



Wertschätzende Signale

PERSONALMANAGEMENT. Unternehmen, die gekündigten Mitarbeitern Begleitung in Richtung einer neuen Aufgabe zuteil werden lassen, profitieren.



Mag. Walter Reisenzein,
GF DBM Österreich.

Outplacement, also die vom Unternehmen bezahlte Jobsuche für gekündigte Mitarbeiter, zeugt von der Verantwortung, die eine Firma seinen Mitarbeitern gegenüber wahrnimmt. Dazu kommt aber auch, dass damit sinnvoll in Sachen Eigenmarketing investiert wird: Ein Mitarbeiter, von dem man sich trennen muss und der damit aber nicht alleine gelassen wird, wird die Firma mit einer positiven Einstellung verlassen und keine Lawine an Negativpropaganda lostreten. Daraus folgt auch, dass solche einvernehmlichen Trennungen keine kostspieligen gerichtlichen Auseinander-

setzungen nach sich ziehen. „Gleichzeitig gibt man damit den bleibenden Mitarbeitern positive Signale, fördert deren Motivation und beugt Leistungsverlusten vor“, bekräftigt Mag. Walter Reisenzein, Geschäftsführer von DBM Österreich. DBM ist ein international agierender Anbieter von Human Resource Management Beratung, weltweit berät man jährlich 7.000 Organisationen und 250.000 Personen. In Österreich ist man seit 19 Jahren erfolgreich im Bereich Outplacement tätig.

Dynamische Entwicklung

Entwickelt hat sich der Outplacement-Gedanke aus einem Programm für das amerikanische Militär – Offiziere sollten in den 70ern in die Wirtschaft eingegliedert werden. In Amerika sind Outplacement-Ver einbarungen mit Mitarbeitern heute meist wie selbstverständlich in den Arbeitsverträgen enthalten, im deutschsprachigen Raum dagegen noch keine weit verbreitete Sitte. Dennoch schätzen immer mehr Unter-

nehmen die Vorteile daraus – das lässt sich auch an der Entwicklung bei DBM ablesen. „Einerseits merken wir unser internationales Netzwerk: Großkonzerne wie etwa Coca-Cola greifen weltweit auf unsere Dienstleistungen zu. Zum anderen kommen wir bei Restrukturierungsphasen in Unternehmen genauso ins Spiel wie in Wachstumsphasen bei Fusionierungen“, schildert Reisenzein eine dynamische Entwicklung. Der durchschnittliche österreichische Kunde von DBM ist 45 Jahre alt, hat ein Jahreseinkommen von rund 90.000 Euro und im Managementbereich vom Vorstand bis hin zum Außendienst angesiedelt. Die durchschnittlichen Einkommensveränderungen im neuen Job nach dem Coaching durch DBM stellen mit einem Anstieg von etwa 6 Prozent einen Karriereknick nach oben dar.

Aktiv am Markt

„Unsere Dienstleistung lässt sich mit Hilfe zur Selbsthilfe gut beschreiben. Wir vermitteln keine Jobs, aber wir zeigen

kreative Möglichkeiten auf und haben vor allem Zugang zum so genannten verdeckten Arbeitsmarkt, also zu Stellen, die nicht offen ausgeschrieben werden“, erklärt Walter Reisenzein. Diesen Zugang hat man einerseits aufgrund eines gut gewachsenen Netzwerkes, andererseits aber auch durch ständige aktive Bearbeitung des Marktes. Die Einzelberatungen von DBM zielen auch darauf ab, dem Jobsuchenden neue Sichtweisen und Perspektivenwechsel zu eröffnen oder etwa ältere Arbeitnehmer mit Internetplattformen und deren Chancen vertraut zu machen. „Unsere Erfolgsquote liegt bei 98 Prozent, wir betreuen einen Klienten so lange, bis er einen Job hat. Im Schnitt dauert das 25,5 Wochen.“ Zum Service gehört aber auch, dass Klienten nach 12 Monaten im neuen Job ins DBM-Programm zurückkehren können. Entscheidet man sich für den Schritt in die Selbstständigkeit – 10 Prozent der Betreuten tun das –, dann steht einem in den ersten Monaten als Unternehmer die Infrastruktur von DBM zur Verfügung. www.dbm.co.at ■