

## FAZIT: DIE ERFAHRUNGEN VON KANDIDATEN IM OUTPLACEMENT

### Management Summary

Bei beruflichen Trennungsprozessen im Rahmen einer Einzel-Outplacementberatung schätzen Kandidaten an den externen Trennungsspezialisten besonders deren Motivationskraft. Gleichzeitig fühlen sie sich optimal unterstützt, wenn es gelingt, im Laufe der oftmals als Belastung empfundenen beruflichen Neuorientierung ein starkes Vertrauensverhältnis aufzubauen. Als deutlich weniger wichtig bewerten die befragten Kandidaten hingegen aktive Vermittlungsanstrengungen durch den Outplacementberater sowie den Einsatz von Online-Tools und Webinaren.

TABELLE 1

Wie bewerten Sie die folgenden Aussagen, wenn Sie an Ihre Outplacementberatung zurückdenken? [%-Satz Zustimmung]	Alle Befragungsteilnehmer	%-Satz hohe Zustimmung (9 und 10)	Alter unter 40 Jahren	Alter zwischen 40 und 50 Jahre	Alter über 50 Jahre	Fachkräfte und Spezialisten bis € 80.000 Jahres-einkommen	Mittelmanagement	Oberes und Top-Management über € 125.000 Jahres-einkommen
Mein Berater hat mich motiviert, in allen Phasen der beruflichen Neuorientierung aktiv zu bleiben.	85 %	49 %	82 %	89 %	83 %	83 %	83 %	88 %
Mein Berater hat mir geholfen, meine Stärken, beruflichen Erfolge und Ziele herauszuarbeiten.	85 %	49 %	82 %	89 %	84 %	85 %	83 %	88 %
Mein Berater war mein Vertrauter, mit dem ich über alle Themen der beruflichen Neuorientierung sprechen konnte.	85 %	48 %	82 %	86 %	84 %	80 %	83 %	94 %
Mein Berater war wichtig, um den Prozess der beruflichen Neuorientierung zu strukturieren und die richtigen Schritte zu gehen.	84 %	42 %	73 %	86 %	84 %	80 %	80 %	94 %
Ich bin durch die professionelle Begleitung meines Beraters schneller vorangekommen, als es mir wahrscheinlich alleine möglich gewesen wäre.	77 %	44 %	82 %	81 %	74 %	76 %	77 %	79 %
Mein Berater hat mir meine Chancen im Arbeitsmarkt ausreichend vor Augen geführt.	74 %	38 %	82 %	83 %	69 %	76 %	77 %	70 %
Mein Berater hat mich aufgefangen, wenn sich Erfolge nicht so wie von mir gewünscht eingestellt haben.	71 %	33 %	73 %	75 %	69 %	76 %	73 %	61 %
Mein Berater hat mir auch mögliche Karriereperspektiven außerhalb meines bisherigen beruflichen Werdegangs aufgezeigt.	65 %	23 %	73 %	64 %	64 %	69 %	67 %	58 %
Durchschnittlicher Zustimmungswert	78 %		79 %	82 %	76 %	78 %	78 %	79 %

85 Prozent der Befragten – davon 49 Prozent mit den hohen Zustimmungswerten 9 und 10 – geben an, dass die Outplacementberater sie motiviert hätten, in allen Phasen der beruflichen Neuorientierung aktiv zu bleiben. Kandidaten aus dem Segment Fachkräfte und Spezialisten stimmen dieser Aussage besonders zu. Ebenfalls 85 Prozent (Zustimmungswerte 9 und 10: 49 %) heben hervor, dass die persönliche Stärke, der bisherige berufliche Erfolg sowie die künftigen Ziele im Beratungsverlauf deutlicher herausgearbeitet worden seien. Hier liegt der höchste Zustimmungswert im mittleren Management. Parallel heben 85 Prozent der Befragungsteilnehmer (Zustimmungswerte 9 und 10: 48 %) die Rolle des Vertrauten bei allen Themen der beruflichen Neuorientierung hervor. Besonders von Kandidaten aus dem Top-Management wird dieser Faktor als wirkungsvolle Unterstützung empfunden.

**TABELLE 2**

Veränderung der Wahrnehmung bzw. Erwartung hinsichtlich folgender Aspekte der Outplacementberatung (Wichtigkeit)	Der betreffende Aspekt ist mir wichtig ...	Alle Befragungs- teilnehmer	%-Satz hohe Zustimmung (9 und 10)	Alter		Alter über 50 Jahre	Fachkräfte und Spezialisten bis € 80.000 Jahreseinkommen	Mittelmanagement Oberes und Top-Management über € 125.000 Jahreseinkommen	
				unter 40 Jahren	zwischen 40 und 50 Jahre				
Face to Face Beratung und Coaching durch einen Outplacement-Berater	vor der Beratung	82 %	50 %	82 %	81 %	83 %	78 %	90 %	82 %
	ex post, d.h. nach der Beratung	79 %	50 %	55 %	83 %	80 %	76 %	77 %	85 %
Aktive Vermittlungsaktivitäten des Outplacementberaters	vor der Beratung	69 %	27 %	64 %	81 %	64 %	61 %	73 %	79 %
	ex post, d.h. nach der Beratung	53 %	23 %	55 %	50 %	54 %	52 %	43 %	64 %
Unterstützung der Face to Face Beratung durch z.B. Online-Tools oder Webinare	vor der Beratung	47 %	6 %	36 %	47 %	49 %	50 %	37 %	52 %
	ex post, d.h. nach der Beratung	49 %	13 %	45 %	53 %	47 %	50 %	50 %	45 %
Unterstützung der Beratung durch den Einsatz von psychologischen Testverfahren	vor der Beratung	44 %	7 %	45 %	42 %	44 %	38 %	60 %	36 %
	ex post, d.h. nach der Beratung	49 %	13 %	64 %	47 %	47 %	52 %	50 %	42 %

Das direkte und persönliche Coaching durch den Outplacementberater ist den Kandidaten besonders wichtig, dies geben 82 Prozent der Befragten (davon die Hälfte mit der Einschätzung „extrem wichtig“) an. Der Einsatz von Online-Tools oder Webinaren (Zustimmung 47 %, davon 6 % mit der Einschätzung „extrem wichtig“) oder psychologischer Testverfahren (Zustimmung 44 %, davon 7 % mit der Einschätzung „extrem wichtig“) fallen hinsichtlich ihrer Bedeutung aus Sicht der Kandidaten erheblich ab. Weiterhin: Vor Beginn der Beratung sagen rund Zweidrittel („extrem wichtig“: 27 %), dass ihnen Vermittlungsaktivitäten des Outplacementberaters (z.B. durch direkte Platzierung bei potenziellen Arbeitgebern) wichtig sind. Nach dem Beratungsprozess schmilzt der Anteil auf 53 Prozent („extrem wichtig“: 23 %).

## ▀ Befragungshintergrund

An der BDU-Befragung haben von Juli – September 2017 insgesamt 117 Frauen (35%) und Männer (65%) teilgenommen, die in den letzten zwei Jahren eine Einzel-Outplacementberatung in Anspruch genommen hatten. 60 % der befragten Kandidaten waren über 50 Jahre alt, 31 % in der Altersspanne 40 bis 50 Jahre und 9 % unter 40 Jahren. Knapp die Hälfte hatten Fachkräfte- und Spezialisten Positionen mit einem maximalen Jahresverdienst von 80.000 Euro inne. 26 % beziehungsweise 28 % der Kandidaten kamen aus dem Mittel- und Top-Management.

## ▀ Was leistet Outplacementberatung?

2016 wurden insgesamt 8.000 Kandidaten von Outplacementberatern bei der beruflichen Neuorientierung begleitet. Der Umsatz der Outplacementberatungsbranche in Deutschland lag laut BDU bei rund 81 Millionen Euro. Ausscheidende Mitarbeiter profitieren von den gemeinsam mit den Trennungsspezialisten erarbeiteten Bewerbungsstrategien. Sie erhalten schnell eine neue berufliche Perspektive. Arbeitgeber senden durch eine faire Trennungskultur positive Signale nach innen und außen.

Neben den umfangreichen Studien zur Marktentwicklung in der Managementberatung oder Personalberatung sowie zu den Themen „Vergütung“, „Honorare“ oder „KPIs“ führt der Bundesverband Deutscher Unternehmensberater (BDU) auch kürzere, agile Befragungen zu aktuellen Themen durch. In diesen Panel-Befragungen werden Consultingexperten mit Spezialwissen um Ihre Einschätzung gebeten. Die ausgewählten Befragungsthemen und deren Ergebnisse sollen Denkansätze

und/oder Diskussionsstoff für die Herausforderungen in Wirtschaft und Industrie, aber auch in der Consultingbranche liefern. In die Auswertung der vorliegenden Panel-Befragung sind die Antworten und Einschätzungen von 117 Outplacement-Kandidaten eingeflossen.

Als Ansprechpartner steht zur Verfügung:  
Klaus Reiners, BDU-Pressesprecher, T +49 (0) 228 9161-16, rei@bdu.de