
Reinhold Weber Consulting Group GmbH, (RWCG)
Schulplatz 3, D-53545 Linz am Rhein
- Telefon +49-228-299 796-0 - Fax +49-228-299 796-99 – Web www.rwcg.eu – Mail info@rwcg.eu



Die 7 Stufen des Fair Placements im Rahmen von Outplacementmaßnahmen

Unternehmen werden aufgrund unterschiedlichster wirtschaftlicher Situationen gezwungen, auf Marktereignisse zu reagieren.

In Krisensituationen, z. B. bei Wegbrechen von Umsätzen und/oder Erträgen, haben Unternehmen in der Vergangenheit oftmals zum angeblich „einfachsten“ Mittel gegriffen, Kosten (in diesem Fall Personalkosten) zu senken – sie haben sich von Mitarbeitern getrennt, ohne weitere Folgen einer Kündigung zu bedenken.

Outplacement unterstützt Unternehmen bei diesem schwierigen Prozess.

Wesentlich ist die Zukunftssicherung eines Unternehmens, ggf. durch Personalabbaumaßnahmen. Andererseits - als Alternative - Überlegungen zur Personalkostenreduzierung.

Falls eine Entscheidung für den notwendigen Personalabbau unumgänglich ist, wird dieser Prozess von uns als neutraler Berater begleitet.

U. a. erfolgt eine Abstimmung mit den Führungskräften bzgl. der zu kündigenden Mitarbeiter unter Berücksichtigung der Mitarbeiterstruktur / Alter / Qualifikation.

Zudem Angebotsüberlegungen für die zu Entlassenden (Abfindung / New- / Replacement).

Weiterhin erfolgen Verhandlungen – soweit vorhanden – mit dem Betriebsrat bzw. den Mitarbeitern. Diese Verhandlungen können zu einem Sozialplan oder aber zu einem Interessenausgleich für zu entlassene Mitarbeiter führen.

Nach einer Entscheidung, wer gekündigt werden muss, erfolgen Überlegungen der praktischen Umsetzung. z. B. werden folgende Fragen erörtert:
Was heißt professionelles Trennungsmanagement? Wer führt Gespräche mit den Betroffenen? Wie werden Führungskräfte auf Trennungsgespräche vorbereitet.

Parallel – als einer der wesentlichen Instrumente in einer für ein Unternehmen wirtschaftlich schwierigen Situation:
Welche Kommunikationsstrategie verfolgt das Unternehmen? Wer ist verantwortlich für die Information der betroffenen Mitarbeiter? Wie erfolgt diese Information?
Wird beispielsweise eine Betriebsversammlung bzgl. der allgemeinen Problematik durchgeführt?
Werden nicht betroffene Mitarbeiter eingebunden?

Durch dieses umfangreiche Maßnahmenpaket wird das Vertrauen der verbleibenden Mitarbeiter in ihr Unternehmen gestärkt.

Warum Fair Placement?

Ihre Mitarbeiter werden aufgrund der Entscheidung Ihres Unternehmens ihren jeweiligen Arbeitsplatz verlieren und sehen sich dann konkreten Änderungen ihrer beruflichen Situation gegenüber.

In dieser für sie ungewohnten Situation reagiert bei Ihren Mitarbeiter Unsicherheit, wenn nicht Angst vor Verlusten des gewohnten Status sowie Misstrauen gegenüber dem Unternehmen und Kollegen (warum ich und nicht er?)

Unsere neutrale Placement-Beratung führt daher zu einer fairen Abwicklung der Trennung und Vermeidung negativer Auswirkungen nach innen und außen und somit zur Verbesserung des gesamten Betriebsklimas in Ihrem Haus.

Wir als spezialisierte Berater verhelfen Ihren betroffenen Mitarbeitern, nach vorn zu schauen, Perspektiven zu entwickeln und sich ihrer Chancen auf dem Arbeitsmarkt bewusst zu werden.

Vielfach schätzen Mitarbeiter ihre Fähigkeiten und Kenntnisse und deren Umsetzbarkeit auf dem Arbeitsmarkt nicht richtig ein, sie kennen weder die Dynamik des heutigen, globalisierten Arbeitsmarktes noch die Möglichkeit, die der Markt für sie bietet.

Unsere verschiedenen Maßnahmen New-, Re- und Implacement bewirken Sicherheit für die berufliche Zukunft, verstärken Selbstbewusstsein und Eigenengagement.

Was hat Ihr Unternehmen bzw. ein betroffener Mitarbeiter von dieser Dienstleistung?

Der Nutzen von Fair Placement für Ihr Unternehmen:

- Negative Auswirkungen auf die Motivation und Kooperation aller Mitarbeiter – sowohl der gekündigten als auch der verbleibenden - werden vermieden, das Betriebsklima in Ihrem Haus leidet nicht.
- Das Image Ihres Unternehmens bei Kunden, Lieferanten sowie in der Öffentlichkeit und am Arbeitsmarkt kommt nicht zu schaden.
- Konflikte bei der Trennung von betroffenen Mitarbeitern werden verringert, mögliche Kosten aufgrund von Arbeitsprozessen fallen nur im geringen Maße an.
- Die Glaubwürdigkeit Ihres Unternehmens bezüglich seiner sozialen Kompetenz und Verantwortung gegenüber seinen Mitarbeitern wird gestärkt.

Auch für die Ihre betroffenen Mitarbeiter wird der Nutzen offensichtlich:

- Durch unsere Beratung wird der betroffenen Mitarbeiter darin unterstützt, seine durch die Kündigung verursachte berufliche Krise zu bewältigen und sich beruflich sinnvoll neu zu orientieren.
- Das Trauma des Verlustes seines Arbeitsplatzverlustes wird der Mitarbeiter mit Hilfe unserer Beratung überwinden, Zukunftsängste werden beseitigt.
- Ihr Mitarbeiter verbessert nicht nur seine Chancen am Arbeitsmarkt, vermindert zudem die Gefahr möglicher Fehlentwicklung.
- Bei der "Vermarktung" wird der betroffene Mitarbeiter systematisch und permanent unterstützt, die individuelle Betreuung verstärkt die Selbstverantwortung und das Eigenengagement.
- Durch die optimale Planung, Vorbereitung und rasche Durchführung der Aktivitäten werden die Erfolgsaussichten für Ihren Mitarbeiter, der einen neuen Arbeitsplatz sucht, erheblich verbessert.

Der 7 Stufenplan des Fairplacements – Aktive Begleitung des Unternehmens

- 1. Stufe** **Konfrontation mit dem Unabänderlichen - Motivationsfalle**
- Zukunft der Mitarbeiter – Kündigung
 - Verlust des Arbeitsplatz
 - Arbeitsplatzsuche
 - Berufswege aufzeigen
 - Unterstützung von Fähigkeiten und Kenntnisse
- 2. Stufe** **Zukunftsorientierte Personalplanung**
- Verlust von Fachkompetenz
 - Vermeidung von negativen Image
 - Verunsicherung des Umfeld
 - Ausnutzung von Kapazitäten der Personalabteilung
 - Personalkostenreduktion ohne Entlassungen
- Personalkosteneinsparung – Professionelles Personalmanagement**
- Arbeitsvertragsgestaltung
 - Vergütungsstruktur
 - Organisationsabläufe
 - Arbeitszeit
 - Fehlzeitenmanagement
 - Steuern und Soziales
 - Leistungsanreize und Bonussystem
- 3. Stufe** **Bedeutung des Trennungsmanagements**
- Professionelle Abwicklung der Personalentlassung
 - Wert und Erwartungshaltung der Unternehmerseite
 - Folgen von unprofessionellem Trennungsmanagement
 - Chancen Newplacement
 - Trennungsprozess
- 4. Stufe** **Interessenausgleich**
- Art, Umfang und Ausmaß der betrieblichen Änderungen
- 5. Stufe** **Entlassung der Mitarbeiter**
- Trennungsmanagement

- 6. Stufe** **Übernahme der Mitarbeiter ins New-/ Replacementprogramm**
- Auffangen der Mitarbeiter
 - Perspektivplanung Begleitung aus den Unternehmen
- 7. Stufe** **Fördermöglichkeiten durch die Bundesagentur für Arbeit**
- Transfermaßnahmen
 - Newplacementmaßnahmen