



Neuorientierung via Telefon

Trotz vieler vernünftiger Argumente hat sich Outplacement in Deutschland noch immer nicht gegen die favorisierte Abfindungspraxis durchgesetzt. Als telefonisches E-Placement kann die Hilfe zur Neuorientierung im Kündigungsfall auf breitere Akzeptanz hoffen.

Obwohl Outplacement-Anbieter nach einer Studie des Bundesverbandes Deutscher Unternehmensberater (BDU) seit Jahren zweistellige Umsatzzuwächse verzeichnen, gehört ein professionelles Freisetzungsmangement in Deutschland nicht zum Standardangebot bei betriebsbedingten Kündigungen. Die hohe Kostenintensität einer klassischen Einzeloutplacement-Maßnahme und die mangelnde Individualität von Gruppenoutplacements gelten für Unternehmen, aber auch für Kandidaten, nach wie vor als Argument gegen den Einsatz von Outplacement. Mit der Entwicklung und Umsetzung des E-Placement-Konzeptes wird Unternehmen die Möglichkeit eines hierarchieübergreifenden Beratungseinsatzes im Kündigungsfall geboten.

Die kostengünstige Variante

E-Placement ist eine Outplacementberatung via Telefon und Internet. Sie beinhaltet grundsätzlich alle wesentlichen Inhalte des klassischen Einzeloutplacements. Ein-

zelne Elemente werden jedoch im Sinne einer kostenreduzierenden Arbeitsweise bewusst gestrafft, um sich auf die Kernaufgabe zu konzentrieren: die schnelle Neupositionierung des Klienten.

Ähnlich einer klassischen Outplacement-Maßnahme wird in einem Auffanggespräch zunächst die Situation des Einzelnen erfasst. Hier geht es darum, bei den emotionalen Folgen der Trennung zu helfen und den Betroffenen in die Lage zu versetzen, wieder ein positives Selbstwertgefühl aufzubauen.

Schon dieser erste Kontakt kann telefonisch, wunschgemäß aber auch persönlich vor Ort stattfinden. Der von einer anstehenden Freisetzung betroffene Mitarbeiter wird über eine Ist-Analyse, in der neben Stärken, Neigungen und Schwächen auch mögliche erworbene Schlüsselqualifikationen im Fokus stehen, in die Lage versetzt, die eigenen beruflichen Ziele zu definieren. Gemeinsam mit seinem Klienten plant und realisiert der Berater anschließend eine umfassende Bewerbungs-Kampagne. Der E-Placement-Berater nutzt dabei seine Möglichkeiten als erfahrener Outplacementprofi. Dazu gehören die Kontaktnetze zu Personalberatern und -vermittlern sowie zielgerichtete Recherchen für weiterführende Unternehmenskontakte. Der Hauptunterschied zur klassischen Outpla-

cementberatung liegt in der überwiegend bis ausschließlich virtuellen Form des Kontaktes zwischen Berater und Klient. Diese Form mag im Vergleich zu der bekannten klassischen Face-to-Face-Betreuung auf den ersten Blick etwas unpersönlich erscheinen. Es wird jedoch oft übersehen, dass sich diese Wahl im Regelfall nicht stellt. Für viele Hierarchieebenen und Kundenschichten ist die Einzelberatung erst mit einer deutlichen Kostenreduzierung als Alternative zur bisherigen Gruppen-Praxis attraktiv.

Der Staat zahlt die Hälfte

In Verbindung mit den im Zuge der Umsetzung von Harz III seit dem 1. Januar geltenden Förderungsmöglichkeiten nach § 216a SGB III in Höhe von 50 Prozent der Outplacement-Beratungskosten (wobei der Höchstbetrag auf 2500 Euro beschränkt ist), ist E-Placement als Bestandteil des Freisetzungsmagements jetzt besonders interessant. Zwar hat nach der gesetzlichen Regelung nur der von der Freisetzung betroffene Arbeitnehmer einen Anspruch auf die Förderleistung. Diesen Anspruch wickelt allerdings der Noch-Arbeitgeber mit dem örtlichen Arbeitsamt ab. Damit trägt das Arbeitsamt in den meisten Fällen die Hälfte der Beratungskosten. Denn das durchschnittliche Honorar je Klient liegt beim E-Placement unter 5000 Euro. Berücksich-

tigt man noch die infolge schnellerer Neupositionierung entfallenden Abfindungs-, Streit- sowie Lohn- und Lohnnebenkosten, bietet sich für die Unternehmen ein erhebliches Einsparungspotenzial.

Chance auf wirklich sozialverträgliche Kündigungen

Gleichwohl gibt es auch außerhalb des direkten Kostenargumentes Gründe, die für die Virtualisierung des Kontaktes zwischen Berater und Klienten sprechen. So fällt es vielen freigesetzten Klienten aufgrund der höheren Anonymität oft wesentlich leichter, sich emotional zu öffnen und die für eine bestmögliche Betreuung notwendigen, oft sehr persönlichen Informationen und Schwächen preiszugeben. Auch die meist sehr zeit- und kostenintensive Überbrückung von räumlichen Distanzen entfällt als Hemmschwelle und spricht für eine telefonische Betreuung.

E-Placement wird innerhalb des Top-Managements sicherlich keinen Ersatz für das klassische Einzeloutplacement darstellen. Auch im unteren gewerblichen Bereich stößt E-Placement schnell an seine Grenzen. Die Erfahrung zeigt aber, dass E-Placement auf kaufmännischer Ebene bis hinauf zum oberen Mittelmanagement durch deutlich geringere Kosten überzeugt. Auch der betroffene Arbeitnehmer erkennt, besser als beim klassischen Outplacement, die sich ihm bietende Win-Win-Situation. Kam eine Outplacementberatung für ihn überhaupt in Frage, kostete es meist den größten Teil der Abfindung. Mit E-Placement bekommt er im günstigsten Fall eine neue berufliche Chance und es bleibt ihm ein Teil seiner Abfindung.

Damit verbessert sich auch die Chance des Arbeitgebers seinerseits die betriebswirtschaftlich mittel- und langfristig wirkenden Kostenvorteile des Outplacements zu nutzen. Mit E-Placement zeigt er sich darüber hinaus als sozialverantwortlicher Arbeitgeber und dämpft eine, im Zuge von Kündigungen sich meist einstellende, negative Öffentlichkeitswirkung. E-Placement bietet eine kostengünstige Alternative zur bisherigen Freisetzungspraxis und damit die Chance unvermeidliche Kündigungen wirklich sozialverträglich zu gestalten.



Autorin

Annemette ter Horst,
Senior-Partnerin bei
Jobhuntinc.com,
Annemette.ter-
Horst@jobhuntinc.com



Autor

Gert-J. Reidl,
Senior-Partner bei
Jobhuntinc.com,
Gert.Reidl@jobhun-
tinc.com