



Personalabbau, was nun? Weitsichtige Konzepte helfen Firmen und Mitarbeitenden!

Hagen - Der technologische Wandel in Verbindung mit allen Unsicherheiten verschiedenster Krisen zehrt an der Stabilität der Wirtschaft und erzeugt Rationalisierungsdruck. Firmen in verschiedenen Branchen bangen um den Erhalt von Arbeitsplätzen. Wenn Personalabbau mit Kündigungen aber unausweichlich werden sollte, helfen weitsichtige Konzepte vor weitreichenden Folgen.

Die Ausnahmesituation

Mitarbeitende haben in der Regel wenig Verständnis dafür, dass es ausgerechnet sie trifft. Die Stimmung bei den Betroffenen sinkt und kann auf weitere Personen der Belegschaft überspringen – eine gefährliche Situation!

Wie kann hier weitergeholfen werden? Mit einer Abfindung? Ja, aber nicht nur. Die Ausscheidenden benötigen jetzt vor allem eine neue Perspektive und einen neuen Arbeitsplatz. Hier zu helfen kann große Wirkung auf den Betriebsfrieden entfalten. Unternehmerinnen und Unternehmer, die sich jetzt mitfühlend zeigen, profitieren in vielerlei Hinsicht selbst.

Lösungswege

Wie kann es in der Schwere der Situation gelingen, Vertrauen in der Belegschaft aufzubauen? Wenn z.B. im Rahmen eines Sozialplans neben einer Abfindung auch eine professionelle Newplacement-Begleitung mit Vermittlung in neue Arbeitsplätze finanziert wird und Trennungsgespräche wertschätzend geführt werden, spüren die Mitarbeitenden das große Engagement der Geschäftsführung als starkes Signal für ihre Zukunft. Ein wichtiger Effekt auch für diejenigen, die im Unternehmen verbleiben. Durch eine Gesetzesänderung sind Newplacement-Leistungen für Ausscheidende übrigens steuerfrei geworden.

Der Autor dieses Artikels, Dietmar Wurzel, kann aus eigenem Erfahrungsschatz als Projektleiter und Coach von mehreren Projekten mit ca. 100 Mitarbeitenden berichten, in denen bis zu 76% der Personen innerhalb von 6 Monaten in ihre Wunscharbeitsplätze vermittelt werden konnten, bis zu 79 % der Vermittelten waren nach 6 Monaten Probezeit weiterhin erfolgreich in den neuen Unternehmen tätig.

Optional lassen sich auch Vereinbarungen treffen, dass Personen unter gewissen Voraussetzungen, die nach mehreren Monaten trotz Unterstützung noch keine neue Arbeit gefunden haben, in das Unternehmen zurückkehren können.

Klageweg unattraktiv machen und schädliche Folgewirkungen abfedern

Dem hohen Risiko von Rechtsstreitigkeiten, verbunden mit dem z.T. enormen Kostenblock der Kündigungsschutzklagen, können Unternehmen aus dem Weg gehen, indem sie durch die Kombination einer Abfindung mit einer hochwertigen Newplacement-Begleitung den Klageweg unattraktiv machen. Schädliche Folgewirkungen von sonst unausweichlichen Konfrontationen können abgedeckt werden und wirken sich stabilisierend auf die Motivation der Belegschaft, Arbeitsqualität, Betriebsfrieden und Firmenimage aus. Unternehmen reduzieren gleichzeitig Gefahren hinsichtlich Auftragseinbrüchen, erhöhten Reklamations- und Fluktuationsquoten und Risiken im Rahmen von Kündigungsschutzklagen.

Großes Einsparpotential bei bis zu 15 Kostenarten im Bereich Personalabbau

Die bei herkömmlichem Personalabbau normalerweise entstehenden enormen Kosten, auch getrieben von der Verunsicherung im gesamten Unternehmensumfeld, lassen sich u.a. durch vorgenannte Voraussetzungen und einen wertschätzenden, einvernehmlichen und imageschonenden Trennungsweg sehr stark reduzieren. Diese hohen Einspareffekte bei bis zu 15 durch herkömmlichen Personalabbau erzwungenen direkten und indirekten Kostenarten des Personalabbaus, können individuell zugeschnitten für jedes Unternehmen kalkulatorisch simuliert werden. Unternehmenskultur und damit auch Trennungskultur rechnen sich!

Über den Autor

Dietmar Wurzel ist Managing Partner für den Bereich „Trennungskultur und Newplacement“ bei der ISG Personalmanagement GmbH. Er verfügt über eine 28-jährige Leitungserfahrung im Personalwesen. Neben der klassischen Personalwirtschaft betrifft dies insbesondere Veränderungsprozesse der Unternehmenskultur und die berufliche Neuausrichtung und Stellenvermittlung von Ausscheidenden.

Über das Unternehmen

Die ISG Personalmanagement GmbH wurde 1999 gegründet und ist eines der führenden HR-Beratungsunternehmen im europäischen Raum. Mit 800 Mitarbeitenden in 35 Ländern können alle HR-Themen qualitativ hochwertig gelöst werden.

Die ISG ist Komplettanbieter in allen Personalfragen und bietet zusätzlich Dienstleistungen in den Bereichen Executive Search, Suche & Auswahl, Personalentwicklung & Training, Employer Branding, Media House, Interim Management sowie Zeitarbeit an.

Rückfragen & Kontakt

ISG Personalmanagement GmbH

Fachbereich „Trennungskultur und Newplacement“

Dipl.-Betriebswirt/BA Dietmar Wurzel

M: +49 160 389 1972

@: dietmar.wurzel@isg.com

Web: www.isg.com