

Marktumfrage: Fünf Fragen an fünf Anbieter

	Eckdaten zum Unternehmen	1. Was ist Ihr USP?
 Felix Hirschburger Operations Director, Von Rundstedt	Von Rundstedt wurde 1985 gegründet und ist heute an 17 Standorten in Deutschland, der Schweiz und Österreich vertreten. In der Schweiz beschäftigt die Firma aktuell 15 Mitarbeitende in Zürich und Basel. Das Unternehmen befindet sich in einer Aufbauphase: 2015 wird ein Büro in Genf eröffnet, weitere Standorte sind geplant. Die Kundengruppen umfassen national und international tätige Grossunternehmen, kleine und mittlere Unternehmen. Zu den Klienten zählen Senior Executives, Führungskräfte des mittleren Kaders sowie Fachspezialisten und Selbstzähler.	Der Outplacement-Prozess beinhaltet nicht nur die Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt, sondern auch die aktive Unterstützung bei der Stellensuche. Dafür erhält der Klient neben dem Karriereberater einen Jobmarkt-Experten zur Seite gestellt. Das sind Fachexperten aus dem Bereich der Stellenvermittlung oder des Headhunting, die im Arbeitsbereich des Klienten spezialisiert sind. Diese suchen im Auftrag des Klienten nach konkreten Arbeitsmöglichkeiten und bringen den Klienten in Kontakt mit den relevanten Entscheidungsträgern. Das ist aus unserer Sicht entscheidend, denn zwei Drittel aller Stellen werden unter der Hand vergeben und sind ohne Netzwerk nicht auffindbar.
 Christian Schweingruber Inhaber, Ahead Executive Consulting	Ahead wurde 2002 von Christian Schweingruber ins Leben gerufen. Das Unternehmen ist an den Standorten Zürich und Zug vertreten und zählt insgesamt sechs Festangestellte. Das Kundenportfolio umfasst international und national tätige Konzerne sowie KMU aus allen Branchen mit Standorten in der Deutschschweiz. 40 Prozent der Klienten entstammen der ersten Kaderebene, 50 Prozent kommen aus der zweiten und dritten Hierarchiestufe oder sind Fachspezialisten. Ein kleinerer Teil ist im Bereich der Sachbearbeitung tätig.	Aufgrund der langjährigen Outplacement-Erfahrung und beruflichen Tätigkeit erkennen unsere Berater sehr schnell, was ein Klient braucht. Die enge und persönliche Betreuung ermöglicht es, gute, realistische und brauchbare Lösungen innert nützlicher Frist zu erarbeiten. Zusätzlich hat sich das Unternehmen auf die Beratung von Klienten spezialisiert, die den Weg in die Selbstständigkeit wagen.
 Mark Richter CEO, OTP Organisation & Training Partners	OTP ist eine Schweizer HR-Beratungsgruppe, die 1993 gegründet wurde. Heute ist das Unternehmen an acht Standorten in der Schweiz vertreten. OTP zählt über 80 Festangestellte und bietet Beratungsleistungen in den Sprachen Deutsch, Französisch, Italienisch und Englisch an. Zum Kundenkreis von OTP gehören sowohl börsenkotierte als auch kleinere und mittlere Unternehmen aus den Bereichen Finanz, Industrie und Dienstleistungen sowie staatliche Institutionen.	OTP ist seit zwanzig Jahren im Schweizer Markt tätig. Die Kontinuität und Qualität der Beratung wird durch fest angestellte Mitarbeitende sichergestellt. Neben der klassischen Outplacement-Beratung unterstützt OTP ihre Klienten proaktiv bei der Stellensuche und setzt auch Beratungsschwerpunkte bei der Existenzgründung. Den Zugang zum internationalen Arbeitsmarkt deckt OTP zusammen mit dem Netzwerkpartner Career Partners International ab. Damit erhalten Klienten Zugang zu knapp 200 Büros in über 45 Ländern.
 Christian M. Ernst Geschäftsführer, Ernst & Nellen	Ernst & Nellen wurde im Dezember 2012 gegründet und bietet als Beratungsboutique im Bereich Outplacement massgeschneiderte Lösungen an. Das Unternehmen ist weltweit vernetzt und in der Deutschschweiz in Zürich und St. Gallen vertreten, die Westschweiz wird mit Kooperationspartnern abgedeckt. Zu den Kunden gehören KMU und Konzerne aus allen Branchen. Die Klienten sind mehrheitlich Führungskräfte und Fachspezialisten.	Wir bieten im Outplacement einen zweidimensionalen Prozess an. Auf der ersten Ebene erhalten die Kandidaten Zeit und Raum für Reflektion und Vergangenheitsbewältigung. Auf der zweiten folgt der strukturierte Ablauf. Je nach Situation werden zusätzliche Spezialisten beigezogen und die Lebenspartner der Klienten miteingebunden. Bei uns hört Outplacement nicht mit der Marktfähigkeit des Kandidaten auf, sondern wir ermitteln für ihn geeignete Unternehmen und stellen die Kontakte zu diesen Firmen über unser langjähriges Netzwerk her. In der Schweiz arbeiten wir mit der Executive-Search-Firma Nellen & Partner zusammen, im globalen Umfeld mit Glasford International.
 Dr. Toni Nadig Geschäftsführer, Dr. Nadig + Partner	Dr. Nadig + Partner ist ein Outplacement-Unternehmen, das seit 2005 in diesem Bereich in der Deutschschweiz tätig ist und seinen Sitz in Zürich hat. Das Unternehmen wird von zwei Partnern geführt und beschäftigt sieben Beraterinnen und Berater. Zu den Kunden gehören Banken und Versicherungen sowie Grossunternehmen und KMU aller Branchen. Auf Klientenseite fokussiert Dr. Nadig + Partner auf Führungskräfte und höhere Fachkader.	Die Beratenden bei Dr. Nadig + Partner verfügen alle über eine akademische Ausbildung sowie Wirtschafts- und Führungserfahrung und können somit Führungskräfte und höhere Fachkader stufengerecht beraten. Berater mit einer psychologischen Ausbildung bieten Klienten, die psychisch vorbelastet sind, fachgerechte und kompetente Unterstützung. Das Beratungsangebot umfasst zusätzlich Klientenanlässe und Workshops, logistische Unterstützung durch das Sekretariatsteam, den Zugang zu Online-datenbanken sowie Fachberatung in den Bereichen Arbeitsrecht, Gesundheit und Ernährung, Selbstständigkeit, Versicherung und berufliche Vorsorge sowie physische und psychische Fitness.

Anzeige

STRATEGY · ASSESSMENT · DEVELOPMENT · TRAINING · SERVICES

Zertifiziert nach SQS - Swiss Assessment

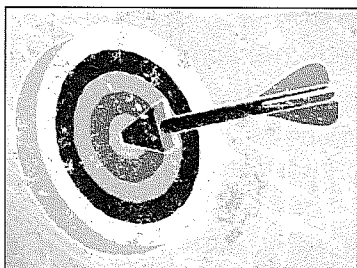
Psychologisch und betriebswirtschaftlich fundierte Assessments.

ZÜRICH · BERN · LUZERN · CHUR · LAUSANNE · WWW.AVENIRGROUP.CH



2. Wann ist ein Outplacement angezeigt?	3. Bieten Sie Gruppen-Outplacements an?	4. Wie beziffern Sie Dauer und Kosten Ihrer Dienstleistung?	5. Welche Rolle spielte das Outplacement in der Vergangenheit, welche Bedeutung hat es heute und künftig?
Mit einem Outplacement zeigt ein Unternehmen Mitarbeitenden auch in einer der schwierigsten Phasen Wertschätzung. Das strahlt auf die «Zurückgebliebenen» aus und verhindert Rechtsstreitigkeiten. Ein Outplacement empfiehlt sich bei Menschen, die sich mit der aktuellen Arbeitsmarktlage nicht auskennen, bei Fachspezialisten oder Topkadern, für die nur wenige Stellen in Frage kommen, aber auch, wenn die vorhandenen Qualifikationen und Kompetenzen nicht mehr deckungsgleich sind mit den Anforderungen der künftig angestrebten Position.	Ja. Wir empfehlen jedoch, wo immer möglich, auch Einzelsitzungen einzubauen, um die individuellen Bedürfnisse mit einzubeziehen.	Unsere Programme dauern 4, 8 oder 12 Monate, können aber auch für eine unbegrenzte Dauer abgeschlossen werden, was von der individuellen Situation des Klienten abhängt. Das Ziel und das Budget für das Outplacement entscheiden, wie das Programm gestaltet wird.	Vor einigen Jahren richtete sich das Outplacement nur an das Top-Management. Heute gilt es als bewährtes Instrument und wird für Mitarbeitende auf allen Hierarchiestufen eingesetzt. Künftig wird im Outplacement die professionelle und proaktive Unterstützung der Klienten auf dem Arbeitsmarkt durch Berater mit Executive-Search-Erfahrung weiter zunehmen.
Firmen, die Outplacements anbieten, zeigen sich verantwortungsbewusst und fördern damit auch das Arbeitgeberimage. Angezeigt sind sie vor allem, wenn es sich beim Trennungsfall um verdiente Mitarbeitende handelt, die Trennung unverschuldet erfolgt, die Firma den Betroffenen Wertschätzung zeigen oder Ängste bei den Verbleibenden abbauen möchte. Zudem profitiert vom Outplacement, wer über 50-jährig ist, begrenzte berufliche Optionen oder persönliche Probleme hat, emotional instabil ist oder sich nicht richtig einschätzen kann.	Wir bieten keine Gruppen-Outplacements an, integrieren im Einzel-Outplacement aber Gruppenelemente wie Schulungen.	Wir klären die Ziele des Outplacements ab und damit das zur Verfügung stehende Budget. Daraus ergibt sich der Umfang des Outplacement-Programms. Wir arbeiten fast ausschliesslich mit Pauschalbeträgen für die Zeitdauer von 3, 6, 9 oder 12 Monaten sowie bei unbefristeten Mandaten.	Vor zwanzig Jahren wurde Outplacement mit dem Stigma des Stellenverlusts in Verbindung gebracht. Heute ist das Outplacement in den Unternehmen verankert. Verändert hat sich die Mandatsdauer, die kürzer geworden ist, und das Reporting an den Auftraggeber. Heute gerät das Outplacement vermehrt in Konkurrenz zu den kostenlosen Angeboten der staatlich finanzierten RAVs.
Bei einer Trennung unterstützen wir den Auftraggeber bei der sozialverträglichen Gestaltung des Prozesses, beginnend bei der Vorbereitung des Kündigungsgesprächs. Auf Seiten der Klienten stehen Führungskräfte vor der Herausforderung, sich in stark umkämpften Märkten gegen internationale Wettbewerber durchzusetzen. Wenig Qualifizierte stehen vor der Situation, dass geeignete Stellen ständig abgebaut werden, während die Anforderungen steigen. Kommen Altersfragen hinzu, wird es noch schwieriger.	Ja. Wir führen diese firmenbezogen durch. Die Gruppengrösse beträgt 6–8 Personen. Unser Programm beinhaltet jedoch Einzelcoachings.	Unsere Programme sind individualisiert und auf die Person oder Gruppe abgestimmt. Die Programme dauern 3, 6, 9 oder 12 Monate oder unbegrenzt mit Garantie. Der Preis ist abhängig von der Ausgestaltung des Programmes und variiert zwischen 5000 und 50000 Franken.	Früher bildete die persönliche Begleitung des Klienten in einer schwierigen Trennungssituation sowie deren Bewältigung den wesentlichen Teil der Outplacement-Beratung. Heute steht der Aspekt des Selbstmarketings im Vordergrund sowie die Darstellung der Kompetenzen, wobei das persönliche Netzwerk an Bedeutung gewinnt. Generell ist eine Tendenz zu kürzeren Beratungsprogrammen zu erkennen.
Mit einem Outplacement nimmt eine Firma seine soziale Verantwortung wahr. Gleichzeitig vermeidet sie langwierige Rechtsstreitigkeiten. Wenn der Fokus des Klienten von der Verurteilung zur Chancenwahrnehmung gewandelt wird, gewinnen sowohl der Entlassene wie auch das Unternehmen. Man sieht sich erfahrungsgemäss zweimal im Leben: Vielleicht wird der ehemalige Manager zu einem potenziellen Kunden. Externe Begleiter scheinen uns in einem Trennungsfall geeigneter als eine HR-Fachperson, die die Kündigung aussprechen musste.	Ja. Damit diese tiefer greifen, raten wir zu mindestens zwei Einzelstunden, was erfahrungsgemäss noch budgetverträglich ist.	Wir haben vier verschiedene Programme im Angebot, die individuell gestaltbar sind. Sie reichen von der Standortbestimmung bis zum Executive Outplacement. Die Programme dauern 2, 4, oder 7 Monate mit Verlängerungsmöglichkeit auf 13 Monate und kosten zwischen 5000 und 50000 Franken.	Das Bedürfnis nach Outplacement-Beratungen steigt zunehmend, denn die Unternehmen möchten sich als attraktive Arbeitgeber positionieren. Der respektvolle und faire Umgang mit den Mitarbeitenden wird auch im Hinblick auf die demografische Entwicklung wichtiger. Deshalb profitieren immer mehr Mitarbeitende vom Outplacement-Programm, die früher nicht berücksichtigt worden wären.
Kein Unternehmen kann seinen Mitarbeitenden heute noch eine lebenslange Anstellung garantieren. Es kann aber die Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden erhalten und die Neuorientierung erleichtern. Damit setzt die Firma ein Zeichen der Wertschätzung und Anerkennung. Das sind im Employer Branding wichtige Aspekte. Für den Klienten bedeutet das, dass er in einer schwierigen Lebensphase begleitet wird, denn der Stellenverlust ist ein ähnlicher Stressfaktor wie ein Todesfall in der Familie oder der Verlust eines Partners.	Nein. Wir integrieren jedoch Gruppenelemente in der Einzelberatung wie Workshops oder andere Klientenanlässe.	Die Programme dauern 3, 6, 9 Monate oder sind unbefristet und mit Garantie. Die Leistungen enden mit dem Coaching innerhalb der Probezeit. Die Kosten der Programme belaufen sich auf 13 500 bis 42 000 Franken.	Es herrschen noch immer Vorurteile, die schon vor zwanzig Jahren existierten. Da hat sich nichts geändert. So hören wir in der Praxis immer noch, mit 50 finde man keine Stelle mehr, man sei zu teuer, überqualifiziert, Jüngere würden bevorzugt. Wenn man die Fakten analysiert, stimmt das aber nicht. Die Arbeitslosenrate bei über 50-Jährigen ist nicht höher als in anderen Altersgruppen. (cpa)

Anzeige



Das i-Tüpfelchen in Ihrem Mediaplan:

- reichweitenstark und trotzdem zielgruppenfokussiert
- CV-Datenbank mit Matchingtool «QualiProfil»
- Social Media-, Partnernetzwerk- und Fachpresse-Präsenz

medienjobs.ch
ictjobs.ch

VON FACHLEUTEN FÜR FACHLEUTE: Informatik & Telekommunikation, Medien, Kommunikation, Marketing