

Mai 2010

Eine neue Aufgabe für eine überholte Aufgabe

von Dieter P. Eich

Outplacement ist kein Privileg nur für Top-Manager. Immer mehr mittelständische Unternehmen setzen auf professionelles Trennungsmanagement. Die lebenslange Arbeitsstelle gibt es heute kaum noch. Immer schneller müssen Unternehmen jeder Größe ihre Strategien und Strukturen den Ansprüchen des Marktes anpassen. Das verlangt von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in jeder Hinsicht hohe Flexibilität - auch im Personalmanagement und beim Arbeitsplatzwechsel. Kündigungen lassen sich da oft nicht vermeiden und 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. Folgen, die sich mit professionellem Outplacement einfach vermeiden lassen.

Unpopuläre Maßnahmen

Seit einigen Wochen schläft Wolfram M. unruhig. Er macht sich Sorgen. Die wirtschaftliche Lage seines Unternehmens hat sich im vergangenen Jahr soweit zuge-spitzt, dass er drei seiner Mitarbeiter kündigen muss. Bei einem Mitar-

beiterstamm von 35 entspricht das knappen 10 Prozent der Belegschaft. Und er weiß aus Erfahrung, wie negativ sich das auf alle Mitarbeiter und damit sein ganzes Unternehmen auswirken kann. Vor einigen Jahren stand er vor einer ähnlichen Situation. Damals kündigte er, ohne viel darüber nachzudenken - es war eine Notwendigkeit. Mit Rechtsstreitigkeiten hatte er gerechnet, nicht mit den weiteren Folgen: Innerhalb eines dreiviertel Jahres kündigten zwei weitere Fachkräfte und sein durch die Rechtsstreitigkeit inzwischen etablierter Ruf als "schwieriger Chef" machte die Suche

nach Ersatz nicht leichter. Das Arbeitsklima litt merklich und die Arbeitseffizienz ging deutlich zurück. Und tatsächlich ist die "innere" Kündigung von Mitarbeitern 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.

Kompetenz durch Spezialisten

Bei den Outplacement-Spezialisten von vBLP (von Bredow, Lütteke & Partner), hat sich der Kundenstamm längst vom einst gehobenen Management auf den Mittelstand erweitert. Das in München und Nürnberg ansässige Unternehmen ist bereits seit 1989 im Bereich Outplacement erfolgreich tätig.

"Mittelständische Unternehmen haben erkannt, dass die Trennungskultur ein wichtiger Bestandteil der Führungs- und Unternehmenskultur ist," so Dieter Eich,

geschäftsführender Partner bei von Bredow, Lütteke & Partner. 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 hat sich vom exotischen Luxus für Top-Manager zum wirkungsvollen Instrument der Effizienz- und

Imageerhaltung für Unternehmen und der praxisnahen Beratung für die gekündigten Mitarbeiter entwickelt.

Beratung garantiert zwei Gewinner

Outplacement-Berater haben immer den Nutzen zweier Parteien im Auge. Den des Unternehmens, das ihn in der Regel engagiert und den Nutzen des betroffenen Mitarbeiters. Sie moderieren die Trennung und unterstützen damit beide Seiten auf dem Weg zu einer fairen Lösung.

Kommunikation (Presse, Kunden etc.). So bieten die vBLP-Spezialisten für Führungskräfte, Fachvorgesetzte und Mitarbeiter des Personalmanagements unter anderem Trennungsworkshops an. Hier werden sie im Vorfeld bereits darauf vorbereitet, Situationen und Gesprächsteilnehmer richtig einzuschätzen und eine professionelle Sicherheit in der Trennungssituation zu entwickeln.

Die betroffenen Mitarbeiter profitieren von einem individuellen Karriere-Coaching. Damit die berufliche Krise nicht zu einer Lebenskrise gerät, oftmals begleitet von Minderwertigkeitsgefühlen und Versagensängsten, bietet von Bredow, Lütteke & Partner eine ganzheitliche Beratung 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 Existenzgründung.

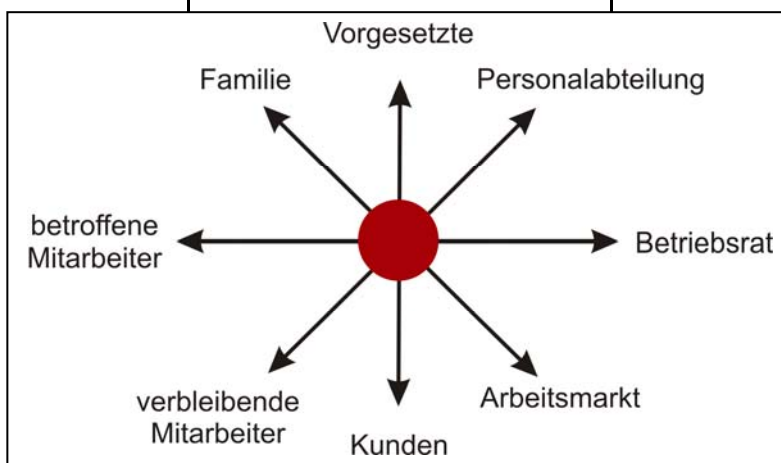


Abb.: Interdependenzen des Trennungsprozesses

In der Praxis heißt das: Die Verantwortlichen im Unternehmen erhalten von Anfang an professionelle Unterstützung. Von der Vorbereitung und Organisation des Trennungsprozesses und der Gespräche, über die Ablaufplanung und Festlegung der Verantwortlichkeiten bis zur Betreuung der verbleibenden Mitarbeiter und eventuell benötigter externer

ganzheitliche Beratung 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 Existenzgründung.

"Eine Outplacement-Beratung kann einem Mitarbeiter völlig neue Perspektiven und Karrierechancen eröffnen. Anstatt sich als Opfer zu fühlen, arbeitet er aktiv an seiner zukünftigen Karriere," so Fred Steinberg, geschäftsführender Partner bei von Bredow, Lütteke und Partner. "Unsere Berater kommen aus unterschiedlichen Branchen der Wirtschaft und verfügen alle über eine langjährige Praxis- und Führungserfahrung."

Ziel jeder Outplacement-Lösung ist ein reibungsloser Trennungsverlauf mit einem bestmöglichen Ergebnis für alle Beteiligten. Wolfram M. brauchte rund eineinhalb Jahre, um die Produktivität seines Betriebes wieder auf

den Status von vor der Kündigung zu bringen. Für den Unternehmer steht fest: Diese Mal wird er die Unterstützung professioneller Outplacement-Berater nutzen.

Vorteile für den Arbeitgeber:

- Ein maßgeschneidertes Leistungspaket (u.a. Planung, Organisation, interne und externe Kommunikation)
- Vermeidung von Auseinandersetzungen und Rechtsstreitigkeiten
- Vertrauensaufbau durch klare Information und Transparenz der Abläufe (auch bei den verbleibenden Mitarbeitern)
- Vermeidung von Imageverlust

Vorteile für den Mitarbeiter:

- Die drohende Arbeitslosigkeit kann vermieden werden
- Eine individuelle Karriere-Beratung von praxiserprobten Spezialisten
- Er erfährt - trotz Kündigung - ein deutliches Zeichen der Wertschätzung.

Wie finden Sie eine neue Aufgabe für eine überholte Aufgabe?



Dieter P. Eich, geschäftsführender Partner bei von Bredow, Lütteke & Partner:

Mehr zum Thema und den Leistungen der Outplacement-Berater von Bredow, Lütteke & Partner gibt es unter: www.vblp-outplacement.de.

Darüber hinaus ist vBLP Mitglied von OutplacementGroup, einem bundesweiten Verbund unabhängiger, selbstständiger – auf Outplacement spezialisierter - Beratungsunternehmen, der in allen wichtigen Wirtschaftszentren bundesweit an 13 Standorten präsent ist. Mehr als 50 Berater haben sich in diesem Verbund zu der höchsten Beratungsqualität verpflichtet.

www.outplacement-group.de