

Outplacement mit Perspektive

Gustav Kichler, Oktober 2020

Personalfreisetzungen in der Coronakrise sind unumgängliche Maßnahmen um ein Überleben der Unternehmen zu sichern. Sie sind schmerzvoll für beide Seiten. Wer möchte sich schon gerne von seinen langjährigen, verdienstvollen Mitarbeitern trennen? An dieser für den einzelnen Mitarbeiter schwierigen Situation setzt der Outplacement-Prozess an, der bei einer Trennung nicht das Ende der Berufslaufbahn bedeutet, sondern eine Chance für einen Neubeginn.

Was ist eine Outplacementberatung?

Outplacement kommt aus dem Englischen und bedeutet so viel wie „Außenvermittlung“, „berufliche Neuorientierung“ oder „Newplacement“. Beim Outplacement handelt es sich um eine zu vereinbarende Leistung von Seiten des Arbeitgebers, um ausscheidenden Mitarbeitern bei der beruflichen Neuorientierung zu helfen. Dafür wird ihnen ein professioneller Berater zur Seite gestellt, der darauf spezialisiert ist, für den betroffenen Mitarbeiter einen neuen Arbeitsplatz zu finden. In der Regel begleitet der Berater den gekündigten Mitarbeiter bis zum Antritt einer neuen Arbeitsstelle oder bis zur Existenzgründung.

Der Ablauf im Überblick

In der Abbildung 1 sind die Prozessschritte einer Outplacementberatung übersichtlich dargestellt. Zu Beginn steht dabei die Standortbestimmung und das Profiling. In der Standortbestimmung wird das Hier und Jetzt an Fähigkeiten, Erfahrungen und Wünschen sichtbar gemacht, wobei unterstützende Tools wie eine persönliche SWOT-Analyse und andere Testdiagnostika zum Einsatz kommen. Im Profiling wird mit Hilfe der Persönlichkeitstypologie¹ ein für die Stellensuche nutzbares Gesamtbild der Persönlichkeit erstellt.

In einem zweiten Schritt werden im Rahmen des Karriere-Coachings Perspektiven erarbeitet, die zu genauen Joboptionen führen, das heißt, wo, in welcher Funktion und Branche eine neue Arbeit angestrebt werden soll. Bewerbungsunterlagen werden auf „Hochglanz“ gebracht und es wird ein prägnantes Social-Media Profil erstellt. Intensive Bewerbungstrainings inklusive Videotrainings bereiten den Mitarbeiter auf knifflige Bewerbungssituationen vor.

In einem letzten Schritt geht es um den Job-Search. Dabei wird dem Mitarbeiter Unterstützung bei der digitalen Suche, im Umgang mit Suchagenten und Plattformbetreibern angeboten.

Die Vorteile für den Arbeitgeber

Die Arbeitsverhältnisse für Schlüsselkräfte enden des Öfteren nicht durch eine Kündigung (einseitige Willenserklärungen), sondern durch einen Aufhebungsvertrag (zweiseitige Willenserklärungen), der eine Outplacement-Beratung inkludiert.

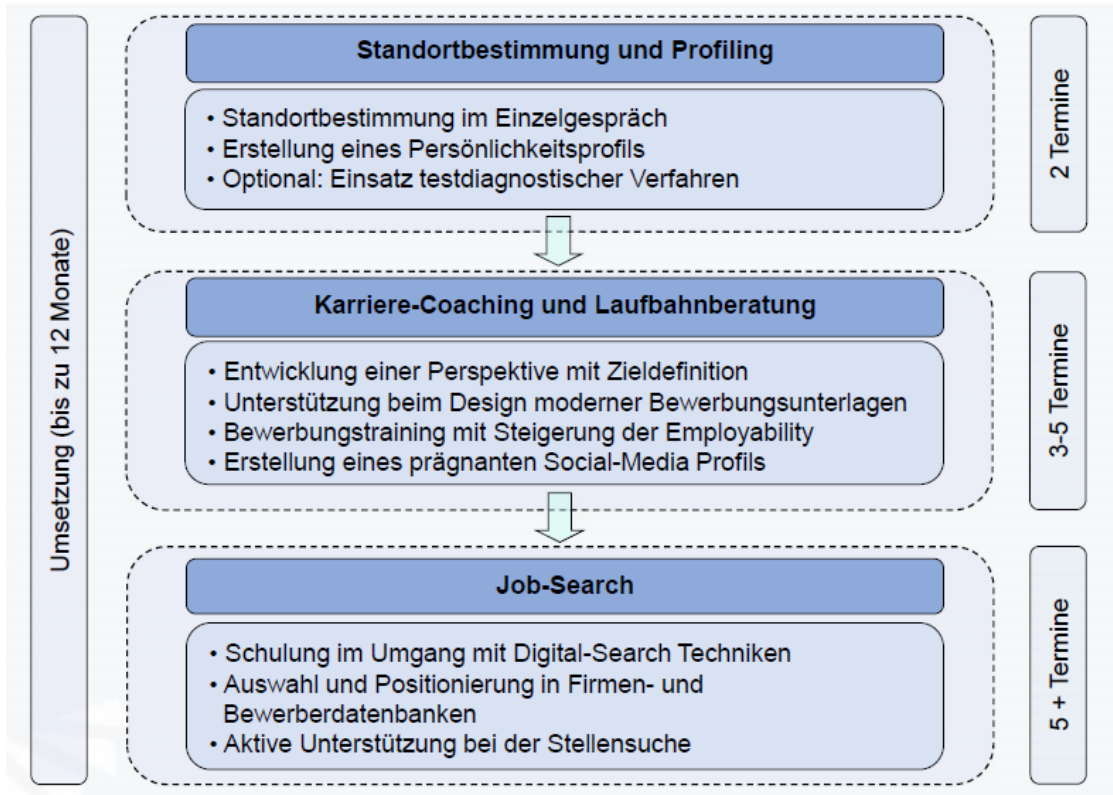


Abbildung 1: Der Outplacement-Prozess im Überblick

Durch die einvernehmliche Trennung vermeidet das Unternehmen kostspielige Rechtsstreitigkeiten. Man bedenke nur, daß auch im Falle des Obsiegens im Kündigungsanfechtungsverfahren die eigenen Rechtsanwaltskosten zu bezahlen sind. Darüber hinaus wird mit dem Angebot einer Outplacementberatung das Vertrauen der Bleibenden gesteigert, einhergehend mit positiven Effekten für das Employer-Banding. Entscheidend ist aber, dass Ihr Arbeitnehmer nach der Entlassung eine Perspektive für die Suche nach einer neuen geeigneten Arbeitsstelle erhält und für eine mögliche Rückkehr in Ihr Unternehmen, in wirtschaftlich besseren Zeiten.

Eine gute Outplacementberatung setzt auf eine profunde Branchen- und Berufserfahrung des Beraters. Die **CONSENZUM Managementberatung** besitzt durch ihre Beraterpersönlichkeiten und deren Netzwerke eine ausgewiesene Expertise in der Umsetzung von maßgeschneiderten Outplacement-Programmen.

Gustav Kichler

CONSENZUM - Managementberatung

kichler@consenzum.com | www.consenzum.com

Vertriebsentwicklung – Strategieentwicklung – Prozessoptimierung – Unternehmensnachfolge

(1) Isabel Briggs Myers: *Gifts Differing: Understanding Personality Type*. Davies-Black Publishing, 1995