

Was ist Outplacement-Beratung?

Um die Jahreswende werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von einigen großen DAX-Unternehmen durch beängstigende Nachrichten in den Medien hoch geschreckt.

Massenentlassungen bei namhaften deutschen Unternehmen heißt es dort. Stellenabbau in Form von bis zu 8000 Entlassungen.. Zunächst befinden sich die betroffenen Mitarbeiter dieser Unternehmen in einer Art Schockzustand. Verzweiflung und Zukunftsangst mischen sich mit Verärgerung und Machtlosigkeit. Schließlich haben manche schon seit über 20 Jahren für dieses Unternehmen gearbeitet, haben sich niemals etwas zu schulden kommen lassen. Im Gegenteil: Viele identifizieren sich mit ihrem Job und ihrem Arbeitgeber. Viele haben hier ihren sozialen Lebensmittelpunkt. Viele haben in der unmittelbaren Umgebung ihren Bekannten- und Freundeskreis, ein Haus gebaut und Kinder, die in die nahe liegende Schule gehen.

Über dieses Dilemma sind sich die Unternehmen vielerorts bewusst. Es wird gerechnet und diskutiert, manch ein Mitarbeiter will sich das nicht gefallen lassen, zeigt seinen Unmut, in manchen Fällen streikt die Gewerkschaft, die Betriebsräte haben alle Hände voll zu tun.

Es stellen sich nun folgende Fragen:

- Wie kann es zu einer solchen Entlassungswelle kommen?
- Wer ist betroffen?
- Welche Chancen habe ich als betroffene/r Mitarbeiter/in?

Im Folgenden möchten wir Ihnen klar machen, dass eine Entlassung, möge sie auch noch so überraschend kommen, nicht das Aus für Ihr bisher gesichertes Leben bedeutet. Im Gegenteil. Aus Erfahrung von Beratungsunternehmen heraus entwickeln sich oft völlig neue Horizonte und Möglichkeiten. Aber zunächst zurück zur ersten Frage:

Wie kann es zu einer solchen Entlassungswelle kommen?

Unternehmen reduzieren ihr Personal oder entlassen Mitarbeiter/innen durch Firmenübernahmen, Insolvenzen, Verlagerungen von Arbeitsplätzen an andere Standorte, Absatzschwierigkeiten und Rationalisierung.

Wer ist betroffen?

Es trifft heute nicht nur gewerbliche, sondern auch qualifizierte Mitarbeiter/innen und Führungskräfte, weil zum Teil ganze Hierarchiestufen abgebaut werden. Viele ältere, aber auch junge Menschen müssen nun die Erfahrung machen, dass im Berufsleben alles möglich ist und ihre berufliche Karriere nicht mehr in geregelten, jahrzehntelangen Bahnen verläuft.

Welche Chancen habe ich als betroffene/r Mitarbeiter/in?

Immer mehr Firmen bieten ihren Mitarbeiter/innen, von denen sie sich trennen wollen, eine so genannte Outplacement-Beratung als unterstützendes Instrument an. Für das jeweilige Unternehmen ist es bedeutungsvoll, das Bild eines fairen, sozialverträglichen und verantwortungsvollen Vorgehens zu wahren. Gelingt dies, so wirkt sich das positiv auf die Identifikation und Motivation verbleibender Mitarbeiter/innen und auf das Erscheinungsbild des Unternehmens in der Öffentlichkeit aus.

In vielen Fällen war die Outplacementberatung in den letzten Jahren nur auf das Management beschränkt. Heutzutage kommt sie aber auch weniger hoch qualifizierten Mitarbeitern zugute. In manchen Sozialplänen wird diese Dienstleistung für *alle* betroffenen Mitarbeiter/innen vereinbart.

Parallel bieten die Beratungsunternehmen ihre Dienstleistungen auch als Karriereberatung für Selbstzahler an.

Was ist Outplacement genau?

In den Outplacementverfahren werden Coachings, Beratung und Vermittlungsdienstleistungen für die von Entlassung betroffenen Mitarbeiter/innen angeboten

Ziel dessen ist es:

- einen neuen Arbeitsvertrag abzuschließen
- eine Existenzgründung zu begleiten
- den Einstieg zu einer neuen Form der Arbeitsweltgestaltung zu finden.

Ihr Nutzen als Betroffene/r

Frau K. kann es nicht fassen. Sie musste aus der Zeitung erfahren, dass Ihr langjähriger Arbeitgeber beschlossen hat, über 3000 Stellen an ihrem Standort zu streichen. Gerade jetzt, wo sich ihre Familie eingelebt hat. Vor vier Jahren hat sie mit ihrem Mann ein Haus gebaut und dadurch hohe Kredite laufen. Die Kinder sind aus dem Größten raus, aber was, wenn ihre Tochter bald studieren möchte? Verzweiflung, Wut und Existenzangst macht sich bei Frau K. breit.

Als sie an ihrem Schreibtisch im Büro sitzt, bekommt sie per E-Mail das Angebot des Arbeitgebers, dass alle betroffenen Mitarbeiter/innen auf Wunsch ein unverbindliches „Outplacement-Beratungsgespräch“ erhalten können.

Sie erfährt zudem, dass sich im Falle einer schnellen Entlassung die Summe der ihr zustehenden Abfindung um einiges erhöht. „Turbo-Prämie“ nennen die das, liest Frau K. interessiert.

Es ist aber auch möglich, die Abfindung und parallel Beratung in Anspruch zu nehmen. Frau K. entscheidet sich, zunächst einmal zur Outplacement-Beratung zu gehen, um sich ein Bild von der dort angebotenen Dienstleistung zu machen.

Nachdem sich der zuständige Berater vorgestellt hat, erzählt Frau K. im ersten Gespräch viel von sich und ihrer individuellen Situation. Der Berater macht zunächst eine Bestandsaufnahme und analysiert mit ihr zusammen ein erstes Qualifikationsprofil. Es ist hierbei wichtig, dass sich beide verstehen und ein absolutes Vertrauensverhältnis aufgebaut werden kann. Ansonsten hat Frau K. auch die Möglichkeit, den Berater zu wechseln.

Frau K. entscheidet sich für eine weiterführende Beratung. Schritt für Schritt entwickeln sie zusammen eine zugeschnittene Bewerbungsstrategie und sprechen auch über neue Wege der Stellensuche. Bewerbungsunterlagen werden professionell erstellt, Zeugnisse gesichtet und bewertet und bei bevorstehenden Vorstellungsgesprächen wird Frau K. bestens für eine wirksame und erfolgreiche Selbstpräsentation vorbereitet.

Im laufenden Prozess erhöhen sich damit die Chancen von Frau K., schnell wieder in einem neuen Job, der ihren Anforderungen entspricht, Fuß zu fassen. Ein echter Vorteil.

Ihre Chance

Der Berater in Outplacementverfahren übernimmt die Rolle eines Coaches, der seinen Klienten motiviert und ihn darin Mut macht, die unabänderlichen Voraussetzungen zu akzeptieren und seine Energie auf eine neue Zukunftsgestaltung auszurichten.

Veränderung bedeutet immer auch die Chance, versteckte Wünsche zu entdecken und diese zu realisieren. Mindestens jedoch die Möglichkeit, aus den vorhandenen Ressourcen zu schöpfen und herauszufinden, was in mir steckt. Um diese erkennen und nutzen zu können, sind Vertrauen in die Unterstützer, Selbstvertrauen, das Wissen um das eigene „Leistungsangebot“, die richtige Strategie und umfassende Kenntnisse des Arbeitsmarktes erforderlich.

Mit einer Outplacement-Beratung zur beruflichen Neuorientierung werden den Mitarbeitern Brücken in eine neue berufliche Zukunft gebaut.