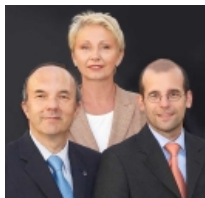




## .06 Outplacement als Frage der Unternehmenskultur

[Michaela Holy](#)

19|10|2009



Die aktuelle Wirtschaftskrise ist auch in Österreich von Stellenabbau und Kündigungswellen begleitet. Gerade in solchen Situationen nehmen Betroffene die Unternehmenskultur ihres Arbeitgebers sehr deutlich wahr. Der Trainingsanbieter Dale Carnegie bietet im Rahmen seiner Outplacement-Programme in Europa, Fernost und Nord-Amerika Menschen in beruflicher Neuorientierung sowie Personalentscheidern in Unternehmen professionelle Hilfe.

Zunächst einmal geht es um die von der Kündigung persönlich betroffenen Mitarbeiter. „Am Beginn steht die Möglichkeit, emotional abladen zu können. Dann folgt der Aufbau von Selbstvertrauen, um den Blick wieder in die Zukunft zu richten und die Eigeninitiative zu verstärken.“ Auf diese Basis setzt das Bewerbertraining auf. „Die Menschen müssen den Glauben an sich selbst wieder finden, um als Persönlichkeit am Arbeitsmarkt punkten zu können“, so Clemens Widhalm, Geschäftsführer von Dale Carnegie Austria.

Aber auch Personaler auf Entscheider-Ebene sind auf die Situation oft nicht entsprechend vorbereitet. „Vor allem jüngere Manager werden entweder zu Hardlinern oder geben überfordert auf“, erzählt Elfriede Gerdenits, die als Outplacement-Expertin bei Dale Carnegie Austria bereits zahlreiche Unternehmen bei Down-Sizings begleitet hat. Last but not least sind auch die verbleibenden Mitarbeiter in ein professionelles Outplacement miteinzubeziehen, um sicherzustellen, dass diese das Unternehmen weiterhin mit maximalem Engagement und damit Produktivität unterstützen.

Ein verantwortungsvolles Outplacement wird idealerweise sechs bis neun Monate vor der Bekanntgabe der eigentlichen Kündigungen angebahnt. Die Vorbereitung erfordert höchste Behutsamkeit und Präzision. „Im Vorfeld besprechen wir nicht nur, wie man Kündigungsgespräche führt, sondern erstellen auch ein Kommunikationskonzept auf mehreren Ebenen: Management, Mitarbeiter, Gewerkschaft und Medien. Es geht also um ein Survival Kit davor, straffe Zeitpläne und ein genaues Wording für die Kommunikation“, erklärt Robert Korp, ebenfalls Geschäftsführer von Dale Carnegie Austria.

Neben grundlegenden Werten wie Verständnis, Wertschätzung und Respekt gegenüber Menschen, die einem Unternehmen teilweise viele Jahre verbunden waren, geht es bei Outplacement-Strategien nicht zuletzt auch um eine Investition in die Unternehmenszukunft: Denn auch freigesetzte Mitarbeiter sind Botschafter für das Unternehmensimage.

Weitere Infos zu den viertägigen Outplacement-Programmen von Dale Carnegie Austria finden Interessierte [hier](http://www.dale-carnegie.at/JOB). (www.dale-carnegie.at/JOB)