

Wo sind meine Optionen bei der beruflichen Neuorientierung?

Vielleicht haben Sie sich auch schon gefragt, falls Sie einmal den Job wechseln, wo und wie liesse sich der neue Job wohl finden, mit dem Sie erfolgreicher und zufriedener sein werden als jetzt? Oder ist es schlecht, wenn man – vor allem zu Jahresbeginn – keine guten Vorsätze bezüglich seines Jobs hat? Gemäss Umfragen anfangs des Jahres machte sich jeder Vierte Gedanken über einen Jobwechsel. Also, wie geht man dabei professionell vor?

Was müssen Arbeitgeber wissen?

Wenn Sie als Unternehmen beabsichtigen oder gezwungen sind, sich von Mitarbeitenden zu trennen, tragen Sie dazu bei, die Fähigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeitenden genau analysieren zu lassen. Dadurch können Sie als Arbeitgeber die Mitarbeitenden bei der beruflichen Neuorientierung aktiv unterstützen.

Dieses Vorgehen zeigt allen Beteiligten eine Trennungskultur auf, in der Personalentscheide transparent, fair, wertschätzend, professionell und unterstützend sowie zukunftsorientiert verlaufen. Dadurch fördern und steigern Sie die Reputation, das Image und den Ruf Ihres Unternehmens. Nicht nur bei den Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten, sondern auch auf dem Arbeitsmarkt. Gemeinsam mit einem professionellen Karrierecoaching können Sie neue Karrierewege für Ihre Mitarbeiter ermöglichen sowie umsetzen und die Zukunft erfolgreich gestalten.

Neue Technologie hilft nur bedingt. Warum?

Hier gilt es zu wissen, dass die Unterscheidung zwischen dem bekannten offenen Stellenmarkt und dem verdeckten Stellenmarkt wichtig ist. In der Schweiz umfasst der Arbeitsmarkt rund 5 Mio. Arbeitsstellen. Bei einer durchschnittlichen Fluktuation von 10% ergeben sich rund 500'000 Stellenwechsel, sowohl firmenintern als auch extern. Jedes Jahr versteht sich!

Von diesen 500'000 Stellen werden Sie in allen Printmedien, auf Social Media und auf elektronischen Suchportalen knapp 200'000 Stellenausschreibungen pro Jahr finden. Auch mit den aktuell besten verfügbaren Technologien, welche alle Plattformen absuchen und zusammenstellen, werden Sie diese Zahl nicht überbieten können. Der wahre Schatz im Arbeitsmarkt bilden die restlichen 300'000 im verdeckten Markt.

Was müssen Arbeitnehmende berücksichtigen?

Auch wenn Sie bereits 10 oder 15 Jahre beim gleichen Unternehmen in gleicher Position sind, dürfen Sie davon ausgehen, dass Sie bei einer professionell gecoacht beruflichen Neuorientierung

- die gleiche oder analoge Art Ihrer Position auf dem Arbeitsmarkt wieder finden werden
- und darüber hinaus mehrere weitere Optionen haben, bezüglich Funktion und Branche.

Warum dem so ist? Dazu gibt es drei wichtige Gründe:

Erstens: In einem vertieften Prozess der persönlichen Standortbestimmung werden zuallererst folgende drei Fragen zu beantworten sein:

- Wer bin ich?
- Was kann ich?
- Was will ich?

Dabei stellen die Selbst- und Fremdbeurteilungen einen wesentlichen Grundstein der Standortbestimmung dar. Zudem werden in der sogenannten «Visionssitzung» unter dem Beisein eines weiteren Karriere-Coaches die beruflichen Optionen und Varianten herausgeschält, welche den Persönlichkeitseigenschaften des Klienten am meisten entsprechen. Die «Golden List» ist dabei nur eine mögliche Quelle, um herauszufinden welche Jobs (Content) in welchem beruflichen Umfeld (Context) die erfolgsversprechenden Lösungen sind.

Zweitens: Wenn Sie sich entscheiden - mit Unternehmen wie der Grass Group zusammenzuarbeiten, werden Sie den verdeckten Stellenmarkt viel professioneller und damit erfolgreicher angehen können. Warum dem so ist?

- Alle unsere Karriere-Coaches sind nicht nur im Coaching tätig, sondern sind mit Hunderten von Unternehmen auf den Stufen HR, CEO oder Verwaltungsrat im persönlichen Gespräch und Austausch. Tagtäglich! Dem ist so, weil unsere Karriere-Coaches keine Freelancer sind und zeitlich ausschliesslich für die Interessen der Grass Group bzw. des Klienten arbeiten.
- Deshalb wissen die Karriere-Coaches, wo mögliche neue Feststellen sind oder in Zukunft geschaffen werden.
- Das ist ein unbezahlbarer Wert an Information für unsere Klienten, welche neue berufliche Optionen auf Kaderstufe oder als Verwaltungsrat anstreben.
- Zudem sind unseres Coaches in der Lage, einen «Personal Fit Check» zwischen dem Klienten und dem Zielunternehmen vorzunehmen. Dies in Bezug auf die persönliche Passung und in Bezug auf den Kontext im Zielunternehmen.

Drittens: Die Vorteile beim Bearbeiten des verdeckten Stellenmarktes sind wenig bekannt, jedoch sehr erfolgsversprechend:

- Bewerbende haben wenig bis keine Konkurrenz, weil die verdeckte Stelle (noch) nicht öffentlich ist. Deshalb sind unsere Klienten meist die einzigen im Rekrutierungsprozess.
- Klienten ab Alter 50 haben erfahrungsgemäss bei Headhunter und öffentlichen Stellenausschreibungen wenig Chancen. Im verdeckten Arbeitsmarkt jedoch schon, zumal hier eine Umkehrung des Rekrutierungsprozess vonstattengeht: Persönlichkeit vor Lebenslauf.
- Diese Art, den verdeckten Arbeitsmarkt zu bearbeiten, bedarf immer der Hilfe von sehr gut vernetzten Karriere-Coaches, wie man sie bei der Grass Group vorfindet, sowie einem präzisen Konzept der Marktbearbeitung.
- Bei Interimsmanagement- und bei Verwaltungsratsmandaten ist der Anteil des verdeckten Marktes nochmals deutlich höher als im Feststellenmarkt.
- Viele Kader auf C-Level suchen nach ihrer 20 bis 25jährigen Feststellenkarriere mehr Zeit- und Aufgabenautonomie. Deshalb wählen sie bei ihrer beruflichen Neuorientierung den Weg als Interimsmanager und/oder Verwaltungsrat.

Fazit

Der verdeckte Stellenmarkt bietet eine immens hohe Anzahl an beruflichen Möglichkeiten und Optionen. Dieses Wissen kann Menschen dazu bewegen den Schritt zu wagen und den Mut zu finden, neue berufliche Varianten auszuloten. Mit dem Ergebnis, zufriedener und erfolgreicher durch das Leben zu gehen!

Gerne stehe ich Ihnen für weitere Informationen zur Verfügung.



Mark Schneider
Geschäftsstellenführer Zug & Luzern / Partner / Mitglied der GL

Grass & Partner AG
Tel. 041 361 61 88
Tel. 041 727 87 87

luzern@grassgroup.ch
zug@grassgoup.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 und dafür wird 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