

ALPHA

DER KADERMARKT DER SCHWEIZ

AUFLAGE 392 294 / TEL. 044 248 40 41 / STELLEN@TAGES-ANZEIGER.CH / WEITERE KADERSTELLEN UNTER WWW.ALPHA.CH

MARKTINTEGRIERTES NEWPLACEMENT

Zu zweit aufs Ganze gehen

Wut, Existenzangst, Verunsicherung und Orientierungslosigkeit. Damit haben viele zu kämpfen, die gerade entlassen worden sind. Die daraus entstehenden Probleme sind vielschichtig. Sie mit Hilfe eines einzigen Beraters zu lösen, ist kaum möglich. Gefragt sind mindestens zwei, die sich ergänzen. Marktintegrierte Newplacement-Beratung setzt hier an. *Von Jacqueline Waser*



Jacqueline Waser: «Eine qualifizierte Neuorientierung dauert vier bis sechs Monate.»

Kündigungen sind nichts Schönes. Und der, der sie aussprechen muss, hat mitunter wenig bis nichts dazu beigetragen, dass es soweit gekommen ist. Zu viele Faktoren spielen heute mit, die das einzelne Unternehmen nicht beeinflussen kann, zu rasch verändert sich unser wirtschaftliches Umfeld. Damit wandelt sich auch das Arbeitsumfeld des Einzelnen immer rascher, und es kommt teilweise zu drastischen Brüchen. Arbeitsplätze werden an neue Standorte verlagert, Personal wird reduziert, ganze Hierarchiestufen werden abgebaut.

Es kann jeden und jede treffen

In den letzten Monaten hat sich die Lage noch einmal verschärft. An der Frankenstärke und der weltweit unsicheren Konjunktur leiden vor allem Beschäftigte in der Maschinenindustrie, im Tourismus und im Pharmabereich, aber auch in anderen Branchen und Unternehmen, die der internationalen Konkurrenz ausgesetzt sind. Betroffen sind dabei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die gesamte Produktions- und Verkaufskette. Und sind sie über 40 Jahre alt, finden sie

nicht so einfach eine neue Aufgabe. Dabei kann es jeden treffen. Fixe Muster sind längst nicht mehr auszumachen. Selbstverständlich ist, dass man sich während der Karriere konstant weiterbildet und sich in regelmässigen Standortbestimmungen Gedanken macht über die eigenen Stärken und Schwächen. Dies allein reicht nicht: Die Karriere ist ein Projekt, das zielorientiert und bewusst bearbeitet werden muss. Dabei sollte man sich bewusst sein, dass 40 Prozent der neuen Stellen über Netzwerkkontakte gefunden werden. Es ist also wichtig, das eigene Beziehungsnetz auch während einer Anstellung zu pflegen, in der man glücklich ist und die sicher scheint.

So gesehen hat Kurt C. (Name geändert) in seiner Karriere vieles richtig gemacht. Sein Lebenslauf spiegelt seine Überzeugung wider, dass eine gute Aus- und Weiterbildung unerlässlich ist: Ein Diplom als Agraringenieur, ein Master in Marketing und Product Management sowie ein MBA. Das alles brachte ihn Stück um Stück vorwärts. Vor vierzehn Jahren begann er seine Tätigkeit bei einer Sportmarketing-Agentur und holte sich wert-

volle Erfahrungen im kommerziellen Projekt- und Kundenmanagement. Jetzt muss das Unternehmen umstrukturieren und hat sich von ihm getrennt, bot ihm aber eine professionelle Beratung an. Doch bevor er sich für eine Beratung entscheiden konnte, musste er Klarheit gewinnen über seine Bedürfnisse. «Ich war so lange nicht mehr auf Stellensuche», erzählt er. «Ich hatte keine Ahnung mehr, was sich auf dem Arbeitsmarkt tut, wie man heute eine Bewerbung verfasst und wie man bei einem Bewerbungsgespräch auftritt.» Zudem, das merkte er, war es Zeit für eine Standortbestimmung. Zu viele Fragen stellten sich ihm, zu viele

(Fortsetzung Auftaktseite 2. Bund)

THEMEN

- › **Lohngrafik** S. 4
Informatik-Projektleiter
- › **Hochschulen/FHs** S. 10
Philanthropy Studies
- › **Stellentrend-Barometer** S. 10
Der Organisations-Klassiker
- › **Sesselrücken** S. 10

(Fortsetzung von Seite 1)

auch für einen Berater. Die Fragen von Kurt C. quälen fast jeden, der sich nach langer Zeit wieder auf den Arbeitsmarkt umsehen muss. Oft wissen die Entlassenen selber noch nicht, welche Beraterqualitäten nun gerade in ihrem Fall gefragt sind. Aber auch der Berater ist gefordert. Denn die Probleme der Betroffenen sind meist vielschichtig: Frustration, Enttäuschung, Ärger, tiefe Verletzung gepaart mit einem Gefühl, versagt zu haben, sind einige davon. Die Kündigung hat psychosoziale Folgen. Abhängig von der Vermögenssituation kann sie zu einer existenziellen Bedrohung werden. Im Extremfall manövriert sich der Betroffene in die Isolation und verfällt in Passivität. In dieser Situation auf den idealen Berater zu treffen, ist meist Glückssache. Denn gleich zwei Themenkreise sind jetzt zentral: Zum einen braucht es eine differenzierte, *persönliche Standortbestimmung*. Der Betroffene muss sich auf seine Fähigkeiten besinnen und seine Potenziale aufdecken. Daraus entstehen Ideen für eine berufliche Neuausrichtung. Ebenso bedarf es der *Auseinandersetzung mit dem Arbeitsmarkt*. Oft musste sich der Betroffene jahrelang nicht mehr um eine Stelle bewerben und braucht nun eine intensive Unterstützung im Bewerbungsprozess, so wie Kurt C.

Einer reicht selten

Selbst wenn die Betroffenen diesen Bedarf erkennen, wird es schwierig, den vielschichtigen Bedürfnissen mit einer einzigen Beraterperson gerecht zu werden. Denn aufgrund ganz unterschiedlicher Fachanforderungen gibt es nur wenige Spezialisten, die beide Felder abdecken können. Nicht selten werden die beiden Themen losgelöst voneinander und unkoordiniert durch verschiedene Berater begleitet. Der Betroffene braucht aber in

dieser Phase Vertrauen, Sicherheit und Kontinuität. Beide Themen sind für ihn gleichwertig. Bleibt er in einem Teilbereich weitgehend auf sich gestellt, kann das seine anfängliche Unsicherheit wieder verstärken. Ideal ist es daher, wenn zwei unterschiedliche Spezialisten sich zu einem Team finden und beide Themenbereiche aufeinander abstimmen. Marktintegrierte Newplacement-Beratung nennt sich dieser Ansatz, für den sich auch Kurt C. entschieden hat. Dabei wird mit zwei Beratern gearbeitet, die über einen unterschiedlichen Hintergrund verfügen. Die eine Person arbeitet als Beraterin und Coach in Veränderungs- und Entwicklungsprozessen und ist in psychologischen und diagnostischen Themen versiert. Die andere ist als Arbeitsvermittlerin tätig, kennt sich mit den Marktmechanismen aus und ist gut im Markt vernetzt. Das Beraterteam koordiniert die Arbeit während des ganzen Prozesses sorgfältig, was Stabilität und Sicherheit vermittelt.

Kurt C. ist überzeugt, dass er mithilfe der marktintegrierten Newplacement-Beratung wieder eine Aufgabe finden wird, die ihn erfüllt. Und es ist ihm bewusst, dass dieser Prozess ein längerer sein wird. Eine qualifizierte Neuorientierung dauert vier bis sechs Monate. Es braucht einige Zeit, sich der eigenen Werte, Stärken und Kompetenzen bewusst zu werden. Erst dann ist man für einen erfolgreichen Auftritt auf dem Arbeitsmarkt bereit.

Auf Erfolgskurs

Dass marktintegrierte Newplacement-Beratung erfolgreich ist, bestätigt Sony Music. 2009 musste das Unternehmen im Zuge einer Restrukturierung neun Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kündigen. «Solche Entlassungen sind die schwierigsten», sagt Julie Born, Gene-

ral Manager bei Sony Music. «Denn hier muss man sich von Mitarbeitern trennen, die ihren Job gut gemacht haben.» Einer der Mitarbeiter hat mithilfe einer Newplacement-Beratung den Schritt in die Selbstständigkeit gewagt, schöpft dabei aus Erfahrungen seiner früheren Tätigkeit und setzt das um, was er bei seinem Berater-Tandem dazugelernt hat.

Nicht immer sind es Schwierigkeiten in den Unternehmen, die zu einer Neuorientierung zwingen. Eva Bertoli, Senior Human Resources Consultant bei McDonald's Suisse, erzählt von einem Mitarbeiter, der sich im Betrieb engagiert hochgearbeitet hat. «Nach 15 Jahren war er bei uns einfach nicht mehr glücklich.» Sie ermöglichte ihm eine Newplacement-Beratung. «Hier hat er offensichtlich viel über sich und seine Wertvorstellungen gelernt.» Inzwischen hat er eine neue Aufgabe gefunden, und man hat sich ohne schlechte Gefühle getrennt.

Wer teilt, gewinnt

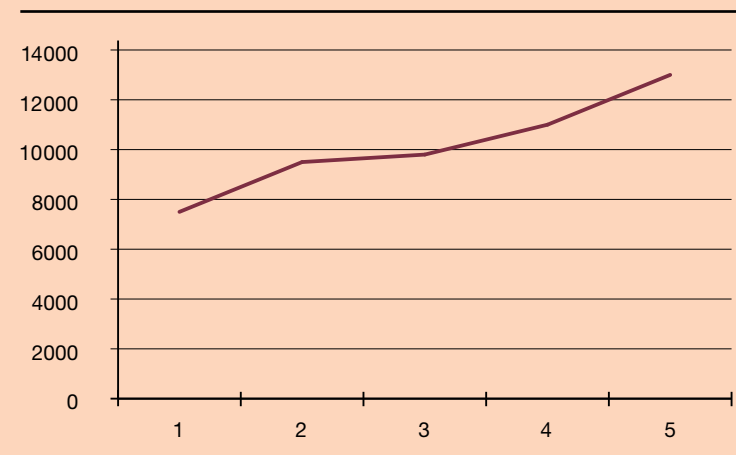
Die Nachfrage nach marktintegrierten Newplacement-Beratungen wächst, weil die Zusammenarbeit mit zwei Experten einleuchtet. Wer als Berater die Scheu überwindet und zugibt, nicht in allen gefragten Gebieten kompetent zu sein, wer sein eigenes Spezialgebiet kennt und Fachkollegen sucht, die über ergänzende Kompetenzen verfügen, kann nur gewinnen. Wer sich hier klug aufteilt, ermöglicht es seinem Kunden, aufs Ganze zu gehen.

(*) Jacqueline Waser, Betriebsökonomin FH, Executive Master in Human Resource Management mit Nachdiplomstudien in Coaching und Organisationsentwicklung, ist Inhaberin von newplace gmbh. Zuvor war sie Leiterin Human Resources in internationalen Unternehmungen und Mitglied der Geschäftsleitung.

LOHNGRAFIK

Informatik-Projektleiter

Aus- und Weiterbildung lohnen sich! Hier am Beispiel eines Gebäudetechnik-Ingenieurs, zwischen 36 bis 40 Jahren:



- 1 Ingenieur
- 2 Projektleiter
- 3 LeitenderIngenieur
- 4 Projektleiter Grossprojekte
- 5 Prüf- und Chefingenieur

Die Lohnangaben beinhalten Pauschalspesen, allfällige Naturallöhne (Kost und Logis) sowie den 13. Monatslohn. Der Anteil an Löhne mit Gehaltsnebenleistung ist im Vergleich zu anderen Fachrichtungen sehr hoch.



> Quelle: Das Lohnbuch 2011. Branchenlöhne, Kapitelziffern 35, 36, 41, 63, 64, 65, 72, 86 und 88. Herausgeber Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich. Zu beziehen unter www.arbeits-