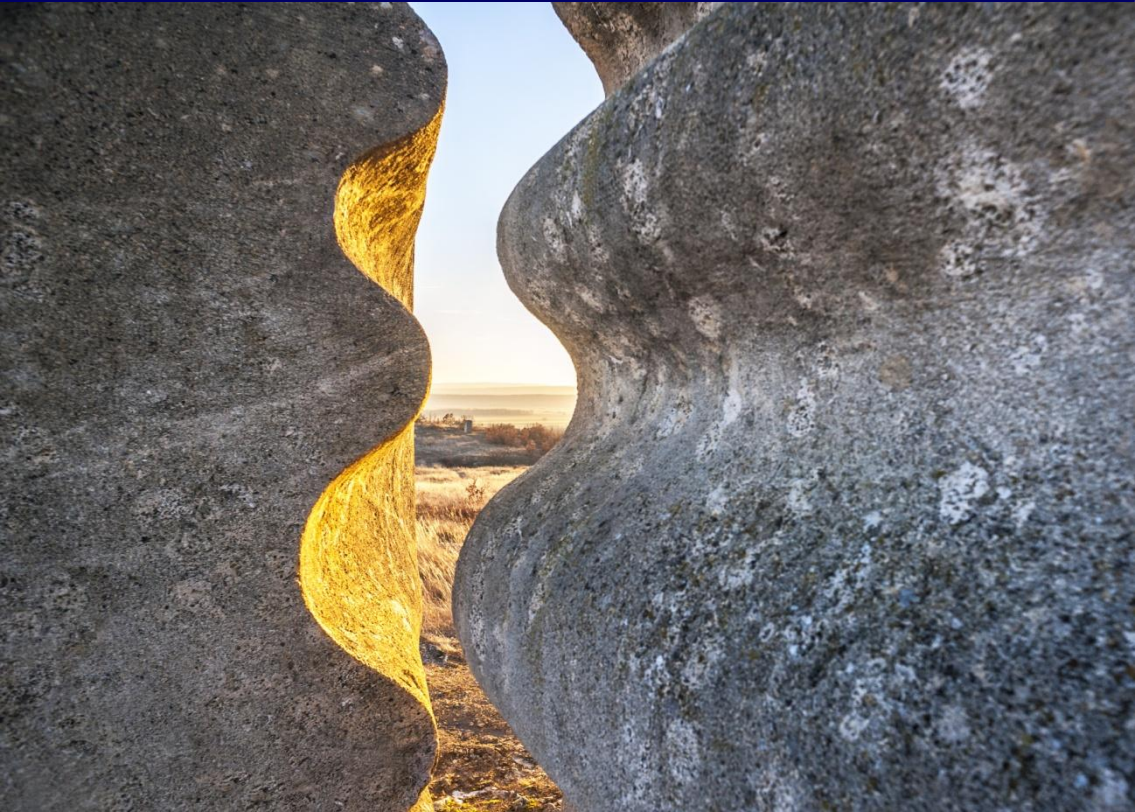


Outplacement

KÜNDIGUNG – Die Bindung reißt!



KOMMUNIKATION

VOM RICHTIGEN ZEITPUNKT

Ein Stellenabbau oder eine Kündigung ist wie im Frühling an den Winter denken und für alle im Prozess involvierten Persönlichkeiten eine Herausforderung. Letztendlich geht es um eine Zurückweisung, um finanzielle Aspekte sowie um die Wahrnehmung von Täter- und Opfergefühlen.

TRENNUNGEN sind zwar natürlich und gehören zum Lebenszyklus, jedoch handelt es sich dabei um einen anspruchsvollen emotionalen Prozess, weil **MENSCHEN** in unterschiedlichen Zeiträumen loslassen. Entsprechend wichtig ist es dabei zu bedenken, dass jede betroffene Persönlichkeit mit dieser Thematik individuell, auf ihre Wesenstypologie abgestimmt, damit umgeht. Abhängig von den Nebenschauplätzen, kann das Aussprechen einer Kündigung zu einer Kurzschlussreaktion führen, wobei das eigene Leben gefährdet sein könnte oder im allerschlimmsten Falle auch unbeteiligte Dritte.

Natürlich können auch mit einem **OUTPLACEMENT** unberechenbare Handlungen nicht ausgeschlossen werden, jedoch können diese mit einer wertneutralen, fach- und sozialkompetenten, externen Prozessbezugsperson bestmöglich in Grenzen gehalten werden.

DER ERSTE SCHRITT ZUR KÜNDIGUNG

Hierin muss die **WERTSCHÄTZUNG** und **MOTIVATION** im Zentrum stehen! Unverzüglich nach dem Aussprechen einer Kündigung sollte eine Interaktion erfolgen, damit der Platz der Hoffnungslosigkeit durch anschlussorientiertes Denken und die Überzeugung an die eigenen Fähigkeiten ersetzt werden kann.

Nur in ganz seltenen Fällen gelingen darin gutgemeinte Ratschläge von Vorgesetzten oder HR Verantwortlichen. Der Grund hierfür ist oftmals eine Überforderung auf beiden Seiten. So kann es durchaus geschehen, dass eine gekündigte Person in einer ersten Schockphase verhalten reagiert und dadurch im Personaldossier "gelassene Aufnahme" protokolliert wird.

Durch diese trügerische Wahrnehmung aus einer Momentaufnahme können mögliche Traumatisierungen mit Spätfolgen entstehen, welche die Integration im Arbeitsmarkt erschweren oder gar verunmöglichen. Auch verbunden durch diese Tatsache empfiehlt sich für ein Unternehmen und Entscheidungsträger, einen externen Fachspezialisten beizuziehen.

>> VERHINDERN SIE...

EINEN REPUTATIONSSCHADEN UND STÄRKEN SIE STATTDESSEN AUCH BEI KÜNDIGUNGEN IHR IMAGE.

NEUORIENTIERUNG

DIE CHANCE IM NEUEN

Die wenigsten Menschen erkennen in einer Kündigung die Chance für einen Neuanfang. In der Regel werden Kündigungen aber nie ohne klare Vorzeichen ausgesprochen. Entweder ist ein Unternehmen zu einem Stellenabbau gezwungen, um weitere Arbeitsplätze nicht zu gefährden, oder die entsprechende Persönlichkeit konnte über einen längeren Zeitraum die geforderten Leistungen nicht (mehr) erbringen. Umso wichtiger ist es, den Prozess der Neuorientierung auch für eine persönliche Standortbestimmung zu nutzen, die Potenziale herauszukristallisieren und mit den eigenen Visionen abzustimmen. Dadurch wird mit der Kündigung gleichzeitig ein Karrierecoaching verpackt. Mit diesem **"ÜBER SICH HINAUS WACHSEN"** ist schon mancher Arbeitnehmende zum eigenen Unternehmer geworden.

PROZESSLAUF

Grundsätzlich ist ein Kündigungsprozess genau definiert. Bei grösseren Stellenabbaumassnahmen kommen die Zeichen der Veränderung von der Geschäftsleitung und gelangen über die Mitarbeiterinformation oder den Liniovorgesetzten zu den Mitarbeitenden. Vielfach erfolgen Kündigungen auch durch Wissenslücken, die mit der definierten Strategie und der damit zu erreichenden Zielen nicht mehr im Einklang stehen - oder durchaus auch aus persönlichen Diskrepanzen. Sehr wichtig ist demzufolge, dass im Vorfeld von Kündigungen keine bewertende, sondern eine leistungs- und

aufgabenbezogene und betriebswirtschaftliche Analyse erstellt wird. Emotionalen Unpässlichkeiten mit Vorgesetzten, Teammitgliedern oder Schnittstellenpartnern gilt es auf den Grund zu gehen, um die Glaubwürdigkeit bei den verbleibenden Mitarbeitenden und Führungskräften nicht zu gefährden.

LEISTUNGSPARTNER

Bereits vor der **KÜNDIGUNG** involvieren wir uns im Prozess und bringen uns aktiv mit professioneller Beratung und unserer grossen Erfahrung ein.

Natürlich geht es bei unseren Klientinnen und Klienten um Inhalte wie Personal Branding, aber vorwiegend auch darum, die anvertrauten Persönlichkeiten mental und ganzheitlich fit zu machen, damit sie sich mit Freude und Überzeugung auf den Arbeitsmarkt neu einstellen können. Denn, das Verständnis für die eigene Selbstwirksamkeit erhöht auf ganz natürliche Weise das Selbstbewusstsein an die eigenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und die Integrationsmöglichkeiten.

Mit umfassender Fachkompetenz, ausgezeichneten Marktkenntnissen und psychologischem Geschick spornen wir die anvertrauten Menschen zu Höchstleistungen an.

>> WIR MACHEN EINEN UNTERSCHIED!

UND GEBEN IHNEN UND IHREN MITARBEITENDEN EIN GUTES GEFÜHL UND FÜHREN SIE IN DIE ZUKUNFT.

PERSPEKTIVE

DURCHBLICK

Wir ermöglichen Ihnen den Durchblick und setzen neue Massstäbe. Das Neue steht vor Ihnen, aber ist noch nicht greifbar. Wir achten darauf, dass der Blickwinkel verändert wird und ermöglichen unseren Kunden und Klienten, sich freudvoll auf einen Perspektivenwechsel und den Variantenraum einzulassen.

Schrittweise werden die uns anvertrauten, gekündigten Fach- und Führungskräfte individuell und zeitrhythmisch an diese für sie wichtige Herausforderung herangeführt und professionell für den Arbeitsmarkt vorbereitet.

VORGEHEN

Unser Angebot im Out-/Newplacement hat eine ganzheitliche Persönlichkeitsstärkung zum Ziel, damit in der neuen Funktion und im neuen Team ein engagiertes, chancengebendes und souveränes Verhalten praktiziert werden kann. Die Integrationsfähigkeit wird zusätzlich ausgebaut und gestärkt, in dem das Vergangene geklärt und verarbeitet wird.

Die Begleitung erfolgt in mehreren Stufen & beinhaltet nachfolgende Themenbereiche:

- Standortbestimmung
- Potenzial- und Persönlichkeitsanalyse
- Aussagekräftiges Personal Branding
- Social Media – Wirkung und Risiko
- Bewerbungsmanagement

- Interview-, Kommunikations- und Verhaltenstraining
- Stil & Etikette

>> DAUER 6 - 9 MONATE

VERTRAUEN

Wir kümmern uns um Menschen jeglicher Hierarchiestufe und schaffen ihnen in einem energievollen Umfeld eine solide Grundlage für Entwicklung und die Umsetzung unseres ganzheitlichen Massnahmenkataloges.

HR Verantwortliche und Geschäftsleitungsmitglieder schätzen unsere grosse Erfahrung und die empathische Grundhaltung.

GUTER RAT IST WERTVOLL

Sehr wichtig ist im Vorfeld auch abzuschätzen, welche Auswirkungen auf das Team resultieren oder auf den noch auszuführenden Leistungsauftrag. Unabhängig ob eine einzelne oder mehrere Personen betroffen sind, sollten sich Entscheidungsträger bewusst sein, dass **"DIE BINDUNG"** auf beiden Seiten reiss und eine Fluktuation provoziert werden kann. Menschen wollen verstehen – und Social Media vergisst nichts!

>> VERBINDEN SIE...

KÜNDIGUNGEN MIT PERSONALMARKETING UND STEIGERN SIE DIE LOYALITÄT.