

Flash – Thema Outplacement

Produktion: Montag, 13. April 2012
Form der Präsentation: Interview
Teilnehmer: Werner Baumann, Moderator (schwarz)
Daniel Schenker, HR-Experte (blau)

Alf: Daniel Schenker wir sprechen heute zum Thema Outplacement. Was versteht man unter dem Begriff Outplacement?

HumanFlow: Outplacement würde auf Deutsch übersetzt „Aussenplatzierung“ heissen; andere Personaldienstleister sprechen von „support“, was auf Deutsch unterstützen und fördern heisst. Gerade in der heutigen Zeit gibt es vermehrt Situationen, wo sich eine Unternehmung aus wirtschaftlichen oder strukturellen Gründen von einem oder von mehreren Arbeitnehmern trennen muss. In einer solchen Situation kann ein Outplacement-Unternehmen die professionelle Betreuung des Mitarbeiters übernehmen.

Was gibt es für Gründe für eine Unternehmung, seinen gekündeten Mitarbeiter ein Outplacement anzubieten? Schlussendlich zahlt er dafür eine Menge Geld!

HumanFlow: Etwas von schlimmsten für eine Unternehmung ist es, wenn sie den Ruf eines schlechten und unsozialen Arbeitgebers bekommt. Ein schlechtes Image kann sehr schnell einige Millionen Franken Schaden verursachen. Und die Botschafter einer Unternehmung sind natürlich neben den Kunden auch die Mitarbeiter. Ein Mitarbeiter, welcher extern unterstützt wird, zeigt eher Verständnis für den Entscheid des Arbeitgebers und kommuniziert dies ev. auch gegen aussen.

Ab welchem Zeitpunkt kommt dann der Outplacement-Berater ins Spiel?

HumanFlow: Der Outplacement- Berater kann eigentlich schon beim Kündigungsgespräch einbezogen werden. Üblich ist aber, dass er nach der Aussprache der Kündigung sich mit dem HR-Leiter trifft und das weitere Vorgehen bespricht..

Wie sieht dann ein solcher Ablauf konkret aus?

HumanFlow: Wichtig ist, dass die auftraggebende Unternehmung mit dem Outplacement-Berater und dem Mitarbeiter eine Zielvereinbarung trifft. Das Outplacement lässt sich grundsätzlich in 3 verschiedene Phasen unterteilen.

Und diese Phasen wären...?

1. Phase ➔ *Verarbeitung Trennung*
2. Phase ➔ *Qualifizierung – Ermittlung der bestehenden Ressourcen*
3. Phase ➔ *alle Massnahmen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt*

Welcher Phase wird am meisten Zeit zugesprochen?

HumanFlow: Die 1. Phase ist eine ganz Entscheidende. Ein Arbeitsverhältnis ist wie eine Beziehung zwischen zwei Menschen, nur nicht ganz so emotional (im Normalfall). Wenn ein Mensch, hier der Arbeitnehmer, mit dem letzten Arbeitgeber nicht abgeschlossen hat, ist er

noch nicht bereit, auf dem Arbeitsmarkt zu neuen Taten zu schreiten. In dieser Phase wird u.a. seine Persönlichkeitsstruktur analysiert.

Wie lässt man ihm die Trennung verarbeiten?

***HumanFlow:** In dem man dem Klienten genügend Zeit und Raum lässt, über den Trennungsschmerz zu sprechen. Mit der fortlaufenden Zeit findet er sich mit der Situation, die ja nicht mehr zu ändern ist, immer besser ab und schaut wieder zuversichtlicher in die Zukunft.*

Was passiert in der 2. Phase?

***HumanFlow:** In der 2. Phase wird eine gezielte berufliche Karriereplanung vorgenommen. In Form von Fragebogen und dem Gespräch wird ermittelt, in welche Richtung sich seine berufliche Zukunft entwickeln kann. Dabei ist genau abzuklären, ob sein Wissen noch den heutigen Anforderungen entspricht oder ob ein Weiterbildungsbedarf besteht.*

Und in der 3. Phase?

***HumanFlow:** In der 3. Phase beschäftigen wir uns mit dem Arbeitsmarkt und mit der Stellenbewerbung. Zuerst muss einmal ein aktuelles Bewerbungsdossier mit einem entsprechenden Bewerbungsbrief erstellt werden. Nachher geht es darum, wie bearbeite ich den Markt am besten, wie gehe ich bei der Stellensuche systematisch vor, welche Kanäle benutze ich, ist es sinnvoll, Spontanbewerbungen zu schreiben und wenn ja an welche Unternehmungen, was bietet die Arbeitslosenversicherung an etc. Weiter werden auch Vorstellungsgespräche trainiert und anhand einer Videoaufzeichnung analysiert.*

Besteht nicht die Gefahr, dass die betreuten Mitarbeiter im Outplacement nach einem vorgegebenen Schema betreut werden?

***HumanFlow:** Die Gefahr kann durchaus bestehen. Bei mir sind die Outplacement sehr individuell den Bedürfnissen des Auftraggebers und der Klienten angepasst.*

Endet das Outplacement nicht automatisch mit der Unterschrift unter einem neuen Arbeitsvertrag?

***HumanFlow:** Es kann, muss aber nicht. Gerade in den ersten Wochen sind die Arbeitnehmer z.T. noch ein wenig verunsichert und schätzen dabei eine externe Unterstützung sehr. Vor dem Vertragsabschluss sind noch sehr oft arbeitsrechtliche Fragen zu klären.*

Wieso führt eine Unternehmung ein Outplacement nicht intern durch?

***HumanFlow:** Erstens ist es v.a. eine Frage der personellen und der zeitlichen Ressourcen. Zweitens ist es auch für den Arbeitnehmer besser, mit einem externen Berater zusammen zu arbeiten, der nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Unternehmen steht. Man muss sich vorstellen, dass der Arbeitnehmer auf Grund der Kündigung enttäuscht ist und in den ehemaligen Arbeitgeber nur noch wenig Vertrauen hat.*

Wie lange dauert ein Outplacement?

***HumanFlow:** Die Dauer kann zwischen 3 – 6 Monaten variieren; z.T. kann die Begleitung auch länger gehen, je nach Zielvereinbarung.*

Ist das Outplacement dann erfolgreich abgeschlossen, wenn der gekündete Mitarbeiter wieder eine Anstellung gefunden hat?

HumanFlow: Das Outplacement war dann erfolgreich, wenn der Arbeitnehmer seine Situation und seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt realistisch einschätzen kann, wenn er seine Stärken und Schwächen kennt und sich motiviert mit einem hohen Selbstwertgefühl den kommenden Herausforderung stellt.

Wer kommt in den Genuss eines Outplacement?

HumanFlow: Zur Zeit sind es hauptsächlich langjährige und verdienstvolle Mitarbeiter im mittleren bis oberen Kaderbereich aus dem Dienstleistungssektor. Ich denke aber, dass ein Outplacement auch im unteren Kader oder auf der Stufe der Angestellten sehr nutzbringend angewendet werden kann.

Ist ein sogenanntes Outplacement nicht sehr teuer?

HumanFlow: Ein Outplacement kostet sehr wohl einen gewissen Batzen. Es ist aber immer noch viel gescheiter, das Geld in eine solche Betreuung zu investieren als einfach eine Abgangsentschädigung zu bezahlen, die erstens einmal aufgebraucht ist und zweitens dem Arbeitnehmer nicht wirklich weiter hilft.

Was heisst einen gewissen Batzen in Franken?

HumanFlow: Ein Outplacement kann je nach Dauer 2 – 3 Monatslöhne kosten. Ich biete aber auch ein Outplacement schon ab Fr. 3'000.— an, je nach Dauer und Funktion des Arbeitnehmers.