



MICHAEL HUTTER
DBM Österreich

Hilfe zur Selbsthilfe

SN: Was ist eigentlich Outplacement?

Hutter: Outplacement ist Hilfe zur Selbsthilfe bei der Stellensuche für eine oder mehrere gekündigte Personen. Dabei wird diese Beratung der ausscheidenden Mitarbeiter von der kündigenden Firma bezahlt. Es ist dies ein systematischer Prozess, der den Gekündigten hilft, rasch eine entsprechende Beschäftigung zu finden.

SN: Welchen Vorteil hat das für die Firma?

Hutter: Für das Unternehmen bedeutet es, dass es soziale Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern übernimmt. Das Image der Firma wird nicht durch Negativpropaganda von enttäuschten Mitarbeitern geschädigt. Und es werden damit auch positive Signale an die verbleibenden Mitarbeiter gesendet.

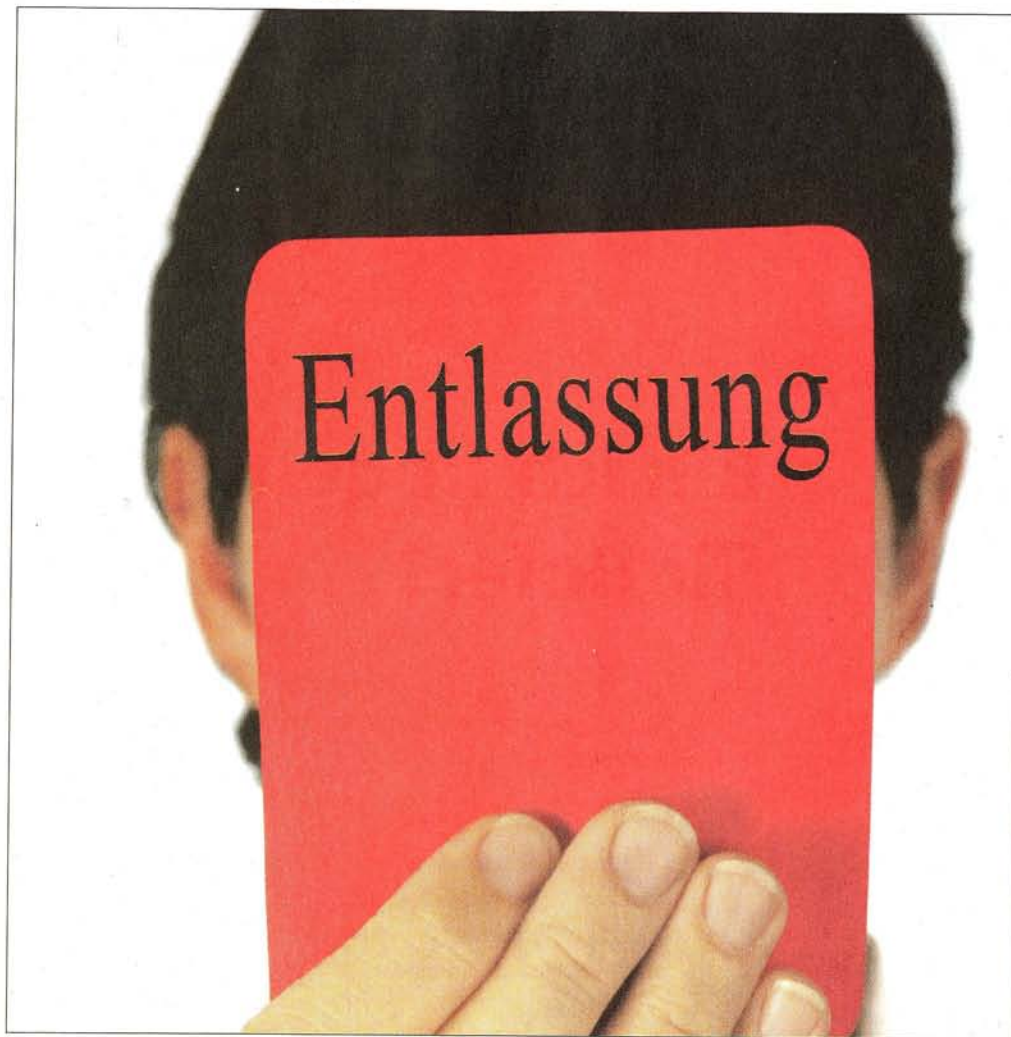
Mit Outplacement helfen Firmen ihren gekündigten Mitarbeitern bei der Suche nach einer neuen Stellung.

BERNHARD SCHREGLMANN

SALZBURG (SN). Der Albtraum jedes Mitarbeiters ist die Kündigung. Plötzlich und meist ohne Vorwarnung stehen die Beschäftigten oft da, brauchen ganz dringend einen neuen Job, fürchten sich vor Gehaltseinbußen oder gar vor dauerhafter Arbeitslosigkeit.

Das Schreckgespenst der Kündigung taucht oft genug auf, ohne dass sich der Betroffene etwas zu Schulden kommen ließ. „Häufige Gründe sind Fusionen, aber auch die notwendige Verkleinerung von Firmen“, sagt Michael Hutter von der Personalberatung DBM Österreich. Sein Unternehmen ist Spezialist im Bereich „Outplacement“. Darunter versteht man die Begleitung einer gekündigten Person, bis diese wieder einen adäquaten Job gefunden hat.

Die Begleitung zahlt die kündigende Firma, teils aus sozialem Engagement, teils aus reinem Kalkül. Denn wer gekündigte Mitarbeiter gut behandelt, erspart sich negative Stimmung bei Lieferanten und Kunden und zeigt den verbleibenden Mitarbeitern, dass man auch Verantwort-



Keine Rote Karte: Immer mehr Unternehmen versuchen mithilfe von Outplacement für nicht mehr benötigte Mitarbeiter eine neue Beschäftigung zu finden.

Bild: SN

ung übernimmt. In den Genuss eines solchen Outplacements kommen meist Mitarbeiter aus der zweiten oder dritten Managementebene. Hutter: „Der durchschnittliche Outplacement-Kandidat ist männlich, 42 Jahre alt, mit

einem Jahreseinkommen von etwa 70.000 Euro und entstammt dem Bereich Direktion, Abteilungsleitung oder Außendienst.“ Typischer Fall: Nach der Fusion zweier Firmen benötigt man keine zwei Verkaufsleiter. „Üblicherweise

muss der gehen, der aus dem gekauften Unternehmen kommt“, sagt Hutter. Im Rahmen eines Outplacements durchlaufe der Betroffene vier Phasen. „In der Analysephase wird er aus der ‚Schocksituation‘ der Kündigung geholt, ge-

winnt Abstand und analysiert seine eigenen Ressourcen“, erklärt Hutter. Das bringe Selbstvertrauen und führe zur Klärung der Frage: „Was will ich tun?“

In der Orientierungsphase werde dann der Lebenslauf optimiert. Hutter: „Man braucht einen wirklich aussagekräftigen Lebenslauf inklusive Erfolgsbeispielen.“ Auch bei der Formulierung des Dienstzeugnisses könne man die eigenen Stärken verankern und müsse danach trachten, keine Lücken zu lassen. In dieser Phase müsse auch die Frage der Referenzen geklärt werden und ein Kontaktnetz aufgebaut werden. Hutter: „Wichtig sind die offenen Stellen, die nicht publiziert werden.“ Und das seien zwei Drittel der interessanten Jobs.

Danach folgt die Umsetzungsphase. Hutter: „Hier muss man sich gezielt auf Inserate und bei Personalberatern bewerben und das Kontaktnetzwerk starten.“ Dazu komme das Bewerbungstraining inklusive Übungen vor der Kamera. Dabei handle es sich nicht darum „Theaterspielen“ zu lernen, sondern sich gezielt auch auf schwierige Fragen vorzubereiten.

Danach folgt die Verhandlungsphase. Hier lernt man etwa, mit konkreten Angeboten umzugehen. Hutter: „Durchschnittlich dauert es 23 Wochen, bis der Betroffene wieder einen neuen Job hat. Wir betreuen ihn bis zu diesem Zeitpunkt.“