

Marktübersicht		
<p>Die Outplacement-Branche bewegt sich in einem umkämpften Wachstumsmarkt. Laut Schätzungen von Branchenkennern generieren Outplacement-Firmen pro Jahr in der Schweiz einen Umsatz von rund 60 Millionen Franken. HR Today bietet eine Übersicht.</p>	 <p><b>Pascal Scheiwiller</b> CEO von Rundstedt &amp; Partner AG (Schweiz)</p>	 <p><b>Caroline Pfeiffer Marinho</b> Country Manager Schweiz Lee Hecht Harrison Schweiz</p>
<p><b>1. Kernkundengeschäft und Referenzkunden</b></p>	<p>von Rundstedt beschäftigt rund <b>70 Mitarbeiter</b>, die im Outplacement über 200 Firmenkunden betreuen. <b>Referenzkunden:</b> Air France-KLM, Alcon, Avaloq, Axa Winterthur, Coop, EFG BSI, Global Fund, Hilti, IFRC, Julius Bär, LafargeHolcim, Nestlé, Novartis, Roche, RUAG, Sandoz, SBB, Sécheron, SITA, Swiss, Swiss Life, Swiss Re, Swisscom, Takeda, UBS, VBS, etc.</p>	<p>Lee Hecht Harrison (LHH) ist global in mehr als 90 Ländern mit 350 Niederlassungen vertreten und beschäftigt in der Schweiz beschäftigt <b>60 festangestellte Mitarbeiter</b>. Zu unseren Kunden zählen Firmen verschiedener Grössen aus den folgenden Branchen: Konsumgüter (20%) Pharma (19%), Finanz &amp; Versicherung (17%), Industrie (16%), Informatik (15%), Gesundheitswesen (5%), Andere (8%)</p>
<p><b>2. Wie lautet Ihre Firmenphilosophie?</b></p>	<p>Outplacement unterstützt gekündigte Menschen dabei, sich sinnvoll im Arbeitsmarkt zu positionieren, stark im Markt aufzutreten und so rasch als möglich eine möglichst passende Position zu finden. Wir machen Dinge aus Prinzip anders und besser.</p>	<p>Unsere Passion ist es, den von uns betreuten Menschen aufzuzeigen, was sie am besten und am liebsten machen und wir sind stolz darauf, sie dorthin zu bringen und mit ihnen möglichst rasch eine entsprechende neue Stelle zu finden.</p>
<p><b>3. Wie definieren Sie Ihren USP und mit welchen KPI belegen Sie Ihre Qualität?</b></p>	<p>USP: Neben der Beratung vernetzen wir unsere Klienten konsequent mit anderen Klienten, Firmenkunden und unseren Netzwerken. So erreichen wir den verdeckten Arbeitsmarkt. Outplacement ist bei uns ein positives und inspirierendes Erlebnis mit schweizweit 70 Events und 1250 Workshops/Trainings pro Jahr. KPI: 92% der Klienten werden unsere Referenzen.</p>	<p>USP: Wir sind der Weltmarktführer in der beruflichen Neuorientierung und im Outplacement. Unsere Sichtweise ist zugleich global und lokal. Wir verfügen dank grossen Investitionen in die Forschung und Entwicklung über die innovativste Technologie in der Branche. KPI: Die nachgewiesene Zufriedenheit der auftraggebenden Unternehmen und der betreuten Menschen.</p>
<p><b>4. Worin sehen Sie aktuell die drei wichtigsten Trends in der Outplacement-Branche?</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zero Gap: Ein Profil muss 100% zu einer Stelle passen. Somit muss eine Bewerbung perfekt aufgesetzt und positioniert werden.</li> <li>2. Viele kleine Einzelanbieter drängen auf den Markt und verschwinden wieder.</li> <li>3. Die Digitalisierung verändert die Berufsanforderungen auf Fach-/Führungsebene markant, was das Bedürfnis nach Neuorientierung verstärkt.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Der Erfolg hängt immer mehr davon ab, in welchem Ausmass der verdeckte Arbeitsmarkt zugänglich gemacht werden kann.</li> <li>2. In der globalisierten Wirtschaft muss man vielen betreuten Menschen internationale Karriereöglichkeiten öffnen.</li> <li>3. Die Digitalisierung und der steigende Einsatz künstlicher Intelligenz im Stellensuchprozess erfordern einen hohen Investitionseinsatz.</li> </ol>
<p><b>5. Mit welchen brennendsten Problemen haben Sie aktuell zu kämpfen?</b></p>	<p><b>Wir erleben den Fachkräftemangel selber.</b> Wir suchen in der ganzen Schweiz laufend starke Berater, Trainer und Job-Market-Experts, die unser Team verstärken.</p>	<p>Die Digitalisierung verändert die Art und Weise, wie die Unternehmen nach neuen Talenten und die Menschen nach einer neuen Stelle suchen. <b>Das erfordert im zeitgemässen Outplacement hohe Investitionen in die Technologie zur Bewältigung dieser Herausforderung.</b> Aber die beste Technologie allein genügt nicht. Es gilt, die Technologie mit den persönlichen Bedürfnissen der Menschen zu vereinen.</p>
<p><b>6. Welche Kardinalfehler sollte man im Outplacement tunlichst vermeiden?</b></p>	<p>Sich nicht zu sehr auf Coaching, sondern vielmehr auf Training, Marktaktivitäten und Netzwerkarbeit konzentrieren.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alle im Outplacement betreuten Menschen über einen Leisten schlagen und für sie die gleiche Methode einsetzen. Das Outplacement muss individualisiert sein.</li> <li>2. Entlassene Menschen empfinden einen mehr oder weniger tiefen Trennungsschmerz. Es ist falsch, im Outplacement primär diesen Schmerz therapieren zu wollen. Vielmehr gilt es, die Betroffenen zu befähigen.</li> </ol>
<p><b>7. Wie lautet Ihre Botschaft an das HR-Publikum?</b></p>	<p>Mehr interne Mobilität statt Hire &amp; Fire: Ermöglichen Sie Ihren Mitarbeitenden regelmässige Standortbestimmungen, damit sie sich intern im Unternehmen frühzeitig neu orientieren und bewegen können, ohne dass es zu einer Kündigung kommen muss.</p>	<p>Das professionelle Outplacement ist eine lohnende Investition in die Attraktivität des Employer Brands. Ausgeschiedene mit einem positiven Outplacement-Erlebnis tragen erheblich zu einer positiven Wahrnehmung des früheren Arbeitgebers bei.</p>

 <p><b>Roland Bartl Andreoli</b> Mitglied der Geschäftsleitung Right Management</p>	 <p><b>Walter Burkhalter</b> Mitglied der Geschäftsleitung Grass &amp; Partner AG</p>	 <p><b>Andreas Pichler</b> CEO Pichler&amp;Partner AG</p>
<p>In der Schweiz beschäftigt Right Management <b>47 Mitarbeiter</b>. Right Management ist Teil der Manpower Group, ein weltweiter Anbieter für Career &amp; Talent Management-Lösungen mit den Schwerpunkten Outplacement, Career Mobility (Mitarbeiterentwicklung), Assessment Center, Coaching, Leadership Development, Teamentwicklung und Karriereplanung. <b>Referenzkunden:</b> Auf Anfrage.</p>	<p>Grass &amp; Partner beschäftigt als inhabergeführte Aktiengesellschaft <b>27 Mitarbeiter</b>. <b>Referenzkunden:</b> Bell, Coca Cola, Credit Suisse, Daimler, ETH Zürich, Geberit, Georg Fischer, Heineken, Hiestand, Hilcona, Novartis, NZZ, Procter &amp; Gamble, Roche, SAP, SBB, Schindler, Schweizerische Eidgenossenschaft, Siemens, SRG, Swisscom, Syngenta, UBS, Zurich, Migros, Swarovski, Valora, etc.</p>	<p>Die Pichler &amp; Partner AG wurde Anfang 2016 von HR- und Business-Leadern mit langjähriger, internationaler Erfahrung als HR-Consulting-Firma gegründet und beschäftigt heute <b>20 Mitarbeiter</b>. Neben Outplacement gehören HR-Consulting, Coaching, Leadership Assessment und Leadership Development zum Angebot. <b>Referenzkunden:</b> Coty, LafargeHolcim, PWC, Swisscom, Tecan, Zehnder, etc.</p>
<p>Outplacement ist eine, meist von Organisationen finanzierte, professionelle Beratung und Unterstützung für ausscheidende Mitarbeitende, die sich beruflich neuorientieren müssen. Wir bieten als Partner massgeschneiderte Lösungen für Unternehmen und Mitarbeitende für die Beurteilung, Entwicklung und Veränderung von Organisationseinheiten und individuellen Karrieren. Und dies lokal und global.</p>	<p>So einzigartig wie die Persönlichkeit des Kandidaten und des auftraggebenden Unternehmens sind auch deren Bedürfnisse und Erwartungen. Das heisst für uns: Individuelle, kompetente und partnerschaftliche Lösungen. Wir nehmen uns Zeit, Ansprüche, Erwartungen und Ziele zu verstehen, damit wir eine kompetente, umfassende Analyse erstellen können. Persönliche Betreuung von Mensch zu Mensch.</p>	<p>Wir führen unser Unternehmen mit sehr viel Passion und Leidenschaft und sehen uns als Sparringpartner unserer Kunden. Dabei lautet unser Grundsatz: Wir sind innovativ und lösungsorientiert, inspirierend und pragmatisch, persönlich und authentisch, engagiert und unternehmerisch, offen und ehrlich. Mit anderen Worten: Wir sind wirksam und anders!</p>
<p>Unser wichtigster USP ist die Zufriedenheit unserer Kunden und Kandidaten. Mit einem Zufriedenheitswert von 4.5 von max. 5 Punkten, gemessen durch ein unabhängiges Institut, können wir unsere Beratungsqualität sehr gut belegen. Wir bieten einheitliche Qualitätsstandards von der Betreuung für Fabrikangestellte in Gruppenprogrammen bis zur individuellen Begleitung von Kaderpersonen.</p>	<p>Persönliche Betreuung mit festangestellten Vollzeit-Coaches in sechs Niederlassungen, welche über C-Level und/oder VR-Erfahrung verfügen. Vernetzung unserer Coaches mit den Entscheidungsträgern im Arbeitsmarkt: Jährlich finden 1500 persönliche Gespräche mit VR-Präsidenten, CEOs, Firmeninhabern und HR-Verantwortlichen statt. Hohe Erfolgsquoten (Nachweis durch kontinuierliche Kandidatenbefragung).</p>	<p>Wir haben nicht die typische Beraterperspektive, sondern kommen selber aus dem Business. Wir helfen bei Restrukturierungen und Change-Prozessen und unterstützen betroffene Mitarbeiter individuell und nachhaltig im Outplacement. Der Erfolg gibt uns Recht: Letztes Jahr haben 98 Prozent der betreuten Kunden eine neue Stelle gefunden, viele davon waren älter als 50.</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kombination von persönlicher Beratung in Verbindung mit einem laufend wachsendem digitalen Angebot.</li> <li>2. Outplacement als <i>eine</i> Massnahme von umfassenden Restrukturierungs- und Reorganisationsprojekten</li> <li>3. Trend vom traditionellen, «fallbezogenen» Outplacement hin zur kontinuierlichen Optimierung der Arbeitsmarktfähigkeit.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nachfrage nach individualisierten Programmen und Dienstleistungen steigt.</li> <li>2. Zunahme an Kandidaten Ü50 bedarf neuerer Möglichkeiten wie Interimsmanagement, Nachfolgeregelung, Firmenkauf, VR-Mandate.</li> <li>3. Die Komplexität des Neuorientierungsprozesses durch höhere Ansprüche im Recruiting, Heterogenität der Suchkanäle, Digitalisierung, Assessment überfordern die Bewerbenden oft.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Der Faktor Mensch entwickelt sich zum entscheidenden Wettbewerbsfaktor.</li> <li>2. Die Arbeitswelt ist im permanenten Wandel, die Veränderungsdynamik nimmt zu und Organisationen müssen sich ständig anpassen, um wettbewerbsfähig zu bleiben.</li> <li>3. Das Geschäftsumfeld präsentiert sich zunehmend global und digitalisiert, mit Menschen unterschiedlicher Herkunft und Kultur.</li> </ol>
<p>Die Ansprüche an das Reporting nehmen insbesondere bei grösseren Projekten laufend zu. <b>Zusätzlich entsteht immer mehr Druck nach mehr Inhalt für geringere Preise.</b></p>	<p><b>Geringere Budgets, aber gestiegene Komplexität und Individualität.</b> Darüber hinaus möchten wir sehr gerne weitere Geschäftsstellen in der Schweiz aufbauen. Die Suche nach qualifizierten Coaches ist jedoch sehr anspruchsvoll.</p>	<p>Im Outplacement sehen wir ein stärkeres <b>Spannungsfeld zwischen dem Kostendruck</b> bei den Unternehmen <b>und dem gestiegenen Qualitätsanspruch der Kunden</b>. Wir bauen deshalb auf langfristige Partnerschaften mit den Unternehmen sowie ein ausgeprägtes Business-Verständnis. Es braucht zudem eine hohe fachliche und soziale Kompetenz, vernetztes Denken, Empathie und Fingerspitzengefühl.</p>
<p>Auch wenn dem Outplacement grundsätzlich ein Prozess zugrunde liegt, sollte immer der Kandidat mit seinen Interessen im Mittelpunkt stehen. Jeder Kandidat hat individuelle Wünsche und Bedürfnisse, die wir als Sparringspartner in 1:1-Sitzungen zu beachten haben. Dabei darf der Auftrag gegenüber den Kunden nicht vergessen gehen.</p>	<p>Quantität vor Qualität zu stellen, zuviel Standardisierung, an der Qualität der Mitarbeiter bzw. Berater sparen. Die Abfindungsbeträge in den Aufhebungsverträgen sollen aufgesplittet werden in einen Teil Geldleistung und in einen Teil des Coachings für die berufliche Neuorientierung. Geld alleine erzielt keine Lösungen auf dem heutigen Arbeitsmarkt.</p>	<p>Arroganz und Überheblichkeit – und den Irrtum, zu denken, dass jeder Kunde gleich ist. Kunden erwarten, dass man sich Zeit nimmt und schätzen uns als Career Coach und Sparringpartner.</p>
<p>Verlangen Sie von Ihrem Outplacement-Partner Transparenz, umfassende und moderne Programminhalte (inkl. digitaler Unterstützung), erprobte Prozessläufe und nachweisliche Resultate. Und ganz besonders wichtig, machen Sie sich ein Bild von den eingesetzten Beratern, denn letztlich sind es ihre Qualifikationen und Erfahrungen, die massgeblich den Erfolg eines Outplacements beeinflussen.</p>	<p>Trennungsmanagement ist Chefsache, vertrauen Sie den Profis die sich jeden Tag mit der Thematik beschäftigen. HR-Manager sollen möglichst sicherstellen, dass einerseits die Aufhebungsverträge ein Outplacement-Coaching in jedem Fall enthält und andererseits überprüfen, ob direkt nach dem Kündigungsgespräch der Klient neutral und empathisch aufgefangen wird.</p>	<p>Ein Outplacement bietet für alle Betroffenen massgebliche Vorteile wie Wertschätzung, einen respektvollen Umgang bei der Trennung sowie Reduzierung von juristischen Auseinandersetzungen. Zudem sparen Arbeitgeber Kosten und können Restrukturierungen schneller und ohne Imageverlust umsetzen. Die Trennungskultur prägt auch das Arbeitgeberimage, insbesondere in den Social Media.</p>

**Marktübersicht**

	 <p><b>Dr. Petra Bitzer-Gross</b> Managing Partner Dr. Nadig + Partner</p>	 <p><b>Regula Mäder Steiner</b> Inhaberin &amp; Geschäftsführerin Mäder &amp; Partner AG</p>
<p><b>1. Kernkundengeschäft und Referenzkunden</b></p>	<p>Dr. Nadig + Partner AG ist ein 2005 gegründetes, in Zürich domiziliertes, inhabergeführtes Outplacement-Beratungsunternehmen und beschäftigt <b>17 Mitarbeitende</b>. Auftraggeber sind internationale Konzerne bis hin zu schweizerischen KMU aus allen Branchen – darunter Banken, Versicherungen, öffentliche Verwaltung, Non-Profit-Organisationen, Industrie oder ICT.</p>	<p>Mäder &amp; Partner ist spezialisiert auf Outplacement und New Placement, HR-Lösungen bei Reorganisationen und Karriere-Coaching. Das <b>15-köpfige Team</b> betreut Kunden vom KMU bis zum internationalen Grosskonzern. <b>Referenzkunden:</b> Credit Suisse, Bank Julius Bär, Bank Vontobel, Baloise Bank SoBa AG, Eli Lillyli, Empa, ETH, Givaudan, Manor Takeda, NZZ, PSI, Swarovski etc.</p>
<p><b>2. Wie lautet Ihre Firmenphilosophie?</b></p>	<p>Wir begleiten und beraten Menschen bei ihrer Standortbestimmung und beruflichen Neuorientierung sowie Unternehmungen in Fragen der Trennung von Mitarbeitenden und führen bei Reorganisationen Outplacements vor Ort durch: individuell, persönlich, nachhaltig.</p>	<p>Die Nähe zum Menschen ist uns wichtig. Wir engagieren uns überdurchschnittlich für unsere Kunden und setzen uns mit viel Herzblut, Wissen aus verschiedensten Branchen, Fachkompetenz und Netzwerk für eine gelungene Platzierung ein. Wir gehen flexibel auf die Bedürfnisse unserer Firmenkunden ein.</p>
<p><b>3. Wie definieren Sie Ihren USP und mit welchen KPI belegen Sie Ihre Qualität?</b></p>	<p>Wir sind spezialisiert auf Führungskräfte und Fachspezialisten, insbesondere der Altersgruppe 40+. Unseren anspruchsvollen Klienten bieten wir eine qualitativ hochstehende Beratung durch unser Beraterteam, das sich auszeichnet durch Qualität, Seniorität und Diversität. Wir messen uns an der Zufriedenheit unserer Klienten und unserer Auftraggeber.</p>	<p>Dank prozessorientiertem Vorgehen, persönlicher Beratung und aktiver Unterstützung finden Betroffene sehr schnell eine neue Anstellung – im Durchschnitt nach 4 bis 5 Monaten. Dies belegt unsere Platzierungsstatistik, die wir vierteljährlich auf der Website publizieren. Der Arbeitsmarkt ist immer rascher wechselnden Trends ausgesetzt, dem können wir als Boutique flexibel Rechnung tragen.</p>
<p><b>4. Worin sehen Sie aktuell die drei wichtigsten Trends in der Outplacement-Branche?</b></p>	<p>Wir beobachten Trends wie Online- oder Roboter-Berater, aber auch Outplacement-Beratung in Verbindung mit Stellenvermittlung. Wir vertreten jedoch den Ansatz, dass es in einer Trennungssituation zentral ist, den Menschen in einer persönlichen 1:1-Beratung individuell abzuholen und mit «Hilfe zur Selbsthilfe» zu unterstützen.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Online-Angebote mit wenig oder keiner persönlichen Beratung und standardisierten Workshops nehmen zu.</li> <li>2. Gleichzeitig steigt die Nachfrage nach individualisierten Angeboten.</li> <li>3. Die Rekrutierung verschiebt sich vermehrt in die digitale Welt. Das Bedürfnis nach Weiterbildung beispielsweise zu digitalen Interviews und zu Plattformen wie Xing und LinkedIn.</li> </ol>
<p><b>5. Mit welchen brennendsten Problemen haben Sie aktuell zu kämpfen?</b></p>	<p><b>Immer häufiger haben Menschen zusätzlich zur Kündigung mit gesundheitlichen (insbesondere psychischen) Problemen zu kämpfen</b>, was die berufliche Neuorientierung erschwert und zusätzliche Kompetenzen auf Seiten des Beraters erfordert. Aus diesem Grund verfügt unser Team auch über Berater mit psychologischem Background.</p>	<p>Der Arbeitsmarkt verändert sich grundlegend. Dies weckt Ängste. <b>Befürchtet wird, dass viele Arbeitsplätze durch Digitalisierung oder Automatisierung verloren gehen.</b> Es entstehen jedoch auch neue Arbeitsplätze, neue Jobprofile und neue Chancen. Wichtig ist, dass wir den Markt konstant beobachten, Trends erkennen und agil darauf reagieren. Unsere Kunden erhalten Jobs mit Zukunft, dafür stehen wir ein.</p>
<p><b>6. Welche Kardinalfehler sollte man im Outplacement tunlichst vermeiden?</b></p>	<p><b>Den Klienten Zielfirmen und Netzwerkpartner mit Spontanbewerbungen bombardieren zu lassen</b>, ohne vorab ein klares berufliches Profil (Was kann ich? Was will ich? Was braucht der Markt?) und damit eine Botschaft definiert zu haben. Voraussetzung dafür ist eine intensive Standortbestimmung, die bei uns zentraler Bestandteil der Beratung ist.</p>	<p><b>Es wäre fatal für die Betroffenen, nur noch auf die digitalisierte Beratung zu setzen.</b> Die Beratungsqualität, gekoppelt mit hohem Markt-Know-how, ist ausschlaggebend für eine nachhaltig erfolgreiche Platzierung. Arbeitet ein Unternehmen mit einem Outplacement-Partner zusammen, zeigt dieses soziale Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden.</p>
<p><b>7. Wie lautet Ihre Botschaft ans HR-Publikum?</b></p>	<p>Wenn es zu einer Trennung kommt, führen Sie diese so professionell und fair wie möglich durch und lassen Sie sich sowie Ihre Mitarbeitenden dabei durch Experten unterstützen.</p>	<p>Outplacement ist ein wichtiger Bestandteil des HR-Dienstleistungsangebots. Jedes Unternehmen trägt mit einem professionellen Vorgehen beim Trennungsprozess massgeblich zur positiven Reputation bei. Schauen Sie bei der Auswahl auf das Gütesiegel des Anbieters (zum Beispiel ACF Association of Personal and Organizational Change Firms).</p>

 <p><b>Dr. Thomas N. Stemmlé</b> CEO Interpersona AG</p>	 <p><b>Gregor Reinhard</b> Geschäftsführer Bridgestep AG</p>	 <p><b>Markus Schluchter</b> Managing Partner &amp; Mitinhaber Schluchter, Licci &amp; Partner AG</p>
<p>Bei Interpersona betreuen <b>12 Partner</b> pro Jahr mehr als 600 Führungskräfte. Im Auftrag des SECO führen wir national für oberste Führungsebenen Gruppen-Outplacements und für 12 Kantone Kaderseminare für oberes und mittleres Kader durch. Der Privatwirtschaft steht neu eine Kombination aus Gruppenoutplacement und individuellem Coaching zur Verfügung sowie Executive Coachings und Assessments.</p>	<p>Die Bridgestep AG beschäftigt <b>10 Mitarbeiter</b> und begleitet Führungskräfte und Fachspezialisten bei der beruflichen Neupositionierung. Sowohl Konzerne wie auch Klein- und Mittelbetriebe, privatrechtliche wie auch öffentlich-rechtliche Gesellschaften zählen zu den langjährigen Kunden.</p>	<p>Die Schluchter, Licci &amp; Partner AG bietet mit <b>9 Mitarbeitern</b> Outplacement, Karriereberatung und Executive Coaching branchenübergreifend für über 100 Kunden: Finanz, Pharma, Chemie oder Medtech, Industrie, Gesundheit, Bund und Kantone – von KMU bis zu börsenkotierten globalen Marktführern. Aus Diskretionsgründen geben wir keine Referenzkunden namentlich an.</p>
<p>Unsere langjährige Erfahrung zeigt: Die Kraft der Gruppe und deren Dynamik sind im Outplacement-Prozess von erheblicher Bedeutung und haben nachweislich einen signifikanten Mehrwert. Wir nutzen diesen Vorteil konsequent und unterstützen damit wirksam den individuellen Coaching-Prozess mit Standortbestimmung, Assessment, Definition der Suchstrategie und enger Begleitung.</p>	<p>Unser Name «Bridgestep» ist Programm: Die Stellensuche ist oft wie das Gehen über eine Brücke (Bridge): Man verlässt das vertraute Ufer, um an neuen Orten anzukommen. Dabei muss man sich bewegen (Step), aktiv werden, sich verändern. Wir begleiten Mitarbeitende in diesem Prozess Schritt für Schritt. Wir arbeiten systemisch-ressourcenorientiert und fokussieren auf die Stärken und Neigungen der Teilnehmenden.</p>	<p>Trennung im Guten: Massgeschneiderte Unterstützung von Menschen bei der beruflichen Neuorientierung und Karriereentwicklung mit dem Ziel, die eigene Karriere nachhaltig in einem neuen Berufsumfeld fortsetzen zu können. «Sie. Ihre Zukunft. Ihr Erfolg.» – Das ist der Fokus für unsere Klienten. «In guten Händen.» lautet der Fokus für unsere Firmenkunden.</p>
<p>USP: Kombination von Gruppen-Outplacement und individuellem Coaching-Prozess – verantwortlich sind ausschliesslich Senior-Executives. KPI: Unsere hohe Erfolgsquote belegt, dass über 90 Prozent (93,5%) der Teilnehmenden innerhalb von 6–12 Monaten nach dem Besuch eines unserer STAO-Programme wieder eine berufliche Integration finden. – Audits durch SECO, EY, EduQua.</p>	<p>Wir betreuen alle Berufsprofile stufengerecht bei der beruflichen Neupositionierung sowohl in Gruppen- als auch in Einzelprogrammen. Unser Tochterunternehmen unterstützt aktiv bei der Kontaktaufnahme zu Unternehmen. Bei Managern bieten wir zusätzlich die Plattform Interimsmanagement und bei werkstattnahem Personal den eigenen Fachkräftepool an. Unsere Erfolgsquote beträgt 95 Prozent.</p>	<p>USP: Qualität und Individualität statt Masse. Durch die Kombination aus hoher Berufs-, Lebens- und Sozialkompetenz aller Berater und Beraterinnen unterstützen wir unsere Klienten absolut individuell und diskret. Unser KPI: Ausnahmslos zufriedene Klienten und Kunden.</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Der verdeckte Stellenmarkt für das Kadersegment ist erheblich und wächst stark.</li> <li>2. Massive organisatorisch-strukturelle Änderungen (Digitalisierung, Globalisierung, Wegfall von Führungsebenen) fordern hohe Flexibilität (Kompetenz- und Affinitätsanalyse).</li> <li>3. Nicht nur hochqualifizierte Kandidaten, sondern immer mehr auch jüngere sind vom Wandel auf dem Arbeitsmarkt betroffen.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Es werden vermehrt auch Ü55-Mitarbeitende entlassen.</li> <li>2. Es sind vermehrt Mitarbeitende (u.a. aus Produktionsbetrieben) mit sehr langer Betriebszugehörigkeit von einem Personalabbau betroffen.</li> <li>3. Wegen Aufgabenverlagerungen ins Ausland verlieren vermehrt auch sehr gut qualifizierte Angestellte ihre Stelle (u.a. in Headquarters).</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Die zunehmend unpersönlichere Standardisierung der Begleitung etwa durch Einsatz von Künstlicher Intelligenz und E-Tools.</li> <li>2. Der vermehrte Einsatz von kostengünstigen Gruppenoutplacements.</li> <li>3. Vermischung von Outplacement mit Recruiting- und Job-Search-Aktivitäten.</li> </ol>
<p>Arbeitgeberseite: <b>Mangelnde Wertschätzung der Generation 55+</b>, Spannungsfeld von Kostendruck und Qualitätsanspruch, mangelnde Akzeptanz von Outplacement-Kursen für mittlere Kader in KMU. Kandidatenseite: <b>Mangelnde Fähigkeit der Selbstvermarktung (Branding)</b>, fehlende Differenzierung zwischen aktivem «Networking» und «Netzwerkpflege».</p>	<p>Die Digitalisierung ist eine Herausforderung. Auch für anerkannte und verbreitete Berufsprofile. <b>Job Descriptions und Berufsanforderungen verändern sich sehr dynamisch.</b> Diese Gegebenheiten sind in der Standortbestimmung verstärkt zu berücksichtigen, damit kurz- und mittelfristig die Arbeitsmarktfähigkeit erhalten oder sogar erhöht werden kann.</p>	<p>Gerade für Betroffene über 50 wird es immer anspruchsvoller, wieder im Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. <b>Der Wettbewerb in der Outplacementbranche führt zu Verwässerung der Beratungsangebote. Eine verstärkte «Discount»-Preispolitik setzt den Fokus auf Quantität und nicht auf die notwendige Qualität.</b> Eine Entwicklung, die den Menschen in ihrer schwierigen Lebenssituation nicht gerecht wird.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Teilnehmenden in der Vergangenheit belassen und ihnen alternative Perspektiven, Chancen und Strategien zu wenig aufzeigen.</li> <li>• <b>Die Vorstellung vermitteln, dass ein Outplacement automatisch und rasch zur neuen beruflichen Tätigkeit führt.</b></li> <li>• Die transparente Kommunikation gegen aussen und die aktive Bearbeitung des Netzwerkes jedes Teilnehmenden zu wenig stark fordern.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Nie die Bedeutung des eigenen Netzwerkes unterschätzen, um eine neue Stelle zu bekommen!</b></li> <li>• Über den Tellerrand schauen – sich für Neues öffnen, es muss nicht unbedingt alles so sein wie früher. Eine neue Stelle bietet immer auch Chancen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Für Klienten gilt es folgende Fauxpas zu vermeiden: <b>Negative Kommunikation über den letzten Arbeitgeber, sich als Opfer präsentieren, andere für die eigene Zukunft verantwortlich machen, die Zuversicht verlieren.</b></li> <li>• Für Firmen: Man kann Betroffene für jedes Geld unterstützen, nur wünschen wir uns, dass man die Begleitung nur dann Outplacement nennt, wenn es auch eines ist.</li> </ul>
<p>Die Arbeit im Gruppenprozess – zusammengesetzt nach Homogenität (Kaderstufe, Führungsverantwortung und Entscheidungskompetenz) und Diversität (Funktion, Branche und Geschlecht) im Verbund mit intensivem, individuellem Coaching schafft einen einzigartigen Mehrwert und ermöglicht einen fairen und auch volkswirtschaftlich verantwortungsvollen Trennungsprozess.</p>	<p>Eine langjährige Erfahrung und ein gutes Netzwerk zählt auch in unserer Branche. Den richtigen Outplacement-Partner zu finden, ist nicht zuletzt Vertrauenssache.</p>	<p>Wählen Sie einen Outplacement-Partner, dessen Kerngeschäft das Outplacement und die Karriereberatung ist. Als Dienstleister tragen wir sehr gerne eine hohe Verantwortung für Menschen in einer schwierigen Lebenssituation; wir entlasten Sie als HR-Verantwortliche und unterstützen Sie mit hohem persönlichen Engagement in einer anspruchsvollen Aufgabe.</p>