

Outplacement – professionelle Personalarbeit bis zum Schluss!

Unternehmen ändern sich, Menschen auch. Wenn aus Veränderung Trennung wird, spricht vieles für eine Outplacementberatung. Grundsätzlich gilt, was in Deutschland schon immer galt: Entlassungen sind ein Makel. Aber fast unbemerkt hat sich etwas etabliert, das als „Trennungskultur“ bezeichnet wird: „Outplacement“.

Der erste Schritt: Kündigungsgespräche richtig führen

Auch für erfahrene Personaler bedeutet das Kündigungsgespräch Stress. Der Rauswurf eines geschätzten Kollegen schmerzt und man hat Angst vor einer vermeintlichen Verantwortung für Karrierebrüche, Existenzgefährdung, schlimmstenfalls für einen Selbstmord.

Man muss den anderen nicht dazu bekommen, die Entscheidung toll zu finden, sondern die Kündigung mit Anstand kommunizieren. Dafür gibt es Regeln, z.B. dass der Vorgesetzte das Gespräch selbst führt, oder dass die Entscheidung unmissverständlich ausgesprochen wird. Zugleich soll vermittelt werden, dass das kein Todesurteil ist. Bieten Sie eine Outplacementberatung an. Denn Verluste fühlungen ähneln sich, ganz gleich ob jemand einen Menschen, sein Haus oder seinen Arbeitsplatz verliert.

Kostensenkung

Unternehmen sparen Kosten, wenn sie anstelle hoher Abfindungen Hilfe bei der Arbeitssuche finanzieren. In schwierigen Zeiten zählt diese Hilfe oft mehr als eine lukrative Abfindung. Die Kombination aus beiden Leistungen - Abfindung und Outplacementberatung - unterstützt den Entscheidungsprozess und führt zu einer schnelleren und reibungsloseren Trennung und zur Vermeidung von Arbeitsgerichtsprozessen.

Positives Image

Es geht beim Umgang mit Kündigungen und Gekündigten auch darum, handfesten Schaden abzuwenden. Denn Studien belegen, dass Entlassungen die Arbeitsmoral der Mitarbeiter angreifen. Das Image der Unzuverlässigkeit schreckt neue Mitarbeiter ab. Unternehmen profitieren aber von ihrem guten Namen und binden so gute Leute an sich. In der Öffentlichkeit gilt als glaubwürdiger und verantwortungsvoller Arbeitgeber, wer die Motivation der verbleibenden Mitarbeiter sicherstellt.

Professionelle Begleitung

Wer gestern noch Mitarbeiter geführt hat, ist auf einmal nicht mehr gefragt. Die Attraktivität einer Führungskraft schwindet schlagartig mit dem Verlust der Position. Damit fertig zu werden lähmt in der wichtigen Anfangszeit. Aber bereits jetzt müssen die ersten Kontakte geknüpft werden. Hier ist der Outplacementberater mit seinem Know-how und seiner Erfahrung Stütze und Motivator.

Marketing in eigener Sache

In der Phase der beruflichen Neuorientierung lernen Führungskräfte, Marketing in eigener Sache zu machen: Wer bin ich, was kann ich, was sind meine Leistungen und Erfolge, welchen Unternehmen nutzt das? Wie verhandle ich in eigener Angelegenheit?

Eine schwierige Zeit nicht alleine durchstehen müssen.

Unsicherheit und Existenzängste überwinden, weitermachen, auch wenn es schwierig ist, weil eine unerwartete Absage ins Haus flattert, Tipps und Tricks in Vorstellungsgesprächen und Marketingtelefonaten, wenn nachgefasst werden muss, oder in der Gehaltsverhandlung, das und vieles mehr lernt man in der Outplacementberatung.

Und dieses Know-how wird ein Leben lang angewendet.

Lernen Sie, saubere Kündigungsgespräche zu führen und betroffenen Mitarbeitern Perspektiven auch bei der Kündigung anzubieten.

Reule Jobmanagement ist Spezialist für Outplacement - sehen Sie sich einfach mal bei uns um: www.reule-jobmanagement.de



ihre ansprechpartner:
irmgard reule
josef muffert

outplacement
potentialanalyse
kariereberatung
personalberatung

seit über 20 jahren kompetenter ansprechpartner für fach- und führungskräfte in der beruflichen neuorientierung sowie bei der auswahl geeigneter führungskräfte für unternehmen.

reule@reule-jobmanagement.de

www.reule-jobmanagement.de