

Outplacement bringt Managern Hoffnung nach dem blauen Brief

In österreichischen Unternehmen steigt die Tendenz zum „sanften Rausschmiß“

STANDARD-Mitarbeiter
Willi Hantsch-Linhart

Wien – Als der Mittvierziger Heinz Hantschel nach 17-jähriger Firmenzugehörigkeit von seinem Arbeitgeber auf die Straße gesetzt wurde, stand er vor dem beruflichen Nichts. Heute zeigt er als Geschäftsführer der DBM Österreich großes Einfühlungsvermögen in der Betreuung seiner Leidensgenossen.

„Altgediente“ Mitarbeiter, die seit vielen Jahren leitende Funktionen in einem Unternehmen hatten, trifft eine Kündigung besonders hart.

Vor fast zwei Jahren haben sich die Karriereberater von DBM Europe darauf spezialisiert, notwendige Trennungen – etwa im Zuge einer Unternehmensstrukturierung – zu erleichtern und die Phase des Ablösungsprozesses zu verkürzen.

DBM steht für Drake, Beam und Morin, drei ehemalige NASA-Mitarbeiter, die nach der Beendigung des Mondlandeprogramms aus der eigenen Not eine Tugend machten und nun arbeitslose Manager auf die effiziente Jobsuche und Postenbewerbung vorbereiten.

Suche nach Idealberuf

Das Programm beginnt mit einer Stärken-Schwächen-Analyse des Kandidaten und soll diesem helfen, den Kündigungsschock zu überwinden.

In weiterer Folge wird das Berufsideal des – notgedrungen – veränderungswilligen Managers definiert. Oft ist es, wie die Erfahrungen der Outplacement-Helfer gezeigt haben, mit der bisherigen Tätigkeit nicht identisch.

Mit dem klar definierten Wunschberuf wird das künftige Tätigkeitsfeld stark eingegrenzt. Gleichzeitig werden Wunschunternehmen herausgefiltert und Kontakte aufgebaut. Die dafür nötige Infrastruktur, wie einen Büroplatz mit Telefon und Sekretärinnen-Service, stellen die DBM-Niederlassungen in Wien und Linz zur Verfügung.

Bei der „aktiven Stellensuche“ baut DBM nicht auf den offiziellen Stellenmarkt, der nur rund ein Drittel des tatsächlichen Angebotes repräsentiert.

Seit Mitte 1988 wurden in Österreich 27 von 40 Kandidaten erfolgreich von DBM vermittelt. Bei anderen Beratungsunternehmen, die sich nicht auf outplacement spezia-

lisiert haben, sind die Zahlen naturgemäß geringer. Von Hill zum Beispiel wurden rund 10 Manager an den Mann gebracht. Catro und Pendl & Pisswanger wollen durch Karriereplanung innerhalb eines Unternehmens dem outplacement vorbeugen. Im Fall der Fälle instruieren aber auch sie die scheidenden Führungskräfte.

Markt für Manager

Hantschel sieht den heimischen Markt für outplacement optimistisch: „In Gesprächen mit rund 300 Unternehmen in Ostösterreich bin ich seitens der Personalabteilungen auf großes Interesse gestoßen.“

Für gewöhnlich dauert die Jobsuche der Kandidaten, die das von Unternehmen definierte „Idealalter“ zumeist bereits um einige Jahre überschritten haben, rund viereinhalb Monate. „Das Durchschnittsalter liegt bei 48 Jahren, unser ältester Kandidat war 55 Jahre alt,“ gibt Hantschel bei einer von Führungskräften rege besuchten Veranstaltung des Management Clubs an.

Erste Kontaktabmachungen der DBM mit der Arbeitsmarktverwaltung wurden seitens letzterer prompt mit einer Anzeige wegen unerlaubter Vermittlung beantwortet.

Unbegründet, wie Hantschel beteuert, der seine Aufgabe nicht in der Vermitt-

lungstätigkeit sieht, sondern darin, dem Kandidaten das psychologische und methodische Rüstzeug für einen Wiedereinstieg zu vermitteln.

Er ist davon überzeugt, daß sich die Kosten (15 Prozent vom letzten Jahresbruttolohn des zu Vermittelnden, mindestens aber 120.000 S) dieser Beratung, die vom kündigenden Arbeitgeber getragen werden, auf alle Fälle rentieren: „Die Vorteile für den ehemaligen Arbeitgeber liegen in der konfliktfreien Abwicklung der Kündigung, in der Wahrung des Firmenimages nach außen und auch darin, daß die verbleibenden Mitarbeiter nicht verunsichert werden.“

Manche gekündigte Führungskraft berappt den Service auch aus eigener Tasche. Als die damals 45jährige Geschäftsführerin eines Handelshauses und Chefin von sechs Mitarbeitern nach 15 Jahren Zugehörigkeit unerwartet den „blauen Brief“ erhielt, wurde sie vom Arbeitsamt als unvermittelbar eingestuft. Nach zweijähriger Arbeitslosigkeit ergriff sie selbst die Initiative.

Für 36.000 S ließ sie sich von den Karriereberatern mit neuem Selbstbewußtsein und Bewerbungs-Know-how ausstatten. Mit Erfolg: Seit Herbst letzten Jahres ist sie Vermögensberaterin in einer gleichwertig dotierten Stelle.

„Der Standard“ v.
16. Februar 1990