

Beratung zur beruflichen Neupositionierung in der Telekommunikationsbranche (2006 – 2011)

Projektleiterin & Beraterteam



Claudia A. Cordt



Dieter Ortleb



Doris Kleinfeldt



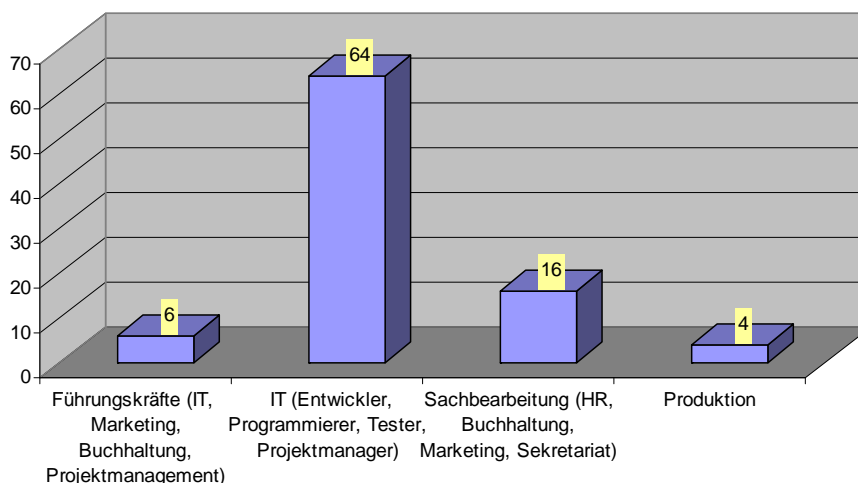
Andrea Mills

Von Dezember 2006 bis Januar 2011 baute ein renommiertes internationales Unternehmen aus der Telekommunikationsbranche im Berliner Raum insgesamt 90 Mitarbeiter in mehreren Tranchen ab. Nach dem ersten erfolgreich durchgeführten Beratungsauftrag mit sechs Mitarbeitern bekam OMC auch die Folgeaufträge mit dem Ziel, die von Personalabbau betroffenen Mitarbeiter bestmöglich für den Arbeitsmarkt aufzustellen.

Ausgangssituation des Unternehmens: Aufgrund des immer schwächer werdenden Geschäfts musste sich der Auftraggeber über den Zeitraum von gut vier Jahren von insgesamt 90 Mitarbeitern trennen. Jeder Mitarbeiter bekam einen festen Outplacementberater an die Seite gestellt und eine Einzelberatung im Umfang von 20 Stunden. Ergänzt wurde die Beratungsleistung seitens OMC durch Jobhunting und Mitarbeitertreffen. Im Jobhunting wurde sowohl der offene als auch verdeckte Arbeitsmarkt gescannt und angesprochen. Die Mitarbeitertreffen fanden einmal monatlich mit der Projektleiterin statt und dienten dem Austausch und der gegenseitigen Unterstützung. Sie boten zusätzlich die Möglichkeit sich untereinander zu vernetzen, miteinander und voneinander zu lernen. Die Mitarbeiter nahmen diese Treffen gerne wahr. Bei der Antragstellung unterstützte OMC den Auftraggeber, so dass der Personalabbau im Rahmen des § 216 a SGB als Transfermaßnahme von der Arbeitsagentur kofinanziert wurde.

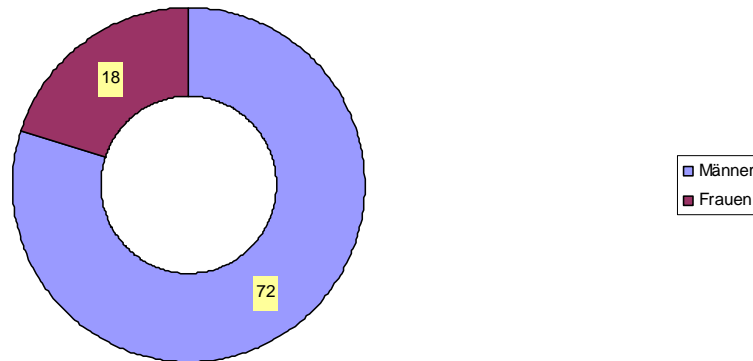
Bei den Mitarbeitern handelte es sich vorrangig um SW/HW Entwickler, Tester, Projektmanager, Key Account Manager aber auch, wenngleich deutlich weniger, um Assistentinnen, Sachbearbeiter und einige wenige Produktionsmitarbeiter. Das Durchschnittsalter lag bei 44,3 Jahren und die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit bei 7,6 Jahren.

Berufsfelder der Mitarbeiter (n=90)



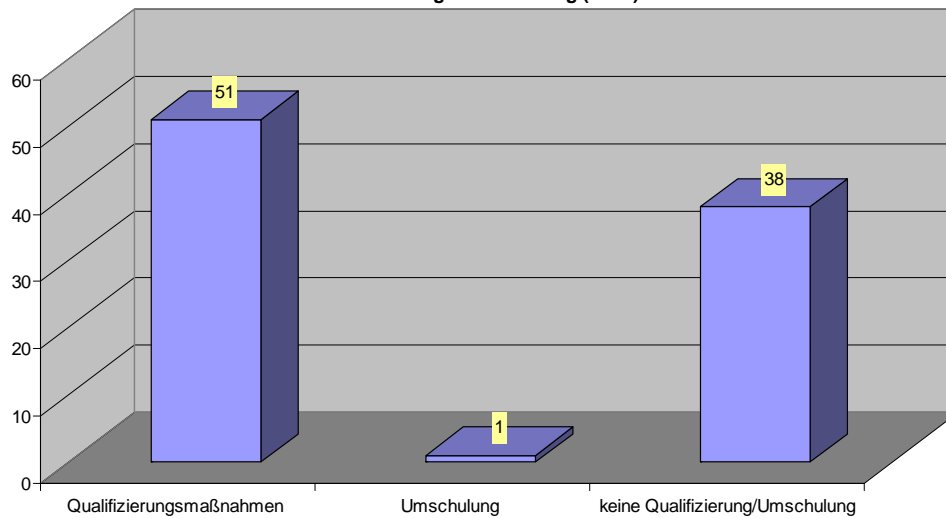
Die Anzahl der männlichen Mitarbeiter lag deutlich höher als die der Frauen. Von den sechs Führungskräften war keine eine Frau.

Verhältnis Männer - Frauen (n=90)



Im Rahmen der Einzelberatung wurde gemeinsam mit den Kandidaten ein Profiling durchgeführt, das dann auch von der Arbeitsagentur genutzt wurde. Im Rahmen des Profilings zeigte sich bei einem Teil der Mitarbeiter, dass sie in den letzten Jahren in einer beruflichen Nische agiert haben und ihr aktuelles Wissen und Können nicht mehr 100%ig den Anforderungen am Arbeitsmarkt entsprachen. Gemeinsam mit dem Outplacementberater wurden daraus Qualifizierungsmaßnahmen abgeleitet und geeignete Anbieter identifiziert.

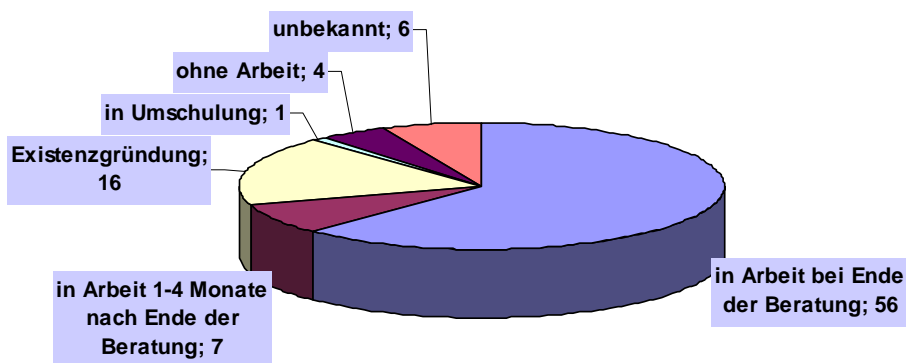
Qualifizierung / Umschulung (n=90)



Mehr als 50% der Mitarbeiter durchliefen eine Qualifizierungsmaßnahme, die aus der Analyse der Anforderungen des Arbeitsmarktes resultierten, u. a. OOA/OOD, IT-Projektmanagement, Programmiersprachen, SAP-Berater, Fachkaufmann Einkauf & Logistik aber auch Englisch und PC-Kenntnisse bis hin zu Deutsch für Ausländer. Ein Mitarbeiter entschied sich, beruflich einen neuen Weg zu beschreiten und ließ sich als Trainer für soziale Themen ausbilden mit der Zielstellung, mit schwer erziehbaren Kindern und Jugendlichen zu arbeiten.

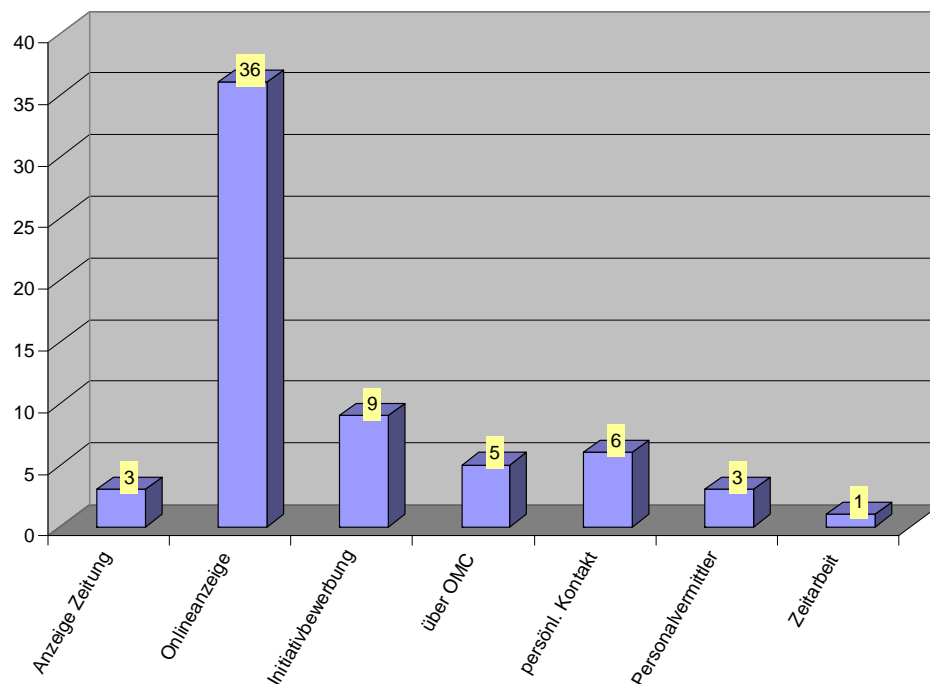
Auf das Erarbeiten der Zielstellung des jeweiligen Kandidaten und ggf. auch Durchlaufen einer Qualifizierungsmaßnahme folgte das Erarbeiten einer sinnvollen und erfolgversprechenden Vermarktungsstrategie. Diese wurde im Wechselspiel von Vorbereiten, Ausführen, Abstimmen und Prüfen verfolgt mit dem Ergebnis, dass am Ende der jeweiligen Transfermaßnahmen mehr als die Hälfte der Mitarbeiter bereits wieder in Arbeit waren bzw. in den Folgemonaten (1-4 Monate) in Arbeit kamen.

**Beratungsergebnisse
12/2006 - 1/2011 (n=90 MA)**



Um wieder in Arbeit zu kommen nutzten die Kandidaten verschiedene Wege.

Wege in den Arbeitsmarkt (n=63)



Fazit:

Alle Aufträge seitens des Auftraggebers wurden von OMC zu dessen Zufriedenheit, sowohl im Ergebnis als auch in der Zusammenarbeit, dem schnellen und guten Informationsfluss, unbürokratischen Lösungen und dem aussagekräftigen Reporting durchgeführt. In den gut vier Jahren wurden OMC damit sieben Beratungsaufträge erteilt, alle verbunden mit einer Antragsstellung nach § 216 a SGB III, die OMC tatkräftig unterstützt hat.

Die Zufriedenheit der Kandidaten spiegelt sich nicht nur in den durchweg guten Feedbacks (Evaluation über schriftliche – wenn gewünscht anonyme – Feedbackbögen), sondern auch darin, dass ca. ¼ der Kandidaten über lange Monate nach Beratungsende noch Kontakt zu „seinem“ Outplacementberater gehalten hat, teilweise bis heute.

Seitens der Agentur für Arbeit funktionierte die Zusammenarbeit in jeder Hinsicht gut. Die Profilings wurden als aussagekräftig und hilfreich angesehen, was dazu führte dass die Maßnahmen auch vielfach – sofern mit einer Maßnahmenummer versehen und damit förderwürdig - seitens der Arbeitsagentur finanziert wurden. Die von der Arbeitsagentur geforderten Evaluationsdaten wurden termingerecht seitens OMC ermittelt und weitergeleitet, notwendige Informationen zeitnah gegeben, so dass eine vertrauensvolle Grundlage für die Zusammenarbeit bei weiteren Maßnahmen gelegt wurde .

Von: Claudia A. Cordt (Projektleiterin), OMC ORTLEB MANAGEMENT CONSULTING GMBH (MÄRZ 2011)