

» Allheilmittel nur für Elite-Arbeitslose?

Outplacement in Deutschland

Das Konzept „Outplacement“ wird zunehmend auch in Deutschland beliebter. Durch wirtschaftliche Krisen auf globalen Märkten suchen Unternehmen nach Personalfreisetzungsinstrumenten, die Vorteile für beide Parteien mit sich bringen. Ziel der Outplacement-Beratung ist es, durch den Einsatz geeigneter Methoden und Instrumente die negativen Folgen von Entlassungen (z.B. finanzielle Einbußen) zu mildern oder gar zu beheben. Den freigesetzten Mitarbeitern soll mittels verschiedener Beratungs- und Trainingsleistungen eine neue Perspektive eröffnet werden. Die größte Zielgruppe stellen insbesondere gehobene und höhere Führungskräfte dar. Für das freisetzende Unternehmen liegt der Nutzen in den verminderten Restlaufzeiten der Arbeitsverträge und der Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten vor dem Arbeitsgericht. Zusätzlich versucht das Unternehmen, mit dieser Personalfreisetzungsmaßnahme einem Imageverlust entgegenzuwirken. Bei zukünftigen Personalbesetzungen soll das Unternehmen weiterhin als Arbeitgeber attraktiv sein.

Sinn und Zweck der Beratung

Der Beratungsprozess im Outplacement ist sehr umfassend und bezieht sich neben dem Finden einer neuen Perspektive auch auf die persönlichen Ziele der Betroffenen. Daher steht eine Standortanalyse meist am Beginn der Beratung. Individuelle Stärken, Schwächen und Qualifikation der gekündigten Person werden ermittelt. Persönliche und berufliche Ziele entsprechend abgeleitet.

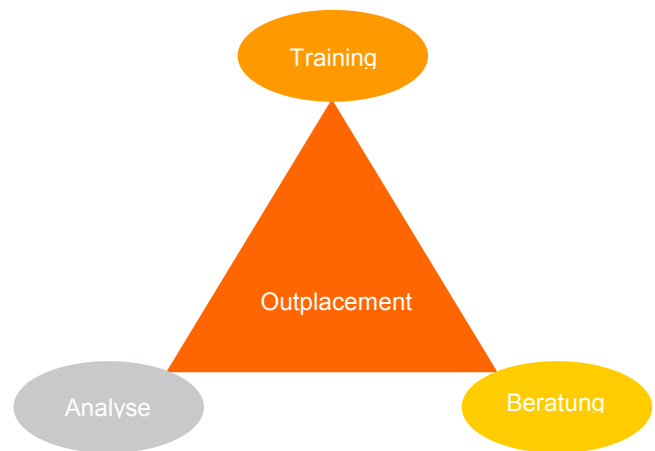
Der OutplacementBerater gibt praktische Unterstützung bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen und übt im Rollenspiel das Vorstellungsgespräch. Dabei fungiert er stark als Feedbackgeber, um bei dem gekündigten Mitarbeiter eine realistische Selbsteinschätzung zu erreichen. Die Erfolgsquoten dieser kostenintensiven EinzelOutplacements ohne zeitliche Begrenzung werden von den Beratungsfirmen mit über 90 % beziffert.

Nur für die Elite?

Aufgrund der aktuellen wirtschaftlichen Situation werden verstärkt Mitarbeiter unterer Hierarchieebenen entlassen. Vor dem Hintergrund eines strategischen Employer Bran-

dings stellt sich daher die Frage, ob diese erfolgsversprechenden OutplacementMaßnahmen nur einer „Elite“ vorbehalten bleiben oder auch auf unteren Hierarchieebenen eingesetzt werden sollten.

Merkmale des Outplacements



In einer wissenschaftlichen Untersuchung bei einem Finanzdienstleister zeigte sich, dass der praktische Nutzen und die Anwendbarkeit der Beratungsinhalte von den gekündigten Personen als sehr groß eingeschätzt wurden. Den Beratern wurde zudem großes Vertrauen zugewiesen. Interessanterweise zeigte sich zusätzlich, dass ungünstige Ausgangsvoraussetzungen wie Alter, Geschlecht und Bildungsstand nicht zwangsläufig zu einer längeren Perspektivensuche führten. Die Qualifikation hatte keinen Einfluss darauf, ob eine Perspektive gefunden wurde oder nicht. Outplacementberatung auf eine hochbezahlte Elite zu beschränken, wäre gerade in Zeiten des Fachkräftemangels aus strategischer Sicht eher negativ für das entlassende Unternehmen.

Haben Sie noch Fragen oder wünschen Sie sich weitere Informationen?

CAPERA Akademie

Wilhelmshöher Allee 260
34131 Kassel-Bad Wilhelmshöhe
Tel. 0561 400 85 920
d.roesler@capera.de



Daniela Rösler