

In 15 Schritten zum neuen Job

Gekündigt! Und jetzt? Outplacement-Berater können PR-Manager bei der beruflichen Neuorientierung unterstützen. Günstig ist dieser Service allerdings nicht.

TEXT UDO LAHM

► **Die persönlichen Kleinigkeiten auf dem Schreibtisch sind eingepackt, der Stuhl zurück an den Tisch geschoben.** Ein letzter Blick ins alte Büro: Drei, fünf oder auch zehn Jahre war dies der Arbeitsplatz, oft bis in die späten Abendstunden hinein, und jetzt ist alles vorbei. Gekündigt, ohne nachvollziehbaren Grund, und oft auch gleich freigestellt für den Rest der Vertragslaufzeit. Oder von Vorgesetzten in einem ernsten Gespräch aufgefordert, sich neu zu orientieren, gerne auch „wohlwollend begleitet“ vom Unternehmen, „Hauptsache, es geht rasch“.

So ergeht es vielen PR-Managern in deutschen Unternehmen und Organisationen. Von 100 Führungskräften der ersten und zweiten Hierarchie-Ebene erleben rund 70 im Laufe ihres Berufslebens solche oder ähnliche Situation mindestens einmal – Tendenz steigend.

Die Ursachen für den plötzlichen Rauswurf oder das bewusste Hinausdrängen sind vielfältig. Hier hat negative Medienresonanz den PR-Chef schlecht aussehen lassen, dort ändert eine Um-

strukturierung die Organisation und damit die Machtverhältnisse. Oder ein neuer Firmenchef bringt seinen bisherigen Sprecher mit und macht kurzerhand per Kündigung den entsprechenden Stuhl frei. Was auch immer Hintergrund der Kündigung war: Für die Betroffenen ist es am Anfang immer ein Schock, ohne besonderen Grund den Job zu verlieren. Dem

Am Anfang geht es vor allem darum, die neue Situation in all ihren Aspekten zu begreifen

tief empfundenen Unverständnis, wie es dazu kommen konnte, folgen oft Wut, die Suche nach Schuldigen oder auch Selbstzweifel. Dies ist eine besonders schwierige Phase, die manchmal Monate und Jahre nach dem Rauswurf noch Auswirkungen zeigt.

Betroffene versuchen ihre Situation sehr unterschiedlich zu bewältigen. Doch gleich, ob man die gewonnene Freiheit für einen Urlaub, eine Pilgerreise oder eine Weiterbildung nutzt: Entscheidend ist, sich aktiv mit der Entlassung und den damit verbundenen Konsequenzen auseinanderzusetzen. Die einen gehen diesen Weg allein, andere holen sich professionelle Unterstützung durch Outplacement-Berater, die sie bei dem Prozess der Neuorientierung begleiten.

Am Anfang geht es vor allem darum, die Ereignisse zu verarbeiten und die neue Situation in all ihren Aspekten zu begreifen. Lässt sich das Geschehene im Nachhinein erklären? Welche Schlüsse kann ich daraus ziehen? Diese Fragen mit einem kompetenten und erfahrenen Gesprächspartner zu reflektieren, ist eine der wesentlichen Beratungsleistungen im Outplacement-Prozess. Dann muss der Entlassene seinen Jobverlust kommunizieren: gegenüber Familie, Freunden und Kollegen – und als PR-Manager auch gegenüber Journalisten. Wem sage ich es wann? Wie begründe ich meinen Ausstieg aus dem Unternehmen? Kommunikation in eigener Sache, eigentlich sollte das kein Problem für PR-Profis sein. Doch hier sind starke Emotionen im Spiel und damit Risiken, die eigene Situation ungünstig zu argumentieren.

Wer seine Argumentation beispielsweise nur danach ausrichtet, seine Situation in einem möglichst guten Licht darzustellen, wird leicht angreifbar. Viel besser ist es, die Fakten, die zur Kündigung führten, klar zu analysieren und als Teil der persönlichen und beruflichen Entwicklung anzunehmen. So lassen sich authentische Argumentationen entwickeln, die auch kritische Personalchefs nachvollziehen können.

Mit der Kommunikation des Arbeitsplatzverlustes beginnt auch die Neuorientierung. Damit verbunden ergeben sich weitere Fragen: Wer kann mir bei der Jobsuche helfen? Wie spreche ich ihn an? Bewerbe ich mich auf Stellenanzeigen? Und auf welche?

Spätestens jetzt zeigt sich, wie weit der Jobsuchende seine eigenen beruflichen Ziele und seine Ansprüche an eine neue Aufgabe geklärt hat. Häufig stürzt sich der unfreiwillig arbeitssuchende PR-Manager wahllos auf jede angebotene Stelle. Dabei verschwendet er nicht nur sinnlos Kraft und Zeit, sondern riskiert auch unnötige Absagen. Statt sich eine Stellenausschreibung schönzureden, ist es viel klüger, selektiv zu entscheiden, welche Positionen sich mit eigenen Zielen und Erfahrungen vereinbaren lassen.

Für die überwiegende Zahl der Betroffenen ist die Jobsuche nach einem Rauswurf nicht einfach „business as usual“, sondern generiert Fragen über Fragen. Wie kann ich mich auch in einer anderen Branche erfolgreich als PR-Manager bewerben? Welches Gehalt kann ich fordern, welche Zugeständnisse muss ich akzeptieren? Auch private wirtschaftliche Verpflichtungen, begrenzte räumliche Mobilität und fortgeschrittenes Alter sind Kriterien, die den Druck auf den Jobsuchenden erhöhen.

Suche nach dem Sinn im eigenen Berufsfeld

Zahlreiche anspruchsvolle, ungewohnte Herausforderungen also, die nach einer plötzlichen Kündigung zu meistern sind. Auch stellen viele, vor allem gestandene Kommunikationsmanager in dieser Situation Fragen nach dem Sinn ihrer Tätigkeit im Berufsfeld PR. Wer schon mehrfach Zweifel an der Strategie der eigenen Firma hatte, wer Krisenfälle, Werksschließungen oder sogar die Übernahme seines Arbeitgebers kommunizieren musste, den werden diese Fragen nun besonders beschäftigen.

Damit bleibt als Fazit festzustellen: Die kluge berufliche Neuorientierung nach einer Kündigung durch den Arbeitgeber ist ein komplexer, sehr individueller und anspruchsvoller Prozess, bei dem sich Betroffene manches Mal Hilfe und Beratung wünschen.

Was Outplacement-Beratung leisten kann

1. Analyse der individuellen Ausgangssituation

2. Entwickeln einer schlüssigen, authentischen Argumentation der persönlichen Vita

3. Beratung zur aktiven Gestaltung der verbleibenden Tage im Unternehmen

4. Support beim Erstellen eines professionellen Arbeitszeugnisses

5. Optimierung der Bewerbungsunterlagen

6. Abgleich der Erwartungen mit den aktuellen Anforderungen des PR-Arbeitsmarkts

7. Prüfen und Bewerten von Stellenangeboten

8. Erstellen eines individuellen Aktionsplans und Begleitung bei der Umsetzung

9. Definition von persönlichen Zielen und Zielfirmenlisten

10. Beratung und Unterstützung bei Bewerbungsaktivitäten

11. Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche

12. Optimierung der Eigenpräsentation, videogestütztes Training

14. Vorbereitung zum optimalen Start in der neuen Position

13. Beratung zu Vertrags- und Gehaltsverhandlungen

15. Alternativ: Entwicklung einer Strategie zur Selbstständigkeit in der PR

Outplacement zum Abfindungsangebot

Vermehrt lassen sich Jobsuchende bei ihrer Neuorientierung deshalb auch von professionellen Partnern unterstützen. Diese Berater nennen sich Outplacement- oder Neuplacement-Berater und bieten ein ganzes Paket an Leistungen (siehe Kasten). Immer häufiger packt der frühere Arbeitgeber das Outplacement zum Abfindungsangebot hinzu, um dadurch die harte Trennung vom Mitarbeiter moralisch abzufedern und den „Ex“ schnell wieder in einen anderen Job zu hieven. Eine Beratungsagentur hierfür steht dann meist bereits unter Vertrag. Sie betreut die vom Unternehmen entlassenen Controller, Juristen oder Vertriebler genauso wie den frisch gekündigten PR-Manager. Je nach Intension und Dauer der Beratung können die Kosten zwischen 3.000 und 20.000

Euro liegen. Mitunter übernimmt der alte Arbeitgeber diese Kosten. Häufig zahlen die Gekündigten den Betrag aber auch aus eigener Tasche – Tendenz steigend. Neben der Unterstützung bei der Zielfindung und in der konkreten Bewerbungsphase erhalten die Klienten außerdem Tipps für die Aufbereitung ihrer Eigenpräsentation. Wer will, kann hier auch einen temporären „Arbeitsplatz“ mit Computer, Kaffeeautomat und Kontakt zu „Leidensgenossen“ nutzen, mit denen man das gleiche Schicksal teilt.

Wer über diese übliche Outplacement-Unterstützung hinaus einen Partner mit berufsspezifischen PR-Marktkennntnissen an seiner Seite sucht, kann sich an entsprechende Spezialisten wenden. Hier kennen die Berater über die klassischen Themen der Karriereberatung hinaus die speziel-

len Anforderungen der PR ebenso wie den aktuellen Arbeitsmarkt des Berufsfeldes. Für dieses besondere Know-how sind immer mehr Jobsuchende bereit, selbst die Kosten zu übernehmen.

Hohe Erfolgsquote bei Beratung

Selbstverständlich gibt niemand Garantien, dass die Neuorientierung per Outplacement-Beratung rasch zum neuen Traumjob führt. Doch liegt die Erfolgsquote bei deutlich über 90 Prozent nach sechs Monaten der Unterstützung. Das heißt: Fast alle, die sich im Orientierungsprozess professionell beraten und unterstützen lassen, sind nach einem halben Jahr wieder in neuer Beschäftigung.

Dabei kann sich das ursprüngliche Wunsch-Jobprofil des Klienten auf dem Weg der Suche durchaus verschieben. Die Reflexion ei-

gener Erfahrungen, Erwartungen und Chancen, aber auch der persönlichen Lebensziele kann zu überraschenden, alternativen Entscheidungen führen. Und auch eine selbstständige PR-Tätigkeit kann ein zukunftsweisender Weg sein, wenn sie gründlich überlegt und bewusst gewählt wurde.

Sich in einer so bedeutenden Phase wie der beruflichen Neuorientierung professionell beraten zu lassen, erweist sich für viele als ein erfolgsversprechender Weg, berufliche Ziele und persönliche Lebensplanung in Einklang zu bringen. ■



Udo Lahm ist Mitinhaber der auf PR-Berufe spezialisierten Personalberatung contract in Heidelberg und Köln.