

# Was ist Outplacement? Übersicht zu Vorteilen, Beteiligten und Kosten

OUTPLACEMENT

[www.outplacement-consultings.de](http://www.outplacement-consultings.de)

# Was ist Outplacement? Übersicht zu Vorteilen, Beteiligten und Kosten

## Was ist Outplacement?

Der Begriff Outplacement (Außenvermittlung), auch Newplacement genannt, bezeichnet eine von Unternehmen finanzierte Dienstleistung für ausscheidende Mitarbeiter.

Outplacement wird als professionelle Unterstützung zur beruflichen Neuorientierung angeboten, bis hin zum Abschluss eines neuen Arbeitnehmer-Vertrages oder einer Existenzgründung.

Die Idee hinter der Dienstleistung: Grundsätzlich ist es einfacher aus einer Beschäftigung statt aus der Arbeitslosigkeit heraus eine neue Stelle zu finden, da Menschen mit einem bestehendem Arbeitsverhältnis in der Regel deutlich selbstbewusster auftreten. Ausscheidende Mitarbeiter profitieren in [Outplacementberatungs-Programmen](#) von den gemeinsam mit den Trennungsspezialisten erarbeiteten Bewerbungsstrategien.

Die Ursachen dafür, dass Unternehmen ihr Personal reduzieren und Mitarbeiter entlassen müssen, können dabei vielfältig sein, z. B.:

# Was ist Outplacement? Übersicht zu Vorteilen, Beteiligten und Kosten

- Firmenübernahmen
- Verlagerungen von Arbeitsplätzen an andere Standorte
- Absatzschwierigkeiten
- Insolvenzen
- Rationalisierung

## Die wichtigsten Vorteile des Outplacement für Unternehmen

- Erhalt oder Verbesserung des Images
- Vermeidung eines Rechtsstreits
- Ersetzung der Kündigungen durch Aufhebungsverträge
- Verringerung der zu zahlenden Abfindungshöhe
- Steigerung der Arbeitsmotivation und Mitarbeiterbindung der Angestellten
- Verringerung der Ängste vor dem Jobverlust bei der Belegschaft

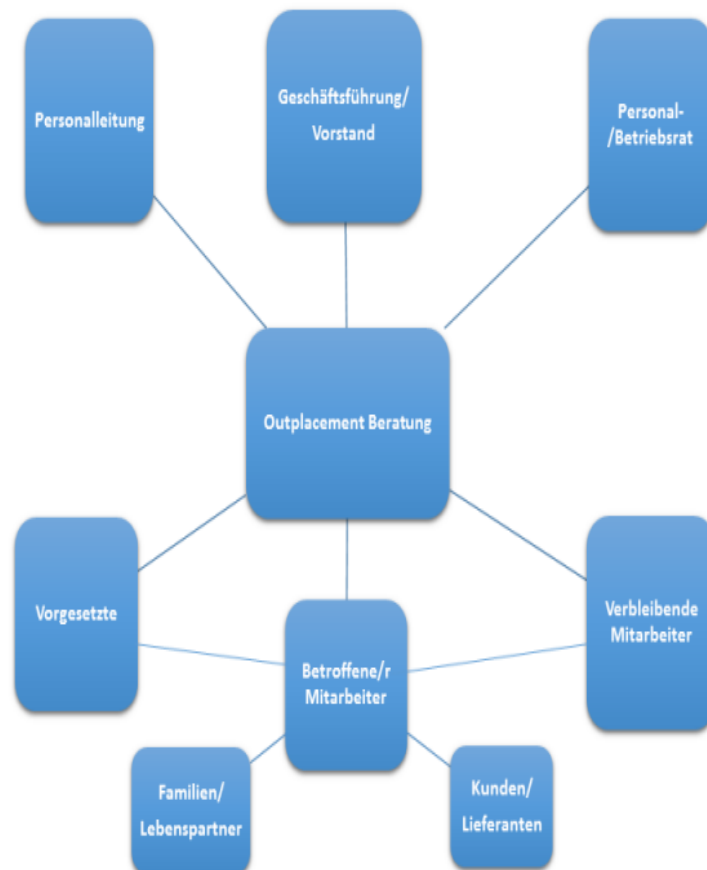
## Die wichtigsten Vorteile des Outplacement für Arbeitnehmer

- Unterstützung bei der beruflichen Um- oder Neuorientierung
- Erhaltung der Lebensqualität
- Verringerung der sozialen und finanziellen Konsequenzen einer Kündigung
- Job-Garantie je nach Beratervertrag
- Schnelle Vermittlung einer neuen Arbeitsstelle

## Die Beteiligten einer ganzheitlichen Outplacement Beratung

# Was ist Outplacement? Übersicht zu Vorteilen, Beteiligten und Kosten

## Alle Beteiligten in einer ganzheitlichen Outplacement Beratung



## Die Geschichte des Outplacements

Diese Art von spezieller Berufsberatung hat ihren Ursprung in den USA. Die Soldaten, die nach dem Zweiten Weltkrieg in die USA zurückkehrten, mussten in zivile Beschäftigungen reintegriert werden. Hierzu richtete die Teilstreitkraft des Heeres der US Army eigene Beratungsstellen ein. Später griffen die Psychologen John Drake und Jerry Beam das Thema erneut auf und gründeten im Jahr 1967 das Beratungsunternehmen „Drake, Beam & Associates“, welches 1979, mit William J. Morin als CEO (*Chief Executive Officer*), zu „Drake Beam Morin, Inc.“ umbenannt wurde. Seit den 90er Jahren gibt es auch in Europa viele qualifizierte Unternehmen für Outplacement Beratungen.

# Was ist Outplacement? Übersicht zu Vorteilen, Beteiligten und Kosten

## Die fünf Phasen der Outplacement Beratung

1. Eine anfängliche Analyse: berufliche und private Situation des Arbeitnehmers und realistische Einschätzung seiner Karriereperspektiven.
2. Berufliche und persönliche Qualifikation und das besondere Potenzial stehen im Mittelpunkt der zweiten Phase. Outplacement-Berater erstellen ein **Qualifikationsprofil**, ermitteln den Weiterbildungsbedarf und empfehlen von Bildungsträgern unabhängige, individuelle Qualifizierungsmaßnahmen.
3. Outplacement-Berater entwickeln zusammen mit dem Arbeitssuchenden eine **individuelle Bewerbungsstrategie**, in deren Rahmen die berufliche Zielsetzung und das Vorgehen bei den Bewerbungen festgelegt werden.
4. **D i e Bewerbungsphase** schließt die Entwicklung der Bewerbungsunterlagen, die Durchführung von Bewerbungen, die Vorbereitung von Bewerbungsgesprächen und die Beurteilung von Stellenangeboten ein. Dabei unterstützen Outplacement-Berater den Arbeitssuchenden, einen ansprechenden individuellen Lebenslauf (Curriculum Vitae) zu verfassen sowie eine passende schriftliche Bewerbung zu formulieren und bereiten ihn mit einem Interviewtraining (ggf. per Video) auf eine wirksame Selbstpräsentation beim Vorstellungsgespräch vor. Sie zeigen ihm neue Wege der Stellensuche.
5. In der letzten Phase wird der Arbeitnehmer bei der **Vereinbarung eines neuen Arbeitsvertrages** unterstützt.

Die meisten Berater bieten sowohl die Einzelberatung als auch das Gruppen-Outplacement an.

# Wie lange dauert eine Outplacement-Beratung?

Vom Start der [Outplacement-Beratung](#) bis zur Unterzeichnung eines neuen Arbeitsvertrags oder bis zur Existenzgründung kann je nach Ausbildung, Berufserfahrung, Arbeitsmarktsituation, Alter und Einsatzbereitschaft stark variieren. Erfahrungsgemäß erfolgt eine erfolgreiche Vermittlung zwischen vier bis zehn Monaten.

Professionelle Agenturen bieten Ihre Dienstleistungen auch über die erfolgreiche Vermittlung hinaus an.

# Wer bekommt eine Outplacement-Beratung? | Outplacement Consultings

Strategische Überlegungen im Unternehmen legen fest, wer in den Genuss einer Outplacement-Beratung kommen soll. Voraussetzung ist das Beschließen von Kriterien für die Teilnahme am Outplacement-Prozess.

In der Regel kann man die Voraussetzungen für die Teilnahme an einer [Outplacement-Beratung](#) wie folgt zusammenfassen:

- Einvernehmliche Trennung liegt vor
- Akzeptanz von Outplacement bei den Mitarbeitern des Unternehmens
- Bereitschaft des Betroffenen, an sich zu arbeiten und aktiv zu sein
- Eine „gesunde“ Persönlichkeit, kein Drogenmissbrauch etc.
- Mindest-Eignungsprofil – kein Jobhopper
- Vertrauensbasis zwischen Berater und Kandidat muss vorhanden sein

# Was qualifiziert einen Outplacement-Berater (Eignungsprofil)?

Eine Dienstleistung, insbesondere im Beratungsbereich, ist so gut wie derjenige, der sie durchführt. Das führt geradlinig zu der kritischen Prüfung und Festlegung der Kriterien, die für diese spezifische Leistung wichtig sind. Ein genau definiertes Eignungsprofil für Outplacement -Berater findet sich in der Literatur nicht. Dies gilt analog zu dem fehlenden Anforderungsprofil für Unternehmensberater.

Beide Bezeichnungen sind rechtlich nicht geschützt, und es gibt keine festgelegte „Berufsausbildung“. Kompetenz kann nur durch „Learning-by-doing“ erworben werden. Allerdings können auch aus der Aufgabenstellung erforderliche Qualifikationen abgeleitet werden. Diese könnten nach fachlichen und persönlichen Qualifikationen unterschieden werden.

Eine akademische Ausbildung kann als Voraussetzung für die Beratung angesehen werden. Dabei ist es sekundär, ob ein juristisches, wirtschaftswissenschaftliches, psychologisches oder geisteswissenschaftliches Studium vorliegt. Ein akademischer Hintergrund ist in der Regel erforderlich, da der überwiegende Teil der Kandidaten selbst ein Studium absolviert hat und einen von der Ausbildung her vergleichbaren Gesprächspartner schätzt.

Neben einem hohen Interesse an politischen, wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhängen ist ein breit gestreutes Allgemeinwissen ebenso unverzichtbar wie eine fundierte Berufserfahrung, d. h., dass eine längere praktische Tätigkeit in Unternehmen möglichst verschiedener Branchen und Managementenerfahrung in unterschiedlichen Positionen optimal ist. Dies wird von vielen Kandidaten als positiv bewertet, weil sie einen Berater haben möchten, der auch als kompetent in vielerlei Hinsicht angesehen wird.



# Was qualifiziert einen Outplacement-Berater (Eignungsprofil)?

Nicht selten werden während der Beratungseinheiten politische und wirtschaftliche Zusammenhänge angesprochen, die nicht unwesentliche Auswirkungen auf die Neuorientierung haben. Der Berater soll dort Anregungen geben und „mithalten“ können. Ebenso wird eine, wenn auch nur kurzzeitige Tätigkeit als Personalberater geschätzt, d. h., der Berater hat auch „die andere Seite“ einmal kennengelernt.