
Vorwort

Outplacementberatung ist eine vergleichsweise junge Beratungsdienstleistung, und noch heute ist der Begriff für manche Personalexperten etwas nebulös, z. B. wird er nach wie vor mit Outsourcing verwechselt. Doch im Laufe der letzten 20 Jahre sind unzählige Beratungsprojekte durchgeführt worden, und in Unternehmen etabliert sich Outplacementberatung als wichtiges Instrument in der Personalarbeit.

Fachbücher sind auf dem Markt, es gibt Untersuchungen, in Erfolgsstatistiken sowie in Berichten aus Fach- und Diskussionsgruppen in Internet-Foren kann man sich informieren. Zahlreiche Dienstleister, die entweder nahezu ausschließlich Outplacementberatung anbieten, oder Unternehmens- und Personalberatungen, die dieses Angebot als zusätzliche Leistung mit in ihrem Portfolio haben, bieten sich an.

Personalverantwortliche haben buchstäblich die Qual der Wahl. Nach welchen Auswahlkriterien sollen Beratungsanbieter ausgesucht werden? Ist Bewerbungstraining schon Outplacementberatung? Reichen Größe und bekannte Namen von Beratungsgesellschaften aus, um für die schwierige Umbruchzeit, für die zu entlassenden Mitarbeiter der richtige Partner an Bord zu sein? Der vorliegende Text ist ein ausschließliches Praxis-Essential. Aus über zwanzig Jahren Erfahrungen in Einzel- und Gruppenoutplacement sind die wichtigsten Aspekte aus der Praxis für die Praxis zusammengefasst.

Nach jahrzehntelangen Erfahrungen mit Unternehmen unterschiedlichster Größe und Anforderungen, zeigt es sich immer wieder:

Um Outplacementberatung erfolgreich zu gestalten, ist es zielführend, wenn die unternehmensinternen Entscheidungsträger die Ziele des Veränderungsprozesses geklärt haben, wenn sie gemeinsam mit den Beratern an einem Strang ziehen und die Kommunikation bei den Beteiligten so vertraulich wie möglich und so transparent wie nötig verläuft. Analog dazu sind Fachkompetenz, Methoden und Menschenbild der Outplacement-Dienstleister abzugleichen.

Vorbemerkung

Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird in dem hier vorliegenden Text auf eine durchgängige Verwendung der femininen Formen verzichtet, beide Geschlechter, männlich wie weiblich, sind aber gleichermaßen gemeint und angesprochen.

Outplacementberatung

Ein Instrumentarium der modernen Personalarbeit

Boenig, J.

2015, XI, 43 S. 5 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-09492-8