

Pressemitteilung

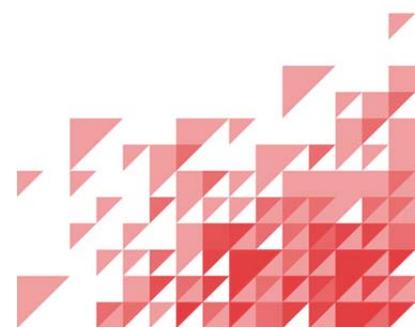
HR-Entscheider: Trennungsprozesse müssen für Unternehmen vor allem fair und ohne Rechtsstreitigkeiten ablaufen

Outplacementberater sollen zu einer hohen Prozesssicherheit beitragen – 90 Prozent der HR-Entscheider bieten ihren Führungskräften unbefristete Outplacementberatungsprogramme an

Bonn, 22. März 2016 (bdu) – 90 Prozent der HR-Entscheider in Unternehmen bieten ihren Führungskräften in Trennungssituationen unbefristete Outplacementberatungsprogramme an. Im mittleren Management liegt die Quote bei 70 Prozent. Damit wollen die Verantwortlichen in den Unternehmen vor allem Rechtsstreitigkeiten vermeiden und die Trennungsprozesse fair gestalten. Dies sind zentrale Ergebnisse einer Panelbefragung, die der Bundesverband Deutscher Unternehmensberater (BDU) unter rund 600 Personalleitern in Deutschland durchgeführt hat. Von den beauftragten Outplacement-Spezialisten erwarten die HR-Entscheider besonders eine spürbare Unterstützung, die zu einer hohen Prozesssicherheit während der Trennung sorgen soll (Zustimmung insgesamt 87 %, davon 57 % sehr stark). Stefan Detzel, Vorsitzender BDU-Fachverband Outplacementberatung: „Die Ergebnisse der Befragung zeigen die Bedeutung des unbefristeten Einzeloutplacements als bestes Mittel, betroffenen Führungskräften und Mitarbeitern Sicherheit und Beratung bis zum Ziel zu geben. Ein solches Angebot wirkt sich positiv auf den gesamten Trennungsprozess aus, was unsere Befragung eindrucksvoll bestätigt.“

Knapp die Hälfte der Personalverantwortlichen in den Unternehmen ist der Meinung, dass sie Outplacementberater künftig häufiger einsetzen werden. Die andere Hälfte geht von einer weiterhin unveränderten Nutzungsintensität aus.

Neben der höheren Prozesssicherheit erwarten die Auftraggeber von den externen Spezialisten besonders, dass der scheidende Mitarbeiter (Zustimmung insgesamt 95 %) schnell platziert wird und hohe Qualitätsstandards sicher eingehalten werden (Zustimmung insgesamt 86 %).



Für 90 Prozent der HR-Entscheider ist es durch den Einsatz von unbefristeten Outplacementberatungsprogrammen wichtig, dass Rechtsstreitigkeiten vermieden werden können. 89 Prozent der Unternehmen wollen auf diesem Weg der Belegschaft ihre soziale Verantwortung signalisieren.

Ebenfalls 89 Prozent der Personalverantwortlichen erachten dies als Gebot der Fairness gegenüber den von der Trennung betroffenen Mitarbeitern. Norbert Roseneck, stv. Vorsitzender BDU-Fachverband Outplacementberatung: „Outplacement ist heute in Deutschland ein bewährtes und selbstverständliches Angebot im Trennungsprozess. Es ist interessant zu sehen, dass auch unbefristete Einzel-Maßnahmen tendenziell nicht mehr als Privileg für Top-Manager angesehen werden.“

Download Management Summary unter:

www.bdu.de/panel-outplacementberatung

Hintergrund:

Seit 1993 haben sich führende deutsche Outplacementberatungen im BDU-Fachverband Outplacementberatung zusammengeschlossen. Anliegen und wichtigste Dienstleistungen: Arbeitsverhältnisse fair und sachlich zu beenden, scheidenden Mitarbeitern eine neue Perspektive zu geben. Gemeinsam stehen sie für hohe Qualitätsstandards und feste Regeln im Umgang mit ihren Kunden.

Die **unbefristeten Einzelberatungen** enden normalerweise erst, wenn der Kandidat eine neue Position gefunden hat oder die Vorbereitungen für eine Existenzgründung abgeschlossen sind. Häufig steht der Berater dem Kandidaten darüber hinaus für einen gewissen Zeitraum als Coach zur Seite. Endet das neue Arbeitsverhältnis innerhalb der Probezeit, nimmt der Berater seine Arbeit ohne zusätzliche Kosten für den Auftraggeber wieder auf. Parallel bieten die Outplacementberatungen auch befristete Programme von drei, sechs, neun und zwölf Monaten an.

Bonn, 22. März 2016

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e.V.

Klaus Reiners (Pressesprecher)

Joseph-Schumpeter-Allee 29, 53227 Bonn

T +49 (0) 228 9161-16 oder 0172 23 500 58, rei@bdu.de

