

Wenn Erfolg die Statistik ruiniert

Im Zusammenhang mit Outplacement fragen mich Unternehmensvertreter oft nach Statistiken: Wie lange brauchen meine Coachees im Durchschnitt, bis sie eine neue Stelle gefunden haben? Sagt diese Zahl etwas über die Qualität meiner Arbeit als Outplacement-Berater aus?

Peter Näf

Zürich, Juli 2026

Ich könnte etwas flapsig antworten: «Ich traue keiner Statistik, die ich nicht selbst gefälscht habe.» Aber auch wenn die Zahlen stimmen: wie relevant sind sie für die Beurteilung von Beratungserfolg?

Ich erinnere mich an meine Anfänge als Outplacement-Berater – und an den gefühlten Druck, dass Coachees möglichst schnell eine neue Stelle antreten sollten. Denn ich selbst mass meinen Beratungserfolg daran. Als ehemaliger Personalberater weiss ich, dass diejenigen bei der Stellensuche meist am schnellsten erfolgreich sind, die sich für eine ähnliche Tätigkeit bei einem neuen Arbeitgeber bewerben. Das freut die Statistik und entspricht den Interessen vieler Arbeitgeber sowie der Arbeitslosenversicherung.

Die entscheidende Frage lautet jedoch: Ist eine schnelle Lösung immer auch die beste Lösung?

Die Betroffenen stehen im Vordergrund

Es gerät leicht in Vergessenheit, worum es im Outplacement eigentlich gehen sollte: um das Beste für die Betroffenen.

Viele meiner Kundinnen und Kunden nutzen die Phase der Stellenlosigkeit für eine Standortbestimmung. Sie wollen verstehen, welche Richtung beruflich wirklich passt. Sie nehmen nicht das Nächstbeste, sondern wählen bewusst eine

nachhaltige Lösung, denn sie wollen ihre Karriereentwicklung langfristig sinnvoll gestalten.

Einzelne entscheiden sich sogar dafür, sich vorübergehend vom RAV abzumelden, um sich ganz auf ihre Neuorientierung zu konzentrieren. Aus Sicht des Karrierecoachs ergibt diese Vorgehensweise Sinn. Gleichzeitig ist klar: Die Stellensuche kann sich dadurch etwas verlängern.

Es braucht eine qualitative Erfolgsmessung

Betroffene, die so vorgehen, verschlechtern meine Erfolgsstatistik. Das gilt umso mehr für Kundinnen und Kunden, deren Stellensuche aufgrund ihres Hintergrunds, ihres Alters oder der Lage in ihrem Arbeitsmarktsegment besonders zeitintensiv ist. Und schliesslich sind es genau diese Menschen, die eine Outplacement-Beratung am dringendsten benötigen.

Wenn sich Outplacement an den Bedürfnissen der Betroffenen orientieren soll, braucht es eine qualitative Erfolgsmessung. Erfolgreich ist eine Beratung nicht dann, wenn jemand möglichst schnell irgendwo unterkommt – sondern dann, wenn die Lösung für die betroffene Person auch langfristig sinnvoll ist.

Weder der Sponsor des Outplacements noch ich als Berater definieren, was Erfolg bedeutet. Das können nur die Coachees selbst.

Sprechen Sie deshalb als Sponsor mit Ihren Mitarbeitenden darüber, ob sie die Beratung als hilfreich erlebt haben – und woran sie den Erfolg festmachen.

[#outplacement](#), [#outplacement50plus](#), [#karriere](#)

Weitere Artikel zu Karrierethemen
finden Sie auf meiner Homepage
www.karrierecoaching.ch

