

Der Karriere-Killer, Folge 6*: Outplacement oder unabhängige Karriereberatung ?

Hasso H. war am Anfang überzeugt, dass ein Outplacement für ihn nur Vorteile bringen würde. Als klar war, dass er seine jetzige Firma verlassen muss, bot man ihm im Rahmen eines Aufhebungsvertrages an, einen Outplacement-Berater zur Seite zu stellen. Dieser würde ihm bei der Suche nach einer neuen Perspektive unterstützen und auch den Übergang von der alten zur neuen Firma möglichst sanft gestalten. Er werde also nicht arbeitslos, sein Lebenslauf sei daher makellos und ohne Lücken. Natürlich fühlte sich Herr H. auch mehr als wertgeschätzt, weil sich doch sein Arbeitgeber so sehr um seine berufliche Zukunft kümmerte.

Viele Arbeitgeber bieten ihren – oft langjährigen – Mitarbeitern ein Outplacement an, das den nahtlosen Übergang in die neue Aufgabe sicher stellen soll. Ganz uneigennützig ist die Unterstützung der Arbeitgeber natürlich nicht: Unter dem Stichwort „faire Trennung“ hofft man darauf, durch die Freisetzung von qualifizierten Mitarbeitern, kein schlechtes Image zu erhalten – auf Neudeutsch: man tut etwas für das Employer Branding.

So erging es auch dem erfahrenen Manager eines großen Verbandes, der motiviert die Zusammenarbeit mit seinem neuen Berater anging. Nach einigen Monaten zog er jedoch eine ernüchterte Bilanz: Der Outplacement-Berater hatte ihm wenig passende Jobangebote unterbreitet, der Suchprozess dauerte viel zu lange und die wenigen Gespräche, die er bei potentiellen neuen Arbeitgebern hatte, waren alles andere als zielführend verlaufen. Nachdem er genauer recherchiert hatte, fand er heraus, dass der Outplacement-Berater einen knallharten Vertrag mit seinem (Ex)-Arbeitgeber hatte. Je schneller der Berater den ehemaligen Manager in ein neues Beschäftigungsverhältnis vermitteln würde, desto höher war die Provision. Ob bei dieser Konstellation, die Wünsche des Kandidaten immer im Vordergrund standen? Karriereberater Wolfgang Wagner weiß auch von einem Beratungs-Fall zu berichten, bei dem sein Kunde recht verzweifelt in die Beratung kam, weil er innerhalb der Probezeit die Kündigung erhalten hatte. Bei dem Arbeitgeber handelte es sich um einen Wettbewerber des vorletzten Arbeitgebers, der ihm ein Outplacement bezahlt und organisiert hatte – Honi soit qui mal y pense (ein Schelm, der Böses dabei denkt). Das vom alten Arbeitgeber organisierte Outplacement hatte erhebliche Nachteile.

Vom Vermittlungs- zum Kündigungsfall: Fallstricke beachten

Man kann daher nur jedem, der sich mit Outplacement beschäftigt, raten, ein paar Fallstricke zu vermeiden:

1. Der Aufhebungsvertrag sollte ein Budget für ein Coaching oder Outplacement ohne Vorgaben enthalten. Das Budget sollte an den Mitarbeiter ausgezahlt werden, der dies dann mit einem Berater seiner Wahl individuell und vertraulich abrechnen kann. Eine Verbindung zwischen externem Berater und früherem Arbeitgeber sollte grundsätzlich unterbleiben.
2. Das individuelle „Karriere-Budget“ sollte keine Anrechnung enthalten auf Abfindungen, Verrechnungen mit Urlaubsabgeltungen oder sonstigen dem Mitarbeiter zustehenden Vergütungen.

3. Die Unabhängigkeit des Kandidaten bei der Wahl der beruflichen Zukunftsoptionen ist dabei oberstes Gebot. Eine unabhängige Karriereberatung stellt die Wünsche und Ziele des Jobsuchenden in den Mittelpunkt und schließt das gleichzeitige Tätig werden als Outplacementberater aus. Viele Karriereberater arbeiten „für beide Seiten“, das sorgt für mehr Umsatz, führt aber häufig zu Interessen-Kollisionen, wie das typische Beispiel unseres Kunden zeigt. Noch vertrackter wird die Situation, wenn der Karriereberater gleichzeitig als Personalberater tätig ist – dazu später noch mehr.

Vertrauen statt Kontrolle

Die unabhängige Entscheidungskompetenz des „Ex“-Angestellten setzt ein grundsätzliches Vertrauen zwischen Mitarbeiter und Unternehmen voraus. Denn der Mitarbeiter könnte sich auch beim Wettbewerb ins Gespräch bringen und so seinem alten Arbeitgeber „Bauchschmerzen bereiten“.

Letztlich kann man aber die Eigenvermarktung nicht verhindern und es schadet dem Unternehmen letztlich, wenn durch das Einschalten eines „gebriefften“ Outplacementberaters und/oder Headhunters die Fronten sich verhärten. Der frühere Mitarbeiter löst sich ja nicht in Luft auf und meist hat man, manchmal auch erst nach Jahren, doch wieder miteinander zu tun.

So war es auch bei unserem Kunden: Nachdem er mit der Outplacementberatung nicht weiter kam, nahm er seine Karriereentwicklung selbst in die Hand und konnte mit Hilfe einer individuellen und unabhängigen Karriereberatung, die er sich selbst gesucht hat, innerhalb weniger Monate beim Wettbewerb einsteigen. Dort verriet man ihm nach der Vertragsunterzeichnung, dass der mit ihm befasste Outplacementberater auch als Personalberater tätig sei und seine Mandate gerne auch zur Akquise für das Headhunting nutze.

Fazit: Outplacement ist nur dann sinnvoll, wenn sich der Berater an bestimmte Grundregeln hält und der Kandidat in seiner Eigensuche und Eigenvermarktung nicht beschränkt wird.

Manche Führungskräfte fragen sich auch, ob sie sich von ihrem Ex-Arbeitgeber überhaupt unterstützen und „in die Karten schauen“ lassen wollen. Denn schließlich sind sie von der hoch gelobten Führungskraft zum Kündigungsfall geworden. Nun geht es um eine gut verhandelte Abfindung, eine klare Trennung, zu der ein faires Arbeitszeugnis, bei Top-Führungskräften eine eindeutige Sprachregelung in der Öffentlichkeit genauso gehören wie eine Freistellung und eine rechtzeitige eigenverantwortliche Konzentration auf die neue Aufgabe.

Die Frage, ob sich dies mit bezahltem Outplacement vereinbaren lässt oder doch eher unabhängige Beratung gefragt ist, sollte sich jede Führungskraft beantworten, bevor er/sie in Verhandlungen mit dem „alten“ Arbeitgeber einsteigt.

*Der **Karrierekiller greift** Themen aus der Beratungspraxis von Bewerber Consult (www.bewerber-consult.de) auf. Häufig werden diese Themen/Fragestellungen übersehen oder von Betroffenen zu wenig berücksichtigt. Der Karrierekiller hat daher Ratgebercharakter.

Bewerber Consult hat sich spezialisiert auf die Bewerbungs- und Karriereberatung sowie das Karrierecoaching von Hochqualifizierten (Ärzte, Akademiker/innen aller Fachrichtungen) und Führungskräften/ Executives – und arbeitet ausschließlich für Arbeitnehmer, um „Interessenskonflikte zu vermeiden“. Außerdem berät das von Dr. Birgit Zimmer-Wagner und Wolfgang Wagner, M.A. als GbR geführte Beratungsunternehmen Abiturienten, die Führungskräfte von Morgen, bei der Studien- und Berufswahl. In mehr als 10 Jahren Marktpräsenz haben bereits viele hundert Kandidaten von der Erfahrung und Expertise der Karriereberatung Bewerber Consult profitiert.

Der Abdruck ist honorarfrei.

Um Belegexemplare wird gebeten.

Für weitere Fragen wenden Sie sich bitte an:

Dr. Birgit Zimmer-Wagner

dr.birgit.zimmer-wagner@bewerber-consult.de

Tel. 069 – 588 069 960

Juli 2012