

# Outplacement – was ist das?

Wenn dieser Begriff immer öfter bei uns auftaucht, im Wirtschafts- teil einer Tageszeitung, im Gespräch unter Managern, oder generell in der Arbeitswelt, so sollte man über dieses neuartige Instrument der Personalpolitik Bescheid wissen.

*Outplacement bezeichnet die professionelle Beratung und ganzheitliche Betreuungsleistung (Coaching) bei der Auflösung eines Dienstverhältnisses. Im speziellen ist eine neuartige Dienstleistung gemeint, die sich sowohl auf das Unternehmen bezieht wie auf den Kandidaten, der dadurch eine neue, seiner Vorstellung und seinen Fähigkeiten entsprechende Position erreichen soll.*

Meist handelt es sich um qualifizierte Führungskräfte, die durch Reorganisation, Schließung von Filialen oder Firmenübernahmen vor die Situation gestellt sind, einen neuen Dienstgeber bzw. eine neue Aufgabe suchen zu müssen. Auch aus Problemen der Zusammenarbeit, aus einer persönlichen Krise soll eine Chance zur Lösung entstehen und diese mit qualifizierter Unterstützung auch tatsächlich als solche wahrgenommen werden. Der Outplacement-Kandidat wird nicht nur psychologisch intensiv betreut, er lernt seine Stärken und Schwächen kennen, er wird nach dem Prinzip Hilfe zur Selbsthilfe bei der Suche nach einem neuen Berufsziel unterstützt, das ja nicht identisch mit der alten Position sein muß. Er wird so für eine erfolgreiche Marketingkampagne in eigener Sache vorbereitet und trainiert. Informationen, Büro mit Sekretariat, von dem aus er sein Kontaktnetz aufbauen kann, stehen ihm bis zur Erreichung seines Zieles zur Verfügung.

Die meisten Positionen, insbesondere gilt das für ältere Führungskräfte, gibt es am verdeckten Stellenmarkt. Durch Aktivierung seines Kontaktnetzes erhält er neue verwertbare Informationen und

schafft sich Zugang zu potentiellen „Zielfirmen“. Er kann aber auch den Weg in die Selbständigkeit finden, sich anderen Aufgaben zuwenden, sofern sie seiner Zielsetzung entsprechen. Es geht nicht bloß um irgendeinen Job. Die Nachdenk- und Vorbereitungsphase kann für etwas genutzt werden, was üblicherweise bei der Karriereplanung fehlt, die Auseinandersetzung mit der eigenen Persönlichkeit und die Bewertung dessen, was, aus beruflicher Sicht, als das Richtige erkannt wird.

Die Bedeutung aller Einflußfaktoren auf seine persönliche und berufliche Entwicklung, die Reflexion der bisherigen Ergebnisse und Erfahrungen schafft eine solide Ausgangsbasis. Gesteigertes Selbstwertgefühl in Verbindung mit einer effektiven Marketingstrategie geben Grund zu Selbstvertrauen und Sicherheit. Die Ergebnisse dieser, seit 10 Jahren in Europa und nunmehr seit zwei Jahren in Österreich, vorgenommenen Outplacements begründen diesen Optimismus.

85% der Kandidaten finden eine gleichwertige oder bessere Position, aber mehr als der finanzielle Aspekt, gilt die gewonnene Überzeugung, durch diesen Umstieg mehr Zufriedenheit und ein interessanteres Aufgabenspektrum gewonnen zu haben.

In der Regel ist für eine intensive Betreuung zwischen zwei und vier Wochen reine Betreuungszeit zu rechnen, womit sich nicht nur der Preis für diese Dienstleistung, sondern auch die Tatsache, warum öffentliche Einrichtungen hier maßlos überfordert sind, erklärt. Welcher Vorgesetzte oder Personalchef kann sich schon etwa 80 Stunden einem Mitarbeiter widmen?

Aber auch für den Dienstgeber „rechnet“ sich ein Outplacement, weil er durch eine rasche Entscheidung früher und schneller den für ihn sicherlich nicht angenehmen

Fall lösen kann, einen Konflikt vermeidet und das Betriebsklima vor einer Verschlechterung bewahrt. Er wird nicht nur sein Image am Arbeitsmarkt verbessern, vielmehr wird aus dieser Maßnahme sein Verhalten Mitarbeitern gegenüber klarer und positiver zu bewerten sein. Das Betriebsklima bleibt unbelastet, es kann sogar zusätzliche Motivation für die übrigen Führungskräfte bringen. Im Rahmen einvernehmlicher Lösungen lassen sich je nach Situation für beide Seiten sinnvolle und wirtschaftlich attraktive Regelungen finden. Ein Outplacement ist aber in jedem Fall zielführender als eine freiwillige Abfertigung, mit der oft nur das soziale Gewissen beruhigt wird, denn sie schafft weder einen Arbeitsplatz noch eine langfristig berufliche Perspektive, die zu Zufriedenheit, Selbstvertrauen und -sicherheit führt. Zuweilen wirkt sie kontraproduktiv. Außerdem kann der scheidende Mitarbeiter schon morgen als Kunde, Lieferant oder sonst in einer Funktion auftreten. Wenn in einer Zeit, wo nicht nur von Humanisierung die Rede ist, viele Unternehmen ihre ethisch orientierten Grundsätze als Leitlinien postulieren und umzusetzen beginnen, so sollte auch die Möglichkeit von Outplacements in dieses Leitbild aufgenommen und gegebenenfalls realisiert werden. Die Glaubwürdigkeit der gesamten Unternehmenskultur wird dadurch wesentlich gesteigert, wenn nicht überhaupt erst erkennbar.

## **Kontaktadresse:**

D. B. M. Europe  
Karriereberatung  
Gesellschaft m. b. H.  
Ungargasse 59-61  
1030 Wien  
Tel. 713 28 11  
Scharitzerstraße 21a  
4020 Linz  
Tel. 66 72 71