

Zahlen und Fakten

Transfermaßnahmen
und Outplacement

Inhaltsverzeichnis



Institut zur Entwicklung
beruflicher Perspektiven

Innerhalb der Mühlenhoff Gruppe widmet sich das Institut zur Entwicklung beruflicher Perspektiven der Gestaltung und Durchführung von Transfermaßnahmen.

Seite

2	Vorwort – berufliche Wiedereingliederung und Transfermaßnahmen
3	Auftraggeber und Teilnehmer Branchen Funktionsbereiche Trennungsgründe Unternehmensgrößen Qualifikationen Herkunft
6	Beratungsergebnisse Beschäftigungsoptionen Dauer Instrumente Externe Qualifizierungen



mühlenhoff
managementberatung

Die Mühlenhoff Managementberatung betreut in individuellen
Outplacement-Beratungen vor allem Fach- und Führungskräfte.

Seite

10	Vorwort – Outplacement, Trennungsmanagement 2009
11	Auftraggeber und Klienten Branchen Zufriedenheit der Klienten
12	Beratungsergebnisse Wege in eine neue Position Zielpositionen

»Durch individuell, professionell und
umfassend begleitete
Reorganisationsmaßnahmen gehen
Unternehmen und Mitarbeiter
gestärkt aus der Krise.«

Vorwort

Berufliche Wiedereingliederung und Transfermaßnahmen 2009

Das Institut zur Entwicklung beruflicher Perspektiven – IEBP – führt seit 2004 Transfermaßnahmen durch: zum einen in Form von Transferagenturen, also Gruppen-Outplacements, zum anderen in Form von Transfergesellschaften mit gleichzeitiger Übernahme der Arbeitgeberfunktion. Dabei werden in den einzelnen Maßnahmen zwischen 10 und 400 Mitarbeiter betreut und pro Jahr rund 1.000 Teilnehmer in Transfermaßnahmen unterstützt.

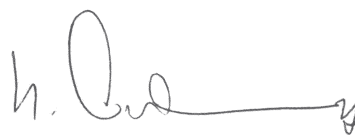
Obwohl staatlich geförderte Maßnahmen zur Neuorientierung anders als in anderen EU-Staaten nicht verpflichtend sind, treffen sie in Deutschland auf eine deutlich steigende Akzeptanz bei Unternehmen und Mitarbeitern.

Für Zahlen und Fakten 09 hat das Institut alle im Jahr 2009 durchgeführten IEBP-Transfermaßnahmen auf ihre Resultate untersucht. Erschwert wurde die Erhebung von statistischen Daten dabei durch die unterschiedlichen Rahmenbedingungen bei jeder einzelnen Transfergesellschaft und Transferagentur. So schwanken die Wiedereingliederungsquoten von 54 % bis zu

88 %. Dies ist vor allen Dingen von folgenden vorgegebenen Faktoren abhängig:

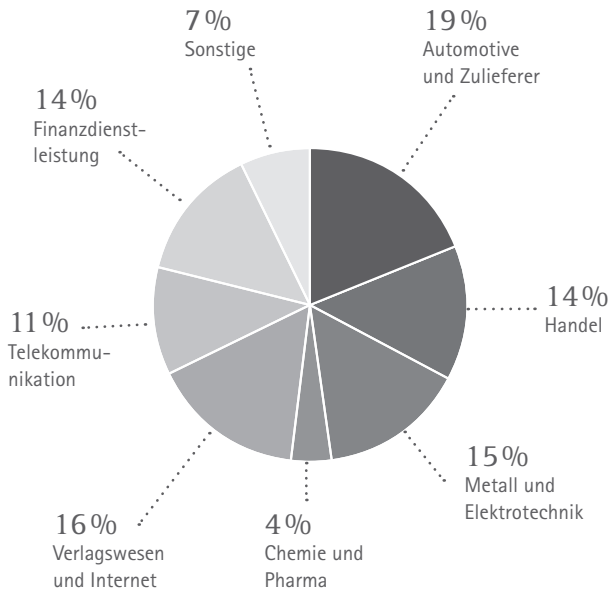
- Qualifikation der Teilnehmer (Employability)
- Demografische Struktur der Teilnehmergruppe
- Einkommen im Verhältnis zum relevanten Arbeitsmarkt
- Dauer der Betreuung

Die Erhebung basiert auf der Grundlage von knapp 1.000 betreuten Mitarbeitern. Die folgenden Zahlen geben Ihnen unter anderem einen Überblick über Beratungsergebnisse, Vermittlungserfolge sowie Qualifizierungsmaßnahmen.



Herbert Mühlenhoff
Geschäftsführender Gesellschafter

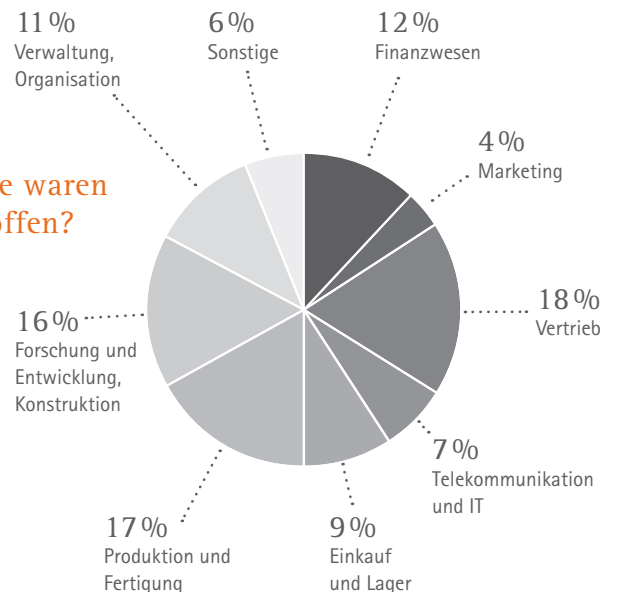
Auftraggeber und Teilnehmer



Aus welchen Branchen kamen die Auftraggeber?

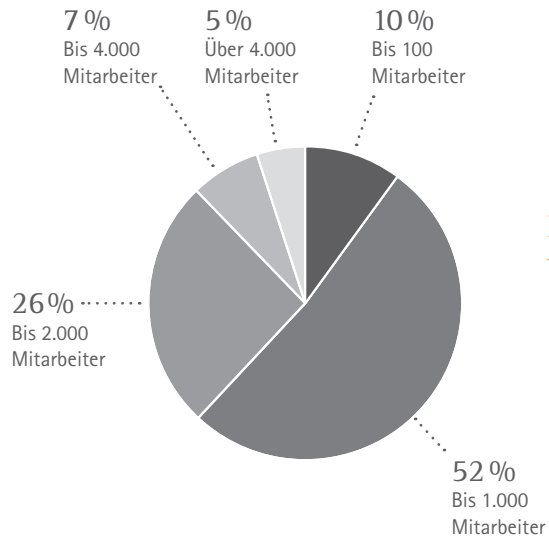
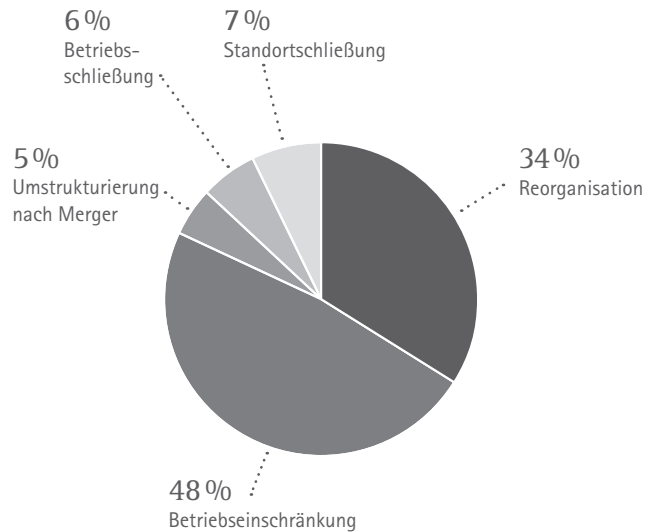
Die meisten Kunden kamen aus der Automobilindustrie, die am stärksten von den Folgen der Wirtschaftskrise betroffen war. Der Einbruch der Branche zog auch die Metallindustrie und Elektrotechnik in Mitleidenschaft. Auch im Finanz- und Bankwesen standen vermehrt Umstrukturierungen an, die über Transfermaßnahmen aufgefangen wurden. Die Grafik verdeutlicht die umfassende Akzeptanz von Transfermaßnahmen in allen Branchen.

Welche Funktionsbereiche waren vom Personalabbau betroffen?

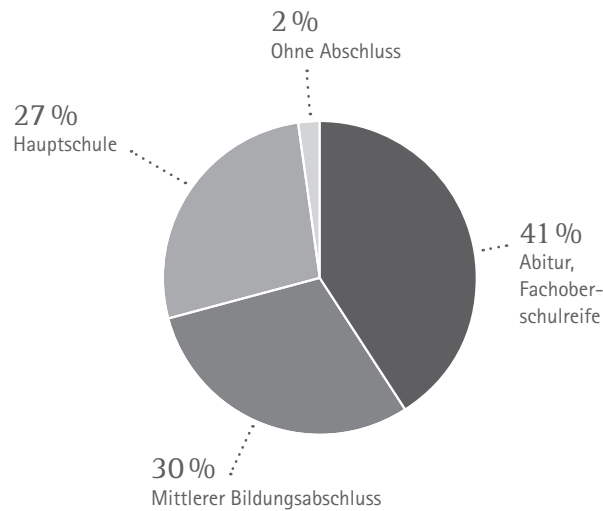


Welche unternehmensinternen Gründe gab es für Personalabbau?

Die Mehrzahl der auftraggebenden Unternehmen musste aufgrund von Betriebseinschränkungen Personal abbauen, was in der Praxis Reduzierungen in fast allen Funktionsfeldern beinhaltet. Mehr als ein Drittel der Betriebe reagierten in der Krise mit Reorganisation und nutzen deshalb Transfermaßnahmen. Zu Betriebs- und Standortschließungen waren die wenigsten Auftraggeber gezwungen.



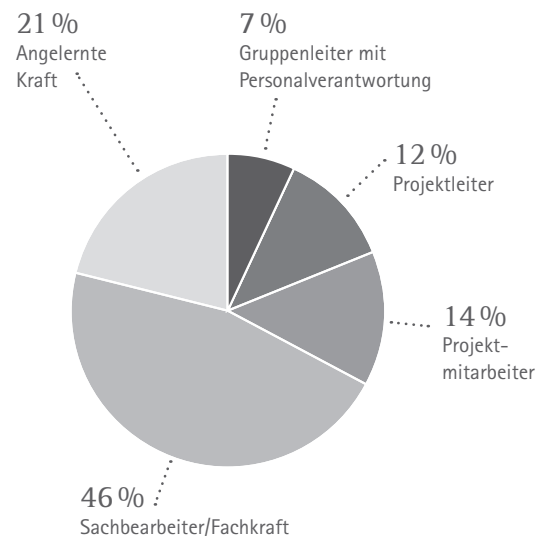
Bei welchen Unternehmensgrößen kam es vermehrt zu Personalabbau?



Über welche Qualifikationen verfügten Teilnehmer von Transfermaßnahmen?

Die vorliegenden Zahlen zum Qualifikationsniveau der Teilnehmer von IEBP-Transfermaßnahmen zeigen die typische Verteilung, können aber nicht als allgemein repräsentativ angesehen werden. Das Institut zur Entwicklung beruflicher Perspektiven berät vergleichsweise viele Fach- und Führungskräfte. Die Mehrzahl der Teilnehmer verfügt über ein hohes oder mittleres Bildungsniveau, rund 30 % können einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss nachweisen.

Aus welchen Positionen kamen die Teilnehmer?

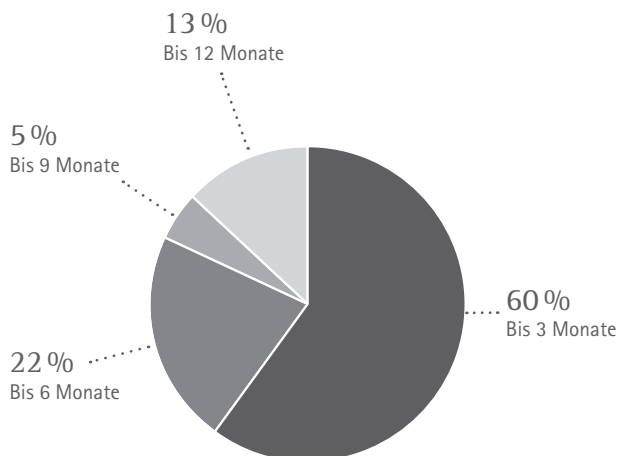
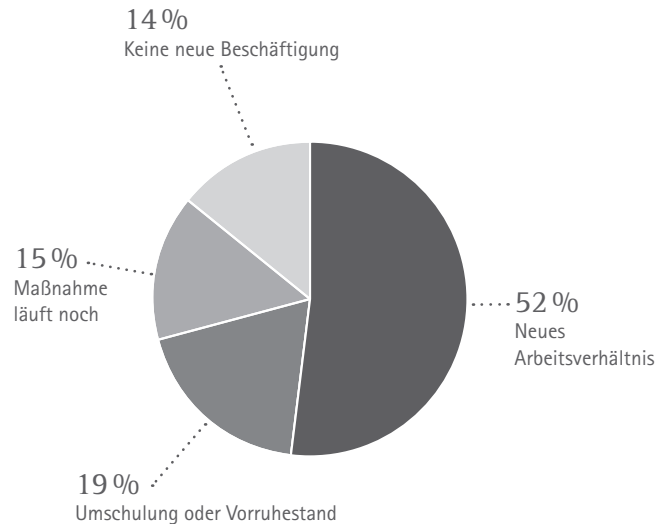


Beratungsergebnisse

Welche Beschäftigungsoptionen boten sich für Teilnehmer von Transfermaßnahmen Ende 2009?

71% der knapp 1.000 Teilnehmer haben Klarheit über ihre berufliche Zukunft gewonnen.

Im Einzelnen: 52% besetzen eine neue Position, 19% befinden sich in der Umschulung bzw. bereiten sich auf den Vorruhestand vor. 15% der Teilnehmer befinden sich noch in der Maßnahme, sodass Ende 2009 noch kein abschließendes Ergebnis festgehalten werden konnte. Für lediglich 14% bot sich nach Ablauf der Maßnahme noch keine Beschäftigungsoption.



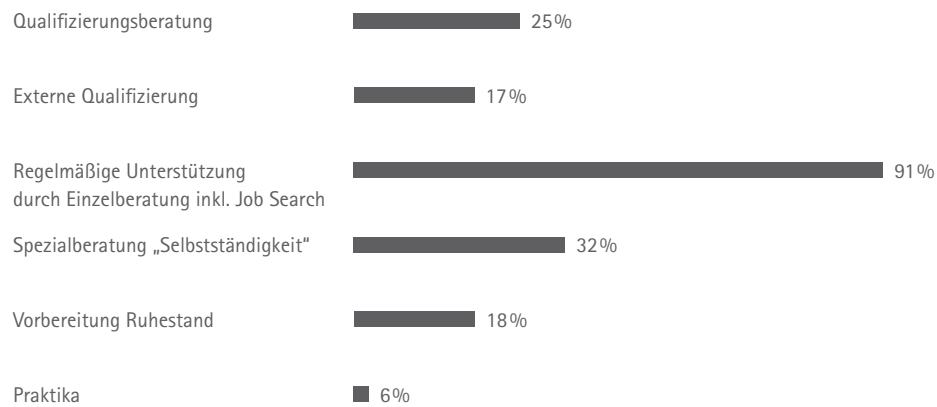
Innerhalb welches Zeitraums konnten Teilnehmer eine neue Beschäftigung aufnehmen?

In allen Projekten zeigt sich ein Trend, der als repräsentativ angesehen werden kann: Diejenigen Teilnehmer, die wieder eine neue Arbeitsstelle angetreten haben, brauchten mehrheitlich weniger als 3 Monate (60%), um sich neu zu positionieren. 23% besetzten nach 6 Monaten wieder eine Stelle, rund 17% benötigten mehr als 9 Monate.

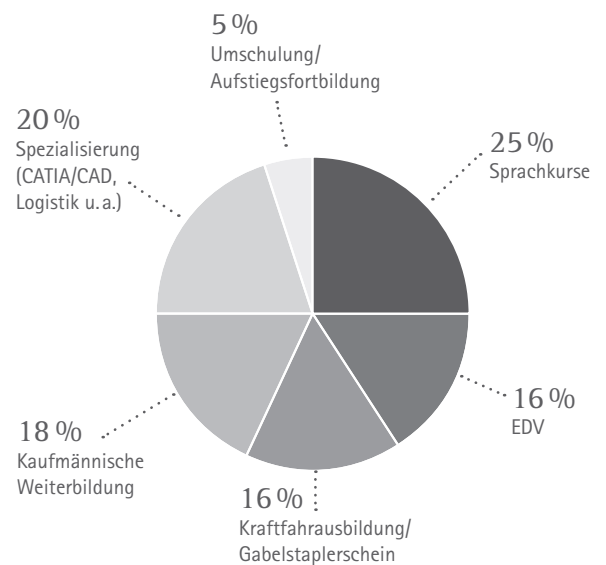
Welche Instrumente, Beratungsmodule und Schulungen wurden bei der Vermittlung genutzt?

Die innerhalb der Transfermaßnahmen angebotenen Unterstützungen waren stark frequentiert. Wie die Mehrfachnennung zeigt, wurden häufig auch mehrere Angebote genutzt.

(Mehrfachnennung möglich)



17 % der Teilnehmer nahmen externe Qualifizierungen in Anspruch. Welche Angebote wurden dabei genutzt?



»Durch ein professionelles
Trennungsmanagement werden die
damit verbundenen Ziele ebenso wie die
erforderliche Neuorientierung
betroffener Mitarbeiter
schneller erreicht.«

Vorwort

Outplacement – Trennungsmanagement 2009

Im Jahr 2009 mussten sich Personalentscheider infolge der Wirtschaftskrise intensiver als in den Vorjahren mit Personalabbaumaßnahmen beschäftigen. Anders als bei anderen Konjunkturereinbrüchen wurde die Wirtschaft von der Heftigkeit der Zuspitzung überrascht. So deutlich wie nie zuvor erlebten wir in unserer 20-jährigen Geschichte als Outplacement-Beratung, dass Unternehmen sich von Führungskräften trennen mussten, weil die **Notwendigkeit** zu Einsparungen bestand und Restrukturierungen durchgeführt werden mussten – **im Unterschied zu „normalen“ Jahren, in denen eine große Varianz in den Trennungsgründen beobachtet wird.**

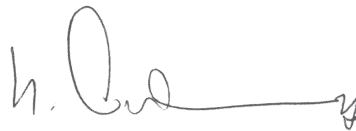
Ebenso konnten wir im letzten Jahr eine signifikante Zunahme von vorgeschalteten **Orientierungsberatungen** feststellen. Zahlreiche Unternehmen überließen den Fach- und Führungskräften die Entscheidung zwischen Degradierung, Versetzung oder Fortsetzung der Karriere außerhalb des Unternehmens. Dies erfordert eine kompetente, glaubwürdige und ergebnisoffene Beratung.

Stärker als in den Vorjahren trat neben einem fairen Trennungsprozess ein weiteres Motiv der Unternehmen bei der Inanspruchnahme von Outplacement zu Tage: Sie setzen auf **Prozesssicherheit** und auf die Entlastung der Personalverantwortlichen und Vorgesetzten – beginnend mit der Vorbereitung auf das Trennungsgespräch bis zum letzten Arbeitstag des Mitarbeiters. Die Erfahrung in Phasen des Personalabbaus hat vielen Unternehmen gezeigt, dass die ange-

strebten Ziele wie Kosteneinsparung, Optimierung der Prozesse und Verhindern eines Produktivitätsverlustes schnell erreicht werden, wenn das Trennungsmanagement professionell gehandhabt wird.

Der Zeitraum bis zu einer neuen Platzierung ist im vergangenen Jahr leicht angestiegen, auch weil einzelne Branchen überproportional von den Auswirkungen der Krise betroffen waren. So stellten sich die Platzierungschancen von Klienten mit sehr spezifischen Funktionen als extrem schwierig dar. Trotzdem bewerteten diese Klienten die Beratung mit besten Noten, da sie die persönliche und intensive sowie die methodische und strategische Unterstützung als **sehr wertvoll** empfanden.

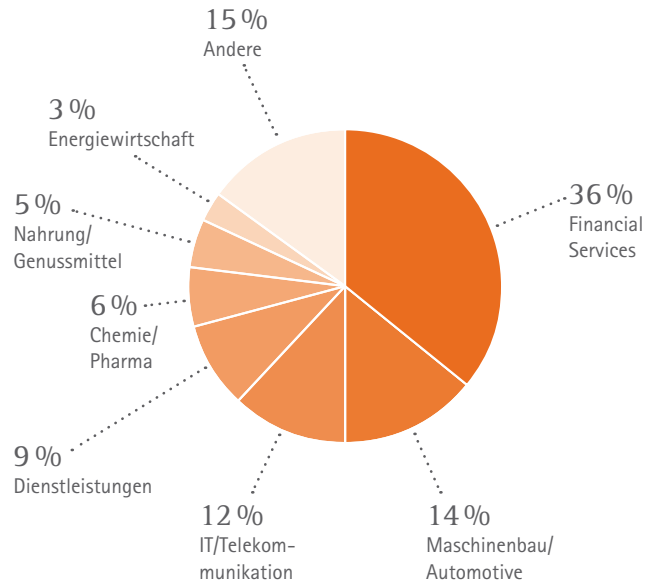
Das Durchschnittsalter der Klienten ist leicht gesunken, annähernd ein Drittel ist unter 45 Jahre alt. Dieser Trend erstaunt vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und spricht dafür, dass gerade in der Krise das Erfahrungspotenzial älterer Führungskräfte im Unternehmen gehalten wurde.



Herbert Mühlenhoff
Geschäftsführender Gesellschafter

Auftraggeber und Klienten

Aus welchen Branchen kamen die Auftraggeber?



Wie beurteilen Klienten die Beratung?

98 % der Klienten beurteilen die persönliche und methodisch-strategische Beratung als sehr wertvoll.

Vermittlung von Sachinhalten

1,2

Beratungskompetenz und Fachwissen

1,3

Strategischer Rat

1,4

Motivation, Unterstützung und Verständnis

1,3

Verfügbarkeit des Beraters

1,2

Beurteilung der Berater

1 = sehr gut

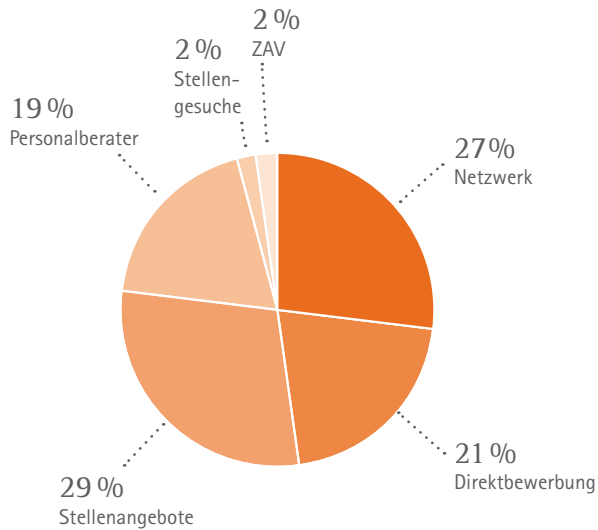
2 = gut

3 = befriedigend

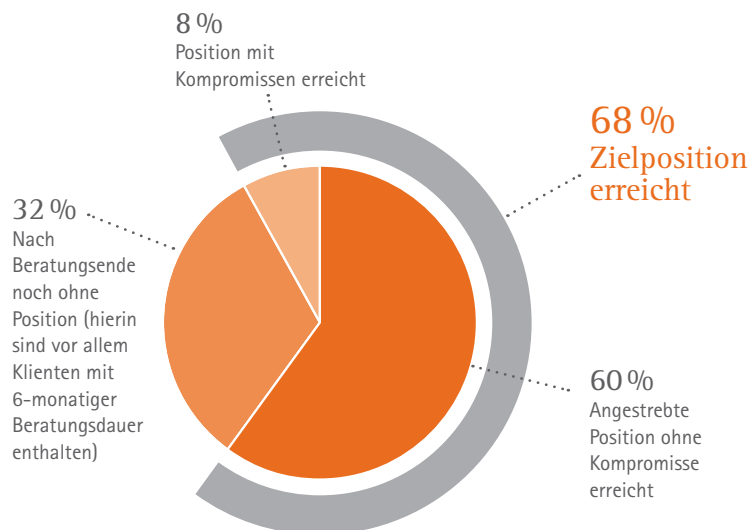
4 = mangelhaft

Beratungsergebnisse

Auf welchem Weg fanden Klienten eine neue Position?



Wurde die angestrebte Zielposition erreicht?



Mühlenhoff Managementberatung

Die Mühlenhoff Managementberatung ist Spezialist in der strategischen und operativen Betreuung und Beratung von Personal- und Organisationsprozessen in Konzernen und mittelständischen Unternehmen. Unsere Kernkompetenzen liegen in den Bereichen:

- Mitarbeiterbindung
- Führungskräfteentwicklung
- Teamentwicklung
- Organisationsentwicklung
- Outplacement

Seit über 20 Jahren begleiten wir ganzheitlich Change-Management-Prozesse und setzen projektbezogen gezielte Maßnahmen für Sie um. Dabei beraten Sie erfahrene Spezialisten, die über eine systemische Coaching-Ausbildung, langjährige Praxis in der Outplacement-Beratung und besondere Branchenkenntnisse verfügen.

Mit deutschlandweiten Standorten und Tochtergesellschaften in der Schweiz und in Österreich profitieren Sie von unserer Expertise auf regionalen Arbeitsmärkten. Durch die enge Zusammenarbeit mit „arbora Global Career Partners“, einem weltweiten Verbund führender Personalberater, können wir Trends früh aufspüren und arbeiten methodisch und strategisch auf internationalem Top-Standard.

Unserer Beratungsphilosophie und unser Handeln basieren dabei auf Kompetenz, Verbindlichkeit und Empathie – gegenüber unseren Auftraggebern ebenso wie gegenüber deren Mitarbeitern.

Institut zur Entwicklung beruflicher Perspektiven

Die Unterstützung von Change-Prozessen durch Transfergesellschaften und Transferagenturen wird innerhalb der Mühlenhoff Gruppe seit vielen Jahren durch unser Institut zur Entwicklung beruflicher Perspektiven – IEBP – geleistet.

Das Institut fördert die Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeitern in Personalanpassungsprozessen und erarbeitet erfolgreich neue berufliche Perspektiven auf dem ersten Arbeitsmarkt. Unsere Methodik, der Einsatz hochqualifizierter Berater und zertifizierte Prozesse (ISO 9001 ff) führen dabei zu überdurchschnittlich hohen Platzierungsergebnissen und einer besonderen Zufriedenheit bei Auftraggebern und Klienten.



mühlenhoff
managementberatung

Head Office

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

Berlin

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

Düsseldorf

Kaistraße 13
40221 Düsseldorf
Fon +49 211 55867-0
Fax +49 211 55867-11
duesseldorf@muehlenhoff.com

Frankfurt

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

Hamburg

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

Hannover

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

München

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

Nürnberg

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

Stuttgart

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

Wien

Berggasse 21
1090 Wien, Österreich
Fon +43 1 31535-55
Fax +43 1 31535-554
info@muehlenhoff.at

Basel

Steingraben 18
4002 Basel, Schweiz
Fon +41 61 27894-00
Fax +41 61 27894-19
info@muehlenhoff.ch

Zürich

Am Stauffacher – Badenerstrasse 21
8004 Zürich, Schweiz
Fon +41 43 24398-36
Fax +41 43 24398-79
info@muehlenhoff.ch



Institut zur Entwicklung
beruflicher Perspektiven

Head Office

Kaistraße 13
40221 Düsseldorf
Fon +49 211 1576057-0
Fax +49 211 1576057-9
info@iebp.de

Frankfurt

Kennedyallee 94
60596 Frankfurt
Fon +49 69 6809125-27
Fax +49 69 6809125-25
info@iebp.de

www.iebp.de

arbora
Global Career Partners



Association of
Career Firms
INTERNATIONAL

www.muehlenhoff.com
info@muehlenhoff.com