

<https://www.linkedin.com/pulse/outplacement-es-zu-beachten-gilt-der-covid19-welt-von-muralt>



Outplacement - was es zu beachten gilt in der Covid19-Welt

Corona hat unsere Wirtschaft aus dem Gleichgewicht gebracht. Viele Firmen haben erstmals im Frühling 2020 auf Kurzarbeit umgestellt und müssen nun erste Entlassungen vornehmen.

Ich biete mit Papillo Consulting seit 2011 Beratung bei Bewerbungsprozessen, habe nun auch vermehrt Outplacement-Aufträge. Gestern wurde ein weiteres Mandat vom Flughafen Zürich

gestartet. 

Die Trends, die wir aktuell in der Schweiz beobachten: 

- Viele ArbeitnehmerInnen sind durch die Kurzarbeit bereits sensibilisiert auf eine mögliche Entlassung
- Kündigungen können neu jedeN betreffen
- Home-Office und flexible Arbeitsmodelle nehmen zu

- ArbeitnehmerInnen sind sozial isoliert. Das persönliche Netzwerk ist schwächer. Das Immunsystem und die Widerstandsfähigkeit ist angeschlagen. Die mentale Gesundheit ist labil
- Es hat wenige offen ausgeschriebene Stellen. Der Stellenmarkt wird unsichtbarer
- Jobsuchmaschinen beinhalten wenig passende Stellen. Job-Seiten listen Stellen auf, die nicht mehr aktuell sind
- Stellenanzeigen werden nur noch im persönlichen Netzwerk und auf den Sozialen Netzwerken LinkedIn, Instagram, Facebook und Xing geteilt.

Für erfolgreiche Kündigungen und Outplacements gilt es einiges zu beachten:



- Klare, ehrliche, menschliche Kommunikation der Kündigung in einem guten Rahmen mit Festlegung des letzten Arbeitstags
- Information an den entlassenen MitarbeiterIn, dass ein Outplacement bezahlt wird
- Anbieten von konkreten BeraterInnen fürs Outplacement
- Aussicht auf ein baldiges wohlwollendes Zwischenzeugnis
- Fragen nach den Wünschen und Bedürfnissen der entlassenen Person
- Anbieten, dass die Hilfestellung auch nach dem Kündigungsgespräch gilt
- Anmerken, dass Sie als Referenzperson gerne zur Verfügung stehen
- Mit ausgewähltem Outplacement-Unternehmen Vereinbarung & Ziele klären



- Zu offene Formulierung, sodass die Kündigung ihre Wirkung verpasst
- Freistellung mit weniger als 4 Stunden Vorlaufzeit
- Sparen. Bei langjährigen Mitarbeitenden die Bewerbungsarbeit dem Gekündigten und RAV überlassen
- Ausbleibendes Feedback - Jede gekündigte Person fühlt sich oft wie ein Ausgestossener, der viel geleistet hat und keine Anerkennung erhält. Geben Sie auf jede Kommunikation ein kurzes Feedback. Auch wenn die gekündigte Person Leistungsdefizite hatte, die mentale und psychische Gesundheit ist ein wichtiger Faktor bei der neuen Stellensuche. Als ehemaliger ArbeitgeberIn können Sie hier mit einem respektvollen Umgang einen Beitrag leisten, dass die Person sich wertgeschätzt fühlt.

Es sind die menschlichen Firmen, welche langfristig diese Krise meistern werden und erfolgreich sind.

Viel Kraft! 

Alexandra von Muralt ist eine Zürcher Unternehmerin, Bewerbungsberaterin und Recruiter. Sie hat ihre HR Karriere 2000 im tillate.com Start-Up begonnen, daraufhin Projektleitungspositionen im In- und Ausland innegehabt. 2011 hat sie Papillo Consulting gegründet. Sie bietet Outplacements, Bewerbungs- und Karriereberatung in deutsch und englisch an und kann auf langjährige Rekrutierungserfahrung bei Swisscom, Manpower, Scout24, 3Plus TV AG, Radio Energie und IT Startups zurückgreifen. Mehr



www.papillo.ch

