

Stefanie Heizmann

Outplacement

Die Praxis der integrierten Beratung

Verlag Hans Huber
Bern • Göttingen • Toronto • Seattle

Inhaltsverzeichnis

Vorwort der Herausgeberinnen	9
Vorbemerkung und Danksagung	11
Einleitung	13
1. Was ist Outplacement?	15
1.1 Ursprünge des Outplacement.	15
1.2 Merkmale und Definition von Outplacement.	19
2. Warum Outplacement?	23
2.1 Die Freisetzung von Mitarbeitern.	23
2.1.1 Formen der Trennung.	25
2.1.1.1 Kündigung.	25
2.1.1.2 Aufhebungsvertrag.	27
2.2 Vorteile des Outplacement?.	29
3. Formen des Outplacement und der «typische» Klient	39
3.1 Formen des Outplacement.	39
3.1.1 Einzelberatung.	39
3.1.2 Gruppenoutplacement.	41
3.1.3 Selbstzahler.	44
3.2 «Der typische Klient».	45
3.2.1 Voraussetzungen für einen Outplacementklienten.	45
3.2.1.1 Die einvernehmliche Trennung.	45
3.2.1.2 Akzeptanz für Outplacement.	45
3.2.1.3 Aktivität des Betroffenen und seine Fähigkeit an sich zu arbeiten ...	46
3.2.1.4 Gesundheit des Klienten.	46
3.2.1.5 Mindesteignungsprofil - kein Jobhopper.	47
3.2.1.6 Vertrauen zwischen Klient und Berater.	47
3.2.2 Das Klientenprofil.	48

4. Wie findet Outplacement statt?	51
4.1 Phase 0: Vorbereitung der Trennung durch das Unternehmen ...	51
4.1.1 Wesentliche Punkte der Trennungsvereinbarung für Unternehmen	52
4.2 Phase 1: Situationsanalyse und Zielsetzung	54
4.2.1 Aufarbeitung der Trennung	55
4.2.2 Stärken und Schwächen	56
4.2.2.1 Was kann ich?	57
4.2.2.2 Psychologische Testverfahren	58
4.2.2.3 Selbstbild und Fremdbild	60
4.2.3 Was will ich? - Ziele	61
4.3 Phase 2: Vorbereitung der Bewerbungskampagne	64
4.3.1 Formen der Selbstdarstellung und schriftliche Unterlagen	64
4.3.2 Methoden des Zugangs zum Arbeitsmarkt	65
4.3.2.1 Der offene Stellenmarkt	66
4.3.2.2 Der verdeckte Stellenmarkt	67
4.3.3 Kommunikation	71
4.4 Phase 3: Durchführung der Kampagne im Arbeitsmarkt	72
5. Welche Outplacementberater?	75
5.1 Ein typischer Arbeitstag im Leben einer Outplacement- beraterin	75
5.2 Rahmenbedingungen und Anforderungen für Berater in einer Outplacementberatung	78
5.2.1 Beschränkungen für den Outplacementberater	78
5.2.1.1 Der Mehrecksvertrag	78
5.2.1.2 Zeitdruck und Kostendruck	80
5.2.1.3 Marktbedingungen - Konjunktur	82
5.2.2 Organisatorische Erfordernisse in der Outplacementberatung	83
5.3 Qualifikationen eines Outplacementberaters	84
5.3.1 Qualitätsmerkmale von Outplacementberatungen	84
5.3.1 Qualifikationen eines Outplacementberaters - Stand der Publikationen	87
5.3.1.1 «Gute Outplacementberater» nach Fischer (2001)	87
5.3.1.2 «Anforderungen an den Outplacementberater» nach Sauer (1991) ...	88
5.3.1.3 «Inhaltliche Gesichtspunkte zur Qualitätseinschätzung von Outplacement -Beratern» IG Metall (2002)	90
5.3.1.4 «Outplacementberater als ganzheitlicher Unternehmensberater» nach Schuppert (1989)	91
5.3.2 Qualifikationen eines Outplacementberaters - integriertes Konzept	93

5.3.2.1	Theoretische Grundannahmen - radikaler Konstruktivismus und systemisches Denken	93
5.3.2.2	Beratertypologie	94
5.3.2.3	Beraterqualifikation 1: Beziehung	96
5.3.2.4	Beraterqualifikation 2: Informationsmanagement	99
5.3.2.5	Beraterqualifikation 3: Persönlichkeit	100
5.3.2.6	Ergänzende Variablen: Wirtschaftserfahrung und Berufsethik	101

6. Interne versus externe Outplacementberatung. in

6.1	Kriterien für die Entscheidung zwischen externer oder interner Outplacementberatung	111
6.1.1	Vor- und Nachteile der externen Outplacementberatung	112
6.1.2	Vor- und Nachteile der internen Outplacementberatung	115
6.2	Kombination von externer und interner Outplacement- beratung	118

Zusammenfassung und Ausblick121

Literatur.125

Anhang.129

Checkliste 1: Vorbereitung der Trennung	130
Checkliste 2: Qualitätsmerkmale von Outplacementberatungen	131
Checkliste 3: Beraterqualifikation für Outplacementberater	132
Checkliste 4: Richtlinien für ethisches Verhalten in der Beratung	134