



## Trennungsmanagement für Unternehmen:

**Sozial verträglich, preiswert und rasch ins neue Dienstverhältnis!**

**Welcher Arbeitgeber stellt nicht lieber Personal ein anstatt es abzubauen?  
Welche/r Arbeitnehmer/in findet nicht lieber einen Job als ihn zu verlieren?**

**Herausfordernde Zeiten brauchen professionelle Unterstützung:  
sachlich, kompetent und zielführend. Ohne Umwege.**

### Inhalt

#### 1. Einleitung

#### 2. Outplacement: VOR/STATT der Arbeitsstiftung

2.1 Weichenstellung und Berufsziel

2.2 Bewerbungstraining

2.3 Qualifizierungsberatung und Qualifizierungen VOR/STATT der Arbeitsstiftung

2.4 Bewerbungskoaching

2.5 Zusatzmodul Bewerbungsservice

#### 3. Arbeitsstiftung

3.1 Fünf Beispiele ehemaliger Teilnehmer/innen

3.2 Nutzen für die ehemaligen Mitarbeiter/innen

3.3 Ablauf und Wege aus der Sicht der Teilnehmer/innen

#### 4. Über AGAN

### Ihre Ansprechpersonen:

- Stiftungsmanagement: Rudi Burian, Tel.: 0664 390 38 79, E-Mail: [r-b@agannoe.at](mailto:r-b@agannoe.at)
- Geschäftsführung: Mag. Peter Zellermayer, Tel.: 0664 840 66 59; [p-z@agannoe.at](mailto:p-z@agannoe.at)



## 1. Einleitung

**Teilweise Stilllegung oder Schließung von Betriebseinheiten und damit verbundener Personalabbau** bringen große Herausforderungen mit sich. Die Geschäftsführung, das Management, der HR-Bereich – sie alle stellen lieber 10 neue Mitarbeiter/innen ein als eine/n abzubauen. Es entstehen Unruhe und Stress, wenn es darum geht, folgenschwere Entscheidungen zu treffen: sowohl bei den Entscheidungsträger/innen selber als auch in den betrieblichen Abläufen.

**Unser Konzept ist aufgrund langjähriger Erfahrungen und profundem Know-how in diesem Bereich entstanden** und versteht sich als Grundlage für ein konkretes maßgeschneidertes Angebot. Es wird aufgrund Ihrer Wünsche, der konkreten Gegebenheiten bzw. Situation adaptiert, unter Berücksichtigung von Branche, Alter, Geschlecht, Qualifikation, Region, Dauer der Firmenzugehörigkeit,...

Dieses Konzept, erfolgreich umgesetzt, wird wesentlich dazu beitragen, dass sich Stress in produktives, lösungsorientiertes Arbeiten, die unangenehmen Gefühle in ein „neutral-positives Abschied-nehmen“ und ein „positiv-und-erfolgreich-in-die-neue-berufliche-Zukunft-gehen“ wandeln.

### Ihre Vorteile und Ihr Nutzen:

- Trennung von betroffenen Arbeitnehmer/innen möglichst **schnell und kostengünstig**
- Betroffene Arbeitnehmer/innen werden nicht „fallengelassen“ sondern zielorientiert begleitet hinsichtlich **Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt**
- Unsere Maßnahmen zur berufliche Neuorientierung bzw. Weiterqualifizierung der Betroffenen beschleunigen deren Reintegration in den Arbeitsmarkt
- Rasche Einkehr von **Ruhe und Normalität** im Unternehmen
- Möglicher **Imageverlust bleibt so gering als möglich**
- Sie als Unternehmen zeigen **soziale Verantwortung**.

### Unser modulares Angebot

- versteht sich als Unterstützung zur **beruflichen Neuorientierung**,
- ermöglicht die berufliche **(Weiter)Qualifizierung**,
- beschleunigt die **Reintegration** in den Arbeitsmarkt,
- bietet eine neue Perspektive sowie **Unterstützung** für Betroffene.



## 2. Outplacement

### 2.1 Weichenstellung und Berufsziel

#### Struktur:

- ein bis drei Einzelgespräche, „Hausaufgaben“ und Telefonkontakt zwischen den Terminen, zusammenfassende Rückmeldung an Auftraggeber

#### Inhalte

- Der aktuelle und – soweit absehbar- zukünftige Arbeitsmarkt in den jeweiligen Berufsfeldern
- In meiner persönlichen Situation, mit Ausbildungen und Berufserfahrungen: bin ich jobready, fast jobready bzw. benötige ich eine Aus- Weiterbildung bzw. Umschulung - entscheiden für
  - Bewerbungstraining und –coaching oder
  - Qualifizierungsberatung und einer „kleinen“ Qualifizierung
  - Arbeitsstiftung mit Qualifizierung oder
  - Keiner dieser Angebote (zB weil schon DV gefunden, Pension...)
- Erarbeiten des Berufszieles sowie der Rahmenbedingungen (wenn die Entscheidung auf Bewerbungstraining und –coaching fällt)

#### Ziele:

- Der/die TN weiß, welche Branchen es gibt und wie es um die Jobchancen in den einzelnen Branchen steht.
- Der/die TN hat ein konkretes berufliches Ziel und weiß, welche Tätigkeit er/sie in Zukunft ausüben möchte.
- Er/sie ist sich darüber klar geworden, wie weit er/die bereit ist zu pendeln und ob er/sie im Zusammenhang mit einer Anstellung den Wohnort wechseln würde.
- Der für das persönliche Berufsziel relevante Arbeitsmarkt wird realistisch eingeschätzt, ebenso inwieweit das persönliche Berufsziel am aktuellen Arbeitsmarkt erreicht werden kann.



## 2.2 Bewerbungstraining

### Struktur:

- 5 Tage (im Stück oder besser zB je 1 Tag / Woche und dazwischen „Hausaufgaben“), bis zu 10 Teilnehmer/innen

### Inhalt Bewerbungsunterlagen

- Professionelle Bewerbungsunterlagen erstellen
- Dienst- und Fortbildungszeugnisse scannen und ev. anfordern
- Formulierung eines AMS-Inserates und das Profil in den AMS-eJobroom stellen
- Auf eine ausgeschriebene Stelle eine professionelle Bewerbung erstellen

### Inhalt Selbstpräsentation und Vorstellungsgespräche

- Wie präsentiere ich mich erfolgreich?
- Wie führe ich ein optimales Vorstellungsgespräch?
- Einzelcoaching: auf ein Vorstellungsgespräch vorbereiten: Authentizität, Feedback, Tipps

### Inhalt Arbeitsplatzquellen und -recherchen

- Nach potentiellen Arbeitgebern recherchieren – offline und online
- Nutzung des persönlichen Umfeld, zu ehemaligen Kollegen, Kunden und Insidern der entsprechenden Branche
- Bewerbungen über Bewerbungsportale erstellen
- Telefonisch und persönlich Kontakte zu Unternehmen herstellen

### Ziele

- Der/die TN hat, abgestimmt auf sein Berufsziel, professionelle Bewerbungsunterlagen und weiß, wie er/sie diese Unterlagen individuell anpassen kann.
- Der/die TN kennt seine/ihre Stärken sowie Kompetenzen und weiß, wie er/sie sich professionell präsentieren kann.
- Der/die TN kennt die Arbeitsplatzquellen – insbes., wie der „verdeckte Arbeitsmarkt“ erschlossen werden kann.
- Der/die TN weiß, wie er/sie die Kommunikation mit potentiellen Arbeitgebern gestalten kann (schriftlich, mündlich und nachtelefonieren) und worauf es bei einem Vorstellungsgespräch ankommt.



## 2.3 Qualifizierungsberatung und Qualifizierungen vor/statt der Arbeitsstiftung

Nach Maßgabe der Dienstfreistellmöglichkeiten werden „kleinere“ Qualifizierungen schon während der Endphase des Dienstverhältnisses absolviert  
- während der Dienstfreistellung und/oder Freizeit

**Struktur:** ein bis drei Einzelgespräche, „Hausaufgaben“ und Telefonkontakt zwischen den Terminen, zusammenfassende Rückmeldung an Auftraggeber, Ausbildungsbegleitung (Unterstützung bei Änderungen und Schwierigkeiten)

### Inhalte

- Berufskompass & Berufsfelder
- Welche Weiterbildungsinstitute bieten welche Kurse und Weiterbildungen an?
- Matchen der persönlichen Stärken und Schwächen sowie Wünsche mit der arbeitsmarktpolitische Lage
- Begleitung und Unterstützung während der Kurse und Weiterbildungen
- **Beispiele für Kurse/Schulungen, die im Rahmen dieses Moduls sehr gut absolviert werden können:** EDV, Sprachen, FS C und E oder D; „kleine“ Technikkurse (SPS, Elektrotechnik, Brandschutz...)

### Ziele:

- Der/die TN hat umfangreiche Informationen über die aktuelle Situation am Arbeitsmarkt und die vorhandenen Branchen und weiß, wofür welche Aus- und Weiterbildungen notwendig sind.
- Der/die TN hat in Erfahrung gebracht, welche Aus- und Weiterbildungen notwendig sein werden, um bei seinem/ihrem Qualifizierungsstand ein konkretes berufliches Ziel zu erreichen.
- Er/sie hat sich außerdem darüber informiert, ob er/sie für die geplanten Aus- und Weiterbildungen die notwendigen Voraussetzungen mitbringt.
- Der/die TN hat sich nach Absprache mit seinem/ihrem Trainer zu den geplanten Aus- und Weiterbildungen angemeldet, einen detaillierten Zeitplan aufgestellt und dafür Sorge getragen, dass es zu keinen zeitlichen Überschneidungen zwischen Kursen und Dienstzeiten kommt.
- Der/die TN absolviert erfolgreich die geplanten Kurse und Qualifizierungen. Bei Änderungen / Abweichungen wird er/sie vom Trainer entsprechend unterstützt.



## 2.4 Bewerbungscoaching

**Struktur:** 14-tägiger Jour Fixe, jeweils halbtägig (Gruppencoaching mit

Einzelgesprächen), bis zu 10 Teilnehmer/innen - jeweils für einen Monat

**Hinweis:** in der Arbeitsstiftung steht dieser Service je nach Alter zwischen drei und fünf Monaten zur Verfügung.

Der/die Trainer/in steht zwischen den Terminen telefonisch zur Verfügung.

### Inhalte

- Besprechung aktueller Probleme und Fragen, Erfahrungsaustausch und fachliche Inputs
- Rückblick auf die bisherigen Bewerbungsaktivitäten, auf Erfolge und weniger erfolgreiche Aktivitäten und was daraus gelernt wurde
- Insbesondere das Reflektieren und Aufarbeiten von Absagen – oder davon, dass „nicht einmal abgesagt wurde“
- Überprüfen und ggfs. Aktualisieren der Ziele und Strategien
- Laufend die Bewerbungsunterlagen und die öffentlichen Profile aktualisieren und adaptieren je nach Weiterbildung und Unternehmen
- Planen der nächsten Schritte

### Ziele

- Der/die TN lernt aus den Bewerbungserfahrungen.
- Der/die TN wird bei Rückschlägen – bei 50, bei 70, bei 150 und mehr Absagen -, bei psychischer Belastung und Stress aufgefangen und unterstützt.
- Der/die TN verfolgt seine/ihre Such- und Bewerbungsstrategie erfolgreich.

## 2.5 Zusatzmodul Bewerbungsservice

- Jobbörse (matchen der offenen Stellen aus unserem Netzwerk mit den Teilnehmer-Profilen)
- Fotoservice für Bewerbungsunterlagen
- Jobbutler (100 bis 300 automatisierte E-Mail-Bewerbungen)



### 3. Arbeitsstiftung

DIE Lösung für Mitarbeiter/innen, die

- längere Weiterbildungen (Abschluss einer neuen Lehre bis hin zu FH/Uni-Abschluss)
- oder Umschulungen (z. B. in den Sozial- und Pflegebereich) anstreben:

#### Was ist eine Arbeitsstiftung (Outplacementstiftung)

Eine Arbeitsstiftung ist eine aufgrund der gesetzlichen Möglichkeiten durchzuführende arbeitsmarktpolitische Maßnahme, die bereits im Frühstadium von Arbeitslosigkeit, bzw. bei absehbarer Arbeitslosigkeit einer größeren Personengruppe aufgrund von Personalabbau, gemeinsam mit einem oder mehreren betroffenen Unternehmen zielgerichtete Qualifizierungsmaßnahmen setzt.

#### Ziel der Arbeitsstiftung und Teilnahmevoraussetzungen

Eine Arbeitsstiftung dient dazu, die freigesetzten Mitarbeiter/innen eines Unternehmens bei der Wiedererlangung eines Arbeitsplatzes zu unterstützen. Diese Unterstützung kann in Form einer Neuorientierung bzw. Höherqualifizierung am Arbeitsmarkt, Begleitung bei der aktiven Jobsuche, Aus- und Weiterbildungen aber auch durch Hilfestellung bei Unternehmensgründungen erfolgen.

Die Voraussetzungen für die Teilnahme an einer Arbeitsstiftung sind

- Arbeitslosigkeit,
- Anspruch auf Arbeitslosengeld (der auf Basis des Arbeitslosenversicherungsgesetzes für die Dauer der Stiftungsteilnahme verlängert wird) und
- Abklärung der Vermittelbarkeit.

#### 3.1 Nutzen für ehemalige Mitarbeiter/innen

- Arbeitsstiftungen verstehen sich als Mittel zur beruflichen Neuorientierung, ermöglichen die berufliche (Weiter)Qualifizierung im Erwachsenenalter und bieten in der Zeit der Arbeitslosigkeit eine neue Perspektive und Aufgabe für Betroffene.



- Ein/e Stiftungsteilnehmer/in hat im Rahmen einer Arbeitsstiftung **wesentlich mehr Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten**, als ein/e normal beim AMS gemeldete/r Arbeitssuchende/r. Insbesondere schulische Ausbildungen oder Studien sind im Rahmen der normalen AMS-Betreuung nicht möglich.
- Arbeitsstiftungen sind **klar organisiert** wie ein Dienstverhältnis (z.B. Anwesenheitspflicht) und sichern den Tagesablauf und die Eingebundenheit von arbeitslosen Menschen. Sie haben eine klare Kommunikationsstruktur und einen **fixen Ansprechpartner** für die Teilnehmer/innen: Trainer/in, Stiftungsmanagement etc.
- Arbeitsstiftungen sichern über das **Stiftungsarbeitslosengeld** sozial ab und garantieren über einen längeren Zeitraum Einkommenssicherheit. Das Stiftungs-ALG unterbricht den ALG-Anspruch. Dies bedeutet eine **Verlängerung der Bezugsdauer** (als Sicherheitsnetz, wenn nötig).
- Das **Stiftungsstipendium** erhöht das monatlich verfügbare Einkommen.
- **Arbeitsstiftungen** sind mit einer Erfolgsrate von bis zu 80 % Wiedervermittlung ein erfolgreicher arbeitsmarktpolitischer Faktor.
- Die **Betreuungsdauer** ergibt sich durch das Ergebnis der Berufsorientierung und ist im jeweiligen Maßnahmenplan individuell festgelegt:
  - Maximal 3 Jahre, bei besonderen Gegebenheiten (Ausbildungsdauer) auch 4 Jahre.
  - Die Stiftungsteilnahme als Zeitüberbrückung bis zum Pensionsantritt ist ausgeschlossen.



### 3.2 5 Beispiele ehemaliger Teilnehmer/innen

#### **Thomas, 38,**

ursprünglich Druckvorstufentechniker mit Lehrabschlussprüfung, diese Tätigkeit wurde 15 Jahre ausgeübt. Im Rahmen der Berufsorientierung wurde die Ausbildung zum Physiotherapeuten festgelegt. Thomas absolvierte innerhalb der Stiftungsverweildauer die Berufsreifeprüfung und an der FH das Studium für Physiotherapie. Thomas konnte während der aktiven Arbeitssuche einen passenden Job finden.

#### **Kerstin, 49,**

Lehrabschlussprüfung für Friseurin, war kurzfristig als Friseurin, anschließend als Bürohilfskraft und als Verkäuferin tätig. Während der Berufsorientierung hat sich Kerstin für die Ausbildung „Zahnärztliche Fachassistenz mit Abschlussprüfung“ entschieden und diese erfolgreich absolviert. Sie wurde nach Beendigung des ausbildungsbegleitenden Praktikums vom Praktikumsgeber in ein Dienstverhältnis übernommen.

#### **Birgit, 43,**

keine abgeschlossene Ausbildung, sehr lange Zeit als Hilfskraft tätig. Das Ziel von Birgit war, den Abschluss einer Ausbildung nachzuholen, sie hat sich für „Bürokauffrau mit Lehrabschlussprüfung“ entschieden. Im Rahmen der Berufsorientierung wurde das zukünftige Berufsziel detailliert ausgearbeitet. Birgit besuchte drei Klassen Berufsschule und konnte sich das praktische Wissen bei ihrem Praktikumsgeber aneignen. Im Zuge der sehr engagierten aktiven Arbeitssuche fand Birgit einen Job als Büroangestellte.

#### **Gernot, 27,**

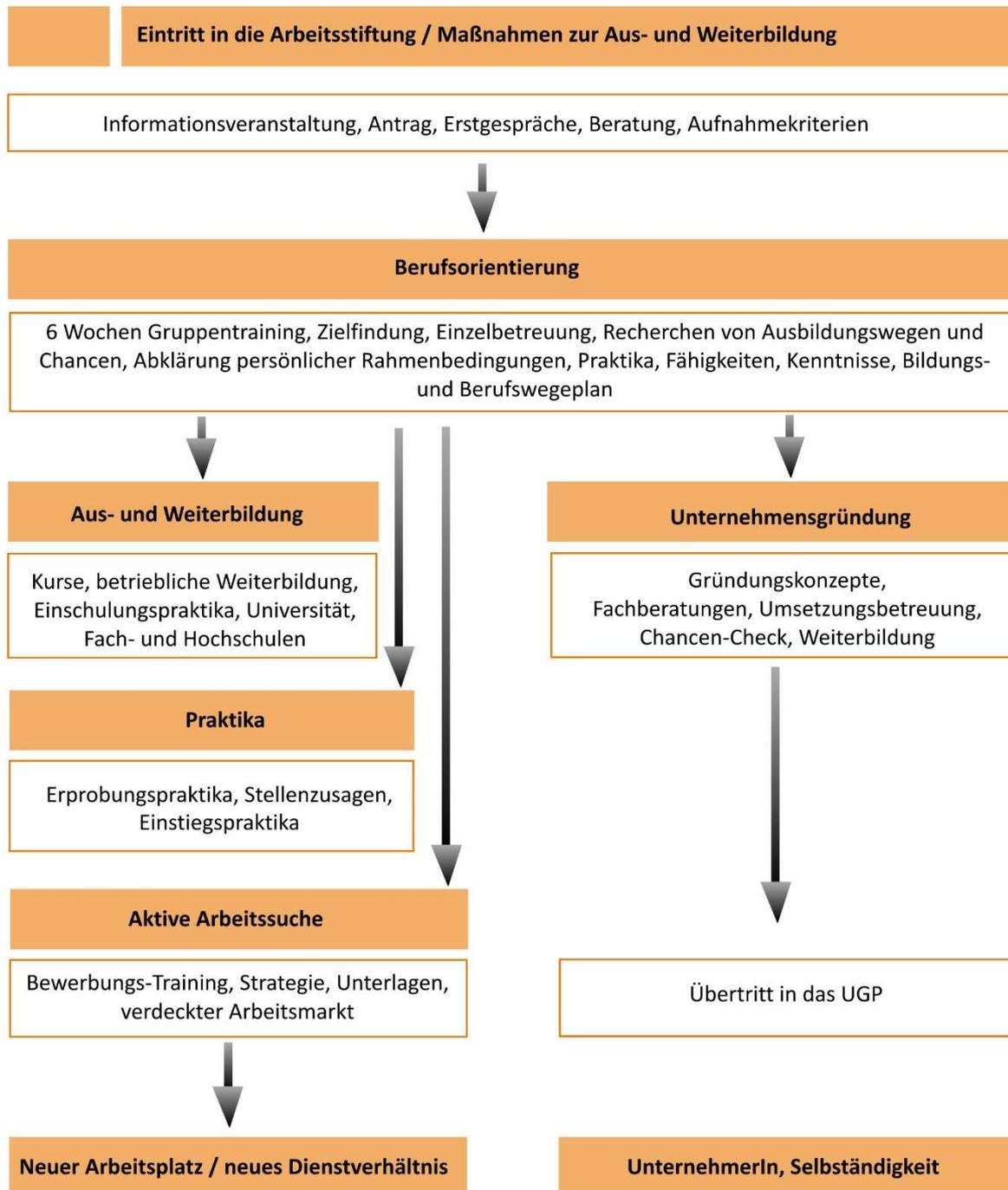
Lehre als Maschinenschlosser, 12 Jahre in diesem Beruf tätig. Im Rahmen der Berufsorientierung wurde das neue Berufsziel „Sozialfacharbeiter“ ausgearbeitet. Nach Absolvierung einer zweijährigen Fachschule mit anschließender Diplomprüfung wurde Gernot vom Praktikumsgeber in ein Dienstverhältnis übernommen.

#### **Eveline, 42,**

Lehre als Bürokauffrau, 22 Jahre als Versicherungs- und Bankangestellte, zuletzt bei der ABC Bank. Sie wollte in eine beratende Tätigkeit wechseln. Als neues Berufsziel wurde im Rahmen der Berufsorientierung „akademische Lebens-und Sozialberaterin“ festgelegt. Eveline hat die Berufsreifeprüfung und den anschließenden UNI Lehrgang erfolgreich abgeschlossen. Im anschließenden Unternehmensgründungsprogramm des AMS hat sich Eveline auf ihre selbstständige Tätigkeit als akadem. Lebens-und Sozialberaterin vorbereitet, nunmehr ist sie als Jungunternehmerin tätig.



### 3.3 In der Arbeitsstiftung: Ablauf und Wege





## 4. Über AGAN

- **Tausendfach erfolgreiches Begleiten in neue Dienstverhältnisse**
- **Bestmögliche individuelle Betreuung**
- **Entwicklung kreativer, erfolgreicher Karrierewege**
- **Wirtschaftlichkeit und Kosteneffizienz**

**Der Erfolg gibt uns recht: in schwierigen Zeiten sind von Personalabbau betroffene Unternehmen und Mitarbeiter/innen bei uns Gewinner!**

- Stiftungsträger in Wien, NÖ, Burgenland seit 2002, größter Stiftungsträger in NÖ
- Rd. 70 Outplacement-Arbeitsstiftungen mit über 4.000 Teilnehmer/innen
- Rd. 2.000 Implacements
- Partner des Wiener WAFF, der AUSPED und der AUFLEB (den drei österreichweit tätigen Stiftungsorganisationen), sowie der Arbeitsstiftung Burgenland (Durchführung der Insolvenzstiftung Burgenland 1 und 2)
- Profunde Kenntnis des regionalen wie überregionalen Arbeitsmarktes, (Netzwerk von ehemaligen Teilnehmer/innen sowie umfangreiche Firmenkontakte als „Implacementstiftungsträger“)
- Kleiner, flexibler Dienstleister mit rd. 15 Mitarbeiter/innen - rasches, kundenorientiertes Agieren bei fast 24/7 Erreichbarkeit
- AGAN selbst bietet keine Weiterbildungen an - Neutralität und Objektivität bei der Auswahl der Kursinstitute
- ISO 9001 zertifiziert
- **Referenzen:** AGRANA, Alpine, Austriafrost, Austria Tabak, div. BANKEN, Battenfeld, Baumann, BAUMAX, Dayli, Ergee, Gebauer & Griller, Goldmann Druck, Grundig, IBM, INKU, Isover, Liebherr, Möller, KBA Mödling, Ratiopharm, Siemens, Seibersdorf, Tyco Electronics, Wienerberger, Wiener Verlag, XYLEM....