



BILD: SN/FOTOLIA

Persönlich betreut, exzellent ausgebildet an der FH Kufstein

Mit einem Verhältnis von 1:6 (Lehrenden zu Studierenden) sowie Lehrenden aus allen Fachbereichen der Wirtschaft ist die FH Kufstein Tirol eine der führenden Fachhochschulen Österreichs. Laut Umfrage bei den Studierenden ist eines der besonderen Elemente der FH Kufstein Tirol die gute und individuelle Betreuung. Man kennt sich, man fühlt sich wohl und fast wie zu Hause. Hier ist man mehr als nur eine Matrikelnummer.

Ein obligatorischer Auslandsaufenthalt ist ein besonderes Highlight für alle berufsbegleitenden Studierenden und bringt internationale Kompetenz. Für die hohe Qualität der Lehre wurde der Kufsteiner Campus mehrfach ausgezeichnet, zuletzt erreichte der Studiengang ERP Systeme & Prozessmanagement einen



An der FH Kufstein gibt es noch freie Plätze. BILD: SN/FHK

Spitzenplatz im österreichischen FH-Ranking der Zeitschrift „Format“. Die Qualität des Studiums an der Tiroler Fachhochschule konnte auch bei dieser Umfrage wieder bestätigt werden. Der Studiengang erhielt die Gesamtnote 2,4 von den befragten Personalchefs und konnte sich gegen zahlreiche andere Studiengänge im Vergleich durchsetzen.

Wenige Studienplätze stehen bis 31. August noch für den Studienstart im Herbst zur Verfügung. Jetzt anmelden: WWW.FH-KUFSTEIN.AC.AT

ANZEIGE

Lernen, allein zu schwimmen

„Outplacement“ begleitet den Ausstieg aus einem Unternehmen. Ob freiwillig oder unfreiwillig: Es kann auf beiden Seiten Nutzen stiften.

MICHAEL ROITHER

Der sichere Arbeitsplatz auf Lebenszeit ist längst durch Unsicherheit abgelöst worden – Firmen wollen nicht mehr lebenslang einstellen, sondern die richtigen Leute auf den richtigen Positionen haben, die motiviert ans Werk gehen. Umgekehrt müssen sich die Arbeitnehmer zunehmend um ihre eigene „Employability“ kümmern – sie wollen aber auch immer stärker nur mehr dort arbeiten, wo sie sich wohlfühlen, wo ihr Wissen und ihre Kompetenzen wirklich gefragt sind. Was aber, wenn das am aktuellen Arbeitsplatz nicht oder nicht mehr der Fall ist?

„Outplacement“ kann in diesem Fall eine sinnvolle Antwort sein – eine Form der Beratung, die es meist mit Menschen zu tun hat, die keine Gelegenheit oder keinen Anreiz mehr hatten, proaktiv auszusteigen, sondern auf Initiative des Unternehmens den Arbeitsplatz verlieren. Sie werden im Outplacement über einen gewissen Zeitraum hinweg – in diesen Fällen auf Firmenkosten – begleitet, um den Wiedereinstieg an einem anderen Ort erfolgreich zu schaffen. Im engeren Sinne geht es bei der Beratung um die Unterstützung von Menschen bei der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle oder dem Start in die Selbstständigkeit. Also für die Unternehmen nur eine charmante Art, Leute hinauszuerwerfen?

„Ja“, gibt Outplacement-Experte Hans Fiedler unumwunden zu, „aber nur in dem Sinn, dass die Trennung für beide Seiten auch positive Aspekte gewinnt. Denn eine rein finanzielle Leistung wie eine Abfindung wirkt für das Image des Unternehmens nicht positiv. Es bleibt sozusagen der ‚Gegner‘ beim Ausstieg. Beim Outplacement wird aber direkt in die Unterstützung der künftigen Projekte des Mitarbeiters investiert – was paradoxerweise am Ende für beide Seiten meist positiv ist.“ Denn Mit-

arbeiter würden sich dann weniger „rächen“ wollen, gingen gestärkt und mit einem positiveren Gefühl und Image des Unternehmens nach außen.

Parallel dazu seien allerdings zwei Trends zu beobachten, sagt Fiedler: In immer mehr Fällen würden auch Mitarbeiter und Führungskräfte aus einem aufrechten Arbeitsverhältnis und eigeninitiativ nach einem neuen, besser zu ihnen passenden Umfeld suchen und sich dabei beraten lassen. „Das ist sehr sinnvoll“, sagt Fiedler, „da sie so in einer stärkeren Position sind und mehr Zeit haben. Außerdem schließen sich Karrierefenster wieder, wenn man nicht selbst die Initiative ergreift.“

Trend zwei: In anderen Fällen käme es gar nicht mehr zum Outplacement,

Fiedler. „Manche benötigen Zeit, um das Ausscheiden erst zu verarbeiten, andere haben sich längst innerlich verabschiedet und wollen sich auf den richtigen Umgang mit Headhuntern vorbereiten, wieder andere benötigen die Beratung, um ihre beruflichen Fähigkeiten und Wünsche miteinander in Einklang zu erbringen und sich selbst richtig zu sehen.“

Im Outplacement findet auch Weiterbildung ganz nah an der eigenen Persönlichkeit, weiß der Experte, die Menschen lernen je nach Bedarf dazu: „Viele lernen die Werkzeuge moderner Jobsuche und Selbstvermarktung zu nutzen, sich selbst optimal zu positionieren und zu präsentieren“, schildert Hans Fiedler. „Manche haben sich seit mehr als zehn Jahren nirgends mehr beworben!“ Teils werden auch buchstäblich Bildungsangebote integriert, wenn es zum Beispiel um Fremdsprachentraining für Bewerbungsgespräche oder um fehlende Kenntnisse zum Thema Führung geht. Der entscheidende Teil sei aber das Lernen durch gezielte Selbstreflexion, unterstützt durch die Beratung, sagt Fiedler. „Es gibt Manager, die immer weiter aufgestiegen sind aber irgendwann in eine Sackgasse geraten und gekündigt worden sind. Sie müssen oft ‚nacharbeiten‘, ihre eigentlichen Stärken und Ziele identifizieren. Da kann es auch vorkommen, dass man nur Führungskraft geworden ist, weil es dort in der Regel mehr Geld gibt – aber die Tätigkeit gar nicht zu einem passt.“

Der Outplacement-Berater versteht sich als Experte und Klärungshelfer im beruflichen Feld. „Das heißt nicht unbedingt, dass dadurch schneller eine Stelle gefunden wird – viele nehmen sich zwischendurch eine Auszeit – aber im Regelfall fundierter und nachhaltiger“, kommentiert Hans Fiedler. Wie läuft das Outplacement nun konkret ab? Das Kennenlernen ist kostenlos. In der Folge arbeitet der Klient mit einem Berater intensiv in Sitzungen von anfangs bis zu vier, dann zwei Stunden. Die Zusammenarbeit läuft im Regelfall zwischen zwei und zwölf Monaten.“

Selbstreflexion ist der Schlüssel zur passenden Karriere.

Hans Fiedler,
Outplacement-Experte

sagt Fiedler: „Wenn ein globales Unternehmen 120.000 Mitarbeiter und eine jährliche Fluktuation von 5000 Mitarbeitern hat, ist es nicht in seinem Interesse, die Menschen zu kündigen – sondern zu versuchen, sie erstmal intern anderswo besser einzusetzen. Hier haben einige bereits sehr erfolgreich interne Karriereberatungen unter Beteiligung externer Berater ins Leben gerufen, um den Umstieg im Unternehmen zu fördern, statt das Know-how und die Kompetenzen der Personen nach außen zu verlieren.“

Ist das Outplacement aus Sicht des Unternehmens unumgänglich, bieten Beratungsfirmen wie die „placementgroup“ von Hans Fiedler ein Rundumpaket an, um die Menschen aufzufangen und sie bestmöglich im Hinblick auf nächste Schritte zu beraten. „Diese sind von Fall zu Fall verschieden“, sagt

Wir stellen **höchste Ansprüche** an uns selbst – und an unsere Studierenden.

Univ.-Prof. M.Mag. Dr. Gottfried Haber, Gesundheitsökonom und Vizerektor

80 Prozent der AbsolventInnen bezeichnen die Donau-Universität Krems als **ausgezeichnet oder sehr gut**. Auch vom Erfahrungsschatz ihrer KollegInnen profitieren die Studierenden: Der Großteil bringt mehr als **10 Jahre Berufserfahrung** mit.

Donau-Universität Krems
Die Universität für Weiterbildung
+43 (0)2732 893-2246
www.donau-uni.ac.at/weiterbildung