

## Häufige Outplacement-Fragen



Hier finden Sie Antworten auf Fragen, die im Zusammenhang mit einer Outplacement-Beratung erfahrungsgemäß auftreten.

### Welche Verhaltensregeln sollten Sie vorab beachten?

---

Wenn größere berufliche Veränderungen anstehen, ist es wichtig, dass Sie sich zuerst mit Ihrem Coach beraten und Ihr weiteres Vorgehen abstimmen, bevor Sie handeln. Dies gilt insbesondere für alle Aktivitäten mit Außenwirkung. Gerüchte über Ihre Kündigung oder Entlassung, unprofessionelle "Sofort-Bewerbungen" und unvorbereitete Job-Interviews schaden Ihnen nachhaltig. Eine zweite Chance erhalten Sie bei diesen Unternehmen höchstwahrscheinlich nicht mehr.

Auch wenn es mittlerweile zahlreiche Bewerbungsliteratur gibt, kann diese nie die professionelle Analyse eines objektiven Dritten ersetzen, der Ihnen hilft, Ihre Selbstdarstellung zu verbessern und mit Ihnen maßgeschneiderte Lösungen entwickelt.

Machen Sie daher - wenn möglich - nicht den Fehler zugunsten einer höheren Abfindung auf eine Outplacement-Beratung zu verzichten. Denn einen (neuen) Job können Sie nicht kaufen.

Mit dem integrierten Bewerbungstraining haben Sie zudem gegenüber Ihren nicht gecoachten Mitbewerbern immer einen Vorteil, der am Ende den entscheidenden Unterschied ausmachen kann.

### Was ist Outplacement?

---

Unter "Outplacement" versteht man die professionelle Unterstützung eines gekündigten Mitarbeiters bei der Suche nach einer neuen Tätigkeit.

Wird der betroffene Mitarbeiter über die geplante Kündigung informiert, kann er sich mithilfe eines Outplacement-Beraters optimal auf die kommende Bewerbungsphase vorbereiten und so noch während der Restlaufzeit seines alten Arbeitsvertrages eine Anschlussstätigkeit finden. Idealerweise kann der Mitarbeiter also nach Ablauf des alten Arbeitsverhältnisses direkt in das neue wechseln und eine Arbeitslosigkeit vermeiden.

Der Gedanke hinter "Outplacement" ist, dass es grundsätzlich einfacher ist eine neue Stelle aus der (Noch)-Beschäftigung heraus zu finden, als aus der Arbeitslosigkeit heraus. Denn Mitarbeiter, die noch bei einem Unternehmen beschäftigt sind, treten bei Interviews idR selbstbewusster auf und erscheinen potentiellen Arbeitgeber "begehrter".

## Wann sollten Sie mit der Beratung beginnen?

---

Je früher, desto besser, d.h. am besten sofort! Jeder Tag früher bedeutet, dass Sie sich noch vor dem nächsten kritischen Geburtstag (40 / 50 Jahre) bzw. innerhalb eines noch bestehenden Anstellungsverhältnisses bewerben.

Zudem dauert die idR notwendige Optimierung Ihrer Bewerbungsunterlagen und die Suche nach einer geeigneten, vakanten Stelle eine gewisse Zeit, die Sie nicht unterschätzen sollten.

## Wie lange dauert eine Outplacement-Beratung?

---

Eine Outplacement-Beratung bis zur Unterschrift unter Ihren neuen Arbeitsvertrag dauert erfahrungsgemäß je nach Ihrem Alter, Einsatzbereitschaft und Fähigkeiten einerseits und der Arbeitsmarktsituation andererseits ca. 5 bis 9 Monate.

Unsere Beratung endet aber nicht mit Ihrer neuen Position. Wir betreuen Sie nicht nur während Ihrer Einarbeitungsphase (bis zu 12 Monate) kostenlos weiter, sondern auch dann, wenn Sie Ihren neuen Job innerhalb dieser Zeit wieder verlieren (s. Kosten-Airbag).

## Gibt es eine zeitliche Befristung der Beratung?

---

Nein, die Beratung ist grundsätzlich unbefristet und endet erst bei Erfolg (= Arbeitsvertrag) bzw. 12 Monate (= Einarbeitungsphase) nach Übernahme der neuen Funktion.

Auf Wunsch bieten wir Ihnen jedoch auch kürzere, befristete Beratungen (3 - 9 Monate) bzw. eine Lean-Beratung an.

## Welche Vorteile bietet eine Outplacement-Beratung?

---

Vorteile für Arbeitnehmer (AN)

- Professionelles Bewerbungstraining, z.B. Überarbeitung des CVs, simulierte Interviews
- Existenzängste werden durch die Chance auf eine berufliche Zukunft abgeschwächt bzw. neutralisiert
- Chance, berufliches Lebensziel noch einmal zu überdenken und neu zu gestalten
- Lücken im Lebenslauf werden durch eine schnelle Vermittlung vermieden
- Verdeckter Stellenmarkt wird erschlossen; bei Top-Positionen von hoher Bedeutung
- keine zeit- und energieraubenden Rechtsstreitigkeiten mit dem alten AG.

### Vorteile für Arbeitgeber (AG)

- AG zeigt soziale Verantwortung und motiviert damit die verbleibenden AN
- Kündigungen können beschleunigt werden, Planungssicherheit steigt
- Vermeidung negativer PR und Stärkung der AG-Marke (employer-branding)
- Entlastung der Führungskräfte
- Abfindungsangebot wird eher vom AN akzeptiert

## Was kostet eine Outplacement-Beratung?

---

Die Kosten für eine Outplacement-Beratung richten sich v.a. nach der Dauer der Beratung.  
Grundsätzlich gilt: Je länger, desto teurer, aber auch umso erfolgreicher.

Sie können zwischen **unbefristeten** und **zeitlich befristeten** Beratungen (3, 6 oder 9 Monate) oder einer Lean-Beratung, d.h. ausgewählten Coaching-Maßnahmen wählen. Die Kosten für die Beratung werden - wenn die Initiative vom Arbeitgeber ausgeht - idR von ihm übernommen.

Die Höhe des Berater-Honorars orientiert sich am letzten Jahreseinkommen des Klienten und variiert je nach Art bzw. Dauer der Beratungsleistung.

Seien Sie bei sehr günstigen Angeboten skeptisch. Sie benötigen einen professionellen Berater und dessen vollen und über viele Monate hinweg dauernden Einsatz, um einen adäquaten, neuen Job zu erhalten und zu behalten. Diese Leistung erhalten Sie nur zu einem angemessenen Preis.

## Lohnt es auch als Selbstzahler einen Outplacement-Berater zu engagieren?

---

Nicht, wenn sich die Unternehmen um Ihre Mitarbeit "reißen" bzw. Sie selbst nur ein mäßiges Interesse an einem neuen Job haben. Wenn Sie jedoch noch arbeiten wollen bzw. müssen, dann profitieren Sie von einer professionellen Outplacement-Beratung erheblich mehr als von einer hohen Abfindung.

Auch wenn Sie in der Vergangenheit eigene Bewerbungserfolge erzielt haben, sagt dies wenig über die aktuelle Bewerbungssituation aus. Mit fortgeschrittenem Alter bewerben Sie sich meistens für höhere Positionen und dementsprechend erwarten die Unternehmen auch deutlich mehr von Ihnen.

## Was können Sie tun, um relativ sicher eine neue Position zu erhalten?

---

Wählen Sie möglichst frühzeitig (am besten vor Ihren Bewerbungsaktivitäten und vor der Trennungsvereinbarung) einen professionellen Outplacement-Berater aus und seien Sie bereit, täglich mind. 5 - 6h für die vereinbarten Aufgaben zu investieren. Wenn Sie diese Tipps befolgen, sind Ihre Chancen ziemlich gut und deutlich besser als wenn Sie sich auf eigene Faust bewerben.

Einige Outplacement-Beratungen werben mit Erfolgsquoten von nahezu 100%. Seien Sie bei derart hohen - nur bei wenigen Aufträgen realisierbaren Quoten - besonders kritisch. Seriöse Anbieter glauben an den Erfolg Ihrer Beratung und belegen dies, indem Sie Ihnen eine erfolgsabhängige Bezahlung (s.a. Risikobeteiligung) anbieten.

Nach einer Studie des Bundesverbands deutscher Unternehmensberater (BDU) haben unbefristete Beratungen die größten Erfolgsaussichten. Danach finden hier 95% der Klienten eine neue Position. Bei neunmonatigen Beratungen sind es immer noch 75%, die innerhalb der Vertragslaufzeit eine neue Beschäftigung beginnen. Die Erfolgsquote bei den sechs Monate dauernden Outplacement-Beratungen liegt bei etwa 60%, bei drei Monaten bei rund 30%.

Generell lässt sich also feststellen, dass längere oder unbefristete Beratungen (deutlich) erfolgreicher sind, auch wenn der Erfolg vielleicht erst nach einiger Zeit eintritt.

## Verfügt der Berater über eigene Stellenangebote?

---

Nein, normalerweise nicht. Ein professioneller Outplacement-Berater dient ausschließlich Ihnen, der Headhunter dem Unternehmen.

Der **Outplacement-Berater** bereitet Sie optimal auf das Interview vor - Ihre Schwächen sollen möglichst gering erscheinen bzw. unerwähnt bleiben.

Der **Headhunter** hingegen versucht im Interesse des Unternehmens all Ihre Schwächen und Misserfolge offen zu legen, damit der am besten geeignete Kandidat den Job erhält.

Diese beiden Aufgaben bedeuten einen gravierenden Zielkonflikt! Man kann und sollte nicht zwei Herren (Unternehmen und Klient) gleichzeitig dienen.

## Ist eine Lean-Beratung möglich?

---

Ja. Eine Lean-Beratung ist eine ausgewählte Coaching-Maßnahme (z.B. Zeugnis-Erstellung, Interview-Training), bei der nach Stunden abgerechnet wird.

Desweiteren werden auch zeitlich befristete Beratungen (3 - 6 Monate) angeboten. Dies ist insb. bei Bewerbern mit guten Marktchancen zu empfehlen bzw. bei Mitarbeitern in sicheren Positionen.

## Wie verhalten Sie sich, wenn Ihr Arbeitgeber Ihnen eine(n) bestimmte(n) Berater bzw. Agentur vorschreiben möchte?

---

Prüfen Sie zunächst den vorgeschlagenen Outplacement-Berater gründlich (s. Berater-Auswahl), aber konsultieren Sie auch mind. zwei weitere externe Berater, um eine Vorstellung über Kompetenz und Wellenlänge von Ihrem "Wunsch-Berater" zu erhalten. Sollten Sie am Ende einen anderen Coach bevorzugen, bleiben Sie standhaft - es ist Ihre berufliche Zukunft!

Denken Sie auch daran, dass der Wechsel von einer Outplacement-Beratung zu einer anderen idR nicht ohne Verlust des bereits gezahlten Honorars möglich ist. Deshalb ist es wichtig, dass Sie sich bereits zu Beginn für den richtigen Coach entscheiden.

## Was passiert, wenn Sie Ihren neuen Job verlieren?

---

Empirische Studien zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit für eine Trennung in den ersten 12 Monaten der Beschäftigung signifikant höher ist. Ein Großteil der Mitarbeiter, die nach einem Jahr freiwillig das Unternehmen verlassen, hat diese Entscheidung bereits während der ersten 4 Wochen getroffen. Ursache sind oftmals falsche Vorstellungen vom Joballtag oder mangelnde Hilfe bei der Einarbeitung.

Innerhalb der ersten 12 Monate im neuen Job (= Einarbeitungsphase) wird Ihre Beratung daher - ohne zusätzliche Kosten - bis zum erneuten Erfolg fortgesetzt. Sie haben also einen „Kosten-Airbag“, unabhängig davon, ob Sie Ihren neuen Job aufgeben wollen oder müssen.

Weitere Informationen finden Sie unter [www.outplacement-professional.de](http://www.outplacement-professional.de)