

# NEU DURCHSTARTEN

**Eine Kündigung kann selbst nach vielen Jahren der Berufstätigkeit ein neuer und möglicherweise auch besserer Beginn sein. Outplacement steht dabei für gezielte und erfolgreiche Karriereplanung. Text: Karin Friedrich**

Der erzwungene Abschied vom Unternehmen schmerzt den langgedienten und durchaus verdienten Mitarbeiter, daß er jedoch den „Rausschmiß“ nicht als Absturz empfindet, dafür hat „seine“ Firma vorgesorgt, indem sie den Gekündigten einem Outplacement-Unternehmen überantwortet hat. Hier steht ihm ein persönlicher Berater zur Seite, bei dem er zunächst seiner Enttäuschung freien Lauf lassen kann. Schließlich gilt es den Schock einmal zu verarbeiten – bei manchen dauert diese Phase bis zu vier Wochen; auch das Selbstvertrauen hat oftmals einen ordentlichen Sprung abbekommen. Dabei ist es in den meisten Fällen nicht Inkompetenz, die langjährige Mitarbeiter ins Out stellt. Fusionen beziehungsweise das „Schlankmachen“ von Unternehmen ist häufig für den „Abschuß“ verantwortlich.

„Der gekündigte Mitarbeiter braucht etwas, damit er nicht ins Bodenlose fällt“, weiß Heinz Hantschel, Geschäftsführer des Outplacement-Unternehmens DBM Karriereberatung GesmbH., aus Erfahrung. Für ihn bedeutet Outplacement die Ausbildung zur professionellen Stellensuche: der Kandidat muß seine Eignungen im richtigen Licht darstellen können.

Die Firmen wiederum können mit Outplacement ein allfällig schlechtes Gewissen beruhigen, den Mitarbeitern zeigen, daß selbst Gekündigte nicht alleingelassen werden. Der innerbetriebliche Arbeitsfriede und das gute Klima bleiben so erhalten. Dies veranlaßt häufig Unternehmen, zum „Abschied“ noch einmal in die Tasche zu greifen. So zahlt man bei DBM je nach Einkommen und Programm ein bis drei Bruttomonatsgehälter, bei Dr. Pendl kostet ein Outplacement 15 Prozent des letzten Jahresgehaltes (brutto), 20 Prozent sind es bei Catro, wenn man sich für ein Vollprogramm entscheidet, und 100.000 Schilling muß man bei Norman & Schuster für ein Komplettprogramm auf den Tisch des Hauses blättern. Nachdem aber vielfach auch Stufenprogramme gewählt werden können, werden demnach

auch je nach Leistung die Kosten differieren.

Ob nun die Outplacement-Unternehmen DBM und Norman & Schuster, die Personal- und Managementberater Catro, Hill & Woltron oder Dr. Pendl & Dr. Pswanger, alle verfolgen letztendlich ein Ziel: gekündigten Mitarbeitern optimale Starthilfe bei der beruflichen Neuorientierung und Eingliederung zu bieten. Dazu gehört auch die erforderliche Infrastruktur, also Büro, Sekretärin, Datenbanken, Bibliotheken, die den Klienten zur Verfügung steht. Und die Erfolgsquote scheint hoch, wird doch bei 95 Prozent der Fälle die Jobsuche als erfolgreich abgeschlossen angegeben. Die durchschnittliche Dauer der Suche beträgt drei bis sechs Monate. „Wir geben eine einjährige Garantiefrist, das heißt innerhalb eines Jahres kann der Klient, ohne daß ihm Kosten entstehen, zu uns zurückkommen“, doch weist Hantschel darauf hin, daß dies nur bei zehn Prozent der Fälle passiert, so etwa wenn sich in der Struktur der Firma etwas ändert. „Nehmen wir einen Komplettauftrag an, garantieren wir mehr oder weniger den Erfolg“, erläutert Guido Leissing von der Catro AG, wo Outplacement auch in verschiedenen Leistungsmodulen angeboten wird.

DBM, im Jahre 1967 von den Amerikanern Drake, Beam und Morin in New York gegründet, ist nun weltweit in 13 Ländern mit 800 Beratern, in Europa mit 22 Niederlassungen vertreten. Seit 1988 ist demnach DBM auch in Österreich (Wien, Linz) ansässig, Outplacer Hantschel gilt sozusagen als Geschäftsführer der ersten Stunde. Wer also zu DBM geht, hat sich damit auch gleich den internationalen Marktführer für Outplacement „angelacht“. In den acht Jahren, die er in Österreich tätig ist, kann er immerhin auf mehr als 400 positiv erledigte Fälle verweisen.

„Wir sind interessiert, daß der Kandidat den richtigen Job findet“, erläutert Hantschel. Dazu gehört auch, daß die Gehaltseinbußen nicht allzu deutlich ausfallen. Und gar nicht so selten kann der Outplacement-Experte von auf die „Straße Gesetzten“ berichten, die es sich in ihrer neuen Karriere sogar wesentlich verbessert haben.

Dem Jobsuchenden begleitet der persönliche Berater auf seinem Weg, ebenso stehen externe Psychologen zur Verfügung. Ist das Trauma der Trennung einmal überwunden und das Selbstvertrauen wieder hergestellt, kann an die Zukunft gedacht werden. Angesetzt wird bei der Analyse der Berufsgeschichte; manchmal fällt es Kandidaten schwer, die bisherigen Leistungen zu konkretisieren. Systematisch kommt man also Fähigkeiten, Kenntnissen und bisherigen Erfolgen auf die Spur und lernt seine Stärken erkennen. Bei der Erarbeitung, was man wirklich will, kommen Kandidaten immer wieder drauf, daß sie eigentlich lieber in die Selbständigkeit wechseln würden. „Wir unterstützen dann auch in diesem Fall“, erklärt Hantschel. Immerhin sind es doch 15 Prozent der Klienten, die sich für eine selbständige Tätigkeit entscheiden.

So kann der DBM-Geschäftsführer von einem Manager eines großen amerikanischen Unternehmens erzählen, der schließlich in der Wiener Innenstadt ein englisches Feinkostgeschäft eröffnet hat. Ein Computerspezialist, der an einem Buch über Esoterik schrieb, beteiligte sich an einem Verlag. In seiner neuen Tätigkeit ist er durchaus erfolgreich, noch fehlt es ihm allerdings an Zeit, das Buch fertig zu schreiben.

Ganz wichtig ist für jene, die einen neuen Job suchen, die richtige Bewerbung. Dazu gehört auch das Verfassen exakter Bewerbungsschreiben, Bewerbungsgespräche werden über Videoeinsatz trainiert und geprobt. „Der Kandidat soll wirken, als würde er sich aus einer gesicherten Position bewerben“, erklärt Hantschel. Im Grunde genommen läuft dies alles unter: persönliche Marketingkampagne, ist doch die Jobsuche mit dem Verkauf eines Produkts zu vergleichen.