

OUTPLACEMENTintern

Fachinformation für HR-Entscheider

Herausgeber: MediaPro Verlagsgesellschaft mbH, Geschäftsführer Bernd Gey, Haus Meer 2, 40667 Meerbusch · **Redaktion:** Dr. Cornelia Riechers (V.i.S.d.P.), Am Korresberg 20, 40699 Düsseldorf-Erkrath, Tel. 02 11 / 9 25 35 11, redaktion@outplacementintern.de · **Vertrieb/Anzeigen:** MediaPro Verlagsgesellschaft mbH, Tel. 021 32 / 65 86 32-0, info@outplacementintern.de

www.OUTPLACEMENTintern.de

Ausgabe 1 · 30. September 2011

Anzeige



QUALITY OUTPLACEMENT
DR. CORNELIA RIECHERS

Der richtige Mitarbeiter am richtigen Platz

Wir bieten Ihnen alle Dienstleistungen rund um die Themen Potenzialentwicklung, Karriereplanung, Coaching, Trennungsmanagement, Outplacement und vieles mehr.

Wir arbeiten für große, mittlere und kleine Unternehmen, in Düsseldorf und bundesweit – jeder Einzelne ist wichtig.

www.quality-outplacement.de

EDITORIAL



Der Begriff „Outplacement“ ist für viele immer noch ein Fremdwort. In Deutschland wurde die Outplacement-Beratung, damals noch anders genannt, in den späten siebziger Jahren von Dr. Fritz Stoebe († 2007) konzipiert. Dabei stützte er sich auf die von Wolfgang Mewes entwickelte EKS-Strategie. Stoebes Konzept und die danach aus den USA importierten Angebote verschmolzen in der Folgezeit unter dem einheitlichen Oberbegriff „Outplacement-Beratung“.

Obwohl die Dienstleistung seit Ende der siebziger Jahre in Deutschland existiert, trotz zahlreicher Presseveröffentlichungen, Marktübersichten und etlicher Bücher könnte man sie, ebenso wie das Trennungsmanagement überhaupt, als Stiefkind der Personalarbeit bezeichnen. Häufig wird Outplacement mit Outsourcing verwechselt oder als „Rauschmisshilfe“ missverstanden. Nicht einmal jeder Personalmanager weiß mit dem Begriff „Outplacement“ etwas anzufangen, und nur in Großunternehmen kennt man Details und einzelne Anbieter.

Wer soll sich auch noch zurechtfinden bei der Flut von Personalberatungen, Weiterbildungsinstituten, Zeitarbeitsunternehmen, Zertifizierern wie TÜV und DEKRA, ehemaligen Personalleitern, Coaches und Psychotherapeuten, die alle Outplacement-Beratung mit in ihren Bauchladen führen? Erschwerend kommt hinzu, dass Unternehmen, die Outplacement-Beratung einsetzen, nicht gerne darüber sprechen, und die Betroffenen schon gar nicht.

Mit diesem Newsletter möchten wir den Dschungel lichten und Fakten sowie Hintergründe zum Thema Outplacement-Beratung jedem interessierten Personalmanager zugänglich machen. In kompakter und allgemein verständlicher Form werden wir über aktuelle Themen und Trends, über den Outplacement-Markt und über Veranstaltungen berichten. Wir werden Ihnen ausgewählte Outplacement-Beratungsunternehmen und deren Arbeitsweise vorstellen. Sie werden etwas über Qualitätsmaßstäbe erfahren und Praxisberichte aus erster Hand lesen können, wobei besonders Personalmanager zu Wort kommen. Zudem informieren wir Sie über relevante Veröffentlichungen in Zeitschriften und Büchern.

Sie haben uns etwas mitzuteilen? Wir haben Ihr Thema vergessen? Ihre Informationen, Ihre Ideen und Ihr Feedback und sind uns willkommen! Einfach eine E-Mail an redaktion@outplacementintern.de senden!

Viel Spaß bei der Lektüre wünscht Ihre

Cornelia Riechers

Cornelia Riechers

OUTPLACEMENT-MARKT

Marktteilnehmer in Deutschland

Es gibt in Deutschland nicht allzu viele Beratungsunternehmen, bei denen Outplacement-Beratung zum Kerngeschäft gehört. Der 1993 gegründete Fachverband des BDU, die einzige nationale Standesorganisation für Outplacement-Berater, zählt heute elf Mitgliedsunternehmen. In der aktuellen Marktübersicht der Zeitschrift „Personalwirtschaft“ vom April 2011 werden 42 Outplacement-Spezialisten aufgeführt. Aus den Zahlen geht hervor, dass viele Anbieter zusätzlich zur Outplacement-Beratung andere Dienstleistungen in ihr Portfolio aufgenommen haben, darunter auch mindestens zwei der ältesten Marktteilnehmer. Ihr Umsatz stammt zu einem Drittel bis fast zur Hälfte nicht mehr aus der Outplacement-Beratung.

BDU www.bdu.de

Personalwirtschaft Tel. 0221/94373-7653, personalwirtschaft@wolterskluwer.de

Magere Zeiten

In den letzten Jahren ist die Zahl der Anbieter von Outplacement-Beratung weit stärker gestiegen als die Nachfrage. Während der Umsatz von Personalberatern insgesamt das Niveau hält, ist er bei den Outplacement-Beratern eher rückläufig. Dies vermerkt auch die Journalistin Christiane Siemann in der „Personalwirtschaft“ 4/2011 und führt es zum Teil auf die enorme Zunahme an Einzelberatern zurück, die sich als selbst ernannte Outplacement-Spezialisten ein Stück vom Kuchen abschneiden wollen. Dazu Jörg Murmann, stellvertretender Geschäftsführer des BDU: „In unserer vierteljährlich durchgeführten Geschäftsklima-Befragung klagte ein Großteil der befragten Outplacement-Beratungen im Juni 2011 über einen zu kleinen Auftragsbestand. Nur 15 % glauben, dass die Situation sich im nächsten halben Jahr bessern wird.“

Dürftige Messepräsenz

Bei der Messe „Zukunft Personal“, die vom 20. bis 22. September 2011 in Köln stattfand, glänzten die auf Outplacement spezialisierten Beratungsunternehmen durch Abwesenheit. Nur das relativ junge Unternehmen GMO sowie der Multi-Personaldienstleister Move-HR, beide aus Hamburg, waren mit eigenen Ständen vertreten. Die Riege der alteingesessenen Outplacers fehlte komplett. Vor ein paar Jahren sah das noch ganz anders aus. Dass auch in dem umfangreichen Messe-Programm mit über 220 Vorträgen und Workshops das Thema Outplacement nicht vorkam, spiegelt vielleicht die derzeitige Situation der Branche.

www.zukunft-personal.de

Wie Anbieter die Lage sehen

Daniel von Busse, Krings/von Busse: Partner in Erkrath: „Nach einem zurückhaltenden ersten Quartal hat sich im weiteren Verlauf des Jahres eine spürbare Verbesserung ergeben, vor allem bei anspruchsvollen Beratungsmandaten. Breiten Raum nimmt dabei die Betreuung von Klienten beim Gang in die Selbstständigkeit ein. Die allgemeine Aufgeschlossenheit für das Thema Outplacement wächst in Deutschland nur langsam, ganz im Gegensatz zu angrenzenden europäischen Ländern. Dort ist der Einsatz von Outplacement-Maßnahmen schon seit vielen Jahren selbstverständlich und wird teilweise bereits in Einstellungsverträgen festgeschrieben.“

Alexander Daub, OBM Outplacement-Beratung München KG, stellvertretender Vorsitzender des BDU-Fachverbands Outplacementberatung: „Ich sehe den Outplacement-Markt im Moment kritisch. Allerdings werden allmählich Zeichen für eine Erholungsphase sichtbar. Wir kommen wieder leichter ins Gespräch mit potenziellen Auftraggebern. Für die Zukunft wünsche ich mir, dass mehr Unternehmen



erkennen, wie wertvoll der Einsatz von Outplacement-Beratung für ihr 'Employer Branding' sein kann."

Christoph Henties, Dr. Offner, Milde und Partner in Stuttgart, bewertet die Marktlage im Bereich der Führungskräfteberatung als nach wie vor sehr gut. "Dabei beobachten wir eine wachsende Selbstverantwortung der Führungskräfte. Weit öfter als früher übernehmen sie die Initiative bei der Einbindung von Outplacement-Beratung in ihre Trennungspakete und entscheiden sich bewusst für diesen Weg. Manche finanzieren ihre Outplacement-Beratung sogar aus eigener Tasche. Das rentiert sich, denn nicht selten gelingt unseren Kandidaten durch den Wechsel ein Karrieresprung, verbunden mit einem entsprechenden Gehaltszuwachs. Auch Führungskräfte, die aus eigenen Motiven den nächsten Karriereschritt planen, sehen den Vorteil einer professionellen Begleitung und engagieren uns als Karrierecoaches.

Ein weiterer Trend ist die Zunahme von Outplacement-Aufträgen aus dem öffentlichen Sektor. Dort beginnt man zu entdecken, dass personelle Veränderungen dann erfolgreich sind, wenn man den betroffenen Mitarbeitern Zukunftsperspektiven aufzeigen kann."

Anzeige

OUTPLACEMENTintern

Der neue Newsletter mit
Fachinformation für
HR-Entscheider.

Informationen für Ihre Insertion unter:
MediaPro Verlagsgesellschaft mbH
Tel. 02132 / 658632-0

www.OUTPLACEMENTintern.de

Karin Reinl, Gergely & Reinl in Frankfurt, stellt fest, dass die Beratungsinhalte sich verändern. „Die Erstellung von professionellen Bewerbungsunterlagen oder die Hilfe bei der Recherche von potenziellen neuen Arbeitgebern sind längst nicht mehr die zentralen Themen der Outplacement-Beratung. Vielmehr geht es um fundierte Unterstützung bei der erfolgreichen Selbstpositionierung, basierend auf den bisherigen beruflichen Erfahrungen, den persönlichen Interessen und den Optionen des Marktes. Hier sind die Möglichkeiten, aber auch die Anforderungen an und von Führungskräften deutlich gestiegen. Meist geht es nicht mehr nur um das Finden einer neuen adäquaten Position für die nächsten Jahre, sondern um die Realisierung von tragfähigen Karriere- und Lebensplanungen.“

Norbert Roseneck, NewPlacement AG in Berlin: „Das Geschäft der NewPlacement AG entwickelt sich ausgesprochen erfreulich. Per Ende August verzeichnen wir eine Steigerung von 33 % gegenüber dem Vorjahr. Das ist teils auf den starken personellen Ausbau unserer Mannschaft auf nunmehr 17 Berater bzw. Coaches zurückzuführen, den wir in den vergangenen Jahren vorgenommen

haben und der nun Früchte trägt. Die Situation der Outplacement-Branche insgesamt ist allerdings schwierig. Die Zahl der großen Gruppen-Outplacement- und Transfermaßnahmen ist stark eingebrochen, der Gesamtumsatz der Branche wird in diesem Jahr sicherlich sinken.“



AUS DEN BERATUNGSGESELLSCHAFTEN

Dr. Offner, Milde und Partner wächst

Seit 1. Juli 2011 neu im Team ist die Beraterin **Dr. Astrid Sandweg** (48). Die Diplom-Ingenieurin war lange in der Telekommunikationsindustrie tätig. Sie bringt langjährige internationale Führungs- und Management-erfahrung in Vertrieb, Service, Marketing und Entwicklung mit. Zudem ist sie zertifizierter systemischer Business Coach. Mit ihr wächst die Outplacementberatung Dr. Offner, Milde & Partner in Gerlingen/Stuttgart auf insgesamt 16 Mitarbeiter an.

Alte und neue SKP

Nach der Insolvenz im Jahr 2011 wurde ein Teil der ehemals bundesweit vertretenen SKP als Marke des IT-Unternehmens Firstwaters weiter geführt, zunächst mit drei Büros in Süddeutschland. Seit Mai 2011 gibt es auch wieder ein Büro in Hamburg unter der Leitung von **Peter Fröhlich** (51), der bereits für die frühere SKP tätig war. SKP konzentriert sich nun auf Einzel-Outplacementberatung. Einige ehemalige SKP-Berater haben sich, teils schon in den Vorjahren, abgespalten und mit eigenen Firmen selbstständig gemacht. Der Bereich Transfermaßnahmen der insolventen SKP wurde von der Mühlenhoff-Gruppe geschluckt. „Mit der alten SKP AG hat das nichts mehr zu tun“, sagt Uwe Kern, seinerzeitiger SKP-Inhaber. Ehemaligen Kunden empfiehlt er auf Nachfrage nicht die neue Firstwaters-Tochter, sondern ein anderes Unternehmen.

LHH mit neuer Spitze in Düsseldorf

Nach vielen rasch aufeinander folgenden Personalwechseln bei Lee Hecht Harrison in Düsseldorf scheint nun wieder Stabilität eingeleitet zu sein. **Arne Hellmuth** (34) leitet das

Düsseldorfer Büro seit eineinhalb Jahren. Der Volljurist startete seine Karriere als Berater im Bereich Finanzdienstleistungen bei einem Personaldienstleister. Danach war er als Senior-Berater für Unternehmensentwicklung und europaweite Koordination bei einem HR-Dienstleister in Frankfurt tätig.

Auch bei LHH in Frankfurt gibt es Zuwachs: Seit August 2011 unterstützt **Ralf Burger** (56) als Leiter Geschäftsentwicklung in Frankfurt den langjährigen Niederlassungsleiter Stefan Blattmann in der Kundenberatung und -betreuung. Der ehemalige von-Rundstedt-Berater Burger studierte Betriebswirtschaft und Wirtschaftsinformatik und verfügt über 25 Jahre Berufserfahrung in der Personaldienstleistungs- und IT-Branche.

Move-HR erweitert Angebot

Das 1995 als ISH in Hamburg gegründete Unternehmen, dessen Schwerpunkt ursprünglich auf Transfergesellschaften und -agenturen lag und das sich vor allem auf gewerbliche Mitarbeiter konzentrierte, hat nun sein Angebot im Einzel-Outplacement auch auf die Betreuung von Führungskräften ausgedehnt. Neue Berater, die aus alteingesessenen Outplacement-Beratungsgesellschaften zu Move-HR wechselten, unter anderem aus der insolventen SKP, verfügen über das entsprechende Know-how.

Den Vertrieb in der Region West mit dem Standort Wuppertal übernimmt **Markus Braun** (48), der zuvor bei SKP und davor bei LHH und der Muttergesellschaft ADECCO ähnliche Positionen innehatte.

OBM im internationalen Netzwerk CNI

Seit Beginn 2011 arbeitet die O-B-M Outplacement Beratung München KG nicht mehr mit DBM zusammen, sondern ist als selbstständiger Partner Mitglied im CareerNet International CNI. CNI ist eine internationale Vereinigung von unabhängigen Beratungsunternehmen, die auf Outplacement und Karrierecoaching spezialisiert sind. Das Netzwerk existiert seit 15 Jahren und ist in 26 Ländern vertreten – in Europa, Nord- und Süd-Amerika, in Asien und in Australien.



ADECCO kauft DBM

Die Schweizer ADECCO-Gruppe, zu der in Deutschland die Personal Innovation GmbH/Lee Hecht Harrison gehört, hat DBM für 149 Millionen Euro gekauft. DBM (Drake Beam Morin) war als Lizenzgeber der DBM von Rundstedt eins der ersten Outplacement-Beratungsunternehmen in Deutschland und gehörte seit vielen Jahren zu den Weltmarktführern der Branche. Zu Beginn des Jahrtausends wurde DBM mehrmals verkauft, es scheint massive finanzielle Schwierigkeiten gegeben zu haben. Der deutsche Lizenzpartner ging verloren. Im Zuge einer grundlegenden Reorganisation gelang es DMB nur sehr schwer, wieder am europäischen Markt Fuß zu fassen. Auch die Partnerschaft mit der Münchener O-B-M hatte keinen dauerhaften Bestand. Durch die Zusammenführung von Lee Hecht Harrison und DBM wird ADECCO nach eigenen Angaben zum weltweit größten Dienstleister für Personaltransfer- und Karriereförderungs-Maßnahmen.

PRAXISBERICHTE

Gruppen-Outplacement mit überdurchschnittlicher Erfolgsquote

Von einem Gruppen-Outplacement berichten Stefan Detzel, Lee Hecht Harrison, und Bernd Schorer, Personalleiter der Molex Elektronik GmbH, in der „Personalwirtschaft“ 4/2011. Bei Molex waren 170 Mitarbeiter von einer Werksschließung betroffen. 160 davon traten in die Transferagentur ein, die von 2009 bis zum Spätsommer 2010 bestand. Eine gute Kommunikation zwischen dem Beratungsunternehmen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern, die frühzeitige Einbindung der Führungskräfte und die Projektsteuerung durch einen gemeinsamen Lenkungsausschuss sorgten für diese hohe Akzeptanz. Die Inhalte der Beratung sind in einem Kasten übersichtlich dargestellt. Die Vermittlungsquote wird etwas orakelhaft mit dem „2,5-fachen Wert“ des durch die G.I.B. ermittelten allgemeinen Durchschnitts von 31,7 % angegeben.

Personalwirtschaft Tel. 0221/94373-7653, personalwirtschaft@wolterskluwer.de

Neue Wege beim Personalabbau auf freiwilliger Basis

Manche Personalmanager erhalten die Aufgabe, Mitarbeiter auf freiwilliger Basis zum Austritt aus ihrem Unternehmen zu bewegen. In der Zeitschrift „KMA“ vom August 2009 schildern zwei Personalleiter (die anonym bleiben wollten), wie ein Beratungsgespräch zur beruflichen Zielklärung den Mitarbeitern aus der seelischen Blockade half und ihnen

ermöglichte, mit gewachsenem Selbstvertrauen eine selbst bestimmte Entscheidung zu treffen. Ein Vertreter der Gewerkschaft Verdi hält nichts von einer solchen Beratung, sieht sie nur als ein weiteres Druckmittel. Er gibt jedoch zu, dass professionelle Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung den Betroffenen helfen kann, den Schmerz einer Kündigung zu lindern.

kma Das Gesundheitswirtschaftsmagazin
Tel. 030/330919-0, kontakt@kma-medien.de

QUALITY CHECK

Neue Qualitätsmaßstäbe

Der Fachverband „Outplacementberatung“ im BDU erarbeitet zurzeit neue Qualitätsgrundsätze für seine Mitgliedsunternehmen. Die Eckdaten stehen bereits fest, es geht nun noch um die konkrete Ausformulierung. Die vorgesehenen Regelungen beziehen sich auf die Qualität der Beratungsunternehmen, der dort tätigen Berater sowie auf den Beratungsprozess.

LITERATUR

„Outplacement“ von Daniela Lohaus

Daniela Lohaus erhebt den Anspruch, mit ihrem Buch dem Personalverantwortlichen eine Handreichung zu bieten, in der er sowohl Argumente für Outplacement-Beratung als auch Anleitungen zur Vorgehensweise findet. (S. 2) Das erste Kapitel liest sich zunächst wie ein Werbeprospekt für Outplacement. Die Autorin nimmt idealtypische Gestaltungen als Realität und trifft teilweise pauschale Feststellungen. Manches wird ohne nachvollziehbare Begründung behauptet, zum Beispiel dass es grundsätzlich günstiger sei, wenn der Outplacement-Klient während der Vertragsrestlaufzeit von der Arbeit freigestellt werde. In der Praxis gibt es jedoch auch eine Reihe von Argumenten gegen eine Freistellung, und diese Frage sollte je nach Gegebenheiten individuell entschieden werden.

Interessant ist Lohaus' Versuch im zweiten Kapitel, Outplacement-Beratung nachträglich auf ein theoretisches Fundament zu stellen. Sie erläutert verschiedene theoretische Ansätze, sowohl bezüglich des Verhaltens der Klienten als auch bezüglich des Beratungsprozesses selbst. Bei Letzterem trifft sie eine klare, praxisorientierte Unterscheidung zwischen fachlicher Expertenberatung einerseits und systemischer Beratung andererseits. Lohaus zitiert Meinungen, nach denen ein idealer Berater fachliche und systemische Kompetenzen auf sich vereinigt. (S. 36)

Hilfreich für potenzielle Auftraggeber sind die Angaben über marktübliche Outplacement-Honorare. Die Berechnungen jedoch, ob Outplacement-Beratung sich für ein Unternehmen „lohnt“, sind im Einzel-Outplacement unrealistisch und entsprechen nicht der Praxis. Outplacement-Beratung vermindert keinesfalls immer und grundsätzlich die Höhe der Abfindung, sondern wird gerade im Idealfall zusätzlich zu einer angemessenen

Abfindung gewährt. Im Gruppen-Outplacement sind Lohaus' Rechenbeispiele inzwischen gänzlich obsolet, weil sich die gesetzliche Grundlage geändert hat. Das gleiche gilt für die Überlegungen zur „Make-or-Buy“-Entscheidung.

Die detaillierte Schilderung des typischen Ablaufs einer Einzelberatung im vierten Kapitel ermöglicht tiefe Einblicke in den Prozess. Im Anschluss beschreibt die Autorin in wesentlichen Zügen den Verlauf eines realen Gruppen-Outplacement-Projekts. Dies sowie die schematische Darstellung von Zielen und Aufgaben der jeweiligen Beratungsphase im vorherigen Kapitel geben dem Personalentscheider Hinweise, welche Anforderungen ein eigenes Beratungsprojekt und die zu engagierenden Berater erfüllen müssen und auf welche Punkte besonders geachtet werden sollte.

Lohaus hat zahlreiche Veröffentlichungen zum Thema ausgewertet, die Literaturliste ist umfassend und berücksichtigt auch englischsprachige Publikationen. Schwächen zeigen sich dort, wo die Autorin Gelesenes nur wiedergibt, ohne es zu kommentieren oder einzuordnen. Insgesamt überzeugt das Buch jedoch mit einer Fülle an nützlichen Informationen für den Praktiker und liefert als einziges am Markt bekanntes einen theoretischen Ansatz für Outplacement-Beratung.



Daniela Lohaus, Outplacement (Reihe: Praxis der Personalpsychologie), Göttingen u. a. (Hogrefe) 2010, ISBN 978-3801722104, 24,95 Euro.

Kostenlos
Anmeldung
-- Bitte hier klicken --

OUTPLACEMENTintern

Die nächste Ausgabe erscheint am

27. April 2012

www.OUTPLACEMENTintern.de