



Outplacement

«Persönliche Vernetzung ist alles»

Unter Outplacement wird eine Dienstleistung für ausscheidende Mitarbeitende verstanden, die professionelle Hilfe bei der beruflichen Neuorientierung bietet. Mit André Schläppi, CEO bei Grass & Partner, sprechen wir über diese herausfordernde Arbeit.

Interview geführt von Kevin Hofer

personalsCHWEIZ: Outplacement ist in den letzten Jahren in aller Munde, aber wo kommt es eigentlich her?

André Schläppi: Wie so vieles hat der Begriff seinen Ursprung in den USA. Nach dem Zweiten Weltkrieg mussten die heimkehrenden US-Soldaten wieder in zivile Jobs integriert werden. Diese Beratungsleistung nannte man Outplacement. Grass & Partner ist bereits seit 20 Jahren erfolgreich in diesem Geschäft.

Wie läuft denn ein Outplacement bei Ihnen ab?

Das Outplacement bei Grass & Partner ist ein klar strukturierter Prozess mit offener, transparenter Kommunikation. Er läuft während eines definierten Zeitraums oder kann oft bis zum erfolgreichen Start in einer neuen Position oder in die Selbstständigkeit dauern. In intensiver und fordernder Zusammenarbeit mit dem persönlichen Berater werden die Kandidaten schrittweise darauf vorbereitet, sich im Arbeitsmarkt zu positionieren und zu vermarkten.

Wodurch unterscheidet sich Outplacement bei Ihnen von anderen Anbietern?

Alle unsere Beraterinnen und Berater sind erfahren und bewährt. Sie sind als Partner in einer Festanstellung und garantieren so die Kontinuität in den Beratungsleistungen und sichern unsere hohen Qualitätsstandards. Und sie kennen die Unternehmensrealität aus eigener Erfahrung und durch mehrjährige Praxis in unterschiedlichsten Managementfunktionen. Wir sprechen mit unseren Klienten immer auf Augenhöhe.

Auf der Basis eines engen Vertrauensverhältnisses können Kandidatinnen und Kandidaten nicht nur auf das fundierte

Know-how des persönlichen Beraters, sondern auch auf das weitläufige Grass-Netzwerk zugreifen, welches wir an unseren Standorten in Zürich, Basel, Bern, St. Gallen, Zug, Luzern sowie über Kooperationspartner in Genf und Lausanne mit internationaler Ausrichtung pflegen. Immer mehr wird von uns verlangt, dass die Coaches zusätzlich über ein aktives und funktionierendes Netzwerk bei potenziellen Arbeitgebern verfügen und dadurch Kenntnisse zum verdeckten Stellenmarkt haben. Ausserdem wird erwartet, dass sie sich ebenso gut in den Bereichen VR-Mandate, Firmenaufbau und -übernahmen und Nachfolgeregelungen sowie Interimsmanagement auskennen.

Inwiefern profitieren Unternehmen von Outplacement-Beratung?

Eine Outplacement-Beratung bringt dem Unternehmen in verschiedener Hinsicht Vorteile. Wir unterstützen die Firmen während dem ganzen Trennungsprozess. Dafür haben wir ein spezielles Erste-Hilfe-Kit mit wertvollen Tipps für ein professionelles Trennungsmanagement entwickelt. Wir 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. Oft 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.

Welche Firmen beanspruchen Outplacementberatungen? Und für welche Stellenprofile?

Wir betreuen Kandidatinnen und Kandidaten aus Grossunternehmen aller Branchen, KMU von 10 bis 250 Mitarbeitenden und vermehrt auch private Klienten. Im letzten Jahr durften wir rund 700 Persönlichkeiten auf Geschäftsleitungs- und Kaderstufe sowie Fachspezialisten auf ihrer neuen Jobsuche begleiten. Für das Outplacement bis zur erfolgreichen Lösung wenden wir durchschnittlich weniger als sechs Monate auf. Auffallend ist, dass wir vermehrt nach Komplettlösungen bei Firmenschliessungen oder Auflösungen von ganzen Abteilungen gefragt werden.

Ein grosses Thema ist die Platzierung von über 50-Jährigen. Was für Trends sehen Sie hier?

Die meisten Stellensuchenden über 50 streben nach einer neuen Feststelle, am besten in der gleichen Funktion und in der gleichen Branche. Dabei wird grobfahrlässig verkannt, dass es nebst dem offiziellen, bekannten Stellenmarkt weitere prüfungswerte Möglichkeiten gibt: Zugang schaffen zum verdeckten Stellenmarkt, Engagements im Interimsmanagement, Übernahme von Verwaltungsratsmandaten oder Nachfolgelösungen bei KMU. Eine von uns kürzlich durchgeführte Erhebung bei unseren über 50-jährigen Klienten zeigte – und das war für uns doch überraschend –, dass mehr als acht Prozent eine neue Stelle in einem Start-up gefunden haben.

Inwiefern unterscheidet sich Outplacement von über 50-Jährigen gegenüber anderen Outplacements?

Auch für diese Klientengruppe bieten wir massgeschneiderte und persönliche Pro-



Mit Outplacement ausscheidenden Mitarbeitenden bei der Neuorientierung helfen.

gramme an. Wir entwickeln gemeinsam mit dem Kandidaten/der Kandidatin eine Berufsvision und beraten ihn/sie nicht nur hinsichtlich der Orientierung hin zu einer neuen Feststelle, sondern zeigen auch modular aufgebaute, alternative Lösungen auf. Dazu gehören beispielsweise Verwaltungsratsmandate, Beratungstätigkeit, Gründung eines Start-ups oder Pre-retirement/Partime. Alle Kandidatinnen und Kandidaten werden dabei eng und persönlich von ihren Beratern auf dem Weg zur Neuorientierung begleitet.

Was für Herausforderungen gibt es beim Outplacement für Leitungsfunktionen bzw. wie profitieren Kaderleute und Fachspezialisten vom Angebot der Grass & Partner?

Unsere Beraterinnen und Berater verfügen über persönliche Beziehungen zu vielen VR-Präsidenten und CEOs in der Schweiz. Pro Jahr führen sie über 1500 Gespräche auf C- und VR-Level und erhalten dadurch

fundierte Einblicke in den verdeckten Stellenmarkt. Zusätzlich pflegen sie einen regen Austausch mit führenden Köpfen aus HR und HRBP. Die Kontaktpflege zu allen Marktplayern geschieht immer persönlich und nicht via einer anonymen, roboterisierten Datenbank. So können sie individuell abschätzen, ob ein Kandidat auch zum Unternehmen passt. Und mehr als die Hälfte aller GL-Mitglieder bei Grass & Partner haben eine VR-Ausbildung. Wir wissen also, wovon wir sprechen.

Unser breites Netzwerk pflegen wir an über 20 Events, die wir pro Jahr in allen grösseren Ballungszentren der Schweiz durchführen. Vielen bekannt sein dürften das GrassForum in St. Gallen, KMU Praxis in Bern oder das kürzlich in Zürich durchgeführte Zukunftsforum. Die Grass-Events sind ideale Plattformen, um sich unter Fachleuten zu Branchenthemen und zu neuen Trends oder zum verdeckten Stellenmarkt auszutauschen.

Unsere Arbeitswelt verändert sich rasant. In den letzten Jahren wurden immer mehr Start-ups gegründet. Vor was für Herausforderungen bezüglich Outplacement stellen Sie diese?

Für Ratsuchende, die eine Firma gründen wollen, bieten wir ein massgeschneidertes Start-up-Modul an. Unter anderem erhalten die Klienten damit Zugang zur Grass-Community auf C-Level. Wir begleiten den ganzen Gründungsprozess und knüpfen Kontakte zu Strategen, Investoren und weiteren Schlüsselpersonen, die es braucht, wenn man ein Start-up aufbauen will. Auch hier gilt: Persönliche Vernetzung ist alles.

Zur Person



André Schläppi ist CEO und Teilhaber von Grass & Partner in Zürich. Der eidg. dipl. Elektroingenieur HTL hat diverse Weiterbildungen absolviert, unter anderem das SKU Advanced Management Program. Beruflich war er mehrere Jahre im Ausland tätig und hat auch als Leiter Human Resources gearbeitet.

Institut für Rechtswissenschaft und Rechtspraxis

Universität St. Gallen

IRP-HSG, Ihr Partner für postgraduale Weiterbildung

mit Frühbucher-rabatt!

CAS «Berufliche Vorsorge» April 2018 bis November 2018

CAS «Human Resources: Recht und Gesprächsführung»
April 2018 bis Januar 2019

CAS «Führungskompetenz Konfliktmanagement»
November 2018 bis September 2019

St.Galler Tagung zum öffentlichen Personalrecht 01. Dezember 2017

Weiterführende Informationen und Anmeldung: www.irp.unisg.ch

Institut für Rechtswissenschaft und Rechtspraxis (IRP-HSG)
+41 71 224 2424 | irp@unisg.ch | www.irp.unisg.ch