

Pharma	Food	Kosmetik	Chemie
✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓
Planer	Betreiber	Einkäufer	Manager
✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓

ARBEITSVERTRAG

schen

Herr / Frau

geboren am:

Adresse:

im folgenden Arbeitnehmer

Die Erfolgsquote von Outplacement-Beratern steht und fällt damit, wie gut sie die Branche ihrer Auftraggeber kennen

WIN-WIN-LÖSUNG

Per Outplacement zum neuen Job Pharmaunternehmen bauen immer wieder Personal ab. Werden Berater engagiert, die den betroffenen Fach- und Führungskräften zu neuen Stellen verhelfen, wird aus der Trennung eine Win-Win-Lösung. Wie aber laufen derartige Coachingprozesse ab?

Für die meisten Führungskräfte und Mitarbeiter ist es der totale Schock, wenn der Chef ihnen die Trennungsabsicht mitteilt. Kaum einer rechnet damit, selbst Opfer einer Restrukturierung, Fusion oder Firmenübernahme zu werden. Plötzlich stehen arrivierte

Fach- und Führungskräfte vor dem beruflichen Aus und sind damit konfrontiert, einen neuen Job finden zu müssen. Doch natürlich ist das leichter gesagt, als getan. Denn nur die wenigsten wissen, welche beruflichen Optionen sie haben und wie sie ihre Attraktivität für einen neuen Arbeitgeber erhöhen.

Doch auch für Arbeitgeber stellen Entlassungen sehr häufig eine knifflige Situation dar. Schließlich müssen sie mehr denn je soziale Verantwortung zeigen sowie auf ihr Image in der Öffentlichkeit und bei den Mitarbeitern achten. Ein Instrument, das beiden Seiten – Unternehmen wie auch den freigestellten Mitarbeitern – dient, ist das Outplacement, das immer stärker nachgefragt wird.

Beim Outplacement, das auch als Newplacement bezeichnet wird, unterstützen erfahrene Personalberater Fach- und Führungskräfte dabei, sich beruflich umzuorientieren und einen neuen Job zu bekommen. Die Chancen dafür sind gut. Laut Erhebungen des Bundesverbands Deutscher Unternehmensberater (BDU) gehen circa 80 % der Teilnehmer von Outplacement-Maßnahmen innerhalb von durchschnittlich neun Monaten ein neues Beschäftigungsverhältnis ein. Somit sind Outplacement-Berater deutlich erfolgreicher als die Agentur für Arbeit.

Beide Seiten profitieren

Für Unternehmen, die diese Jobexperten bezahlen, ist das Outplacement ebenfalls ein gutes Geschäft. Die ver-



Autoren

Rainer Ott



Hartmut Eßmann,
Eßmann Personalberatung



Vom Outplacement profitiert nicht nur der Mitarbeiter, sondern auch das Unternehmen selbst

bleibenden Mitarbeiter erleben das Unternehmen als fair. Entlassene Mitarbeiter, die durch einen Coach für den Arbeitsmarkt fit gemacht und bei der Stellensuche unterstützt werden, klagen zudem seltener beim Arbeitsgericht. Und je eher Betroffene eine neue Stelle antreten, desto mehr Abfindung spart sich der ehemalige Arbeitgeber.

Die Erfolgsquote von Outplacement-Beratern steht und fällt damit, wie gut sie die Branche ihrer Auftraggeber kennen. Sie sollten mit dem Stellenmarkt ebenso vertraut sein wie mit den Randbereichen der Pharmabranche, etwa Medizintechnik, Reha-Bereich, Prothetik, Implantologie, Dentalbereich, Krankenkassenwesen und Sozialwirtschaft. Je besser ein Outplacement-Berater vernetzt ist, desto eher kann er für seine Mandanten alle Möglichkeiten

ausschöpfen, die sich aus diesen Netzwerken ergeben. Wer die entsprechenden Branchenkenntnisse hat, kann zudem zuverlässiger beurteilen, wohin sich die Märkte entwickeln und was diese Veränderungen für die eigenen Klienten bedeuten.

Wenn sich ein Mitarbeiter nach dem Trennungsgespräch entschieden hat, eine Outplacement-Beratung in Anspruch zu nehmen, sollte unmittelbar die erste Phase des Beratungsprozesses beginnen. Dann fällt es einem Klienten leichter, den Schock des unfreiwilligen Verlusts des eigenen Arbeitsplatzes zu überwinden. Sie sollten daher die Möglichkeit bekommen, Trennungsgründe, Wut, Ärger und Enttäuschung zu thematisieren. Die Affektbewältigung ist wichtig, um den Blick wieder nach vorn richten zu können. Nur mit psy-

chologischem Feingefühl ausgestattete Berater schaffen es, dass Klienten ihre Selbstzweifel schrittweise abbauen und wieder selbstbewusster werden.

Stärken- und Zielprofile abgleichen

Ist diese Phase abgeschlossen, gilt es, im Rahmen eines Seminars mit den betroffenen Fach- und Führungskräften eine berufliche Standortbestimmung und Neuorientierung vorzunehmen. Dabei sollte der Berater seine Klienten in ihrer Ganzheit sehen, als Persönlichkeit mit vielfältigen Fähigkeiten, Erfahrungen, Motiven, Wünschen, Werten und Ressourcen. Individuelle Stärken müssen erkannt, gefördert und in Szene gesetzt werden. Auch sogenannte Resilienzenerfahrungen, also wie der Einzelne schwierige Lebensphasen üblicherweise meistert, sollten erörtert werden. Darüber hinaus sollte das Selbstbild des Klienten mit dem Fremdbild der Kollegen bzw. des Coaches abgeglichen werden. Wahrnehmungsunterschiede sind häufig zu konstatieren und sollten besprochen werden.

Anschließend werden für jeden Klienten persönliche Stärken- und berufliche Zielprofile erstellt. Nicht selten eröffnet diese intensive Reflexion der aktuellen Situation bereits neue, mitunter überraschende berufliche Perspektiven. Aus der sogenannten Berufslaufbahnbilanz können schließlich berufliche Alternativen abgeleitet und später in einer Liste konkret definierter Zielgruppen verdichtet werden.

Jeder Einzelne sollte für sich klären, ob er für einen neuen Job den Wohnort

ENTSCHEIDER-FACTS

Für Anwender

- Beim Outplacement, das auch als Newplacement bezeichnet wird, unterstützen erfahrene Personalberater Fach- und Führungskräfte dabei, sich beruflich umzuorientieren und einen neuen Job zu bekommen.
- Für Unternehmen, die diese Jobexperten bezahlen, ist das Outplacement ebenfalls ein gutes Geschäft, denn die verbleibenden Mitarbeiter erleben das Unternehmen als fair.
- Je besser ein Outplacement-Berater vernetzt ist, desto eher kann er für seine Mandanten alle Möglichkeiten ausschöpfen.
- Der Klient muss versuchen, innerhalb der beruflichen Zielgruppe Unternehmen ausfindig zu machen, deren spezielle Nutzenanforderungen oder Engpässe und Problemsituationen in den Bereich seiner besonderen Stärken fallen.

wechsell würde, die Höhe des angestrebten Mindestjahreseinkommens, das Maß an Selbstständigkeit und Unabhängigkeit, das Streben nach Führungs- wie Personalverantwortung und ob eine Spezialisten- oder Stabsfunktion bevorzugt wird. Die Erfahrung lehrt, dass die Präferenzen individuell sehr verschieden sein können. Zu beachten ist dabei auch, dass die beruflichen Chancen sinken, wenn jemand nicht mobil und sehr sicherheitsorientiert ist. Denn: Wer eine hochrangige Position mit Entscheidungs- und Verantwortungskompetenz anstrebt, muss auch ein damit einhergehendes Positionsrisiko in Kauf nehmen.

Der Klient muss versuchen, innerhalb der beruflichen Zielgruppe Unternehmen ausfindig zu machen, deren spezielle Nutzenanforderungen oder Engpässe und Problemsituationen in den Bereich seiner besonderen Stärken fallen. Im Zuge dieser Überlegung ist eine erneute Eingrenzung der beruflichen Zielunternehmen möglich, so dass im Idealfall am Ende eine konkrete Zuordnung der anvisierten Aufgaben und Positionen zu den dafür relevanten Branchen und Unternehmen erfolgt.

Bewerbungs-Know-how aktualisieren

Bei den meisten Outplacement-Klienten liegt der letzte Positionswechsel viele Jahre zurück, so dass das Bewerbungs-Know-how aktualisiert werden muss. Dies erfolgt im Rahmen von Gruppenberatungen, in denen die Teilnehmer mit den Bewerbungs-Do's und

-Don'ts vertraut gemacht werden. Auch Vorstellungsgespräche sollten intensiv eintrainiert werden. In Einzelgesprächen können persönliche Fragen rund um den Bewerbungsprozess beantwortet und diskutiert werden.

Für jeden Klienten gilt es dann, eine Marketingstrategie und ein Elevator Pitch zu entwickeln. Deutlich zu machen ist jedoch, dass Aktionismus kontraproduktiv ist. Überstürzte Versuche, zum Beispiel über bestehende Kontakte zu Geschäftspartnern oder Freunden schnell einen neuen Job zu bekommen, wirken sich häufig negativ aus und sollten unterbleiben. Das heißt allerdings nicht, dass soziale Netzwerke wie LinkedIn oder Xing nicht nützlich sein können, um Kontakte aufzubauen, zu pflegen und an einen neuen Job zu kommen. Doch Networking sollte nicht im Übermaß, sondern immer mit Verstand und Fingerspitzengefühl betrieben werden.

Nachdem ein Klient eine neue Anstellung gefunden hat, muss die Beratung nicht zwangsläufig beendet sein. Die meisten Beratungsunternehmen bieten ihren Mandanten an, auch nach Vertragsabschluss in einem neuen Unternehmen eine weiterführende Beratung während der Einarbeitungsphase in Anspruch zu nehmen. Für den Fall einer frühzeitigen Beendigung des durch die Outplacement-Beratung zustande gekommenen neuen Arbeitsverhältnisses ist zusätzlich eine Garantie für die kostenlose Wiederaufnahme der Beratung innerhalb eines Jahres üblich.

Worauf bei der Auswahl von Outplacement-Beratern zu achten ist: Der Berater sollte

- selbst über langjährige Führungserfahrung verfügen,
- die Branche des Auftraggebers hervorragend kennen,
- Marketing-Know-how haben,
- psychologisch geschult sein,
- umfassend engagiert sein,
- eng vernetzt sind und
- sich Zeit nehmen für eine professionelle Betreuung.

Zehn Argumente für Outplacement-Beratungen:

- Unternehmen demonstrieren mit Outplacement soziale Verantwortung.
- Die Öffentlichkeit und die verbleibenden Mitarbeiter erleben das Unternehmen als fairen Arbeitgeber.
- 95 % der Teilnehmer werden erfolgreich und schnell vermittelt.
- Leistungsträger lassen sich leichter binden.
- Produktivitätsverluste werden verhindert.
- Begleitung von einzelnen Mitarbeitern während des Trennungsprozesses.
- Etablierung standardisierter Abläufe bei Entlassungen.
- Klare und definierte Abläufe sorgen für Kostenersparnis.
- Seltener Auseinandersetzungen vor dem Arbeitsgericht.
- Das beauftragende Unternehmen spart Geld für Abfindungen. ■

infoDIRECT

Kontakt zur Firma

pharma-food.de

P+F 605



Pharma+Food

Leserdienst

**Rückseite ausfüllen,
Abschnitt ausschneiden und
in Briefumschlag stecken.**

Hüthig GmbH
Redaktion Pharma+Food

Im Weiher 10
69121 Heidelberg

Noch schneller geht's

- per Fax: +49 (0) 6221-489 481
- per E-Mail: info@pharma-food.de
- per Internet: www.pharma-food.de/kontakt/kennziffer

Tragen Sie bitte Ihre Informationswünsche per Kennziffer in die vorgesehenen Felder auf der Rückseite ein. Die gewünschten Informationen erhalten Sie dann postwendend. Außerdem bekommen Sie so Ihr persönliches Exemplar der Pharma+Food und CHEMIE TECHNIK an Ihre Firmenanschrift.

Wenn Sie den Infoservice längere Zeit nicht in Anspruch nehmen, können wir die kostenlose Lieferung einstellen. Ein Anspruch besteht nur, wenn die Zeitschrift im Abonnement bezogen wird.