

The background features silhouettes of six business professionals in a meeting. Three men in suits stand in the back row, and three women in business attire stand in the front row. They are positioned on the left side of the slide. The background also includes a faint image of a whiteboard with a line graph and a table.

Tabuthema Kündigung / Trennung

- Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung -

**Zahlen, Daten, Fakten -
Optionen**

(K)eine Umfrage:

Wem wurde im Laufe seines Berufslebens schon einmal gekündigt?

Kündigung wird oft als Kränkung erlebt, plus:
existenzielle Krise, berufliche Neuorientierung etc.

Kündigung / Phase der Arbeitslosigkeit gilt als Makel

Erfahrungen

Fragen zur Rekrutierungspraxis? Ja, sehr gerne!

Fragen zu Personalabbau / Trennungen? Nein, danke!

- aber: das sind mehr denn je zwei Seiten einer Medaille (an Bewerber und Verbleibende denken)
- 28% der Unternehmen sagen, dass Gekündigte später wieder interessante Kandidaten sein können (Quelle: Kienbaum 2016)

Fakten zum Trennungsprozess (1)

in 84% der Unternehmen wird ein Trennungsgespräch geführt

Kündigungen sind (nicht immer) Chefsache!

- 53% „kleinere“, 64% „größere“

Verhältnis AG / Mitarbeiter im Gespräch: 2:1 oder 3:1

Vorbereitung:

- 12% gar nicht, 14% Info Personal, 17% Check-Liste, 71% Personalakte

Fakten zum Trennungsprozess (2)

78% derjenigen, die Trennungsgespräche führen,
wünschen sich mehr Unterstützung

- juristischer Art (19%)
- Training zu Trennungsmanagement (35%)
- Training zum Umgang mit Emotionen (40%)

(Quelle: Lehrstuhl A&O-Psychologie Universität Saarland 2017)

Was tun?

(1) Professionelle Trennungsgespräche

Trennungen kosten Geld - so oder so

Zielkonflikte bedenken (z.B. schnell, rechtssicher vs. Motivation sichern)

Kündigungsschutzklagen: rund 200.000 pro Jahr

„Gute“ Gespräche = weniger Klagen(??)

- aber: faire Trennungsgespräche stimmen milder (Experiment der Uni Saarland)

„Bad News Training“: strukturiert Vorgehen, fair reden

Was tun?

(2) Alternativen zur Kündigung

proaktiv / frühzeitig: Internal Placement

interne Personalvermittlung

berufliche Neuorientierung unterstützen:

- Abfindung (Geld als Kompensation eines Verlustes)
plus:
- Transfergesellschaft, Transferagentur: Besser als ihr Ruf?!
- Outplacement

Outplacement (1)

Was ist das?

Marktvolumen: 77,5 Mio. – Kandidaten: (nur?) 6 100 in
2015 (Quelle: BDU 2016)

Phasen: Analyse, Profilbildung, Strategie, Bewerbung,
Verhandlung/Integration

Outplacement (2)

„Zwei-Klassengesellschaft“ (?)

- Einzel- vs. Gruppen-Outplacement (88% / 12%)
- befristet vs. unbefristet (74% / 24%)
- „Fußvolk“ vs. mittleres / gehobenes Management
- bis 6 Monate vs. mehr als 6 bis 12 Monate (58% / 18%)
- Trend: hin zu mittel- bis langfristig (Quelle: BDU 2016)

Outplacement (3)

Was macht Erfolg aus? / mögliche Qualitätskriterien

- Individuell vs. „von der Stange“
- Quoten im relevanten Markt erfragen
- die „Chemie“ muss stimmen (Vorabgespräch)
- schneller Joberfolg vs. langfristige Orientierung („Newplacement“)

Literatur

- BDU (2016): Der Outplacementberatungsmarkt in Deutschland 2015/2016
- Kienbaum (2016): Trennungsmanagement 4.0
- König, C. / Richter, M. (2017): Wie Unternehmen kündigen, in: Personalmagazin, Heft 3
- Rütten, K-G. / Teunissen, V. (2016): Fairer Personalabbau als externe HR-Kompetenz, in: AuA, Heft 11
- Spies, R. (2017): Mehr beruflichen Freiraum schaffen, in: BANKMAGAZIN, Heft 10
- Spies, R. (2015): Mit professioneller Hilfe zum neuen Job, in: BANKMAGAZIN, Heft 11

Vielen Dank!



**- Redakteur, Fachjournalist / Texter, "Ghostwriter"
für Unternehmen und Berater / Moderator -**

Reiherstieg 5

23564 Lübeck

Telefon: +49 451 399 6348

mobil: +49 178 281 7938

spies.rainer@personal-und-kommunikation.de