

Inhaltsverzeichnis

1	Outplacement: Konzept und Bedeutung	1
1.1	Einführung	2
1.2	Definition und Ziele von Outplacement	2
1.3	Abgrenzung zu ähnlichen Begriffen	5
1.4	Bedeutung für das Personalmanagement	8
1.5	Betrieblicher Nutzen	10
1.6	Weitere Ziele	15
2	Modelle	15
2.1	Bedeutung von Erwerbstätigkeit und deren Verlust	16
2.2	Berufliche Interessen und Berufswahl	19
2.2.1	Person-Job-Fit Ansätze	21
2.2.2	Die Berufswahltheorie von Holland	23
2.2.3	Die Theorie der Berufsentwicklung von Super	28
2.2.4	Berufliche Entscheidungsfindung als sozial-kognitiver Lernprozess	31
2.3	Beratungsmodelle	36
2.3.1	Fachliche Expertenberatung	36
2.3.2	Systemische Prozessberatung	37
2.4	Schlussfolgerungen für Outplacement	39
3	Analyse und Maßnahmenempfehlung	42
3.1	Formen von Outplacement	43
3.1.1	Einzeloutplacement	43
3.1.2	Gruppenoutplacement / Transferagentur	49
3.1.3	Transfergesellschaft	53
3.2	Auswahl von Outplacementberatern	61
3.2.1	Rahmenbedingungen für Outplacementberater	61
3.2.2	Anforderungen an Outplacementberater	63
3.2.3	Anforderungen an Outplacementunternehmen	65
3.2.4	Charakteristika aktueller Outplacementunternehmen	66
3.3	Make or Buy?	68
3.4	Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung	74
3.5	Vorbereitung der Trennung	76
4	Vorgehen	80
4.1	Der Outplacementprozess im Überblick	81
4.2	Stufe 1: Affektbewältigung	82
4.3	Stufe 2: Potenzialanalyse und Zielfindung	87
4.4	Stufe 3: Konzipierung der individuellen Marketingstrategie	96

4.5	Stufe 4: Durchführung der Bewerbungskampagne	108
4.6	Stufe 5: Neue Erwerbstätigkeit	109
5	Fallbeispiel: Gruppenoutplacement bei einem ICT-Dienstleister	111
6	Literaturempfehlungen	121
7	Literatur	121

Karten

Nutzen von Outplacement

Checkliste zur Auswahl von Outplacementberatungen

Berechnungsbeispiel für die Kosten von Einzeloutplacement