

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

Hagen - Der technologische Wandel und alle Unsicherheiten des aktuellen Krisenmix zehren an der Stabilität der Wirtschaft und erzeugen 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, dass es ausgerechnet sie trifft, haben sie sich ihrer Meinung nach jahrelang für das Unternehmen aufgeopfert. Und nun werden sie - so fühlen sie es emotional - eiskalt abseviert. Die Stimmung bei den Betroffenen sinkt auf einen Tiefpunkt und kann auf weitere Personen der Belegschaft wie ein Virus 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 neben einer Abfindung auch eine professionelle Newplacement-Begleitung mit Vermittlung in neue Arbeitsplätze finanziert wird und Trennungsgespräche wertschätzend geführt werden, spüren die Mitarbeitenden das 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, Coach und Personalvermittler von mehreren Projekten mit ca. 100 Mitarbeitenden berichten, in denen, die Zielvorgabe übertreffend, 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. Diese und andere Möglichkeiten lassen bei den Betroffenen den verständlicherweise „gestiegenen Blutdruck“ wieder auf ein Normalmaß sinken.

Klageweg unattraktiv machen und schädliche Folgewirkungen abfedern

Dem hohen Risiko von Rechtsstreitigkeiten, verbunden mit dem 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 Motivations- und Produktivitätseinbrüchen, erhöhten Reklamationen, Kundenstornierungen und Fluktuation, Sabotage und Gerüchteküche und Risiken im Rahmen von Kündigungsschutzklagen.

Halbierung bei den Gesamtkosten des Personalabbaus möglich

Die bei herkömmlichem Personalabbau normalerweise entstehenden horrenden indirekten Kosten des Personalabbaus, insbesondere 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. Wenn bereits ca. 10% der Belegschaft abgebaut werden, sind bei diesem Verfahren ab einer Firmengröße von ca. 50 Mitarbeitenden erhebliche Einsparungen möglich. Unternehmenskultur und damit auch Trennungskultur rechnen sich!

Über den Autor

Dipl.-Betriebswirt/BA Dietmar Wurzel ist seit 2004 Inhaber und Geschäftsführer von IDL-Ideenmanagement-Dienstleistungen (www.idl-net.de). Er verfügt über eine 29-jährige Leitungserfahrung im Personalwesen. Neben der klassischen Personalwirtschaft betrifft dies insbesondere Veränderungsprozesse der Unternehmenskultur und die berufliche Neuausrichtung und Stellenvermittlung von Ausscheidenden.

Hinweis

Große Teile dieses Artikels sind im Magazin 12/2023 der Südwestfälischen Industrie- und Handelskammer IHK zu Hagen erschienen.

Rückfragen & Kontakt

IDL-Ideenmanagement-Dienstleistungen

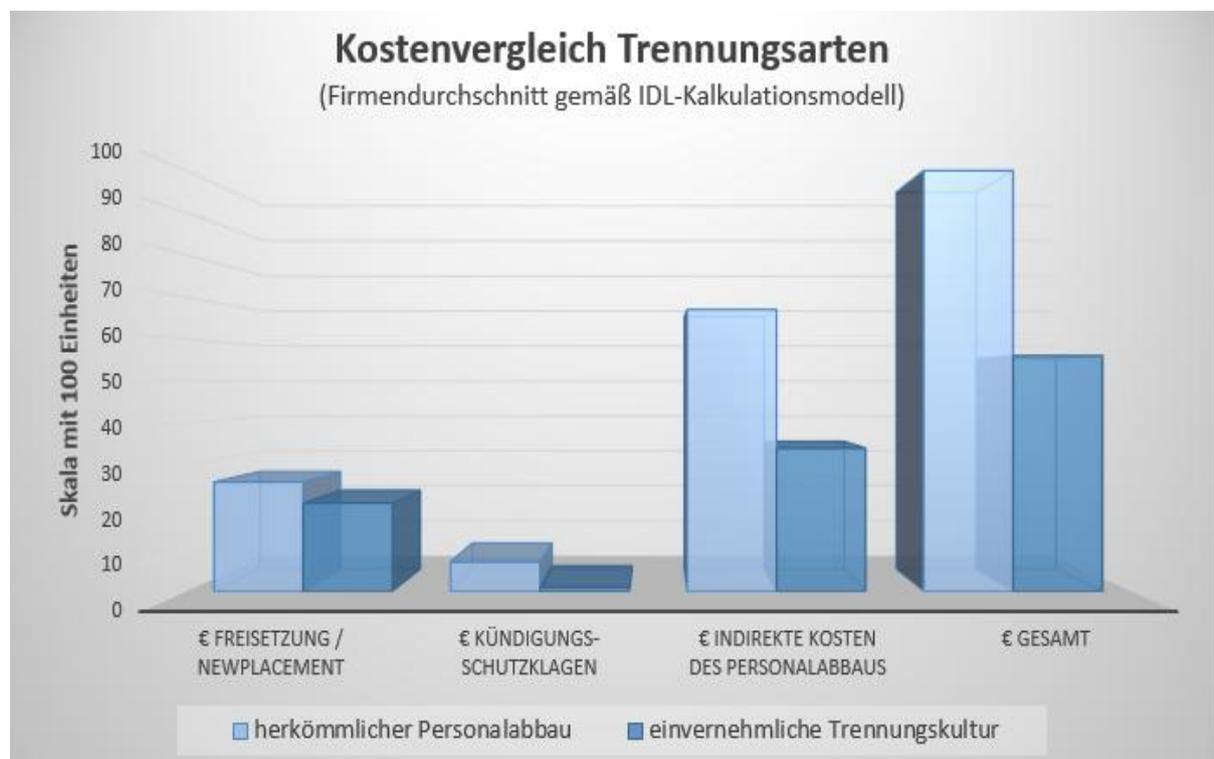
Dipl.-Betriebswirt/BA Dietmar Wurzel

Scharnhorststraße 2a, 58097 Hagen

M: +49 160 389 1972

@: d.wurzel@idl-net.de

Web: www.idl-net.de



Bilduntertitel: Die Graphik verdeutlicht die Kostensimulation zwei verschiedener Trennungsarten.