

# Spørgeramme til markedsdialog

---

20. oktober 2017  
SI/THONE/SPE

## Udvikling og efterspørgsel på markedet

- Hvordan vil I beskrive markedet for outplacement?
- Hvilke forskellige ydelser efterspørger jeres kunder typisk? (Eksempelvis personlighedstest, hjælp til CV og jobansøgning, analyse af jobmuligheder, møde- og præsentationsteknik, ledelsesrådgivning mv.)
- Er der accessoriske og beslægtede ydelser, som efterspørges? (Eksempelvis rekruttering, coaching, forandringsledelse osv.)
- Ser I en udvikling eller trends i markedet, der kan forandre den fremtidige efterspørgsel og/eller et kommende udbud af outplacement?

## Sortiment og levering

- Hvilken type ydelser tilbyder I?
  - Hvad er karakteristisk for det, som I tilbyder?
- Hvilke forskellige typer af løsninger (dvs. sammensætning af ydelser) er der som kunde at vælge imellem?
  - Hvad er karakteristisk for de forskellige løsningsmodeller?
  - Hvad indeholder de forskellige ”pakker”?
  - Hvordan er der mulighed for at tilpasse løsninger til den konkrete organisation, herunder mulighed for at justere på indholdet af ”pakker”?
- Er der særlige omkostningsdrivende elementer ved outplacement? Eksempelvis kontraktvilkår, kundeadfærd, uproportionale krav osv.?
- Hvordan er leveringsprocessen almindeligvis tilrettelagt, dvs. hvor hurtigt kan man igangsætte en proces, og hvad skal organisationen iagttage forud for leverandørens inddragelse?
- Hvilke serviceydelser tilbydes normalt i forbindelse med outplacement?
- Hvordan og i hvilken udstrækning er det muligt at levere i forskellige egne af landet?

## Kunder og køb

- Hvordan indkøbes outplacement-ydelser generelt i større organisationer?
  - Anvendes rammeaftaler? Og hvordan tildeles ordrer på eventuelle rammeaftaler?
  - Er der forskel på det private og det offentlige marked?
- Hvilke kriterier lægges typisk til grund ved tildeling af en (ramme-)aftale?
- Overordnet set, hvordan fungerer kundekontakt?
  - I forbindelse med bestilling?
  - I forbindelse med afbestilling/ændringer?

- I forløbet? Eksempelvis ved rapportering og sparring til organisationens ledelse.
- Hvad karakteriserer jeres idealkunde?

### **Kvalitet**

- Hvorledes sikres almindeligvis god kvalitet på ydelserne, herunder accessoriske og beslægtede ydelser?
  - Hvad karakteriserer ydelser af god kvalitet?
  - Hvad karakteriserer ydelser af mindre god kvalitet?
- Er der praksis for at stille krav om eller måle kvalitet kvantitativt? Eksempelvis at X % af de opsagte er i job eller har en underskrevet ansættelsesaf-tale inden for Y måneder.

### **Prissætning & -regulering**

- Hvordan prisreguleres outplacement-ydelser typisk?
- Anvender I time- og/eller faste priser?
  - Er de offentligt tilgængelige?
  - Differentieres der mellem forskellige typer af opsagte medarbejdere (fx på baggrund af stillingsbetegnelse)?
  - Varierer priserne med de anvendte konsulenter?
- Tilbyder I rabat afhængig af opgavens størrelse eller omfang i øvrigt?
- Er det normalt i markedet, at pris og betaling afhænger af, om den opsagte kommer i arbejde inden for en given tidshorizont?
- Hvad driver primært omkostningerne for leverandører på markedet?

### **Standarder**

- Hvilke gældende branchestandarder er relevante for udbud af outplacement?
- Hvad er deres indhold?
- Hvor almindeligt kendt og anvendt er disse?

### **Generelt**

- Hvordan ser et markedskonformt udbud ud i jeres optik?
- Hvilke generelle udfordringer har I oplevet i forbindelse med lignende udbud af outplacement, og hvilke forbedringer foreslås?
- Hvilke væsentlige risici forekommer almindeligvis?
- Hvordan sikres det, at annoncering af udbuddet når ud til alle potentielle leverandører med interesse for at byde?