

# Vom Outplacement zum Karriere Coaching

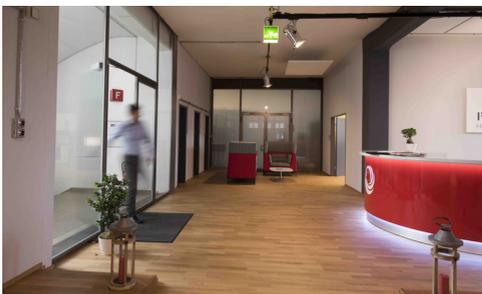
Corona hinterlässt tiefe Spuren in Unternehmen. Viele planen Umstrukturierungen und Entlassungen. Outplacement ist dabei ein wichtiges Instrument, um betroffene Mitarbeitende zu unterstützen, der eigenen sozialen Verantwortung gerecht zu werden und das Employer Branding für die Zeit nach Corona positiv zu gestalten. Ein Gespräch mit Andreas und Cécile Pichler, Inhaber von Pichler & Partner, einem führenden Schweizer Anbieter für Outplacement.



Ein Führungsteam, das sich optimal ergänzt:  
Cécile und Andreas Pichler setzen in Ihrer Arbeit mit Kunden  
auf Individualität, Flexibilität und Nachhaltigkeit

**Herr Pichler, Sie und Ihre Frau waren 25 Jahre in verantwortungsvollen Positionen im HR unterwegs. Vor 5 Jahren haben sie den Schritt in die Selbständigkeit gewagt und im November 2020 ihr 5-jähriges Jubiläum gefeiert, wie fühlt sich das an und was ist Ihre Bilanz?**

Es fühlt sich sehr gut an, wir haben vieles erreicht und auch sehr schöne und erfolgreiche Erfahrungen mit unseren Kunden machen dürfen. Wir sind über die Start-up Phase hinaus und haben uns im Schweizer Markt als Qualitätsanbieter für innovative HR-Dienstleistungen positionieren können. Wir sind bei null gestartet, heute arbeiten 30 sehr erfahrene und kompetente Menschen für uns in 5 Büros in der ganzen Schweiz. Wir sehen uns als 360°-Anbieter, unsere Kernbereiche liegen neben dem HR Consulting im Outplacement, Assessment, Development & Coaching.



Wir haben 3 Firmen übernommen und integriert und konnten so kontinuierlich wachsen. Zu unseren treuen Kunden gehören heute Grosskonzerne, Familienunternehmen, öffentliche Organisationen, NPO's und selbst Privatpersonen.

Aber das wichtigste sind die Menschen, mit denen wir arbeiten, wir führen unser Unternehmen mit sehr viel Passion und Leidenschaft und es macht uns sehr viel Spass mit unseren Kunden an den verschiedensten HR-Themen zu arbeiten. Unser Anspruch ist es erste Wahl unserer Kunden zu sein und für diese Mehrwert zu stiften.

**«Es braucht den richtigen Menschen am richtigen Platz.»**

**Frau Pichler, es gibt viele HR-Dienstleister und Outplacement-Beratungen, was unterscheidet Sie?**

Bei uns dreht sich alles um den Menschen. Wir arbeiten sehr nah am Business und erarbeiten gemeinsam mit unseren Kunden innovative Lösungen, die auf das jeweilige Unternehmen zugeschnitten sind. Wichtig ist uns, dass wir nicht nur Powerpoints hinterlassen, sondern inspirierend wirken und Lösungen schaffen, die ganzheitlich und nachhaltig angelegt sind.

Im Outplacement haben wir einen klar strukturierten Prozess, welchen wir sehr individuell und flexibel auf die Bedürfnisse des einzelnen Kunden anpassen. Wir arbeiten sehr persönlich und gehen für jeden Kunden die extra Meile. Das schafft unseren Erfolg, unsere Platzierungsquote liegt bei 98 %.

**Herr Pichler, wo sehen Sie aktuell Trends und Herausforderungen im Outplacement?**

Der Faktor Mensch entwickelt sich in allen Branchen zum entscheidenden Wettbewerbsfaktor. Die Arbeitswelt ist im permanenten Wandel, die Veränderungsdynamik nimmt zu und Organisationen müssen sich anpassen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Arbeit wird flexibler, projekt- und kompetenzbezogener, digitaler. Die Loyalität auf beiden Seiten schwindet. Hier ist die HR-Organisation als massgeblicher Treiber gefordert.

Auf der anderen Seite haben wir Kandidaten, die mehr und mehr ein anderes Wertesystem verfolgen, sie wollen etwas sinnstiftendes tun, Beruf und Familie in Einklang bringen, schnelle Entwicklung, oder streben eine Portfoliokarriere an. Zudem stehen sie im Wettbewerb mit Kandidaten aus der ganzen Welt. Talente werden über LinkedIn und andere Social Media-Plattformen sichtbar. Dies erfordert von uns allen unsere Arbeitsmarktfähigkeit, unsere Employability, ständig zu hinterfragen und weiter zu entwickeln. Am Ende braucht es den richtigen Menschen am richtigen Platz.

Deshalb müssen wir Outplacement neu denken. Wir agieren heute stärker als Karriere Coaches und erbringen nicht einfach nur eine Dienstleistung. Dies erfordert Engagement, neue Kompetenzen, Netzwerke pflegen, Vertrauen aufbauen und Menschen langfristig, nachhaltig und persönlich in ihrer Karriere zu begleiten. Ich sage immer, wenn wir gut arbeiten, bereiten wir unsere Kunden nicht auf den nächsten Job vor, sondern auf den übernächsten.

**Frau Pichler, was bringt Outplacement in diesen Zeiten vor allem post Corona?**

Die Frage bei einer Entlassung sollte immer sein, was kann ich für die Mitarbeitenden tun, die hiervon betroffen sind. Hier trägt aus meiner Sicht der Arbeitgeber eine hohe soziale Verantwortung. Zudem wirkt sich die Art und Weise wie ich mit Entlassungen umgehe auch auf die verbleibenden Mitarbeitenden aus. Und dies ist ein nicht zu unterschätzender Faktor und starkes Signal für das Employer Branding post Corona.



Cécile und Andreas Pichler sind Inhaber des 2015 gegründeten HR-Beratungsunternehmens **Pichler & Partner AG** Human Resources Solutions mit Büros in Schönenwerd, Zürich, Genf, Zug und Basel.  
[www.pichler-partner.com](http://www.pichler-partner.com)