



strancyk consult
Beratung für Human Resources

Outplacement

„Termination should end the job, not the man“



strancyk consult
Beratung für Human Resources

Ziele Outplacement

- Schnelles Finden von neuen Arbeitsplätzen für ausscheidende Mitarbeiter
- Vermeidung von Arbeitsgerichtsverfahren
- Verkürzung des Trennungsprozesses
- Einsparung von Prozess- und Personalkosten
- Wahrung eines positiven Firmenimage
- Vermeidung persönlicher/familiärer Krisen
- Steigerung der Motivation der verbleibenden Mitarbeiter
- Vereinfachung der Umsetzung von Sozialplänen



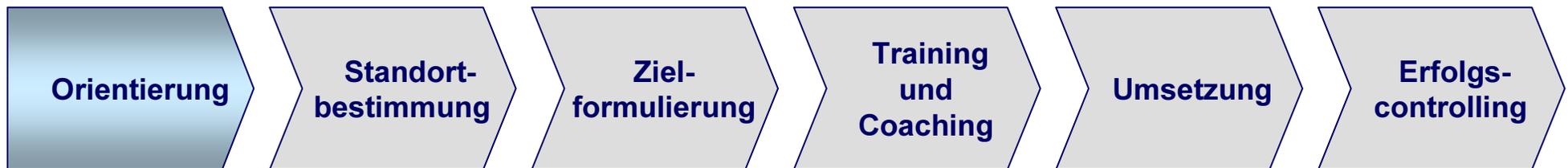
strancyk consult
Beratung für Human Resources

Vorgehen Outplacement





Orientierung

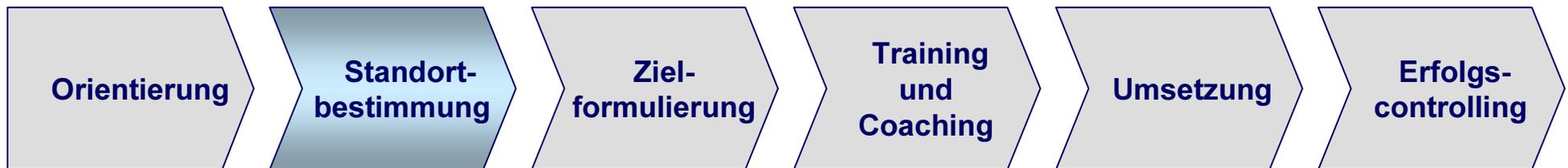


Inhalte:

- Ziele von Outplacement
- Inhalt, Vorgehen und Instrumente
- Arbeitsform, Arbeitsort und Dauer
- Nutzen und Ergebnis
- Rahmenbedingungen
- Offene Fragen



Standortbestimmung



Inhalte:

- Trennungsaufarbeitung
- Persönliche Lebenssituation
- Lebenslaufanalyse
- Berufsbiographie
- Stärken/Schwächenermittlung
- Persönlichkeits- und Verhaltensprofil
- Potentialanalyse



Zielformulierung



Inhalte:

- Der persönliche „USP“
- Der ideale Job
- Der ideale Arbeitgeber
- Job-Matching zum persönlichen Profil
- Ziele finden und formulieren
- Zielmessgrößen festlegen
- Maßnahmen definieren
- Umsetzung planen



Training und Coaching

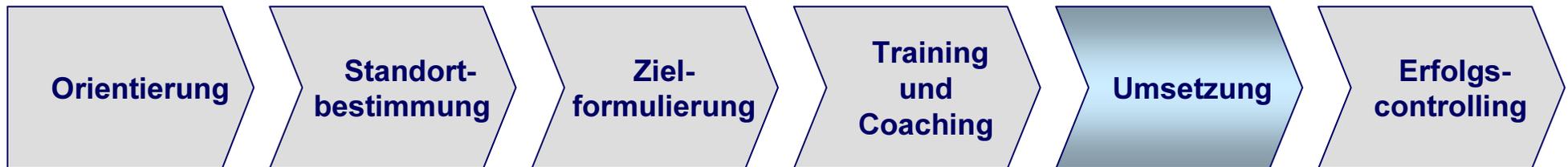


Inhalte:

- Identifikation möglicher Arbeitgeber
- Wege zur Firmenansprache
- Bewerbungsunterlagen erstellen
- Bewerbungsgespräche vorbereiten
- Vorstellungsgespräche führen
- Arbeitgeber auswählen
- Arbeitsvertrag verhandeln
- Existenzgründung



Umsetzung

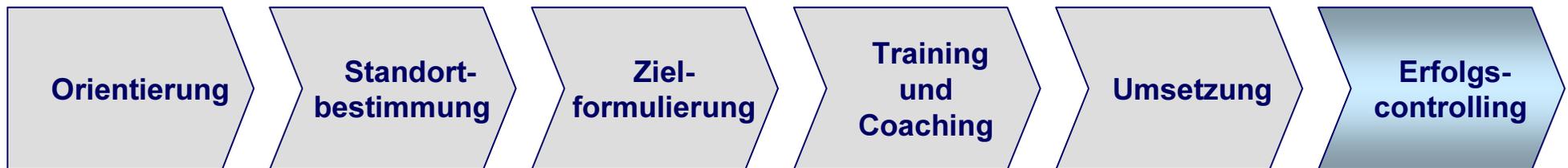


Inhalte:

- Auswahl und Start der Bewerbungsstrategie
- Etablierung Bewerberzentrale
- Nachbearbeitung von Vorstellungsgesprächen
- Identifikation und Verwendung der „take aways“
- Anpassung der Bewerbungsunterlagen
- Protokollierung der Gesprächsergebnisse



Erfolgscontrolling



Inhalte:

- Erfolgsstatistik der Bewerbungsstrategie
- Auswertung der Vorstellungsgespräche
- Validierung der definierten Ziele
- Identifikation von zusätzlichem Trainings- und Coachingbedarf
- Ableitung geänderter / neuer Maßnahmen

Vorteile für den Arbeitnehmer

- Trennung wird mit einem professionellen Gesprächspartner aufgearbeitet
- Selbstbewußtsein und Selbstwertgefühl werden wieder hergestellt
- Erkennen persönlicher Stärken, Neigungen und Fähigkeiten
- Klare Formulierung des künftigen Berufsbildes
- Optimierung der Bewerbungsunterlagen
- Vorbereitung von Bewerbungsgesprächen
- Ausnutzung einer Vielzahl von Zugangswegen zu möglichen Arbeitgebern
- Ausnutzung des Netzwerkes des Outplacementunternehmens
- Verfügbarkeit eines professionellen Ansprechpartners



Vorteile für den Arbeitgeber

- Vermeidung von Scheinlösungen
- Verkürzung des Trennungsprozesses
- Vereinfachung des Führens von Trennungsgesprächen
- Vermeidung von Gerichtsverfahren
- Einsparung von Prozess- und Personalkosten
- Wahrung eines positiven Firmenimage
- Vereinfachung bei der Genehmigung von Sozialplänen
- Steigerung der Motivation der verbleibenden Mitarbeiter