

Neupositionierung von Personal

Eine Herausforderung für Unternehmen und Betroffene

Wenn Organisationen Mitarbeiter abbauen, macht sich oft Hilflosigkeit und Lähmung breit. Erfahrungen in verschiedenen Unternehmen zeigen, dass bei Kündigungen die betroffenen Personen trotz intensiver Begleitung durch die Personaldienste zum Zeitpunkt der Aufhebung ihrer bisherigen Stelle keine Lösung gefunden haben oder finden werden. Gut begleitete Newplacement-Prozesse helfen einem Grossteil der Betroffenen, innerhalb von einigen Monaten wieder einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Die rechtzeitige Planung solcher Massnahmen zählt zu den Aufgaben verantwortungsbewusster Unternehmensführung.

Im Mittelpunkt des Newplacement – Prozesses stehen mögliche Angebote zur Erhöhung der Arbeitsmarktfähigkeit ("Employability") von MitarbeiterInnen und Massnahmen zur Begleitung beim Verlust des Arbeitsplatzes und der Suche nach neuen Perspektiven. Die Erfahrung zeigt, dass der beste Zeitpunkt für den Beginn von unterstützenden Massnahmen ist, wenige Tage nach dem den Betroffenen der letzte Arbeitstag mitgeteilt wurde. So wird diesen Menschen nach dem Schock des Arbeitsplatzverlustes wieder eine Perspektive für die Zukunft eröffnet.

Vorgehensweise

Oberstes Ziel des Prozesses ist es, die vom Stellenabbau betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterin ständige Stellen zu vermitteln. Zu diesem Zweck ist es sinnvoll diese Personen, so früh wie möglich, über bevorstehende Veränderungsprozesse zu informieren.

Konzept

Gestützt auf die gemeinsam mit der Unternehmensführung definierte Ausgangslage wird ein Konzept für die Begleitmassnahmen erstellt.

Das Konzept soll mindestens folgende Elemente enthalten:

- Organisation der Begleitmassnahmen
- Inhalt der Begleitmassnahmen
- Gewährleistung einer optimalen Stellenvermittlung

Daneben wird eine Palette von Veranstaltungen angeboten, um die Beschäftigungsfähigkeit des Personals zu stärken.

Dienstleistungsangebot

- Standortbestimmung
 - Analyse des beruflichen und persönlichen Werdegangs
 - Einzelassessment mit Test-Diagnostik
 - Profil der Stärken hinsichtlich neuer Zielsetzungen
 - Erkennen und nutzen eigener Ressourcen
 - Ermitteln der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten
 - Entscheidungsfindung und klare Zieldefinition

— Suche nach Perspektiven

- Gibt es auf dem Arbeitsmarkt, die von uns gesuchten Arbeitsinhalte?
- Wie gross sind die Möglichkeiten und unter welchen Bedingungen erreiche ich das angestrebte Ziel?
- Kann das Umfeld mich in diesem Prozess unterstützen?
- Wieweit verändern neue Perspektiven die Lebensqualität?

— Begleitende Massnahmen in der Umsetzung also konkrete Schritte zum definierten Ziel

- die schriftliche Bewerbung als erste Arbeitsprobe
- die Bewerbungskompetenz, damit es dem Unternehmen leichter fällt, sich für diese Person zu entscheiden
- die Persönlichkeit, weil das Ziel zum Vorstellungsgespräch führt und das mit dem Auftreten und Überzeugen zu tun hat.

Beratungsansatz

Unser Beratungsansatz orientiert sich an den Grundsätzen der systemischen Beratung. Eine wesentliche Leistung des lösungsorientierten Beratungsansatzes liegt in der Verknüpfung von Entwicklung und Lernen in sich verändernden Situationen. Diese Herausforderung heisst, Veränderungsprozesse unter aktiver Mitarbeit der Betroffenen zu gestalten. So wird die persönliche, soziale und kreative Kompetenz gestärkt, damit Lösungen entstehen und dadurch auch umgesetzt werden können.

Referenzen

Walter Büchi Partner des MCV war Leiter des Arbeitsmarktzentrums der Schweizerischen Post und führt solche Projekte bei namhaften Firmen und Kantone durch (Migration von Postmitarbeitenden nach Poststellenschliessung und Aufhebung des Briefzentrums in Chur).

Peter Winzeler Inhaber der Moins GmbH Berater und Coach mit langjähriger Erfahrung mit Menschen und Organisationen in ganz unterschiedlichen Funktionen.

Gerne geben wir Ihnen Kontaktadressen an.