

Outplacement - Stellenabbau mit Takt?

Ein neuer Job mit Hilfe des alten Arbeitgebers

Für eine Entlassung gibt es vielfach mehrere Gründe. Insbesondere im heutigen schwierigen marktwirtschaftlichen Umfeld. Wenn es unumgänglich ist, befinden sich Arbeitnehmer wie Arbeitgeber in einer schwierigen Lage. Gefragt ist eine der Situation entsprechend möglichst faire und soziale Lösung. Mit unterschiedlichen Mitteln versucht der Arbeitgeber oft, dem Mitarbeiter die Trennung zu erleichtern. In vielen Fällen basiert dies in direkter oder indirekter Form auf finanziellen Abgeltungen. Doch häufig sind diese verbraucht, bevor die Betroffenen einen neuen Job gefunden haben. Als Alternative bietet sich ein Outplacement an.

Outplacement - Entstehung und Bedeutung

Wie viele andere Modelle im Management Bereich stammt auch das Outplacement aus den USA. Dort diente es ursprünglich der Army zur Unterstützung für Soldaten, sich nach der Entlassung in das zivile Leben zu integrieren. Die Privatwirtschaft übernahm das Modell und entwickelte daraus ein System, entlassenen Führungskräften zu neuen Jobs zu verhelfen. Unter Outplacement verstehen wir heute die aktive fachliche und psychologische Unterstützung der Betroffenen im gesamten Prozess einer beruflichen Neuorientierung. In der Regel wird diese Unterstützung durch spezialisierte externe Fachkräfte vorgenommen.

Umfang des Outplacements

Outplacement-Berater werden heute von Unternehmen vielfach bereits zugezogen, wenn dort die Entscheidung zur Entlassung gefallen, diese aber noch nicht vorgenommen worden ist. Der Start der Begleitung erfolgt in diesem Fall also bereits während der Entlassungsphase. Sie bietet damit von Beginn weg eine Mischung aus Betreuung, Training und Coaching, die weit mehr ist als eine rein fachliche Hilfestellung für freigesetzte Mitarbeiter. Selbstverständlich erfolgt jedoch auch darin eine professionelle Unterstützung.

Die Erarbeitung von Stärke- und Schwächen-Profilen, Bewerbungsunterlagen, Begleitschreiben usw. gehören zum Portefeuille wie die Möglichkeit, Büro- und Informatikinfrastruktur für die Jobsuche zu nutzen. Weiter werden Vorstellungsgespräche trainiert und die Berater können mit ihrem Netzwerk in vielen Fällen bei der Suche neuer Möglichkeiten helfen.

Ein Outplacement Management kann unterschiedlich lange dauern: Die absolute "Sparversion" ist ein eintägiger Workshop - im Idealfall finanzieren Unternehmen die Beratung, bis ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde.

Vorteile für den Betroffenen

Wer plötzlich und unerwartet die Kündigung in der Hand hält verliert leicht die Sicherheit, gerät in eine persönliche und existentielle Krise. Unter Umständen fehlt in dieser Situation auch der richtige Ansprechpartner. Der Berater hilft in diesen Fällen in Einzel- und Gruppengesprächen, den Schock über die Kündigung zu überwinden und die Zukunftsangst zu nehmen. Dann werden gemeinsam alle Voraussetzungen erfüllt, damit danach nach einer neuen Stelle gesucht werden kann. Dies bedeutet aber, dass der Job-suchende selbst aktiv werden muss. Der Berater vermittelt ihm nicht die neue Stelle. Anders als bei Stellenvermittlungen oder Karriereberatungen bleiben die Outplacement-Spezialisten aber an der Seite ihrer Klienten, bis diese einen neuen Job gefunden haben.

Der Outplacement-Berater kümmert sich somit in vielfältiger Weise um den betroffenen Mitarbeiter, damit er sich möglichst schnell wieder auffangen und eine adäquate Position bekleiden kann.

Vorteile für das Unternehmen

Die Vorteile für das entlassende Unternehmen sind offensichtlich: Outplacement spart die oft teuren Abfindungen und vermeidet allfällige langwierige Prozesse vor dem Arbeitsgericht. Ausserdem können die Unternehmen durch eine "sanfte Trennung" negative Schlagzeilen und Kratzer im Unternehmensimage vermeiden. Das Outplacement-Management kommt im Idealfall billiger als ein Sozialplan mit hohen Leistungen und langen Laufzeiten. Zudem mindern die Unternehmen die Gefahr, dass gekündigte Mitarbeiter aus Frust Arbeitsabläufe sabotieren, und dass verbleibende Mitarbeiter demotiviert oder verängstigt werden und folglich weniger effizient arbeiten.

Mit einem Outplacement Mandat wird den Leuten eine gute Starthilfe gegeben. Nach Schätzungen von Experten liegt die Erfolgsquote der Outplacement-Berater bei 96 Prozent. Eine Garantie auf einen Job gibt es aber auch damit nicht.

Die Beratung ist nicht ganz billig - aber eine lohnende Investition in die Zukunft des Unternehmens.