



Schnelle und individuelle Beratung sind ein zentraler Erfolgsfaktor.

# CHANCEN NUTZEN

## NEUORIENTIERUNG MIT OUTPLACEMENT-STRATEGIEN

von Georg Lutz

Die Arbeit in der Schweiz vor 20 Jahren war von Werten wie Loyalität, Stabilität und Wachstum geprägt. Heute hat sich viel geändert – nicht nur im Bereich der technologischen Veränderungen. Aus ihrer Praxiserfahrung sprechen die Managing-Partner Brigitte Reemts Flum und Petra Bitzer-Gross von Dr. Nadig + Partner AG Zürich, Outplacement und Consulting, über Entlassungen, die mehr als ein Kündigungsschreiben umfassen. Ein professioneller Ablösungsprozess bringt Beteiligten Chancen.

Outplacement ist ein umfassender Prozess zur beruflichen Neuorientierung. Durch ein professionelles Outplacement bekennt sich ein Unternehmen offen zu seiner sozialen Verantwortung und kann mit unerwünschten Nebeneffekten, von Kündigungen, die mit einem grösseren Imageschaden verbunden sein können, umgehen.

«Outplacement-Beratung ist von einer «Nische vor allem für Topkader» zu einer breit im Personalbereich-Prozess verankerten Dienstleistung geworden», betont Brigitte Reemts Flum von Dr. Nadig + Partner AG in Zürich. Viele Auftraggeber sind KMU. Wenn ein Mitarbeiter den Anforderungen nicht (mehr) gewachsen ist oder er sich mit dem neuen Vorgesetzten nicht versteht,

kann es zur Trennung kommen. «Wir stellen gerade bei KMU fest, dass diese den betroffenen Mitarbeiter möglichst gut unterstützen wollen, damit dieser rasch eine neue Stelle finden kann», erläutert Petra Bitzer-Gross von Nadig + Partner. Das Beraterteam aus Zürich begleitet und berät auf dem Weg dahin.

Heute werden Kündigungen durch alle Branchen und Hierarchiestufen hindurch unabhängig von der Grösse des Unternehmens ausgesprochen. Es stellt sich an diesem Punkt die Frage, wie man im Geschäftsalltag optimal damit umgehen kann.

### AUS DER PRAXIS

Brigitte Reemts Flum zeigt Beispiele, wie ein Outplacement ablaufen kann. Wenn ein Verkaufsleiter in einem typischen Schweizer KMU nicht mehr für das Unternehmen tätig sein kann, weil die Chemie mit dem Vorgesetzten nicht stimmt, dann machen Gespräche, um konkrete Ziele für ein passendes Arbeitsumfeld zu entwickeln,



Brigitte Reemts Flum und Petra Bitzer-Gross sind Managing-Partner bei Dr. Nadig + Partner AG in Zürich.

Sinn. Nach nur fünf Monaten hatten sich in diesem Fall zwei Möglichkeiten ergeben, die den Zielvorstellungen der Führungsperson entsprachen.

Ein anderes Beispiel zeigt ein Produktionsunternehmen mit 150 Mitarbeitern, welches aufgrund der wirtschaftlichen Situation 25 Mitarbeitern aus allen Unternehmensbereichen kündigen musste. Dies kam für die meisten Betroffenen nicht überraschend. «Unsere Aufgabe ist es, die Geschäftsleitung bei den Abbaumassnahmen zu unterstützen», so Brigitte Reemts Flum. Mehr als Zweidrittel der betroffenen Mitarbeiter haben innerhalb von sechs Monaten eine neue Stelle gefunden, und insgesamt 95 Prozent hatten eine für sie passende Anschlusslösung.

Die Dienstleistungen von Nadig + Partner fokussieren auf alle Themen, in denen es um die Unterstützung von Menschen geht, die sich – freiwillig oder unfreiwillig – in einem beruflichen Veränderungsprozess befinden und gezielt herausfinden wollen, welche Aufgaben mit ihren Fähigkeiten am ehesten zu meistern sind. «Jede Outplacement-Beratung ist so individuell wie der

Klient selber», weiss Petra Bitzer-Gross. Die Beratungsqualität und der Beratungsprozess hingegen sind das Ergebnis langjähriger Erfahrung und des Einsatzes erprobter Tools und Methoden.

## ARBEIT FÜR GUT AUSGEBILDETE

Die digitale Transformation kann ein wirksames Stichwort sein, welches Arbeitgeber und Arbeitnehmer umtreibt und zur Kündigung führen kann. Die Spezialistin für Outplacements spricht allerdings auch von Chancen für den Einstieg, weil die Digitalisierung auch viele neue Jobs schafft. Generell hat ein Wechsel stattgefunden: Es gibt immer mehr Arbeit für gut ausgebildete Mitarbeiter. Repetitive, weniger anspruchsvolle Arbeit falle zunehmend weg.

Digitalisierung hat in der Outplacement-Branche eine abweichende Rolle. «Wir legen grossen Wert auf ein persönliches Gespräch. Kein Online-Instrument kann den persönlichen Austausch zwischen Berater und Klient ersetzen», sagt Brigitte Reemts Flum, und weiter: «Unsere Klienten betonen, wie wichtig die Persönlichkeit und Kompetenz des Beraters für die erfolgreiche berufliche Neuorientierung war.»

## ALLE BRANCHEN BETROFFEN

In der Finanzindustrie können veränderte Anforderungsprofile, Restrukturierungen, Abbau von ganzen Abteilungen oder auch der persönliche «Misfit» mit dem neuen Vorgesetzten Gründe sein, die zu einer Entlassung führen. Dies wird aber über die gesamten Branchen hinweg beobachtet. Mögliche externe Meilensteine in der Beratung zur beruflichen Neuorientierung und Stellensuche sind Kündigung durch den Arbeitgeber, Austrittsvereinbarung, Freistellung, Vertragsende mit einem früheren Arbeitgeber und die Anmeldung beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum.

Dem Beratungsprozess liegt eine wissenschaftliche Methodik zugrunde und ist über viele Jahre validiert. Er ist in vier Phasen gegliedert: im Erkennen, Erarbeiten, Entdecken, Entscheiden. Erst geht es immer um eine persönliche Standortbestimmung. Als Ergebnisse der zweiten und dritten Phase stehen dem Klienten in der Regel eine oder besser noch mehrere Optionen zur Entscheidung offen. «Nach Vertragsabschluss bereiten wir den Klienten auf die neue Aufgabe vor, um einen

## FÜHRUNGSKRÄFTE UND FACHSPEZIALISTEN

Dr. Nadig + Partner AG begleitet und berät seit 2005 Menschen bei ihrer Standortbestimmung und beruflichen Neuorientierung sowie Unternehmen in Fragen der Trennung von Mitarbeitenden und führt bei Reorganisationen Outplacements vor Ort durch. Das Unternehmen ist spezialisiert auf Führungskräfte und Fachspezialisten der Altersgruppe 40+. Bei Reorganisationen und Outplacements vor Ort begleitet es auch Produktionsmitarbeitende. Eine psychologische Expertise und Kompetenz ermöglichen es ebenso, Menschen in Krisensituationen zu unterstützen. Den anspruchsvollen Klienten wird eine intensive, individuelle und qualitativ hochstehende Beratung durch das Beraterteam, das sich auszeichnet durch Qualität, Seniorität und Diversität geboten. Bewerbungsgespräche und Networking werden in Kleinstgruppen trainiert, sodass sich Klienten optimal auf die Integration in den Arbeitsmarkt vorbereiten können.



## 50 PLUS

Neuorientierung im Beruf. 2016, Beobachter Edition Ringier Axel Springer Schweiz AG, ISBN 978-3-85569-909-4 256 Seiten.

optimalen Start sicherzustellen. Während der Probezeit begleiten wir bedarfsgerecht», fügt Petra Bitzer-Gross an.

## BERATUNG BEGINNT

Der gekündigte Mitarbeiter oder die gekündigte Mitarbeiterin ist nie allein. Der Termin für ein Erstgespräch erfolgt kurzfristig – in der Regel innerhalb von zwei bis drei Arbeitstagen. «Wenn vom ehemaligen Arbeitgeber gewünscht, holen wir den betroffenen Mitarbeiter nach der Kündigung vor Ort ab.» In der individuellen Beratung dient ein Handbuch in physischer und elektronischer Form als Grundlage. Darüber hinaus erhält der Klient Zugang zu verschiedenen Datenbanken, Adresslisten und Links. Die Trainings in der Kleingruppe und regelmässig stattfindende Workshops bieten den Klienten zudem Gelegenheit, sich untereinander zu vernetzen. ■



GEORG LUTZ

ist Chefredaktor von kmuRUNDSCHAU.  
www.outplacement.ch