

FAIRE TRENNUNGSPROZESSE DURCH OUTPLACEMENTBERATUNG

MANAGEMENT SUMMARY

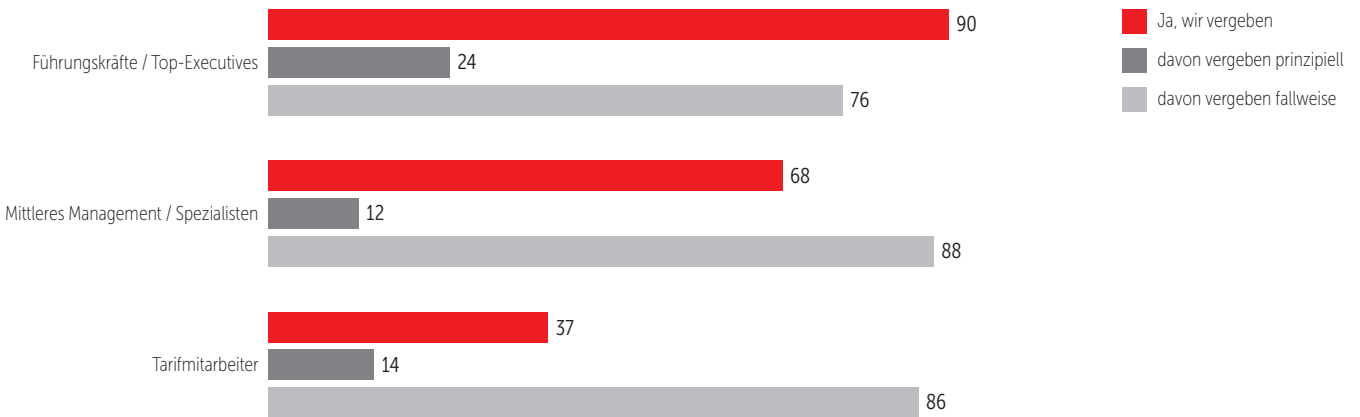
Die BDU-Panel-Befragung „Einsatz von unbefristeter Outplacementberatung in Trennungsprozessen aus Sicht von HR-Entscheidern“ untersucht, in welchem Maße Unternehmen ihren Mitarbeitern im Trennungsfall unbefristete Outplacementberatungs-Programme aktuell und in Zukunft anbieten. Weiterhin wurden die HR-Entscheider dazu befragt, aus welchen Gründen sie mit ausscheidenden Mitarbeitern unbefristete Programme vereinbaren und welche Erwartungen sie an die Arbeit der Outplacementberater haben. Für die Panel-Befragung wurden über 600 Personalleiter in Deutschland befragt. Die Rücklaufquote lag bei 16,5 Prozent.

Zentrale Erkenntnisse sind:

- 90 % der HR-Entscheider geben an, dass sie den Führungskräften in ihren Unternehmen unbefristete Outplacementberatungen anbieten. Von diesen vergibt ein Viertel der Befragten die Programme prinzipiell, drei Viertel eher fallweise. Im mittleren Management liegt die Quote mit etwa 70 % ebenfalls hoch, bei Tarifmitarbeitern erfolgt der Einsatz grundsätzlich seltener (37 %) und dabei überwiegend fallweise.
- Knapp die Hälfte der HR-Entscheider ist der Meinung, dass die Inanspruchnahme von Outplacement-Dienstleistern zukünftig noch steigen wird. 50 Prozent gehen von einer unveränderten Nutzungsintensität aus.
- Unbefristete Outplacementberatungs-Programme werden aus Sicht der HR-Entscheider besonders zur Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten (Zustimmung 90 %), als Signal der sozialen Verantwortung an die Belegschaft (Zustimmung 89 %) sowie als Signal der Fairness an die von der Trennung betroffenen Mitarbeiter (Zustimmung 89 %) eingesetzt.
- Von den Outplacementberatungsgesellschaften erwarten die HR-Entscheider vor allem eine spürbare Unterstützung im Trennungsprozess, die zu einer hohen Prozesssicherheit beitragen soll (Zustimmung insgesamt 87 %, davon 57 % sehr stark). Weiterhin kommt einer schnellen Platzierung hohe Bedeutung zu (Zustimmung insgesamt 95 %). Gesicherte Qualitätsstandards erwarten 86 % der Befragten (Zustimmung stark 56 % und Zustimmung sehr stark 30 %) von ihren Anbietern.

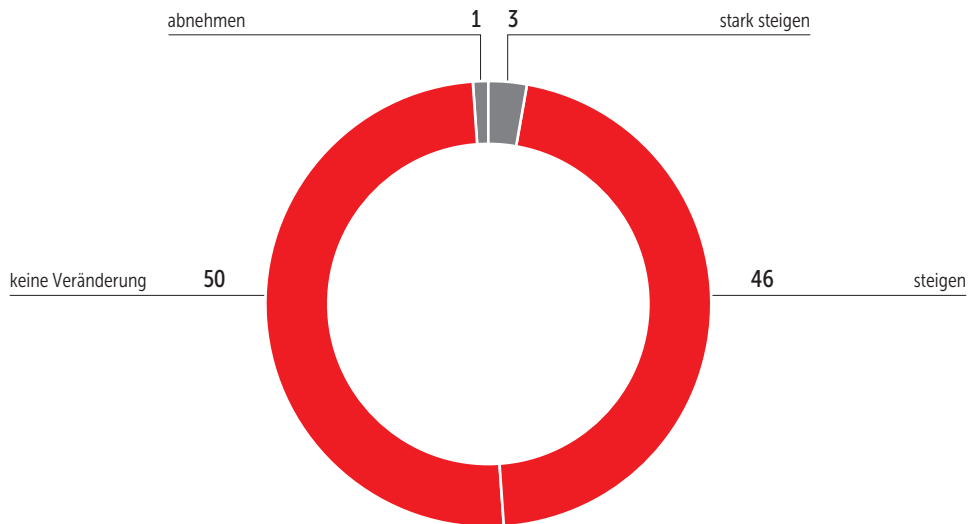
AKTUELLER EINSATZ UNBEFRISTETER OUTPLACEMENT-MASSNAHMEN

„BIETEN SIE IHREN MITARBEITERN IM TRENNUNGSFALL UNBEFRISTETE OUTPLACEMENTBERATUNGEN ALS INSTRUMENT DER BERUFLICHEN NEUORIENTIERUNG AN? FALLS JA, FÜR WELCHE FÜHRUNGSEBENE?“



TRENDEINSCHÄTZUNG ZUM EINSATZ UNBEFRISTETER OUTPLACEMENT-MASSNAHMEN

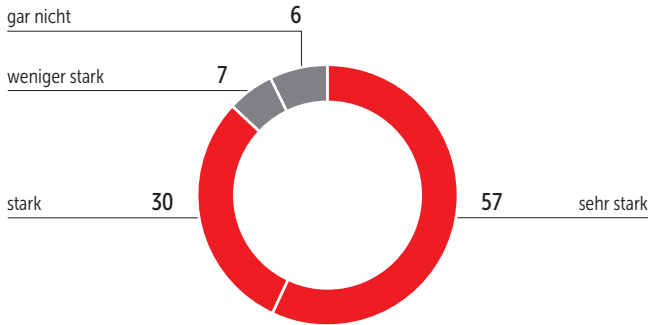
„WIE WIRD SICH IHRER ANSICHT NACH DIE INANSPRUCHNAHME EXTERNER DIENSTLEISTER IM ZUSAMMENHANG MIT BERUFLICHER NEUORIENTIERUNG (OUTPLACEMENTBERATUNG) ENTWICKELN?“ (IN %)



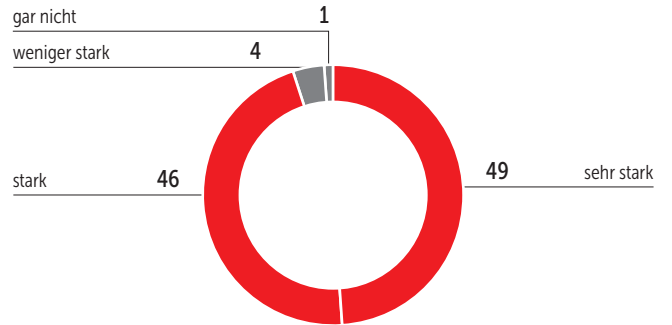
ERWARTUNGEN AN OUTPLACEMENT-DIENSTLEISTER

„WELCHES SIND IHRE HAUPTERWARTUNGEN AN OUTPLACEMENTDIENSTLEISTER?“ (IN %)

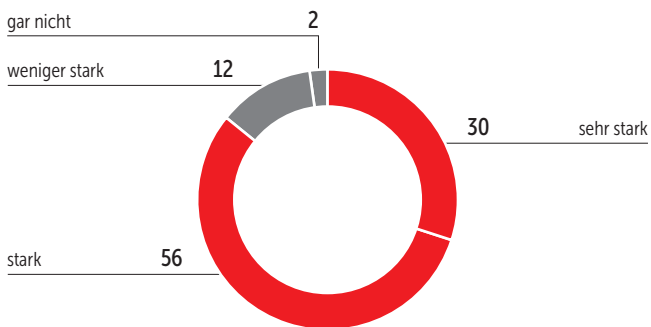
Unterstützung des Trennungsprozesses / Prozesssicherheit



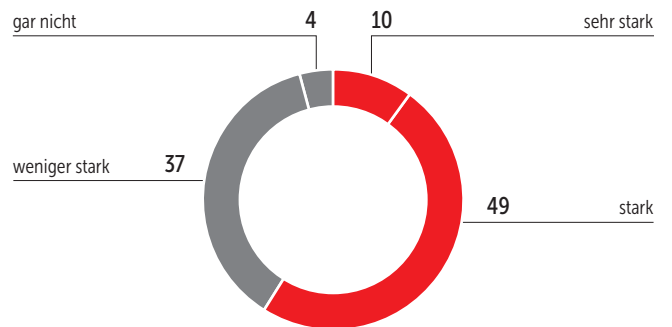
Schnelle Platzierung



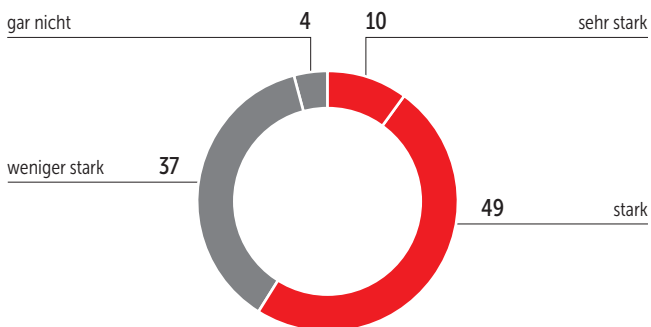
Gesicherte Qualitätsstandards



Regelmäßiges Reporting



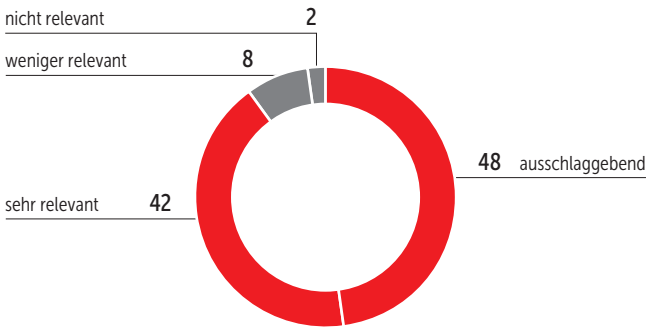
Internationalität



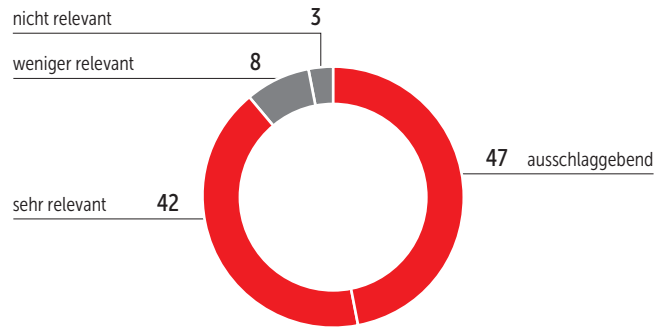
GRÜNDE FÜR DEN EINSATZ UNBEFRISTETER OUTPLACEMENT-MASSNAHMEN

„WIE RELEVANT SIND FOLGENDE GRÜNDE BEI DER FRAGE, OB AUSSCHIEDENDEN MITARBEITERN UNBEFRISTETE OUTPLACEMENTBERATUNGEN ANGEBOTEN WERDEN?“ (IN %)

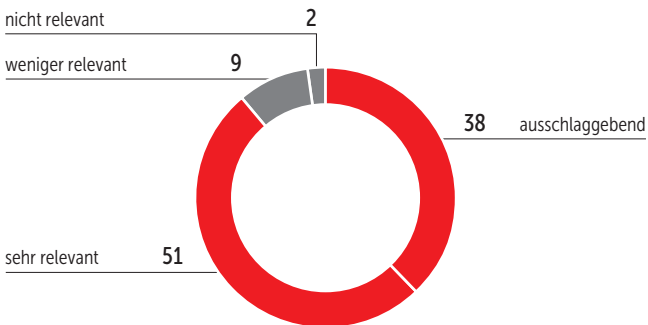
Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten



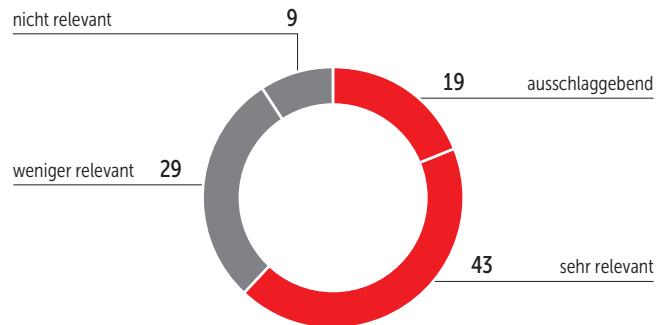
Signal der sozialen Verantwortung an Survivor



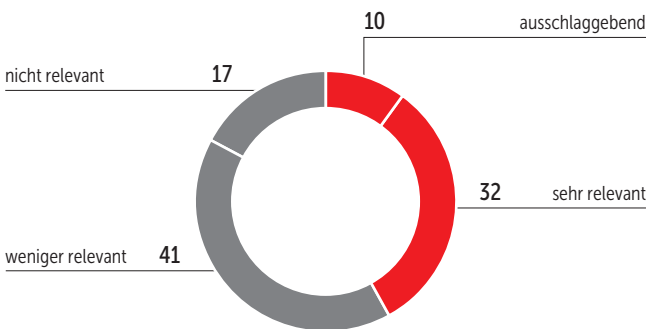
Signal der Fairness an den Betroffenen



Vermeidung von Imageschäden (Perspektive von außen)



Erleichterung des Trennungsgespräches



Neben den umfangreichen Studien zur Marktentwicklung in der Managementberatung oder Personalberatung führt der BDU auch kürzere, agile Befragungen durch. Die ausgewählten Befragungsthemen und deren Ergebnisse sollen Denkansätze und/oder Diskussionsstoff liefern. Für die vorliegende Panelbefragung wurden über 600 Personalleiter in Deutschland um ihre Einschätzung zum Einsatz von Outplacementberatung im Trennungsfall von Mitarbeitern gebeten.

Als Ansprechpartner steht zur Verfügung:
 Klaus Reiners, BDU-Pressesprecher
 T +49 (0) 228 9161-16
 rei@bdu.de