



Über den Horizont schauen: Mit Outplacement-Beratung seine Kompetenzen kennenlernen und neue Herausforderungen finden.

NEUE WEGE GEHEN

OUTPLACEMENT-BERATUNG IN DER PRAXIS

Interview mit Walter Burkhalter von Freya Mohr

Mitarbeitende zu entlassen, ist eine heikle Sache. Outplacement-Berater unterstützen Unternehmen in der Vorbereitung einer Entlassung und helfen den Betroffenen bei der Neuorientierung. Wir unterhielten uns mit Walter Burkhalter, Teilhaber und Leiter der Geschäftsstelle Bern von Grass und Partner, über die Rolle des Outplacement-Coachs und seine Arbeitsweise.

Kennen Sie den Hollywood-Film «Up in the Air» mit George Clooney? Er spielt einen Outplacement-Berater, der im Auftrag von Firmen Mitarbeiter entlässt. Wie viel hat der Film mit Ihrer Realität zu tun?

Nicht viel. Unser Auftrag ist ein ganz anderer. Wir kommen im Vorfeld oder nach der Entlassung zum Zug. Ganz selten sind wir beim eigentlichen Trennungsgespräch mit dabei.

Was bringt es einem KMU, einen Outplacement-Berater heranzuziehen?

Eine Outplacement-Beratung bringt dem KMU in verschiedener Hinsicht Vorteile. Wir unterstützen die Firmen während dem ganzen Trennungsprozess. Das heisst: geben Tipps worauf man bei der Durchführung des Kündigungsgesprächs achten sollte. Begleiten die interne Kommunikation mit dem Kader und der Belegschaft. Dazu



gehört auch der achtsame Umgang mit den im Unternehmen verbliebenen Mitarbeitenden. Genauso wichtig ist die externe Kommunikation, soweit die betroffene Person direkten Kontakt mit Kunden oder anderen Geschäftspartnern hatte. Meistens geht es in einem Trennungsprozess auch um die Sicherung des Wissenstransfers. Wenn wichtige Wissensträger das Unternehmen verlassen, muss unbedingt sichergestellt werden, dass die Nachfolgenden Zugang zu diesem Know-how bekommen. Und zuletzt dürfen die Auswirkungen auf das Employer Branding, sprich die Arbeitgebermarke, nicht unterschätzt werden.

Ausserdem helfen Sie den entlassenen Mitarbeitenden, sich ihrer Schwächen und Stärken bewusst zu werden und ihre Möglichkeiten zu erkennen, um eine neue Anstellung zu finden.

Ganz genau. Das ist unser Kerngeschäft. Neben den Stärken und Schwächen wollen wir alle Kompetenzen unserer Kandidatinnen und Kandidaten kennenlernen. Dazu machen wir eine sogenannte Standortbestimmung, bei der wir die fachlichen Kompetenzen, sprich die Erfahrung und das Wissen, erörtern. Im Vordergrund stehen dabei die Persönlichkeitskompetenzen sowie die Sozial- und Methodenkompetenzen. Wissen wollen wir auch, was die Motivationstreiber für eine Neuorientierung sind. Für die Entscheidungsfindung sind persönliche Neigungen und Vorlieben sowie Wertehaltungen von grosser Bedeutung. Oft sind sich die Betroffenen dieser eigenen Werte nicht klar bewusst. Auf der Suche nach einer neuen Tätigkeit muss man sich diese jedoch stets vor Augen halten.

Und wie lange dauert es in der Regel, bis Ihr Klient eine Lösung gefunden hat?

«**Durchschnittlich dauert es**

knapp sechs Monate bis zur erfolgreichen Lösungsfindung.»

Durchschnittlich dauert es knapp sechs Monate bis zur erfolgreichen Lösungsfindung. In einem Jahr begleiten wir an unseren sechs Standorten in der Schweiz zwischen 600 und 700 Persönlichkeiten auf Geschäftsleitungs- und Kaderstufe sowie Fachspezialisten auf ihrer neuen Jobsuche.

In dieser Ausgabe ist digitale Transformation ein Themenschwerpunkt. Hat das eine Auswirkung auf die Reduzierung von Personal und Ihre Rolle als Outplacement-Coach?

Wirtschaft und Politik halten sich bei diesem Thema noch etwas bedeckt. Ich denke, dass die Digitalisierung bereits signifikante Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt hat und in Zukunft noch verstärkt haben wird. Jeder Wandel hat seine Gewinner und Verlierer. Es gibt die, die sich den neuen Herausforderungen stellen und mit Sicherheit wieder eine neue Tätigkeit finden werden. Und dann gibt es wenige, die leider auf der Strecke bleiben. Vielleicht weil sie sich nicht verändern oder anpassen wollen oder schlichtweg nicht können. Diese Umwälzungen im Arbeitsmarkt verlangen nach klugen Outplacement-Lösungen.

Wie sehen Sie die Zukunft des Outplacements, vor allem für Grass und Partner?

Die Anzahl der über 50- oder sogar über 55-jährigen Kandidatinnen und Kandidaten wird weiter ansteigen. Dieser Kategorie muss man bewusst machen, dass sie dank



Erfahrung und Netzwerk gegenüber jüngeren Mitarbeitenden durchaus im Vorteil sein können. Auch wir als Unternehmen für Outplacement müssen uns weiterentwickeln. Die Ansprüche an uns steigen. Wir müssen nicht nur den sogenannten versteckten Stellenmarkt kennen, sondern es werden auch Kenntnisse im Interimsmanagement, bei der Vermittlung von Verwaltungsräten oder bei Nachfolgelösungen für KMU von uns verlangt. Und in den nächsten zehn Jahren werden mehr Arbeitnehmende das Pensionsalter erreichen, als neue nachkommen. Der Arbeitsmarkt wird sich weiter verändern und in Bewegung bleiben. ■



**WALTER
BURKHALTER**

ist Teilhaber und Geschäftsstellenleiter
Bern bei der Grass und Partner AG.
www.grassgroup.ch