

## **Newplacement – was ist das?**

**FRAGE:** «Unsere Firma muss im Zuge der Wirtschaftskrise Stellen abbauen. Auch ich muss mich neu orientieren. Zusätzlich zu der im Auflösungsvertrag verankerten Abfindung soll es eine Outplacement-Beratung geben. Was bedeutet das genau, und wie kann mir eine solche Beratung weiterhelfen?»

**ANTWORT.** Die Bezeichnung «Outplacement» steht für eine Dienstleistung, die Mitarbeitern im Zuge einer betriebsbedingten Kündigung bei der Suche nach einer neuen Tätigkeit unterstützend zur Seite stehen soll. Ich persönlich finde die Bezeichnung «Newplacement» treffender, da es sich um eine Neuausrichtung im beruflichen Leben handelt. Newplacement bezeichnet jegliche Aktivitäten, die sich um die Qualifizierung, Arbeitsplatzbeschaffung und berufliche Neuorientierung eines gekündigten Mitarbeiters drehen, und geht über den Horizont des Kündigungsprozesses hinaus. Ihren Ursprung findet diese Art von Beratung in den USA. Als die Soldaten aus dem Zweiten Weltkrieg nach Amerika zurückkehrten, wurden Beratungsstellen durch die US-Army eingerichtet, um die Reintegration in den zivilen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

**CHANCE.** Um einen möglichst reibungslosen und schmerzfreien Übergang in eine neue Tätigkeit zu erreichen, bieten heute viele Unternehmen ihren Mitarbeitern eine Newplacement -Beratung durch einen externen Coach an. Diese Massnahme wird nicht nur in den oberen Management-Ebenen praktiziert, sondern Fach- und Führungskräften verschiedener Hierarchieebenen offeriert. Die Beratung kann in der Gruppe oder im Einzelcoaching durchgeführt werden. Ich beschränke mich in meiner Tätigkeit auf die Einzelberatung, denn jede Neuausrichtung ist ein hoch persönlicher und sensibler Prozess. Zudem ist eine professionelle Newplacement-Beratung ein Vorgang, der nicht ausschliesslich als Teil des Kündigungsverfahrens betrachtet werden sollte. Dahinter verbirgt sich die Chance eines individuellen Wachstums und der Weiterentwicklung. So können Veränderungen angestossen werden, die unter normalen Umständen nicht angegangen worden wären, die aber ungeahnte Potentiale wachrütteln. Eingefahrene Muster können aufgebrochen werden, Stärken neu oder wieder entdeckt und ausgebaut werden. Eine Neuorientierung birgt unter anderem auch die Chance, andere Unternehmensstrukturen kennenzulernen.

**ABLAUF.** Eine gelungene Neuausrichtung ist für mein Verständnis ein gemeinsamer Prozess, in dem ich als kompetente Fachperson für die berufliche Entwicklung zur Seite stehe, in erster Linie aber der Betroffene seinen individuellen Weg erarbeitet. Am Anfang der Beratung steht die Klärung des Auftrages. Hier werden die gemeinsame Vorgehensweise und die massgeblichen Ziele der Beratung festgelegt. Anschliessend werden die wichtigsten Punkte der Trennungsgeschichte, aber auch der eigenen Biographie, besprochen. In einem nächsten Schritt soll mithilfe eines ausführlichen Beratungsgesprächs und psychologischer Testverfahren ein individuelles Stärkenprofil ermittelt werden. Mittels Visionsarbeit besprechen wir danach mögliche berufliche Perspektiven. Diejenigen Ziele, die der Person realistisch und passend (in Bezug auf Wertvorstellungen, Interessen, Wünsche etc.) erscheinen, werden letztlich in den Fokus gestellt. Danach geht es explizit um die erfolgreiche Umsetzung. Das kann mithilfe neuer Strategien zur Stellensuche, aktiver Unterstützung bei Stellensuche und der Erstellung der Bewerbungsunterlagen oder mit einem Interviewtraining per Videoanalyse für eine wirksame Selbstpräsentation beim Vorstellungsgespräch geschehen. Je nach Fall sind zudem ein weiterführendes Coaching in Bezug auf Vertragsverhandlungen sowie ein «Coaching der ersten 100 Tage» möglich. Im Vordergrund der Newplacement-Beratung steht immer das individuelle Bedürfnis des Kunden und das wesentliche Ziel: eine neue Stelle.

Michael F. Gschwind ist Psychologe FSP. Er arbeitet in der mfgschwind human consulting als Experte für Laufbahnberatung, Coaching, Selbst- und Stressmanagement.

[www.mfgschwind.ch](http://www.mfgschwind.ch)