

Sie beabsichtigen Ihren Bereichsleiter, Urs Meister, zu kündigen?



Autorin Diana Roth

Er hat 20 Jahre bei Ihnen gearbeitet. Er ist am längsten in Ihrem Betrieb. Eine treue Seele – aber es führt kein Weg daran vorbei. Sie können ihn nicht weiter halten.

Urs war zuverlässig und immer da – aber nun wird seine Abteilung geschlossen. Sie beabsichtigen ihm eine kleine Abfindung und einen Fallschirm namens Outplacement mitzugeben. Damit sind Sie Ihrer Verpflichtung als guter Arbeitgeber nachgekommen und können zum Tagesgeschäft übergehen. Oder etwa nicht?

Was ist eigentlich Outplacement?

Outplacement ist eine Art von Mentoring, welches oftmals bei einem externen Dienstleister angekauft wird. Diese Experten begleiten dann Herrn Meister in allen Phasen bis zu einer beruflichen Neusituation.

Jetzt fragen Sie sich:

«Warum sollten Sie dies finanzieren?» Denn Sie wissen, dass diese Dienstleistung kostenintensiv ist. Es ist einfach: Unternehmen finanzieren solche Outplacement, damit sie nach aussen und nach innen signalisieren: Unsere Mitarbeitende sind uns wichtig. Selbst, wenn wir kündigen - wir schauen gut für ehemalige Mitarbeitende. Und Sie wünschen Herrn Meister, dass er bald wieder eine gute, passende Arbeitsstelle hat.

Das hat zwei grosse Vorteile:

Einmal stärkt es ihr Image bei bestehenden Mitarbeitenden und zukünftigen Bewerbenden. Und zweitens: Gekündigte Mitarbeitende, die derart begleitet werden, hegen seltener Groll und sind weniger nachtragend.

Jetzt fragen Sie sich: Was passiert in einem solchen Outplacement?

Das generell zu beantworten, fällt schwer. Denn es kommt sehr auf das Angebot an, welches Sie anfordern. Oftmals ist ein Outplacement auf die Bedürfnisse der gekündigten Person zugeschnitten. Bestenfalls werden in einem Einzelcoaching folgende Elemente (nicht abschliessend) angeboten:

- Persönlichkeitstests
- Stärke-/Schwächeprofil
- Machbarkeitsanalyse
- Arbeitsmarktfähigkeit
- Gestaltung der Bewerbungen
- Personal Branding
- Bewerbungsgesprächstraining

Herr Meister erhält also eine professionelle, neutrale Begleitung und Beratung in den anstehenden Monaten, um wieder Fuss zu fassen.

Sie müssen mehrere Personen einer Abteilung entlassen?

Gruppenoutplacements: das gleiche in BLAU?

Auch eine Gruppenbetreuung mit dem gleichen Ziel ist möglich. Das Angebot wird gebündelt und eine Gruppe wird durch die obigen Prozessschritte begleitet.

Outplacement darf keine Alibiübung sein

Seit 2003 biete ich auch Outplacement an. Mir ist es wichtig, dass es keine reinen Alibiübungen sind, denn ich erlebe Auftraggeber, die nach Vergabe des Auftrags nichts mehr zum Verbleib des Mitarbeitenden wissen wollen. Nicht nur das, sie wollen in keinsten Weise mit Informationen zum Mitarbeitenden konfrontiert werden. Es interessiert sie schlichtweg nicht mehr.

Dies ist nachvollziehbar

Auf Wunsch biete ich jedoch meinem Auftraggeber – immer nur in enger Absprache mit dem gekündigten Mitarbeitenden – eine Reflektion zu den Prozessschritten an. Hier werden keinerlei persönliche Details preis gegeben, sondern lediglich berichtet, an welchen Daten welche Themen behandelt wurden.

HR mit Herz&Hirn

Dazu gibt es den Podcast «Abenteuer HRM»

(der beste Schweizer HR-Podcast)

<https://bit.ly/3uW5wGD>

Lesen Sie auch das Buch dazu:

<https://bit.ly/2Qt80h2>

Let's talk about HRM, denn Personalmanagement gut – Geschäft gut.



Diana Roth · Herzblutpersonalerin

www.dianarothcoaching.com