

Inhalt

Zum Geleit: Krisen sind Chancen	9
TEIL 1	
VOM TOP-MANAGER ZUM OUTPLACEMENT-BERATER	13
1. Eigene dramatische Trennungserfahrungen	15
2. Vom Verlust zur Neuorientierung	18
Denkanstöße durch die EKS-Strategie 18 · Dr. Stoebe, Unternehmens- und Personalberatung 19	
3. Outplacement als Innovation im Personalmarkt	24
Unverständnis bei den Unternehmen 24 · Zeitschriften-Redakteure verständnisvoll und hilfreich 26 · Nestor des Outplacement in Deutsch- land 27 · Personalwissenschaftler uninteressiert 27 · Personalmarketing nicht zuständig 29 · Das Echo aus der Zielgruppe 29	
4. Unter dem Damoklesschwert des Vermittlungsmonopols	32
5. Der Durchbruch ist geschafft, die Akzeptanz wächst	34
Geschäftsprinzip: Hier kocht der Chef 34 · Der Wettbewerb regt sich 34 · Widerstände bei den Firmen überwinden 35 · Klienten überzeugen und gewinnen 36	

TEIL 2

UNTERNEHMEN UND MANAGER TRENNEN SICH IM KONSENS 39

1. Ursachen von Trennungen 41

Verständnis für die Betroffenen 41 · Äußere Einflußfaktoren 42 ·
Personenbedingte Ursachen 44 · Aufgaben strategischer Personal-
führung 46 · Akute Fälle von Freisetzungen 48 · Fehlplazierungen
vernünftig lösen 49

2. Noblesse bei der Trennung lohnt sich 53

Trennungen sorgfältig vorbereiten 54 · Fairneß und Hilfe durch die
Outplacement-Beratung 55 · Ein ausgewogenes Leistungspaket
anbieten 57 · Das Trennungsgespräch hilfreich führen 62

3. Trennung und Outplacement-Service 68

/Wahl einer kompetenten Fachberatung 70 · Information des Mitarbeiters
72 · Trennung im gegenseitigen Einvernehmen 75 · Die Kosten der
Trennung 78 · Argumente für den Outplacement-Service 81 ·
Outplacement: make or buy? 84 · Group-Outplacement in Seminar-
form 88 · Problemfälle für die Beratung 91

TEIL 3

KLIENT UND BERATER AUF DEM WEG ZUM NEUANFANG 93

1. Das Schockerlebnis bewältigen 95

2. Das Potential der Stärken und Chancen erarbeiten 100

Formulierung des beruflichen Werdegangs 100 · Darstellung der
Schwerpunkte des Know-how 104 · Fallbeispiele gelöster Aufgaben 104 ·
Auswertung beruflicher Erfolge und Mißerfolge 105 · Formulierung des
Trennungsgrundes 106 · Bilanz der beruflichen Möglichkeiten 107 ·
Lebens- und Berufszielsetzungen 110

3. Eine überzeugende Strategie entwickeln 114

Unterschiedliche Bewerbungsansätze 114 · Die David-Goliath-Strategie
116 · Bewerbungsmodell Dr. Stoebe 118 · Latenten Personalbedarf
aufspüren 119 · Fallbeispiel: Prof. Facsko 121 · Vom Bittsteller zum
Leistungsanbieter 127

4. Erfolgversprechende Wege in den Markt	130
Zielgruppen direkt anschreiben 131 · Projektangebote für potentielle Interessenten 133 · Ein Netz persönlicher Kontakte aufbauen 135 · Eigene Stellensuchanzeigen schalten 138 · Kontakte zu Personalberatern finden 142 · Sich auf Stellenangebote/Inserate bewerben 143 · Angebote der Bundesanstalt für Arbeit prüfen 147 · Auf unspezifische Stellenangebote reagieren 148	
5. Vorstellungsgespräche planen und trainieren	150
Den Berater gewinnen 150 · Das erste Vorstellungsgespräch beim Stellenanbieter vorbereiten 152 · Berufserfahrung eindrucksvoll präsentieren 154 · Ein eigenes Gesprächskonzept vertreten 156 · Sich auf kritische Fragen vorbereiten 159	
6. Vertragsverhandlungen und Abschlüsse	162
Ein bewährtes Procedere 162 · Die Aufgabe mit Kompetenz und Verantwortung 163 · Fixe und variable Vergütungen 164 · Die Laufzeit des Vertrages 165 · Regelungen zur Altersversorgung 167 · Vereinbarung von Abfindungszahlungen 169	
7. Der erfolgreiche Berufsstart	171
Als ein Lernender auftreten 171 · Zeitplan für die Einarbeitung 172 · Gespräche mit Mitarbeitern und Kollegen 172 · Ein Arbeitskonzept entwickeln 173 · Das Gespräch mit dem Chef 174 · Wiederaufnahmegarantie des Beraters 174	
8. Zukünftige Positionsrisiken vermeiden	176
Risiken, die nicht vermeidbar sind 176 · Positive Einflußmöglichkeiten suchen 177 · Lebenslanges Lernen 178	
9. Chancen und Konzepte für die Selbständigkeit	179
Vier mögliche Wege 179 · Klassische Tätigkeitsbereiche 181 · Alternative Aufgaben 181 · Das eigene Konzept entwickeln 182 · Das eigene Konzept realisieren 189 · Marktführerschaft in Marktsegmenten anstreben 191	

TEIL 4

AUSBlicKE	193
1. Manager zwischen Sicherheit und Chance	195
Mitmenschlichkeit wird gesucht 195 · Das Dilemma der Erfolgsmanager 196 · Sicherheit in der Veränderung 196	
2. Outplacement in Öffentlichkeit und Wissenschaft	198
Humanisierung von Trennungsvorgängen 198 · Theorie und Praxis sollten kooperieren 199	
3. Die Qualifikation von Outplacement-Beratern	201
4. Outplacement und Executive Search	203
5. Outplacement in europäischer Dimension	206
6. Konsens bei Abschied und Neubeginn	209
Literatur	211