


# Die Orientierungshelfer

Nach der Kündigung: Outplacement-Berater bereiten auf den neuen Job vor



Wie ein Kompass nach der Kündigung: Beim so genannten „Outplacement“ werden vor allem entlassene Führungskräfte auf das vorbereitet, was nun kommt – Bewerbungen.

seine Kosten von seinem Büro aus ab, nachdem er die Bewerbungen gegengelesen und gegebenenfalls verbessert hat. Wird ein Bewerber zum Gespräch geladen, so bereitet Ortleb ihn mit Videotraining und Gesprächsführungstraining darauf vor. Wenn nötig, verordnet er auch Farb- und Stilberatung.

Was Dieter Ortleb tut, nennt man „Outplacement“. Der Begriff aus dem Englischen beschreibt die Beratung und das Karrieretraining für die Zeit nach der Kündigung. Outplacement etablierte sich zunächst in den 70er Jahren in den USA. In Deutschland gibt es Outplacement seit rund 20 Jahren. Der Markt wächst stetig. Nach Schätzungen des Bundesverbandes Deutscher Unternehmer (BDU) wurden im vergangenen Jahr rund 72 Millionen Mark mit Outplacementberatungen umgesetzt - 20 Prozent mehr als im Vorjahr. Dafür seien rund 1600 Personen im Einzeloutplacement und 13 700 im Gruppenoutplacement beraten worden.

Outplacementberatungen für Gruppen ist ein Trend, der an Bedeutung stetig zunimmt. Denn inzwischen beschränkt sich die beratende Vorbereitung mit dem Ziel neuer Job nicht mehr allein auf Führungskräfte. Auch entlassenen Arbeitnehmern von anderen Hierar-

Ein Vorzug der Einzelberatung ist die persönliche Betreuung. Sie ist umso wichtiger, je länger die Jobsuche dauert. „Nach sechs Monaten Arbeitslosigkeit sind die meisten Leute fix und fertig“, sagt Dieter Ortleb. Auch Wolfgang Krause ist „heißfroh“, daß die Gasag-Personalabteilung damals auf der Outplacementberatung bestand. „Familie und Freunde ermutigen mich auch“, sagt er. „Aber es ist einfach noch etwas anderes, wenn die Unterstützung von einem Fremden kommt.“ Außerdem profitiere er von Erfahrung und Weitsicht des Beraters. So rät Ortleb ihm, sich auch auf seiner Erfahrung entsprechende Ingenieurstellen zu bewerben. Das hätte Krause von sich aus nicht gewagt.

Freilich, zaubern kann Dieter Ortleb nicht. Führungskräfte über 50 bereitet er darauf vor, dass sie vielleicht keinen festen Job mehr finden werden und versuchen müssen, als Interims-Manager auf dem Markt Tritt zu fassen - und zwar außerhalb Berlins. Bislang habe er alle seine Einzel-Klienten zu deren Zufriedenheit vermittelt, sagt Ortleb. Das kürzeste Outplacement hat drei Monate gedauert, das längste elf. Ortlebs Schnitt liegt bei sechs Monaten.

Ähnlich ist der zeitliche Durchschnitt bei von Rundstedt und Partner, einem Beraterverbund, der bundesweit arbeitet. Ein Drittel der Klienten sind Führungskräfte. Zu ihnen gehörte im vergangenen Jahr Walter Berger (Name von der Redaktion geändert). Berger war Vorstandschef der deutschen Tochter einer internationalen Versicherung. 1999 schickte die Zentrale im Ausland einen neuen Chef nach Deutschland. Die Chemie stimmte nicht, Berger wurde entlassen.

Für Berger war die Kündigung vergleichsweise komfortabel: Er wurde im Oktober 2000 entlassen, das Kündigungsdatum lautete März 2002. So konnte er sich ganz in Ruhe in seiner Branche umsehen. Das Angebot der Outplacementberatung nahm er gerne an. „Ich brauchte jemanden, der mir sagte, wie ich auftreten sollte, wie ich meine Bewerbung gestalten sollte“, sagt der 57jährige.

Berger konnte die Beratung schon in Anspruch nehmen, bevor er arbeitslos wurde. Aus Sicht von Chefberater

Eberhard von Rund-

stedt ist das

optimal: „Da fal-

len die Leute gar

nicht erst ins mentale

Loch.“ Für Berger lief es bes-

tens. Er hatte gerade erst angefan-

gen, sich mit Hilfe psychologischer

Tests selbst richtig einzuschätzen,

da klappt es schon mit dem neuen

Job. Berger hatte sich umgehört und

alte Kontakte spielen lassen. Es gab

Angebote, zwar kein Vorstandspos-

ten, aber eine Stelle als Aktuar.

Berger meldete Interesse an und er-

stellte mit dem Outplacementbera-

ters seine Bewerbungsunterlagen.

Es klappte. Und es zeigt: Der Out-

placementberater kann viel für seine

Klienten tun. Eigentlich fast alles.

Nur bewerben müssen sich die

Kandidaten selbst

VON GUDRUN SONNENBERG

Ein schlechteren Zeitpunkt hätte sich der Berliner Wolfgang Krause für seine Jobsuche kaum auswählen können. Die Arbeitslosigkeit in der Region ist hoch, Jobs in Produktion und Fertigung sind Mangelware. Krause ist 46 Jahre alt und war bis Ende 2001 Hauptsachbearbeiter für die Erstellung energietechnischer Anlagen bei der Gasag in Berlin. Weil die Gasag sich intern in großem Umfang neu organisiert, ist sein Arbeitsplatz - wie viele andere auch - weggefallen. Was zu einer betriebsbedingten Kündigung führte.

Seit Sommer vergangenen Jahres ist Wolfgang Krause freigestellt. Er hat noch keinen neuen Job gefunden. Eine Situation zum Verzweifeln. Doch Krause verzweifelt nicht, er bewirbt sich. Dass er nicht aufgibt, verdankt er einem Rest von Fürsorge in der Personalabteilung der Gasag. Die verordneten ihm nämlich eine Outplacement-Beratung. „Ich wollte das damals gar nicht“, sagt Krause. „Ich hätte lieber eine höhere Abfindung gehabt.“

Das wiederum wollte die Personalabteilung nicht. Und so saß Krause eine Tages im Büro von Dieter Ortleb im Europa-Center am Breitscheidplatz.

Dieter Ortleb ist Inhaber der Ortleb Management Consulting Unternehmensberatung (OMC). Er berät und schult Fach- und Führungskräfte, die von ihren Unternehmen entlassen worden sind. Und zwar so lange, bis sie eine neue Stelle haben. Die Kosten dafür, bemessen nach dem Jahresbruttoeinkommen des zu beratenden Ex-Arbeitnehmers, trägt der ehemalige Arbeitgeber, der den Betrag in der Regel als Bestandteil der Abfindung verrechnet. Ortleb erstellt mit seinen Klienten ein Bewerbungsprofil, leitet an zu Selbstanalysen, berät, ermutigt, bestärkt. Er hilft bei der Erstellung sämtlicher Bewerbungsunterlagen und schickt jedes einzelne Bewerbungsschreiben seiner Klienten auf

chiestufen wird Outplacement angeboten. Wobei sich der Berater zu meist auf Grundsätzliches beschränken muss, weil mit der Gruppe anders zu verfahren ist als mit einzelnen Klienten. So werden beim Gruppenoutplacement vor allem die eigenen Fähigkeiten der Teilnehmer herausgestellt und die Bewerbungsunterlagen optimiert. Was gerade denen nützt, die älter und nun ohne Arbeitsplatz sind, denn denn gerade sie sind oft nicht mehr auf dem Laufenden, wie eine Bewerbung auszusehen hat