

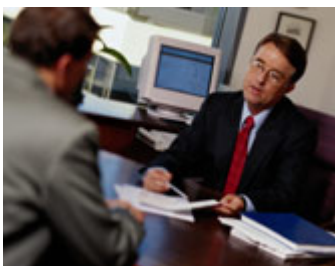
consulting.monster.de/3539_de-DE_p1.asp



Consulting

Inhalt / Berufe im Consulting

Outplacementberater



Es kann ganz schnell gehen: Heute noch eine erfolgreiche Führungskraft, morgen schon ohne Job. Fusionen und Umstrukturierungen fordern ihren Tribut auf allen Unternehmensebenen. Dann ist es wichtig, einen Berater zur Seite zu haben, der weiß, wie man einen neuen Job findet und sich darauf vorbereitet. [04.07.2006]

Trennungsprozesse sind schwierig - für beide Seiten. Um sie erträglicher zu gestalten, nehmen sowohl große als auch mittelständische Unternehmen die Dienste von Outplacement-Beratern in Anspruch. Unter Outplacement versteht man den Service für Unternehmen, die eine professionelle und verantwortungsvolle Trennung von einem oder mehreren Mitarbeitern wünschen. Die vom bisherigen Arbeitgeber finanzierte Beratung soll die Freigestellten bei der Suche nach einem neuen Job unterstützen und motivieren, wobei das Prinzip Hilfe zur Selbsthilfe im Vordergrund steht. Outplacement gibt es in Deutschland seit Beginn der Achtziger Jahre, aber erst zum Ende des Jahrzehnts gelang der Durchbruch. In schlechten Zeiten haben sie Konjunktur, und es ist nur logisch, dass sich die rund 30 Outplaceler in Deutschland bei den anhaltenden Entlassungen nicht über eine schlechte Auftragslage beklagen können.

Wachsende Akzeptanz

"Mittlerweile nutzen zirka 75 Prozent der Top -500-Unternehmen das Outplacement regelm äßig als personalpolitisches Instrument", schätzt Herbert Mühlenhoff von der Fachgruppe Outplacement-Beratung des Bundesverbandes Deutscher Unternehmensberater (BDU). Eine der Erklärungen für die wachsende Akzeptanz ist schnell gefunden: Während die Outplacement-Beratung früher ausschlie ßlich als Bonbon für einzelne Führungskräfte aus dem Top-Management vorgesehen war, wenden Unternehmen dieses Instrument seit geraumer Zeit auch auf das mittlere Management und auf Mitarbeiter in den unteren Gehaltsregionen an. Dann finden die Outplacement-Beratungen in der Regel in Gruppen statt. So können Mitarbeiter ganzer Unternehmensbereiche oder Niederlassungen, die einer Umstrukturierung zum Opfer gefallen sind, betreut werden. Vielfach erfolgt dies unter Nutzung von Fördermitteln auch im Rahmen von sogenannten Transfergesellschaften oder Transferagenturen.

Geeignete Kandidaten sind Berufserfahrene über 30 mit folgendem Hintergrund:

- Arbeits-, Berufs- und Personalberater
- Absolventen eines wirtschaftswissenschaftlichen Studiums
- Absolventen eines Studiums Betriebspädagogik

- Absolventen eines Studiums der Pädagogik oder Sozialpädagogik
- Absolventen eines Studiums der Psychologie oder Soziologie
- Absolventen anderer Fakultäten mit Berufserfahrung im HR-Umfeld

Was müssen Outplacement-Berater können?

Selbst in der heutigen Zeit, in der ein Arbeitsplatzverlust nichts Außergewöhnliches mehr darstellt, bricht für die Empfänger von unerwarteten Kündigungsschreiben im ersten Moment eine Welt zusammen. Auf unpersönliche Art und Weise wird ihnen mitgeteilt, dass ihr langjähriger Einsatz für das Unternehmen und der bisherige berufliche Erfolg plötzlich nicht mehr von Belang sind. Die Betroffenen reagieren häufig mit Wut und Enttäuschung, gleichzeitig macht sich aber auch Orientierungs- und Ratlosigkeit breit: Wie reagiere ich angemessen auf die Kündigung? Wie sieht meine weitere berufliche Zukunft aus?

In dieser emotional angespannten Stimmung können die gekündigten Mitarbeiter zu schwierigen Verhandlungspartnern werden, wenn es um den Aufhebungsvertrag, die Höhe der Abfindung oder einen Sozialplan geht. Auseinandersetzungen, Rechtsstreitigkeiten und lange Restlaufzeiten teurer Verträge sind zwangsläufig die Folge. Ganz zu schweigen von der Negativpropaganda im internen und externen Umfeld. Die Art und Weise, wie sich ein Unternehmen von Mitarbeitern trennt, hat erhebliche Auswirkungen auf die Motivation und Leistungsbereitschaft der verbliebenen Belegschaft. Ebenso werden Kunden, Banken und Öffentlichkeit durch unschöne Trennungsszenen verschreckt und verunsichert.

Arbeitsverhältnisse einvernehmlich beenden

Viele Gründe sprechen also dafür, die Beendigung von Arbeitsverhältnissen einvernehmlich zu gestalten. Daher bedienen sich moderne Unternehmen, die Wert auf Firmenkultur legen, zunehmend eines personalpolitischen Instrumentes, das bereits in den 70er-Jahren zum Standardprogramm in den USA gehörte: die Outplacement-Beratung. Um sich in diesem Terrain sicher zu bewegen, muss man sich im Vertrags- und Arbeitsrecht ebenso gut auskennen wie in Personalwirtschaft und Psychologie.

Generell ist der Outplacement-Berater als Coach zu betrachten. In einer ersten Phase setzt er sich mit der aktuellen Situation seiner Klienten auseinander. "Im Gegensatz zu den Achtziger Jahren, als der Arbeitsplatzverlust fast einer Ächtung im Bekanntenkreis und in der Nachbarschaft gleichkam, spielt heutzutage die psychologische Betreuung des freigesetzten Personals - im Vergleich zu anderen Beratungsinhalten - eine geringere Rolle", berichtet Mühlenhoff. Trotzdem darf bei Beginn der Betreuung die mentale Verfassung der Betroffenen nicht vernachlässigt werden. Nur mit ausreichender Eigenmotivation und positiver Grundeinstellung funktioniert das Prinzip Hilfe zur Selbsthilfe.

Qualifikationsprofil erarbeiten

In dieser ersten Phase wird ein Qualifikationsprofil erarbeitet. Der Outplacement-Berater versucht in Einzel- oder Gruppengesprächen herauszufinden, welche beruflichen Fähigkeiten und persönlichen Stärken die Kandidaten haben. Von Bedeutung ist auch die Bereitschaft zur räumlichen Mobilität oder zur Veränderung hinsichtlich Branche oder Aufgabengebiet. Nur wer bereit ist, auch einmal sein Terrain zu verlassen, kann mit einem schnellen Erfolg bei der Jobsuche rechnen. Außerdem sind viele Standardfunktionen, wie zum Beispiel im Finanz- und Rechnungswesen, in der Organisation oder in der Datenverarbeitung, sowieso meist branchenunabhängig.

Die zweite Phase umfasst die berufliche Zielsetzung, beziehungsweise Karriereplanung. Die Wunschvorstellungen der Betroffenen müssen mit den Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt abgeglichen sowie berufliche Alternativen erörtert werden. Dazu gehört auch eine mögliche Selbstständigkeit.

Entscheidend dafür ist letztendlich das persönliche Qualifikationsprofil.

Bewerbungskampagne vorbereiten

In der dritten Phase wird die Bewerbungskampagne vorbereitet. Zur Vorbereitung gehören beispielsweise die Beratung in Fragen der Selbstdarstellung, die Zusammenstellung von repräsentativen Bewerbungsunterlagen und vor allen Dingen der Aufbau eines persönlichen Kontaktnetzwerks. Zusätzlich werden Stellengesuche geschaltet, Personalberater und Arbeitsvermittler angesprochen und auf das Qualifikationsprofil passende Stellenangebote ausgewertet. Falls sich die Suche nach potenziellen neuen Arbeitgebern erfolgreich gestaltet, leistet der Outplacement-Berater auch Hilfestellung bei Vertragsverhandlungen und der Vorbereitung auf die neue Position.

Die Vorteile, einen Outplacement-Berater einzuschalten, liegen klar auf der Hand: Der frühere Arbeitgeber beweist soziale Kompetenz, fördert das Unternehmensimage nach innen und außen und vermeidet teure Rechtsstreitigkeiten mit ungewissem Ausgang. Der Mitarbeiter genießt eine professionelle Karriere- und Bewerbungsberatung, finanziert von seinem alten Arbeitgeber. Er kann sein Verlierer-Image schnell ablegen und sofort alle Energien auf die berufliche Neuorientierung lenken.

Die Erfolgsquoten der Outplacement-Beratungsunternehmen können sich sehen lassen. "Bei 80 Prozent der gekündigten Mitarbeiter konnte bisher die Restlaufzeit des alten Vertrages genutzt werden, um eine neue Position zu finden", berichtet [Mühlenhoff](#). Die Dauer der Betreuung beträgt dabei durchschnittlich fünf Monate.

Studium und Ausbildung

Ein spezifisch auf Outplacement ausgerichtetes Studium existiert nicht. Eine Gruppe von Studiengängen kann aber durch die persönliche Schwerpunktsetzung zum Berufsziel Outplacement-Berater führen. Wirtschaftswissenschaftliche, pädagogische oder psychologische Fächer können auf wichtige Qualifikationen wie betriebswirtschaftliches Know-how, soziale und kommunikative Kompetenzen und psychologisches Gespür hinführen.

Eine gute Vorbereitung bietet das Studium der Betriebspädagogik, der betrieblichen Weiterbildung oder Erwachsenenbildung. An der Uni Koblenz-Landau gibt es zum Beispiel den berufsbegleitenden Studiengang Betriebspädagogik, der nach zwei Jahren mit dem Hochschulzertifikat Betriebspädagogik oder Führungspädagogik abschließt. Dabei steht Psychologie, Soziologie und Pädagogik auf dem Programm. Private Anbieter gibt es wie Sand am Meer - sie werben in der Regel mit Begriffen wie Coaching oder Karriereberatung.

Arbeitsmarkt

Outplacement-Berater können sich in Beraterfirmen engagieren oder selbstständig arbeiten. Der Bedarf wächst, da sich immer mehr Firmen auf diese Dienstleistung verlassen. In Zeiten der Globalisierung sind Restrukturierungsmaßnahmen an der Tagesordnung, und auch das Verantwortungsgefühl der Personaler gegenüber den Mitarbeitern steigt. Das Konzept des Lebensarbeitsplatzes ist längst brüchig geworden: Outplacement-Berater werden in dieser Phase der Veränderung der Arbeitswelt deshalb immer wichtiger. Die Perspektiven in diesem Berufsfeld sind also durchwegs positiv einzuschätzen.

(red / Kirsten Seegmüller / Bild: Photodisc)

Weiterführende Informationen im WWW:**Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e.V.**

Jörg Murmann, stv. Geschäftsführer

Telefon: 0228/9161-11

Fax: 0228/91 61-26

mu@bdu.de

<http://www.bdu.de>

ACF International (Association of Career Firms International)

Weltweite Dachorganisation mit 200 Mitgliedern aus 50 Ländern

<http://www.aocfi.org/>

Mühlenhoff + Partner GmbH Managementberatung

Herbert Mühlenhoff

Salierstraße 8

40545 Düsseldorf

Telefon: 0211/55 86-760

Fax: 0211/55 86-777

info@muehlenhoff.de

<http://www.muehlenhoff.de>

www.outplacement.de

RWTH Aachen

Betriebspädagogik und Wissenspsychologie (Bachelor)

http://www-zhv.rwth-aachen.de/zentral/sul_betriebspaedagogik.htm

Uni Magdeburg

Institut für Berufs- und Betriebspädagogik (Bachelor)

<http://www.uni-magdeburg.de/ibbp>

TU Chemnitz

Erwachsenenbildung und betriebliche Weiterbildung (Magister)

<http://www.tu-chemnitz.de/phil/ebbw/mambo>

Uni Koblenz-Landau

Erziehungswissenschaft, Studienrichtung Betriebspädagogik (Diplom)

<http://www.uni-koblenz-landau.de/studium/diplerzwiss.html>

[Home](#) | [Jobs suchen](#) | [Mein Monster](#) | [Karriere-Journal](#) | [Personal-Journal](#) | [Community](#) | [Karriere bei uns](#) | [Kontakt](#)

[Hilfe](#) | [AGB](#) | [Datenschutz & Cookies](#) | [Nutzungsbedingungen](#) | [Impressum](#) | [Über Monster.de](#) | [Jobs](#) | [Presse](#)

© 2005 Monster.com - Alle Rechte vorbehalten - U.S. Patent No. 5,832,497 - NASDAQ: [MNST](#)

feedback@monster.de (für Stellensuchende)