

Outplacement als wertschätzende Lösung

Für welche Mitarbeiter ist Outplacement sinnvoll?

Grundsätzlich gibt es zwei Ursachen, Mitarbeitern Outplacement-Beratung anzubieten:

- Wenn auf Grund von Restrukturierungen und Fusionen Aufgaben und damit Stellen wegfallen und
- wenn es zu außerordentlichen Situationen oder persönlichen Krisen kommt und anschließend die Leistung unter ein akzeptables Niveau fällt.

Restrukturierungen und Fusionen sind als Ursachen weitgehend bekannt und in der Literatur detailliert beschrieben.

Was sind Beispiele für persönliche Krisensituationen?

Ein Unternehmer ist mit seinem Verkaufsleiter gemeinsam aufgewachsen. Dieser kämpft seit geraumer Zeit mit einem Alkoholproblem. Die Firma hat die Kosten für den Entzug übernommen. Leider sind die Maßnahmen nicht erfolgreich und Großkunden beschwerten sich. Eine Trennung ist unausweichlich, doch der Betroffene soll nicht fallen gelassen werden. Nun wird ein spezielles Setting gestaltet, in dem folgende Experten zusammenarbeiten: Der behandelnde Arzt des Krankenhauses, ein Coach mit ärztlicher Ausbildung und ein Psychologe als Outplacement-Berater. Je nach psychischem Zustand wird stationär behandelt, ein begleitendes Coaching durchgeführt oder nach einer adäquaten beruflichen Perspektive gesucht, also nach dem Outplacement-Programm vorgegangen.

Die Betreuungsphasen wechseln je nach Zustand des Betroffenen ab. Die drei Betreuer arbeiten eng zusammen, tauschen sich – mit Genehmigung des Betroffenen – aus. Rückschläge treten ein, am Ende ist das Konzept jedoch erfolgreich: Der Betroffene ist geheilt und findet eine neue Aufgabe.

Ähnlich war der Fall einer Führungskraft, deren Tochter an Krebs erkrankte. Durch die psychische Belastung ging die Leistung so stark zurück, dass man sich von ihr trennen musste. Als wertschätzende Maßnahme wurde ihr jedoch Outplacement bezahlt, um zukünftige berufliche Perspektiven sicher zu stellen.

In einem anderen Fall war Stalking der Grund, warum die Leistungen extrem nachließen. Als alle ergriffenen Maßnahmen nicht erfolgreich waren, wurde eine einvernehmliche Trennung von beiden Beteiligten notwendig, die durch das Angebot von Outplacement erleichtert wurde. Manchmal wird von verdienten Führungskräften im noch nicht pensionsreifen Alter ein sogenannter »Consulting Vertrag« nachgefragt, der jedoch vom Unternehmen nicht gewünscht wird. Dann bietet sich Outplacement als Alternative an, genau wie bei loyalen Mitarbeitern, die von sich aus kündigen, weil sie sich überfordert fühlen (Burn-out).

Ein Sonderfall, in dem die Methoden von Outplacement angewandt werden, sind Ehe- oder Lebenspartner von »Expats«, die im Zielland einen interessanten Job, eine selbstständige Tätigkeit oder auch ein Studium suchen. Dabei werden sie mit einem »Expatriate Partner Placement« Programm unterstützt. Dies gilt sowohl für Führungskräfte, die »incoming«, als auch für jene, die »outgoing« sind. Da es von der Firma bezahlt wird und eine hohe Chance besteht, etwas Adäquates zu finden, ist der Partner auch dann eher bereit, den Expat ins Ausland zu begleiten. Das Risiko, den Auslandsaufenthalt auf Grund eines unglücklichen Partners abbrechen zu müssen, wird dadurch wesentlich reduziert.« □

www.dbm.co.at

Mag. Walter Reisenzein

(Geschäftsführer DBM »Die Outplacement Company«)

zeigt im Gespräch

mit [Oliver Pascherer](#)

Situationen auf, bei denen

Outplacement sinnvoll ist.



Walter Reisenzein