

## ePlacement

# Professionelles Freisetzungsmann



### Annemette ter Horst,

MBA, Jahrgang 1966, war nach dem Studium der BWL und der Kommunikationswissenschaften u.a. als Marketingmanagerin eines Mineralölkonzerns sowie als Personalberaterin bei einer international führenden Managementberatung tätig. Seit Januar 2003 ist sie Senior-Partnerin bei JOBHUNTinc. Consultants (vorher JOBHUNTERS.DE)

Mindestsatz im Einzel-Outplacement, der erfahrungsgemäß ca. 4- bis 5-mal so hoch liegt, lässt erahnen, dass der Schwerpunkt der Maßnahme nicht in Form einer individuellen Betreuung sondern in der Gruppe praktiziert wird.

### Welche Vorteile bietet ePlacement?

Außer den klassischen Argumenten für Outplacement, wie das Vermeiden von Imageschäden, Konfliktpotenzial, Loyalitätsverlusten, Rechtsstreitigkeiten, Kostenbegrenzung etc., sprechen eine Reihe weiterer Gründe speziell für ePlacement. So birgt die bisher praktizierte „Zwei-Klassen-Behandlung“ von ausscheidenden Fach- und Führungskräften einerseits sowie tariflichen Mitarbeitern andererseits Konfliktpotenzial und steht oft der proklamierten Unternehmenskultur konträr gegenüber. Darüber hinaus müssen ePlacement-Klienten nicht ihren Arbeitsplatz verlassen, sondern können von dort aus oder von zu Hause zeitlich sehr flexibel mit ihrem Berater kommunizieren. Eine Freistellung der Mitarbeiter sowie die Bereitstellung von Räumlichkeiten entfällt also. Weiterhin können via ePlacement auch einzelne Mitarbeiter outplaced werden, was im Gruppen-Outplacement eben nicht möglich ist. Eine in der Praxis regelmäßig beobachtete Erfahrung ist außerdem, dass sich der Kontakt zwischen Berater und Klient aufgrund der größeren Anonymität am Telefon oft deutlich offener gestaltet, da gerade entlassene Fach- und Führungskräfte häufig Angst davor haben, vor dem Gegenüber ihr Gesicht zu verlieren.

### Wie muss sich der Laie eine ePlacement-Betreuung vorstellen?

Im Idealfall beginnt eine Betreuung unmittelbar nach Ausspruch der Freisetzung mit einem ersten Gespräch; in der Regel via Telefon. In diesem Gespräch gilt es zunächst einmal, den Betroffenen aufzufangen und Emotionen zu kontrollieren. Jener muss erkennen, dass es auch nach einer Kündigung berufliche Perspektiven für ihn gibt. Sobald die Formalitäten geklärt sind und die seitens des Beraters benötigten Unterlagen vorliegen, analysieren Berater und Klient dessen Situation, erarbeiten Zielpositionen und gewichten diese entsprechend. Im Anschluss daran konzipiert der Berater eine individuell auf den Klienten abgestimmte Bewerbungskampagne, vor dessen Realisierung natürlich auch durchsetzungsstarke

**Aufgrund der hohen Kostenintensität von individuellen Einzelberatungen stand das Instrument Outplacement Unternehmensverantwortlichen bei Massenentlassungen meist lediglich in Seminarform zur Verfügung. Durch die Virtualisierung des Kontakts via Telefon und Internet zwischen Berater und Betroffenen bieten Unternehmen Arbeitgebern mit Freisetzungsbefehl jetzt die Möglichkeit, nicht mehr nur Topmanager vor der Arbeitslosigkeit zu bewahren, sondern Personalabbau hierarchieübergreifend konfliktarm zu gestalten. Über die Vorteile des ePlacements gegenüber klassischem Outplacement sprach die Redaktion mit Annemette ter Horst.**

**Frau ter Horst, Outplacement, die professionelle Unterstützung für freizusetzende Mitarbeiter, wird auch in Deutschland immer häufiger eingesetzt, um Personalabbau verantwortungsbewusst zu gestalten. Sie haben mit ePlacement eine virtuelle Form der Betreuung entwickelt. Was verbirgt sich dahinter?**

Resultierend aus den mehrjährigen Erfahrungen unserer Berater im Bereich Outplacement sind wir der Auffassung, dass eine Betreuung in Seminarform keine ausreichende Individualität leisten kann. Auch wenn einige Anbieter sich bemühen, eine gewisse persönliche Komponente mit einzubauen, liegt der deutliche Schwerpunkt stets in der Gruppenbetreuung. Eine individuelle Einzel-Outplacementmaßnahme hingegen wird aufgrund der hohen Kostenintensität auch künftig von Unternehmen nur sehr begrenzt eingesetzt werden. Unser Ziel bei der Entwicklung von ePlacement als virtualisierte Alternative war es daher, eine durchgehend individuelle Betreuung der Betroffenen durch einen persönlichen Berater auf dem Kostenniveau eines Gruppen-Outplacements zu bieten. Auf dieser Basis hat JOBHUNTinc. Consultants mit ePlacement ein Konzept entwickelt, welches exakt dies leistet.

### Wie hoch ist das Kostenniveau eines durchschnittlichen Gruppen-Outplacement?

Die Kosten liegen je nach Leistungsumfang bei seriösen Anbietern etwa zwischen 3 000 und 5 000 Euro. Schon die deutliche Differenz zum

Anzeige

#### JAZA-Beratung

Konfliktmanagement – Mobbing – berufliche Entwicklung

☎ 030/85 96 56 55

## agement via Internet

Bewerbungsunterlagen erstellt werden. Im Anschluss an die oft breit gefächerten Maßnahmen am Arbeitsmarkt, z.B. auch treuhänderische Kontaktaufnahme zu potenziellen Arbeitgebern und Ansprache von bestehenden Kontakten durch den Berater, coacht dieser den Klienten u.a. auch bei der Entscheidungsfindung. In der Regel findet der Kontakt dabei ausschließlich via Telefon und Internet statt.

### Welche Zielgruppen kommen für eine ePlacement-Maßnahme in Frage?

Grundsätzlich ist das Instrument ePlacement sicherlich für nahezu alle Hierarchieebenen vorstellbar. Gleichwohl liegt einer der wesentlichen Vorteile in den, im Vergleich zur klassischen Einzelberatung, deutlich reduzierten Kosten, so dass auch Hierarchieebenen unterhalb des Top-Managements individuell und damit optimal durch ihren persönlichen Coach betreut werden können. Haupteinsatzgebiet unseres Instrumentariums ist daher die Neupositionierung von Mitarbeitern unterhalb des Top-Managements, welche infolge von Personalabbau ihren Arbeitsplatz verloren haben.



### Das heißt, Sie vermitteln auch weniger qualifizierte Sachbearbeiter?

Unser Klientenpool ist durchaus sehr breit gefächert. Das beginnt beim gewerblichen Arbeitnehmer mit einem Jahreseinkommen von 20 000 Euro und endet z.Zt. bei einem Vorstandsmitglied mit knapp einer halben Million Euro. Der überwiegende Teil sind jedoch Angestellte sowie Fach- und Führungskräfte mit einem Einkommen zwischen 40 000 und 70 000 Euro. JOBHUNTinc. Consultants ist jedoch keine Arbeitsvermittlung. Wir verstehen uns als, meines Wissens übrigens weltweit einzige, internetgestützte Outplacement- und Karriereberatung. Daher vermitteln wir keine Klienten,

sondern begleiten sie zielgerichtet zu der angestrebten Position.

### Wie hoch ist die Quote der durch ePlacement positionierten Arbeitnehmer?

Es ist immer sehr schwierig, allgemein gültige Zahlen zu nennen, zumal die Erfolgsaussichten sehr stark mit der Situation und der Flexibilität des einzelnen Klienten zusammenhängen und natürlich auch mit der Situation am Arbeitsmarkt korrelieren. In der Praxis bewegt sich unsere Erfolgsquote jedoch derzeit zwischen 75 und 85 Prozent. Die hierfür benötigte Zeit liegt durchschnittlich bei 6 bis 7 Monaten.

### Welche Leistungen enthält ePlacement?

Bezüglich Inhalt und Ablauf orientiert sich ePlacement grundsätzlich an der im klassischen Einzel-Outplacement gebotenen Leistung. Der wesentliche Unterschied ist der im Regelfall virtualisierte Kontakt zum Klienten. Fairerweise muss man sagen, dass wir natürlich bei der Konzeptentwicklung den Umfang in einigen Punkten begrenzen mussten, um einen derartigen Preis anbieten zu können. Das bedeutet in erster Linie, dass wir stets bestrebt sind, unseren Fokus auf die tatsächlich aktiven Maßnahmen am Arbeitsmarkt zu richten.

### Die Mehrzahl der Outplacement-Anbieter proklamieren den Ansatz, lediglich Hilfe zur Selbsthilfe zu geben. Welchen Ansatz verfolgen Sie?

Zweifelloos stellt Coaching einen wesentlichen Teil unserer Dienstleistung dar. Allerdings halte ich den Ansatz, lediglich Hilfe zur Selbsthilfe geben zu wollen, gerade im Bereich Gruppen-Outplacement für unzureichend. Es ist unrealistisch zu erwarten, dass man einen Betroffenen in einigen Seminartagen auch nur annähernd auf den Wissenstand eines darauf spezialisierten Beraters bringen kann. Selbst wenn es dem Referenten gelingt, sein komplexes Fachwissen komprimiert zu vermitteln, kann seitens des Betroffenen erfahrungsgemäß nur ein Bruchteil davon auch tatsächlich umgesetzt werden. Wir präferieren daher einen sehr praxisorientierten Ansatz, der darauf abzielt, unseren Klienten schnellstmöglich angemessen neu am Arbeitsmarkt zu positionieren.

## Neuorientierung strategisch planen

Professionelles Outplacement bedeutet heute systematisches und positives Karrieremanagement. Auf der Grundlage des individuellen Eignungsprofils ermitteln wir die Karriereziele von Führungskräften und unterstützen sie bei deren Realisierung.

- Wir gestalten und begleiten den Prozess, angefangen bei der Bewältigung der Ausgangssituation bis zur erfolgreichen Aufnahme der neuen Aufgabe.
- Mehr als 70% unserer Klienten erreichen so ihre Ziele trotz der derzeitigen schwierigen Lage auf dem Arbeitsmarkt noch während der Restlaufzeit ihres alten Vertrages.

Auf der Basis jahrzehntelanger Erfahrung und mit über 140 Standorten im globalen Beratungsverbund verknüpfen wir Internationalität mit konkreter regionaler Marktkennntnis und sind Marktführer in Europa.

Rufen Sie uns zu einem Informationsgespräch an, oder besuchen Sie unsere Homepage.

0211 / 5 58 67 60  
www.muehlenhoff.com

arbora

Mühlenhoff + Partner  
Managementberatung

Berlin · Düsseldorf · Frankfurt · Hamburg ·  
München · Stuttgart · Wien · Linz · Basel · Zürich