

Wie steuert der Feel Good Manager Onboarding und Outplacement?

22.10.2019, 16:42 | Wissenschaft, Forschung, Bildung

Pressemitteilung von: *CHRISLEY AKADEMIE*

Presseagentur: *CHRISLEY AKADEMIE*



FeelGood Manager

Zwei der wohl wichtigsten Prozesse für Mitarbeiter sind das Onboarding und das Outplacement. Sie sind deshalb so bedeutend, weil ein Unternehmen bei beiden Prozessen sehr viel verkehrt machen kann.

Ein guter erster Eindruck - Onboarding

Onboarding steht für die Einarbeitung eines neuen Mitarbeiters. Im Sinne des Feel Good Managements soll sich ein Mitarbeiter unabhängig von seiner Position in der Hierarchie von der ersten Minute an in seinem neuen Unternehmen wohlfühlen. Er muss sich willkommen fühlen, er soll den Eindruck haben, dass man ihn erwartet hat und dass man sich auf die zukünftige Zusammenarbeit freut. Es ist wichtig, diesen Mitarbeiter in den ersten Wochen mit Wertschätzung und Respekt zu behandeln, denn schließlich hat man ihn zur Unterstützung des Betriebs an Bord geholt und vertraut seinen Fähigkeiten. Gleichzeitig benötigt er gewisse Richtlinien, um die Gepflogenheiten in seiner neuen beruflichen Heimat so schnell wie möglich zu verinnerlichen und selbst anzunehmen. Abhängig von der individuellen Situation äußert sich Unterstützung und Wertschätzung zum Beispiel darin, bei der Suche nach einer Wohnung behilflich zu sein, die neuen Kollegen schnell kennenzulernen, die eigenen Aufgaben zugeteilt zu bekommen und zu wissen, was man in Zukunft tun und lassen sollte. In dieser ersten Phase sind Unsicherheiten ganz natürlich, und ein Feel Good Manager wird das Gefühl vermitteln, dass sie normal sind. Er wird Zuversicht verströmen, dass man diese Phase gemeinsam meistert. Ein Unternehmen, das die Wohlfühlkultur pflegt, gibt einem Neuankömmling das Gefühl, dass er willkommen ist und dass man auf seine Unterstützung zählt. Gelingt das, hat man vermutlich einen Mitarbeiter angestellt, der längere Zeit auf seiner Position bleibt, weil sie ihm gefällt. Gelingt das aber nicht, ist der neue Kollege vielleicht schnell wieder weg, weil er sich nach einem anderen Tätigkeitsfeld umsieht. Damit entstehen dem Unternehmen allerdings hohe Kosten, denn jeder Wechsel führt zu Unruhe im Team, und er kostet, weil der Rekrutierungsprozess erneut durchlaufen werden muss. Deshalb sollte jeder Betrieb ein größeres Interesse daran haben, dass Mitarbeiter an Bord bleiben und nicht kontinuierlich wechseln.

Mitarbeiter binden

Ein Unternehmen, das das Onboarding gut organisiert hat, erhöht übrigens auch seine Stellung als guter Arbeitgeber. Dadurch steigt die Attraktivität im Sinne des Employer Brandings ganz massiv, denn Absolventen und Direkteinsteiger haben ein Auge auf Firmen, die ihre neuen Leute nach dem Einstieg gezielt unterstützen. Wer hier noch nicht optimal aufgestellt ist, vergibt wichtiges Potenzial bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeitern.

Outplacement ist Verantwortung des Unternehmens

Während das Onboarding den Einstieg eines Mitarbeiters markiert, steht das Outplacement für das Ende des Arbeitsverhältnisses. Allerdings geht es beim Outplacement weniger um die klassische Kündigung als vielmehr um die Beendigung mit Vermittlung in ein anderes Unternehmen oder mit Unterstützung bei der Suche nach einem Studienplatz für die individuelle Weiterbildung. Unter Umständen können Outplacementangebote an die Zahlung einer Abfindung gekoppelt sein, wenn ein Unternehmen zum Beispiel ältere Mitarbeiter gegen junge Leute vom Arbeitsmarkt ersetzen will und sie mit einer attraktiven Abfindung zur Aufgabe des Arbeitsplatzes bewegen will. Outplacement ist ein Prozess, der ganz besonderes Fingerspitzengefühl von der Unternehmensleitung verlangt. Selbst ein erfahrener Feel Good Manager (<https://chris-ley.de/feel-good-manager/>) stößt in dieser Situation leicht an seine Grenzen. Hat sich bei dem betroffenen Mitarbeiterkreis erst einmal das Gefühl eingeschlichen, dass man sie mit einem Outplacement schlicht loswerden will, ist die Grundlage für Frustration schon geschaffen. Es ist dann sehr schwer, diese Mitarbeiter noch dazu zu bewegen, sich für die Firma zu engagieren und die berühmte "Extrameile" zu gehen. In der Regel sind von einem Outplacementangebot vor allem ältere Mitarbeiter betroffen, die bereits seit vielen Jahren im Betrieb sind. Ihre Qualifikationen sind vermutlich nicht mehr auf dem neuesten Stand, ihre Arbeitstechniken mögen zum Teil veraltet sein. Zwar wiegt ihre Erfahrung eine Menge auf, doch das genügt nicht, um als Arbeitnehmer weiterhin attraktiv zu sein und um einen hohen Mehrwert im Unternehmen zu stiften. Um das Problem veralteter Qualifikationen und mangelnder Kündbarkeit zu lösen, setzen viele Firmen auf finanziell interessante Outplacementangebote. Damit diese allerdings angenommen werden, müssen sie einerseits auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter zugeschnitten sein und andererseits aktiv beworben werden. Dabei muss die Geschäftsleitung den Betroffenen das Gefühl der Wertschätzung vermitteln, um Frustration zu vermeiden oder wenigstens zu reduzieren. In diese Situation kann ein Feel Good Manager unterstützen. Er fungiert als Bindeglied zwischen Unternehmensleitung und Mitarbeitern, er kann vermitteln und Alternativen aufzeigen. Allerdings wird es auch ihm nicht möglich sein, ein schlechtes Gefühl und Frust zu vermeiden, wenn sich zu sehr der Eindruck durchsetzt, dass man ältere Mitarbeiter loswerden will. Deshalb ist beim Outplacement eine Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung und Feel Good Manager gefordert, um Verständnis für das Ansinnen des Betriebs zu schaffen und gleichzeitig die Bedürfnisse der Mitarbeiter zu hören. Diese Bedürfnisse mögen einerseits in attraktiven Abfindungsangeboten bestehen, andererseits sollten aber auch die angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen oder die als Alternative beworbenen Unternehmen interessant sein. Wenn eine Selbständigkeit als Variante angeboten wird, sollte es dafür eine umfassende Gründerberatung geben. Letztlich muss es dem Unternehmen gelingen, alle Alternativen abgestimmt auf den Bedarf der Mitarbeiter so zu präsentieren, dass man sich entscheidet, eine sichere Position im bisherigen Unternehmen aufzugeben und den Schritt in eine vermutlich nicht so sichere Zukunft zu gehen.

Hat es das Unternehmen wirklich verstanden?

An einem reibungslosen Outplacement zeigt sich also sehr deutlich, ob ein Betrieb das Konzept "Feel Good Management" verstanden hat oder ob es sich lediglich um ein Lippenbekenntnis handelt, denn in dieser Situation kann die Geschäftsführung viel verkehrt machen, was auch ein erfahrener Feel Good Manager nicht mehr heilen kann. Die Konsequenzen für die Reputation einer Firma sind allerdings erheblich, denn hat man sich den Ruf erschaffen, ältere Mitarbeiter schlicht mit allen Mitteln loswerden zu wollen, ist es sehr schwer, diesen Makel zu heilen und das Image zu verbessern. Neue Fachkräfte holt man mit diesem Ruf nicht an Bord, wenn sie schon bei ihrer Einstellung wissen, dass man sie eines Tages vielleicht ebenso zum Rückzug bewegen will. Deshalb kommt dem Feel Good Management beim Outplacement ein sehr hoher Stellenwert zu.

Pressekontakt:

CHRISLEY AKADEMIE

Herr Chris Ley

Salzstr. 36

41460 Neuss

fon ..: 01774653686

web ..: <http://www.chris-ley.de>

email : info@chris-ley.de

Portrait

-

News-ID: 1065052 • Views: 430 (Stand: 29.07.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/1065052/Wie-steuert-der-Feel-Good-Manager-Onboarding-und-Outplacement.html>