

Outplacement: Chance für den Mittelstand

Immer mehr Unternehmen setzen auf professionelles Trennungsmanagement

Die jüngsten Prognosen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) sind durchaus positiv. Trotz der schweren Schuldenkrise in Europa traut die OECD der deutschen Wirtschaft Wachstum zu. Das Bruttoinlandsprodukt soll mit 1,9 Prozent stärker zulegen, als noch im November vorhergesagt. 2011 werde es sogar ein Plus von 2,1 Prozent geben. Ein Aufschwung, der allerdings keine neuen Arbeitsplätze schafft. Im Gegenteil: Die OECD-Experten rechnen in Deutschland für 2011 mit einem Anstieg der Arbeitslosigkeit auf acht Prozent. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen viele Unternehmen weiterhin Kosten verringern. Kündigungen lassen sich dabei oft nicht vermeiden und bringen gerade für den Mittelstand kaum kalkulierbare Risiken mit sich. Risiken, die sich mit professionellem Outplacement einfach vermeiden lassen.

Die lebenslange Arbeitsstelle gibt es heute kaum noch. Immer schneller müssen Unternehmen jeder Größe ihre Strategien und Strukturen den Ansprüchen des Marktes anpassen. Gerade die derzeit besonders angespannte Wirtschaftslage verlangt von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in jeder Hinsicht hohe Flexibilität - auch im Personalmanagement und beim Arbeitsplatzwechsel. Und Kündigungen sind immer eine heikle Situation.

Das gilt auch für kleinere Unternehmen, in denen die Atmosphäre häufig „familiärer“ ist. Ein an sich positiver Effekt, der sich aber bei einer Trennung negativ auswirken kann - mit weitreichenden Folgen. Rechtsstreitigkeiten sind da oft nur der Anfang. Weitaus gravierender können sich verschlechtertes Arbeitsklima und sinkende Arbeitseffizienz auswirken. Die „innere“ Kündigung von Mitarbeitern ist ein ernst zu nehmendes Problem.

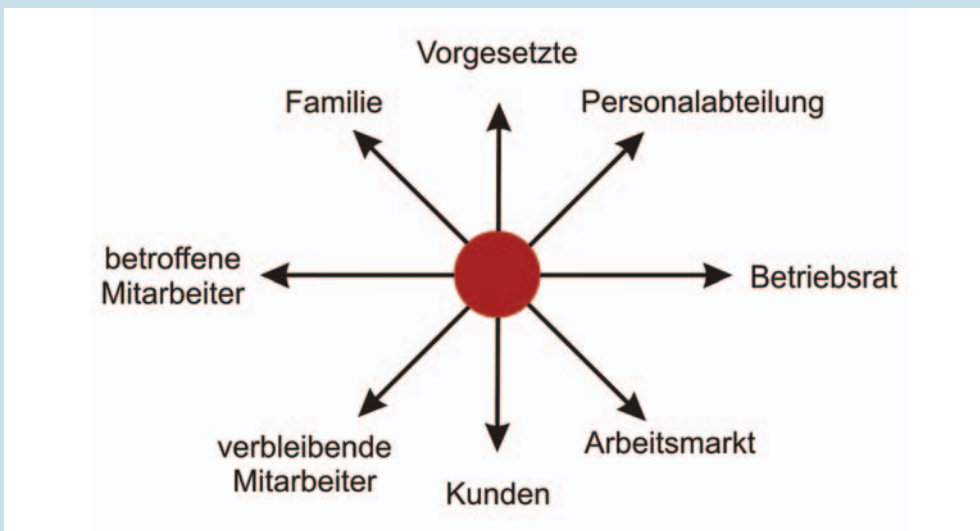
Das Marktforschungsinstitut Gallup schätzt, dass den Unternehmen allein durch höhere Fehlzeiten der innerlich Gekündigten Kosten in Höhe von 16,2 Milliarden Euro im Jahr entstehen. Hinzu kommen Einbussen durch unnötig hohe Fluktuation, schlechten Kundenservice, negative Mundpropaganda und Innovationsfeindlichkeit. Mit ein Grund, weshalb immer mehr Unternehmen ihre Mitarbeiter bei Kündigungen durch Outplacement-Lösungen unterstützen und damit nach innen wie nach außen ein faires, sozialverträgliches und verantwortungsvolles Vorgehen zeigen.

Was bringt Outplacement dem Mittelstand?

Outplacement hat sich vom exotischen Luxus für Top-Manager zum wirkungsvollen Instrument der Effizienz- und Imageerhaltung für Unternehmen und des praxisnahen Coachings für gekündigte Mitarbeiter generell - d.h. für Fach- und Führungskräfte - entwickelt. Mittelständische Unternehmen haben erkannt, dass die Trennungskultur ein wichtiger Bestandteil der Führungs- und Unternehmenskultur ist. In Deutschland kommt inzwischen rund die Hälfte des Umsatzes von Outplacement-Beratern aus mittelständischen Unternehmen. In Nachbarländern wie Holland oder Frankreich hat sich die Dienstleistung „Outplacement“ noch weiter durchgesetzt. Dort ist die Unterstützung bei der Arbeitssuche nach einer Kündigung häufig ein fester Bestandteil des Arbeitsvertrages.

Outplacement-Berater haben immer den Nutzen zweier Parteien im Auge. Den des Unternehmens, das ihn in der Regel engagiert und den des betroffenen Mitarbeiters.





Der Trennungsprozess und seine Auswirkungen

Sie moderieren die Trennung und unterstützen damit beide Seiten auf dem Weg zu einer fairen Lösung. In der Praxis bedeutet dies, die Verantwortlichen im Unternehmen erhalten von Anfang an professionelle Unterstützung:

Ein maßgeschneidertes Leistungspaket

Von der Vorbereitung und Organisation des Trennungsprozesses und der jeweiligen Gespräche, über die Ablaufplanung und Festlegung der Verantwortlichkeiten bis zur Betreuung der verbleibenden Mitarbeiter und eventuell benötigter externer Kommunikation (Presse, Kunden etc.).

Vermeidung von Auseinandersetzungen und Rechtsstreitigkeiten

Ein wesentlicher Punkt, um sinkende Arbeitseffizienz und steigende Fluktuation zu vermeiden. Zum Service von Outplacement-Spezialisten wie dem seit 1989 in diesem Bereich tätigen Unternehmen vBLP (von Bredow, Lütke & Partner in München) gehören deshalb unter anderem Trennungswerkshops für Führungskräfte und Mitarbeiter des Personalmanagements. Hier werden sie im Vorfeld bereits darauf vorbereitet, Situationen und Gesprächsteilnehmer richtig einzuschätzen und eine professionelle Sicherheit in der Trennungssituation zu entwickeln.

Vertrauensaufbau durch klare Information und Transparenz der Abläufe (auch bei den verbleibenden Mitarbeitern) und Vermeidung von Imageverlust

Ein schlechter Ruf im Umgang mit Mitarbeitern verbreitet sich schneller als jedem Unternehmen lieb sein kann und erschwert nicht nur die Suche nach qualifiziertem Personal, sondern schadet auch nachhaltig dem Verhältnis zu Kunden und Zulieferern.

Wo liegen die Vorteile für den Mitarbeiter?

Ziel jeder Outplacement-Lösung ist ein reibungsloser Trennungsverlauf mit einem bestmöglichen Ergebnis für alle Beteiligten. Die betroffenen Mitarbeiter profitieren in dieser Situation besonders von einem individuellen Karriere-Coaching durch

hochqualifizierte Berater (mit jeweils eigener, langjähriger Praxis- und Führungserfahrung).

Vermeidung der drohenden Arbeitslosigkeit

Professionelle Outplacement-Unternehmen bieten eine ganzheitliche Beratung durch praxiserprobte Spezialisten an.

Verständnis und Unterstützung auf der emotionalen Ebene und praktische Hilfestellung auf der sachlich-rationalen Ebene. Das reicht von einer umfassenden Analyse der aktuellen Situation, einer Potenzialanalyse und Standortbestimmung über die Entwicklung einer Bewerbungsstrategie und Interviewtraining bis zum Coaching im neuen Job oder der Unterstützung bei einer Existenzgründung.

Trotz notwendiger Kündigung ein deutliches Zeichen der Wertschätzung

Damit die berufliche Krise nicht zu einer Lebenskrise gerät, oftmals begleitet von Minderwertigkeitsgefühlen und Versagensängsten, ist es wichtig, dass sich der betroffene Mitarbeiter nicht als Opfer fühlt, sondern aktiv seine berufliche Neuorientierung im Blick hat. Eine Outplacement-Beratung eröffnet dem Mitarbeiter meist völlig neue Perspektiven und Karrierechancen. ■

Helen Carpenter

Wo findet man die Spezialisten?

Mehr zum Thema und den Leistungen der Outplacement-Berater gibt es unter www.outplacement-group.de – einem bundesweiten Verbund unabhängiger, selbstständiger – auf Outplacement spezialisierter - Beratungsunternehmen, der in allen wichtigen Wirtschaftszentren präsent ist. Die mehr als 50 Berater haben sich in diesem Verbund zu höchster Beratungsqualität verpflichtet.