

Trennung als Chance: Newland denkt berufliche Neuorientierung neu

Newland verbindet Newplacement mit dem Thema Selbstständigkeit. Das Intensivseminar wendet den Blick der Betroffenen von der Bedrohung der Kündigung hin zu den Chancen des Neuanfangs. Damit bietet es Fach- und Führungskräften eine Zukunftsperspektive und unterstützt Arbeitgeber, die Trennung einvernehmlich zu gestalten.

„Wenn ich einmal groß bin, dann werden ich Generaldirektor meiner eigenen Firma.“ Diesen Traum hatte Ansgar Elfgen als Zehnjähriger. Stattdessen wurde er Ingenieur im Maschinenbau und machte Karriere bei einem internationalen Großkonzern. Bis er Mitte 50 war. Dann wurde Elfgen als Geschäftsführer abberufen und gekündigt. Nach neuesten Statistiken werden jedes Jahr weit über 1,5 Millionen Arbeitnehmer durch ihren Arbeitgeber in Deutschland gekündigt. Fach- und Führungskräfte sind überproportional davon betroffen. Denn das Tempo am Arbeitsmarkt nimmt rasant zu, genauso wie der Stellenwert von flexiblen Projektgruppen und flachen Hierarchien. Damit nimmt gleichzeitig aber die Bedeutung der Führungskräfte für den Geschäftserfolg ab. Sie müssen schneller gehen.

Jede Kündigung ist aber ein Drama. Sie bedeutet die Existenzgefährdung für den Gekündigten, führt zu weniger Motivation des bleibenden Teams und ist eine Herausforderung für die Entscheider. Viele Personalabteilungen sind um Lösungen bemüht, nicht zuletzt, weil eine gelungene berufliche Neuorientierung der gekündigten Mitarbeiter auf die Arbeitgebermarke ausstrahlt. Abfindungen und Outplacement als Instrumente reichen aber längst nicht mehr aus. Was fehlt ist, den Betroffenen eine neue Haltung und Handlungskompetenz für die sich wandelnde Arbeitswelt zu vermitteln. „So manches Unternehmen hat keine Kultur, wenn es um die Trennung geht“, sagt Ansgar Elfgen aus eigener Erfahrung, „der Faktor Mensch wird vollkommen übersehen.“

Mehr als 1200 Führungskräfte haben Programm absolviert

Ein ehemaliger Geschäftsführer wie er fällt nicht ins Bodenlose. Und trotzdem wusste Elfgen nicht, wie es nach der Kündigung weitergehen soll und wie er schnell wieder Boden unter die Füße bekommt. Über Umwege entdeckte der „überzeugt abhängige Beschäftigte“, wie der heute 63-Jährige selbst über sich im Rückblick sagt, damals Neuland: ein Intensivseminar als beruflicher Neustart.

Entwickelt hatte dieses Seminar Michael Kroheck im Auftrag der Agentur für Arbeit. In zwei Wochen vermittelten erfahrene Unternehmer mit unterschiedlichem Spezialwissen alles, was man als Selbständiger an Wissen und Methoden braucht. Mehr als 1200 Führungskräfte haben dieses Programm aus Realitätscheck und kompakter Wissensvermittlung in Vertrieb, Marketing, Selbstorganisation oder Businessplänen und -tools in den vergangenen zwei Jahrzehnten erfolgreich durchlaufen. „Karriere ist längst

keine Leiter mehr“, sagt Kroheck, „Menschen treten nicht mehr in ein Unternehmen ein und dienen sich Position um Position nach oben, sondern sie lösen Herausforderungen auf Zeit.“

Das lässt die Lebensläufe bunter werden: „Mal ist man angestellt, mal selbstständig, mal interimistisch tätig.“ Dafür bräuchten die Bewerber neue Kompetenzen: Lern- und Veränderungsbereitschaft, nennt Kroheck als erste, dann Unsicherheitstoleranz und Selbstständigkeit im Denken und Tun. „Unsere Seminarteilnehmer müssen verstehen, dass sie auch ihr neuer Job wahrscheinlich nicht bis zur Rente trägt“, sagt der 56-Jährige, für den das nicht irgendein Kalenderspruch ist, sondern sein eigenes Leben. Das ist nicht ganz unerfolgreich verlaufen, auch wenn er nur einmal angestellt war, während seiner Ausbildung zum Werbekaufmann. Sein Studium der Betriebswirtschaftslehre hat Michael Kroheck nach vier Semestern abgebrochen, um eine eigene Firma zu gründen. Zwölf Unternehmen sind es inzwischen, die er aus der Taufe gehoben hat oder an denen er zumindest beteiligt war. „Da war alles dabei“, sagt Kroheck mit einem Lachen, „vom beinahe Börsengang bis zur Insolvenz.“

Michael Kroheck: „Wir kümmern uns um Menschen, nicht um Fälle“

Parallel dazu ist er als Berater erfolgreich, obwohl er seinen Seminarteilnehmern stets rät, eines nicht zu werden, Berater. „Viele haben ein verklärtes Bild“, sagt Kroheck, „und versuchen am Markt mit einem Bauchladen erfolgreich zu sein. Man muss sich aber spezialisieren und damit positionieren, die eigene Expertise darf es nicht an jeder Ecke geben.“ Krohecks Ecke ist Business Development, „als ich damit begonnen habe, gab es das kaum“. Deshalb war er schon in vielen Branchen beratend tätig: Food, Automotive, Green-Tech oder IT.

Michael Kroheck hat viel zu erzählen und man hört ihm gerne zu. „Der Markt ist reif für innovative Modelle über Newplacement und Abfindungen hinaus.“ Darum und aufgrund der immer größer werdenden wirtschaftlichen Umstrukturierungen hat er mit den anderen Dozenten das Seminar überarbeitet und bietet es nun unter der Marke „Newland“ auch Unternehmen und Führungskräften direkt an. „Wir verbinden Newplacement mit dem Thema Selbstständigkeit und entwickeln mit den betroffenen Fach- und Führungskräften wirksam Perspektiven für eine sinnstiftende und erfolgreiche Zukunft – ob als Angestellter, Interim-Manager, Freiberufler oder Selbständiger.“

Dabei ist es den Newland-Machern wichtig, dass die Seminarteilnehmer einen Perspektivwechsel schaffen. „Die Herausforderung der heutigen Arbeitswelt ist doch, sich mit seiner eigenen Leistung am Markt zu positionieren“, sagt Michael Kroheck, „völlig unabhängig vom Arbeitsverhältnis.“ Deshalb gliedert sich Newland in Module wie Newland.Start, Newland.Professional oder Newland.Camp, die alle unterschiedliche Schwerpunkte haben. „Wir kümmern uns um Menschen, nicht um Fälle, die ihr kreatives Potenzial auch in ihrer Krise heben und ihre Handlungsoptionen erweitern wollen.“

Newland kommt mit diesem Konzept und Wertekanon bei den Betroffenen und auch auf der HR-Seite an. „Das ist eine echte Alternative zu den herkömmlichen Anbietern“, sagt Andreas Schmiedel, früherer Gesellschafter und Geschäftsführer bei Mentis Consulting. Der 63-Jährige kann das nicht nur als erfahrener Personalberater beurteilen. Schmiedel hat das Seminar 2005 selbst einmal absolviert. Damals trennen sich die Wege als konzernverantwortlicher Leiter Personal eines Familienunternehmens und internationalen Marktführers und er, mit über 20 Jahren HR-Erfahrung, stellte sich die Frage: Wie geht es weiter? „Da war dieses Angebot, in Verbindung mit der Chance auf den Einstieg in die Selbständigkeit, unschlagbar und enorm hilfreich“, sagt Andreas Schmiedel.

Was muss ich beachten, wie platziere ich mich, wo greife ich an? Darauf bekam er viele entscheidende Antworten. „Als Personaler hatte ich keine Ahnung vom praktischen Vertrieb. Ich musste ja bisher nie selbst etwas verkaufen.“ Noch wichtiger empfand der studierte Betriebswirtschaftler aber die Gemeinschaft. „Wir waren ein bunter Haufen aus den unterschiedlichsten Branchen. Du erkennst schnell, das Schicksal der Trennung ist nicht nur mir passiert.“ Statt Trauer und Angst machte sich schnell eine positive Aufbruchsstimmung breit. „Wir waren motiviert, schnell ein neues Kapitel aufzuschlagen und in ein neues selbstbestimmtes Arbeitsleben zu starten.“

70 Prozent der Absolventen gehen in die Selbständigkeit

Von Newlands Status als Motivator und Problemlöser profitiert auch der ehemalige Arbeitgeber. Um sich glaubhaft als attraktiver Arbeitgeber positionieren zu können, ist ein erfolgreiches Employer Branding wichtig. Und hierzu gehört auch ein funktionierendes Kündigungsmanagement, da auch ehemalige Mitarbeiter Werbeträger sind. Die hohe Erfolgsquote des Seminars zahlt aufs Image ein und sorgt für ein optimales Preis-Leistungs-Verhältnis. Über 70 Prozent der Absolventen gehen in die Selbständigkeit, die anderen arbeiten als Interimsmanager oder in einer neuen Festanstellung weiter.

Und Ansgar Elfgen? Nach zweimal einer Woche Seminar hat ihn Newland als „überzeugten Selbständigen“ entlassen. Statt wie ursprünglich geplant mit dem Franchisesystem „mySchuhputzer“ für glänzende Auftritte zu sorgen, führt er eine alte Familientradition fort: Er ist Kaffeebauer geworden. 180 Jahre nach Gründung der Kaffeerösterei baut Elfgen damit als Urenkel des ersten Teilhabers unter der Marke „Carl Mertens Wittwe“ gemeinsam mit Partnern aus fünf Ländern nachhaltig Specialty Coffee auf ihrer Plantage im Hochland von Honduras an und vermarktet ihn mit seinem Start-Up als DirectFarming Coffee übers Internet, dem ersten virtuellen Hofladen für Kaffee.

Zwei Dinge sind ihm durch Newland klar geworden, wie er sagt: „Es kommt gar nicht auf die Idee für die Selbständigkeit, sondern auf den Willen zur Selbständigkeit an. Und: Egal mit welcher Idee ich starte, ich werde die Idee unterwegs verändern.“ Eben Neuland betreten.

Medien-Kontakt:

Für Fragen zu Newland, den Geschäftsfeldern und Interviewwünschen wenden Sie sich gerne an uns.

jageba – Strategien für Menschen und Medien

Torsten Geiling

Zum Knock 19

95490 Mistelgau

Phone: +49 9206 48 39 807

Mobil: +49 151 59 136 135

E-Mail: torsten.geiling@jageba.info

Internet: www.jageba.info