

Manager im Spannungsfeld zwischen unternehmerischen Notwendigkeiten und menschlichen Schicksalen

Der Stellenabbau in Unternehmen aller Branchen ist heute eher Normalität als die Ausnahme. Diese Entwicklung ist in sich schlüssig, da sich der Wettbewerb immer globaler aufstellt. Sie ist nicht mehr rückgängig zu machen. Das Zusammenspiel von Kosten versus Einnahmen wird immer schärfer gesteuert. Unternehmen müssen immer flexibler auf Marktentwicklungen reagieren. Mitarbeiter sind zornig und enttäuscht, weil sie die Notwendigkeit dieser unternehmerischen Entscheidungen aus ihrer persönlichen Betroffenheit nicht nachvollziehen können und es drängt sich die Frage auf, wie es gelingen kann, diese wachsende Zahl von Arbeitssuchenden wieder zurück ins Erwerbsleben zu führen.

Dies erleichtert nicht gerade die Arbeit von Unternehmer, Personalleiter - und nicht zuletzt - Betriebsrat, die sich in ihrer Fürsorgepflicht getroffen sehen. Abbau von Personal ist aber häufig die einzige oder beste Lösung für unternehmerische Fragestellungen. Aber wer – um ein inzwischen geflügeltes Wort zu nehmen – „schickt schon gerne seine Mitarbeiter in die Arbeitslosigkeit“?

Outplacementberatung entspannt diese Situation und spielt eine zunehmend bedeutsame Rolle.

Menschen haben zunehmend Angst, Ihre Stelle zu verlieren. Meldungen über Stellenabbau kursieren in den Medien – verständlich daher, dass bei jedem Einzelnen die Sorge größer wird, im Falle „es erwischt auch mich“ keine einigermaßen angemessene Anschlussstelle zu finden. Psychologisch betrachtet entsteht eine typische Reaktionsbildung, die für kein Unternehmen interessant sein kann: Je gefährvoller die Umwelt wird, umso mehr wird man sich an scheinbar sichere Ufer festklammern. Mitarbeiter trauen sich während ihres Arbeitsverhältnisses häufig nicht mehr, konstruktive Kritik zu äußern oder Verbesserungsvorschläge zu machen, vielmehr entsteht eine große Masse der Angepassten und Kritiklosen. Verlieren die Mitarbeiter trotzdem ihre Arbeitsstelle, reagieren sie mit Ärger, Wut, Verzweiflung und Aufstand.

Unruhe im Unternehmen ist damit vorprogrammiert.

Diese Reaktionen sind verständlich – denn die meisten betroffenen Menschen sind mit der Aufgabe, sich im Arbeitsmarkt zu orientieren, hoffnungslos überfordert. Das Szenario ist – aus Sicht des Stellensuchenden – beängstigend:

- Stellen, in denen die eigenen Qualifikationen gefragt werden, fallen einfach weg.
- Die Anzahl von Bewerber auf vakante Stellen ist sehr hoch.
- Die Qualität der Bewerbungsunterlagen der Mitbewerber steigt. Gehälter stehen unter Druck.
- Der Verlust des finanziellen Status ist dabei noch die geringere Herausforderung. Durchgreifender ist da schon ein notwendiger Umzug – insbesondere dann, wenn dieser ins Ausland geht. Komplizierter ist aber die berufliche Neuorientierung. Wenn bisherige Kompetenzen nicht mehr gefragt werden, stehen ganze Lebensentwürfe zur Disposition.

Wie soll jemand, der es gewohnt ist Aufträge auszuführen, plötzlich in der Lage sein, sich eigenständig und erfolgreich in diesem Markt zu bewegen?

EVOLOG hat seine Outplacementberatung genau auf diese Situation ausgerichtet. In Zusammenarbeit mit unserem Kooperationspartner GeDiS arbeiten wir auf vier Handlungsebenen:

- Job-Center-Aktivitäten:
Stellenrecherche, aktive Ansprache von Unternehmen
- Individuelle Beratung:
persönliches Coaching der betroffenen Mitarbeiter nach individuellen Fragestellungen
- Trainingsmaßnahmen:
Trainings zu allen relevanten Themen rund um die Stellensuche
- Erfahrungsaustausch zu spezifischen Themen:
spezielle Situation älterer Arbeitnehmer, Existenzgründung

Das mag aufwändig wirken. Für jeden einzelnen Teilnehmer am Outplacementprozess ist der Aufwand überschaubar und gut während der Arbeitszeit leistbar, ohne dass Produktivität verloren geht.

Outplacement-Maßnahmen während der Beschäftigung, die auf Basis einer Kollektiv-Vereinbarung (Sozialplan) bei betrieblichen Veränderungen durchgeführt werden, sind nach § 216a SGB III durch die Agentur für Arbeit förderfähig. Die Agentur für Arbeit fördert diese Maßnahmen mit der Übernahme von bis zu 50 % der Kosten, maximal 2500,- € je Mitarbeiter.

Durch ein professionelles Outplacement kann ein Arbeitgeber seine Verantwortung gegenüber seinen Mitarbeitern zum Ausdruck bringen und aus unserer langjährigen Erfahrung wissen wir, wie wichtig diese Unterstützung für den einzelnen Mitarbeiter ist.

Fazit: Noch nie war es so sinnvoll wie heute, Outplacementberatung bei Stellenabbau einzusetzen.

Weitere Informationen erhalten Sie gern bei

Jacobus Kraan
Beratungsleiter
EVOLOG Beratersozietät GbR
Else-Lang-Str. 1, 50858 Köln
Tel.: 0221 / 92 15 95 -0, Fax 0221 / 92 15 95 -25
j.kraan@evolq.de