

Freie Universität Berlin, Wissenschaftsbereich Psychologie, SoSe 2007  
S 12 688 "Entwicklung in Studium und Beruf Teil 2: Laufbahnberatung und  
Organisationsentwicklung"  
Dozent: PD Dr. Hans-Uwe Hohner; Autor: Martin Rosenauer

### Protokoll zur Sitzung am 17. Juli 2007

#### **Erster Teil der Sitzung**

Praxisgespräch mit Dipl.-Psych. Carolin von Richthofen (Leiterin Beratung Berlin, von Rundstedt HR Partners)

Thema: Als Psychologin in der Outplacementberatung

Zunächst wurde Frau von Richthofen von Herrn Dr. Hohner begrüßt und vorgestellt. Sie studierte auch Psychologie in Wuppertal und an der FU Berlin mit Schwerpunkt Arbeits- und Organisationspsychologie. Schwerpunkt bei von Rundstedt sind die Bereiche Outplacement sowie Recruitment und Development. Vorbereitend zum Vortrag gab es eine kurze Einführung ins Thema Outplacement. Es wurde kurz beschrieben als Mischung aus Anwendung von psychologischem Fachwissen und Dingen „aus dem richtigen Leben“ (Definition s.u. sowie Powerpointpräsentation).

An dieser Stelle des Protokolls folgen Anmerkungen zu Stichpunkten bzw. Folien des Vortrages, Genaueres bitte ich in der zugehörigen Präsentation nachzulesen.

#### Ad Folie 2

- Von Rundstedt HR Partners ist ein Familienunternehmen, gegr. 1985 in Düsseldorf
- Zehn Niederlassungen und fünf dauerhafte Beraterbüros
- 320 Mitarbeiter
- verschiedene Angebote
  - Garantieprogramme
  - Einzelberatungen (zeitlich limitiert)
  - Teamberatungen

### Ad Folie 3

Geschäftsbereiche bei von Rundstedt sind Recruitment, Development und Outplacement. Das Programm wurde nach und nach um die „Bausteine“ Recruitment und Development erweitert. Im Bereich Outplacement ist von Rundstedt Marktführer.

### Ad Folie 4

Def. Outplacement nach Rundstedt:

„Unter Outplacement versteht man die erfolgreiche Beratung und Unterstützung eines freizusetzenden oder freigesetzten Mitarbeiters bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz, der seinen Qualifikationen und Bedürfnissen entspricht. Die Kosten trägt der Arbeitgeber.“

Anmerkung von Frau von Richthofen: Inzwischen kommt es auch öfters vor, dass Klienten selbst Kosten tragen.

### Ad Folie 5 - Wesen der Outplacementberatung

Ziel ist es einen Mitarbeiter auf dem Weg von seinem alten Arbeitgeber zu seinem (meist noch unbekanntem) neuen AG zu begleiten.

### Ad Folien 6, 7, 8 und 9:

Was kann Psychologie u.a. beitragen: Sie kann Menschen in Veränderungsprozessen und bei der Bewältigung von Krisen unterstützen. Drohender Arbeitsplatzverlust steht auf Platz sieben der Auslöser von sog. *Lebenskrisen* (Platz eins Tod des Ehegatten, Platz zwei Scheidung usw.).

### Zwischenfrage Dr. Hohner:

Gab es aufgrund vieler Firmenübernahmen (Umwandlungen von Gesellschaften in AGs etc.) viele Entlassungen, z.B. Leute Anfang fünfzig die bei Fusionen durch jüngere ersetzt werden?

Antwort: Inzwischen hat sich Outplacementberatung auch auf tiefere Hierarchieebenen ausgedehnt. Viele Wechsel spielen sich auf mittlerer Führungsebene statt (Verflachung von Hierarchien, Umstrukturierung). Oft Mitarbeiter, die strategisch evtl. unklug vorgegangen oder undiplomatisch waren.

Ziele: Personalabbau „in Ruhe“, Freisetzung einer best. Person auf bestimmter Stelle und Wiederbesetzung der Stelle.

#### Ad Folie 10

##### Aufgaben eines Psychologen bei von Rundstedt HR Partners

- Auffanggespräche
- Psychologische Diagnostik und Auswertung
- Beratung zur beruflichen Neuorientierung, Outplacementberatung
- Begleitung während der Probezeit
- Coaching für Führungskräfte
- Management Diagnostik/Potentialanalysen

#### Ad Folie 11

##### Aufgaben während der Phasen der Outplacementberatung

- Testauswertung und „Psychofeedback“
- Workshops
- Erarbeitung von beruflichen Zielsetzungen
- Begleitung des Bewerbungsprozesses

Anmerkung Frau von Richthofen: Berater kann folgendes für den Klienten tun: Schauen, wie geht es ihm, was sind seine „Baustellen“ an denen er in seinem (Berufs-)Leben gerade arbeitet, wo steht er? Der Klient kann lernen über seine Probleme zu reden und herausfinden was die Pläne für Zukunft sein könnten.

Zwischenfrage: „Was ist *menschliche* Kündigung“?

(Frau von Richthofen hatte davor davon gesprochen, dass Unternehmen auch beraten werden, wie sie eine Kündigung durchführen können und dabei von „menschlicher“ Kündigung, also dem Stil und „procedere“ einer Kündigung gesprochen.

Antwort: Kündigung mit gutem Stil, nicht lange um heißen Brei herum reden. Leute aber nicht allein lassen, klare und direkte Kommunikation. (Psychologische) Hilfe zur Bewältigung der Situation anbieten.

Zwischenfrage: Wofür wird Outplacementberatung öfter genutzt, für betriebsbedingte Kündigungen oder für andere Fälle?

Antwort: Nutzung von Outplacement öfter für betriebsbedingte Kündigungen (weil hier oft gleich große Zahl von Fällen). Aber auch viele Fälle wo Leute „aus dem Job heraus begleitet werden“, die nicht ohne weiteres gekündigt werden können.

Verhaltensbedingte Kündigungen sind noch mal komplizierter, beispielsweise wenn Kündigungsgrund ein unmoralisches Vergehen wie Diebstahl etc. ist.

Zwischenfrage: Welche psychologischen Tests werden genutzt und warum?

Antwort: Tests werden von „Psychologenrunde“ bei Rundstedt, die sich regelmäßig trifft, ausgesucht. Testergebnisse werden dann meist zusammen mit Klienten besprochen. Man spiegelt Klienten in Ergebnissen, reflektiert zusammen etc. Auch macht Berater persönliche Einschätzung des Klienten, wenn es negative Auffälligkeiten gibt, sei es durch Erscheinung (äußerliche Dinge) oder persönlichen Eindruck (wirkt jemand souverän oder aggressiv?).

Zwischenfrage: Wer entscheidet ab wann Klient evtl. von Beratung in Psychotherapie „überwiesen“ werden soll?

Antwort: Berater sollen sehr aufmerksam für solche Situationen sein, Beratung ist so aufgebaut, dass man mit vielen Beratern etc. in Kontakt kommt, nicht nur mit einem. Somit hat man (bzw. die Beratung bei von Rundstedt) viele Perspektiven auf den Klienten.

Zwischenfrage: Wie sieht Übergang aus wenn ein Berater mit Klienten (oder andersherum) nicht zurecht kommt.

Antwort: Sowieso automatischer Wechsel des Beraters nach maximal sechs Monaten zu anderem Rundstedt-Berater. Aber auch situationsbedingte Wechsel (Fachkompetenz des Beraters, pers. „Vorlieben“ beiderseits) sind möglich. Ein guter Berater zeichnet sich laut Frau von Rundstedt auch dadurch aus, dass er wenige „Antitypen“ hat, also mit möglichst vielen unterschiedlichen Menschen zurecht kommt, ein bisschen wie ein Chamäleon.

Zwischenfrage: Gibt es Supervision etc. für die Berater?

Antwort: Oft Austausch „auf dem Gang“, viel persönliche Weiterbildung, regelmäßige „Intervision“ unter Kollegen.

Zwischenfrage zu Qualifikation der Berater:

Antwort: Viele Berater sind Psychologen sowie Betriebs- und Volkswirtschaftler mit Zusatzausbildung, wie NLP oder Organisationsberatungsausbildung. Fast alle kommen aus der Wirtschaft. Alle mit beraterischen oder therapeutischen Kompetenzen.

Anmerkung: Intensität der Beratung ist ein Mal pro Woche ca. anderthalb Stunden.

Fragen am Ende

Gibt es auch kleinere Unternehmen/r als Auftraggeber?

Antwort: Eher nicht, wenn Klienten aus kleineren Unternehmen kommen dann finanzieren die Mitarbeiter es sich meist selber, z.B. aus größerer Abfindung.

Zwischenfrage: Kosten für Beratung?

Antwort: Garantiprogramm: ab 18000 Euro bis zu ca. 25000, eigentlich nach oben offen. Top Executive Programm bis zu 65000 Euro.

Zwischenfrage: Wie geht Einstieg für Psychologen in Outplacementgeschäft?

Erfahrung wichtig, v.a. fortgeschrittenes Alter ab Mitte 30, eher Mitte vierzig (am ehesten Wirtschaft, Zusatzausbildungen wie NLP, syst. Therapie etc.).

Frage zu Internationalität von Rundstedt sowie zur Bildung von Transfergesellschaften:

Antw.:

Ad Internationalität: U.a. Büro in Wien, Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern (andere Gesellschaften) für Fälle im Ausland wenn dort keine Filiale vorhanden ist.

Ad Transfergesellschaften: Solche Fälle können auch im großen Stil bearbeitet werden, Gründung einer Transferagentur (hier wurde z.B. auch „Rundstedt Transfer“ gegründet), meist durch Agentur für Arbeit gefördert. Bei Gründung einer Transferagentur bleiben aber Mitarbeiter meist zuerst noch im Unternehmen.

Zwischenfrage: Berater als Handlanger von beauftragenden Unternehmen oder integer gegenüber Klient?

Antw.: Bei Rundstedt Vertrieb und Beratung getrennt. Rundstedt bzw. Berater integer gegenüber Klienten, wäre unmenschlich jemandem z.B. zu raten ein Unternehmen zu verlassen, wenn er auf dem Jobmarkt ziemlich sicher keine Chance hat.

Frage nach Geschlecht der Berater

Antw.: Es arbeiten viele Frauen bei Rundstedt (Beraterinnen sind hauptsächlich Frauen, die Geschäftsführung ist auch „gemischt“), oft entstehen so nicht die „unter Männern typischen Konkurrenzsituationen“ (wie wer kennt wen, hat Berater mehr Fachwissen oder Klient?) in Beratungsgesprächen.

Als Fachfremder und Nicht-BWLER entstehen auch dann nicht Konkurrenz was Wissen etc. anbetrifft, man kann sich als Psychologe auch mal einen betriebswirtschaftlichen Begriff erklären lassen.

## **Ende Vortrag**

## **Zweiter Teil der Sitzung**

Es wurden organisatorische Dinge wie zum Protokoll von heute und dessen Verteilung per Mail an die Seminarteilnehmer besprochen. Zudem wurden die Protokolle aus der letzten Sitzung verteilt und durchgelesen.

Anmerkungen zum Protokoll vom 10. Juli 2007: keine

Klärung der „Scheinfrage“:

Scheine können entweder direkt in der Sitzung manuell ausgefüllt werden, sonst ist auch eine elektronisch ausfüllbare Version im Internet erhältlich:

Link: <http://www.ewi-psy.fu-berlin.de/studium/scheinformulare.html>

Darauf folgte eine weitere Besprechung organisatorischer Dinge wie Hausarbeiten etc. Abschließend wurde das Seminar durch die Teilnehmer anhand eines von Herrn Dr. Hohner ausgeteilten Evaluationsbogens evaluiert.

Zuletzt verabschiedeten sich Dozent und Teilnehmer gegenseitig in die Sommersemesterferien.

Gez. Martin Rosenauer