

Schulz/Fritz/Schuppert/Seiwert/Walsh

OUTPLACEMENT

Personalfreisetzung
und Karrierestrategie

GABLER

Inhalt

Vorwort	5
Geleitwort	7
> 1. Outplacement als Instrument des Personalmanagements (<i>Lothar J. Seiwert</i>)	11
1.1 Baustein einer zeitgemäßen Unternehmenskultur.	11
1.2 Entwicklung und Hintergründe des Outplacement———	13
1.3 Outplacement heute.	15
> 2. Warum: Notwendigkeit und Ursachen von Outplacement (<i>Lothar J. Seiwert</i>)	19
2.1 Entstehung von Positionskrisen	20
2.2 Konfliktpsychologische Wirkungen von Positionskrisen.	27
2.3 Lösungsmöglichkeiten für Positionsprobleme	31
2.4 Ziele und Motive einer Outplacement-Beratung	33
2.5 Vorteile des Outplacement für Unternehmen und Mitarbeiter.	38
2.6 Voraussetzungen für eine Outplacement-Beratung	43
> 3. Wie: Methoden und Instrumente des Outplacement (<i>Wolfgang Fritz</i>)	45
3.1 Beteiligte am Outplacement-Beratungsprozeß	46
3.2 Lösungsansatz durch Konfliktmanagement bei der Trennung.	48
3.3 Ablauf des Outplacement-Beratungsprozesses.	49
3.4 Individual-Outplacement-Beratung.	53
3.5 Gruppen-Outplacement-Beratung	106
j 4. Wer: Durchführung von Outplacement (<i>Dana Schuppert</i>) .	109
4.1 Outplacement-Berater als Problemloser.	109
4.2 Anforderungen an einen modernen Unternehmensberater.	111

4.3	Outplacement-Berater als ganzheitlicher Unternehmensberater.	116
4.4	Profil eines Outplacement-Beraters.	118
5.	Was: Konsequenzen und Erkenntnisse für die Praxis <i>(Dieter Schulz)</i>	127
5.1	Faire Trennung ohne Scherben.	127
5.2	Krise als Chance.	133
5.3	Grenzen der Beratung.	139
5.4	Schwierigkeiten im Verlauf einer Beratung.	144
5.5	Zunehmende Bedeutung von Outplacement.	146
6.	Wohin: Personalmanagement - Quo vadis? (Ian Walsh) ..	157
6.1	Problemfelder heutigen Personalmanagements.	157
6.2	Strategisches Personalmanagement	158
6.3	Neue Dimensionen der Unternehmensführung.	161
6.4	Outplacement als neues Instrument des strategischen Personalmanagements.	164
	Literatur	169
	Die Autoren	175
	Stichwortverzeichnis	179