

## 5 Trends bei der beruflichen Neuorientierung

# Outplacement – quo vadis?

Pandemie, Digitalisierung und New Work 4.0 – die Ansprüche an die Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung steigen kontinuierlich. Was bedeutet das für ein modernes Outplacement und welches sind die wichtigsten Kriterien bei der Suche nach der passenden Unterstützung?

Von Gabriela Licci und Dr. Holger Schimanke

Outplacement vollzieht seit den letzten Jahren einen deutlichen Wandel. Die Pandemie und die rasanten Veränderungen am Arbeitsmarkt beschleunigen diese Entwicklung. Das Spannungsfeld von Kostendruck bei den Firmen einerseits und gestiegenem Qualitätsanspruch der Klienten andererseits wächst. Dieser Beitrag gibt einen Einblick in die neuesten Trends.

### Trend 1: Die Arbeitswelt der Zukunft wird zunehmend Thema im Outplacement

Die Digitalisierung und der demografische Wandel haben gemäss aktuellen Studien einen besonders grossen Einfluss auf die Arbeitswelt der Zukunft. Die Digitalisierung ermöglicht die Automatisierung und effizientere Prozesse. Dies hat einen entscheidenden Einfluss auf die Zusammenarbeit der Menschen untereinander. Der demografische Wandel befeuert den Fachkräftemangel, vor allem digitale Spezialisten werden gesucht. All das hat eine unmittelbare Auswirkung auf die Zielsetzung von Stellensuchenden, da in Zukunft andere oder sogar neue digitale und soziale Kompetenzen gefordert sind.

Ein gutes und modernes Outplacement hat diese Veränderungen am Arbeitsmarkt im Blick und ist in der Lage, Chancen und Risiken bei der individuellen Zielsetzung für Klientinnen und Klienten zu erkennen. Vor allem in der persönlichen Standortbestimmung und der beruflichen Vision gewinnt der Wandel des Arbeitsmarkts an Bedeutung. Denn dort werden die eigenen fachlichen wie sozialen Kompetenzen und die persönlichen Wünsche auf den sich ändernden Arbeitsmarkt optimal abgestimmt.

**TIPP** Achten Sie darauf, dass Ihr Outplacement-Anbieter den Arbeitsmarkt der Zukunft in die Beratung miteinbezieht! Eine gute Beratung kennt die Skills, die in der Zukunft gefordert sind, und Wege, die eigene Vision Realität werden zu lassen.

### Trend 2: Die Nachfrage nach individuellen Outplacement-Lösungen steigt

Outplacement soll bei gleicher Qualität immer günstiger werden. Das führt häufig zu Standardisierung im Leistungsangebot der Beratung, nicht selten auf Kosten der Stellensuchenden. Firmen kommen auch immer häufiger mit einer festen Budgetvorgabe und fragen nach einem individuellen Angebot und keinem «Produkt von der Stange». So findet man am Markt eine Vielzahl an sehr unterschiedlichen Outplacement-Angeboten, bei denen Dauer, Aufwand, Qualität und Ergebnis stark variieren. Bei vielen Anbietern zeigt sich der Trend, in Ergänzung zum etablierten Angebot mit unlimitierter Anzahl Meetings auch individualisierte Programme anzubieten, bei denen die Anzahl an Treffen limitiert ist. Für eine festgelegte Anzahl Stunden bei festem Budget erhalten Klienten die Möglichkeit, ihre wichtigsten Themen je nach individueller Fragestellung und Situation zu diskutieren und Lösungen zu erarbeiten. So haben Klienten einen zeitlich begrenzten Zugang zum vollen Erfahrungsschatz des Beraters.

**TIPP** Für jedes Budget besteht die Möglichkeit, Mitarbeitenden im Trennungsfall eine Unterstützung anzubieten. Es lohnt sich, nach einem individuellen Angebot zu fragen und dies inhaltlich zu prüfen, um nicht Äpfel mit Birnen zu vergleichen.

### Trend 3: Digitalisierung ändert die Arbeitsweise im Outplacement

Die Pandemie hat die Bedeutung von digitalen Tools beschleunigt, sie kommen nun auch im Outplacement, nur schneller als erwartet. Bereits in den 90er-Jahren stellte sich die Frage nach effizienterer Abwicklung von Massenentlassungen. Moderne Tools wie E-Learning, Webinare, Lebenslauferstellung im Internet oder Online-Eignungstests sind heute im Bewerbungsprozess zum Standard geworden. Die Vielfalt an Tools im Internet, auf LinkedIn, YouTube und Social Media führt dazu, dass Klienten nur schwer abschätzen können, was in ihrem Fall überhaupt geeignet ist. Das ist in der emotionalen Lage des gekündigten Mitarbeitenden kontraproduktiv: Die Betroffenen sind evtl. ausgepowert und/oder voller Zukunftsängste. Massnahmen zur Bekämpfung der Pandemie, wie z.B. Homeoffice und damit verbundene Videomeetings, schaffen zusätzlich Distanz und können sogar sozial isolieren.

In der Praxis haben sich digitale Tools als Ergänzung zur persönlichen Beratung wie z.B. Persönlichkeitstests in Kombination mit der gemeinsamen Auswertung etabliert. Ebenso bietet die Durchführung von Online-Netzwerkevents wie Social Media Workshops in der Gruppe eine motivierende Alternative zu Videos oder Tutorials im Selbststudium. Das ersetzt jedoch nicht den persönlichen Austausch, speziell in einer emotional geprägten Anfangsphase.

**TIPP** Hinterfragen Sie reine Onlineangebote! Fragen Sie nach den digitalen Tools, die Ihr Outplacement-Anbieter einsetzt, und finden Sie heraus, welchen

Stellenwert er persönlichen Meetings be-  
misst. Digitales Arbeiten in Kombination  
mit dem persönlichen Austausch bietet  
die effizienteste Möglichkeit der Selbst-  
reflexion und hilft den Klienten, die Krise  
schneller zu überwinden.

#### Trend 4: Weiterbildungen rücken stärker in den Fokus

Die Anforderungen von Klienten an ein  
Outplacement sind sehr vielfältig, wo-  
bei eine Frage immer häufiger gestellt  
wird: «Was für eine Ausbildung soll ich  
machen, um meine Jobchancen zu erhö-  
hen?» Das McKinsey Global Institute hat  
vor drei Jahren in einer Studie zur Future  
of Workforce prognostiziert, dass in der  
Arbeitswelt 2030 Arbeitnehmende z.B.  
55% mehr digitale Fähigkeiten besitzen  
müssen als heute. «Lifelong Learning» ist  
heute gelebte Verbesserung der eigenen  
Arbeitsmarktfähigkeit. Ein gutes Out-  
placement orientiert sich nicht nur an der  
Erhöhung der Jobvermittlungschancen,  
sondern ermutigt Klienten auch, neue  
Wege zu gehen und sich an einem lang-  
fristigen Ziel zu orientieren. Neugier und  
die Freude an Weiterbildung sind dabei  
unschätzbare Motivatoren für eine nach-  
haltige Karriereentwicklung.

**TIPP** Ist eine Weiterbildung ein Schritt  
zum langfristigen Ziel oder nur die Ver-  
besserung der Chancen auf einen neuen  
Job? Fragen Sie Ihren Outplacement-An-  
bieter nach seinem Konzept zum Thema  
Weiterbildung!

#### Trend 5: Die Anforderungen an die Beratung im Outplacement steigen

Neue digitale Tools, die Modernisierung des  
Bewerbungsprozesses, neue Fragestellun-  
gen der unterschiedlichen Generationen  
zur eigenen Karriere – die Anforderungen  
an die Berater im Outplacement nehmen  
in Breite und Tiefe zu. Ein guter Berater  
muss den Klienten immer einen Schritt vo-  
raus sein. Wie erkennt man Qualität? Nach  
einer Studie des Harvard Business Review  
2009 wählte HR vor allem anhand der Pra-  
xiserfahrung aus: Ein gutes Outplacement  
kann nur von Experten begleitet werden,  
die sich täglich auf die Kernkompetenzen  
fokussieren und sich kontinuierlich wei-  
terbilden. Eine langjährige Berufserfah-  
rung in Führung, Change-Management,  
Beratung, HR, Coaching, Psychologie und  
Wirtschaft neben langjähriger Outplace-  
ment-Erfahrung sind zentrale Vorausset-  
zungen für hohe Qualität.

**TIPP** Ein gutes Outplacement bietet  
Menschen eine klare Bezugsperson. Der  
Berater trägt die Verantwortung für den  
Gesamtprozess. Er beherrscht eine Viel-  
falt an Methodenkompetenzen, bildet  
sich kontinuierlich weiter und ist in der  
Lage, mit grosser Empathie eine ver-  
trauensvolle Beziehung herzustellen. Ein  
Team aus Beratern verfügt über mehr  
Kompetenzen als Einzelne. Machen Sie  
sich ein umfassendes Bild, nicht nur über  
die Outplacement-Firma, sondern auch  
über deren Berater!

#### Was macht ein gutes Outplacement aus?

Eine Trennung im Guten minimiert die  
Risiken nicht nur für die Betroffenen,  
sondern auch für HR-Businesspartner  
und Vorgesetzte. Das positive Feedback  
fällt auf das Unternehmen zurück und  
stärkt das Image im Sinne einer guten  
Investition in ein nachhaltiges Employer  
Branding. So zeigt sich in der Praxis im-  
mer wieder, dass ein gutes Outplacement  
eine Win-win-Situation für Klienten und  
Firma ist.

#### Fazit

Beim genaueren Hinsehen zeigt sich bei  
vielen Trends, dass es sich lohnt, Inhalte  
kritisch zu hinterfragen. Ist ein echter  
Mehrwert erkennbar oder ist es nur alter  
Wein in neuen Schläuchen?



**Gabriela Licci** ist Partnerin und Mitinhaberin,  
**Dr. Holger Schimanke** ist Senior Consultant  
& Partner. Die Schluchter, Licci & Partner AG  
mit Standorten in Basel, Zürich, Schaffhausen  
und Zug hat in über 15 Jahren über 3000 Out-  
placements und Coachings auf allen Manage-  
mentstufen durchgeführt und gehört zu den  
führenden Unternehmen in diesen Bereichen.  
[www.schluchterlicci.ch](http://www.schluchterlicci.ch)