

PlacementBeratung in der Sportvermarktung (2007)

Das Beraterteam:



CLAUDIA A. CORDT



DIETER ORTLEB



STEFANIE PÜSCHEL



DORIS KLEINFELDT



RENATE SWINNE

Der Tagesspiegel vom 25.06.2007

„Das Finale war glanzvoll, die Zukunft ist düster. Mit dem überzeugend herausgespielten 37:28 über Gastgeber und Titelverteidiger Frankfurt Galaxy holten sich die Hamburg Sea Devils im Endspiel der NFL Europa erstmals den Titel der kontinentalen Profi-Football-Liga. Die Diskussion um eine mögliche Schließung der Liga trübte allerdings die Stimmung in der Frankfurter Arena.

Schon vor dem Finale hatte NFL-Chef Uwe Bergheim bestätigt, dass die Zukunft der Liga bei der Tagung der Besitzer der 32 Teams der US-Mutterliga NFL am 14. Juli ein Thema sei. Die europäische Tochter werde von den US-Geschäftsleuten nicht mehr als "Ausbildungsliga zur Entwicklung von Talenten, sondern rein businessmäßig" betrachtet. "Unter diesem Aspekt ist unsere Steigerung der Zuschauerzahlen auf einen Schnitt von 20 000 ein Schritt in die richtige Richtung, aber sicher nicht ausreichend", sagte Bergheim. "In vier Wochen wissen wir mehr, vielleicht wird uns der Stecker gezogen."

Ausgangssituation

Der Stecker wurde im Sommer 2007 gezogen. Betroffen waren ca. 80 Mitarbeiter. Einige orientierten sich bereits in den Wochen vor der Bekanntgabe der Auflösung der NFL in Deutschland neu, so dass im Mai 2007 noch 65 Mitarbeiter zu kündigen waren. Alle 65 bekamen das Angebot neben der Abfindung an einem Gruppen-Outplacement teilzunehmen.

In Frankfurt, Düsseldorf, Köln, Hamburg und Berlin informierten, die für den jeweiligen Standort zuständigen Berater, die betroffenen Mitarbeiter über Inhalte, Möglichkeiten und Nutzen der Beratung und standen sowohl für allgemeine als auch individuelle Fragen zur Verfügung. Von den 65 Mitarbeitern nahmen 3 Personen das Angebot nicht an, alle anderen nutzen die Unterstützung seitens der OMC-Berater.

Für alle betroffenen Mitarbeiter, einschließlich der General Manager, wurde mit maßgeblicher Unterstützung seitens OMC eine Kofinanzierung nach § 216 SGB III bei der Agentur für Arbeit an den jeweiligen Standorten beantragt, so dass je Mitarbeiter 50% der Beratungskosten an die NFL zurückflossen. OMC übernahm die Schnittstellenfunktion zwischen dem Auftraggeber und den Arbeitsagenturen. Alle Anträge wurden genehmigt.

Die NFL ermöglichte jedem Mitarbeiter ein Beratungspaket, das folgende Module beinhaltete:

- Profiling analog den Vorgaben der Agentur für Arbeit
- Einzelberatung (8 Stunden)
- Gruppenworkshops (2 Tage)
- OMC-Jobhunting

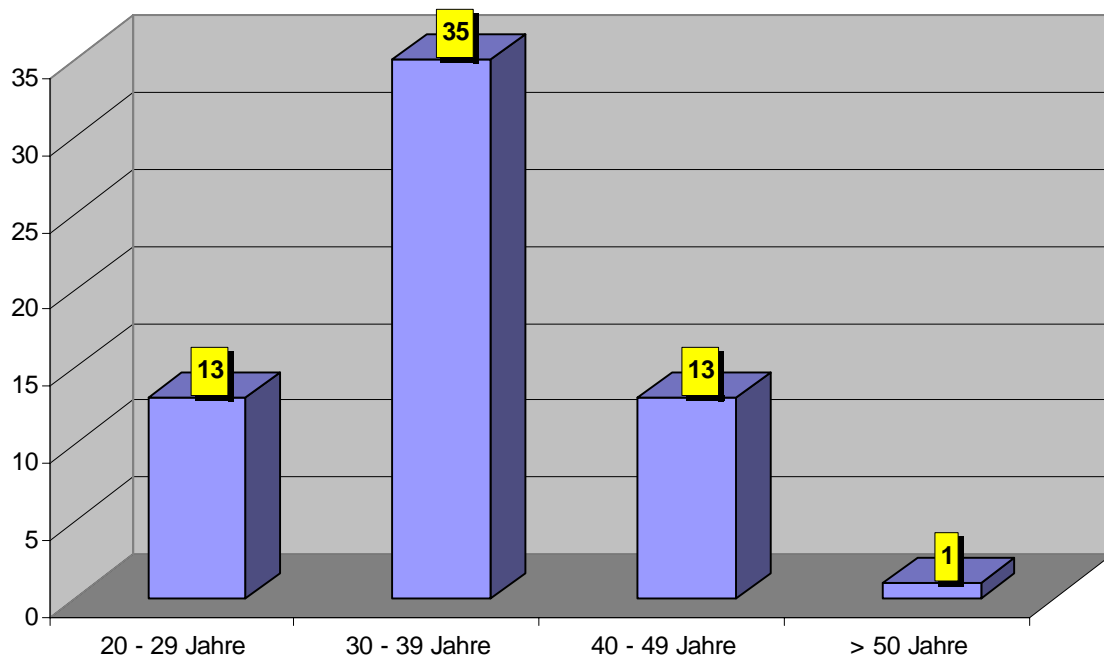
Für die General Manager gab es eine reine Einzelberatung mit einem Umfang von 40 Stunden.

Beratung und Betreuung

Die Transfermaßnahme begann im August 2007 und wurde Ende März 2008 beendet.

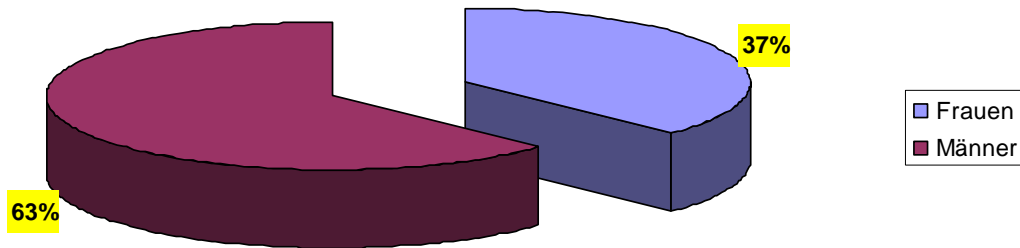
Die Teilnehmergruppe lag im Alter zwischen 23 und 55 Jahren, das Durchschnittsalter betrug 36 Jahre. Es waren 57 Angestellte und fünf General Manager zu betreuen – insgesamt nahmen 62 Personen unsere Beratung zur beruflichen Neuorientierung wahr.

Alterstruktur (n=62)



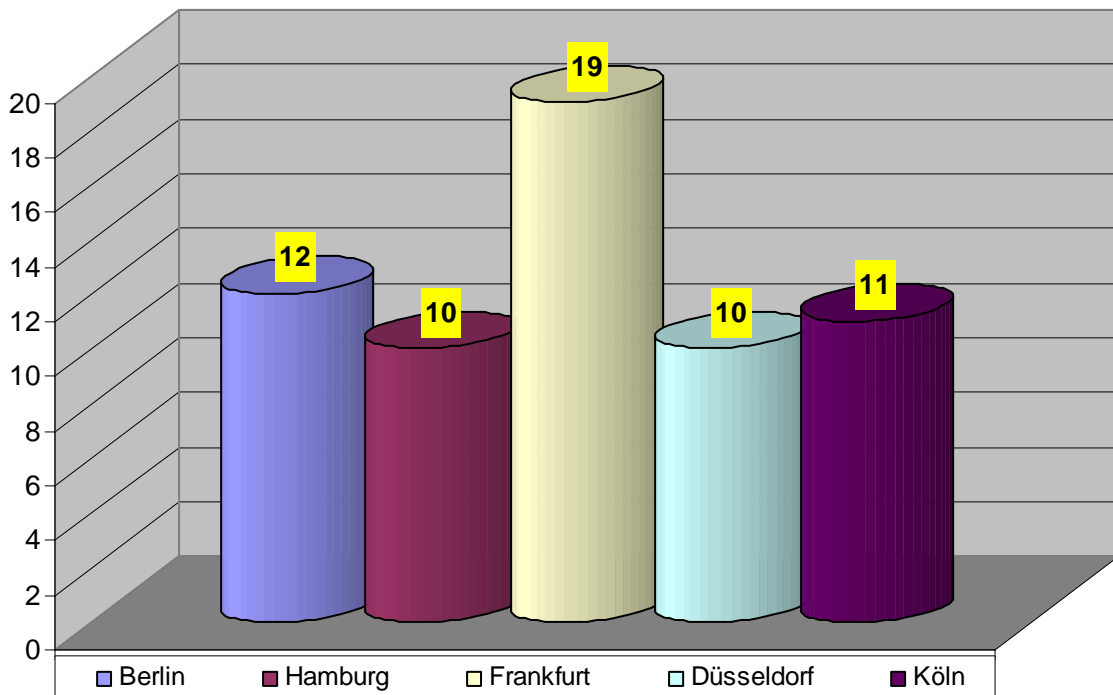
Unter den 62 Kandidaten waren 23 Frauen, eine davon General Managerin.

Verhältnis der Geschlechter (n=62)



Die Teilnehmer wurden vor Ort durch erfahrene Berater zielgerichtet und individuell bei der Suche und Auswahl eines neuen Arbeitsplatzes unterstützt. Alle Berater verfügen über Führungserfahrung und Marktkenntnis.

Kandidatenverteilung je Standort (n=62)



Im ersten Schritt durchliefen alle Kandidaten ein Profiling. So wurde, unterstützt durch den Berater, eine konkrete und zum Arbeitsmarkt passende berufliche Zielrichtung ggf. auch Neuorientierung ermittelt.

Dies stellte sich bei einem Großteil der Kandidaten als schwierig dar, da sie ausschließlich über ein Nischenwissen verfügten oder keine abgeschlossene Ausbildung bzw. Studium aufweisen konnten. Problematisch war auch, dass einige Mitarbeiter recht schnell in die Position eines „Managers“ befördert wurden und dadurch der realistische Blick auf den eigenen Marktwert und die persönlichen Lernfelder verstellt wurde.

Ein Schwerpunkt der Einzelberatung lag folglich im Unterstützen der Kandidaten und Korrigieren unrealistischer Vorstellungen hinsichtlich möglicher Positionen und Gehaltsvorstellungen. Hier kam allen Beratern ihre lange Berufserfahrung – auch als Führungskraft – und ihre Coachingfähigkeiten zu Gute. Im Weiteren galt es, potentielle Arbeitsfelder und Arbeitgeber zu identifizieren, bei denen unsere Kandidaten mit ihren speziellen Marktkenntnissen einen Nutzen einbringen konnten und damit interessant für das Unternehmen waren.

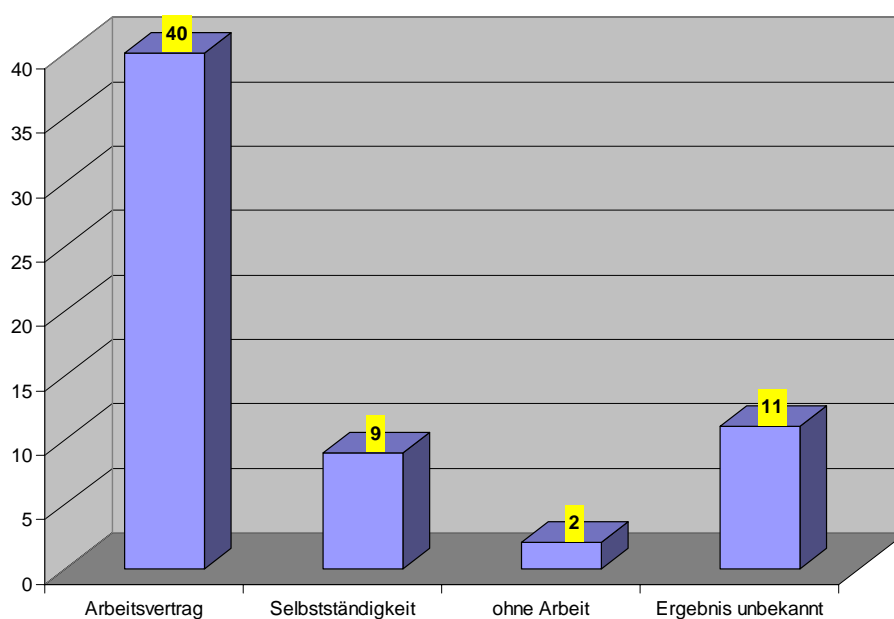
In den Workshops erlernten und übten die Kandidaten gemeinsam die Basisbausteine für den Bewerbungsprozess. Hier wurde die Gruppe auch als Ideen- und Feedbackgeber hinsichtlich möglicher beruflicher Zielrichtungen und persönlicher Stärken der einzelnen Teilnehmer genutzt. Der Austausch und der Zusammenhalt der Gruppen waren an fast allen Standorten deutlich zu spüren

Der Großteil der Kandidaten wollte auch perspektivisch in den Berufsfeldern tätig werden, die ihnen bereits vertraut waren: Marketing, PR, Event-, Ticketmanager bzw. -assistenten. Beruflich neu orientiert haben sich 4 Kandidaten.

Ergebnisse der Beratung

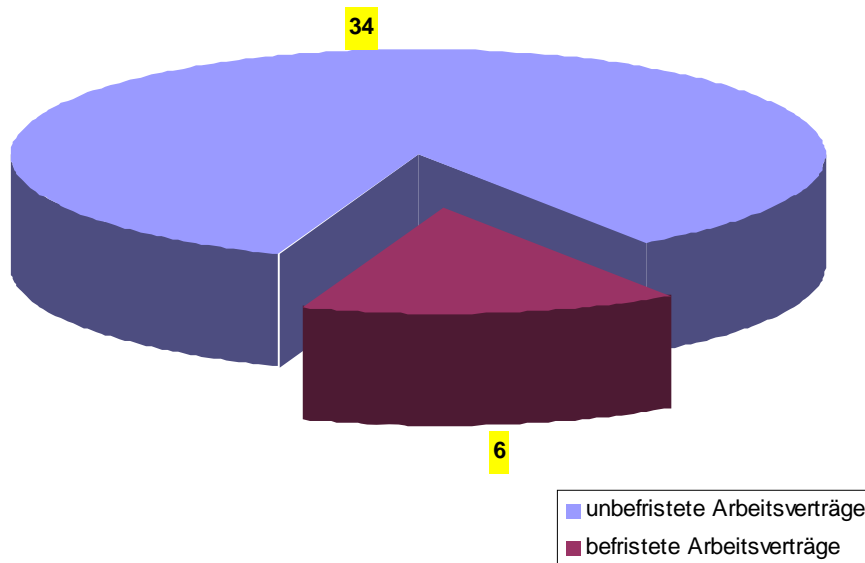
Innerhalb des Beratungszeitraums konnten sich insgesamt 49 Mitarbeiter wieder auf dem Arbeitsmarkt platzieren, davon haben sich 9 für die Selbstständigkeit entschieden. 2 Kandidaten sind ohne Arbeit – beide haben die Probezeit nicht erfolgreich bestanden. Von 11 Kandidaten bekamen wir zum Zeitpunkt der abschließenden Datenerhebung keine Rückmeldung.

Verbleib der Kandidaten (n=62)



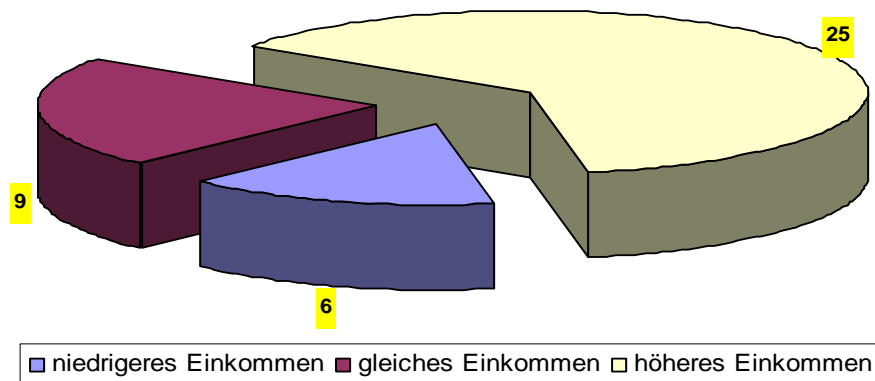
40 Kandidaten sind in neuen Arbeitsverhältnissen. Von den 40 Arbeitsverträgen wurden 34 unbefristet abgeschlossen, 6 Verträge sind auf ca. 1,5 – 2 Jahre befristet.

Unbefristete / befristete Arbeitsverträge (n=40)



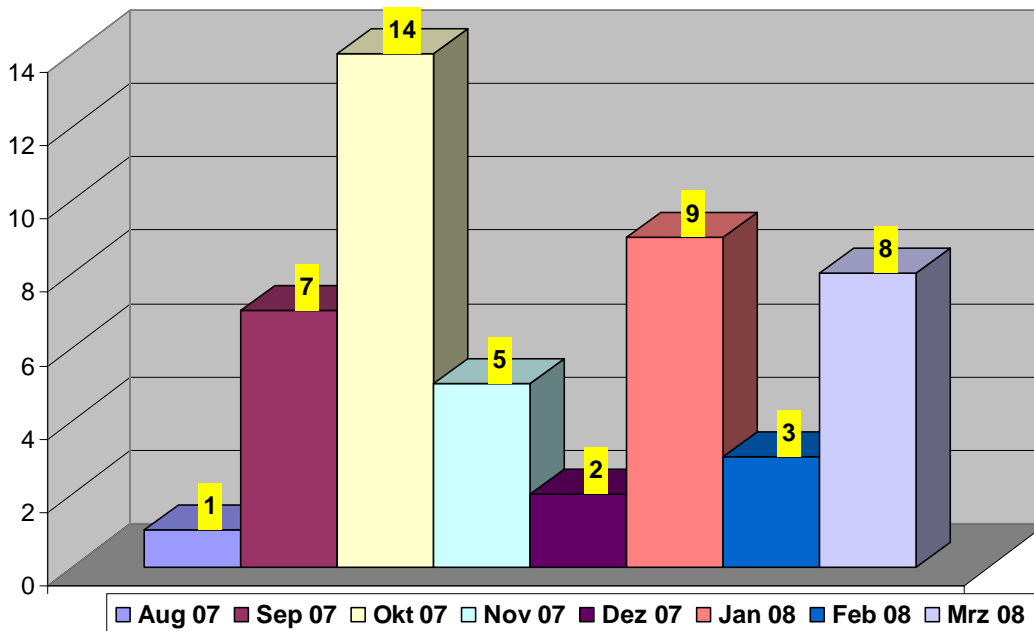
Von den 40 Kandidaten, die einen neuen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben, konnten sich 25 hinsichtlich ihres Gehalts verbessern, 9 liegen im Gehaltsrange wie vorher, 6 mussten gehaltliche Einbußen hinnehmen.

Einkommen im neuen Arbeitsverhältnis (vorher durchschnittlich 33 - 35 T €)



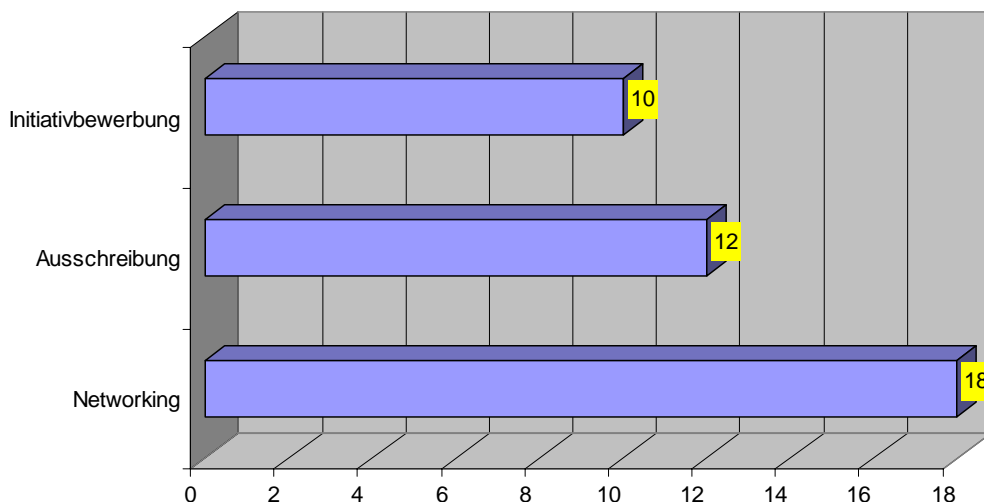
Bei der Betrachtung des zeitlichen Rahmens bis zum Übergang in die Selbstständigkeit bzw. in ein neues Arbeitsverhältnis muss berücksichtigt werden, dass ein Großteil der Mitarbeiter nach dem Start der Beratung noch viele Wochen stark involviert in die Auflösung der jeweiligen Standorte waren und somit nur begrenzt Zeit für den Prozess zur beruflichen Neuorientierung hatten. Die General Manager starteten sogar erst im Dezember 2007 / Januar 2008 mit der Beratung.

Start Arbeitsverhältnis / Existenzgründung (n=49)



Bei der Bewertung der Wege in den Arbeitsmarkt ergibt sich folgendes Bild. Ca. 45% der Kandidaten sind über Networking wieder in ein Arbeitsverhältnis gekommen, ca. 31% über Stellenausschreibungen und 24% über initiative Zielansprachen.

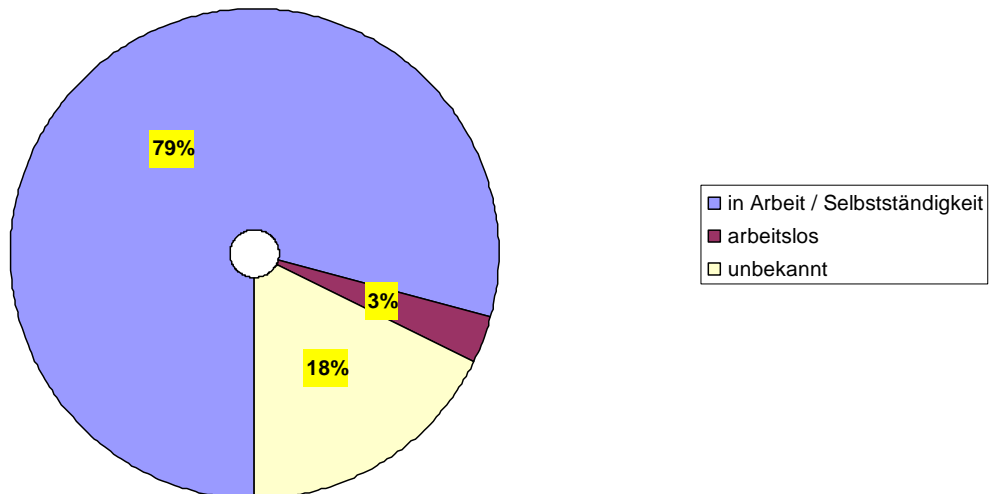
Wege in den Arbeitsmarkt (n=40)



6. Fazit

Von den insgesamt 62 Teilnehmern konnten 79% beruflich neu platziert werden. Von 18 fehlt das Feedback, so dass hier keine Aussagen getroffen werden können, 3% sind (wieder) ohne Arbeit.

% Verteilung der Kandidaten März '08



Der Auftraggeber war mit den Ergebnissen und der Zusammenarbeit sehr zufrieden. Für ihn war es die erste Abbaumaßnahme im Rahmen seiner langjährigen Personalverantwortung, bei der es ausschließlich nur positive Rückmeldungen seitens der Mitarbeiter zur Beratung und den Beratern gab. Von den Kandidaten direkt gab es ebenfalls durchweg positives Feedback, einige halten bis heute Kontakt zu ihrem Berater.

Von: Claudia A. Cordt (Projektleiterin), OMC ORTLEB MANAGEMENT CONSULTING GMBH (Stand 08/2008)