

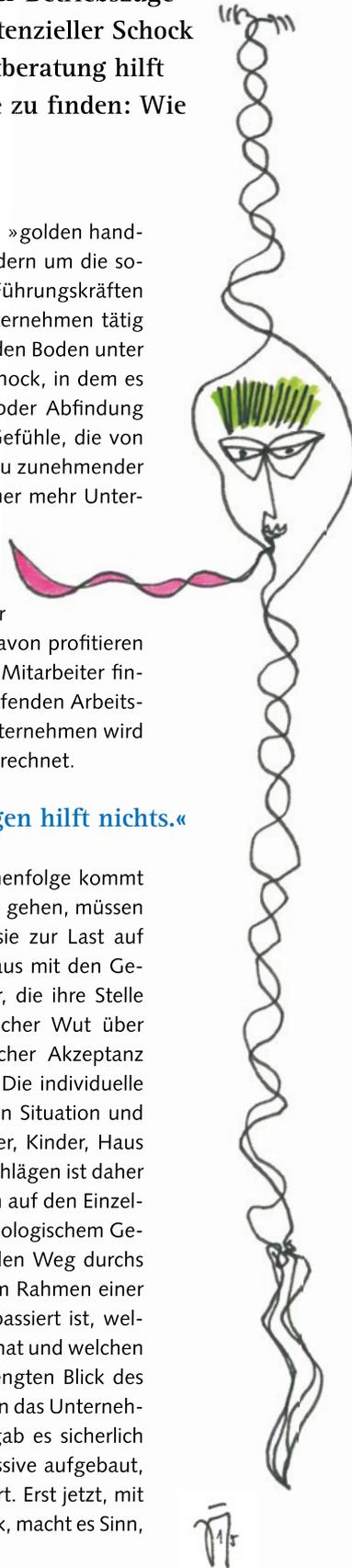
Es gibt nicht nur den einen Zug.

Müssen sich Unternehmen von Führungskräften oder Fachexperten mit langjähriger Betriebszugehörigkeit trennen, ist das ein existenzieller Schock für die Betroffenen. Outplacementberatung hilft ihnen, eine Antwort auf die Frage zu finden: Wie geht es weiter?

Beim Outplacement geht es nicht um einen »golden handshake« für ausscheidende Mitarbeiter, sondern um die soziale Verantwortung von Unternehmen. Führungskräften oder Fachexperten, die langjährig fürs Unternehmen tätig waren, kann der Verlust des Arbeitsplatzes den Boden unter den Füßen entziehen. Nach dem ersten Schock, in dem es schnell um operative Dinge wie Zeugnis oder Abfindung geht, geraten sie in eine Achterbahn der Gefühle, die von Betroffenheit über Widerstand und Trauer zu zunehmender Akzeptanz und Neuausrichtung führt. Immer mehr Unternehmen stellen den Betroffenen in dieser Situation einen externen Outplacementberater zur Seite, der sie professionell durch die Krise lotst und auf der Suche nach einer neuen beruflichen Perspektive begleitet. Davon profitieren beide Seiten: Der in der Regel freigestellte Mitarbeiter findet im Idealfall noch während seines auslaufenden Arbeitsverhältnisses eine andere Position. Dem Unternehmen wird das faire Arbeitgeberverhalten positiv angerechnet.

»Raus mit den Gefühlen, verdrängen hilft nichts.«

Auch beim Outplacement gilt, auf die Reihenfolge kommt es an. Bevor Betroffene auf die Stellensuche gehen, müssen sie die Trennung verarbeiten, sonst wird sie zur Last auf ihrem weiteren Berufsweg. Also erst mal raus mit den Gefühlen, verdrängen hilft nichts. Mitarbeiter, die ihre Stelle verloren haben, durchlaufen von anfänglicher Wut über Angst und Selbstzweifel bis zu letztendlicher Akzeptanz eine Reihe emotionaler »ups and downs«. Die individuelle Ausprägung ist abhängig von der konkreten Situation und den persönlichen Lebensumständen. Partner, Kinder, Haus etc. spielen eine Rolle. Mit pauschalen Ratschlägen ist daher niemandem geholfen. Der Berater muss sich auf den Einzelnen einstellen und ihm mit Erfahrung, psychologischem Geschick und gesundem Menschenverstand den Weg durchs Gefühlswirrwarr weisen. Daneben gilt es, im Rahmen einer Standortbestimmung zu reflektieren, was passiert ist, welchen Anteil der Betroffene an der Trennung hat und welchen nicht, sowie den auf die Ausstiegszeit verengten Blick des Mitarbeiters zu öffnen. Nicht umsonst hat ihn das Unternehmen schließlich jahrelang beschäftigt, da gab es sicherlich Erfolge. Mut und Zuversicht werden sukzessive aufgebaut, dann die berufliche Neuausrichtung anvisiert. Erst jetzt, mit wiedererlangtem Selbstwertgefühl im Gepäck, macht es Sinn, mit Bewerbungen nach außen zu gehen.



Der Verlust des Arbeitsplatzes ist kein Zuckerschlecken, auch wenn ein Outplacementberater den Trennungsprozess vertrauensvoll begleitet. Die Menschen arbeiten hart an sich und entwickeln sich weiter. Viele wachsen persönlich an der anfangs als ausweglos empfundenen Situation. Ihnen wird bewusst, dass sie, obwohl der eine Zug abgefahren ist, noch andere, womöglich bessere erreichen können. Manch einer freut sich im Nachhinein sogar, dass durch die Trennung wieder Bewegung in seine berufliche Laufbahn gekommen ist. Die Erfahrung zeigt: Durch kompetente Outplacementberatung steigen die Chancen auf eine adäquate neue Position von gefühlten 0 auf tatsächliche 90 Prozent.

»Gut, Sie an der Seite zu haben. Nicht nur, dass wir die sachlichen Gegebenheiten diskutieren und erörtern, gleichermaßen gibt mir dies auch Stabilität, in der für mich doch unschönen Situation. Trotz dieser ist es für mich eine Bereicherung, dieses Outplacement zu erfahren.«

Zitat eines Outplacementkandidaten



Wesentlich für erfolgreiches Outplacement ist nach Dipl.-Kffr. **Gaby Doll** neben rein fachlicher Beraterqualifikation, dass es menschlich zwischen dem Betroffenen und dem Berater passt, damit das notwendige Vertrauensverhältnis entstehen kann.
liebich-partner.de/gaby-doll