

Wie flexibel sind befristete Outplacement-Programme?

Befristete Outplacement-Verträge dominieren den Markt, vor allem im Bereich der Stabsmitarbeiter und Spezialisten. Dabei variieren diese Programme erheblich im Leistungsumfang. Auftraggeber tun gut daran, sich im Vorfeld genau zu informieren.

Egal ob bei Massenentlassungen oder bei Einzelfallkündigungen: Für immer mehr Unternehmen gehört es heute zum guten Ton, den unfreiwillig ausscheidenden Mitarbeitern eine Outplacement-Beratung anzubieten. Und das gilt schon lange nicht mehr nur für Führungskräfte. Auch Tarifmitarbeiter kommen zunehmend in den Genuss einer Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung. Der Arbeitgeber möchte sein gutes Image am Arbeitsmarkt bewahren und soziale Verantwortung zeigen.

Noch bis Mitte der neunziger Jahre sah der Leistungskatalog der wenigen Spezialanbieter ausschließlich die unbefristete Einzelberatung vor. Diese dauerte bis zum Finden einer neuen Arbeitsstelle und schloss eine Betreuung während der Probezeit sowie eine Wiederaufnahmegarantie bei Jobverlust innerhalb der ersten sechs Monate mit ein. Wegen der hohen Kosten wurde diese Leistung nur Führungskräften gewährt.

Inzwischen haben kostengünstigere befristete Outplacement-Programme den Markt erobert; 2012 machten sie 68 Prozent des gesamten Branchenumsatzes aus. Drei von vier befristeten Programmen laufen nur bis zu sechs Monate, häufig sogar noch deutlich kürzer

(ein bis drei Monate). Wenn man bedenkt, dass die durchschnittliche Dauer der Jobsuche nach einschlägigen Statistiken 6,6 Monate beträgt, kann eine solche Kurzberatung nur eine Art Starthilfe sein.

Umso wichtiger, dass der Ablauf individuell auf die betroffenen Mitarbeiter, auf deren Wünsche und Bedürfnisse abgestimmt wird. Zugeteilte Sprechzeiten, die sich nicht nach den Belangen der Mitarbeiter richten und bei Nicht-Nutzung einfach verfallen, helfen da nicht weiter. Auch wenn der Berater nach Schema F vorgeht und lediglich ein vorgefertigtes Programm abspult, sinken die Chancen Ihres Mitarbeiters zur erfolgreichen Neuorientierung.

Wenn Sie sichergehen wollen, dass Ihre Mitarbeiter auch in einem befristeten Outplacement-Programm optimal betreut werden, sollten Sie das Beratungskonzept im Vorhinein gut durchleuchten. Die folgende Checkliste zeigt Ihnen, auf was Sie dabei achten müssen.



Autorin
Dr. Cornelia Riechers,
Buchautorin und Inhaberin
des Beratungsunternehmens
Quality Outplacement,
Düsseldorf,
berater@quality-outplacement.de

Zum Programm

1. Leistungsverzeichnis: Wissen Sie genau, was in dem von Ihnen gebuchten Paket enthalten ist? Ein seriöses Outplacement-Unternehmen definiert in jedem Einzelfall die vertraglichen Leistungen. Sowohl der Auftraggeber als auch der betreute Mitarbeiter erhalten ein schriftliches Leistungsverzeichnis, aus dem genau hervorgeht, was dem Mitarbeiter zusteht: die Laufzeit des Programms, die Zeit für persönliche Gespräche mit dem Berater und sonstige Leistungen. Ein Rahmenvertrag reicht dazu nicht aus. Gibt man Ihnen auch auf Nachfrage kein solches Leistungsverzeichnis, dann lassen Sie besser die Finger von der Beratungsfirma.

2. Zuständigkeit: Wird das Vorgespräch, in dem sich die Outplacement-Beratung Ihrem Mitarbeiter vorstellt, von demjenigen Berater geführt, der seine Betreuung später übernimmt? Das Know-how des Akquisiteurs hilft dem Mitarbeiter nicht weiter, wenn er ihn nicht selbst berät. Wird der Mitarbeiter während der gesamten Laufzeit von demselben Berater betreut, oder wechselt der Ansprechpartner – und wenn ja, wie häufig? Werden dabei die Wünsche Ihres Mitarbeiters berücksichtigt?

3. Zeiteinteilung: Erkundigen Sie sich genau, wie oft, wie lange und wie kurzfristig der Berater persönlich Zeit für Ihren Mitarbeiter hat. Kann der Mitarbeiter nach seinen Bedürfnissen Termine vereinbaren, oder bekommt er feste Terminvorgaben ohne Rücksicht auf seine Belange, wichtige Meetings, Kundentermine oder Fortbildungen? Verfallen die vorgegebenen Termine, wenn sie nicht genutzt werden, weil sie beispielsweise in der Urlaubszeit des Mitarbeiters liegen? Oder werden ihm die Zeiten gutgeschrieben?

4. Methode: Fragen Sie, ob Ihr Mitarbeiter nur standardisierten Tests unterzogen wird und dann vorgegebene Schritte nach einem festen Schema durchläuft oder ob der Berater im Gespräch dessen persönliche Wünsche und Ziele klärt und darauf das Vorgehen abstimmt.

5. Alternativen: Wie viel Raum bietet das Programm für die Erarbeitung von Alternativen zur bisherigen Berufsaufgabe des Mitarbeiters?

6. Abfolge: Wird die zeitliche Abfolge des Programms angepasst, wenn Ihr Mitarbeiter spezielle Wünsche hat, wie beispielsweise einen Berufs- oder Branchenwechsel? Oder wenn seine familiäre oder gesundheitliche Situation eine Änderung des Terminplans verlangt?

7. Dringlichkeit: Was geschieht, wenn der Mitarbeiter ad hoc eine dringende Frage hat? Etwa wenn er auf ein aktuelles Angebot aus seinem Umfeld zeitnah reagieren muss oder wenn sich überraschend ein Vorstellungstermin ergibt? Kann er dann auch außerhalb der vereinbarten Termine kurzfristig seinen Berater erreichen?

8. Zufriedenheit: Welche Möglichkeiten bietet die Outplacement-Firma, wenn Sie oder Ihr Mitarbeiter mit der Person des Beraters oder mit dem Ablauf nicht zufrieden sind? Kümmerst sich dann die Geschäftsführung um eine Lösung? Gibt es ein Qualitätsmanagement? Kann der Mitarbeiter zu einem anderen Berater wechseln?

Zur Person des Beraters

9. Spezialisierung: Ist der Berater auf Outplacement spezialisiert? Gute Recruiter oder kompetente Psychologen sind nicht automatisch auch qualifizierte Outplacement-Berater. Gerade in schwierigen Situationen fehlt ihnen möglicherweise die einschlägige Erfahrung.

10. Fachwissen: Informieren Sie sich vorab über den beruflichen Hintergrund des für Sie tätigen Beraters. Testen Sie seine Kenntnisse und Erfahrungen, was Arbeitsmarkt, Branche, Bewerbungs-Know-how und Kontakte angeht. Hat der Berater Berufserfahrung in Wirtschaftsunternehmen? Hat er schon Mitarbeiter ausgewählt und eingestellt?

11. Kommunikation: Verfügt jeder Berater darüber hinaus über eine professionelle Ausbildung in Gesprächsführung oder Coaching? Ist er qualifiziert, Ihren Mitarbeiter auch emotional da abzuholen, wo Letzterer gerade steht? Besonders dann, wenn es ihm in der schwierigen Situation des Jobverlusts gerade nicht so gut geht?