

Outplacement als Schlüsselerlebnis - die positive Wende im Leben

Die Trennung als Chance

Eigenverantwortung wird von den Beteiligten - Arbeitnehmern wie Arbeitgebern - als das Schlüsselwort bei einem Outplacement bezeichnet. Sie bedeutet, durch aktives Gestalten die eigene Zukunft selber in die Hand zu nehmen.

«Danke», sagte ich ein Jahr danach zu meinem früheren Chef, «dass Sie mich damals entlassen haben». Zu jener Zeit war ich 42 Jahre alt und arbeitete als Manager in einem bekannten Schweizer Unternehmen. Eines Tages wurde das halbe Management abgebaut - davon betroffen war auch meine Stelle. Das war ein riesiger Schock für mich. Zorn und Scham wechselten sich in der Folge immer wieder ab. Mein Selbstwertgefühl, mein Stolz, der ganze Glaube an meine Leistungen waren durch diesen Entscheid plötzlich in Frage gestellt. Existenzielle Zukunftsängste befielen mich, den über 40-jährigen - und zudem scheute ich die «Offenbarung» gegenüber meinen Nachbarn und Bekannten.

Es war eine schwierige Zeit. Eine Zeit aber auch, in der ich einen überaus wichtigen inneren Prozess durchlief, in dessen Verlauf in mir eine Kraft und Überzeugung wuchsen, die mich bis heute nicht verlassen haben. Deshalb konnte ich auch damals den Satz, der diesen Artikel einleitet, mit tiefer Überzeugung aussprechen.

Statt wie bisher nach einem möglichst konformen Leben zu streben, stellte ich mir in dieser Phase Fragen: Wozu fühle ich mich wirklich berufen? Was will ich aus meinem tiefsten Innem heraus erreichen? Und statt dem Arbeitsmarkt unter allen Umständen gefallen zu wollen, sagte ich mir «Ich bin jemand, ich kann etwas - und genau das wird der Markt honorieren. Aber ich entscheide jetzt selber, wohin mich der weitere Weg führt!» Ich nahm die Verantwortung für meine Zukunft selbst in die Hand.

Motivation dank Selbsterkenntnis

So entpuppte sich die Zäsur der Entlassung schlussendlich als mein persönliches und berufliches Schlüsselerlebnis. Daraus reifte in mir der Gedanke, auch anderen in solcher Situation zu ihrem Schlüsselerlebnis zu verhelfen - denn genau das ist der Keim jedes Outplacements. Meine Qualifikationen und meine Erfahrung als Vorgesetzter in Linienfunktionen und im Human Resources Bereich - verbunden mit der selbst erlebten Realität als Betroffener - gaben mir die Legitimation zu dieser neuen beruflichen Existenz.

Der Begriff «Outplacement» wird auch heute noch oft falsch verstanden, geht es doch nicht darum, einen freigestellten Mitarbeiter durch Beizug eines «Outplacement-Beraters» irgendwo anders «unterzubringen». Im Zentrum der Outplacement-Arbeit steht vielmehr die Führung des Betroffenen auf dem Weg, seine weitere berufliche Entwicklung zu hinterfragen und neue, wichtige

Erkenntnisse zu gewinnen.

Dabei steht in erster Linie der Mensch, die Persönlichkeit, im Zentrum - und nicht die beruflichen Fertigkeiten. Fast ausnahmslos alle meiner Klienten haben mir rückblickend bestätigt, dass diese Phase der Selbsterkenntnis entscheidend gewesen sei für ihre neue berufliche Richtung. Hier liegt also die Quelle des Erfolgs. Im Outplacement-Prozess geht es darum, den Weg zu dieser Quelle freizumachen. Wenn das gelingt, können auch die wichtigen Fragen mit aller Ehrlichkeit angegangen werden:

- Weiss ich, wer ich bin?
- Kenne ich meine persönliche und meine berufliche Einzigartigkeit?
- Weiss ich, wann, wo und warum ich Bestleistungen erbringe?
- Bin ich ein attraktiver Arbeitnehmer?
- Kenne ich meine besonderen Kompetenzen?
- Weiss ich genau, was man unter «Networking» versteht?
- Kenne ich die "Tools" für den beruflichen Erfolg?

Wer bin ich? Was kann ich? Was will ich? Die Antworten auf diese Fragen zeigen auf, wo das wahre Potenzial liegt, wo die einzigartigen Fähigkeiten verborgen sind.

Erfolg dank Eigenverantwortung

Diese Selbsterkenntnis ist das Schlüsselerlebnis für jeden Betroffenen. Sie setzt ungeheure Energien frei, sie treibt ihn an. Er entwickelt eine klare Vorstellung dessen, was für ihn Sinn macht. Das motiviert ihn. Nun nimmt er die Zügel selbst in die Hand. Er übernimmt die Verantwortung für sein Weiterkommen. Und hat dennoch auch in dieser Phase die Gewissheit, jederzeit mit seinem Outplacement-Berater Situationen werten und anstehende Entscheidungen reflektieren zu können. Seine eigenverantwortliche Haltung steigert die Chance, das Interesse möglicher Arbeitgeber zu wecken. Viele Human Resources-Verantwortliche wissen heute: Wer aus einem Outplacement kommt, hat seinen Weg gefunden, weiss, was er will und was er kann. Kurz: er gilt als attraktiver und fähiger potenzieller Mitarbeiter. Dieser gute Ruf fällt auch zurück auf den ehemaligen Arbeitgeber, der den nun neu positionierten Mitarbeiter einst entlassen hat. Ein Unternehmen, das gekündigte Kaderleute nicht einfach fallen lässt, sondern ihnen ein Outplacement anbietet, gilt als attraktiver, verantwortungsbewusster Arbeitgeber.

Riet C. Grass: «In erster Linie steht der Mensch im Zentrum, nicht die beruflichen Fertigkeiten.»