

Wie Sie mit Outplacement das Klima und Image Ihres Betriebes retten

Wenn es um die Trennung von Mitarbeitern geht, hört man bei vielen Unternehmen nur den lapidaren Satz „Das macht unser Anwalt“. Diese Vorgehensweise aber führt oft zu teuren Gerichtsverfahren und hohen Abfindungssummen für die Entlassenen. Ganz zu schweigen vom Schaden fürs Betriebsklima. Auch der betriebswirtschaftliche Schaden kann enorm sein. Wir zeigen Ihnen, wie Sie mit einem professionellen Outplacement für Fairness gegenüber den Ausscheidenden und für ein positives Firmenimage sorgen.

Diese Schäden drohen Ihnen bei unbedachten Trennungen:

Möglicherweise solidarisieren sich Ihre Mitarbeiter mit dem Gekündigten und deren Loyalität gegenüber Ihrer Firma sinkt rapide ab. Es kann dazu kommen, dass ein Domino-Effekt entsteht und die arbeitgeberseitige Kündigung ungewollte Eigenkündigungen nach sich zieht. Der Ausgeschiedene holt seine ehemaligen Kollegen in die neue Firma nach; im schlimmsten Fall verlassen ganze Netzwerke das Unternehmen.

► **Wer bei Trennungen keine Fairness walten lässt, riskiert, gute Mitarbeiter zu verlieren.**

Jedes geäußerte böse Wort – etwa gegenüber Kunden, Lieferanten, der Presse oder potenziellen Bewerbern – hinterlässt einen Schaden, der schwer zu reparieren ist. Wer möchte schon bei einem Unternehmen arbeiten, das im Ruf steht, bei Bedarf seine Angestellten rücksichtslos auf die Straße zu setzen?

► **Ist das Unternehmensimage einmal angekratzt, wird es zukünftig umso schwieriger, neue Mitarbeiter zu rekrutieren.**



Zu dem Schaden für das Unternehmen kommen die Folgen für den betroffenen Mitarbeiter selbst, der möglicherweise keinen neuen Arbeitsplatz findet, daher zum Anwalt geht und als Ausgleich für das Erlittene wenigstens die höchstmögliche Abfindung erstreiten will. Was auch oft gelingt, wenn keine betriebsbedingten Gründe für die Kündigung vorliegen oder keine Sozialauswahl getroffen wurde.

► **Hat ein ausscheidender Mitarbeiter einmal vom Gericht eine hohe Abfindung zugesprochen bekommen, werden es Mitarbeiter in nachfolgenden Fällen ebenso versuchen.**

So unterstützt Outplacement Sie bei Trennungen

Ein professionelles Outplacement steuert den negativen Auswirkungen von Trennungen entgegen. Als Arbeitgeber zeigen Sie Fairness, Menschlichkeit und soziale Verantwortung, wenn Sie den Ausscheidenden professionelle Hilfe anbieten. Durch den Outplacement-Prozess fangen Sie den Gekündigten noch in der Schocksituation auf. Sie bieten ihm Hilfe zur Sicherung der beruflichen Zukunft. Die Gespräche im Rahmen des Outplacements fördern eine nach vorn schauende, optimistische Einstellung des Mitarbeiters. So hat er keine Veranlassung – und, da er mit seinen Bewerbungsaktivitäten beschäftigt ist, auch keine Zeit –, Negativpropaganda zu verbreiten oder gar Rechtsstreitigkeiten zu beginnen. Vielmehr bleibt er im Ide-



allfall Ihrem Unternehmen gegenüber loyal und erbringt bis zum Schluss seine Arbeitsleistung.

Beispiele eines gelungenen Outplacements

Beispiel 1: Bei der Simmern AG in Lüdendorf erhielt der Produktionsleiter einen Aufhebungsvertrag. Eigentlich sollte er für die restliche Vertragslaufzeit von 6 Monaten freigestellt werden. Das Unternehmen nahm sich einen Outplacement-Berater hinzu, der jedoch empfahl, ihn weiter arbeiten zu lassen. Im Verlauf der Beratung verbesserte der Produktionsleiter seine Leistung im Unternehmen. Mithilfe von gezieltem Coaching gelang es ihm überdies, das menschliche Miteinander mit seinem Team, den Kollegen und seinem Chef positiver zu gestalten.

Als er schließlich Ende Januar fragte, ob man ihn bis zum Antritt seines neuen Jobs im März für einen Monat freistellen könne, wurde das überraschenderweise erst einmal abgelehnt. Der vermeintliche Minderleister, den man hatte loswerden wollen, schien nun plötzlich unentbehrlich. Seine Bitte wurde aber schließlich doch erfüllt, und der Abschied vom alten Unternehmen war von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt. Der verantwortliche Personalleiter sagte wörtlich: Ich habe noch nie so eine harmonische Trennung erlebt.

WICHTIG Der ausgeschiedene Mitarbeiter wird dank des Outplacement-Beraters auch später nicht

1 TOOL –

VIELE QUALIFIZIERTE BEWERBER.
1 PASSENDER MITARBEITER.



Entdecken Sie die Bewerber Ihrer Stadt!

Finden Sie die passenden Mitarbeiter für Ihre offenen Stellen. [meinestadt.de](http://www.meinestadt.de) bietet die branchenübergreifende Komplettlösung für die Personalarbeit – online, mobil und via App.

Zielgenau rekrutieren auf www.meinestadt.de

 **meinestadt.de**

schlecht über Sie reden. Denn die Tatsache, dass Sie sich um ihn gekümmert haben, wird er in guter Erinnerung behalten.

Des Weiteren hilft die Outplacement-Beratung, Unruhe und Reibungsverluste im Umfeld des Gekündigten zu vermeiden. Wer einmal miterlebt hat, wie ein Kollege mithilfe von Outplacement-Beratung die berufliche Neuorientierung erfolgreich gemeistert hat, der verfügt über das beruhigende Gefühl, im Ernstfall nicht alleine dazustehen. Die im Unternehmen verbleibenden Mitarbeiter gewinnen Vertrauen, ihre Loyalität und Einsatzbereitschaft bleiben erhalten. Durch die Verbesserung des Arbeitsklimas gerade in schwierigen Umstrukturierungsphasen kommt es nicht zu Leistungsausfällen. Das positive Image des Unternehmens nach innen und außen bleibt gewahrt.

Beispiel 2: Die Maschinenbau AG in Mönchsfeld musste während einer Wirtschaftskrise 900 Mitarbeiter entlassen. Auf der Titelseite der Lokalzeitung erschien zeitgleich ein großer Bericht über Massendemonstrationen der IG Metall in Mönchsfeld. 3 Konkurrenzunternehmen der Maschinenbau AG wurden in dem Artikel mehrfach namentlich erwähnt. Von der Maschinenbau AG hingegen stand kein einziges Wort in der Zeitung.

Warum? Die Maschinenbau AG hatte ein Outplacement-Unternehmen mit der Betreuung der ausscheidenden Mitarbeiter beauftragt. Das Programm

stand allen Betroffenen zur Verfügung. So wurde für die Mitarbeiter, die ihren Arbeitsplatz verloren, gesorgt. Sie bekamen umfangreiche und wirksame Unterstützung bei der Stellensuche.

Die Abteilungsleiter berichteten, dass sich nach dem Beginn der Outplacement-Beratung die Stimmung in ihren Teams erheblich verbessert habe – insbesondere dort, wo sehr viele Kollegen von Entlassungen betroffen waren. Es habe normal weitergearbeitet werden können. So war das Arbeitsklima verbessert worden, und es gab keine negative Presse.

WICHTIG Durch den wertschätzenden Umgang mit ausscheidenden Mitarbeitern wird nicht nur die Arbeitgebermarke, das Employer Branding, gestärkt, sondern auch ein wirtschaftlicher Nutzen erreicht. ▸

DIE AUTORIN



Dr. Cornelia Riechers, Inhaberin des Beratungsunternehmens Quality Outplacement in Düsseldorf, www.quality-outplacement.de

TIPP DER CHEFREDAKTION Für ältere Fach- und Führungskräfte ist nach der Entlassung der Weg zu einem neuen Job zuweilen steinig. Wie Sie Ihre Mitarbeiter von 40 bis 60 Jahren bei der Stellensuche wirksam unterstützen können, erfahren Sie unter: www.outplacement50plus.com

GRUNDFORMEN VON OUTPLACEMENT-BERATUNG

Es gibt verschiedene Ausprägungen von Outplacement-Beratung. Führungskräfte erhalten meist die klassische

- ⊙ **unbefristete Einzelberatung**, die bis zum Finden einer neuen Arbeitsstelle dauert, unabhängig von der dafür benötigten Zeit.

Fach- und Führungskräften stehen auch

- ⊙ **befristete Einzelberatungsprogramme** zur Verfügung, die sich gewöhnlich über 3 oder 6 Monate erstrecken, aber auch kürzer oder länger dauern können. Die in solchen Paketen enthaltenen Leistungen variieren von Anbieter zu Anbieter sehr stark.

Bei Massenentlassungen kommt häufig

- ⊙ **Gruppen-Outplacement** zum Einsatz, vorwiegend für Sachbearbeiter und gewerbliche Mitarbeiter. Hier wird das Bewerbungs-Know-how in Schulungen vermittelt, die je nach Anbieter durch Einzelberatungen ergänzt werden.

QR-CODES



10 Merkmale eines guten Outplacement-Beraters lesen Sie auf: www.personal-im-fokus.de



Eine Übersicht verschiedener Outplacement-Berater finden Sie unter: bit.ly/1n97oo5