

Statistiken im Outplacement – Erfolg oder Scheinerfolg?

Im Zusammenhang mit Outplacement fragen mich Unternehmensvertreter oft nach Statistiken: Wie lange brauchen meine Coachees im Durchschnitt, bis sie eine neue Stelle gefunden haben? Sagt diese Zahl etwas über die Qualität meiner Arbeit als Outplacement-Berater aus?

Peter Näf

Ich traue zwar keiner Statistik, die ich nicht selbst gefälscht habe. Aber auch wenn alle Zahlen stimmen: Wie relevant sind sie für die Beurteilung von Beratungserfolg?

Ich erinnere mich an meine Anfänge als Outplacement-Berater – und an den gefühlten Druck, dass Coachees möglichst schnell eine neue Stelle antreten sollten. Als ehemaliger Personalberater weiss ich, dass diejenigen bei der Stellensuche am schnellsten zum Ziel kommen, die sich für eine ähnliche Tätigkeit bei einem neuen Arbeitgeber bewerben. Das ist nachvollziehbar – und aus statistischer Sicht attraktiv.

Aber Hand aufs Herz: Diese Personen finden oft auch ohne Beratung wieder eine Stelle.

Die eigentliche Frage lautet deshalb: Ist es nach einem Jobverlust immer sinnvoll, möglichst schnell die nächste Stelle anzutreten?

Die Betroffenen stehen im Vordergrund

Auch Arbeitgeber haben häufig ein Interesse daran, dass entlassene Mitarbeitende rasch wieder eine neue Stelle antreten. Die Arbeitslosenversicherung beziehungsweise das RAV möchte Stellensuchende ohnehin möglichst schnell wieder im Arbeitsmarkt integriert sehen.

Dabei geht leicht vergessen, worum es im Outplacement eigentlich gehen sollte: um das Beste für die Betroffenen.

Viele meiner Kundinnen und Kunden nutzen die Phase der Stellenlosigkeit für eine Standortbestimmung. Sie wollen verstehen, welche

Richtung beruflich wirklich passt. Sie nehmen nicht das Nächstbeste, sondern wählen bewusst eine nachhaltige Lösung.

Manche melden sich sogar vorübergehend beim RAV ab, um dem Druck zu entgehen. Als Karrierecoach kann ich dieses Ziel einer nachhaltigen Lösung nur unterstützen. Gleichzeitig ist klar: Eine solche Vorgehensweise kann die Stellensuche verlängern.

Es braucht eine qualitative Erfolgsmessung

Betroffene, die so vorgehen, verschlechtern meine Erfolgsstatistik bei einer rein quantitativen Betrachtung. Und wenn ich dann zusätzlich Kundinnen und Kunden betreue, für die sich die Stellensuche aufgrund ihres Hintergrunds, des fortgeschrittenen Alters oder der schwierigen Lage in ihrem Arbeitsmarktsegment als zeitintensiv erweist, wird die Statistik endgültig verzerrt. Und schliesslich sind es genau diese Menschen, die eine Outplacement-Beratung am dringendsten benötigen.

Wenn sich Outplacement an der Lebensrealität der Betroffenen orientieren soll, braucht es daher eine qualitative Erfolgsmessung. Erfolgreich ist eine Beratung nicht dann, wenn jemand möglichst schnell irgendwo unterkommt – sondern dann, wenn die Lösung für die betroffene Person stimmig ist. Daran müsste in einer langfristigen Betrachtung auch das RAV interessiert sein.

Weder der Sponsor des Outplacements noch ich als Berater definieren, was Erfolg bedeutet. Das können nur die Coachees selbst.

Sprechen Sie deshalb als Sponsor mit Ihren Mitarbeitenden darüber, ob sie die Beratung als hilfreich erlebt haben – und woran sie den Erfolg festmachen.

[#outplacement](#), [#outplacement50plus](#), [#karriere](#)

Weitere Artikel zu Karrierethemen
finden Sie auf meiner Homepage
www.karrierecoaching.ch

