

Outplacement-Beratung – so stärken Sie Ihre Arbeitgebermarke

Wertschätzung im Umgang mit scheidenden Mitarbeitern zahlt sich aus

Outplacement-Beratung wird von Unternehmen eingesetzt, die sich von Mitarbeitern trennen wollen oder müssen. Den Ausscheidenden wird ein professioneller Berater an die Seite gestellt, der sie bei der beruflichen Neuorientierung begleitet, im Idealfall bis zum Antritt einer neuen Arbeitsstelle oder einer Existenzgründung. Im klassischen Sinn handelt es sich nicht um eine Jobvermittlung, sondern um Hilfe zur Selbsthilfe.

Wir nennen Ihnen hier die wichtigsten Argumente, warum ein Unternehmen von Outplacement-Beratung profitiert. Darüber hinaus liefern wir Ihnen einige Hintergrundinformationen und geben Ihnen einen Rahmen für die Kosten, mit denen Sie rechnen müssen. Und wir verraten Ihnen, woran Sie die Qualität eines Outplacement-Beraters erkennen.

Folgen von Entlassungen

Der Verlust des Arbeitsplatzes ist für die meisten Menschen ein äußerst belastendes Erlebnis, dessen Bewältigung ohne Hilfe sehr lange dauern kann - wenn sie denn überhaupt gelingt. Unter Umständen zieht der Betroffene sogar vor Gericht. Und ein Rechtsstreit ist unangenehm, kann sich über Monate hinziehen und teuer werden.

Darüber hinaus schlägt jede Kündigung Wellen im Umfeld des Gekündigten und beeinträchtigt das Arbeitsklima. Die verbleibende Belegschaft verliert das Vertrauen; das kann ungewollte Eigenkündigungen nach sich ziehen. Ist das Unternehmensimage einmal angekratzt, wird es nach der Krise umso schwieriger, neue Mitarbeiter zu rekrutieren. Wer möchte schon bei einem Unternehmen arbeiten, das im Ruf steht, bei Bedarf seine Angestellten rücksichtslos auf die Straße zu setzen?

Fairness und soziale Verantwortung

Als Arbeitgeber zeigen Sie Fairness, Menschlichkeit und soziale Verantwortung, wenn Sie den Ausscheidenden professionelle Hilfe anbieten. Eine Outplacement-Beratung fängt den Gekündigten noch in der Schocksituation auf. Sie bietet Hilfe zur Sicherung der beruflichen Zukunft. Die Gespräche mit dem Berater fördern eine nach vorn schauende, optimistische Einstellung des Mitarbeiters. Damit bleibt er dem Unternehmen gegenüber loyal und erbringt bis zum Schluss seine Arbeitsleistung. Unruhe und Reibungsverluste in seinem Umfeld werden vermieden. Das Risiko einer gerichtlichen Auseinandersetzung entfällt.

Mit Outplacement-Beratung erreichen Sie eine einvernehmliche, faire und konfliktfreie Trennung.

Wirtschaftlicher Nutzen

Darüber hinaus belegen Forschungsergebnisse, dass ein wertschätzender Umgang mit ausscheidenden Mitarbeitern sich auch wirtschaftlich rentiert. Die Tatsache, dass man sich um sie gekümmert hat, behalten viele in guter Erinnerung. Die verbleibenden Mitarbeiter gewinnen Vertrauen, ihre Loyalität und Einsatzbereitschaft bleiben erhalten. Durch die Verbesserung des Arbeitsklimas gerade in schwierigen Umstrukturierungsphasen kommt es nicht zu Leistungsausfällen. Das positive Image Ihres Unternehmens nach innen und außen bleibt gewahrt.

Durch den sorgsamen Umgang mit ausscheidenden Mitarbeitern stärken Sie Ihre Arbeitgebermarke, Ihr Employer Branding.

Ablauf der Beratung, Beginn und Dauer

In der Outplacement-Beratung erhält der Klient Unterstützung bei der Durchführung seiner eigenen Bewerbungskampagne. Idealerweise liegt der Beginn unmittelbar nach Ausspruch der Kündigung oder nach Abschluss des Aufhebungsvertrages. Das Ziel besteht darin, dem Klienten den nahtlosen Wechsel in ein Anschlussarbeitsverhältnis zu ermöglichen und Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

Die Beratung kann ohne zeitliche Befristung bis zum Finden einer neuen Arbeitsstelle dauern, wobei der Klient häufig auch noch während der Probezeit betreut wird. Eine optionale „Rückkehr-Klausel“ bedeutet, dass die Beratung honorarfrei wieder startet, falls das neue Arbeitsverhältnis innerhalb der ersten sechs Monate scheitert.

Alternativ gibt es auch befristete Programme von drei, sechs, neun oder zwölf Monaten Dauer.

Bei **omegaconsulting** umfasst das befristete Leistungspaket statt einer bloßen Laufzeit vielmehr ein festes Kontingent an Beratungsstunden, das der Klient sich nach seinen eigenen Bedürfnissen und seinem persönlichen Zeitplan einteilen kann. So kann der Arbeitsuchende seine individuellen Prioritäten setzen, etwa zuerst eine Auszeit nehmen, sich um ein erkranktes Familienmitglied kümmern, eine Umschulung beenden. Er kann seine Bewerbungskampagne zu einem für ihn günstigen Zeitpunkt starten, ohne dass die Beratung während der Auszeit verfällt und ohne dass sie womöglich gerade zu Ende ist, wenn der Bewerber sich mitten in der heißen Phase befindet.

Kosten

Die Kosten von Outplacement-Beratung variieren sehr stark, je nach Anbieter sowie nach Position des Klienten und Dauer des Programms. Ein Sechsmonatsprogramm schlägt beispielsweise mit durchschnittlich 12.000 Euro zu Buche. Für die unbefristete Beratung werden meist 22 Prozent des Bruttoeinkommens oder durchschnittlich 23.000 Euro in Rechnung gestellt. Ein Vergleich sollte allerdings nicht nur die Preise, sondern auch die konkret enthaltenen Leistungen sowie die Qualität der Beratung berücksichtigen.

Bei **omegaconsulting** rechnen wir die befristete Beratung nach fairen Tagessätzen ab. Bezüglich des Beratungsumfangs treffen wir mit Ihnen eine Vereinbarung, die den Umständen des individuellen Falles gerecht wird. Auch kleinere Beratungspakete sind möglich.

Die Kosten werden in der Regel von Ihnen als Arbeitgeber übernommen. Es steht Ihnen frei, auch den ausscheidenden Mitarbeiter an den Outplacement-Kosten zu beteiligen. In diesem Fall müssen Sie allerdings mit Ablehnung durch die Mitarbeiter rechnen, die in dieser frühen Phase gewöhnlich konkrete Geldbeträge bevorzugen statt einer Beratung mit einem für sie unbekanntem Nutzen.

Seit 2020 sind die Outplacement-Honorare, die früher als geldwerter Vorteil beim Mitarbeiter besteuert wurden, nun endlich lohnsteuerfrei.

Qualität

Als BDU-Mitglied ist **omegaconsulting** den [„Grundsätzen der Outplacement-Beratung“ der BDU-Fachgruppe Outplacementberatung](#) verpflichtet. Darüber hinaus geben wir Ihnen hier noch zehn weitere Qualitätsmerkmale an die Hand.

Die 10 Merkmale eines guten Outplacement-Beraters

1. Er macht Ihnen kein Standardangebot, sondern er berücksichtigt die speziellen Umstände Ihres Unternehmens und Ihres ausscheidenden Mitarbeiters.
2. Er unterstützt Ihren ausscheidenden Mitarbeiter genau da, wo es nötig ist, damit dieser sein Ziel erreicht.
3. Das Honorar steht in angemessenem Verhältnis zur Verpflichtung Ihres Unternehmens gegenüber dem ausscheidenden Mitarbeiter. Nur wenn nicht alle über einen Kamm geschert werden, setzen Sie mit Ihrem Engagement ein klares positives Signal für Ihre verbleibenden Mitarbeiter.
4. Der Berater unterstützt Sie bereits im Vorfeld bei den Trennungsverhandlungen (z. B. bei der Gestaltung der Trennungsmodalitäten und bei der Gesprächsführung).
5. Das erste Beratungsgespräch mit dem Mitarbeiter führt er möglichst bald, nachdem Ihr Unternehmen diesen über die Trennungsabsicht informiert hat. Er puffert den emotionalen Konflikt, indem er dem Mitarbeiter hilft, faire Angebote zu erkennen, seine Chancen am Arbeitsmarkt realistisch zu beurteilen und so die Entschlossenheit für einen Neustart zu gewinnen.
6. In der Beratung werden die besonderen Stärken und Fähigkeiten des Bewerbers herauskristallisiert und marktgerecht dargestellt. Das Wissen des Beraters über den Arbeitsmarkt, Anforderungsprofile und Rekrutierungsprozesse in Unternehmen hilft dem Kandidaten, seine Strategie und sein Auftreten zu verbessern und seine Bewerbungen optimal zu platzieren.

7. Darüber hinaus sollte der Berater schließlich über eine geeignete, möglichst zertifizierte Ausbildung als Mediator, Coach oder Vergleichbares verfügen, um zielgerichtete Beratungsgespräche zu führen.
8. Für den Berater stehen dabei immer die Ziele des Klienten im Mittelpunkt, und dessen eigenes Lösungspotenzial wird aktiviert.
9. Der Berater arbeitet mit dem Kandidaten nach einem stringenten Zeitplan. Die Schritte bis zur Erarbeitung der Strategie erfolgen zügig innerhalb weniger Wochen. Die Termine richten sich nach dem Handlungsbedarf des Bewerbers. Die unbefristete Beratung reicht bis zum Ende der Probezeit.
10. Sie als Auftraggeber erhalten während der Beratungsdauer individuell verfasste, wahrheitsgemäße Berichte über den Verlauf und das Ergebnis der Beratung.



*Autorin: **omegaconsulting** Partnerin Dr. Cornelia Riechers blickt als Outplacement-Beraterin und erfolgreiche Buchautorin auf über 25 Jahre Erfahrung in der Begleitung von Führungskräften bei der beruflichen Neuorientierung zurück.*