Veröffentlicht auf Presseportal Schweiz - Presse und Medienmitteilungen (https://www.presseportal-schweiz.ch)

19.11. 2020

Schweizer Branchenverband für Outplacement (ACF) erwartet Verschärfung für Fach- und Führungskräfte im Jahr 2021

Von P. R. Mor Consulting

Bild Rechte
ACF Switzerland, c/o pdp performance development partners, Waaghaus-Passage 8, 3011 Bern

Outplacement-Beratung könnte Impulsprogramm 2020-2021 des Bundes ergänzen

(Bern/Genf/Zürich)(PPS) **Die aktuelle Situation und die weiterhin schlechten Aussichten fordern Unternehmen und Management enorm, insbesondere verlieren Corona-bedingt auch viele Fach- und Führungskräfte ihre Positionen. Der Schweizer Branchenverband für Outplacement ACF (Schweizerischer Verband der Unternehmen für persönliche und organisatorische Veränderung) verzeichnet deshalb aktuell eine markante Zunahme entsprechender Beratungsmandate. Laut einer soeben durchgeführten Umfrage unter Verbandsmitgliedern rechnet der ACF damit, dass sich die Situation weiter verschärfen und 2021 kaum eine Branche verschont bleiben wird. Der ACF schlägt deshalb vor, dass der Bund im Rahmen seines Impulsprogramms 2020-2022 mit Massnahmen zur Förderung der Wiedereingliederung auch den direkten Einsatz von darauf spezialisierten Outplacement-Firmen prüfen sollte, um so die entsprechenden Projekte der Kantone und Regionalen**

Arbeitsvermittlungszentren (RAV) zu ergänzen und zu unterstützen, mit dem Ziel, die Konkurrenzfähigkeit von älteren Arbeitskräften zu sichern.

Der Bedarf an qualifizierten Fach- und Führungskräften wird in den kommenden Jahren nur schon auf Grund des demografischen Wandels sowie der beschleunigten Digitalisierung weiter steigen. Gleichzeitig verschärft die Corona-Pandemie den Wettbewerb um diese Fach- und Führungskräfte. Angesichts der aktuellen Prognosen von KOF und des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) bezüglich der Entwicklungen für den Arbeitsmarkt und die Arbeitslosenzahlen sowie von BAK Economics bezüglich dem Schweizer BIP wird uns die Corona-Krise noch weit bis in das nächste Jahr begleiten und die wirtschaftliche Erholung bremsen.

Grössere Entlassungswelle für Fach- und Führungskräfte im Winterhalbjahr erwartet

Während in der ersten Corona-Welle im Frühling Entlassungen teilweise auch dank Kurzarbeit noch eher gebremst wurden und sich Firmen mit Kündigungen noch zurückhielten, beobachten die ExpertInnen von ACF Switzerland seit September wieder eine deutliche Zunahme. Es scheint, dass eine gewisse Markt- und Branchenkorrektur sich beschleunigt hat oder aber, dass einige Unternehmen geplante Reorganisationen vorgezogen, einige aber auch gerade wegen Corona ihre Restrukturierungspläne noch auf Eis gelegt haben, gleichzeitig jedoch auch etwas weniger in die bestehenden Mitarbeitenden investieren.

Der Schweizer Branchenverband für Outplacement rechnet deshalb mit einer zweiten Entlassungswelle im Winterhalbjahr, wobei das Ausmass noch ungewiss ist. Abhängig von der Entwicklung und auch der allfälligen Verschärfung der aktuellen Massnahmen von Bund und Kantonen wird sich in der Folge auch der Arbeitsmarkt entsprechend erst zeitversetzt erholen. Die Nachfrage nach einer professionellen Beratung und personalisierten Dienstleistungen im Bereich von Out- und Newplacement, Assements und Coaching, nicht zuletzt auch zur Vermeidung von Fehlentscheidungen bei der Rekrutierung oder bei Beförderungen, wird daher gemäss ACF weiter zunehmen.

Digitalisierung beschleunigt Job-Abbau oder Wechsel zu neuen Jobprofilen

Gemäss den Ergebnissen der Mitgliederumfrage des ACF wird nebst der Befähigung, wie der Arbeitsmarkt professionell anzusprechen ist, den psychologischen Aspekten in der Arbeit eine grössere Bedeutung zukommen. Der abrupte Wandel der Arbeitswelt hat dabei Trends wie flexibles Arbeiten, Leadership begleitet von hoher emotionaler Kompetenz sowie die Weiterbildung in digitalen Kompetenzen beschleunigt.

Besonders betroffen sind aktuell bekanntlich die Reise-, Event- oder Gastronomiebranche. Dies sind aber gemäss den ExpertInnen von ACF nicht die Branchen, die ihre Mitarbeitenden bei Trennungen speziell unterstützen können. Der Outplacement-Verband erwartet daher, dass sich die Situation weiter verschärfen und im Jahr 2021, wenn der Bund nicht mehr gleichermassen mit Massnahmen wie Kurzarbeit unterstützen kann, kaum eine Branche verschont bleiben wird.

Dies geschieht aber nicht immer nur aus der Not heraus, sondern auch auf Grund der beschleunigten Digitalisierung, die ebenfalls zu Veränderungen und Job-Abbau oder Wechsel zu neuen Jobprofilen führen wird. Betroffen sein dürften deshalb auch Branchen und Unternehmen, die in dieser Hinsicht noch nicht viel restrukturiert haben oder aber noch viel Handlungsbedarf besteht, zum Beispiel bei Banken, Detailhandel und administrativen Diensten, aber auch in der Chemie- oder Maschinenindustrie.

Stellensuchende Managerinnen und Managern befürchten verstärkt längere Bewerbungsprozesse

Laut der Umfrage bei den Mitgliedern des Branchenverbands für Outplacement äussern Managerinnen und Managern, die ihren Job verloren haben, die gleichen Unsicherheiten und Ängste wie früher auch, aktuell nur noch etwas verstärkter: Der abrupte Wandel des Arbeitsmarktes als Folge der Corona-Krise führt zu längeren Bewerbungsprozessen, weniger Job-Ausschreibungen, mehr Mitbewerbern. Vielfach wird erst einmal abgewartet, der Widereinstieg wird schwieriger, speziell auch für Stellensuchende über 50.

Aktuell verzeichnet der Outplacement-Verband deshalb eine Zunahme in der Beratung insbesondere auch von Fach- und Führungskräften. Zwar zeichnet sich bislang noch keine Einschränkung ab, nicht zeitnah eine nachhaltige Anschlusslösung

zu finden. Die Suchdauer verlängert sich jedoch um etwa 1-2 Monate zu den durchschnittlichen Werten der letzten Jahre in allen Alterskategorien.

Der Arbeitsmarkt ist solid, aber verlangsamt – es braucht viel Geduld und hohe Netzwerkaktivität

Welche Bewerbungsstrategie braucht es jetzt in der aktuellen Corona-Krise für Fach- und Führungskräfte? Für die ExpertInnen des Schweizer Branchenverbands für Outplacement ist klar: Der Arbeitsmarkt ist solid, aber verlangsamt. Deshalb braucht es viel Geduld, und für eine aktive Suche das Verständnis des sozialen Umfeldes, Kreativität, Initiativkraft und Flexibilität, und insbesondere eine hohe Netzwerkaktivität. Es gilt, sämtliche Kanäle auf dem Stellenmarkt wie Social Media, Inserate, persönliche Netzwerke, Headhunter, Personalvermittler und Spontanbewerbungen professionell und aktiv zu nutzen.

Eine professionelle Outplacement- und Karriereberatung kann helfen, neben der direkten oder begleiteten Bewerbung auch in den sogenannten «verdeckten Arbeitsmarkt» zu gelangen, denn jeder Outplacer verfügt auch über ein grosses persönliches Netzwerk zu möglichen Arbeitgebern. Wichtiger aber ist gemäss den ExpertInnen von ACF, dass die oder der Betroffene lernt, das eigene Netzwerk zu aktivieren und so zu relevanten Informationen zu kommen. Die meisten Betroffen sind diesbezüglich zu schüchtern und zurückhaltend.

Persönliches Networking ist das wichtigste Erfolgskriterium für Stellensuchende

Entscheidend dabei ist das richtige Vorgehen, gerade für Arbeitssuchende im Alter von 50plus. Der erfolgreichste Kanal für diese Altersgruppe ist nicht der offene Stellenmarkt (d.h. die Bewerbung auf ausgeschriebene Stellen), sondern die Konzentration auf das persönliche Beziehungsnetz mit Freunden, Bekannten und ehemaligen Berufskollegen, um mit potenziellen Zielfirmen und -positionen in Kontakt zu kommen. Besonders wichtig ist deshalb, seine Profile auf den sozialen Medien und wichtigen Plattformen wie zum Beispiel LinkedIn jederzeit aktuell zu halten. Zwischenzeitlich rekrutieren viele Unternehmen im Direct Sourcing über diese Kanäle. Laut den Erfahrungen der Outplacment-BeraterInnen zeigt sich zudem auch,

dass aktuell viele Entscheidungsträger im Home-Office arbeiten und eine höhere Bereitschaft für Gespräche signalisieren.

Einsatz von Outplacement-BeraterInnen zur Unterstützung der Kantone und RAV bei Standortbestimmungen und Coaching

Im Rahmen des Impulsprogramm 2020-2022 des Bundes mit Massnahmen zur Förderung der Wiedereingliederung soll unter anderem das Beratungsangebot der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) für ältere Personen und von stellensuchenden Personen, deren Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt erschwert ist, ausgebaut und verbessert werden. Hierbei könnte nach Ansicht des Schweizer Branchenverbands für Outplacement ACF, ergänzend zu den Projekten der Kantone und RAV, auch die professionelle Hilfe und Unterstützung durch Outplacement-Firmen einen wertvollen Beitrag leisten.

Speziell die Massnahmen im Bereich der Standortbestimmung für Erwachsene und die Intergrationsberatung für ältere Stellensuchende könnte in idealer Weise durch die Kompetenz der darauf spezialisierten Beratungsunternehmen im Out- und Newplacement umgesetzt und unterstützt werden. Neben Arbeitsmarktfähigkeit-Checks, Potenzialanalyse und Laufbahnberatung, könnten auch eine Zweitmeinung oder eine intensivere Beratung für eine zukünftige Selbstständigkeit, gekoppelt an eine Existenzgründung, sinnvolle und individuell abgestimmte Unterstützungsangebote für eine nachhaltige Wiedereingliederung darstellen.

Über die Organisation:

ACF Switzerland wurde 2003 als «Schweizerischer Verband der Unternehmen für persönliche und organisatorische Veränderung» («Association of Personal & Organizational Change Firms Switzerland») gegründet. Der Branchenverband ist der Zusammenschluss der führenden Anbieter für Karrieremanagement und Organisationsentwicklung in der Schweiz, welche Dienstleistungen in den Bereichen Outplacement, Assessment und Karriereentwicklung sowie HR-Beratung und –Entwicklung anbieten. ACF Switzerland engagiert sich u.a. in der Förderung der Interessen des Berufsstandes und der Pflege und Qualitätssicherung der professionellen Outplacement-Dienstleistung. Der Verband verfolgt dabei das Ziel, die

Kompetenz und die hohe Qualität der Dienstleistungen der im ACF Switzerland organisierten Mitglieder im Bereich Outplacementberatung zu vermitteln und kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Als Schweizer Branchenverband für Outplacement befasst sich ACF Switzerland mit für den Markt relevanten arbeitspolitischen, wirtschaftlichen und rechtlichen Themen und Rahmenbedingungen für Outplacement als personalpolitisches Instrument. Hierzu erhebt der Branchenverband seit 2003 jährlich die entsprechenden Marktwerte und Schlüsseldaten zur Wiedereingliederung der von ACF Switzerland betreuten Stellensuchenden in der Schweiz. Die aktuelle **Marktstatistik des ACF Switzerland** umfasst die Daten über fünf Jahre von 2015 bis 2019. Daten und Abbildungen zu den Statistiken von ACF Switzerland stehen auf der Webseite von ACF Switzerland in der Rubrik «Downloads» zur Verfügung: vgl. acfswitzerland.ch.

Mitglieder des ACF Switzerland (in der Reihenfolge ihrer Aufnahme in den Verband):

- pdp performance development partners sa
- Right Management Switzerland AG
- Von Rohr & Associates SA
- OTP Organisation & Training Partners AG
- Grass & Partner AG
- Oasys Consultants SA
- Mäder und Partner AG
- Dr. Nadig + Partner AG
- Schluchter, Licci & Partner AG
- OtherWise9

Pressekontakt:

Weitere Informationen finden sich unter http://acfswitzerland.ch/ oder bei den folgenden Kontaktstellen:

Kontakt ACF Switzerland:

ACF Switzerland
Schweizer Verband für Outplacement
c/o pdp performance development partners

Waaghaus-Passage 8
3011 Bern

Pascal-Laurent Favre, Präsident / Chairman
Mobile: +41 79 622 78 31
E-Mail: plfavre @ pdpeurope.ch

Kontakt für Medien:

Pedro R. Mor, P. R. Mor Consulting GmbH
Mobile: +41 79 661 49 15
E-Mail: pedro.mor @ prmor.ch

Kategorie
Politik & Recht & Gesellschaft

Source URL: *https://www.presseportal-schweiz.ch/pressemeldungen/schweizer-branchenverband-fuer-outplacement-acf-erwartet-verschaerfung-fuer-fach*