

Alex Müller

Vom Outplacement zum Newplacement

Der Trennungsprozess als Chance



Alex Müller

Publizist und Berater von Führungskräften
Im Wenkenberg 26, 4126 Bettingen
T: 061 601 73 10, F: 061 603 91 02
alec.mueller@bluewin.ch
www.quick-times.ch (Autoren)

Alex Müller ist Publizist und HRM-Fachjournalist sowie Geschäftsleitungsmitglied einer Gesellschaft zur Beratung von Führungskräften mit Schwerpunkt Outplacement. Er ist Verfasser zahlreicher Beiträge für Tageszeitungen und Fachverlage, für die er auch Newsletter, Magazine und Ratgeber für HRM- und KMU-Verantwortliche herausgibt.

Als langjähriger Personalleiter einer renommierten Bank sowie einer Universitätsklinik in Basel, wo er zur erweiterten Direktion gehörte, befasste er sich mit dem gesamten Spektrum des Human Resources Management, zudem mit Grundsatzfragen des Gesundheitswesens und der Öffentlichkeitsarbeit. Vorher war er – nach Abschluss seiner kaufmännischen und betriebswirtschaftlichen Ausbildung – während mehrerer Jahre in Paris, London und Barcelona tätig, wo er höhere Sprachdiplome erwarb und zeitweilig als Englischlehrer an einer Schweizer Schule wirkte.

Alex Müller hat sein Fachwissen in Fragen der Führung und Organisation durch berufs begleitende Fortbildung erweitert und vertieft (Schweizerischer Kurs für Personalchefs SKP, Kaufmännische Führungsschule, verschiedene Seminare für oberes Kader). Nach langer, anspruchsvoller Berufspraxis in leitenden Stellungen gilt seine Vorliebe heute der Publizistik sowie der Beratung und Begleitung von Führungskräften in schwierigen

Inhaltsverzeichnis

| | |
|-------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1. Outplacement im Wandel der Zeit | 7 |
| 2. Was ist Outplacement? | 10 |
| Outplacement – wesentlich mehr als Stellenvermittlung | 10 |
| Aus Verlust wird Gewinn | 10 |
| Woher stammt Outplacement? | 11 |
| 3. Outplacement als Brücke in die Zukunft | 12 |
| Instrument des Karrierewechsels | 12 |
| «Employer of Choice» – verantwortungsvolle Arbeitgeber | 12 |
| Trennungsschmerz und -verarbeitung | 13 |
| Die Veränderung als Chance | 13 |
| Netzplan für (bisher tabuisierte) Fragestellungen | 15 |
| 4. Instrument der Unternehmensführung | 16 |
| Strategisches Interesse an fairem Trennungsprozess | 16 |
| Vorausschauende Strategie der Unternehmensführung | 16 |
| Zwei Seiten einer Trennung | 17 |
| Alternative Möglichkeiten | 17 |
| Vorteile für beide Seiten | 17 |
| Nutzen für das Unternehmen | 18 |
| Nutzen für die betroffenen Führungskräfte | 18 |
| 5. Der Outplacement-Prozess | 20 |
| Die Schritte zum Ziel | 20 |
| Die ganzheitliche Beratung und Begleitung | 20 |
| Vorgehensweise | 21 |
| Berufliche Bestandesaufnahme/berufliche Alternativen | 21 |
| 6. Inhalt und Umfang einer kompletten Beratung | 22 |
| Übersicht der Vollberatung | 22 |
| Psychologische Beratung in der Trennungssituation | 22 |
| Bestandesaufnahme | 22 |
| Karriereberatung, Strategiefindung | 23 |
| Gesprächs-, Vorstellungs- und Verhandlungstraining | 23 |
| Begleitung während der Vorstellungsphase und nach der Einstellung | 23 |
| Gruppen-Outplacements | 24 |

| | |
|-------------------------------------------------------|-----------|
| 7. Wer ist gut für die Beratung? | 26 |
| Glaubwürdiger Partner | 26 |
| Kein «Wohltäter» – aber Hilfe zur Selbsthilfe | 26 |
| Hoher Stellenwert der sozialen Kompetenz | 27 |
| Komponenten und Schwerpunkte für das Gespräch | 27 |
| 8. Alternativen zum «klassischen» Outplacement | 28 |
| Erhöhung der beruflichen Mobilität | 28 |
| Selbstmarketing | 29 |
| Modulare Angebote statt Gesamtpaket | 29 |
| Inplacement, Frühpensionierung, Selbstständigkeit | 30 |
| Muss es ein Outplacement-Berater sein? | 30 |
| Interne oder externe Beratung? | 31 |
| Grenzen und Visionen der Beratungstätigkeit | 32 |
| 9. Anhang | 33 |
| Leitsätze zur Neuorientierung | 33 |
| Interview und Beispiele aus der Praxis | 34 |
| Newplacement statt Outplacement | 34 |
| Neue Wege | 36 |
| 1. Beispiel: Technischer Leiter | 37 |
| 2. Beispiel: Leiter Sozialdienst | 37 |
| 3. Beispiel: Vizedirektor einer Bank | 38 |
| Berufliche Veränderungen meistern | 38 |
| Kick-off nach Karriereknick | 38 |
| Klassische Laufbahnmuster selten | 39 |
| «Second Carrer» als neuer Horizont | 39 |
| Die Halbwertszeit des Wissens | 40 |
| Der Karriereknick | 40 |
| Faire Verabschiedung | 40 |
| Mein Standpunkt | 41 |
| Kosten | 42 |
| Was zu beachten ist | 43 |
| 10. Literatur | 42 |
| Publikationen zur Thematik | 42 |
| Publikationen des Autors | 42 |
| Internetlinks | 42 |

Vom Outplacement zum Newplacement

Der Trennungsprozess als Chance

Der Abschied von der Lebensstelle ist heute für Führungskräfte und Mitarbeitende keine Seltenheit mehr. Klassische Laufbahnmuster werden immer rarer, die Arbeitsplatzsicherheit verliert an Bedeutung. Was zählt ist Arbeitsmarktfähigkeit.

Seinen einst mit dem Makel des Versagens verbundenen Ruf hat modernes Outplacement definitiv verloren. Es gilt als Brücke in eine neue berufliche Zukunft. Zwar ist der Trennungsprozess oft schmerzhaft, immer aber auch eine unverhoffte Chance für einen Neustart. Individuell abgestimmte Outplacement-Beratungen zeigen Wege für solche Neuorientierungen. So werden nach fundierter Bestandesaufnahme gezielte Bewerbungsstrategien entwickelt und umgesetzt. Die Beratung als Hilfe zur Selbsthilfe ist dabei Wegbegleiter und Unterstützer. Damit wird Outplacement zum Newplacement!

Dieses HRM-Dossier beleuchtet eingehend die verschiedenen Aspekte des Outplacement und zeigt mögliche Nutzen und Auswege für Betroffene und Unternehmen auf. Sie erfahren konkrete Vorgehensschritte aus der Praxis.

Das HRM-Dossier ist ein Konzentrat von Fachinformationen für Personal- und Ausbildungsfachleute. Jede Ausgabe behandelt ein ausgewähltes Thema ausführlich.

Das HRM-Dossier erscheint quartalsweise und ist bei SPEKTRAMedia bzw. jobindex media ag im Abonnement mit dem HRM-Journal «HR-TODAY» oder als Einzelexemplar erhältlich.

SPEKTRAMedia, Albisriederstr. 252, 8047 Zürich; jobindex media ag, Carmenstrasse 28, 8032 Zürich