

„Fünf Gespräche reichen nicht“

INTERVIEW. Outplacement-Beratungen erleben einen enormen Zulauf. Doch nicht alle Beratungsformen sind erfolgreich, erläutert Herbert Mühlenhoff.

personalmagazin: Früher hieß es: In wirtschaftlich schwachen Zeiten läuft es auch im Outplacement schlechter, weil die Unternehmen dann gar keine Budgets dafür haben. Gilt das noch?

Herbert Mühlenhoff: Mir sind zwei Varianten bekannt. Die einen glauben, die Outplacement-Beratungen seien „Krisengewinnler“. Andere erwarten eher die von Ihnen genannten Konsequenzen. Wir erleben in der, in ihrer Dimension, Geschwindigkeit und Wucht einzigartigen Krise einen ungewöhnlich differenzierten Umgang: In Erwartung der demografischen Veränderungen setzen die Unternehmen mehr Instrumente zur Vermeidung von Personalabbau ein, etwa Kurzarbeit, Auslandsentsendungen, freiwillige Gehaltsverzichte oder Sabbaticals.

personalmagazin: Also lieber Kurzarbeit als Outplacement?

Mühlenhoff: Viele Unternehmen haben in den vergangenen Jahren über Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge Standortsicherungen und Unkündbarkeiten produziert, aus denen sie jetzt wieder herauszukommen versuchen. Das heißt: Wir werden von diesen häufig um Unterstützung gefragt, damit „unkündbare“ Mitarbeiter Perspektiven außerhalb des Unternehmens finden.

personalmagazin: Welche Änderungen bei den Beratungsformen zeichnen sich ab?

Mühlenhoff: Die Unternehmen sagen sich: Wer ist denn jetzt solidarisch mit mir? Meine Bank nicht, mein Kunde nicht. Inwieweit kann ich deshalb

Solidarität mit den Mitarbeitern zeigen? Insofern erlebe ich einen deutlichen Trend zu einer befristeten Beratung. Außerdem nimmt die Nachfrage nach Gruppenangeboten zu, weil solche Maßnahmen mit bis zu 2.500 Euro je Teilnehmer gefördert werden.

personalmagazin: Können Sie aus Sicht des BDU schon absehen, wie sich der Branchenumsatz entwickeln wird?

Mühlenhoff: Dazu ist es zu früh. Auf unserer jüngsten Sitzung haben wir zwar die Eindrücke aus den Kontakten mit unseren Kunden ausgetauscht. Ein einheitliches Bild hat sich dabei nicht ergeben. Aus meiner Sicht kann ich sagen: Ich erlebe keine Umsatzsteigerungen, aber einen enormen Zuwachs an Aktivitäten, Anfragen und Präsentationen. Ich könnte mir vorstellen, dass im zweiten oder dritten Quartal die Investitionen in bisher bereits angekündigte Personalabbaumaßnahmen tatsächlich getätigt werden. Aber man darf nicht vergessen: Auch wenn der Umsatz steigen sollte – der Aufwand, geeignete Positionen zu finden, wird ebenfalls immer größer.

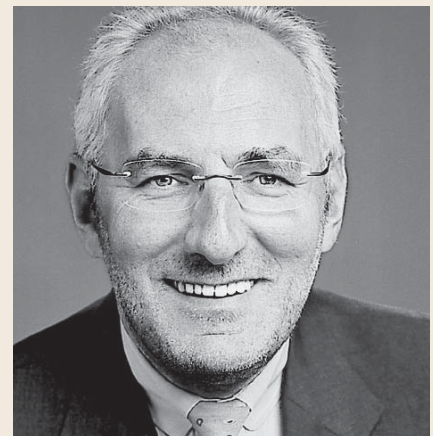
personalmagazin: Werden Outplacement-Berater 2009 noch so hohe Erfolgsquoten vorweisen können wie früher?

Mühlenhoff: Wenn die Unternehmen mehr befristete Beratungen nachfragen, können wir die Erfolge am Ende gar nicht messen. Bei befristeten Maßnahmen sind die Möglichkeiten der Einflussnahme stark begrenzt. Sie können auch nach fünf Gesprächen mit einem Trainer kein Sportabzeichen machen.

personalmagazin: Gibt es noch genug Stellen, um Klienten weiterzuvermitteln?

Mühlenhoff: Der Mittelstand sucht immer noch nach hoch qualifizierten Mitarbeitern und freut sich jetzt, diese bekommen zu können. Die Diskrepanz zwischen dem tatsächlich existierenden und dem veröffentlichten Arbeitsmarkt wird in schlechten Zeiten immer größer. Bei einer Hungersnot wird auf dem Markt weniger Obst und Gemüse angeboten, weil die Menschen gleich zum Bauern gehen. Diese Situation haben wir im Moment auch. Der öffentliche Markt verkommt, aber dennoch gibt es Positionen. ■

Das Interview führte **Daniela Furkel**.



Herbert Mühlenhoff

ist Geschäftsführer der Outplacement-Beratung Mühlenhoff & Partner, Düsseldorf, und im Vorstand des Fachverbands Outplacement-Beratung im BDU.