



AUTOR

Heinz HantschelGeschäftsführer
DBM Österreich

dbmaustria@magnet.at

Outplacement Instrument des modernen Personalmanagements

Unternehmen, die sich von einem Mitarbeiter trennen, versuchen oft, den Ausstieg durch großzügige freiwillige Abfertigungsleistungen zu erleichtern. Ein teures und ineffektives Instrument, denn eine neue berufliche Zukunft erhält der Mitarbeiter dadurch nicht. Eine bessere Alternative bietet die sachkundige Beratung des Gekündigten durch geschulte Fachleute und die Unterstützung bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz.

Die Trennung von langjährigen, verdienten Mitarbeitern stellt gerade für Klein- und Mittelbetriebe ein großes Problem dar. Einerseits besteht zwar die wirtschaftliche oder organisatorische Notwendigkeit für einen solchen Schritt, andererseits ist die Firmenkultur solcher Betriebe oft auf einem sehr familiär-patriarchalischen Prinzip aufgebaut, welches nicht zulässt, dass einem „Familienmitglied“ Böses widerfährt. Daher werden oftmals notwendige Personalentscheidungen hinausgezögert oder überhaupt ad acta gelegt, was für das Unternehmen wie für den Mitarbeiter eine große Belastung darstellt, denn in einem Betrieb tätig zu sein, in dem man eigentlich nicht mehr gebraucht wird, ist für die meisten mit ungemein großem psychischen Stress verbunden. Das Unternehmen

wiedermum kann sich zwar den Mitarbeiter eigentlich nicht mehr leisten, scheut aber vor einer Entscheidung aus emotionalen Gründen zurück. Hätte man nur die Garantie, dass der Mitarbeiter woanders eine neue Position finden könnte, dann wäre beiden Seiten geholfen.

Hier bietet sich als Lösung die Einschaltung eines Outplacement - Beraters an. Outplacement ist nicht Stellenvermittlung, sondern bietet professionelle Vorbereitung auf die Stellensuche und vermittelt besonders effektive und innovative Suchtechniken. Für die Dauer seiner Jobsuche stehen dem Kandidaten ein persönlicher Berater, ein eigener Büroplatz, eine umfassende Fachbibliothek, Sekretariatsdienste, Firmenauskünfte und dergleichen kostenlos zur Verfügung.

Das Programm beginnt mit einer Stärken-Schwächen-Analyse des Kandidaten. Die gemeinsam festgestellten Fähigkeiten, Kenntnisse und Neigungen führen zur Definition eines idealen Berufsziels, nicht unbedingt identisch mit der bisherigen Tätigkeit. Der Kandidat entwickelt mit Hilfe seines Beraters eine Marketingstrategie zur „aktiven“ Jobfindung und wird planmäßig auf die Stellensuche vorbereitet. Besondere Bedeutung hat dabei professionelles Videotraining und die Simulierung von Situationen bei Vorstellungsgesprächen und Kontaktgesprächen.

Erfahrungen aus dem In- und Ausland zeigen eine fast hundertprozentige Erfolgsquote, 85 Prozent der Kandidaten finden eine gleichwertige oder bessere

Position, nur 15 Prozent müssen positionelle oder finanzielle Einbußen hinnehmen. Besonders geeignet ist Outplacement für Personen über 45, die bei der üblichen Stellensuche oft Probleme und Frustrationen erleben.

Vorteile für das Unternehmen

Für das Unternehmen, welches das Programm finanziert, sind die Vorteile klar zu erkennen:

- ▶ Eine humane, unbelastete, auf gegenseitiger Wertschätzung beruhende Kommunikation wird erleichtert, und eine konfliktfreie Trennung erreicht.
- ▶ Die Kündigungsentscheidung wird schneller getroffen.
- ▶ Der innerbetriebliche Arbeitsfrieden und das kollegiale Klima bleiben erhalten.
- ▶ Das Image des Unternehmens wird nicht durch Negativpropaganda von enttäuschten Mitarbeitern geschädigt.
- ▶ Die Vorgesetzten von freigesetzten Mitarbeitern werden weitgehend von der erforderlichen „Trennungsarbeit“ entlastet. Sie sind damit freier für die Gestaltung, Konsolidierung und Weiterentwicklung der betrieblichen Personalsituation.
- ▶ Das Unternehmen bleibt unbehelligt von unangenehmen und kostspieligen gerichtlichen Auseinandersetzungen.
- ▶ Das Unternehmen kann durch mögliche Verkürzungen der Restlaufzeiten von Arbeitsverträgen Kosten einsparen.
- ▶ Regelmäßige Berichterstattung über die Fortschritte des Programms gibt dem Unternehmen die Gewissheit über das berufliche Weiterkommen des ausgeschiedenen Mitarbeiters.



Gesellenprüfung, Meisterprüfung, Mitarbeit im elterlichen Betrieb, Wechsel in die Wiener Niederlassung eines internationalen Konzerns, Fach-, Team- und Persönlichkeits-trainings, Verkaufsleiter, dann andere Bereiche: Medizin, Mikروفilm und optische Speichersysteme
25 Jahre Firmenzugehörigkeit, 25 Jahre Management, von der Leitung eines Produktionsabschnittes im Farblabor bis zum Verkaufsleiter für Großkopierer und dann...

Vorteile für den Mitarbeiter

- ▶ Die Beratung und Betreuung für betroffene Mitarbeiter ist Hilfe zur Selbsthilfe. Dabei steht ein Berater als markterfahrener und psychologisch qualifizierter „persönlicher Assistent“ zur Verfügung.
- ▶ Betroffene Mitarbeiter überwinden schneller das Trauma der Trennung. Gespräche und Interaktionen mit dem Berater stabilisieren Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein.
- ▶ Aus „kontrollierter Selbstanalyse“ erwächst das Bewusstsein der eigenen Stärken und Schwächen sowie die Neudefinition der beruflichen Zielvorstellungen.
- ▶ Der normale Arbeitsrhythmus mit fester Zeitplanung bleibt erhalten mit der Bereitstellung von Büroraum und Sekretariats-Service.
- ▶ Für Mitarbeiter, die im Unternehmen selbst keine Entwicklungsmöglichkeiten mehr haben, bietet sich eine interessante Option der Karrierefortsetzung.
- ▶ Gemeinsam wird das individuelle Karriereprogramm geplant und durchgeführt.
- ▶ Training zur Verbesserung von Gesprächstechniken und Anleitung zur Aktivierung persönlicher Kontakte geben ein neues Selbstbewußtsein.
- ▶ Nutzung der Bibliothek, der Textverarbeitung, der Ton- und Videotechnik des Beraters.
- ▶ Beratung über Dienstverträge und Arbeitskonditionen in der neuen Stelle
- ▶ Begleitender Kontakt während der Probezeit in der neuen Position.

„Wie ein Blitz aus heiterem Himmel“

Der Schock

Manchmal - wenn Kollegen ab 55 Angebote für Frühpensionen bekamen, hatte ich mich in gedanklichen „what, if when-Spielchen“ damit beschäftigt, was ich tun würde. Als es mich dann traf, war es trotzdem völlig unerwartet. Am Wochenende zuvor hatte ich noch an einem Team- und Persönlichkeitsseminar teilgenommen - am Montag wurde mir eröffnet, daß es meinen Job aus organisatorischen Gründen nicht mehr geben wird und man mir innerhalb des Unternehmens keine adäquate Aufgabe anbieten könne.

Das Angebot

Aber man machte mir ein Angebot, das folgende Bestandteile beinhaltete: die gesetzliche Abfertigung, eine freiwillige Abfertigung, eine Abfindung der Firmenpension und ein Arrangement bei DBM (Outplacement), da man doch wolle, daß ich möglichst bald einen neuen Job fände und weiter arbeiten könnte.

Die erste Reaktion

Ich war wie vom Donner gerührt. Ich war 49 Jahre alt und sollte meine 25-jährige Firmenzugehörigkeit per Jahresende erreichen. Bei meiner Lebenspartnerin - um 13 Jahre jünger und ebenfalls bei einem internationalen Konzern löste die Nachricht Panik und Entsetzen aus. Wie oft hatten wir gespielt: „Wer ist wichtiger?“, „Wer ist erfolgreicher?“, als wäre es unsere eigene Firma. Nichts war mehr wie

es war. Existenzängste (wir hatten gerade eine Eigentumswohnung gekauft) und Zukunftsängste prägten unsere Gespräche. Wie bringen wir es unseren Eltern bei? Wie sagen wir es den Freunden?

Die Realität

Plötzlich in der Früh nicht mehr „gestylt“ aus dem Haus zu gehen. Plötzlich sehr viel Zeit zu haben. Wofür denn eigentlich? Stimmt mein Wertesystem noch? War es richtig, sich da so hineinzuhängen? Ich versuchte konsequent tägliche „to do lists“ zu erstellen und abzuarbeiten, um nur ja nicht der Gefahr zu erliegen, mich gehen zu lassen. Was mir auch gelungen ist. Ich habe kein einziges Mal länger geschlafen.

Der Programmstart

Anfang September begann ich also mit dem Programm. Nach einer Übersicht lieferte ein erster Psychotest die Basis für eine Stärken-Schwächen-Analyse. Ich hatte vor wenigen Jahren, noch in meinem alten Job, ein ausführliches Einzel-Assessment gemacht und dadurch eine gewisse einschlägige Erfahrung mit Tests, die mir später noch stärker zugute kommen sollte. Die Testergebnisse wurden vom Hauspsychologen durchaus positiv interpretiert und wurden zu einem ausführlichen „Täterprofil“ ausgebaut. Bei allen diesen Schritten fühlte ich das Anliegen, mich systematisch psychologisch aufzubauen. Ich habe das dankbar angenommen.