

OUTPLACEMENT ALS WICHTIGES ELEMENT

FAIRE TRENNUNG VON MITARBEITENDEN

Im Rahmen der Trennung von Führungskräften und Spezialisten beauftragen zahlreiche Unternehmen Outplacement-Beratungen zur Unterstützung der betroffenen Mitarbeitenden bei der Suche nach einer neuen beruflichen Aufgabe. Vorteil: Der Trennungsprozess verläuft deutlich einfacher, wertschätzender und häufig kostengünstiger. Für den betroffenen Mitarbeitenden gibt es eine berufliche Zukunftsperspektive.

Trennungen von Mitarbeitern gehören bei vielen Unternehmen zum Alltag. Die Gründe hierfür sind vielfältig – sei es aufgrund von Um- und Neustrukturierungen, bei Abbaumaßnahmen, nach Unternehmenskäufen und -verkäufen oder last but not least wegen der nicht mehr passenden Chemie. Im Rahmen der Verhandlung der Trennungs-Rahmenbedingungen ist für viele Betroffene die berufliche Zukunft wichtig. Und hierfür ist das Instrument der Outplacement-Beratung ein zentrales Element des zu verhandelnden Aufhebungsvertrags.

Die berufliche Sicherheit ist für die Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen ein wichtiges Thema. Daher ist eine unbefristete Beratung bis zur neuen beruflichen Aufgabe aus Mitarbeitersicht entscheidend. Im Rahmen eines ersten kostenlosen und unverbindlichen Gesprächs lernen sich Berater und betroffene Mitarbeitende kennen. Dabei werden die wesentlichen Bausteine des Beratungskonzepts erläutert:

BERUFLICHE ZIELE FÜR DIE ZUKUNFT

Diese Diskussion ist der Start einer Beratung. Die Klarheit über die künftige Aufgabe, die Branche, die Größe und das Produktspektrum des Zielunternehmens sind ebenso entscheidend wie die Region und das künftige Gehaltslevel. Dabei können auch Parallelstrategien mit zwei oder drei Zielkorridoren vereinbart werden. Auch Selbstständigkeit und Interimsmanagement sind Themen, die als mögliche Alternative diskutiert werden.



Holger Königer

Diplom-Kaufmann Holger Königer ist seit 2008 Outplacement-Berater bei Dr. Offner, Milde & Partner in Gerlingen. Zuvor war er Marketing- und F&E-Leiter in internationalen Unternehmen der IT- und Automatisierungsindustrie sowie der Medienbranche.



BEWERBUNGSUNTERLAGEN ALS VISITENKARTE

Viele betroffene Führungskräfte haben sich jahrelang nicht mehr beworben. Berater und betroffene Mitarbeitende erstellen gemeinsam professionelle und individuelle Unterlagen, die auf dem späteren Weg in den Arbeitsmarkt ein wichtiger Schlüssel zum Erfolg sind. Neben der allgemeinverständlichen Beschreibung der Aufgaben sollten Erfolge und Kernkompetenzen darin aufgeführt werden. Immer den Leser der Unterlagen (Geschäftsführer, Personalleiter oder Headhunter) im Blick, ist es wichtig, dass neben dem geschriebenen Wort professionelle Bewerbungsfotos entstehen. In der gesamten Phase und speziell auch bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen ist es elementar, dass der Berater über langjährige internationale Führungserfahrung verfügt.

PROFESSIONELLER AUFTRITT – NICHTS DEM ZUFALL ÜBERLASSEN

Nach Erstellung der Unterlagen ist das Auftreten in Gesprächen entscheidend. Wie trete ich als Bewerberin beziehungsweise als Bewerber auf? Wie gehe ich mit der Trennung um? Wie bringe ich meine Kernkompetenzen und Alleinstellungsmerkmale auf den Punkt? Weshalb bin ich die richtige Kandidatin, der richtige Kandidat für die neue Aufgabe? Was sind meine persönlichen Stärken und Schwächen? Diese und weitere Fragen professionell und authentisch zu erarbeiten, ist Gegenstand dieser Phase der Beratung. Neben individuellen Trainings für (Vorstellungs-)Gespräche in der Beratung sind begleitende Seminare mit externen Trainern und anderen Klienten wichtig. Der erste Eindruck ist entscheidend: Daher gibt eine flankierende Typ- und Stilberatung durch Spezialistinnen Sicherheit für das adäquate Outfit. Nun sind die Ziele klar, professionelle Unterlagen erstellt und der Auftritt geschärft – der Weg in den Arbeitsmarkt steht offen.

TIME TO MARKET – DIE WEGE IN DEN ARBEITSMARKT

Für die Strategie dieser Wege ist es wichtig, alle Kanäle zeitlich abgestimmt und professionell begleitet zu gehen. Der klassische offene Arbeitsmarkt ist für Führungskräfte weniger interessant, man spricht von lediglich 20 bis 30 Prozent des gesamten Marktes. Entscheidend ist der verdeckte Arbeitsmarkt. Wichtiger Zugang hierzu ist das Netzwerk des Beraters beziehungsweise des Beratungsunternehmens. Langjährige tragfähige Kontakte zu Unternehmen, vertrauensvolle und belastbare Netzwerke zu Personalberatern und Headhuntern und Verbindungen zu Multiplikatoren gilt es nun zu aktivieren. Auch das Netzwerk des betroffenen Mitarbeitenden ist ein weiterer Weg in den verdeckten Arbeitsmarkt. Oftmals wird dies von Bewerbern unterschätzt. Darüber hinaus

werden auch Kontakte zu Dritten (Unternehmen oder Vermittler) in der Beratung aufgebaut. Wichtig ist: Der betroffene Mitarbeitende steht im Kontakt und der Berater arbeitet unterstützend im Hintergrund. Ziel ist immer die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch. Und auch für die Vorbereitung der konkreten Gespräche ist die langjährige Erfahrung des Beraters ausschlaggebend. Aus tausenden von möglichen Fragen zu Berufserfahrung, Person und finanziellen Rahmenbedingungen gilt es die richtigen vorzubereiten. Dies gibt Sicherheit und Selbstvertrauen in einer für den Mitarbeitenden nicht immer einfachen Zeit.

AM SCHLUSS STEHT IMMER DER ERFOLG

Oftmals müssen mehrere Hürden genommen werden, Folgegespräche, möglicherweise Assessment Center und Persönlichkeits-tests gilt es daher vorzubereiten. Häufig liegen am Schluss der Kontakte mehrere Optionen beziehungsweise Arbeitsverträge vor und auch hier ist der Berater wichtiger Sparringspartner. Beim Abgleich der ursprünglich gesetzten Ziele mit den neuen beruflichen Optionen ist es wichtig, auf Augenhöhe die jeweiligen Vor- und Nachteile zu diskutieren. Dann steht der Unterschrift unter dem neuen Arbeitsvertrag nichts mehr im Wege. Durchschnittlich ist bis zu diesem Punkt gutes halbes Jahr seit Beginn der Beratung vergangen.

DER NEUSTART – DIE BEGLEITUNG GEHT WEITER

Die neue Aufgabe und den Eintritt ins Unternehmen gezielt zu begleiten, die berühmten ersten 100 Tage und das Anwachsen zu unterstützen, sind ebenfalls Teil einer ganzheitlichen Outplacement- beziehungsweise Karriereberatung. Doch auch nach dem ersten Jahr gibt es, falls es zu einer erneuten Trennung käme, eine kostenlose Rückkehrgarantie in die Beratung. Der Berater und der betroffene Mitarbeiter halten weiter Kontakt, und dies ein Arbeitsleben lang.

Fazit: Wodurch zeichnet sich eine gute Outplacement-/Karriereberatung aus? Neben einem führungs- und industrieerfahrenen Berater und dessen breitem Netzwerk, ist es eine strukturierte und individuelle Vorgehensweise bis zum Erfolg, die den Unterschied macht. Dabei steht immer der betroffene Mitarbeitende im Mittelpunkt. Dessen Erfolg am Arbeitsmarkt und die Absicherung der beruflichen Zukunft sind entscheidend. ■

www.omp-outplacement.de

HOLGER KÖNIGER