

I.O. BUSINESS®

Kompetenzfeld Personal-Einsatz

Checkliste Outplacement



Gemeinsam Handeln – I.O. BUSINESS®

Checkliste

Outplacement

*„Entscheidend bei der Trennung von Mitarbeitern ist die Wirkung auf die Mitarbeiter:
Auf die Mitarbeiter, die gehen, und auf die Mitarbeiter, die bleiben.
Die Wirkung auf Letztere wird allzu oft nicht hinreichend genug berücksichtigt.“*

Outplacement als Dienstleistung hilft den Unternehmen, die Trennung von Mitarbeitern möglichst einvernehmlich, fair und sozial verantwortlich durchzuführen. Die Mischung aus Betreuung, Training und Coaching ist mehr als eine Hilfestellung für freigesetzte Mitarbeiter. Mit professionellem Outplacement gelingt es, das externe Firmenimage bei Personalabbaumaßnahmen zu wahren bzw. positiv zu gestalten. Kurzichtiges Vorgehen beim Personalabbau hinterlässt negative Folgen für freigesetzte und verbliebene Mitarbeiter und damit letztlich für das Unternehmen. Entscheidend für das Ausmaß der Folgen für die verbliebenen Mitarbeiter ist das *subjektive Empfinden* über fairen oder unfairen Personalabbau und die positive oder negative Bewertung der Veränderung.

Outplacement-Beratung bietet ein abgestuftes System von Qualifizierung und Beratung. Im Detail vermag Outplacement-Beratung bei den betroffenen Mitarbeitern über den ersten Schock zu helfen, neue Perspektiven aktiv aufzubauen, die Vermittlung in neue Beschäftigungsverhältnisse aktiv zu unterstützen, das Verhältnis zum früheren Arbeitgeber neutral statt negativ zu gestalten. Die Vorteile auf der Seite des Unternehmens: Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten, zeitliche Abkürzung des Trennungsprozesses, Kosteneinsparung durch verkürzte Restlaufzeiten des Vertrages, Verhinderung eines Motivationsverlustes bei den im Unternehmen verbleibenden Mitarbeitern. Die Realisierung der Beratungsleistung erfolgt in Einzel-Outplacement in der Regel für außertarifliche Mitarbeiter, in Gruppen-Outplacement in der Regel für tarifliche Mitarbeiter. Der Grundprozess der Beratung verläuft prinzipiell nach diesen Phasen: Standortbestimmung, Zielbestimmung, Qualifizierung, Begleitung in das neue Arbeitsverhältnis.

Durch frühzeitiges Handeln gewinnen! Abhängig von der Anzahl und Struktur der betroffenen Mitarbeiter sowie der unternehmensspezifischen Situation sind maßgeschneiderte Konzepte zu erarbeiten. Der frühzeitige Beginn der Beratung, bevor Trennungsgerüchte oder Trennungsabsichten bekannt werden, ist besonders wichtig für erfolgreiches Handeln. Outplacement fungiert als strategisch wichtiges Instrument des Human Resource Management. Erörtern Sie rechtzeitig mit dem Outplacement-Berater mögliche Vorgehensweisen, die einen konfliktfreien und einvernehmlichen Ablauf des Trennungsprozesses ermöglichen.

A) Welche Trennungskultur haben wir im Unternehmen?

Welche Alternativen zu Trennungsmaßnahmen prüfen wir?

Details:
.....
.....

→ Was ist zu tun?
.....

Wie sozialverträglich gestalten wir die Trennungsvereinbarungen aus?

Details:
.....
.....

→ Was ist zu tun?
.....

Wie bereiten wir die Trennungsmaßnahmen vor?

Details:
.....
.....

→ Was ist zu tun?
.....

Wie führen wir die Trennungsmaßnahmen durch?

Details:
.....
.....

→ Was ist zu tun?
.....

Fortsetzung A) Welche Trennungskultur haben wir im Unternehmen?

Wie führen wir die Trennungsgespräche durch?

Details:
.....
.....

→ Was ist zu tun?
.....

Auf welche Art und Weise unterstützen wir die Führungskräfte?

Details:
.....
.....

→ Was ist zu tun?
.....

Welche Informationspolitik üben wir bei betriebsbedingten Kündigungen aus?

Details:
.....
.....

→ Was ist zu tun?
.....

Wie verhandeln wir mit den Arbeitnehmervertretungen?

Details:
.....
.....

→ Was ist zu tun?
.....

B) Wie stark beachten wir die verdeckten Kosten?

Kosten neben Abfindungen, Sozialplan- und Outplacementkosten

Fluktuationskosten

Details:

.....

→ Was ist zu tun?

.....

Höhere Fehlerquote

Details:

.....

→ Was ist zu tun?

.....

Gefahr von Sabotage

Details:

.....

→ Was ist zu tun?

.....

Sinken der Arbeits- und Leistungsmotivation

Details:

.....

→ Was ist zu tun?

.....

Abfluss von Wissen und Erfahrung

Details:

.....

→ Was ist zu tun?

.....

Fortsetzung B) Wie stark beachten wir die verdeckten Kosten?

Krisendenken in der Belegschaft

Details:

.....

→ Was ist zu tun?

.....

Zunahme an Gerüchten

Details:

.....

→ Was ist zu tun?

.....

Irritation in Arbeitsteams und Arbeitsgruppen

Details:

.....

→ Was ist zu tun?

.....

Loyalitäts- und Vertrauensverlust

Details:

.....

→ Was ist zu tun?

.....

Imageverlust bei Kunden / Reputationsverlust in der Öffentlichkeit

Details:

.....

.....

→ Was ist zu tun?

.....

.....

.....

C) Wie stark würdigen wir die Situation der Mitarbeiter?

Verlust der Sicherheit

Details:
.....

→ Was ist zu tun?
.....

Verlust des Ansehens

Details:
.....

→ Was ist zu tun?
.....

Verlust des beruflich-sozialen Umfeldes

Details:
.....

→ Was ist zu tun?
.....

Ungewissheit über Perspektiven am Arbeitsmarkt

Details:
.....

→ Was ist zu tun?
.....

Ungewissheit über mögliche Alternativen

Details:
.....

→ Was ist zu tun?
.....

Fortsetzung C) Wie stark würdigen wir die Situation der Mitarbeiter?

Unkenntnis der eigenen Stärken und des Know-hows

Details:

.....

→ Was ist zu tun?

.....

Keine Erfahrungen mehr im Bewerbungsprozess

Details:

.....

→ Was ist zu tun?

.....

Minderung des Selbstwertgefühls

Details:

.....

→ Was ist zu tun?

.....

Emotionen wie Wut, Kränkung, Existenzangst, Resignation, Depression

Details:

.....

→ Was ist zu tun?

.....

.....

Details:

.....

→ Was ist zu tun?

.....

D) Welchen Nutzen sollen die Mitarbeiter durch eine Outplacement-Beratung erzielen?

Resignation vermeiden

Details:

→ Wie ist das zu erreichen?

Selbstbewusstsein stärken

Details:

→ Wie ist das zu erreichen?

Berufliche Alternativen aufzeigen

Details:

→ Wie ist das zu erreichen?

Realisierbare Ziele für die Positionssuche erarbeiten entsprechend den Qualifikationen und persönlichen Zielvorstellungen

Details:

→ Wie ist das zu erreichen?

Hohe Sicherheit, eine angemessene neue Aufgabe zu finden

Details:

→ Wie ist das zu erreichen?

Arbeitslosigkeit vermeiden

Details:

→ Wie ist das zu erreichen?

Professionelle Begleitung der Positionssuche durch den Berater

Details:

→ Wie ist das zu erreichen?

Integration in die neue Position betreuen

Details:

→ Wie ist das zu erreichen?

E) Erforderliche Elemente im Grundprozess der geplanten Outplacement-Beratung

E1) Standortbestimmung

Erforderliche Inhalte bitte ankreuzen!

- Persönliche Situation, Befinden
- Kenntnisse und Fähigkeiten analysieren
- Stärken und Schwächen ermitteln
- Selbstbild und Fremdbild
- Werdegang erstellen
- Leistungsprofil erstellen
-
-

E2) Zielbestimmung

Erforderliche Inhalte bitte ankreuzen!

- Berufliches Potenzial und Neigungen analysieren
- Persönliche Wünsche und Rahmenbedingungen ermitteln
- Wunschvorstellungen mit Know-how und Potenzial abgleichen
- Ziele finden, festlegen und formulieren
-
-

Fortsetzung E) Elemente der geplanten Outplacement-Beratung

E3) Strategie entwickeln und umsetzen

Erforderliche Inhalte bitte ankreuzen!

- Stellenmärkte identifizieren
- Prioritäten festlegen
- Vorgehensweise für die Marktansprache erarbeiten
- Anschreiben für Stellenangebote, Initiativbewerbungen formulieren
(per Post, E-Mail, Online-Version)
- Stellengesuche platzieren
- Professionelle Bewerbungsunterlagen erstellen
- Recherche betreiben
-
-

E4) Coachen und Trainieren

Erforderliche Inhalte bitte ankreuzen!

- Fachlichen und persönlichen Qualifizierungsbedarf bestimmen
- Telefontraining zur Firmenansprache
- Präsentation / Selbstdarstellung des Know-hows und der Erfolge
- Gesprächssituationen trainieren
- Vorstellungsgespräche trainieren
-
-

Fortsetzung E) Elemente der geplanten Outplacement-Beratung

E5) In das neue Arbeitsverhältnis begleiten

Erforderliche Inhalte bitte ankreuzen!

- Alternativangebote gewichten nach Kriterien der Zielbestimmung
- Vertragsverhandlungen vorbereiten
- Auf die ersten hundert Tage vorbereiten
- In der Probezeit begleiten
-
-

Bei dieser Checkliste handelt es sich lediglich um Gedankenanstöße und Formulierungshilfen für die Durchführung eines Outplacements. Jedwede Verwendung dieses Textes geschieht auf eigenes Risiko und unter jeglichem Haftungsausschluss der I.O. BUSINESS.

Bitte kontaktieren Sie uns umgehend, wenn Sie sich über Fragen im Bereich Trennung von Mitarbeitern und Outplacement-Beratung mit einem unserer Consultants austauschen möchten.

I.O. BUSINESS – Leistungen:

- Management- und Strategieberatung
- Analyse der vorhandenen Instrumente und Systeme
- Entwicklungs- und Implementierungsunterstützung
- Umsetzungs- und Anwendungsbegleitung

© I.O. BUSINESS – Engelsstrasse 6 (Villa Engels), D-42283 Wuppertal - +49 (0)202 277 5000 – www.io-b.de
Alle enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Kopieren oder Nachdruck verboten; Ausnahmen nur mit ausdrücklicher Genehmigung. Das Zitieren von Auszügen kann nur gestattet werden, wenn I.O. BUSINESS® als Quelle genannt wird.