



Institut zur Entwicklung
beruflicher Perspektiven



mühlenhoff
managementberatung

Impuls AK OK

Herzlich Willkommen!

8. Januar 2010



Was ist Outplacement?

Die Begriffe **Outplacement** (engl.) bzw. **Außenvermittlung** bezeichnen eine von Unternehmen finanzierte Dienstleistung für ausscheidende Mitarbeiter, die als professionelle Hilfe zur beruflichen Neuorientierung angeboten wird, bis hin zum Abschluss eines neuen Vertrages oder einer Existenzgründung. Sowohl Unternehmen wie Mitarbeiter profitieren von einem reibungslosen Trennungsmanagement.

Ein Paket aus **vertraulicher** und diskreter Beratung und **Dienstleistung** für einen Mitarbeiter oder eine Gruppe von Mitarbeitern, die zur Kündigung anstehen, damit sie in kürzestmöglicher Zeit eine neue, **adäquate Arbeitsstelle** finden. Mitarbeiter lernen in intensiver persönlicher Beratung, in Gruppentrainings und durch praktische Unterstützung die **Kündigung zu bewältigen** (Krise als Chance), ihre Potenziale zu erkennen (**Standort-Ziel-Analyse**) und diese marktgerecht anzubieten (**Strategien, Unterlagen und Gespräch**)



Wurzeln des Outplacement

- Eingliederungsmaßnahmen für Soldaten, die aus dem 2. Weltkrieg zurückkehrten
- Britische Institution der 20er Jahre, die Rückkehrern aus Kolonie bei Wiedereingliederung half
- Folge des 2. Vatikanischen Konzils, nachdem Mönche aus dem Klosterleben ins weltliche Leben zurückkehren sollten
- DBM (Drake, Beam, Morrin, 1967)
- Fritz Stoebe (1979)



Der „verdeckte“ Outplacement-Markt

- **Outplacement ist ein undurchsichtiger Markt**
 - Keine eindeutigen Zahlen
 - Viele Anbieter sind in unterschiedlichen Beratungsfeldern aktiv
 - Wichtige OPC-Kriterien bezüglich Dauer, Beratungs-Setting und Infrastruktur werden nicht immer eingehalten
 - Umsätze selten auf eine Servicelinie bezogen
 - C. 500 Full-Time OPC-Berater
 - C. 1.000 Part-Time Anbieter
 - Vermutlich mehr als 1.000 Personen



Die Anbieter

- Die langjährig etablierten:
 - [Stoebe, Kern & Partner](#) (s. c. 1984)
 - DBM als Franchise-Geber für von Rundstedt & Partner (1986 – 2007), seitdem als [von Rundstedt](#) selbständig
 - [Mühlenhoff Managementberatung](#) seit 1990
- Amerikanische Anbieter:
 - [Right Management](#) (10 Touches Prinzip, viel Online-Lernen)
 - [Lee Hecht Harrison](#)
- Outplacementpartners:
 - Zusammenschluss von regionalen Anbietern



BDU Standards

- Zusicherung strengster Vertraulichkeit und Loyalität gegenüber Auftraggeber und Klient
- Wahrnehmung der Neutralität gegenüber den Rechtspositionen von Auftraggeber und Klient
- Information des Auftraggebers über den formalen Ablauf und den aktuellen Stand der Beratung
- Eindeutige Regelungen über Leistungen, Honorare und Sachkosten
- Verpflichtung zur einmaligen Wiederaufnahme der Beratung falls der betreute Klient seine Position in der Probezeit verliert (bei unbefristeten Mandaten)
- Angebot eines professionellen Büroservices, der dem Klienten zu den üblichen Geschäftszeiten zur Verfügung steht
- Ablehnung von Aufträgen, die zu Interessenkonflikten führen könnten
- Ausschluss der Anwendung von Praktiken der so genannten Scientology Kirche



Hauptaufgaben der Outplacement-Beratung

via Auftraggeber

1. Unterstützung des Prozesses
2. Erleichterung des Trennungsgespräches
3. Verminderung von Motivations- und Produktivitätseinbußen
4. Vermeidung von Gerüchten und Imageverlust

via_Klienten

1. Stabilisierung des Klienten
2. Fokussierung auf realisierbare Ziele
3. Optimierung der Kampagne
4. Beeinflussung einer positiven Einstellungsentscheidung unter den drei Aspekten
 - ✓ Chemie
 - ✓ Fachwissen/Können
 - ✓ Durchsetzung der Entscheidung

Systematischer Beratungsablauf Outplacement

Standortbestimmung

- Analyse der aktuellen Situation
 - Im Unternehmen
 - Im privaten Umfeld
 - Stimmungsbild
- Auseinandersetzung mit den Ursachen der Trennung
- Klärung des Selbst- und Fremdbildes und Ableitung von Lernfeldern
- Erarbeitung der beruflichen Zielsetzungen nach Analyse von
 - Eignung
 - Neigung
 - Marktmöglichkeiten
- Festlegung von Prioritäten

Training

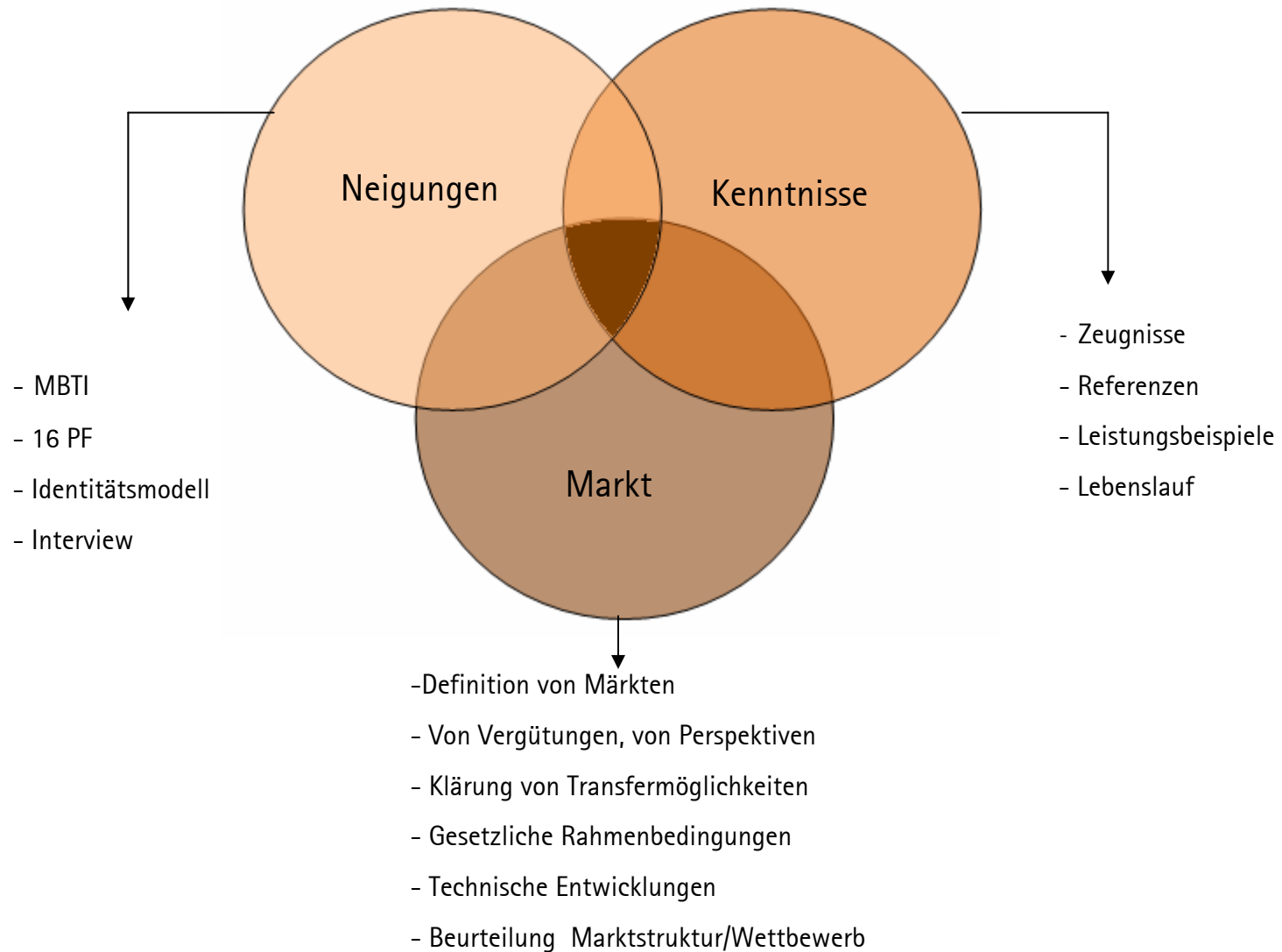
- Methoden der Bewerbung
 - Situationsadäquate Auswahl
 - Training der Umsetzung
- Präsentation
 - Schriftlich
 - Persönlich
- Erschließen des Marktes
 - Zielfirmen
 - Netzwerke
 - Jobsearch

Coaching

- Prozessbegleitung
 - Taktische Unterstützung
 - Reflexion der Fortschritte
 - Unterstützung bei der Entscheidungsfindung
- Vorbereitung auf Vertragsverhandlungen
- Einstellung auf das neue Umfeld
- Coaching während der Probezeit
- Wiederaufnahme der Beratung bei Bedarf

Strategie für Bewerbung bzw. Selbstständigkeit

Zielklärung und Reflexion

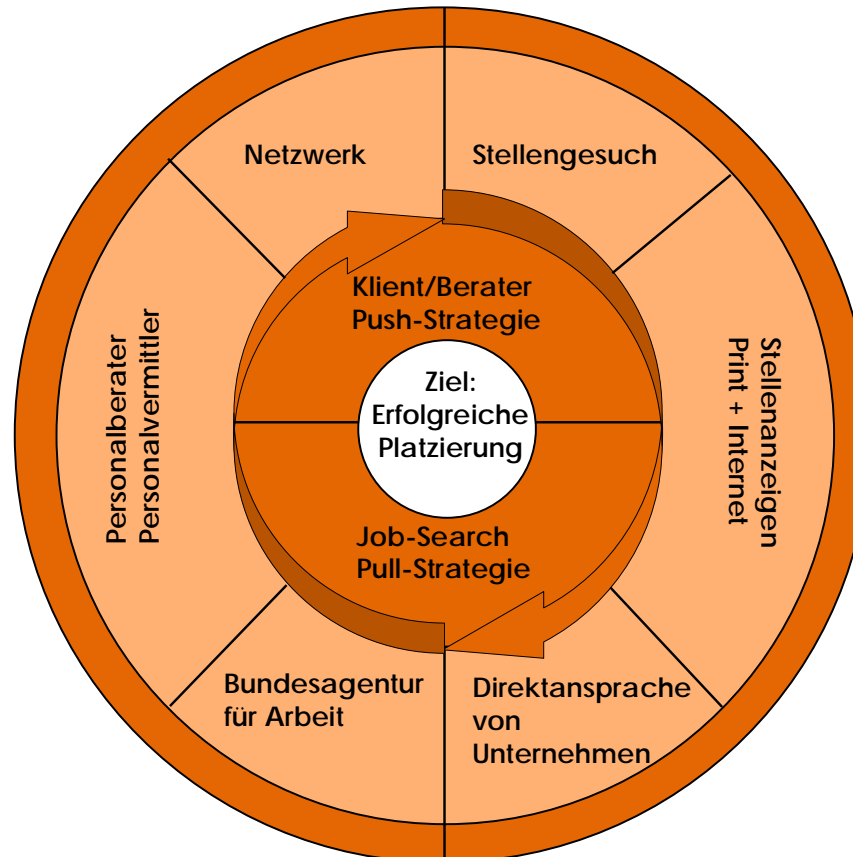


Einbringung von Marktkontakten und Know-how

Konzept für die Vermittlung neuer Arbeitsplätze - Methoden-Mix



- **Forum** -
Erfahrungsaustausch
für Klienten
- **Verzeichnis** -
Kurzprofile für
Job-Search
- **Verzeichnis** -
Offene Positionen
für Berater + Klienten
- **www.tops4jobs.de** -
Für Unternehmen



- **Berater**
Methodik + individ.
Themen
- **Job-Searcher**
Exploration des
relevanten
Arbeitsmarktes
- **Office-Manager**
Administrative Unter-
stützung
- **Branchen-Experten**
Branchen Know-How



Die Erfolgsfaktoren

- + Unterstützung der Reflexionsfähigkeit des Klienten
 - Mangel an Distanz zu eigener Person und vermeintlichen Fähigkeiten
 - ➔ Fehler in der Selbsteinschätzung
- + Know-how Input für den Bewerbungsprozess
 - Mangel an Information über Bewerbung
 - ➔ Fehler in Bewerbungsprozess
- + Motivation des Klienten
 - Keine Kenntnis von typischen motivationalen Entwicklungsverläufen
 - ➔ Negative Erwartungshaltung und Passivität

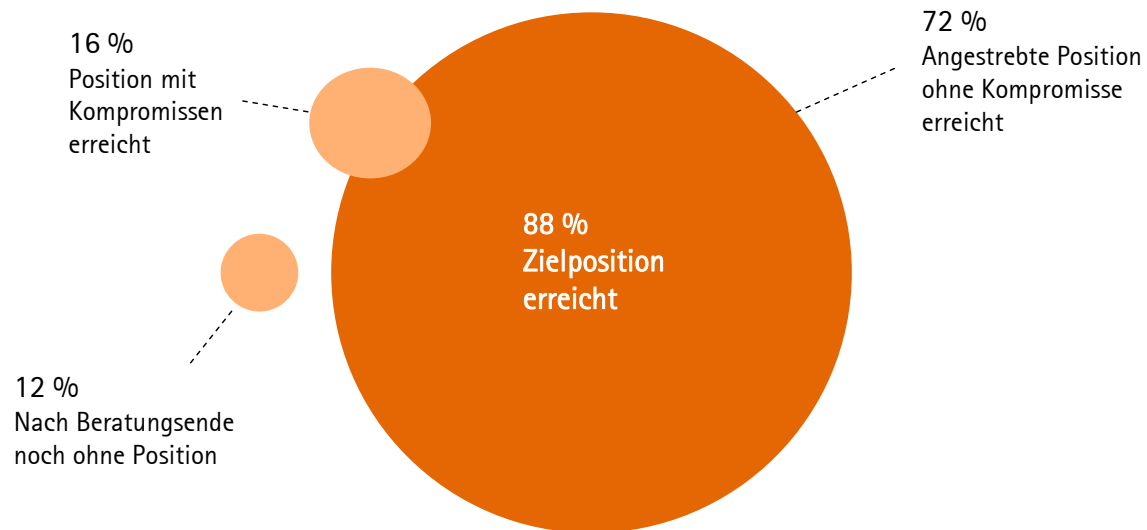
= OPC macht die Stellensuche schneller, komfortabler und sicherer

Eine Reihe von **Fallstudien** finden sie [hier](#).

Erfolg

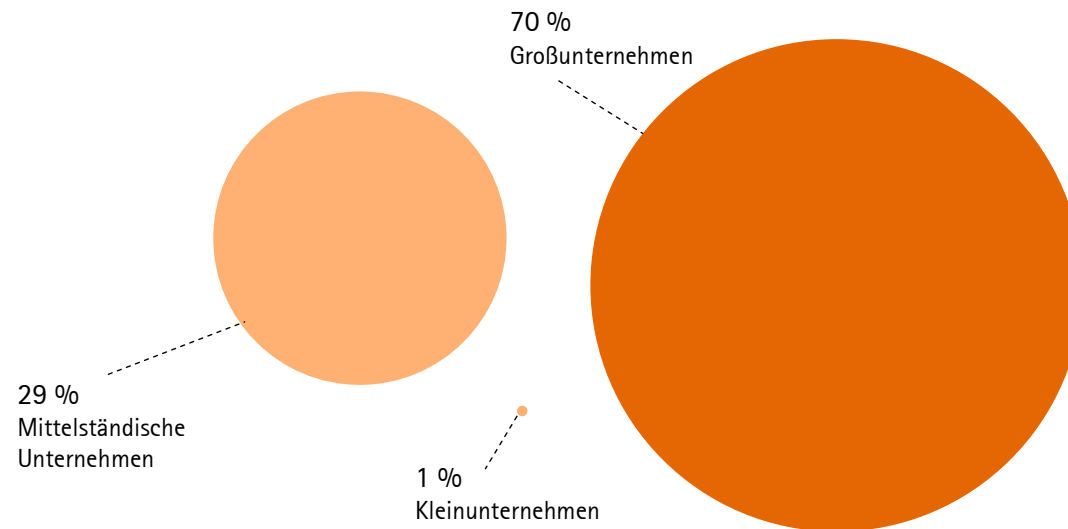
Wird die angestrebte Zielposition erreicht?

Annähernd 90 % unserer Klienten mit mindestens 6-monatigem Beratungsumfang fanden eine neue Position. 72 % sogar ihre Wunschposition. Während im Jahr 2007 nur 9 % der Klienten nach der Beratungsdauer noch keine Beschäftigung aufgenommen hatten, ist die Quote im Jahr 2008 auf 12 % leicht angestiegen.



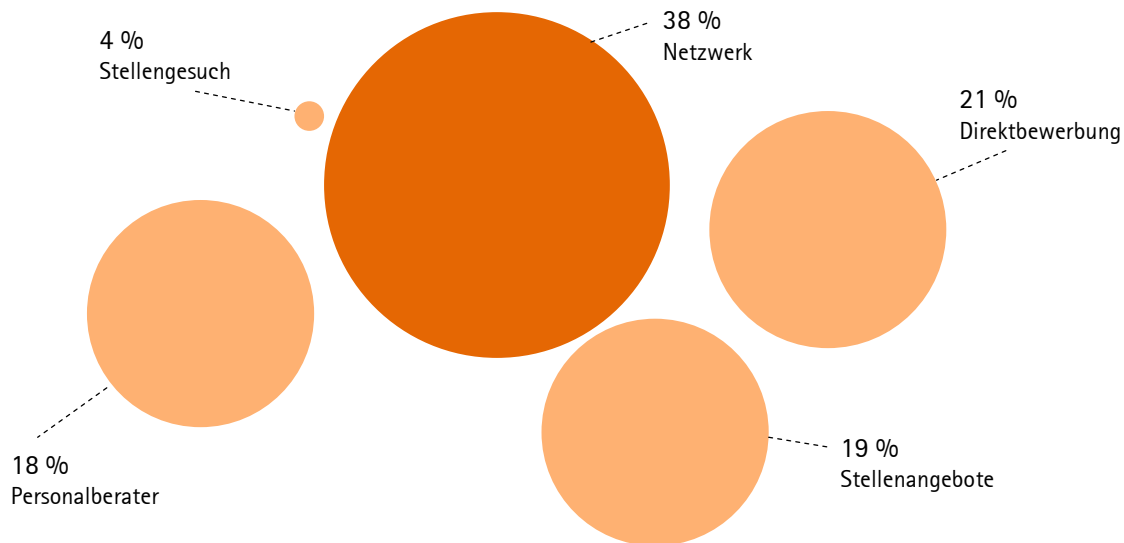
Welche Unternehmen investieren in Outplacement?

Mittelständische Unternehmen nutzen vermehrt das Instrument Outplacement. Dieser Trend zeigt sich bereits seit einigen Jahren. So hat sich im Vergleich zum Vorjahr die Anzahl der Auftraggeber aus dem Mittelstand wieder leicht erhöht.



Wie finden Klienten neue Aufgabe?

Auch wenn die ersten beiden Quartale im Jahr 2008 von einem günstigen Wirtschaftsklima getragen waren, scheinen Stellenangebote mit sehr spezifischen Anforderungen oder sehr nachgefragten Profilen nicht ausgeschrieben worden zu sein. Dafür spricht der deutlich gestiegene Anteil von Erfolgen auf Direktbewerbungen (+ 9 %). Insgesamt nimmt der Anteil der Anbahnung über das Netzwerk unverändert einen hohen Stellenwert ein.



Weiteres **Zahlenmaterial** finden Sie [hier](#).



Der typische Projektverlauf

1. Info durch HR-Leitung
2. Vorgespräch mit Vorgesetzten/HR
3. Infogespräch mit Mitarbeiter
4. Entscheidung über Beratungsaufnahme
5. Erstellung der Vertragsunterlagen
6. Durchführung der Beratung mit z. T. mehreren Terminen innerhalb einer Woche
7. Nutzung der Büro-Fasilitäten, auch unabhängig von Beratungsterminen
8. Regelmäßige Thementage
9. Job-Akquisition auch durch Berater von Mühlenhoff
10. Reporting an das Unternehmen sowie Feedback durch Klienten



Die Demographie kommt

Bedeutung für Outplacement

- Aufgrund des Fachkräfte- und Führungsmangels wird es für die Unternehmen schwieriger sich zu trennen
- Internes Placement gewinnt an Bedeutung
- Innerbetriebliche Karrierepfade werden wichtiger
- Personalentwicklung gewinnt an Bedeutung
- Die Coaching-Komponente im OPC wird bedeutsamer



Entwicklung der Outplacement-Beratung in 7-Jahres-Zyklen

Schwerpunkte im Beratungsprozess

1986 - 1993	Warum ich?	Trauerarbeit
1994 - 2001	Wie finde ich ?	Suchtechniken
2002 - 2009	Was will ich?	Karriere-Strategie
2009 - ?	Soll ich?	Bereitschaft zur Veränderung

OB?

Betriebliche Vereinbarung/Kündigungsschutz – Wirtschaftliche Notwendigkeit



Förderung

§ 111

Betriebsänderungen

1. Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen
2. Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen
3. Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben
4. Grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen
5. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren

§ 216a

Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen

(1) Die Teilnahme von Arbeitnehmern, die auf Grund von **Betriebsänderungen** oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses von Arbeitslosigkeit bedroht sind, an Transfermaßnahmen wird gefördert, wenn

1. die Maßnahme von einem Dritten durchgeführt wird,
2. die vorgesehene Maßnahme der Eingliederung der Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt dienen soll,
3. die Durchführung der Maßnahme gesichert ist und
4. ein System zur Sicherung der Qualität angewendet wird.

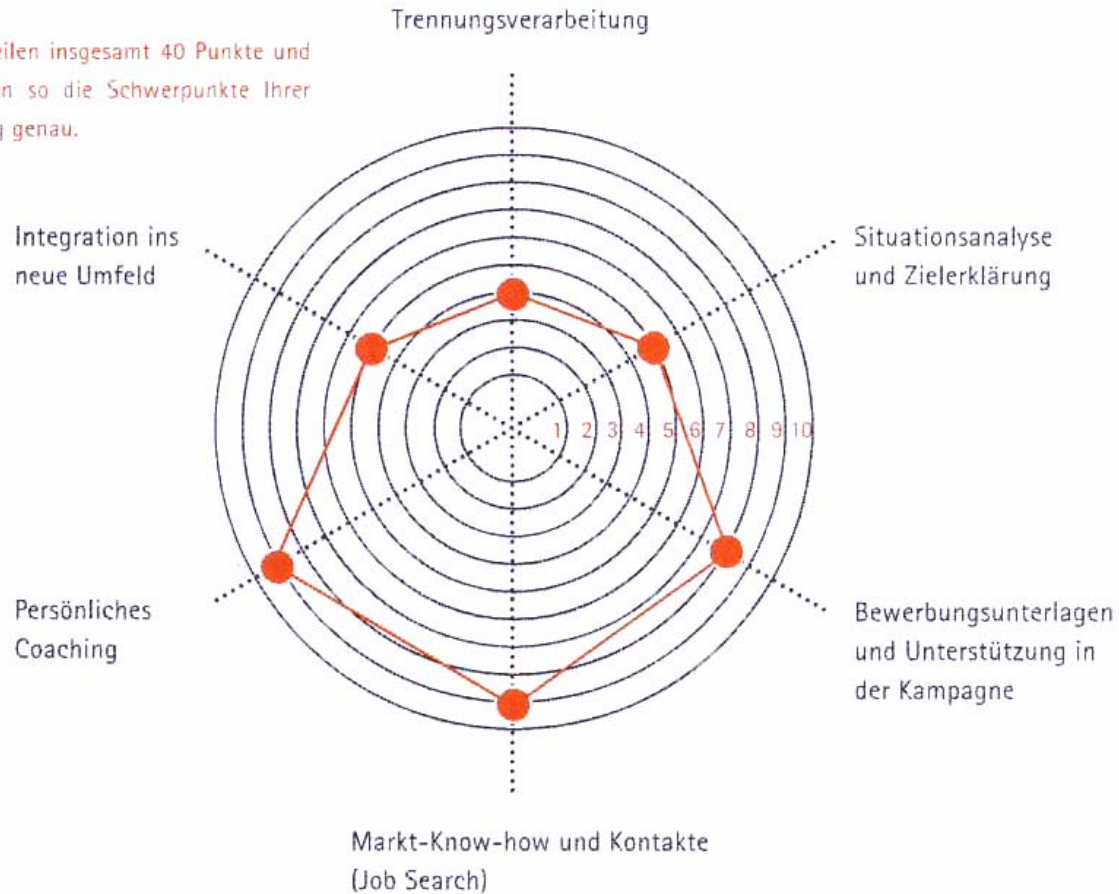
Transfermaßnahmen sind alle Maßnahmen zur Eingliederung von Arbeitnehmern in den Arbeitsmarkt, an deren Finanzierung sich Arbeitgeber angemessen beteiligen. Als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten Betriebsänderungen im Sinne des § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes unabhängig von der Unternehmensgröße.

(2) Die Förderung wird als Zuschuss gewährt. Der Zuschuss beträgt 50 % der aufzuwendenden Maßnahmekosten, jedoch höchstens 2.500 Euro je gefördertem Arbeitnehmer.

Zusätzliche Informationen zur **Unterstützung von Transfermaßnahmen** finden Sie [hier](#).

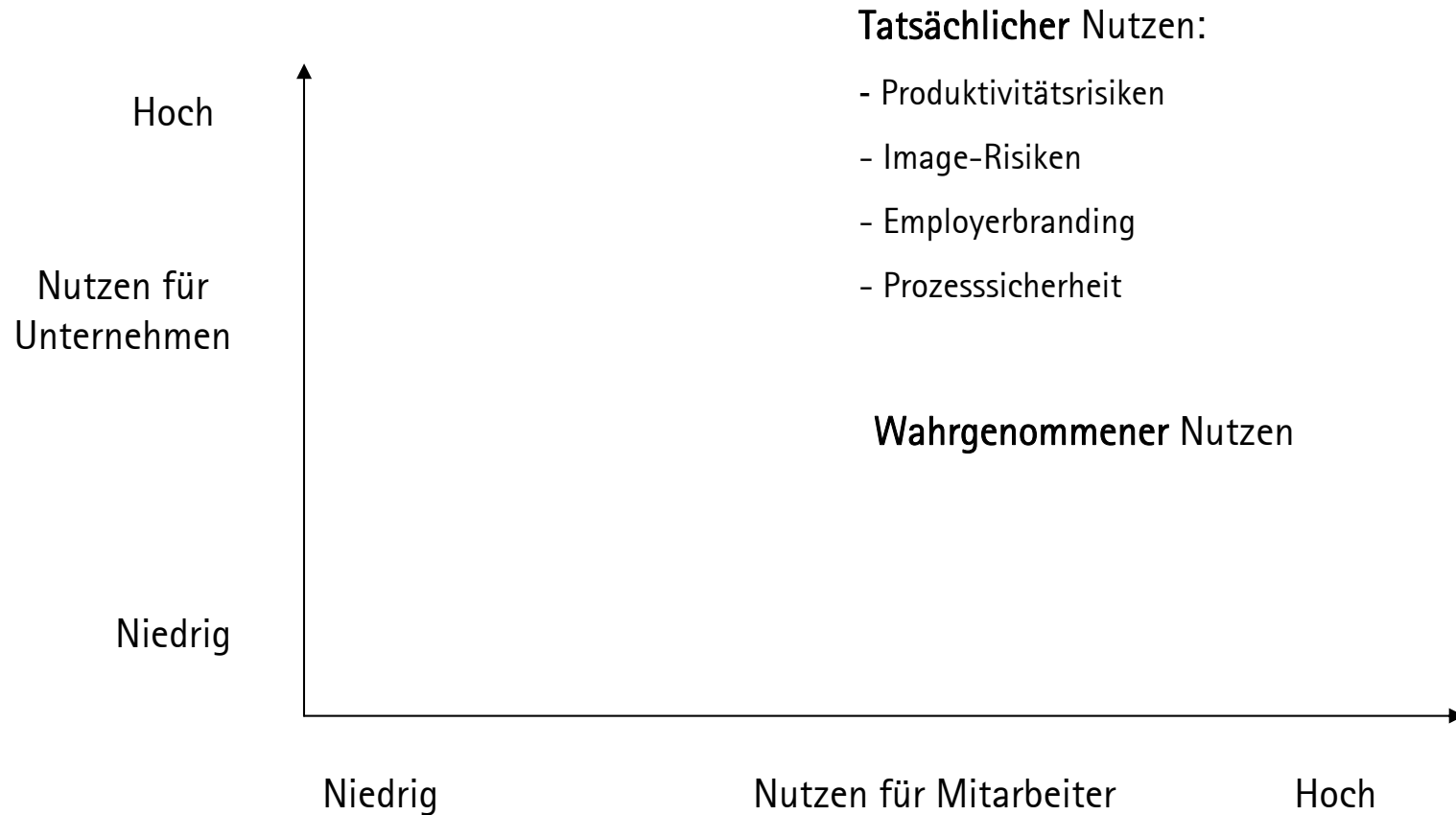
Individuelles Outplacement

Sie verteilen insgesamt 40 Punkte und definieren so die Schwerpunkte Ihrer Beratung genau.





Akzeptanz bei Unternehmen





ROI Evaluation

- **Kosteneinsparungen**

- Kosten und Zeit werden durch die Vermeidung gerichtlicher Auseinandersetzungen bei Kündigungen eingespart: Untersuchungen zeigen, dass bei einem Angebot von Outplacement solche gerichtlichen Auseinandersetzungen um 30% weniger wahrscheinlich sind
- PR Einsparungen werden erzielt, weil Outplacement ungünstige Presseberichte und die notwendigen Entgeltungen auf ein Mindestmaß reduziert
- Mögliche Einsparungen gibt es auch bei Gehaltsfortzahlungen, weil gekündigte Mitarbeiter mit einem Outplacement Programm oft vor Ablauf der Kündigungsfrist einen neuen Job finden.

- **Umsatzsteigerung**

- Die verbleibenden Mitarbeiter bleiben auf ihre Arbeit fokussiert und erbringen bessere Leistungen, sicher in dem Wissen, dass ihren früheren Kollegen bei der Gestaltung ihrer beruflichen Zukunft geholfen wurde
- Keine Probleme beim Rekrutieren neuer Mitarbeiter, weil das Unternehmen den Ruf genießt, sozial zu denken und der Arbeitsleistung der Mitarbeiter große Wertschätzung entgegen zu bringen
- Es eröffnen sich neue Geschäftsmöglichkeiten, weil ausscheidende Mitarbeiter sich Unternehmen anschließen könnten, die als zukünftige Kunden in Frage kommen.

US-Studie Center of Organizational Research (2002):

- Produktivität und Profitabilität steigt in 12 Monaten nach OPC
- Fehl- und Krankheitszeiten, Mitarbeiterwechsel konstant
- Doppelt so hohe Wahrscheinlichkeit der Produktivitätssteigerung bei Unternehmen die OPC einsetzen
- 50 % höhere Wahrscheinlichkeit der Profit-Stabilität oder Steigerung mit OPC



Zielsetzung Arbeitskreis Outplacement und Karriereberatung

- Regelmäßiger kollegialer Austausch über die beruflichen Anforderungen in den Themenbereichen Outplacement/Karriereberatung
- Entwicklung von allgemeingültigen Qualitätsstandards
- Sammlung und Diskussion von wissenschaftlichen Untersuchungen zum genannten Gebiet
- Initiierung und gegebenenfalls Begleitung von Untersuchungen
- Austausch über praktische Problemstellungen
- Erhöhung des öffentlichen Interesses und Transport des Nutzens von OK
- Allgemeine Lobbyarbeit für die Erhöhung der Akzeptanz des Fachbereichs
- Professionalisierung des allgemeinen Erscheinungsbildes von OK-Beratern
- Etablierung eines Netzwerkes und themenspezifisches Wissensmanagement
- Beratung von Nachwuchskräften, die sich beruflich in den Bereich hinein entwickeln wollen



Durchführung

- Vorstellung von Fallbeispielen
- Vorstellung von Instrumenten/Tools
- Planung gemeinsamer Aktionen zur öffentlichen Aufmerksamkeitssteigerung
- Besprechung von Untersuchungen zu dem Themenbereich
- Diskussionen über aktuelle Trends
- Erarbeitung von Leistungsstandards (eventuell in Untergruppen zwischen den Meetings)



Herzlich Willkommen

Die Teilnehmer sollten eine berufliche Affinität zu den Themen Outplacement und Karriereberatung aufweisen, d. h. sie sollten in diesen Bereichen als Psychologen beraterisch oder wissenschaftlich aktiv sein oder die Idee eines Engagements hegen.



Institut zur Entwicklung
beruflicher Perspektiven



mühlenhoff
managementberatung

Unsere Adressen

In Deutschland Mühlenhoff + Partner GmbH

Head Office

Kaistraße 13
40221 Düsseldorf
Tel.: +49 211 55867-60
Fax: +49 211 55867-77
info@muehlenhoff.com

Berlin

Hegelplatz 1
10117 Berlin
Tel.: +49 30 293939-0
Fax: +49 30 293939-20
berlin@muehlenhoff.com

Frankfurt

Kennedyallee 94
60596 Frankfurt
Tel.: +49 69 971498-0
Fax: +49 69 971498-25
frankfurt@muehlenhoff.com

Hamburg

Stahltwiete 23
22761 Hamburg
Tel.: +49 40 853905-0
Fax: +49 40 853905-25
hamburg@muehlenhoff.com

Hannover

Leonhardtstraße 8
30175 Hannover
Tel.: +49 511 2355506-0
Fax: +49 511 2355506-25
hannover@muehlenhoff.com

München

Ebersberger Straße 5
81679 München
Tel.: +49 89 419460-0
Fax: +49 89 419460-60
muenchen@muehlenhoff.com

Nürnberg

Prinzregentenufer 5
90489 Nürnberg
Tel.: +49 911 56942-0
Fax: +49 911 56942-25
nuernberg@muehlenhoff.com

Stuttgart

Wannenstraße 18
70199 Stuttgart
Tel.: +49 711 16481-0
Fax: +49 711 16481-30
stuttgart@muehlenhoff.com

In Österreich Mühlenhoff + Partner GmbH

Wien

Berggasse 21
1090 Wien
Tel.: +43 1 31535-55
Fax: +43 1 31535-554
info@muehlenhoff.at

In der Schweiz Mühlenhoff + Partner AG

Basel

Steinengraben 18
4002 Basel
Tel.: +41 61 27894-00
Fax: +41 61 27894-19
info@muehlenhoff.ch

sowie in Zürich

www.muehlenhoff.com

Institut zur Entwicklung beruflicher Perspektiven GmbH

Head Office

Düsseldorf
Kaistraße 13
40221 Düsseldorf
Tel.: +49 211 1576057-0
Fax: +49 211 1576057-9
info@iepb.de

Frankfurt

Kennedyallee 94
60596 Frankfurt
Tel.: +49 69 6809125-27
Fax: +49 69 6809125-25
info@iepb.de

www.iepb.de

Mühlenhoff + Partner Marketing KG

Düsseldorf

Kaistraße 13
40221 Düsseldorf
Tel.: +49 211 55867-99
Fax: +49 211 55867-77
info@muehlenhoff-marketing.de

www.muehlenhoff-marketing.de