Kündigung mit Outplacement – auch für KMU finanzierbar

Die derzeitige Wirtschaftslage zwingt manche Unternehmen dazu, personelle Massnahmen zu treffen. Vielfach wird Kurzarbeit eingesetzt. Doch auch Kündigungen lassen sich nicht vermeiden. Durch eine professionelle Begleitung, im Fachjargon ein „Outplacement", gelingt es, den Trennungsprozess für die Betroffenen in eine neue Perspektive umzuwandeln. Für das Unternehmen entsteht kein Imageschaden.

Vielfach reagieren die Betroffenen im ersten Schock mit einer Serie von ziellosen Bewerbungen und vergeuden dabei wertvolle Zeit und Energie. Besser ist es, zuerst die Basis zu erarbeiten, auf der das Fundament aufgebaut wird.

Hier **die Phasen einer Outplacementberatung**

- Vergangenheitsbewältigung
- Standortbestimmung
- Neue Strategie
- Stellensuche
- Coaching
- gezielt unterstützt durch geeignete Instrumente

und **die Erklärung der Begriffe**

Vergangenheitsbewältigung
Je rascher ein Schlusstrich gezogen wird, desto besser ist die Basis für die Zukunft.

Standortbestimmung
Das spezifische Stärken-Schwächen-Profil führt zum Fähigkeits- und Persönlichkeitsprofil.

Neue Strategie
Mögliche zukünftige Tätigkeiten werden definiert und die Strategie zur Zielerreichung erarbeitet.

Stellensuche
Aussagekräftige, auf die Person zugeschnittene Bewerbungsunterlagen, Aktivieren des Netzwerks, Trainieren eines Vorstellungsgesprächs, Umgang mit Absagen.

Coaching
Bis zur Unterzeichnung eines neuen Arbeitsvertrags oder bis zur Anmeldung beim KIGA.

Instrumente
Persönlichkeitsprofil mithilfe von Insights® Discovery und/oder Kompetenzmessung mittels COMPRO+® - vorzugsweise zur Absicherung der Standortbestimmung

Dieses „persönliche Marketing" ist anstrengend – es braucht Erholungsphasen. Zudem gibt es mehr Stellensuchende als offene Stellen. Es wäre deshalb eine Illusion zu glauben, man finde eine neue Stelle von heute auf morgen.

Mit folgender **Dauer** muss gerechnet werden: 6-9 Monate sind derzeit realistisch – es empfiehlt sich deshalb so rasch wie möglich nach dem Aussprechen dem Kündigung mit dem Outplacement zu beginnen.

Ziel ist der nahtlose Übergang in eine neue Stelle oder die Verkürzung der Zeit der Erwerbslosigkeit. Ein Outplacement hat nach meiner Einschätzung folgende **Erfolgsaussichten.** Wird der berufliche Neustart als Chance gesehen, so sind die Erfolgsaussichten gut. Schwierig wird es bei Personen mit mangelhafter Aus- und Weiterbildung, mangelhaften Sprachkenntnissen oder mangelnder Flexibilität. Der Faktor „Alter" ist eher sekundär.

Und der Erfolgsnachweis? **Beispiele für erfolgreiche Neuorientierungen.** Während meiner mehr als zehnjährigen Praxis haben mehr als 90 % der Betroffenen über kurz oder lang einen Neustart realisieren können. Vielfach handelt es sich dabei um echte Jobwechsel, wie vom Waffenmechaniker zum Hauswart, von der Sattlerin zur KV-Angestellten, vom Leiter Logistik zum Gefängnisaufseher, vom Verpackungsfachmann in das Marketing einer Assekuranz. Zuweilen empfiehlt sich auch der Schritt in die Selbständigkeit, beispielsweise für eine Controllerin oder einen Eventmanager. Klar, dass sich nicht jede Person für einen solchen Wechsel eignet und dass viel persönliches Engagement damit verbunden ist.

Auch für KMU erschwinglich? **Kosten.** Eine professionelle Outplacementberatung ist zwar nicht gratis – Qualität hat ihren Preis. Doch kann sie auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmt werden und wird so auch für KMU erschwinglich.

SPRENG CONSULTING

Kontakt

Elisabeth
Spreng Troller

Spreng Consulting
Human Resources
Aeschenvorstadt 21
CH-4051 Basel

Tel. +41 (0)61 271 87 00
Fax +41 (0)61 271 87 01

spreng@sprengconsulting.ch
www.sprengconsulting.ch