neue wege gestalten.

Erfahrungsbericht Nr. 6

Thema: Begleitung New- und Outplacement einer Führungskraft

Eine Führungskraft mit umfassender Erfahrung in Aufbau, Skalierung und Digitalisierung einer komplexen Abteilung hat sich bewusst neu orientiert. Nach Jahren erfolgreicher Führung und tiefem Engagement für gesunde Teamkultur und moderne Prozesse sucht sie nun ein Umfeld, das ihren Werten entspricht – und Raum für echte Weiterentwicklung bietet.

Ausgangslage

Eine erfahrene Führungskraft in einem mittelgrossen Schweizer Unternehmen blickt auf eine beeindruckende Entwicklung zurück: Vom Einstieg als Mitarbeitende bis hin zur Leitung einer grossen, geschäftskritischen Abteilung hat sie sämtliche Karrierestufen durchlaufen. In den vergangenen Jahren war sie massgeblich am Aufbau und der Skalierung dieser Abteilung beteiligt – eine Phase, die von starkem Wachstum, hoher Komplexität und tiefgreifenden Veränderungsprozessen geprägt war.
Im Zentrum ihrer Arbeit stand der Aufbau tragfähiger Strukturen und effizienter Prozesse, um die Skalierbarkeit der Organisation sicherzustellen. Gleichzeitig war es ihr ein zentrales Anliegen, die Arbeitsweise der Mitarbeitenden auf einen hohen Digitalisierungsstandard zu bringen. Die vollständige Digitalisierung der Prozesse diente dabei nicht nur der Effizienzsteigerung, sondern auch der Zukunftsfähigkeit der gesamten Abteilung.

Diese Führungskraft zeichnete sich durch Innovationskraft, hohe Lernbereitschaft und Offenheit aus. Sie eignete sich in kurzer Zeit umfassende Expertise in den Bereichen digitale Transformation, Change-Management und Führung in komplexen Systemen an. Besonders bemerkenswert war ihr feines Gespür für die psychosozialen Herausforderungen in der Führung: Sie investierte viel Energie in die Begleitung ihrer Teams, den Aufbau einer gesunden Führungskultur und die Entwicklung ihrer Teamleitenden.
Trotz dieser Erfolge stellte sich mit der Zeit eine zunehmende Unzufriedenheit ein. Die Führungskraft spürte, dass sie sich in ihrer Rolle nicht mehr weiterentwickeln konnte und dass ihre persönlichen Werte und beruflichen Ziele nicht mehr im Einklang mit dem bestehenden Umfeld standen. Diese Erkenntnis markierte den Beginn eines bewussten Prozesses der beruflichen Neuorientierung.

Im nachfolgenden Erfahrungsbericht sprechen wir immer von der Führungskraft, werden weder die männlich noch die weibliche Version verwenden und alles anonymisiert darstellen.

Zielsetzung

Im Rahmen des New- und Outplacement wurden folgende Ziele gesetzt:

- Auslegeordnung über berufliches Profil (Ressourcen, Kompetenzen, Interessen, Markt)
- Refresh Bewerbungsdossier
- Entwicklung von Bewerbungsstrategien
- Vor- und Nachbereitung von Vorstellungsgesprächen
- Optional: Begleitung im Onboarding auf neue Stelle Hinweise zur Integrationsplanung

Vorgehensweise

Zum Start – Onboarding im Prozess, mit Datenschutz, Zielsetzungsdefinition mit der Führungskraft, dann Gestaltung entlang des folgenden Prozesses:

Interne PPT zum Thema New- und Outplacement
Abbildung Nr. 1 – Quelle nw GmbH

Unsere Rollen in der Prozessbegleitung

- **Nadine Waldvogel-Benz**
  verantwortlich für die Prozessführung
- **Christina Pfister**
  verantwortlich für die Dokumentation und Mit-Konzeption

Nadine Waldvogel-Benz
Abbildung Nr. 2 – Quelle: nw GmbH

Christina Pfister
Abbildung Nr. 3 – Quelle nw GmbH

Unser Arbeitsansatz

- Orientierung am humanistischen Menschenbild
- Systematische-, systemische-, ressourcen- und lösungsorientierte Arbeits- und Coachinghaltung
- Einsatz von div. Coaching-Methoden und Tools aus den unterschiedlichen Bereichen zur Ressourcenstärkung, Selbstmanagement etc.
- Integration der externen Sichtweise und Implementierung des Expertenwissens rund ums Thema Arbeitsintegration im ersten Arbeitsmarkt
- Expertise aus der Unternehmens- und Mitarbeiterführung sowie Kommunikation

Prozessvorgehen entlang der verschiedenen Phasen

Um die Führungskraft gezielt zu begleiten, orientierte sich unser Vorgehen an einem phasenbasierten Prozess, der sowohl Orientierung als auch Entwicklung ermöglicht.

Was heisst das in Bezug auf unseren Prozess im Detail:

Interne PPT zum Thema New- und Outplacement
Abbildung Nr. 4 – Quelle nw GmbH

Prozessschritt- Assessement

In diesem konkreten Fall war es besonders wichtig, eine Persönlichkeits- und Potenzialanalyse durchzuführen, da die Führungskraft an sich selbst, an ihren Ressourcen und an den eigenen Kompetenzen zweifelte. Sie stellte sich zudem die Frage, ob sie weiterhin als Führungskraft tätig sein möchte oder lieber eine Position mit Fachverantwortung übernehmen sollte. Die Führungsrolle hatte in den vergangenen Jahren viel Energie gefordert und sie immer wieder zweifeln lassen, ob sie richtig gehandelt, kommuniziert oder entschieden hatte.

Bei der Analyse zeigte sich deutlich, wo ihre Ressourcen liegen, welche Stärken sie mitbringt – darunter auch solche, die einzigartig sind – und in welchen Bereichen sie im Alltag spürbar Energie verloren hat. Darüber hinaus wurde sichtbar, dass sie über ein gutes Skillset für Führungsarbeit verfügt und weshalb sie im bisherigen beruflichen Kontext so viel Energie eingebüsst hat. Die Analyse verdeutlichte auch, dass ihre Haltung gegenüber Führung und die Art, wie sie Führungsarbeit versteht und umsetzt, stimmig und kongruent ist. Das hat sie spürbar gestärkt.

Als wir die Auswertung zur Persönlichkeits- und Potenzialanalyse abgeschlossen haben, entwickelten wir gemeinsam folgende Unterlagen, welche aus unserer Sicht in diesem Prozess Schritt «Assessemnt» sehr wichtig sind.:

Ressourcen- und Stärkenprofil
Dies dient einerseits dazu, der Führungskraft bewusst zu machen, wo sie steht, was sie alles mitbringt und wie sie ihre Stärken, Ressourcen und Fähigkeiten künftig einbringen kann. Darüber hinaus hat sie daraus einige Affirmationen abgeleitet, die sie im Alltag und in dieser Übergangsphase stärken sollen. Diese Affirmationen hat sie aufgeschrieben und aufgenommen, um sie täglich anhören zu können.

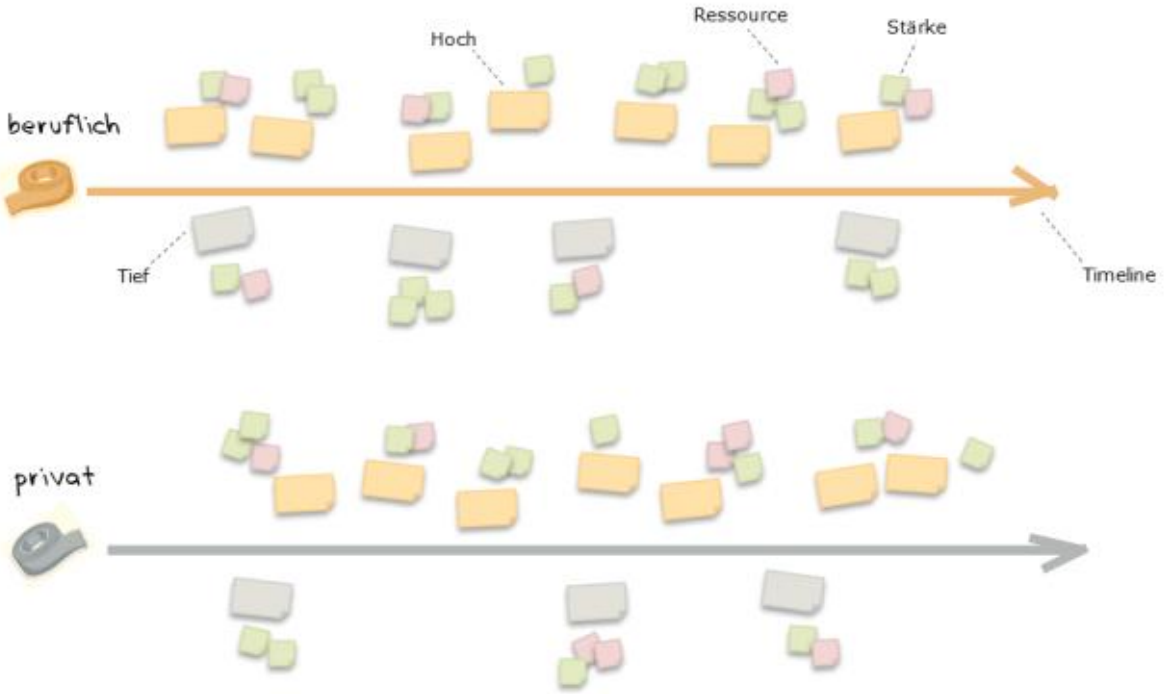
Stärken-Stärken
Dabei haben wir die Führungskraft angeleitet, zehn Personen (geführte Mitarbeitende, Teamleitende, Peers, Vorgesetzte, Kundinnen und Kunden sowie Partnerinnen und Partner) aus dem beruflichen Umfeld zu identifizieren, um von ihnen ein detailliertes Feedback zu erhalten – entlang konkreter Beispiele zu Verhaltensweisen, Strategien und Stärken.

Diese Rückmeldungen haben wir gesammelt, gemeinsam reflektiert und weitere Stärken, Ressourcen und Fähigkeiten in das Ressourcen- und Stärkenprofil integriert.

Timeline
Zudem haben wir die Führungskraft angeleitet, eine Timeline zu erstellen – mit dem Fokus darauf, alle High- und Lowlights ihres privaten und beruflichen Lebens zu identifizieren. Diese wurden beleuchtet und die damit verbundenen Stärken, Strategien und Ressourcen festgehalten.

Darüber hinaus haben wir diese Grundlagen im Gespräch reflektiert und uns auch über jene Highlights und Lowlights ausgetauscht, bei denen die Führungskraft Strategien entwickelt hat, die sich heute als dysfunktional zeigen. Daran haben wir in verschiedenen Gesprächen kontinuierlich gearbeitet und der Führungskraft diverse Instrumente an die Hand gegeben, mit denen sie neue, wirksame Strategien erlernen kann.

Die besonders belastenden Lowlights haben wir begonnen zu reframen und die darin liegenden Ressourcen herauszuarbeiten**.**



Internes Arbeitsblatt
Abbildung Nr. 5 – Quelle nw GmbH

Diese gewonnen Fähigkeiten, Ressourcen und Stärken haben wir auch im Ressourcen- und Stärkenprofil integriert. Während dieses Prozesses ist es uns auch gelungen die Interessen zu identifizieren und festzuhalten, woran diese Führungskraft grosse Freude hat, und Energie schöpft. Das war ein wesentlicher und wichtiger Teil für die berufliche Neuorientierung.

Die strukturierte Vorgehensweise entlang der einzelnen Phasen ermöglichte eine fundierte Standortbestimmung und bildete die Grundlage für die weitere berufliche Neuorientierung.

Prozessschritt New Way

Rahmenbedingungen für die Stellensuche

Für die neue berufliche Umgebung wurden folgende Grundlagen definiert: Branche, Umfeld, Vision und Strategie des Unternehmens, Funktion, Funktionsstufe, Führungsstufe, Verantwortungsgrad, Kompetenzregelungen, Aufgaben, Alltag und das Gefühl im Alltag, zeitliche Bedingungen, Arbeitsumgebung, kulturelle Faktoren, Führungskultur, Führungsteam, geführtes Team, vorgesetzte Personen und deren Umgang sowie finanzielle Aspekte.

Diese entwickelte Grundlage diente der Führungskraft dazu, sich mit der Wunschvorstellung des neuen Arbeitgebers auseinanderzusetzen. Gleichzeitig hat sie darin alle Interessen erfasst und festgehalten, was ihr künftig besonders wichtig sein wird. Das Arbeitspapier dient bei der Stellenrecherche als Orientierungshilfe und ermöglicht einen Abgleich mit dem, was Unternehmen auf ihren Webseiten, über LinkedIn oder andere Kanäle kommunizieren. Darüber hinaus unterstützt es auch nach dem Erstkontakt oder im Bewerbungsgespräch dabei, die persönlich definierten Rahmenbedingungen zu überprüfen. Daraus lassen sich unter anderem auch Verhandlungsstrategien ableiten – etwa zu Lohn, Arbeitsumgebung oder weiteren relevanten Faktoren.

Der Führungskraft hat diese Arbeit sehr geholfen, da sie sich mit dem, was sie wirklich will, auseinandersetzen musste.

Bewerbungsdossier für die Stellensuche
Zur Orientierung diente unser 30-seitges Bewerbungsdossier, welches Schritt für Schritt anleitet, was die Führungskraft zu bearbeiten hat. Darin handeln wir folgende Themenfelder ab:

- Positionierung & Selbstreflexion
  Klärung der beruflichen Ziele, Stärken, Motivation und Vision.
  Herausarbeitung der Einzigartigkeit und des persönlichen Mehrwerts.

- Inhalte des Bewerbungsdossiers
  Lebenslauf, Zeugnisse, Diplome, Ressourcenprofil, Referenzprofil, 360°-Stimmen.

- Gestaltung & Corporate Identity
  Einheitliches Design (Farben, Schrift, Layout) für alle Dokumente.
  Professionelles Bewerbungsfoto passend zum Berufsfeld.

- Lebenslaufstruktur
  Kurzdarstellung, Kernkompetenzen, berufliche Erfahrungen, IT- und Sprachkenntnisse.
  Projektportfolio, Ehrenamt, VR-Mandate, Berufsverbände, Interessen, Referenzen, Eintrittstermin.

- Ergänzende Dokumente
  Ressourcenprofil: Übersicht über Kompetenzen (fachlich, methodisch, sozial, persönlich, führungstechnisch, projekttechnisch) und Stärken.
  360°-Stimmen: Feedback von beruflichen Kontakten.
  Referenzprofil: Kontaktdaten von Referenzpersonen.

- Bewerbungsschreiben & Motivationsschreiben
  Aufbau, Sprache, Inhalt und CI-konforme Gestaltung.
  Tipps zur Formulierung und Links zu Vorlagen.

- Bewerbungsstrategie
  Stellensuche über Plattformen, Vermittler, Social Media, Headhunter und Netzwerk.
  Erstellung eines Netzwerkplans zur gezielten Kontaktaufnahme.

- Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche
  Rollenspiele, Fragevorbereitung, Selbstpräsentation.

Story Entwicklung
Im Rahmen der Coaching- und Beratungsgespräche haben wir auf Basis aller entwickelten Grundlagen die Story zur Neuorientierung entwickelt, eine berufliche Vision formuliert und dazu beschrieben, woher die Führungskraft kommt, was sie mitbringt und wie sie sich in einem künftigen Unternehmen einbringen kann. Daraus haben wir abgeleitet, wie sich der Mehrwert aus der Zusammenarbeit mit der Führungskraft gestalten könnte. Diese Entwicklungsarbeit gab der Führungskraft Orientierung und ermöglichte eine klare Fokussierung bei der Stellensuche sowie der Recherche auf dem Arbeitsmarkt.

Marktanalyse – Recherche
Auf Basis der entwickelten Story, der Interessen, des Ressourcen- und Stärkenprofils sowie der definierten Rahmenbedingungen haben wir gemeinsam mit der Führungskraft die Recherche im Netz gestartet. Dabei haben wir ihr aufgezeigt, wie sie mithilfe von KI gezielt Informationen zu Unternehmen und relevanten Personen finden kann – und wie es ihr gelingt, diese mit ihrer persönlichen Story zu verknüpfen.
Auf Grundlage dieser Basisdaten konnte die Führungskraft ihre Bewerbungsunterlagen passgenau auf die jeweilige ausgeschriebene Stelle zuschneiden. Darüber hinaus haben wir ihr eine Einführung in die Stellensuche via LinkedIn gegeben und gezeigt, wie sie gezielt Personen anschreiben kann, die für ihre künftige Tätigkeit relevant sind – inklusive Hinweise zum Vorgehen und zu wichtigen Aspekten, die dabei zu beachten sind.

Bewerbungsstrategie
Wir entwickelten eine massgeschneiderte Bewerbungsstrategie, welche sich an folgenden Eckpfeiler orientiere:

- Bewerbungen via Netzwerk -→ dazu entwickelte die Führungskraft einen Netzwerkplan, an dem sies ich orientieren konnte und so in Erfahrung brachte, wer sie konkrete anschreiben soll und wie sich das Vorgehen dazu gestaltet
- Bewerbung via Ausschreibungen → dabei haben wir der Führungskraft die verschiedenen Plattformen der ausgeschriebenen Stellen gezeigt und diese festgehalten, an denen sie sich orientieren will
- Bewerbung via LinkedIn Ausschreibungen → dazu haben wir der Führungskraft das Vorgehen erläutert
- Bewerbung via eigene Initiative → dazu haben das entwickelte Bewerbungsdossier angepasst und auf die entsprechende Firme zugeschnitten → Recherche via KI

Bewerbungscoaching
Im Rahmen des Bewerbungscoaching haben wir mit der Führungskraft die Bewerbungsstrategie reflektiert, Anpassungen abgeleitet und die Gespräche vor- und nachbereitet. Dabei konnten wir verschiedene Erkenntnisse festhalten und diese direkt in die Strategie integrieren. In diesem Prozess benötigte es div. Extrameilen von unserer Seite, um unmittelbar reagieren oder Termine anbieten zu können. Es scheint uns wichtig immer für die Führungskraft da sein zu können, sollten Fragen, kurzzeitige Intervieweinladungen etc. erfolgen. Dies ist uns gut gelungen.

Beratung im bestehenden Arbeitsumfeld
Da die Führungskraft in einer hohen Managementposition tätig war, war es besonders wichtig, sie auch in Fragen rund um die Gestaltung des Abschlusses beim bisherigen Arbeitgeber zu beraten. Ebenso war es zentral, gemeinsam die interne Kommunikation gegenüber den Mitarbeitenden vorzubereiten und festzuhalten, wie sie die Abschlussphase gestalten möchte.

Dabei haben wir auch mehrere Gespräche mit dem Arbeitgeber geführt und konnten unsere Sichtweise einbringen. Wichtig war uns dabei, die Interventionen so zu gestalten, dass die geführte Abteilung mit allen Teams klar und transparent informiert wurde.

Mit der Erarbeitung der Rahmenbedingungen, der Erstellung eines fundierten Bewerbungsdossiers sowie der Entwicklung einer klaren Story und Bewerbungsstrategie konnte die Führungskraft ihre berufliche Neuausrichtung gezielt vorbereiten. Die strukturierte Auseinandersetzung mit den eigenen Zielen, Werten und Kompetenzen bildete eine tragfähige Grundlage für die aktive Marktbearbeitung. Damit war sie bereit, konkrete Optionen für ihren nächsten beruflichen Schritt zu prüfen – im nächsten Prozessschritt: New Place.

Prozessschritt New Place

Da intern eine gute Nachfolgelösung etabliert wurde, konnte die Führungskraft früher als die effektive Kündigungsfrist andauerte, aus dem Unternehmen austreten. Damit die Führungskraft diese Phase gut gestalten konnte, haben wir ein Workbook entwickelt, welches Folgendes im Groben beinhaltet:

Phase 1: Loslassen & Regenerieren
In dieser ersten Phase stand das bewusste Abschliessen mit der bisherigen beruflichen Situation im Vordergrund. Die Führungskraft wurde dazu eingeladen, sich mit den vergangenen Erfahrungen auseinanderzusetzen, Belastendes loszulassen und neue Energie zu schöpfen. Unterstützt wurde dies durch Reflexionsfragen, Selbstfürsorge-Impulse, symbolische Abschiedsrituale sowie Übungen zur inneren Klärung und Entlastung.

Phase 2: Kraft tanken & Ausrichten – Vorbereitung auf den Neuantritt
Der Schwerpunkt dieser Phase lag auf der gezielten Vorbereitung des Stellenantritts. Die Führungskraft setzte sich intensiv mit ihrer neuen Rolle auseinander, entwickelte eine klare innere Ausrichtung und stärkte ihre Selbstwirksamkeit. Zentrale Elemente dieser Phase waren:

- Reflexion über die neue Rolle: Was möchte ich anders machen? Wie möchte ich mich am ersten Arbeitstag fühlen?
- Wochenplan für den Neustart: Konkrete Planung der ersten Arbeitswoche mit Fokus auf Routinen, Pausen und Unterstützungsstrukturen.
- Stakeholderpflege: Identifikation relevanter Beziehungen im neuen Umfeld und Planung erster Kontaktpunkte.
- Zukunftsbild & Wertekompass: Visualisierung der neuen Rolle und Klärung der zentralen Werte, die im neuen Kontext gelebt werden sollen.
- Ressourcen-Check: Aktivierung persönlicher und beruflicher Stärken, Netzwerke und Erfahrungen für einen erfolgreichen Start.
- «Ich in 100 Tagen»: Eine Zukunftsübung zur Stärkung der Vision und des Vertrauens in den eigenen Weg.
- Energie-Tagebuch: Bewusstes Wahrnehmen von Energiequellen und -räubern zur nachhaltigen Selbstführung im neuen Alltag.
- Aktivierung des Unterstützungsnetzes: Planung konkreter Gespräche und Kontaktpflege mit Personen, die im neuen Umfeld stärken können.

Dieses Arbeitsbuch diente der Führungskraft dazu «das Alte» gut loszulassen und sich auf «das Neue» vorzubereiten.

Auf das Coaching während der ersten vier Monate nach Antritt der neuen Stelle wurden in diesem Fall verzichtet, da unser Auftrag mit dem Austritt der Führungskraft endete. Wir haben jedoch im Abschlussgespräch darauf hingewiesen, was beim Stellenantritt zu beachten ist und der Führungskraft signalisiert, dass sie bei Anliegen, Fragen oder möglichen Herausforderungen im Rahmen eines Coachings auf privater Basis weitergeleitet werden kann.

Mit dem Prozessschritt New Way hat die Führungskraft Klarheit über ihre berufliche Ausrichtung gewonnen. Die intensive Auseinandersetzung mit den eigenen Werten, Stärken und Zielen sowie die Entwicklung einer individuellen Bewerbungsstrategie bildeten eine solide Grundlage für die nächsten Schritte. Sie war bereit, sich gezielt auf neue Möglichkeiten einzulassen – und den Übergang in den nächsten Abschnitt, New Way, aktiv zu gestalten.

Erfolgsverbuchung

Die Führungskraft hat bereits nach zwei Monaten eine Stelle gefunden, die ihren Interessen und den zuvor definierten Rahmenbedingungen entspricht. Es hat uns sehr gefreut, dass sie so schnell eine passende Position gefunden hat und darin bestärkt wurde, dass sie viel mitbringt und über umfangreiche Kompetenzen verfügt. Der neue Arbeitgeber hat sie genau aufgrund ihrer vielseitigen Erfahrungen und persönlichen Merkmale eingestellt und freut sich darauf, sie bald im Team begrüssen zu dürfen.

Setting, welches wir aufgesetzt und umgesetzt haben

- **Führungskraft:** Persönliche und digitale Gespräche im Rahmen von Coaching- und Beratungssettings
- **Arbeitgeber/HR:** Austausch über digitale Calls und E-Mail-Kommunikation

Arbeitsweise

Zur Förderung einer engen, kollaborativen Zusammenarbeit haben wir einen digitalen Arbeitsordner eingerichtet, auf den die Führungskraft jederzeit Zugriff hatte. So konnten wir den Entwicklungsstand der Arbeitsmaterialien kontinuierlich einsehen, gezielt begleiten und bei Herausforderungen unmittelbar und wirksam unterstützen.

Im Rahmen der Prozessbegleitung kamen vielfältige methodische Ansätze zum Einsatz, darunter:

- **Systemische und skalierende Fragetechniken**, um Denk- und Handlungsmuster sichtbar zu machen und neue Perspektiven zu eröffnen
- **Aufstellungsarbeit**, zur Visualisierung von inneren und äußeren Systemdynamiken
- **Neurolinguistisches Programmieren (NLP)**, zur Stärkung von Selbstwirksamkeit und zur gezielten Veränderung hinderlicher Glaubenssätze

- **Elemente aus dem ZRM® (Zürcher Ressourcen Modell)**, zur Aktivierung unbewusster Ressourcen und Förderung von Selbstmanagement
- **Reflexions- und Feedbackmethoden**, zur Integration externer Sichtweisen und zur Stärkung des Selbstbildes
- **Timeline-Arbeit**, zur biografischen Verortung von Stärken und Strategien
- **Vielfältige Coachingtools** aus den Bereichen Persönlichkeitsentwicklung, Führung, Kommunikation und Arbeitsintegration

Diese methodische Vielfalt ermöglichte eine ganzheitliche, individuelle und praxisnahe Begleitung – stets ausgerichtet auf die konkreten Bedürfnisse und Ziele der Führungskraft.

Nutzen aus der Zusammenarbeit mit der nw GmbH

Für die Führungskraft

- **Tiefe Selbstreflexion und Standortbestimmung**
  Durch strukturierte Analysen (z. B. Persönlichkeits- und Potenzialanalyse, Timeline-Arbeit) gewann die Führungskraft ein klares Bild ihrer Ressourcen, Kompetenzen und Entwicklungsfelder. Dies stärkte ihr Selbstvertrauen und half, berufliche Entscheidungen bewusst und fundiert zu treffen.
- **Stärkung der Führungsidentität**
  Die Reflexion der eigenen Haltung und Führungsarbeit zeigte, dass ihre Werte und ihr Führungsstil kongruent und wirksam sind. Diese Erkenntnis war zentral für die Entscheidung, weiterhin in einer Führungsrolle tätig zu sein.
- **Strategische Neuorientierung**
  Mit Hilfe individuell definierter Rahmenbedingungen für die Stellensuche konnte die Führungskraft gezielt nach einem Umfeld suchen, das ihren Werten und Interessen entspricht – und wurde fündig.
- **Professionelle Bewerbungsunterlagen und Storytelling**
  Die Entwicklung eines authentischen Bewerbungsdossiers und einer klaren beruflichen Story ermöglichte eine überzeugende Positionierung am Markt.
- **Gezielte Bewerbungsstrategie und Coaching**
  Die Führungskraft lernte, wie sie ihr Netzwerk aktivieren, KI-gestützte Recherchen durchführen und sich direkt bei passenden Unternehmen bewerben kann. Die Vor- und Nachbereitung von Gesprächen sowie die enge Begleitung im Prozess führten zu schnellen Erfolgen.
- **Emotionale Entlastung und Sicherheit im Übergang**
  Die kontinuierliche Begleitung – auch durch kollaborative Arbeitsweise via digitale Ordner – schuf Vertrauen und ermöglichte schnelle Unterstützung bei Herausforderungen.
- **Erfolgreicher Abschluss und Planung des Neustarts**
  Bereits nach zwei Monaten fand die Führungskraft eine neue Stelle, die ihren Vorstellungen entspricht. Der Prozess wurde professionell abgeschlossen, inklusive Beratung zur Kommunikation im alten Umfeld und Vorbereitung auf den Neuantritt.

Für die geführten Direktreports und Teams

- **Transparente Kommunikation** über den Veränderungsprozess und die Rolle der Führungskraft
- **Stärkung der Teamkultur** durch reflektierte und wertschätzende Führungsarbeit
- **Einbindung durch Feedbackprozesse,** die Vertrauen und gegenseitige Wertschätzung fördern mittels z.B. Einsatz von "Stärken stärken"
- **Geordnete Übergabe und Nachfolgelösung,** die Stabilität und Orientierung schafft
- **Raum für Eigenverantwortung und Weiterentwicklung** innerhalb der Teams

Für den Arbeitgeber

- **Professionelle Gestaltung der Trennungsphase,** die Fairness und Wertschätzung vermittelt
- **Stärkung der Arbeitgebermarke** durch verantwortungsvolles Handeln in Veränderungsprozessen
- **Entlastung interner Ressourcen** durch externe Begleitung und strukturierte Prozessführung
- **Transparente Kommunikation** gegenüber Teams und Stakeholdern
- **Sicherung der Kontinuität** durch frühzeitige Nachfolgelösungen und geordnete Übergabe

Für das berufliche und persönliche Umfeld der Führungskraft

- **Emotionale Entlastung** durch Klarheit im Veränderungsprozess
- **Stärkung der Beziehungen** durch reflektierte Kommunikation und wertschätzenden Umgang

- **Orientierung** für Peers, Mitarbeitende und Partner:innen durch transparente Entscheidungen
- **Vorbildwirkung** im Umgang mit beruflicher Neuorientierung und Selbstverantwortung
- **Impulse für Entwicklung** im direkten Umfeld durch die Auseinandersetzung mit Werten und Zielen

Die Referenz-Stimme

«Wie ich diese Situation ohne die Unterstützung von nw GmbH geschafft hätte, ist mir ein grosses Rätsel. Ich wäre wohl immer mehr im Selbstmitleid versunken, hätte die Fokus auf der Vergangenheit gehabt und ich möchte nicht ausschliessen, dass ich rechtliche Schritte eingeleitet hätte gegen meine Arbeitgeberin. Das alles wurde durch den kontinuierlichen Aufbau, die wegweisenden und grossartig unterstützenden Sessions mit Nadine Waldvogel-Benz verhindert. Nun kann ich nach lehrreichen Monaten gehen. Ich habe mich für mich eingesetzt, mich selbst gestärkt und bin unbeschadet durch diese wirklich schwierige Zeit gekommen. Ich habe zwei Monate Pause zwischen den beiden Stellen, welche nächste Woche startet und schon gut gefüllt ist mit wundervollen Plänen und doch auch noch viel Zeit hat, für Spontaneität. Danach starte ich in einem neuen Umfeld. Ich lebe gerade von einer Vorfreude zur nächsten und geniesse jeden Moment. Nicht im Traum hätte ich mir das vorgestellt am Anfang dieser Reise.
Ganz herzlich lieben Dank für die Zeit, die sonst schon mehr als nur knapp ist. Es war mir eine Freude und eine Ehre, von dir begleitet zu werden, Nadine Waldvogel-Benz.
Alles, alles Liebe und Gute auch für dich und deine Vorhaben, Pläne und Wünsche!»

Anonym verfasst Ende Oktober 2025, Führungskraft

Schlusswort der nw GmbH

Die Begleitung dieser Führungskraft im Rahmen des New- und Outplacement-Prozesses war geprägt von Vertrauen, Tiefe und echter Entwicklung. Es war uns ein Anliegen, nicht nur eine berufliche Neu-orientierung zu ermöglichen, sondern auch Raum für persönliche Klärung, Stärkung und Perspektiven zu schaffen.

Der strukturierte, ressourcenorientierte Prozess hat gezeigt, wie kraftvoll es ist, wenn Menschen sich bewusst auf den Weg machen – mit dem Mut zur Veränderung und dem Willen, ihre Zukunft aktiv zu gestalten. Die Führungskraft hat diesen Weg mit Offenheit und Engagement beschritten und damit nicht nur für sich selbst, sondern auch für ihr Umfeld und ihren Arbeitgeber nachhaltige Impulse gesetzt.

Im Sinne unserer Vision, **Spuren zu hinterlassen**, freuen wir uns, dass wir diesen Übergang begleiten durften – mit Wirkung, Tiefe und einem klaren Blick auf das, was wirklich zählt: den Menschen im Mittelpunkt.

Unser herzlicher Dank gilt der Führungskraft für das entgegengebrachte Vertrauen und die Offenheit im gemeinsamen Prozess. Ebenso danken wir dem Unternehmen für die konstruktive Zusammenarbeit und die Bereitschaft, diesen Weg professionell und menschlich mitzugestalten.

Erstellt im Dezember 2025 von Nadine Waldvogel-Benz – nw GmbH