

Outplacement – ein Teil der Trennungskultur

Wenn eine Kündigung unumgänglich ist, sollte die Trennung professionell erfolgen. Mit einem Outplacement hilft das Unternehmen dem Betroffenen, mit der Kündigung besser umzugehen und sich gezielt neu zu orientieren.



Outplacement unterstützt den Betroffenen bei einer Kündigung.

Verschiedene Gründe können dazu führen, dass sich ein Unternehmen von Kader-Mitarbeitern trennen muss: Vielleicht hat es einen Vorgesetztenwechsel gegeben, die Kultur hat sich geändert oder das Unternehmen braucht für neue Technologien oder neue Dienstleistungen neue Fähigkeiten.

Professioneller Umgang mit Kündigung

Immer sind Phasen der Trennung ein Einschnitt für alle Beteiligten – den Betroffenen selbst, die verbleibenden Mitarbeiter wie auch für das Unternehmen. Selten kündigt jemand gerne und niemandem wird gerne gekündigt. Umso wichtiger ist es, dass mit diesem ungeliebten Schritt von allen Seiten möglichst professionell umgegangen wird. In den Unternehmen sollte eine Trennungskultur gepflegt werden, die vergleichbar ist mit der Kultur, die man für die Rekrutierung oder Personalentwicklung aufgebaut hat. Denn von der Art und Weise, wie die Kündigung vorbereitet und ausgesprochen wird, hängt ab, wie traumatisch der Arbeitnehmende seine Kündigung erlebt. Und damit auch, wie er – und die in der Firma Verbleibenden – über den bisherigen Arbeitgeber denken.

Positiv für alle Betroffenen

Die Unterstützung des Mitarbeitenden durch ein Outplacement ist ein wichtiger Bestandteil einer solchen Trennungskultur. Sinn und Zweck eines Outplacements ist – sehr kurz zusammengefasst – die Neuorientierung des Mitarbeitenden nach der Kündigung zu beschleunigen und zu professionalisieren. Neben dem Betroffenen selbst hat auch das entlassende Unternehmen Interesse daran, dass dies gelingt. Denn ein Outplacement vermeidet oder reduziert einerseits negative PR durch den entlassenen Mitarbeiter, andererseits aber auch durch die im Unternehmen verbleibenden Mitarbeiter. Zudem setzt das Unternehmen, meistens vertreten durch die Personalabteilung, damit ein deutliches Zeichen: Wir müssen uns zwar trennen, aber eure Zukunft ist uns nicht gleichgültig. Es kann damit schlechte

Presse in der Öffentlichkeit vermeiden und Rechtsstreitigkeiten oft schon im Vorfeld verhindern.

Unterstützung bei der Neuorientierung

Für den betroffenen Mitarbeitenden gibt es viele Gründe, eine Outplacement-Beratung anzunehmen. Zunächst profitiert er dahingehend, dass das Outplacement ihn bei der «Trauerarbeit» unterstützt und damit auch die Familie entsprechend entlastet. Dies ist die wichtigste Voraussetzung, damit eine erwünschte Neuorientierung überhaupt möglich wird. Anschliessend folgt eine Standortbestimmung, in der er sich mit seinen Kenntnissen, Fähigkeiten und Bedürfnissen gezielt auseinandersetzt. Daraus leitet er dann das Ziel der Neuorientierung ab. Während des Outplacements erhält der Beratene ein ehrliches Feedback, sowohl zu seiner Person, als auch zum Realitätsgehalt seiner Stellensuche. Ausserdem bekommt er während der gesamten Dauer der Neuorientierung sowohl praktische wie auch theoretische Unterstützung. ●

BRIGITTE REEMTS FLUM

Philosophin, seit Anfang 2007 als Partnerin bei Dr. Nadig + Partner AG.

DR. TONI NADIG

Psychologe, hat sich 2005 mit der Dr. Nadig + Partner AG selbständig gemacht.



Tel. 44 365 77 88
admin@drnc.ch
www.outplacement.ch