

Teil 3: Kommentar zu Outplacement – Die Beraterwahl



Hans Rainer Vogel ist geschäftsführender Gesellschafter der Vogel & Detambel – Coaching for Executives in Wiesbaden

Die Wahl eines Outplacement-Beraters ist eigentlich Sache der Person, die arbeitslos wird. Faktisch läuft es aber ganz anders: Es gibt in Deutschland einige wenige große Outplacement-Gesellschaften mit Niederlassungen in allen größeren Städten und eine unübersehbare Zahl von kleinen regionalen Gesellschaften und Einzelberatern. Die meisten – großen wie kleinen – Outplacement-Berater führen kostenlose Vorgespräche. Wer dieses Angebot clever ausnutzt, der weiß nach vier oder fünf Vorgesprächen mehr über sich

und seine Marktchancen, als nach monatelanger Zusammenarbeit mit einem ungeeigneten Coach. In solchen Vorgesprächen bekommt man außerdem ein Gespür dafür, welchen Service man wirklich braucht und was eher überflüssig ist. Und das Wichtigste: Man merkt sehr schnell, ob die „Wellenlänge“ stimmt. Aber Vorsicht: Der Gesprächspartner des Vorgesprächs ist oft nicht der zukünftige Coach. Wer nicht darauf besteht, seinen zukünftigen Coach persönlich kennenzulernen, und die Art der Zusammenarbeit abklärt, darf sich nicht wundern, wenn er es später immer wieder mit anderen Personen zu tun bekommt.

Büroservice – ja oder nein?

Manche Outplacement-Gesellschaften lassen einem gar nicht die Wahl – es gibt nur das Komplettpaket. Es gibt aber genügend Berater, die keinerlei Büroservice anbieten und entsprechend preisgünstig sein können. Das schönste Büro nützt dem Mandanten ohnehin wenig, wenn es 50 oder mehr Kilometer von seiner Wohnung entfernt ist. Wer Büroservice wirklich braucht, weil sich zu Haus kein ru-

higes Plätzchen zum Arbeiten und Telefonieren findet, bekommt ihn anderswo jederzeit günstiger: Komplett ausgestattete Büros kann man stunden-, tage-, wochen- oder monatsweise mieten. Wer Hilfe beim Schreiben benötigt, bekommt ihn beim Schreibservice; den gibt es eigentlich überall – selbst in strukturschwachen Gebieten. Ein Blick ins Branchenverzeichnis genügt.

Manche Outplacement-Berater verstehen ihre Dienstleistung als „Hilfe zur Selbsthilfe“, andere betten ihren Mandanten auf Rosen, verwöhnen ihn mit viel Komfort und lesen ihm jeden Wunsch von den Augen ab. Welcher Variante man den Vorzug gibt, ist eine Frage des Preises und der Präferenzen. Entscheidend ist, sich vor einer Auftragsvergabe Klarheit darüber zu verschaffen, welcher Kategorie der ausgewählte Berater angehört, wie weit die versprochenen Hilfestellungen gehen und wie die Arbeitsteilung im Einzelnen aussehen wird. Wer erwartet, dass man ihm alle Bewerbungen postfertig macht und versendet, wird sicherlich enttäuscht oder sogar verärgert sein, wenn er nachträglich erfährt, dass er die Briefmarken selber lecken und aufkleben muss.

Bei der Ist-Analyse der Persönlichkeit, die am Anfang der Beratung steht, setzen viele Berater Verfahren der Personaldiagnostik ein. Das kann in Einzelfällen ganz hilfreich sein, sollte aber nicht über-

bewertet werden. Diagnoseverfahren werden gern mit ein wenig wissenschaftlichem Hokusfokus garniert, haben aber oft nicht den Erkenntniswert, den sich der Außenstehende davon verspricht. Wer nach ein paar Stunden Test das Ergebnis erhält, er sei ein „dominanter Grün-Blau-Mischtyp“, wird damit wenig anfangen können, es sei denn, er stellt seine Job-Suche erst einmal zurück, um sich dem Studium von Persönlichkeitsmodellen zu widmen. Dass er daraus ohne die Hilfe eines Dolmetschers die richtigen Schlüsse für seine Suche zieht, ist jedenfalls recht unwahrscheinlich. Es wäre vermutlich hilfreicher und zielführender gewesen, er hätte Freunde, Bekannte, Kollegen oder ehemalige Vorgesetzte um eine persönliche Einschätzung gebeten, um mehr über sein Fremdbild zu erfahren.

Beratungsdauer und Kontakte

Manche Beratungsgesellschaften schmücken sich gerne mit „Besetzungs- oder Erfolgsquoten“. Leider sind die Angaben, die hierzu üblicherweise gemacht werden, nichtssagend, weil damit keinerlei Aussage über die Dauer der Beratung getroffen wird. Je länger die Dauer der Beratung, desto höher natürlich auch die Erfolgsquote; eine lange Beratungsdauer ist aber kein Qualitätsbeweis. Die Zeit, die zum Finden einer

Sonderdrucke

aus unseren Fachzeitschriften

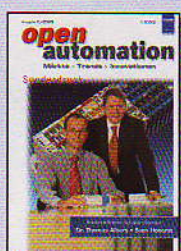
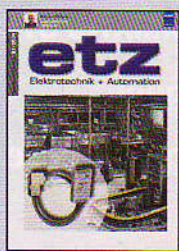
etz
Elektrotechnik + Automation

ntz
Innovationen der Kommunikationstechnik

building automation
Elektroinstallation

open automation
Märkte - Trends - Investitionen

Preislisten und Bestellformulare finden Sie unter: www.vde-verlag/zeitschriften/sonder.html



ab 500 Exemplare

Anfragen und Bestellungen bitte an:



VDE VERLAG GMBH
Berlin · Offenbach

Herstellung / Frau Amrhein
Bismarckstraße 33 · 10625 Berlin
Telefon: (030) 34 80 01-31
Fax: (030) 341 06 27
E-Mail: amrhein@vde-verlag.de
www.vde-verlag.de

Werb-Nr. 050235

neuen Position benötigt wird, ist wohl doch eher ein Spiegelbild der Konjunktur oder eine Maßzahl für „Qualität“ der betreuten Mandanten; als Gütekriterium für den Berater ist sie ungeeignet – also: Vorsicht vor Augenwischerei.

Apropos Augenwischerei: Manche Outplacement-Berater rühmen sich ihrer hervorragenden Kontakte zu Personalberatern, so dass der Eindruck entsteht, man habe seinen nächsten Job bereits in der Tasche, sobald man sich auf die Zusammenarbeit mit ihnen einlässt. Völliger Unsinn! Jedem Stellensuchenden bleibt es unbenommen, sich allen Personalberatern dieser Erde selbst (schriftlich) vorzustellen. Hat man die richtigen Voraussetzungen für einen Job, den der Personalberater zu besetzen hat, dann hat man „gute Karten“ – auch ohne Outplacement-Berater. Hat man die falschen Voraussetzungen, dann nützt auch der beste Kontakt zwischen Personal- und Outplacement-Berater nichts: Die Entscheidung über die Einstellung trifft schließlich nicht der Personalberater, sondern dessen Kunde.

Beratungsinhalte

Ob die Bewerbungsmappe aus Kunststoff oder Karton sein soll, ob das Bewerbungsfoto in Schwarz-Weiss und Querformat sein darf – diese Fragen sind zwar nicht völlig nebensächlich, aber es sind eher Randthemen – „Pflichtübungen“ sozusagen, die nur einen Bruchteil des Outplacement-Programms repräsentieren. Viel wichtiger und zeitintensiver ist die Kür, also das Abarbeiten von Fra-

gestellungen, z. B.: Wer bin ich? Was will ich? Wo haben ich gute Chancen? Welche Teilmärkte sind so wettbewerbsintensiv, dass ich sie besser meide? Wo gibt es konkrete Vakanzen oder Anknüpfungspunkte? Was muss ich tun, um dort zum Zuge zu kommen? Auf diese Fragen bekommt man nur dann eine wirklich gute Antwort, wenn man einen wirklichen guten Berater bzw. Coach hat. Je mehr Personen aufseiten der Beratungsgesellschaft an der Beratung/dem Coaching beteiligt sind, desto mehr Skepsis ist geboten. Es ist nicht jedermanns Sache, sich wie in einem seelenlosen Großklinikum von Spezialist zu Spezialist schieben zu lassen.

Dreh- und Angelpunkt des Erfolgs im Outplacement ist die Qualifikation und Erfahrung des Beraters/Coaches. Je besser der die bisherigen und/oder zukünftigen Tätigkeitsfelder seiner Schützlinge kennt, desto erfolgreicher wird die Zusammenarbeit sein. Man sollte also in erster Linie den Werdegang und die Berufserfahrung seines zukünftigen Coaches ausloten. Man kann ihn ohne Weiteres darum bitten, einen (schriftlichen) Lebenslauf vorzulegen, damit man weiß, worauf man sich einlässt – oder eben besser nicht einlässt. Auch sehr gute und erfolgreiche Coaches können im Einzelfall die absolut falsche Wahl sein. Denn wer zum Beispiel einen Heil- und Pflegeberuf anstrebt, ist mit einem lupenreinen „Industrieberater“ wahrscheinlich genauso schlecht bedient, wie der Industriemanager, der sich von einem ehemaligen Leiter der Telefonseelsorge coachen lassen muss. ■

Kothes: Beratungsdienstleistung für rechtssichere Betriebsanleitungen

Ob Maschinenbau, Elektro- oder Verbraucherprodukte, es gibt keinen Hersteller technischer Produkte, der von der Technischen Dokumentation ausgeschlossen ist. Nach dem Geräte- und Produktsicherheitsgesetz (GPSG) kann ein Produkt nur dann als sicher betrachtet werden, wenn es den geltenden Normen und Richtlinien entspricht. Dazu zählen unter anderem Montage- und Wartungsanleitungen, Installationsvorschriften, Warnhinweise, Gebrauchs- und Bedienungsanleitungen. Die meisten mittelständischen produzierenden Unternehmen wägen sich gerade in Bezug auf die Rechtssicherheit auf „tragendem Eis“.

Bei einer Überprüfung fand die Firma Kothes heraus, dass von ca. 100 Bedienungs- und Betriebsanleitungen nur ca. 15 % den rechtlichen Anforderungen entsprechen. Das Kempener Dienstleistungsunternehmen bietet an, vorhandene Betriebsanlei-

tungen anhand der relevanten Normen zu überprüfen, einen Bericht über die Mängel der jeweiligen Dokumentation zu erstellen und konkrete Verbesserungsvorschläge zu machen. Haftungsrechtliche Konsequenzen für Unternehmen werden somit minimiert.

Je weiter die Globalisierung fortschreitet, in desto mehr Sprachen müssen die jeweiligen Anleitungen verfasst werden. Vorgeschrieben für die EU ist die Auslieferung der Anleitung in der Erstellungssprache und der Sprache des Landes, in dem ein Produkt verkauft bzw. in den Verkehr gebracht wird. Hier liegt ein weiterer Aufgabenschwerpunkt. Kothes stellt die richtige Übersetzung sicher. Über geltende gesetzliche Bestimmungen und die vollständige Übertragung des Haftungsrisikos auf das Dienstleistungsunternehmen informiert eine kostenlose Informationsbroschüre. Details unter www.kothes.de. ■

Command Station Rundum IP65

Bedienkonzept im formschönen Aludesign



- **Panel Industrie PC** mit Low-Power Pentium Prozessor
- **DVI Monitor Panel** für abgesetzte Bedienung
- 15"/19" Industrie TFT mit Touch-Screen
- Bedien- und Befehlskonsole
- Tragarmmontage

- Industrie PC / Monitore
- Bedienstation
- Soft-SPS
- Visualisierung
- Automation Solution

Mit der richtigen Strategie zum Ziel.

Digitec Engineering GmbH
Grünstr. 36, D-40667 Meerbusch

Fon: +49(0)2132-9904 0
Fax: +49(0)2132-72190