

Was ist los
in der
Berufsausbildung?
Seiten K 8 und K 9

PERSONAL MOVES

KARIN BAUER

Flüssige Arbeit



Arbeit verliert zunehmend ihre feste Form und Struktur. Weil für die Verbliebenen nach „Downsizing“-Programmen Menge und Intensität ebenso zunehmen wie die allgemeine Unvorhersagbarkeit. „Arbeit wird flüssig“, sagt Vinzeno Perrone, Professor an der Mailänder Bocconi-Universität. Sie fließt Technologie-unterstützt in das gesamte Leben.

Das bringt einerseits persönliche Flexibilität und Ortsungebundenheit. Andererseits, warnt der Professor, unterschätzen wir den Preis, den wir zahlen: Permanenter Mischmasch aus Privat und Job, permanentes Tastendrücker auf allen neuesten Devices mache uns anfällig für eine Seuche – das Aufmerksamkeitsdefizit-Syndrom. Keine Sache hat zu keinem Zeitpunkt mehr all unsere Energien. Wir laufen Gefahr, sagt Perrone, unser Gefühl für Zwischentöne zu verlieren. Für Zuhörenkönnen und für Geduld.

INHALT

- Was Wachstum treibt: Die aktuelle Studie von Mercuri Urval S. K 2
Interkulturelle Kompetenzen S. K 17
Innovationsmanagement S. K 19
Gemeinsam besser werden S. K 20
Sudoku und Cortis Nährwert S. K 18
Jobsplitter finden Sie auf S. K 16

Trend zum „Outplacement“

Unternehmen bezahlen ihren geschassten Managern zunehmend Beratungspakete, damit sie Wege in einen neuen Job finden. Was meist „Outplacement“ heißt, verbirgt Verschiedenes – auch in Qualität und Motiv.

Karin Bauer

In den USA, sagt Walter Reisenzein, Österreich-Geschäftsführer des weltweit vertretenen Personaldienstleisters dbm, seien Outplacement-Pakete in Dienstverträgen Standard. Schon zu Arbeitsbeginn verpflichtet sich das Unternehmen damit, im Trennungsfall Begleithilfe für die nächste Karriere zu leisten. Die Motive, so Reisenzein, seien vielfältig, meist zahlt man lieber einem Outplacement-Berater einen Fixteil des Jahresbruttogehalts, statt Kosten für Arbeitsgerichte oder Reputationsschäden einzukalkulieren.

Wird also vom Outplacementberater getröstet und dann möglichst gut weitervermittelt? „Es geht grundsätzlich darum, die Leute aufzufangen, dann Selbstvertrauen zu stärken, Talente zu forcieren, Erfolgsgeschichten zu festigen und an Neupositionierung zu arbeiten.“ Via Datenbanken werden dann Bewerbungsgespräche für die betreffenden Klienten angebahnt. Kosten in Österreich: 20 Prozent des letzten Jahresbruttogehalts für unbefristete Outplacement-Betreuung bei dbm. Die Erfolgsquote liege bei 98 Prozent, sagt Reisenzein. Bis die neue Tür offen ist, dauert es meist ein halbes Jahr.

Allerdings: Was einer dünnen Schicht von Führungskräften nun auch in Österreich durch ihre Ex-Arbeitgeber vermehrt zugute kommt, ist weit weg von US-Verhältnissen. Möglich, dass die lange Tradition selbstverständlicher Golden Handshakes und ein konjunkturell lange freundlicheres Klima den großen Vormarsch von Einzel-Outplacement bis jetzt verhindert haben. Via Arbeitsstiftungen hat Österreich in den unteren Jobsegmenten seit der Stahlkrise

eine reichere Tradition. „Die Marktdurchdringung für den Bereich der Führungskräfte und Fachexperten ist schwach“, sagt Peter Pendl (Pendl & Piswanger), ein Personalberater, der auch Outplacement anbietet – Einzeloutplacement unbefristet um 15 Prozent

des Jahresbruttogehalts. Die Erfolgsquote betrage 100 Prozent, sagt Pendl, der bis jetzt jährlich von einem guten Dutzend Kandidaten spricht. dbm habe, so Reisenzein, etwa 100 Klienten im Jahr.

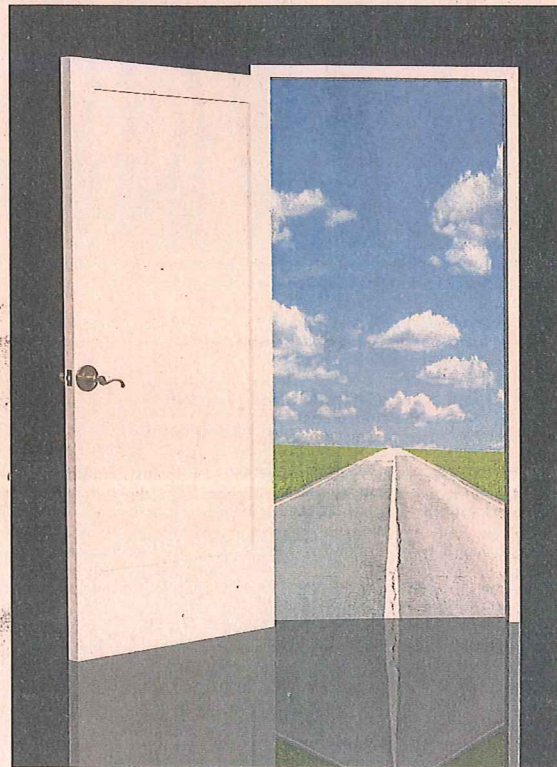
„Reinrassigen“ Outplacementberatern ist ein Dorn im Auge, dass auch Personalberater in diesen Geschäftsbereich vorgedrungen sind. „Non-compliant“ heißt es da. Pendl kontert: „Kein Personalberater eines Kunden ist gleichzeitig dessen Outplacementberater, wir kassieren auch

nicht doppelt vom Klienten und dann vom neuen Zielunternehmen.“ Personalberater Peter Eblinger wiederum lässt die Finger vom Outplacement: Er halte es für problematisch, es schaffe falsche Erwartungshaltungen vonseiten der Kandidaten. Eblinger begnügt sich damit, von Outplacementberatern regelmäßig Listen von Suchenden zugeschiedt zu bekommen.

Dass der Markt für solche Dienstleistungen wächst, zeigt aber das Engagement deutscher Anbieter (von Rundstedt und Karrent) in Österreich sowie eine wachsende Schar an Einzelanbietern.

Oft, so die Kritik von Reisenzein, handle es sich um Exit-Coaching, nicht um „echtes“ Outplacement. Wobei „echt“ auch semantisch umstritten ist. Während etwa Pendl & Piswanger gerne „Newplacement“ sagen, nennen andere diese Tätigkeit „Implacement“. Programme für „off-boarding“ und verschiedenste „Exit“-Angebote ergänzen das zunehmende Gedränge am Markt. Zudem entwickeln Personalabteilungen auch selbst Programme, um ihre Schlüsselarbeitskräfte in Frieden zu verabschieden – oder sich eine gemeinsame Tür offenzulassen für eine bessere Konjunkturkurve. Zu dieser Vielfalt und Begriffsverwirrung kommen auch noch verschiedenste Ausformungen von Gruppenout- oder implacements, die in den Bundesländern sowohl von öffentlich beauftragten als auch von privaten Anbietern am Markt sind.

Der Trend sei aber da: Es gehe auch immer mehr Unternehmen in Österreich darum, intern Signale der wahrgenommenen sozialen Verantwortung zu setzen, bemüht Peter Pendl das Stichwort der Corporate Social Responsibility (CSR). Ernst genommene Markenführung als attraktiver Arbeitgeber, ernst genommenes Talentmanagement würde dem Outplacement zusätzlich Schub verleihen.



Meist nur für Manager: Einzelhilfe zum Öffnen der neuen Tür. F.: Fotolia