

Outplacement – Win-Win Situation für Mitarbeiter und Unternehmen

Christina Kock

View to people
Blick für Menschen



Eine Auswahl der Vortragsfolien.

View to people
Blick für Menschen



- 1 Die 359° Personalbiografie von Christina Kock
- 2 Wenn die Trennung unumgänglich ist
- 3 Nachhaltige Gründe aus Sicht des Mitarbeiters
- 4 Nachhaltige Gründe aus Sicht des Unternehmens
- 5 HR Trends:
Personalarbeit wird nachhaltiger - Krisenbewältigung intelligenter

CHRISTINA KOCK

- über 20 Jahre Führungs- und Managementenerfahrung mit ausgeprägter Vertriebs-, Organisations- und Personalerfahrung
- Führungsprinzip: Erfolg ist Planbar und (er)kenne und führe die Mitarbeiter nach ihren inneren Motivationsantriebern
- „roter Faden“ im Lebenslauf: Vertrieb und Verantwortung
- Karriere bis zum Bankvorstand
- Unternehmerin



View to people
Blick für Menschen

359° Personalbiografie von Christina Kock

Fünf Erfahrungsperspektiven in der Beratung aus „einer Hand“

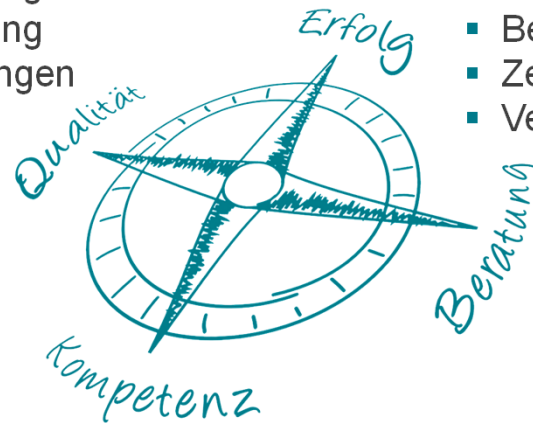
Perspektive als Arbeitgeberin

Strategische und operative Personalentscheidungen mit rechtlichen Konsequenzen

- Betriebsänderung
- Betriebsübergang
- Umstrukturierungen
- ...

Individualkompetenz

- Vertrieb/Vermarktung
- Change Prozesse
- Kenntnisse unterschiedlicher Unternehmens- und Managementkulturen



Perspektive als Führungskraft und Vorgesetzte

- Auswahl
- Einstellung
- Personalentwicklung
- Beurteilungen
- Zeugniserstellung
- Verhaltensbedingte Kündigungen

Perspektive als Personalberaterin

Erstellung von Anforderungsprofilen offener Positionen für Unternehmen

- ABC Analyse Bewerbungen
- Auswahlverfahren
- Gesprächsführung
- Entscheidungsfindung bei Arbeitgebern

Perspektive durch Newplacement

- Karriere-,
- Laufbahn-,
- Potential-,
- Outplacement-Beratung
- Begleitung bei beruflichen Veränderungsphasen

Betriebsbedingte Gründe

- Umstrukturierungen
- Mergers & Acquisitions
- Strategische Neu- oder Umorientierungen
- Technologischer Wandel
- Stilllegungen von Firmenstandorten
- Outsourcing-Strategien
- ...

Verhaltensbedingte Gründe

- Arbeitsleistung
- Arbeitsqualität
- Verhalten am Arbeitsplatz
- ...

Nachhaltige Gründe für Outplacement aus Sicht des Mitarbeiters

Phase der „Verkraftung“ des Verlustes eines sicher geglaubten Arbeitsplatz *ohne* Outplacement

- Nach erster Schockreaktion Weg zum Fachanwalt für Arbeitsrecht
- Rechtliche Trennung und erster Beistand durch den Juristen
- Emotionale Belastung extrem hoch – Trennungsgründe liegen ggf. nicht nur beim Arbeitgeber
 - Existenzängste, Verlust der Anerkennung, Einbruch Selbstwertgefühl
- Trennung in der Familie, Freundeskreis und sonstigem Umfeld erklären
- Kaum klare Sicht auf das, was jetzt getan werden kann und muss
- i.d.R. keine Routine in der professionellen Selbstvermarktung, weder in der Darstellung über die Bewerbungsunterlagen noch im souveränen Auftritt
- i.d.R. keine Routine bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz
 - Transparenz über den offenen Arbeitsmarkt
 - Netzwerkaktivierung
 - Zeitgemäße Ansprache von Personalberatern und HR Abteilungen

Konsequenz: langer, emotional belasteter Prozess mit wenig Selbstwertgefühl verzögert den Neuanfang erheblich.

Habe ich Ihr Interesse geweckt?
Mehr Informationen auf Anfrage.

View to people
Blick für Menschen



Christina Kock

0172-7696096

0221-1695-2400

kock@dom-consulting.com

www.dom-consulting.com

View to people
Blick für Menschen

DOMCONSULTING
DEVELOPMENT | ORGANISATION | MANAGEMENT