

# ALPHA

## DER KADERMARKT DER SCHWEIZ

TEL. 044 248 40 30 / INSERATE@TAGES-ANZEIGER.CH / WEITERE KADERSTELLEN: WWW.ALPHA.CH

## Eine Kündigung zu verarbeiten braucht Zeit und Unterstützung

**Die meisten Menschen verlieren mit der Kündigung weit mehr als nur ihre Arbeit. Eine faire Trennungskultur hilft nicht nur Betroffenen, sondern auch den Unternehmen. Als Experte für berufliche Neuorientierung unterstützt Michael Hasler Mitarbeitende, Führungskräfte und Firmen in solchen Übergangsphasen.**

Interview: Marianne Rupp

### Wie reagieren Menschen auf eine Kündigung?

Viele Menschen, die sich an uns wenden, stehen emotional unter Schock. Trauer, Tränen und Verunsicherung sind häufig die ersten Reaktionen. Sie erleben eine emotionale Achterbahnfahrt, auf der sich Wut, Unsicherheit, Schock, Trauer und Selbstzweifel abwechseln. Interessanterweise gibt es einen Unterschied zwischen schweizerischen und ausländischen Arbeitnehmenden: In der Schweiz ist die berufliche Identität besonders eng mit dem Selbstwert verknüpft. Entsprechend fällt es vielen schwer, im privaten Umfeld über die Kündigung zu sprechen. Es gibt Männer, die verschweigen die Entlassung sogar ihrer Ehefrau.

### Was ist der grösste Fehler, den man nach einer Kündigung machen kann?

Besonders ungünstig sind zwei Reaktionen: Manche verfallen in blinden Aktionismus und verhindern damit, dass sie die Ereignisse und ihre Emotionen verarbeiten können. Andere versuchen, diese Ausnahmesituation allein zu meistern. Ich erlebe häufig, wie isoliert Betroffene sind: Viele wollen keinen Kontakt mehr zu ehemaligen Kollegen und ausserhalb ihres Arbeitsumfeldes haben sie kein tragfähiges Netzwerk. Wer von einer Kündigung betroffen ist, sollte Unterstützung suchen. Das kann professionelle Hilfe durch Berater, Coaches oder Psychologen sein oder das private Umfeld.

### Wie unterstützen Sie Menschen, die von einer Kündigung betroffen sind?

Eine Kündigung ist für viele Menschen ein traumatisches Erlebnis, das sie verarbeiten müssen. Oft beginnen wir damit zu klären, was und wie Betroffene über die Kündigung sprechen wollen. Diese Schritte helfen, das Geschehene einzurunden. Viele geraten nach einer Kündigung in eine Opferrolle. Es ist entscheidend, diese Haltung so schnell wie möglich zu überwinden, da sie sich im Bewerbungsprozess häufig unbewusst in der nonverbalen Kommunikation zeigt und nicht positiv wirkt. Eine Kündigung wird als Abweisung erlebt, die implizit mitteilt «du bist nicht gut genug». Wir helfen Betroffenen, sich nicht auf diese negative Botschaft zu fokussieren, sondern auf ihre Leistungen, Erfahrungen und Kompetenzen. Wer eine Kündigung so verarbeiten kann, dass sie nicht mehr als Makel wahrgenommen wird – wie es in der Schweiz oft der Fall ist –, sondern als Wendepunkt, erkennt darin Chancen für die berufliche Neuorientierung.

### Was passiert mit Führungskräften, denen gekündigt wird?

Führungsperäsonlichkeiten erhalten in ihrer aktiven Rolle oft viel Bestätigung – sei es durch Einladungen, Zustimmung oder den beruflichen Status. Nicht selten entsteht dabei die Vorstellung, dass sich diese Anerkennung direkt auf die eigene Person bezieht. Nach



Michael Hasler ist Geschäftsführer bei der newplace AG und sagt: «Wer eine Kündigung verarbeiten muss, braucht Zeit, Verständnis und gezielte Unterstützung.»

Foto: zVg

einer Kündigung verändert sich das Umfeld jedoch abrupt: Kontakte brechen weg, Netzwerke lösen sich auf, und oft wenden sich Menschen dem neuen Entscheidungsträger zu. Das kann sehr schmerhaft sein – die Einsicht, dass nicht der Mensch, sondern die Funktion im Zentrum stand, trifft viele tief. Hinzu kommt häufig der Verlust von Einfluss, Status und tragfähigen Beziehungen.

### Ist die Jobsuche für Führungskräfte denn schwierig?

Führungsleute erzählen mir häufig, wie enttäuscht sie sind, dass vermeintliche Freunde plötzlich nicht mehr erreichbar sind. In Top-Positionen ist das Netzwerk oft eng an die Rolle geknüpft, viele Beziehungen basieren mehr auf der Funktion als auf der Person. Gerade dieses Netzwerk ist für Spitzenkräfte häufig der Schlüssel zu einem neuen Job, sein Verlust ist daher gravierend.

Nicht selten haben Top-Führungskräfte zudem ihr Privatleben vernachlässigt, sodass sie auch dort kaum Halt finden. Die Jobsuche gestaltet sich auf dieser Ebene schwierig und dauert oft länger als sechs Monate. Die Kombination von Kaderposition und Alter, besonders ab etwa 55 Jahren, erschwert die Stellensuche zusätzlich. Leider ist das Alter nach wie vor mit zahlreichen Vorurteilen behaftet.

### Was hilft, um nach einer Kündigung möglichst bald wieder eine Stelle zu finden?

Entscheidend ist die eigene Einstellung, wie schnell es gelingt, die Kündigung zu verarbeiten, wieder aktiv zu werden, auf Leute zuzugehen, Kontakte zu pflegen und sich zu bewerben. Grundsätzlich spielt das Netzwerk für alle Jobsuchenden eine zentrale Rolle. Es erstaunt mich daher immer wieder, wie schlecht die Netzwerkfähigkeiten der Leute sind. Das Netzwerken ermöglicht einem, sich zu differenzieren, das ist besonders wichtig in einer Zeit, in der viele Bewerbungen durch den Einsatz von KI ähnlich klingen. Ich empfehle allen, jährlich mindestens zwei neue Kontakte zu knüpfen und zu pflegen.

### Gibt es eine «gute» Kündigung, die Menschen nicht traumatisiert?

Nicht die Kündigung an sich ist verletzend, sondern die Art wie sie stattfindet und wie mit Betroffenen umgegangen wird. Ein klassisches Beispiel: Im Mitarbeitergespräch ist alles bestens, einen Monat später folgt die Kündigung. Viele Unternehmen haben eine Willkommens- und Entwicklungskultur, aber es fehlt ihnen eine Trennungskultur. Diese sollte sich in die Werte einer Firma einfügen und einen fairen und respektvollen Umgang sicherstellen. Dazu gehört auch, die Lebensumstände der Mitarbeitenden zu berücksichtigen. Eine Kündigung etwa in derselben Woche auszuspre-

chen, in der jemand heiratet, ist unangebracht. Es sind solche Details, die traumatisierend wirken und zugleich den Ruf des Unternehmens schädigen.

### Inwiefern schadet eine Kündigung dem Ruf der Firma?

Eine schlecht umgesetzte Kündigung verbreitet sich heutzutage schnell intern und extern. Das kann die Motivation der verbleibenden Mitarbeitenden beeinträchtigen und potenzielle Bewerbende abschrecken. Tatsächlich betrifft eine Kündigung immer auch die Mitarbeitenden, die in der Firma verbleiben. Um diese macht man sich heute zu wenig Gedanken. Jedoch werden sich Unternehmen zunehmend bewusst, dass die Art der Trennung einen Einfluss auf die Unternehmenskultur und die Reputation hat. Entsprechend versuchen sie, Schlüsselthemen wie Transparenz, Wertschätzung und Kommunikation bei Trennungen besser umzusetzen.

### Was reizt Sie an Ihrer Aufgabe, Menschen und Firmen in Umbruchphasen zu begleiten?

Ich schätze die Vielseitigkeit meiner Arbeit. Jeder Mensch bringt eine einzigartige Geschichte mit. Es ist bereichernd, die Menschen auf ihrem Weg zu begleiten und motivierend, wenn sie durch unsere Unterstützung wieder Vertrauen in ihre Fähigkeiten gewinnen. Mein Ziel ist es zu zeigen, dass Kündigungen fair gestaltet werden können und dass eine respektvolle Trennungskultur eine zentrale, aber oft unterschätzte Führungsaufgabe ist.



SCHWEIZERISCHE BIBLIOTHEK FÜR  
BLINDE, SEH- UND LESEBEHINDERTE

[www.sbs.ch](http://www.sbs.ch)

## Geschäftsführer:in

**Inklusion gestalten, kulturelle Teilhabe ermöglichen und Zukunft verantwortungsvoll entwickeln – hier verbinden Sie Sinn, Führung und Wirkung.**

Die SBS Schweizerische Bibliothek für Blinde, Seh- und Lesebehinderte AG ist eine gemeinnützige Aktiengesellschaft im Besitz der gleichnamigen Stiftung, die betriebswirtschaftlich geführt wird. Mit rund 80 festangestellten und 100 freiberuflichen Mitarbeitenden setzt sich die SBS dafür ein, für Menschen mit einer Seh- oder Lesebehinderung (z. B. Dyslexie, ADHS) den Zugang zu einer vielfältigen und hochwertigen Informationswelt zu ermöglichen. Im Rahmen einer Nachfolgeregelung suchen wir per Oktober 2026 eine engagierte Persönlichkeit als

### Geschäftsführer:in

In dieser Rolle verantworten Sie die operative und personelle Führung der Geschäftsstelle sowie die nachhaltige finanzielle Entwicklung der Organisation. Gemeinsam mit Ihrem Team führen Sie die SBS in eine Phase intensiver Weiterentwicklung und gestalten sie zu einer technologisch führenden Anbieterin barrierefreier Medien, stets mit Fokus auf die Kund:innen. Sie initiieren Innovationsprojekte, insbesondere im Bereich KI und digitaler Formate, fördern eine offene wie lernorientierte Organisationskultur und pflegen die Beziehungen gegen aussen, insbesondere zu Behörden und Partnern im In- und Ausland.

Für diese Position suchen wir eine organisationsstarke, kommunikative und unternehmerische Persönlichkeit mit Hochschulabschluss (Betriebs-

wirtschaft, Sozialwissenschaften o. ä.) und einer Weiterbildung in NPO-Management sowie Führung. Sie verfügen über mehrjährige Erfahrung in der Leitung einer Organisation mit gemeinnützigem oder öffentlichem Auftrag. Betriebswirtschaftliche Kenntnisse, Führungsstärke und die Fähigkeit, Organisationen sicher durch Weiterentwicklungsphasen zu leiten, zeichnen Sie aus. Ein hohes Verständnis für technologische Entwicklungen sowie sicheres Stakeholdermanagement innerhalb einer dualen Struktur sind ebenfalls zentral. Sehr gute Deutsch- und Englischkenntnisse sowie gute Französischkenntnisse runden Ihr Profil ab.

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung.

Kontakt: Remo Burkart  
Claude Arato  
[Bewerbung: www.joerg-lienert.ch](http://www.joerg-lienert.ch)

Jörg Lienert AG Zürich  
Basteiplatz 7, 8001 Zürich  
[zuerich@joerg-lienert.ch](mailto:zuerich@joerg-lienert.ch)  
Luzern, Aarau, Basel, Bern, Zug, Zürich

**JÖRG LIENERT**



Unterägeri

[unteraegeri.ch](http://unteraegeri.ch)

## Rektorin / Rektor Schule Unterägeri

Per 1. August 2026 oder nach Vereinbarung

Die attraktive Gemeinde Unterägeri (ZG) hat rund 9.500 Einwohnerinnen und Einwohner. In der modernen und innovativen Schullandschaft werden etwa 934 Kinder und Jugendliche von rund 140 Lehrpersonen unterrichtet.

Für die **Gesamtleitung der Schule Unterägeri** suchen wir eine engagierte, führungsstarke Persönlichkeit. Sie verantworten die strategische und operative Weiterentwicklung sowie das Budget und die Ressourcen. Sie arbeiten eng mit dem Gemeinderat und den Behörden zusammen und vertreten die Schule nach innen und aussen.

### Ihr Profil:

Pädagogische Ausbildung mit Unterrichtserfahrung, fundierte Führungserfahrung, Ausbildung in Schulführung (CAS/DAS/MAS), hohe Sozialkompetenz und Interesse an der Weiterentwicklung einer zeitgemässen Schulkultur.

### Wir bieten:

Wir bieten eine moderne, gut organisierte Schule mit engagierten Teams, klaren Strukturen und einem unterstützenden Umfeld in der Gemeindeverwaltung. Zudem bieten wir Gestaltungsspielraum sowie einen attraktiven Arbeitsplatz in naturnaher Umgebung mit hoher Lebensqualität.

### Interessiert?

Scannen Sie den QR-Code um direkt zum Inserat zu gelangen. Wir freuen uns auf Ihre Online-Bewerbung über das Bewerbertool.



Bei Fragen steht Schulpräsident Andreas Koltsynski gerne zur Verfügung: [andreas.koltsynski@unteraegeri.ch](mailto:andreas.koltsynski@unteraegeri.ch). Weitere Informationen zur Schule finden Sie auf [schulen-unterägeri.ch](http://schulen-unterägeri.ch).