

Outplacement in der Pandemie

Wer heute in der Pandemie seinen Job verliert, erlebt die Krise in der Krise: Der Jobmarkt ist angespannter, Kontaktbeschränkungen erschweren persönliche Gespräche und die soziale Distanz nimmt zu. Wie Stellensuchende es schaffen, diese schwierige Phase zu meistern: ein Gespräch mit der Career-Management-Firma Schluchter, Licci & Partner AG.

Interview: Corinne Päper



Markus Schluchter
Managing Partner

Die Schluchter, Licci & Partner AG mit Sitz in Basel, Zürich, Schaffhausen und Zug hat über 3000 Outplacements und Coachings auf allen Managementstufen durchgeführt und gehört zu den führenden Unternehmen in diesen Bereichen.

schluchterlicci.ch

Welche Auswirkungen hat die Pandemie auf Ihr Unternehmen?

Markus Schluchter: Die Kommunikation untereinander hat sich verändert. Outplacement ist im Kern ein Beziehungsgeschäft und lebt vom persönlichen Austausch der Menschen. Die grösste Herausforderung ist deshalb, nicht die Nähe zu den Klienten zu verlieren. Aufgrund der aktuellen Rahmenbedingungen führen wir deshalb deutlich mehr virtuelle Meetings durch. Erfreulicherweise funktionieren diese besser als erwartet. Allerdings ist es schwieriger, die emotionale Befindlichkeit des Gesprächspartners in einer Videokonferenz einzuschätzen als beim persönlichen Austausch vor Ort. Dieser ist durch nichts zu ersetzen.

Was bedeutet das für die vom Outplacement Betroffenen, aber auch für Arbeitgebende?

Eine Kündigung gehört zu den substanziellen Krisen im Leben eines Menschen. Die Massnahmen zur Bekämpfung der Pandemie schaffen Distanz und können sogar sozial isolieren. Das sind massgebliche Faktoren, die es schwieriger machen, mit einem Jobverlust umzugehen. Auch für Arbeitgebende ist es nicht einfach, Kündigungen in Online-Meetings auszusprechen, wenn Mitarbeitende allein im Homeoffice sind und man sich nur virtuell austauschen kann. Der emotionale Druck und die Unsicherheit sind in dieser neuen Situation für beide Seiten höher als sonst.

Wie geht man mit der Situation am besten um?

Echte Anteilnahme und klare Kommunikation sind

wichtiger denn je. Die Menschen müssen spüren: «Ich bin nicht allein.» Die Kündigung durch den Arbeitgebenden funktioniert virtuell, wenn der Vorgesetzte den Grund der Trennung erklärt und ehrliches Bedauern äussert. Wir empfehlen zudem, etwas länger online zu bleiben, um zu sehen, was die Botschaft beim Betroffenen auslöst. Im Idealfall kann sich der Mitarbeitende direkt nach dem ersten Kündigungsschock mit uns als Trennungsexperten austauschen. So sind wir häufig per Video oder in Härtefällen sogar vor Ort präsent. Das hilft, mit der Situation besser umzugehen.

Inwiefern verändert die Pandemie Ihr Geschäftsmodell?

Unser Geschäftsmodell ändert sich nicht. Die Erfahrung der Berater und deren Coaching-Fähigkeiten gewinnen allerdings an Bedeutung. Outplacement-Berater müssen in der Lage sein, virtuell vertrauensvolle Beziehungen aufzubauen und auf Distanz situationsgerecht zu kommunizieren. Erfahrung und Qualität machen zunehmend den Unterschied im individuellen Outplacement.

Wie sieht Outplacement im Jahr 2025 aus?

Die Anforderungen an das Outplacement werden komplexer, die Ansprüche bei Kunden wie Klienten nehmen weiter zu. Die Nachfrage nach persönlicher und individueller Begleitung wird steigen. Ebenfalls werden vermehrt digitale Kompetenzen im Outplacement gefordert – Berater müssen den Klienten immer einen Schritt voraus sein. ■