

Outplacementberatung

Immer wieder hören wir, dass für ein Outplacement fast ein halbes Jahresgehalt an Honorar gezahlt wird – hier ist es wie mit den Sagen, irgend ein wahres Korn ist dabei, doch drum herum wird sagenhaft dazugedichtet! Wir möchten Ihnen vorstellen, was ein Outplacement ist und mit wie vielen Kosten Sie allenfalls rechnen müssen. Von Claudia Säckinger – csm Mitunternehmer-Management – Basel.

Der Verlust des Arbeitsplatzes stellt für die meisten Menschen ein schwerwiegendes traumatisches Ereignis dar. Eine vertrauensvolle, persönliche und professionelle Beratung hilft den Mitarbeitenden und Stellensuchenden, besonnen zu reagieren und die berufliche Zukunft wieder in die Hand zu nehmen. Die Beratung gibt Raum für emotionale Betroffenheit und die Erarbeitung zielgerichteter Zukunftsperspektiven. Sie unterstützt die Stellensuchenden vom Zeitpunkt der Kündigung bis zum Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages.

Die Outplacementberatung beinhaltet jegliche Aktivitäten, die sich um die Qualifizierung, Arbeitsplatzbeschaffung und berufliche Neuorientierung des gekündigten Mitarbeitenden drehen. Das gesamte Angebot ist Bestandteil des Trennungsmanagements mit dem Ziel, die Suchzeit ab der Kündigung bis zum Eintritt in eine neue Funktion spürbar zu verkürzen.

Die Stellensuchenden werden diskret begleitet, ganz individuell auf sie zugeschnitten, auf diesem Weg zu neuen Perspektiven. Dazu werden auch geeignete analytische Instrumente, wie Persönlichkeitsanalyse, Assessments genutzt. Das gemeinsame Ziel beider Parteien muss sein, dass die Stellensuchenden wieder sicheren Boden unter den Füßen spüren und wieder Lust verspüren, nach vorne zu schauen.

Handlungsalternativen werden erarbeitet, die Kandidaten werden gefördert und gefordert, z.B. in der Aktionsphase geht es darum sein Selbstmarketing aufzubauen, was für viele ein Novum ist, denn die meisten Kaderleute haben sich seit Jahren nicht mehr auf dem Arbeitsmarkt aktiv um eine Stelle bemühen müssen.

Sie bauen ihre persönliche Bewerbungsstrategie auf und erarbeiten aussagekräftige Bewerbungsunterlagen mit Problemlösungsangeboten, dabei geht es vor allem um die Definition des Umfeldes/Unternehmens, die Kontaktaufnahme zu potenziellen Arbeitgebern, das Nutzung von (zum Teil stark vernachlässigten) Netzwerken, Zuschriften vorbereiten, Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche, üben von Interviews, Fragetechniken erarbeiten und trainieren, Absagen nach Gesprächen auswerten, Vertragswesen und mögliche Alternativen durchleuchten.

Es sind unterschiedliche Angebotspaletten auf dem Markt, jedoch finden die Beratungen meist in einem Zeitraum von sechs bis neuen Monaten statt, möglichst mit Beginn ab der Kündigung bzw. während der Kündigungsfrist. Es gibt auch Unternehmensberatungen, die eine Garantie für eine neue Stelle abgeben. Uns scheint wichtig, dass der Stundenaufwand transparent ausgewiesen wird. Die Stundenansätze sind zwischen 230.— bis 300.—. Je nach Beratungszeit kann also bereits ab rund CHF 6'000.— ein Outplacement in Anspruch genommen werden. Besprechen Sie mit Ihrem Berater den konkreten Bedarf und lassen Sie sich eine Offerte unterbreiten.

Schlussfolgerung:

Die Mitarbeitenden erkennen, dass eine „freundliche“ Entlassung viel wert sein kann. Ein wütender, gekränkter Ex-Mitarbeitender redet eher schlecht über Ihre Firma und betrifft es mehrere Mitarbeitende leidet das Ansehen Ihres Unternehmens. Je länger je mehr ist es für die Unternehmungen wichtig als fairer und verantwortungsvoller Arbeitgeber, nach innen und nach aussen, aufzutreten. Auch ist es ein Ausdruck von Wertschätzung, Sie lassen Ihre Mitarbeitenden nicht einfach im Regen stehen. Der Stellensuchende gewinnt an Selbstsicherheit und wird ein leistungsfähiger Mitarbeiter im neuen Umfeld.