

## Checkliste

### Kriterien zur Auswahl von qualifizierten Outplacementberatern

#### Orientierungshilfen: Wie man qualifizierte Outplacementberatungen erkennt

- Ein Schwerpunkt des Beratungsunternehmens liegt in der Outplacementberatung.
- Es werden nur Beratungsaufträge angenommen, für deren Abwicklung die erforderlichen Fähigkeiten, Erfahrungen und Mitarbeiter bereitgestellt werden können.
- Das Beratungsunternehmen lehnt Aufträge ab, die zu Interessen-Kollisionen führen können.
- Es existiert ein professioneller Büroservice, der den Kandidaten zu den üblichen Geschäftszeiten zur Verfügung steht und zum Beispiel Unterstützung beim Markt-Research oder bei der Gestaltung der Bewerbungsunterlagen bietet.
- Die Outplacementberatung verpflichtet sich zumindest einmalig die Outplacementberatung erneut aufzunehmen, falls der betreute Kandidat innerhalb der Probezeit wieder ausscheidet.
- Die „Passgenauigkeit“ von Kandidat, Klient und Berater genießt bei der Outplacementberatungsgesellschaft hohe Relevanz und Augenmerk. Es wird darauf geachtet, dass die Chemie zwischen den Akteuren stimmt.
- Entgelte vom künftigen Arbeitgeber des Kandidaten werden nicht erhoben.
- Die Outplacementberatungsgesellschaft und die Berater verfügen über ein gutes Kontaktnetzwerk.
- Im Beratungsunternehmen ist ein Qualitätsmanagement vorhanden, die Kundenzufriedenheit (Auftraggeber und Klienten) wird kontinuierlich erfasst.
- Im Beratungsverlauf wird hoher Wert auf Transparenz bei den eingesetzten Methoden und Instrumenten gelegt.
- Die eingesetzten Berater besitzen eine akademische Ausbildung, eine mehrjährige Führungserfahrung und eine General-Management-Kompetenz mit Personalverantwortung.
- Die Outplacementberater verfügen über sehr gute Kenntnisse des Arbeitsmarktes, von Branchenentwicklungen und der erforderlichen Qualifikations- bzw. Positionsanforderung.
- Im Kreise der Berater (intern und evtl. auch extern) finden regelmäßige Supervisionen statt.
- Es ist eine ständige Weiterbildung und -qualifizierung der Berater vorgesehen.

### **Zusätzliche Anforderungen, wenn ein Unternehmen gleichzeitig Outplacementberatung und Personalsuche und -auswahl anbietet**

Wird gleichzeitig auch Personalsuche und -auswahl angeboten, .....

- darf der selbe Berater nicht beide Beratungsleistungen parallel durchführen. Es existiert eine klare personelle und organisatorische Abgrenzung beider Bereiche.
- dürfen für die Vermittlung von Outplacementkandidaten keine Honorare von dem suchenden Unternehmen verlangt werden.
- muss das suchende Unternehmen explizit darauf hingewiesen werden, wenn Kandidaten aus Outplacementberatungs-Mandaten präsentiert werden.

### **Qualitätssignale, die mit der Mitgliedschaft im Bundesverband Deutscher Unternehmensberater und des BDU-Fachverbandes Outplacementberater verbunden sind**

Die im Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e.V. organisierten und im dortigen Fachverband Outplacementberatung zusammen geschlossenen Outplacementberater setzen sich selbst hohe Qualitätsstandards. Sie durchlaufen das anspruchsvolle **Aufnahmeverfahren** in den BDU. Voraussetzungen unter anderem: Fünf Jahre Berufserfahrung als Unternehmensberater (hauptberuflich), drei Jahre Selbstständigkeit oder Leitungsfunktion als Angestellter in der Unternehmensberatung, drei positive Kundenreferenzen, zwei Aufnahmeempfehlungen durch BDU-Mitgliedsunternehmen. Für die Mitgliedschaft im BDU-Fachverband Outplacementberatung existiert ein gesondertes Aufnahmeverfahren. Hier findet eine regelmäßige Weiterentwicklung der Dienstleistung Outplacementberatung durch mehrere Arbeitstreffen der Fachverbandsmitglieder im Jahr statt.

Außerdem unterwerfen sich die Mitglieder des Fachverbandes in Streitfragen dem BDU-Ehrengericht und verpflichten sich zu den folgenden **Grundsätzen** (Auszug):

1. Strengste Vertraulichkeit und Loyalität gegenüber Auftraggeber und Kandidat
2. Wahrung der Neutralität gegenüber den Rechtspositionen von Auftraggeber und Kandidat
3. Information des Auftraggebers über den formalen Ablauf und den aktuellen Stand der Beratung
4. Eindeutige Regeln für Leistungen, Honorare und Sachkosten