

Freitag, 30. Juni 2017 | 06:53

Outplacement – quo vadis?

Eine Entscheidungshilfe zu aktuellen Trends am Markt.



Wofür also ein gutes Outplacement?

Outplacement hat in den letzten Jahren einen deutlichen Wandel vollzogen. Wer profitiert im Spannungsfeld von Kostendruck bei den Firmen einerseits und gestiegenem Qualitätsanspruch der Klienten andererseits? Wie ist eine Trennung im Guten für Firma und Betroffene heute am besten realisierbar?

Aus ihrer Praxiserfahrung hat Schluchter, Licci & Partner AG sechs wesentliche Trends identifiziert und den Nutzen für Firmen wie Betroffene hinterfragt:

Trend 1: Betroffene sollen schnell wieder einen neuen Job finden

Die Praxis der letzten drei Jahre zeigt das Gegenteil. Nur knapp 30% der Klienten formulieren das Ziel, schnellstmöglich wieder eine neue Stelle zu bekommen. Rund 70% äussern hingegen, dass sie sich Zeit nehmen wollen eine klare Vision zu erarbeiten. Es besteht ein hoher Bedarf an einer umfassenden Standortbestimmung, mehr Sinnhaftigkeit in der Arbeit oder einem neuen Arbeits- und Lebensmodell: Es soll nicht irgendein Job, sondern die

richtige Stelle sein. Klienten äussern häufig: «Ich brauche eine Auszeit.» Viele wissen, was sie nicht mehr wollen, aber ihnen fehlt die Alternative.

Erst die Analyse der individuellen Situation und Werte führt zu neuen Wegen. So konnte Frau Huber (Namen v. d. Red. geändert) ihren Traum als Lokomotivführerin realisieren, nachdem sie als Senior Finance Spezialistin in einem Grosskonzern keine Perspektive mehr sah. Herr Greenfield, Physiker und GL Mitglied, stand kurz vor dem Burnout und ist heute als Geschäftsführer im Sozialbereich in jeder Hinsicht erfolgreich tätig.

All dies wäre nicht möglich gewesen, wenn die Zeit im Vordergrund gestanden hätte. Dort gilt es, schnell den gleichen Job in einer vergleichbaren Firma zu erreichen. Eine gute Outplacement-Beratung berücksichtigt nicht nur die Zeit, sondern die individuelle Situation, Werte, Ziele etc. und öffnet mehr Möglichkeiten, wie die Beispiele aus der Praxis zeigen.

Trend 2: Effizienzsteigerung durch moderne Tools

Bereits in den 90er Jahren stellte sich die Frage nach effizienterer Abwicklung von Massentlassungen. Moderne Tools bieten die Möglichkeit zur Standardisierung: E-Learning, Webinare, Social Media, Lebenslauferstellung im Internet oder Online-Eignungstests sind heute im Bewerbungsprozess und auch im Outplacement zu finden. Mögliche Vorteile liegen auf der Hand: Weniger Aufwand und Kosten in der Beratung. Aber welchen Effekt hat das auf die Qualität des Outplacements?

Die Vielfalt an Tools im Internet, auf YouTube und vielen Job-Plattformen, wie auch auf Social Media führt dazu, dass Klienten nur schwer abschätzen können, was in ihrem Fall überhaupt geeignet ist. Dazu kommt die emotionale Lage des gekündigten Mitarbeitenden:

In Anlehnung an das Lebensbalance Modell basiert unser Leben auf vier Säulen: Gesundheit, soziales Umfeld, Job und Sicherheit. Fällt eine der vier Säulen weg, so kommt alles ins Wanken. Die Betroffenen sind oftmals ausgepowert, emotional verunsichert und voller Zukunftsängste. In dieser Situation muss der Klient sich alleine mit E-Learnings, Tests etc. auseinandersetzen, wenn der Wunsch nach persönlichem Austausch besonders hoch ist. Was ist dort zielführend?

In der Praxis haben sich Persönlichkeitstest in Kombination mit der gemeinsamen Auswertung etabliert. Ebenso bieten die Durchführung von Social Media Workshops in der Gruppe zum verbesserten Selbstmarketing eine motivierende Alternative zu Videos oder Tutorials im Selbststudium.

Ausgewählte Tools in Kombination mit dem persönlichen Austausch bieten die effizienteste Möglichkeit der Selbstreflexion und hilft den Klienten, die Krise schneller zu überwinden.

Trend 3: Modularisierung & Tandem mit verschiedenen Spezialisten

Ein Berater im Outplacementprozess ist spezialisiert auf die Standortbestimmung, ein weiterer begleitet den Klienten bei der Stellensuche, ein dritter kommt als Experte im Interviewtraining zum Einsatz. Ist das sequentielle Zusammenarbeiten von Spezialisten (=Modularisierung) wirksamer als ein einzelner Partner, der den Überblick und die Verantwortung für die gesamte Begleitung hat?

Die Praxis zeigt, dass eine gute Zusammenarbeit auf Vertrauen zwischen Klient und Berater basiert. Im Prozess sind viele Themen parallel und nicht sequentiell zu bearbeiten. So möchte sich z.B. der Klient frühzeitig bewerben, hatte schon Interviews oder will erst seine Zielsetzung überarbeiten. Eine optimale Begleitung bedingt tiefes Know-how über den Klienten, welches die letzten entscheidenden Prozentpunkte in jeder Vorbereitung bringt. Ein Outplacer ist dabei wie ein Fussballtrainer. Er hat die Gesamtverantwortung, ist während des ganzen Prozesses vor Ort und zieht Spezialisten («Konditionstrainer») bei Bedarf hinzu.

Ein gutes Outplacement bietet Menschen in ihrer schwierigen Lebenssituation eine klare Bezugsperson. Die Kernkompetenz des Beraters liegt im Vertrauen, dem Blick auf den Menschen und der Übernahme der Verantwortlichkeit für den Gesamtprozess.

Trend 4: Job Hunting

Ein besonderes Element aus der Modularisierung ist das Job Hunting, dem Einsatz eines internen Stellenvermittlers. Ist dies ein Mehrwert im Outplacement und erhöht der Spezialist die Erfolgchancen des Klienten wirklich?

Nur 10% - 15% der Stellensuchenden insgesamt sind über Job Hunting erfolgreich. Weit über 50% der Positionen werden im verdeckten Arbeitsmarkt vergeben. Headhunter und Personalvermittler sind Experten, wenn es darum geht, Mensch und Stelle zusammenzuführen. Sie verfügen über spezifische Methoden, fundierte Branchenkenntnisse und ein grosses Netzwerk. In der Schweiz gibt es über 2000 Personalvermittler und Headhunter, die alle ihre Daseinsberechtigung haben.

Die Kombination Outplacement und Headhunter ist schon seit Jahren etabliert. Klienten, die den Kreis der zu kontaktierenden Headhunter möglichst gross halten und die für ihre Ziele passenden Partner aussuchen, haben in der Praxis die grössten Erfolgchancen. Gemäss Branchenstatistik dauert die durchschnittliche Suchzeit für unter 50-Jährige sieben Monate, für über 50-Jährige neun Monate. Diese Zahlen haben sich seit Jahren kaum verändert, so dass der Erfolg des Job Hunting im Outplacement Prozess bisher nicht nachzuweisen ist. Damit stellt sich die Frage, ob der Ansatz «one size fits all» der richtige sein kann.

Ein gutes Outplacement ermöglicht Klienten mit den richtigen Headhuntern und Personalvermittlern mehr Lösungsoptionen. Auch ist der Berater selbst Kontaktvermittler, der mit persönlichem Netzwerk spezifisch Türen für den Klienten öffnet.

Trend 5: Neue Anbieter

Personal- und Unternehmensberater oder Personalvermittler ergänzen in den letzten Jahren ihr Angebot um Outplacement. Aus der Praxis zeigt sich, dass die Qualität dieser Anbieter sehr unterschiedlich ist. Woran kann man den Anbieter eines guten Outplacements erkennen?

Dazu eine kleine Fragestellung: Wen würden Sie wählen, wenn Sie Ihr Knie operieren müssten? Vertrauen Sie sich dem Arzt an, der 2x im Jahr oder 2x die Woche operiert? Und zu wem gehen Sie, wenn es um Ihre berufliche Zukunft geht? Zu einem Anbieter, der 4-5 Outplacements im Jahr betreut oder zum Experten, der täglich Klienten professionell unterstützt? Nach einer Studie des Harvard Business Review 2009 wählten HR Experten den passenden Berater vor allem anhand der Praxiserfahrung: Ein gutes Outplacement kann nur von Experten begleitet werden, die sich täglich auf die Kernkompetenzen fokussieren.

Trend 6: Verwässerung des Begriffes Outplacement

Outplacement soll bei gleicher Qualität immer günstiger werden. Demgegenüber steigen die Ansprüche bei Klienten und im Arbeitsmarkt. So findet man am Markt heute zunehmend Angebote unter dem Begriff Outplacement, die in Aufwand, Qualität und Ergebnis stark variieren: Karriereberatung und Coaching, Career Management, Standortbestimmung oder Bewerbungstraining sind Dienstleistungen, die kein «echtes» Outplacement sind. Standortbestimmung, Karriereberatung, Bewerbungstraining, Visionssitzung, Workshops, Persönlichkeitscoaching, ein PC-Arbeitsplatz, etc. bis hin zum Onboarding sind zwingende Bestandteile eines guten Outplacement Programms.

Für jedes Budget besteht die Möglichkeit, Mitarbeitenden im Trennungsfalle eine Unterstützung anzubieten. Es lohnt sich, das jeweilige Angebot inhaltlich zu prüfen, um nicht Äpfel mit Birnen zu vergleichen. Nicht alle Angebote entsprechen den Anforderungen eines guten Outplacements: Eine vielschichtige und umfassende Dienstleistung, die den individuellen Bedürfnissen von Firma und Klient umfassend Rechnung trägt.

Wofür also ein gutes Outplacement?

Natürlich braucht man nicht einen BMW um von A nach B zu kommen, ein Fahrrad reicht auch. Es ist eine Frage der Energie, Sicherheit und Geschwindigkeit, die man investieren muss, um zum Ziel zu kommen. Eine Trennung im Guten minimiert die Risiken nicht nur für die Betroffenen, sondern auch für den HR Businesspartner und Vorgesetzten. Das positive Feedback fällt auf die Firma zurück und stärkt ein positives Image im Sinne einer guten Investition in ein nachhaltiges Employer Branding. So zeigt sich in der Praxis immer wieder, dass ein gutes Outplacement eine Win-win-Situation für Klienten und Firma ist. Und man denke daran: «Man sieht sich immer zweimal!»

Fazit: Beim genaueren Hinsehen zeigt sich bei vielen Trends, dass es sich lohnt, Inhalte kritisch zu hinterfragen. Ist ein echter Mehrwert wirklich erkennbar oder ist es nur alter Wein in neuen Schläuchen? Eine Trennung im Guten und ein gutes Outplacement lohnen sich - für Klienten und Firmen gleichermaßen.

Die Autorin

Gabriela Licci ist Partnerin und Mitinhaberin der Schluchter, Licci & Partner AG mit Sitz in Basel, Zürich & Zug. Mit über 1000 Klienten und 15 Jahren Erfahrung fokussiert die Firma auf individuelles Outplacement, Karriereberatung und Executive Coaching.

www.schluchterlicci.ch

Quelle: <http://www.persorama.ch/de/news/aktuell/outplacement-%E2%80%93-quo-vadis.aspx>