

Grundsätze der Mitglieder des BDU-Fachverbandes Outplacementberatung

Die Mitglieder des BDU-Fachverbandes Outplacementberatung haben sich zur Einhaltung folgender aus ihrer Sicht auch auf dem Gesamtmarkt übertragbarer von Mindeststandards und Grundsätzen verpflichtet. Aus Sicht des BDU können diese Vorgaben auch als grundsätzliche Anforderungen für eine qualifizierte Outplacementberatungstätigkeit im Gesamtmarkt gelten.

Organisationsstruktur:

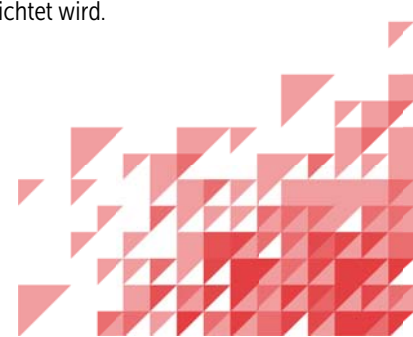
- Werden sowohl Outplacementberatung, als auch Personalberatung (Personalsuche) angeboten, gewährleistet das Unternehmen gewährleistet eine klare personelle und organisatorische Abgrenzung beider Bereiche, falls sowohl Outplacementberatung, als auch Personalberatung (Personalsuche) angeboten wird.
- Das Unternehmen arbeitet nach einer nachvollziehbaren und in einem Leitfaden dokumentierten Beratungsmethode.
- Das Unternehmen besitzt ein qualifiziertes Qualitäts- und Beschwerdemanagementsystem.
- Dem Kandidaten steht bei Bedarf ein professioneller Büroservice zur Verfügung.
- Es findet in Absprache mit dem betreuten Kandidaten findet ein regelmäßiges und nachvollziehbares Reporting gegenüber dem Auftraggeber statt.

Beraterqualifikation:

- Alle für das Unternehmen im Bereich Outplacement tätigen Berater verfügen über eine akademische Ausbildung und/oder bringen eine langjährige Führungs- und Berufserfahrung mit. Zudem besitzen diese Berater eine qualifizierte, interne Ausbildung zum Outplacementberater und bilden sich regelmäßig fort.
- Beim Outplacementberater werden Eine sehr gute Kenntnisse des Arbeitsmarktes, von Branchenentwicklungen und der erforderlichen Qualifikations- und Positionsanforderungen wird vorausgesetzt.

Verhältnis zum Mandanten und zum Kandidaten:

- Mandate, die zu (möglichen) Interessen-Kollisionen führen könnten, sowie Entgelte vom zukünftigen Arbeitgeber des Kandidaten werden abgelehnt.
- Die Neutralität gegenüber den Rechtspositionen von Auftraggeber und Kandidat wird stets gewahrt.
- Für den Outplacementberater besitzt ist die „Passgenauigkeit“ von Kandidat und Berater eine hohe Priorität zwangsläufig.
- Mandanten und Kandidaten werden strengste Vertraulichkeit und Loyalität werden dem Mandanten und dem Kandidaten zugesichert.
- Es werden eindeutige Regelungen für Leistungen, Honorare und Sachkosten getroffen. Dies bedeutet auch, dass im Falle einer Platzierung von Kandidaten über den eigenen Personalberatungsbereich auf die Berechnung des ansonsten fälligen Honorars bei dem suchenden Unternehmen verzichtet wird.



Darüber gelten für die Mitglieder (Unternehmen) des BDU-Fachverbandes folgende Standards:

- Der Schwerpunkt des von dem jeweiligen Fachverbandsmitglied vertretenen Beratungsunternehmen liegt auf in der individuellen persönlichen Beratung von Kandidaten.
- Werden zudem Gruppenberatungen angeboten, findet ein wesentlicher Teil dieser Beratung ebenfalls in persönlich auf den jeweiligen Kandidaten zugeschnittenen Beratungselementen statt.
- Das von dem jeweiligen Fachverbandsmitglied vertretenen Beratungsunternehmen bietet nicht ausschließlich eOutplacement an.
- Die Unternehmen verpflichten sich bei unbefristeten Beratungen zur einmaligen Wiederaufnahme der Beratung, falls der Kandidat seine neue Position in der Probezeit wieder verliert.
- Dem Kandidaten stehen im Durchschnitt eine Beratungszeit von mindestens 6 Stunden pro Monat sowie zusätzlich durchschnittlich mindestens 2 Stunden Backofficeleistungen und Jobsearch zur Verfügung.

Zur Sicherstellung dieser Grundsätze und der hierin enthaltenen Qualitätsstandards fungiert der Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e.V. für die Mitglieder seines Fachverbandes Outplacementberatung als Anlaufstelle für diesbezügliche Beschwerden.