

Professionelles Trennungsmanagement

Herausforderungen – menschlich, juristisch und organisatorisch



Inhalt

- Wir über uns
- Was heißt Trennungsmanagement?
- Zukunftssicherung durch professionelles OUTPLACEMENT
- MANAGED OUTPLACEMENT SERVICES // MOS
- Die Ziele der Beteiligten

Wir über uns

- Eigentümergeführtes unabhängiges Beratungsunternehmen mit dem Schwerpunkt Placement bei Restrukturierungsprojekten
- Bundesweit 42 Berater mit langjähriger Wirtschafts- und Beratungserfahrung, Beraterpool > 100
- Erfolgreich durch kompetente Einzelberatung
- Über 8 Jahre Erfahrung im Placement
- Umfassendes bundesweites Firmennetzwerk
- Breites Know How in Gewinnung, Einsatz und Controlling von öffentlichen Fördermitteln

Erfolg:

- Über **80%** Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt unabhängig vom Qualifikationsniveau
- **95%** bei Führungskräften
- **1,6** – Note Kundenzufriedenheit



Was heißt Trennungsmanagement?

- Trennungsmanagement bezeichnet den gesamten Prozess des Arbeitgebers, eine beschlossene Kündigung umzusetzen.
- Trennungen erfolgen aus unterschiedlichsten Gründen.

„ Wie gehen Unternehmen mit dieser Situation um?“

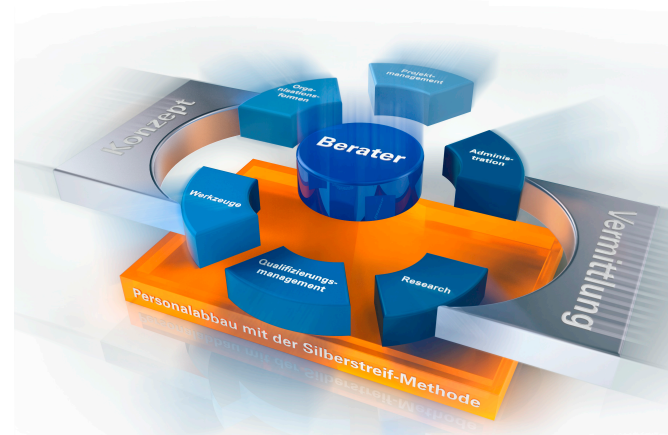
„Welche Möglichkeiten kennen Sie?“

Erfahren Sie mehr über die Silberstreif-METHODE bei Restrukturierungsprojekten. Modernes Trennungsmanagement muss nicht kompliziert sein. Der Silberstreif-Baukasten zeigt Ihnen deutlich strukturierte und erfolgserprobte Wege.

Zukunftssicherung durch professionelles OUTPLACEMENT

- Outplacement ist die Unterstützung der beruflichen Neuorientierung eines gekündigten Arbeitnehmers, die durch das entlassende Unternehmen (teil-)finanziert wird.
- Outplacement ist eine Methode, für die es verschiedene Organisationsstrukturen gibt:
 - Einzeloutplacement
 - Transferagentur
 - Transfergesellschaft

Schlecht ist es, wenn keine Methode zugrunde liegt



MANAGED OUTPLACEMENT SERVICES



MANAGED OUTPLACEMENT SERVICES

Auslöser	M&A	Restrukturierung	Insolvenz	Standortverlagerung	Einzelkündigung
Ziel A	Betriebsübergang (§613a BGB) vermeiden	Kalkulierbare Kosten	Liquiditätsschonende Modelle	Kein Produktivitätsverlust	Positive Unternehmenskultur
Ziel B	Keine „kulturelle“ Ausgrenzung	Definiertes Projektende	Positive Fortführungsprognose	Know How Transfer an neuen Standort	Spezialprojekt
Ziel C	Leistungsträger halten	Leistungsträger halten	Betriebsübergang (§613a BGB) vermeiden		Individuelle modulare Ansätze

MOS // SERVICE LEVEL

Organisationsform	Zielgruppe	Beratungsform	Dauer	Kosten	Zusatzfinanzierung
Einzel-Outplacement (eOPC)	Fach- und Führungskräfte	Eher exklusives Einzel-OPC	Begrenzt oder bis zur Vermittlung	5- 25 TEUR	Möglicherw. auch § 216 a
Transfer-agentur (TA)	Alle Mitarbeiter	Einzel- und Gruppen-Beratung	1 bis 6 Monate	Ca. 1250 EUR pro TN und Monat	§ 216 a, SGB III, 50% AfA; Obergrenze 2500 EUR
Transfer-gesellschaft (TG)	Gewerbl. MA; Fach- und Führungskräfte	Einzel-OPC	Bis 1 Jahr	Je nach Ausstattung	§ 216b SGB III AfA, ESF, EU, Land, ...
Interne betriebsorg. eigenständige Einheit (beE)	Gew. MA; Fach- und Führungskräfte	Einzel-OPC	Bis 1 Jahr	Je nach Ausstattung	§ 216b SGB III AfA, ESF, EU, Land, ...

Trennungsmanagement ist jetzt skalierbar

Unabhängig von der Größe des Projekts können wir Ihnen die Abwicklung insgesamt oder auch nur in Teilen anbieten. Das bietet sich an, wenn Sie über Ressourcen verfügen, die ansonsten nicht genutzt werden oder Sie das Outplacement-Projekt stärker selbst steuern wollen.

Wir planen und konzipieren Ihr Projekt mit Ihnen gemeinsam und „liefern“ die Bausteine, die Sie nicht selbst umsetzen können oder wollen. Dadurch sinkt der Anteil der Verwaltungskosten, und die Transparenz wird erhöht.

Beispiele für Eigenanteile:

- Übernahme der Lohnabrechnung durch Ihre Administration in einer eigenen BeE
- Eigenes Projektmanagement
- Qualifizierungsmanagement durch Ihre Weiterbildungsabteilung

Ziele werden für alle Beteiligten

Ziele des Unternehmens

- Schnelle und „geräuschlose“ Umsetzung einer unternehmerischen Entscheidung
- Vermeidung von negativen Begleiterscheinungen für Unternehmen durch Eigenkündigungen
- Sinken der Arbeits- und Leistungsmotivation bei verbliebenen Mitarbeitern,
- Loyalitäts- und Vertrauensverlust, Abwandern von Leistungsträgern
- Die Mitarbeiterzahl zu einem bestimmten Zeitpunkt nachhaltig reduzieren
- Produktivität im Laufe des Prozesses erhalten
- Definierten Kostenblock und Transparenz in der Mittelverwendung (wg. möglicher Rückvergütung / Sozialplan)
- Umsetzung einer gelebten Unternehmenskultur
- Reduziertes (Arbeitsgerichts-)Prozessrisiko
- Erleichterung der Aufhebungsvertragsvereinbarungen

Ziele der Mitarbeiter

- Offene Kommunikation über den geplanten Personalabbau, wissen, was passiert
- Ein Sozialplan mit klaren Kriterien
- nicht sofort arbeitslos werden (abgesichert sein)
- soziale Absicherung (z.B. RV, VWL, Krankenversicherung, etc.)
- Verständliche und nachvollziehbare Trennung mit Perspektiven für einen beruflichen Neuanfang
- Unterstützung der Mitarbeiter, eine neue Anstellung zu finden
- Jobangebote
- Bewerbungssupport und Qualifikation
- Gestaltung der (näheren) Zukunft und eine Begleitung dahin

Sie möchten mehr erfahren?

Gerne erläutern wir Ihnen weitere Details in einem persönlichen Gespräch.

Silberstreif Personaltransfer Service GmbH & Co. KG
Kundenmanagement D/A/CH

Tel.: +49 341-2164 032

Email: Ronny.Schott@silberstreif-personaltransfer.de

Internet: www.silberstreif-personaltransfer.de

