

Häufige Fragen



Hier finden Sie Antworten auf Fragen, die erfahrungsgemäß bei einer Outplacement-Beratung auftreten.

Welche Verhaltensregeln sollten Sie vorab beachten?

Wenn größere berufliche Veränderungen anstehen, ist es wichtig, dass Sie zuerst mit Ihrem Coach das weitere 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.

Auch wenn es mittlerweile zahlreiche **Bewerbliteratur** gibt, kann diese nie die professionelle Analyse und Beratung eines 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. Und häufig ist die Abfindung aufgebraucht, bevor man einen neuen Job gefunden hat.

Mit einer Outplacement-Beratung haben Sie zudem gegenüber Ihren nicht gecoachten Mitbewerbern den **Vorteil**, dass Ihre Bewerbungsunterlagen mustergültig sind und Sie typische Situationen wie die Kontaktaufnahme besprochen und das Vorstellungsgespräch geübt haben. Diese Punkte geben am Ende oft den Ausschlag bei der Entscheidung für oder gegen einen Kandidaten.

Was ist Outplacement?

Unter "Outplacement" versteht man die professionelle Unterstützung eines Mitarbeiters - von dem sich ein Unternehmen trennen möchte - bei der Suche nach einer neuen Beschäftigung.

Wird der betroffene Mitarbeiter (frühzeitig) über die geplante Kündigung informiert, kann er sich mithilfe eines Outplacement-Beraters **optimal** auf die 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 (sog. "**job-to-job**"-Vermittlung).

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 i.d.R. selbstbewusster auf und erscheinen potentiellen Arbeitgebern "begehrter".

Wann sollten Sie mit der Beratung beginnen?

Je früher, desto besser, d.h. am besten sofort! Jeder Tag früher bedeutet, dass Sie sich evtl. noch vor dem nächsten kritischen Geburtstag (40 / 50 Jahre) und aus einem bestehenden Anstellungsverhältnis auf Stellensuche begeben können.

Zudem dauert die Optimierung Ihrer Bewerbungsunterlagen, die Suche nach einer geeigneten Stelle und der Entscheidungsprozess beim neuen Arbeitgeber eine gewisse Zeit, die Sie nicht unterschätzen sollten.

Außerdem fällt Ihnen ein Umstieg bzw. die Einarbeitung bei dem neuen Arbeitgeber leichter, wenn die Phase in der Sie auf Job-Suche waren, nur kurz war und Sie in der Zwischenzeit nichts verlernt haben.

Wie lange dauert eine Outplacement-Beratung?

Eine Outplacement-Beratung dauert bis zur Unterschrift unter Ihren neuen Arbeitsvertrag erfahrungsgemäß je nach Ihrem Alter, Engagement und Fähigkeiten einerseits und der Arbeitsmarktsituation andererseits 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 (siehe Kosten-Airbag).

Gibt es eine zeitliche Befristung der Beratung?

Nein, die Beratung ist bei uns **grundsätzlich unbefristet** und endet erst bei Erfolg (= Arbeitsvertrag). Da die ersten 12 Monate (= Einarbeitungsphase) darüber entscheiden ob Sie sich in einem Unternehmen wohlfühlen und dort länger bleiben wollen, betreuen wir Sie auch während dieser Zeit.

Auf Wunsch bieten wir Ihnen jedoch auch kürzere, befristete Beratungen (3 - 9 Monate) bzw. eine Lean-Beratung an. Allerdings weisen längere Beratungen in der Regel eine höhere Erfolgsquote auf und es wird zusätzlicher Druck durch eine möglicherweise bald auslaufende Beratung vermieden.

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.
- Chance, berufliches Lebensziel noch einmal zu überdenken und neu zu gestalten.
- kein Imageschaden für den AN durch "lautlose und stressfreie" Trennung.
- Lücken im Lebenslauf werden durch eine schnelle Vermittlung vermieden.
- Verdeckter Stellenmarkt wird erschlossen (bei Top-Positionen von hoher Bedeutung).
- keine zeitraubenden Rechtsstreitigkeiten mit dem früheren Arbeitgeber.

Vorteile für Arbeitgeber (AG)

- Arbeitgeber zeigt soziale Verantwortung und motiviert damit die verbleibenden AN.
- Kündigungen können beschleunigt werden, Planungssicherheit steigt.
- Vermeidung negativer PR und Stärkung der Arbeitgeber-Marke (employer branding).
- Entlastung der Führungskräfte
- eine Abfindung inkl. Outplacement-Beratung wird vom Arbeitnehmer eher 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 (s.a. Erfolgsquote).

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

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

Weitere Infos zu den Kosten...

Seien Sie bei sehr günstigen Angeboten skeptisch. Natürlich möchten Sie nicht zuviel bezahlen. Aber Sie brauchen einen professionellen Berater und dessen vollen und über viele Monate hinweg dauernden Einsatz, um einen adäquaten, neuen Job zu erhalten. Diese Leistung erhalten Sie nur zu einem angemessenen Preis. Bei seriösen Anbietern sind die Preise sehr ähnlich. Deshalb sollten Sie v.a. darauf Wert legen, Ihren Berater bei einem unverbindlichen Gespräch kennenzulernen, um festzustellen ob Sie mit diesem wirklich zusammen arbeiten wollen.

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, profitieren Sie von einer 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. Daneben hat sich die Art und Weise wie Sie mit Firmen in Kontakt treten können und wo diese ihre offenen Stellen ausschreiben, verändert.

Bei unseren Klienten liegen die letzten Bewerbungen oft viele Jahre zurück. Sie sind den Bewerbungsprozess nicht mehr gewohnt und schätzen daher das umfassende Bewerbungstraining.

Wie erhöhen Sie Ihre Erfolgschancen bei der Jobsuche?

Wählen Sie möglichst frühzeitig (am besten vor Ihren Bewerbungsaktivitäten und vor der Trennungsvereinbarung) einen professionellen Outplacement-Berater aus und seien Sie bereit, mehrere Stunden pro Woche für die Job-Suche zu investieren. Wenn Sie diese Tipps befolgen, sind Ihre Chancen deutlich besser als wenn Sie sich "auf eigene Faust" bewerben.

Einige Outplacement-Beratungen werben mit Erfolgsquoten von nahezu 100%. Seien Sie bei derart hohen 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 **sechsmonatigen** Outplacement-Beratungen liegt bei etwa 60%, bei **drei Monaten** bei rund 30%.

Längere oder unbefristete Beratungen sind also (deutlich) erfolgreicher als kurze Beratungszeiträume auch wenn die o.g. Zahlen etwas optimistisch sein dürften.

Was passiert, wenn Sie Ihren neuen Job wieder 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.

Dafür sind v.a. zwei Faktoren verantwortlich. Während die Unternehmen zunächst viel Zeit und Kosten für den Auswahlprozess aufwenden, wird danach die **Einarbeitung neuer Mitarbeiter vernachlässigt**.

Außerdem haben Bewerber teilweise **falsche Vorstellungen** vom Joballtag, weil das Unternehmen sie darüber nicht oder nur tw. aufgeklärt hat. Dies sorgt für Frust und dafür, dass sich "Neue" in dieser Einarbeitungs-Phase nicht wohlfühlen.

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

Verfügt der Berater über eigene Stellenangebote?

Nein, normalerweise nicht! Ein professioneller Outplacementberater dient ausschließlich **Ihnen**, der Headhunter dem **Unternehmen**.

Der **Outplacementberater** 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 Stärken, aber auch Ihre Schwächen und Misserfolge offen zu legen, damit der am besten geeignete Kandidat den Job erhält.

Diese unterschiedlichen Aufgaben bedeuten einen gravierenden **Zielkonflikt!** Werden die Interessen einer Partei berücksichtigt, geschieht dies zwangsläufig zulasten der anderen. Daher sollte ein Berater nicht zwei Herren (Unternehmen und Arbeitnehmer) gleichzeitig dienen.

Ist eine Lean-Beratung möglich?

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

Desweiteren werden auch **zeitlich befristete Beratungen** (3 - 9 Monate) angeboten. Dies ist insbesondere 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 den vorgeschlagenen Outplacement-Berater gründlich (s.a. Berater-Auswahl), aber recherchieren und konsultieren Sie mindestens 1-2 **weitere** Berater, um eine genauere Vorstellung über Kompetenz und Wellenlänge von Ihrem "Wunsch-Berater" zu erhalten (manche Berater bieten kostenlose Erstgespräche an). 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 oftmals nicht ohne Verlust des bereits gezahlten Honorars möglich ist. Deshalb ist es wichtig, dass Sie sich bereits zu Beginn für den richtigen Coach entscheiden.

Warum ist auch der verdeckte Arbeitsmarkt wichtig?

Experten (u.a. Bundesagentur für Arbeit) schätzen, dass bis zu 70% aller Stellen über den verdeckten Arbeitsmarkt vergeben werden. Dies gilt insbesondere für Top-Positionen. Umso wichtiger ist es daher für Sie Zugang zu diesem Markt zu erhalten. Dies geschieht v.a. auf drei Wegen:

- durch **persönliche Empfehlungen** (sog. Networking), z.B. wenn Vorgesetzte Mitarbeiter für Stellen vorschlagen oder Kollegen, Bekannte und Freunde darum bitten, ihnen geeignete Kandidaten aus deren Bekanntenkreis zu empfehlen
- über **Headhunter**, die im Auftrag der Unternehmen nach passenden Bewerbern suchen und diese direkt ansprechen
- mittels **Initiativbewerbungen**, bei denen sich der Bewerber auf keine konkret angebotenen Stellen bewirbt, sondern entweder den gewünschten Job sozusagen für sich neu schafft oder dafür sorgt, dass seine Bewerbung bereits **vor** dem Stellengenehmigungs-Procedere bzw. Ausschreibung dem Verantwortlichen vorliegt

Wir helfen Ihnen den verdeckten Stellenmarkt für sich zu entdecken und zu nutzen.

Weitere Informationen finden Sie unter www.outplacement-professional.de