

Pressemitteilung

Von Bredow, Lütteke & Partner:

Outplacementberatung – ohne Verlierer

Der Begriff Outplacement

Die klassische „Outplacementberatung“ wurde ursprünglich in USA entwickelt als Konzept einer professionellen Unterstützung bei beruflicher Neuorientierung. Seit 1979 wird die Outplacementberatung auch in Deutschland als personalwirtschaftliches Instrument eingesetzt.

Seit 1989 ist von Bredow, Lütteke & Partner als führender Premium-Anbieter im Bereich Outplacement- und Karriereberatung erfolgreich aktiv.

Eingebunden in den deutschlandweiten Verbund „Outplacement Group“ bietet die Beratungsgesellschaft bundesweit an 13 Standorten mit mehr als 60 Beratern ihren Auftraggebern aus der Großindustrie und dem Mittelstand umfassende, qualitativ hochwertige und jeweils individualisierte Beratungskonzepte bei Veränderungsprozessen.

Outplacement als Instrument der Unternehmensführung

Es gibt mehrere Gründe für ein Unternehmen, sich von Mitarbeitern trennen zu müssen: die betriebswirtschaftliche Situation, eine bevorstehende Umorganisation, die Fusion von Unternehmen oder auch Fehlbesetzungen und zwischenmenschliche Probleme.

Die Outplacementberatung für das Unternehmen besteht aus drei Schritten: der Sondierungsphase (Entwicklung des Trennungsprozesses und Einbindung in die Gesamtunternehmensstrategie bzw. der relevanten Entscheidungsträger), der Entwicklungsphase (Vorbereitung und Organisation des Trennungsprozesses und der Gespräche inkl. Ablaufplanung) und der

Entscheidungsphase (Vorbereitung der Beteiligten: Personalverantwortliche und Fachvorgesetzte auf den Trennungsprozess).

Generell bietet sich die Outplacementberatung für Unternehmen als erfolgreiches Instrument an, um soziale Verpflichtungen mit betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten bestmöglich zu vereinen. Unternehmen nutzen deshalb die Leistungen eines professionellen Trennungsmanagements, um die oft schwierige Trennung durch neutrale Berater moderieren zu lassen sowie den betroffenen Mitarbeitern den Zugang zu einer neuen Aufgabe zu erleichtern. Damit wird der Trennungsvorgang oft verkürzt und das mögliche Konfliktpotenzial deutlich reduziert bzw. vermieden. Das Unternehmen stellt damit seine soziale Verantwortung unter Beweis und stärkt sein Image am Markt bzw. setzt positive Signale für die anderen Mitarbeiter.

Verschiedene Arten der Outplacement-Beratung

Es wird zwischen Einzel- und Gruppenoutplacement unterschieden, wobei Gruppenberatungen hauptsächlich nach Fusionen oder Schließungen von Niederlassungen erfolgen.

von Bredow, Lütke & Partner ist der Spezialist bei individuellen Einzel-Outplacements. Insbesondere bei unbefristeten Einzelberatungen, die erst dann enden, wenn der Klient eine neue Position gefunden hat. Endet das neue Arbeitsverhältnis innerhalb von 12 Monaten nach Arbeitsantritt, wird die Beratung ohne zusätzlichen Honoraraufwand wieder aufgenommen.

Bei zeitlich befristeten Beratungen liegt der Schwerpunkt (je nach Dauer ab drei bis zu zwölf Monaten) darin, die persönlichen und beruflichen Ziele des Klienten zu klären und mit Hilfe einer Stärken-Schwächen-Analyse ein Konzept für die Bewerbungen zu erarbeiten, resp. Hilfe bei der Bewerbungskampagne zu leisten und den Klienten individuell zum Erfolg zu begleiten.

Ablauf der vBLP-Outplacementberatung für Mitarbeiter

Grundvoraussetzung für die erfolgreiche Beratung ist die vertrauensvolle Zusammenarbeit von Klient (Mitarbeiter) und Berater, die sich während des gesamten Beratungsprozesses im kontinuierlichen Dialog befinden.

In der Anfangsphase hilft der Berater dem betroffenen Mitarbeiter, seine Situation weniger emotional, sondern klar und objektiv einzuschätzen. Im Rahmen der Situationsklärung und -analyse lernt der Mitarbeiter die Trennung zu versachlichen und zu akzeptieren, seine eigenen Stärken herauszuarbeiten und mit Hilfe des persönlichen Outplacementberaters eine tragfähige Strategie für seine berufliche Zukunft zu entwickeln.

Basierend auf der Selbst- bzw. Potenzialanalyse mit anschließender konkreter, realistischer Zielsetzung wird der Klient auf die Bewerbungstätigkeit in Workshops und Einzelgesprächen professionell und detailliert vorbereitet.

Berufliche Alternativen werden geprüft, passende Bewerbungsstrategien entwickelt und zielführende Wege in den Markt erarbeitet. Die Bewerbungsunterlagen werden optimiert und professionell gestaltet. Während der Bewerbungsphase und bei den Vertragsverhandlungen unterstützt der Berater den Klienten und hilft ihm bei der Entscheidung, beim Abschluss des Vertrages wie auch beim Vorbereiten auf die neue Position und während der Einarbeitungszeit.

Ebenso hilfreich ist die Beratung auch bei dem alternativen Entschluss zur Selbstständigkeit des Klienten. Gemeinsam werden vom Brainstorming bis zur Geschäftsidee alle relevanten Kriterien überprüft und das Konzept sowie der Maßnahmenplan entwickelt. Bis zum Start der Selbstständigkeit werden dem Klienten alle nötigen Werkzeuge (zur Akquisition, Angebotserstellung, Realisierung etc.) zur Verfügung gestellt.

Vorteile der vBLP-Outplacementberatung

Für die Mitarbeiter

Den betreuten Klienten bietet Outplacement eine reibungslosere Trennung ohne zeit- und energieraubende Rechtsstreitigkeiten. Für den betroffenen Mitarbeiter ist ein erfahrener Outplacement-Berater der kompetente und neutrale Partner an seiner Seite. Er verfügt über ein umfangreiches Beziehungsnetzwerk, bringt seine umfassende persönliche Erfahrung und Kenntnis des aktuellen Arbeitsmarkts ein und hilft ihm, diese Lebenssituation besser zu meistern, indem beispielsweise emotionale Talfahrten oder Lücken im Lebenslauf vermieden werden.

Durch die offene Bewertung seiner beruflichen Situation und die professionelle Unterstützung des Beraters steigt die Chance einer raschen Wiedereingliederung für den Klienten. Er findet schneller eine neue, passende Perspektive für seine berufliche Zukunft und kann - dank der ganzheitlichen Unterstützung - insgesamt sicherer bei seinen Bewerbungen auftreten. Während der gesamten Beratung profitiert der Klient zusätzlich von der Bürologistik, d.h. den modernen Arbeitsräumen, einer Fachbibliothek und dem Zugang zu allen Datenbanken sowie dem umfassenden Sekretariatsservice bei vBLP.

Für die Unternehmen

Durch die professionelle Moderation des Trennungsprozesses wird oft ein langwieriger Rechtsstreit vermieden und in vielen Fällen werden die Restlaufzeiten von Arbeitsverträgen verkürzt. Auftretende Trennungskonflikte lassen sich fair, konstruktiv und für beide Seiten akzeptabel lösen. Deshalb werden die Kosten der Outplacementberatung meist von Unternehmen übernommen, die damit negative Auswirkungen der Trennung auf ihr Image und den Betriebsfrieden vermeiden.

Die Tragfähigkeit der Trennungskultur beweist sich im Rahmen der Unternehmenskultur durch einerseits eine faire Trennung von Mitarbeitern, andererseits durch die Neuausrichtung und Motivation der verbleibenden Kollegen.

vBLP-Bausteine für den Erfolg

Die individuell maßgeschneiderten Beratungskonzepte, die von Bredow, Lütteke & Partner Unternehmen und Mitarbeitern bei anstehenden Veränderungsprozessen bietet, sind in Form verschiedener Bausteine aufeinander abzustimmen:

Im Mittelpunkt steht für vBLP dabei stets die optimale Problemlösung im Sinne einer verantwortungsvollen Trennungskultur. Dazu gehören das Trennungsmanagement, das Unternehmen schon im Vorfeld in der professionellen Vorbereitung einer fairen Trennung unterstützt sowie spezielle Workshops zur Konfliktbewältigung, in denen die Beteiligten (Personalverantwortliche und Fachvorgesetzte) auf konfliktfreie und konstruktive Trennungsgespräche systematisch vorbereitet werden. Neben dem Einzeloutplacement und einer kompakten Orientierungsberatung bietet vBLP zur beruflichen Weiterentwicklung auch als weiteren Baustein für den beruflichen Erfolg die individuelle Karriereberatung für Fach- und Führungskräfte an.

Weitere Infos unter: www.vblp-outplacement.de

Pressekontakt:

Zi-EL PR & Kommunikation, Ellen Zimmermann

Tel. +49/89/609 03 86

Mob. +49/172/828 67 50

Mail: info@ziel-pr.de