

Begleiteter Abgang

Outplacement wird in Führungsetagen häufig genutzt. Selten gibt es diese Möglichkeit für Arbeiter. Zu Unrecht, wie Christian Rudolf (Interkonzept) meint.

In wirtschaftlich schwierigen Zeiten vergeht kaum eine Woche, in der Unternehmen nicht mit geplantem Personalabbau in der Öffentlichkeit auf sich aufmerksam machen. Wie dieser Stellenabbau tatsächlich abgewickelt wird, ist in einer solchen Phase die entscheidende Frage. Eine Möglichkeit, die von Führungskräften bereits oft genutzt wird, ist Outplacement. Dabei wird der ausscheidende Mitarbeiter auf dem Weg zum nächsten Job von der Firma unterstützt. Outplacement für Arbeiter und Arbeiterinnen anzubieten ist noch selten, obwohl gerade Arbeitsplätze in der Produktion regelmäßig wackeln.

„Outplacement in der Produktion sollte sich durchsetzen.

Da geht es um Fairness und Perspektiven – und schlichtweg um eine positive Kosten-Nutzen-Kalkulation fürs Unternehmen“, ist Christian Rudolf, Geschäftsführer von Interkonzept, überzeugt.

Für ihn liegen die Vorteile sowohl für Mitarbeiter als auch für Unternehmen auf der Hand. Mitarbeiter erhalten eine maßgeschneiderte Betreuung vor Ort und haben Ansprechpartner zu Themen wie Recht, Bewerbung und Coaching. „Oft haben sich die Betroffenen schon 20 Jahre nirgends beworben. Gerade hier ist Unterstützung besonders gefragt“, weiß Rudolf aus seiner beruflichen Erfahrung.

Kündigungen auszusprechen sei nie angenehm. Unternehmen würden durch Outplacement ihre Werte erhalten, und auch das angesammelte Know-how würde geregelt übergeben werden, so Rudolf. Und: „Das Unternehmensimage wird meist über Jahre gepflegt, große Summen in Employerbranding investiert – und dann macht man vielleicht alles durch eine schlecht gemanagte Restrukturierung kaputt. Das ist Geldver-

ichtung“, sagt Rudolf.

Outplacement sollte allen Hierarchieebenen zur Verfügung stehen, so Rudolf. Damit Interessierte einen Einblick in die unterschiedlichen Bereiche und Themen bekommen, hat Rudolf eine interdisziplinäre Wissensplattform zum Thema Personalabbau (www.reorganisation.at) ins Leben gerufen. Experten aus den Bereichen Recht, Beratung oder Psychologie widmen sich jeden Monat einem Schwerpunktthema. (ost)



Outplacement unterstützt beim Abschied. Foto: iStockphoto

Karrieremessen an der FH OÖ

Unternehmen können sich noch anmelden

Im Oktober finden an der FH Oberösterreich wieder zwei Karrieremessen statt. Der Campus Wels öffnet am 16. Oktober seine Pforten für die Job- und Praktikumsbörse aus den Bereichen Technik und Umwelt. Eine Woche später, am 24. Oktober, gibt es mit der FH->next am Campus Hagenberg die Karrieremesse für IT und Medien. Für beide Messen, die jährlich rund 200 Firmen anlocken, können sich interessierte Unternehmen noch bis 16. September anmelden.

Für viele heimische und auch internationale Unternehmen sind

die jährlichen Karrieremessen an der FH OÖ schon zum Pflichttermin geworden. „Unsere Karrieremessen bieten Unternehmen aus den Branchen IT, Medien, Technik und Umwelt eine Plattform, um qualifizierte Mitarbeiter zu finden“, sagen Melanie Walcherberger, Organisatorin der Welscher Jobbörse, und Birgit Kriegl, Organisatorin der FH->next. Die Karrieremessen richten sich neben den mehr als 4800 Studierenden und 10.500 Absolventen aller Fakultäten der FH OÖ auch an alle Interessierten der Region. (red)

www.fh-ooe.at/Karrieremessen

Was nach dem „No Comment“ kommt

Kommunikation bei geleakten Change-Prozessen

Gerhild Deutinger

Es gibt Informationen, die kann der beste Pressesprecher der Welt nicht zurückhalten. Die müssen nach draußen, die drängen nach draußen. Die sind so brisant, dass sie den Weg nach draußen finden, an allen (sinnvollen und nicht sinnvollen) Geheimhaltungsprozessen vorbei. Stellenabbau gehört dazu. Werksschließungen. Insolvenzen. Geplante Börsengänge. Merger. Korruption.

Was also nun tun, wenn der Change – oder zumindest sein Vorbote – öffentlich bekannt geworden ist? Eigentlich wäre der erstbeste Kommunikationsverlauf, den Wandelprozess zuerst nach innen, zu den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, zu kommunizieren und erst anschließend an die Öffentlichkeit zu gehen.

Durch die Bekanntmachung zwingen die Medien eine Organisation nun zu einer Stellungnahme. Wie etwa den Vorstandschef der deutschen Commerzbank Martin Blessing. Das *Wall Street Journal Deutschland* berichtete unter Berufung auf drei Insider, die Commerzbank wolle in Deutschland zwischen 5000 und 6500 Jobs abbauen – und das einen Monat, bevor die Verhandlungen mit dem Betriebsrat beginnen sollen.

Einen „richtigen“ Kommunikationsverlauf gibt es in dem Fall leider nicht. Wenn ein Unternehmen in die Defensive gedrängt wird, hilft nur eines: einen klaren Kopf bewahren und den zweitbesten Kommunikationsverlauf planen. Und zwar rasch: Denn das Nachtrauern eines „sauberen“ intern vor extern geführten Kommunikationsverlaufs, den es nicht mehr gibt, bindet nur Zeit und Energie.

Es gibt in diesem Defensivszenario nur einen Tipp, der für alle Fälle gilt: keine Lügen! Nichts

beschönigen, nichts vertuschen, nichts verdrehen und keine Ablenkungsmanöver.

Vorübergehend auf Kommentare zu verzichten und ein kurzes (die Betonung liegt auf „kurzes“!) Spiel auf Zeit ist immer noch besser als falsche oder beschönigende Erstinformationen, die sich als unwahr, halbherzig oder bewusst irreführend herausstellen.

Denn falsche Informationen haben im Change (und nicht nur dort) kurze Beine. Ist das erste Statement nach einem geleakten Deal falsch, dann ist Feuer am Dach. Vielleicht nicht sofort, sondern ein wenig zeitverzögert. Statt sinnstiftender Change-Kommunikation kann das Unternehmen dann gleich mit der Krisenkommunikation beginnen.

Damit dem nicht so ist, macht es Sinn, unmittelbar die Belegschaft zu versammeln oder sie auf kurzem Weg zu informieren. Change-Kommunikation kann schnell sein – und gerade bei einem geleakten Change ist rasche interne Kommunikation notwendig. Das kann zeitgleich mit der Presse sein –

über E-Mail an alle, Skype-Konferenz, über eine spontane Versammlung aller im Foyer –, und es kann unvollständig sein. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter wird verstehen, dass nicht alles gesagt werden kann und dass zu einem frühen Zeitpunkt viele Fragezeichen offen sind. Gute Führungskräfte erwähnen die Lücken und geben die Information weiter, bis wann welche Lücke gefüllt sein wird. Diese Vorwärtsstrategie ist mit Sicherheit eine bessere Alternative als im Kommunikationsvakuum zu verharren.

GERHILD DEUTINGER ist Kommunikationsberaterin für Veränderungsprozesse und Autorin des Buches „Kommunikation im Change“, Springer 2013.

Anleitung zum
WANDEL
Keine
Ablenkungsmanöver
5. Teil

English for business and pleasure

Lernzielgarantie
Gratis Wiederholung
Gratis Einstufung
Täglich Kursbeginn

ISO 29990 certified

www.cambridge.at

THE CAMBRIDGE INSTITUTE
BRITISH & AMERICAN ENGLISH
FOR PLEASURE & BUSINESS

Terminvereinbarung zur kostenlosen Einstufung: 01/5956111

DIPLOM Lehrgang

Trainer/-in für Berufs- und Bildungsberatung

Details siehe www.wifiwien.at/171053

Kostenlose Info-Veranstaltung:
Do, 29.8.2013, 18.00 Uhr

Lehrgangstart: 11.10.2013 (245 Lehreinheiten)

WIFI. Wissen Ist Für Immer.
www.wifiwien.at/kontakt
T 01 476 77-5555
Währinger Gürtel 97, 1180 Wien
www.wifiwien.at

Jetzt anmelden

WIFI WKO WIEN

KARRIERESTANDARD, BILDUNG & KARRIERE

Redaktion: Karin Bauer (Leitung), karin.bauer@derStandard.at, Oliver Mark (Stv.), oliver.mark@derStandard.at
Heidi Aichinger, heidi.aichinger@derStandard.at, Gudrun Ostermann, gudrun.ostermann@derStandard.at
Anzeigen: Stellenmarkt (+ 43/1) 531 70, DW 291, stellenmarkt.anzeigen@derStandard.at
Bildung & Karriere: (+ 43/1) 531 70, DW 432, anzeigen@derStandard.at
Chiffre-Post: Standard Verlagsges. m. b. H., A-1030 Wien, Vordere Zollamtsstraße 13, chiffre@derStandard.at

Studieren neben Beruf und Familie!

Jetzt bewerben: www.fernfh.at

„Karrierefördernde Fortbildung ohne Unterbrechung meiner Berufslaufbahn – moderne Tools wie der Online Campus machen es möglich!“

Martina K., BA
Absolventin der Fern-FH

EINFACH . FLEXIBEL . STUDIEREN

Wirtschaftsinformatik Bachelor
Bewerbungsfrist bis 19.8.2013
Studienbeginn am 13.9.2013

Wirtschaftsinformatik Master
Bewerbungsfrist bis 31.8.2013
Studienbeginn am 20.9.2013

FERDINAND PORSCHE
FERN FH

www.fernfh.at