

Vorteile durch Wertschätzung

Mit den Mitarbeitern auch in der Trennungsphase einen wertschätzenden Umgang zu pflegen, sollte nicht nur eine Selbstverständlichkeit sein – es zahlt sich für das Unternehmen auch aus. Outplacement-Programme sind dabei ein gern gesehenes Angebot.

ES KANN FÜR ein Unternehmen viele Vorteile haben, scheidenden Mitarbeitern Maßnahmen im Rahmen eines Outplacement-Programms anzubieten. Das Unternehmen zeigt damit, dass es an einer fairen Trennung interessiert und dazu bereit ist, Mitarbeiter auch über ihre Firmenzugehörigkeit hinaus zu unterstützen. Das wirkt sich im Idealfall positiv auf die Motivation der verbleibenden Mitarbeiter aus und bringt auch einiges für die Arbeitgebermarke, beides Dinge, denen von Experten besonders für den Wettbewerb um Arbeitskräfte wachsende Bedeutung zugeschrieben wird.

Für den betroffenen Mitarbeiter ist die angebotene Outplacement-Beratung auf jeden Fall etwas Positives, vorausgesetzt, sie wird richtig gemacht. Schneller einen passenden neuen Job zu finden, ist das vordergründige Ziel. Darüber hinaus kann sie aber auch nicht zu unterschätzende psychologische Vorteile haben und generell eine gute Erfahrung sein.

Mag. Konrad Fankhauser (stv. Geschäftsführung und HR-Management, die Berater®) fasst die positiven Aspekte so zusammen: »Ein strategisch umgesetztes Outplacement bietet viele Vorteile: Image und Stärkung der Arbeitgebermarke, positive Auswirkungen auf das Betriebsklima und die verbleibende Belegschaft, Ver-

meidung von Negativpropaganda durch Presse, Medien und Betroffene, Stärkung der Glaubwürdigkeit des Managements durch Demonstration der Unternehmenskultur und Vermeidung von langwierigen und teuren Rechtsstreitigkeiten.«

Mag. Elke Schrittmesser, MBA (Partnerin bei plan a/ndrea gutmann) zählt die Vorteile so auf: »Outplacement hilft einerseits dem Mitarbeiter, Frustration, Enttäuschung und die Dauer der Arbeitslosigkeit zu mindern. Andererseits werden Risiken auf Seiten des Unternehmens wie langwierige Rechtsstreitigkeiten, eine negative Außenwirkung sowie Demotivation und Produktivitätsverluste bei den verbleibenden Mitarbeitern gering gehalten. Das Unternehmen zeigt soziale Verantwortung. Eine Trennungssituation so zu meistern, dass auf beiden Seiten eine Gesprächsbereitschaft erhalten bleibt, kann auch wertvoll für die Zukunft sein, weil, wie ein altes Sprichwort so schön sagt: »Man sieht sich immer zwei Mal im Leben.«

Das Wort »Outplacement« selbst hingegen lässt so viel Positives gar nicht vermuten. Ein weiteres englisches Wort, das verdächtig nach undurchschaubarem Marketing-Sprech klingt und bei genauerer Betrachtung bzw. Übersetzung sogar etwas zynisch wirkt: »nach außen platzieren«

– platzieren, wie einen Bauern im Schachspiel. Aber nach außen – runter vom Brett, Hauptsache weg, also quasi (dem Unternehmenserfolg?) geopfert. Es überrascht, dass sich für eine positive Maßnahme wie Outplacement-Beratung, in der es tatsächlich auch viel um Wertschätzung geht, im deutschsprachigen Raum noch keine bessere Bezeichnung etabliert hat.

Wenn ein Unternehmen Outplacement-Beratung anbietet, dann werden zu diesem Zweck so gut wie immer die Dienste externer Berater in Anspruch genommen. Das hat nämlich viele Vorteile. Zunächst einmal kennen diese den Markt vermutlich besser und stehen auch dem gekündigten Mitarbeiter neutral gegenüber. Weiters ist es für alle Beteiligten angenehmer und einfacher, wenn die Hilfestellung von Externen übernommen wird. Außerdem werden einige der (Beratungs-)Gespräche auch nach dem Ausscheiden des Mitarbeiters stattfinden – und es wäre unpassend, wenn dieser dann für diese Gespräche zu seinem Ex-Arbeitgeber kommen müsste.

Die Frage der Organisation ist also leicht beantwortet: Man wendet sich an externe Anbieter. Es bleiben aber andere Fragen, zum Beispiel: Wem – also Mitarbeitern in welchen Positionen – werden Outplacement-Programme angeboten? Elke Schrittmesser: »Typischerweise Führungskräften und qualifizierten Mitarbeitern.« Das sieht Konrad Fankhauser ein bisschen anders: »Sofern Unternehmen grundsätzlich Interesse am Outplacement haben und also bereit sind, den von Kündigung betroffenen Mitarbeitern ein Karrierecoaching zu ermöglichen und zu finanzieren, werden in den meisten Fällen keine Einschränkungen nach Funktion und Position für die Teilnahme am Outplacement-Programm getroffen. Nur wenige Unternehmen beschränken das Angebot auf Führungskräfte und/oder Fachkräfte.«

Das ist natürlich auch eine Kostenfrage. Wenn man bedenkt, dass einer der Vorteile von Outplacement-Programmen das Verhindern von Demotivation der verbleibenden Mitarbeiter ist, dann gilt natürlich, dass diese Wirkung umso größer ist, umso mehr Mitarbeiter davon profitieren können. Andererseits kann oder will sich das Unternehmen diese Programme vielleicht nicht für alle leisten. Womit wir bei der nächsten Frage sind: Was kosten Outplacement-Programme?

Konrad Fankhauser: »In den meisten Fällen wird von unseren Outplacement-Kunden die Open-End-Variante gebucht, d.h. begleitendes Jobcoaching ohne zeitliches Limit bis zum Antritt



Jetzt anmelden!

ars.at

Gestaltung bzw. Relaunch von Entlohnungssystemen Lehrgang

Performance Management in all seinen Facetten

mit Mag. BAUMGARTNER, ao. Univ.-Prof. Dr. RISAK
von 27.-29.08.13, Wien
24.-25.04.14, Wien – mit adaptiertem Programm

Betriebliche Altersvorsorge im Wandel Fachtagung

Betriebliche Modelle der Zukunft

mit Univ.-Prof. Dr. MAZAL, HR Dr. KURAS, E. R. HOFFMANN
Mag. PRANDSTÄTTER, Mag. BAUMGARTNER
am 26.09.13, Wien

Neue Verfahren & Tipps für Recruitingprofis

Steigern Sie Ihre Prognosequalität & unterscheiden Sie Blender von Könnern!

mit Mag. HALBREINER
am 12.09.13, Wien | 23.10.13, Graz

Neuerungen & aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht

2-tägiges Update-Seminar

mit o. Univ.-Prof. Dr. SCHRANK
von 24.-25.09.13, Wien | 21.-22.01.14, Wien
29.-30.01.14, Graz | 03.-04.02.14, Linz

Human Resource Akademie

Die ganze Welt des HR-Managements kompakt in 13 Tagen!

mit Dr. JÖST, Mag. BAUMGARTNER, M. WEISS
Mag. KERBLER, MAS, MSc, Dr. PICHLER
RR ADIr. HOFBAUER, G. KASPAR
Mag. BERGER, EMBA, MAS, MSc u. a.

von 18.09.–07.12.13, Wien
26.02.–09.05.14, Wien
30.06.–26.07.14, Wien





Konrad Fankhauser

»Es geht darum, eine Hilfestellung anzubieten, die es dem Einzelnen ermöglicht, wieder Fuß in der Arbeitswelt zu fassen.«



Elke Schrittmesser

»Outplacement hilft dem Mitarbeiter, Frustration, Enttäuschung und die Dauer der Arbeitslosigkeit zu mindern.«

der neuen Arbeitsstelle. Die Erfahrungs- und Vermittlungswerte mit der Open-End-Variante sind sehr gut, da die von Kündigung betroffenen Mitarbeiter sich ohne zeitlichen Druck und zusätzlichen Stress der Arbeitsuche widmen können. Auf Wunsch kann Outplacement natürlich auch auf Stundenbasis gebucht werden. Unserem Beratungsansatz und unserem Leitbild entsprechend, ist jeder Mitarbeiter gleich viel wert und somit kommt es zu keiner Staffelung des Preises nach Positionen. Die Kalkulation und Preisstruktur bemisst sich aber nach Art und Umfang des Coachings und – falls gewünscht – der begleitenden Prozessberatung.«

Elke Schrittmesser: »Klassische Outplacement-Programme orientieren sich am Jahresgehalt des Mitarbeiters und machen zwischen 2 und 6 Monatsgehältern aus. Je nach Modell und Anbieter endet ein Outplacement-Prozess durch Ablauf des definierten Zeitrahmens (6 Monate bis 2 Jahre) oder sobald der Klient eine Stelle gefunden hat. Es gibt mittlerweile auch innovative Konzepte am Markt, die bedarfsorientierter und modular aufgebaut sind und somit deutlich weniger kosten. Diese Konzepte sind maßgeschneidert und effizient, der Mitarbeiter kommt rasch ins Handeln.«

Auch hier gibt es also unterschiedliche Ansätze. Was aber – bis auf Ausnahmen – stets gleich ist: Die Kosten übernimmt der Arbeitgeber. Elke Schrittmesser: »Outplacement zahlt klassischer-

weise das Unternehmen, es gibt jedoch vereinzelt auch Privatzahler, die die Dienstleistung in Anspruch nehmen.«

Konrad Fankhauser bestätigt das: »Outplacement wird in den meisten Fällen zu 100% vom Unternehmen finanziert. Natürlich gibt es immer wieder Ausnahmen, in denen seitens der Firma eine Kostenteilung mit den Mitarbeitern vereinbart wird.«

Was sind nun konkret die Serviceleistungen, die im Rahmen von Outplacement-Programmen angeboten werden? Elke Schrittmesser erklärt und zählt auf: »Outplacement-Programme begleiten den Mitarbeiter vom Trennungsgespräch beim alten Arbeitgeber über die Vertragsverhandlung beim neuen Arbeitgeber bis hin zum Ablauf der Probezeit. Dazu gehören:

- Standortbestimmung (Stärken/Schwächen-Analyse, Selbstbild/Fremdbild etc.)
- Erarbeiten einer Bewerbungsstrategie
- Review der Stellenprofile
- Nutzung des Netzwerks von Klient und Berater
- Unterstützung beim Erstellen von Lebenslauf und Motivationsschreiben
- Vorbereiten der Bewerbungsgespräche
- Analyse derselben
- Beratung und Training für die Vertragsverhandlungen etc.«

Konrad Fankhauser beschreibt die Serviceleistungen ganz ähnlich: »Bei den Outplacement-Programmen geht es darum, eine Hilfestellung anzubieten, die es dem Einzelnen ermöglicht, wieder Fuß in der Arbeitswelt zu fassen. Die inhaltlichen Schwerpunkte des Outplacements betreffen insbesondere die detaillierte Erfassung von Fähigkeiten, Kenntnissen und persönlichen Stärken sowie die individuelle Erarbeitung der Ziele des freigesetzten Arbeitnehmers und deren Abgleich mit dem Arbeitsmarkt. Erst dadurch wird ein beruflicher Neustart mit den entsprechend zielgerichteten Bewerbungsstrategien möglich. Outplacement bietet neben monetären Anreizen insbesondere eine substanzvolle Beratung für die anstehenden Veränderungen im Zuge des Arbeitsplatzverlustes an:

- Karriereplanung und -beratung
- Bearbeitung von persönlichen Problemstellungen und Engpässen
- Perspektivenerweiterung
- Ausarbeitung einer optimalen Bewerbungsstrategie
- Schaffung von Wettbewerbsvorteilen am Arbeitsmarkt
- Verkürzung des Suchprozesses und Vermittlung von Sicherheit durch die im Outplacement nachweislich hohen Erfolgsquoten beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt.«

Foto: © M. Gludovatz

OPWZ
Wissen, das Sie an Ihr Ziel bringt»

Lehrgang Personalentwicklung
Unternehmensziele und Mitarbeiterqualifikationen im Einklang!
Start: 11. September 2013 in Wien

Lehrgang Recruiting
Die passenden MitarbeiterInnen finden!
Start: 23. September 2013 in Wien

Lehrgang Personal-Controlling
Systeme professionell aufbauen bzw. evaluieren!
Start: 18. September 2013 in Wien

IHR OPWZ WISSENS-VORSPRUNG Buchbar als Gesamtausbildung mit Abschluss-Diplom oder als Einzelseminare

Die Programme zum Download auf www.opwz.com

Informationen und Kontakt | Mag. Armand Kaáli-Nagy | armand.kaali-nagy@opwz.com | Tel. +43 1 533 86 36-54 | www.opwz.com