

«Late Careers 50+», [Studie](#), Teil 1

Die proaktive Gestaltung von Laufbahnen bei Menschen 50+ gewinnt aus verschiedenen Perspektiven an Bedeutung. Vor dem Hintergrund der demografischen, wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Entwicklung mit einem prognostizierten Anstieg an Mitarbeitenden 50+ auf 23 Prozent im Jahre 2025 (BFS, 2018) einerseits und dem viel zitierten Fachkräftemangel andererseits, sind sowohl die Unternehmen als auch die Mitarbeitenden aufgefordert, neue Wege zu beschreiten.

Beim Thema «Late Careers 50+» gelten andere Vorgehensstrategien als beispielsweise bei einem beruflichen Einstieg jüngerer Generationen, denn das Augenmerk liegt einerseits auf dem Erhalt der «Arbeitsmarktfähigkeit» als auch die klare Positionierung der eigenen Berufs-Erfahrung. In diesem einleitenden Artikel beschränke ich mich auf die Zielsetzung des Inno-Suisse Projektes «Late Career», inkl. der spezifischen Standortbestimmung für 50+.

#### Ausgangslage / Zielsetzung zu Beginn des Inno-Suisse Projektes

Mit der Teilnahme als **Umsetzungspartner** am Inno-Suisse Projekt strebt die Grass & Partner AG an, für Mitarbeitende 50+ nachhaltige Laufbahnmöglichkeiten («Late Careers») mit primärem Fokus auf unternehmensinterne Lösungen zu erschliessen. Mit einer proaktiven lebenszyklusorientierten Personalentwicklung, eben auch jenseits des Alters 50+, werden die persönlichen Situationen und Ambitionen der Mitarbeitenden sowie die sich rasant verändernden Marktanforderungen berücksichtigt, die an Unternehmen gestellt werden, u.a. Digitalisierung, Kostendruck, Globalisierung, etc.

Dabei sollte grundsätzlich Folgendes gelten: Das Unternehmen ist für die Erreichung einer möglichst grossen Wertschöpfung bei optimaler Positionierung ihrer Arbeitskräfte verantwortlich, während die Mitarbeitenden für ihre eigene Weiterentwicklung, resp. ihre eigene Arbeits- und Arbeitsmarktfähigkeit verantwortlich sind. Beides lässt sich indes sehr gut miteinander in Einklang bringen.

Verschiedene Instrumente wie die Themen Bestplacement, Outplacement und Trennungsmanagement im Allgemeinen sowie Standortbestimmungen und Coaching für Einzelpersonen und Gruppen im Speziellen zeigen seit vielen Jahren eine evident positive Wirkung bei der erfolgreichen beruflichen Neuorientierung, insbesondere für Individuen der Alterskategorie 50+.

Grundsätzlich sollen aus dieser Projektarbeit Mitarbeitende durch konkrete Programme gezielt befähigt werden, aktiv ihren Teil zu ihrer «**lebenszyklusorientierten Personalentwicklung**» und somit zu «Late Careers» innerhalb oder gegebenenfalls auch ausserhalb des Unternehmens beizutragen, während Unternehmen zielgerichtete Instrumente erhalten sollen, Mitarbeitende jenseits der 50 zu fordern und zu fördern.

### **Die systematische Standortbestimmung, v.a. für 50+**

Eine persönliche Standortbestimmung ist ein Innehalten und die strukturierte, bewusste Reflexion über die eigene berufliche Situation. Dabei geht es darum, die berufliche Vergangenheit zu kennen und zu würdigen. Es ist wichtig, die aktuelle Situation realistisch einzuschätzen und anzunehmen, um von einem festen Stand in der Gegenwart einen sicheren Schritt in die Zukunft zu gehen. Die Standortbestimmung befasst sich mit den Fragen «Was kann ich?», «Wer bin ich?» und nicht zuletzt «Was **will** ich?».

Eine Standortbestimmung umfasst unter anderem die folgenden Elemente:

- **Reflexion der eigenen Biografie:** Analyse und Würdigung des beruflichen und persönlichen Werdegangs, der erzielten Erfolge, Reflektieren von Misserfolgen resp. schwieriger Lebensereignisse, quasi eine Karriere- resp. Lebens-Bilanz
- **Identifizierung von Kompetenzen** und Interessen: Analyse der eigenen Persönlichkeitsstruktur mit valider Diagnostik zur Identifizierung und Nutzung der Kern-Kompetenzen bzw. Stärken im Hinblick auf mögliche neue Zielsetzungen sowie die Identifikation von Schwächen und Grenzen,
- Identifizierung und Aktivierung der **eigenen Ressourcen** sowie der brachliegenden Potenziale
- Analyse der **zugrunde liegenden Motive und Werte** sowie
- Eruierung der beruflichen und persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten und des Weiterbildungsbedarfs.

### **Fazit Teil 1:**

Basierend auf einer seriösen, optimal gecoachten und geführten 50 Plus-Standortbestimmung wird in einem ersten Schritt ein State-of-the-art Bewerbungsdossier erstellt. Der Zielmarkt (intern oder extern) kann systematisch angegangen werden. Andererseits wissen Unternehmen, dass eine gezielte Förderung der Mitarbeitenden 50+ grosse Chancen für die eigene Wertschöpfung birgt.

Weitere Schritte umfasst dann die Vorgehensstrategie, diesen Mehrwert den entsprechenden Zielfirmen- resp. -Rollen zu kommunizieren, sowie den verdeckten Stellenmarkt zu adressieren.

Dazu mehr im Teil 2.



Giovanni Adornetto  
Geschäftsführer Basel / Senior Berater  
[Profil www.grassgroup.ch](http://www.grassgroup.ch)  
Grass & Partner AG, Tel: 061 260 91 00, Mail: [basel@grassgroup.ch](mailto:basel@grassgroup.ch)

\*\*\*\*\*

#### Über Grass & Partner

Grass & Partner AG ist das führende Unternehmen im Trennungsmanagement auf Geschäftsleitungs- und Kaderstufe in der Schweiz. Das Out-oder Newplacement-Coaching basiert auf folgenden vier Prinzipien:

1. Es ist ein klar strukturierter Prozess mit offener, transparenter Kommunikation über einen definierten Zeitraum oder bis zum erfolgreichen Start in einer neuen Position oder in die Selbstständigkeit
2. In intensiver und fordernder Zusammenarbeit, gesteuert durch den persönlichen Berater, werden die Kandidaten – aufbauend auf der Kenntnis ihres Potenzial-Portfolios – schrittweise darauf vorbereitet, sich selbst im Arbeitsmarkt zu positionieren und zu vermarkten.
3. Die persönlichen Grass & Partner-Berater sind erfahren und bewährt. Sie alle kennen die Unternehmensrealität durch eigene, mehrjährige Praxis in Managementfunktionen.
4. Auf der Basis eines engen Vertrauensverhältnisses können Kandidaten nicht nur auf das fundierte Know-how des persönlichen Beraters, sondern auch auf das weitläufige Grass & Partner-Netzwerk in der Wirtschaft zugreifen.

Grass & Partner unterstützt jährlich über 500 Persönlichkeiten auf Geschäftsleitungs- und Kaderstufe sowie Fachspezialisten auf ihrer neuen Jobsuche begleitet und dafür durchschnittlich sechs Monate für das Outplacement bis zur erfolgreichen Lösung aufgewendet.

Grass & Partner verfügt über Standorte in Zürich, Basel, Bern, St. Gallen, Zug, Luzern sowie über Kooperationspartner in Genf und Lausanne mit internationaler Ausrichtung. Weitere Informationen: [www.grassgroup.ch](http://www.grassgroup.ch)