
- ▶ Professionelle Hilfe bei der Formulierung der neuen Perspektive,
- ▶ „Hilfe zur Selbsthilfe“: ein aktivierendes, zunehmend motivierendes Beratungsprinzip,
- ▶ Entwicklung einer Erfolg versprechenden Strategie zur Umsetzung dieser Perspektive,
- ▶ Wiederherstellung der Handlungsorientierung bei den betroffenen Fach- und Führungskräften,
- ▶ Einbindung unserer Kenntnisse des Arbeitsmarktes und
- ▶ Betreuung über die erfolgreiche Bewerbung hinaus: bis zu einem halben Jahr nach Antritt des neuen Arbeitsverhältnisses

Der Nutzen für Ihr Unternehmen (Beispiele)

- ▶ Entlastung der Vorgesetzten/Personalverantwortlichen (die oft selbst „unter Strom stehen“, weil unerfahren oder ungeübt)
- ▶ Fehlbesetzungen werden korrigiert; Aufstiegspositionen für Erfolg versprechende Nachwuchskräfte werden nicht geblockt.
- ▶ Kostengünstige Alternative zu Mitarbeiter/innen, die "innerlich gekündigt" haben und sich jahrelang 70 %ig oder geringer einbringen.

STADELHOFER

UNTERNEHMENSBERATUNG



- ▶ Entdramatisierung der Trennungssituation; der innerbetriebliche Arbeitsfrieden und das kollegiale Arbeitsklima sind geringer belastet.
- ▶ Unangenehme, langwierige, kostspielige Rechtsstreitigkeiten werden vermieden.
- ▶ Das Unternehmen zeigt und übernimmt soziale Verantwortung.
- ▶ Die mögliche Verkürzung der Restlaufzeiten von Arbeitsverträgen kann Kosten sparen.
- ▶ Das Image des Unternehmens wird eher positiv denn negativ berührt.
- ▶ Keine „Negativpropaganda“ von enttäuschten, gekündigten Mitarbeiter/innen.

Die vier Angebote für Sie

- 1 Individuelle Beratung des Unternehmens im Vorfeld der Trennung**, Planung der einzelnen Schritte, aber auch gemeinsame Suche nach möglichen Alternativen
- 2 Vertrauliches Einzel - Outplacement für Fach- und Führungskräfte**
In enger Zusammenarbeit mit dem betroffenen Mitarbeiter (m/w):
 - Aufarbeitung der Trennungssituation, Überwindung von Frustration, Gesichtsverlust
 - Im Erstgespräch wird die Situation geklärt und geordnet. Grundlage ist die vertrauliche, individuelle Einzel - Beratung.
 - Hilfe beim Erkennen und Aktivieren eigener Ressourcen; Prinzip „Hilfe zur Selbsthilfe“ aktivieren
 - Profil der persönlich - fachlichen Kompetenzen sowie der Stärken und Schwächen erstellen
 - Das passende berufliche Ziel gemeinsam entwickeln: Branche, Tätigkeit, Selbständigkeit, Sabbatical, sonstige Alternativen
 - Individuelle Strategie entwickeln, die mit dem Aufbau des Selbstbewusstseins, einer positiveren Grundstimmung und einer allgemeinen Aktivierung einhergeht. Unterstützt werden nicht zuletzt Mobilität und Flexibilität.
 - Akquise möglicher Stellen
 - Aktualisierung oder Entwicklung individueller, zeitgerechter Bewerbungsunterlagen,
 - Vorbereitung auf eine angemessene Präsentation im Bewerbungsgespräch, auf Auswahlverfahren wie z.B. AssessmentcenterAuf Wunsch senden wir eine detaillierte Liste der Einzelaufgaben im Einzel-Outplacements zu.
- 3 Outplacementprojekte**
Mitwirkung bei Konzeptentwicklung, Organisation, Umsetzung bei der Trennung von größeren oder großen Mitarbeitergruppen.
- 4 Schulung der Personalverantwortlichen: Wie führe ich Trennungsgespräche fair, effektiv, mit der erforderlichen Empathie und der zugleich notwendigen Distanz?**

Wann sprechen wir über Outplacement?