

Medienmitteilung

Zürich, 10. Januar 2019

Oberste Führungsgremien vertrauen verstärkt auf Karriereentwicklungs- und Outplacement-Dienstleistungen

Die aktuelle Dreijahreserhebung 2016 - 2018 der Grass & Partner AG bestätigt eine gestiegene Nachfrage für Dienstleistungen im Bereich Karriereentwicklung und Trennungsmanagement seitens Verwaltungsrat (VR) und Geschäftsleitung.

Mitglieder von VR und Geschäftsleitung sowie dem oberen Kader aus Grossunternehmen haben den wachsenden Bedarf an beruflicher Neuorientierung erkannt. Das bringt hohe Anforderungen an die Individualität der teils komplexen Beratungsdienstleistung im Bereich Karriereentwicklung und Trennungsmanagement mit sich. Gefragt sind massgeschneiderte Lösungen, die auch ungewöhnliche Ansätze wie den Einstieg in eine Unternehmensnachfolge statt einer neuen C-Level Position zur Option stellen.

Im vorliegenden Dreijahresvergleich der Grass & Partner AG für den Zeitraum 2016-2018 zeichnet sich insbesondere bei KMU-Geschäftsleitungen und -VR-Mitgliedern ein Umdenken hinsichtlich Neuorientierungen und Nachfolgeregelungen ab. Die Gründe dafür liegen in den aktuellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt. Der Strukturwandel, wirtschaftliche Einflüsse und vor allem die Digitalisierung führen zu neuen Anforderungen hinsichtlich Skills und Kultur. Mehr Diversität, in erster Linie im Sinne von Ausbildungs-, Talent- und Altersvielfalt sind gefragt. Die Betroffenen nutzen daher zunehmend professionelle Begleitung für Karriereentwicklung und Outplacement. Die Dreijahreserhebung des in der Schweiz zu den führenden Outplacementanbietern zählenden Unternehmens basiert auf der Befragung von rund 700 Kadermitarbeitenden und Fachspezialisten aus verschiedensten Branchen. www.grassgroup.ch

Aus der aktuellen Studie geht hervor, dass der Druck auf Mitarbeitende mit Stabs- und Managementfunktionen weiter zugenommen hat. Die Quote stieg von 23 Prozent im 2017 auf 30 Prozent der in einer Neuorientierung befindlichen Personen im 2018. Die Ursachen hierfür liegen wesentlich in den wirtschaftlichen und technologischen Entwicklungen, die auch die Führungsebenen mit neuen Anforderungsprofilen konfrontieren.

Positiv wirkte sich die im vergangenen Jahr insgesamt stabilere Wirtschaftslage für die Industriebranche aus. Hier verzeichnet die aktuelle Dreijahreserhebung der Grass & Partner AG einen Rückgang der im New-/Outplacementprozess befindlichen Personen von 22 Prozent im 2017 auf 11 Prozent im 2018. Der Dienstleistungs- und IT-Sektor steht jedoch nach wie vor unter Druck.

Weiterhin positive Tendenzen für ältere Arbeitnehmende

Ein weiterer Trend auf dem Arbeitsmarkt ist im Bereich der älteren Mitarbeitenden zu verzeichnen. Hier spiegelt sich in der aktuellen Dreijahreserhebung eine starke Zunahme der ü50- resp. ü55-jährigen Personen wider. Dank erfolgreicher professioneller Begleitung haben sich deren Chancen für die berufliche Neuorientierung deutlich verbessert. Bezogen auf die Gesamtheit aller letztjährigen Newplacement-Mandate konnte Grass & Partner für die Betroffenen den Zeitraum bis zum Antritt einer neuen Anstellung von 6 Monaten im 2017 auf 5.6 Monate im 2018 senken. Förderlich beigetragen zu dieser Entwicklung hat zudem sicherlich der derzeit hohe Bedarf an erfahrenen Mitarbeitenden und Know-how Trägern im boomenden KMU Umfeld. Denn bei dieser Klientel liegt der Fokus zunehmend auf Nachfolgeregelungen, Beteiligungen und Firmenübernahmen.

Frauen packen ihre Chancen

Die aktuellen Zahlen zur Präsenz von Frauen in den Führungsetagen der Schweizer Unternehmen sind rückläufig. Dazu passt die Tatsache, dass Grass & Partner eine stete Zunahme weiblicher Kaderpersonen verzeichnet, die eine gezielte Unterstützung im Bereich Karriereentwicklung erhalten oder selber initiieren. Dies sicherlich auch mit der Absicht, diesem Trend pro-aktiv gegenzusteuern. Wie die weiteren Entwicklungen im Schweizer Arbeitsmarkt diesbezüglich verlaufen, darüber gibt möglicherweise die nächste Dreijahreserhebung Aufschluss.

Die erste Studie dieser Art führte Grass & Partner für die Jahre 2005 bis 2007 durch. Seitdem nimmt das Unternehmen die Dreijahreserhebungen vor und stellt damit insbesondere Mitgliedern von Führungsgremien sowie auf Kaderstufe relevante Informationen zur Arbeitsmarktsituation zur Verfügung.

* * *

Grass & Partner Dreijahreserhebung 2016-2018 auf einen Blick:

Entspannung im Handel und in der öffentlichen Verwaltung

Die Betreuungsquote in der Handelsbranche hat sich von 10% im 2017 auf 7% im vergangenen Jahr reduziert. Ebenfalls eine Abnahme an Trennungen verzeichnet die öffentliche Hand. Der Anteil sank von 11% im 2017 auf 7% im 2018.

Merkliche Zunahme von Trennungen bei Dienstleistungen und in der IT

Unter Druck geraten sind im letzten Jahr die Dienstleistungen- wie auch Informatikbranche. Sie verzeichneten im Vorjahresvergleich eine signifikante Zunahme an Trennungen von 5% auf 12% bzw. von 11% auf 16%.

Management Support und Stabsfunktionen weiterhin unter Druck

Stab- und Management-Supportfunktionen sind im vergangenen Jahr wiederum stark unter Druck. Der Anteil hat sich von 23% im 2017 auf 30% im 2018 erhöht.

Anteil Branchenwechsel

Im 2017 wagten 45% aller Kandidaten und Kandidatinnen einen Branchenwechsel. Letztes Jahr waren es sogar 49%.

Über die Hälfte der Stellensuchenden über 50 Jahre alt

Mit 51% ist der Anteil an über 50jährigen Kandidatinnen und Kandidaten im 2018 weiter gestiegen (Vorjahr 49%). Ein Fünftel aller Klienten sind sogar älter als 55 Jahre alt.

* * *

Hintergrundinformationen

Über Grass & Partner

Grass & Partner AG gehört zu den führenden Unternehmen im Trennungsmanagement auf Geschäftsleitungs- und Kaderstufe in der Schweiz. Das Outplacement-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 Kandidatinnen und 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 hat im Jahre 2018 rund 700 Persönlichkeiten auf Geschäftsleitungs- und Kaderstufe sowie Fachspezialisten auf ihrer neuen Jobsuche begleitet und dafür durchschnittlich 5.6 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

Weiterführende Informationen und Bildmaterial

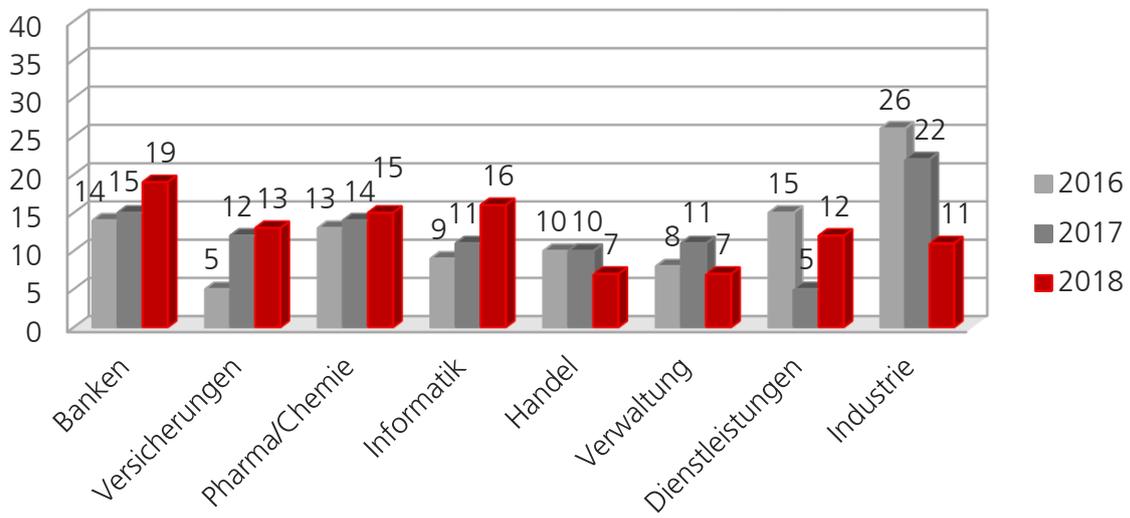
Medienstelle Grass & Partner AG

Dorit Schmidt-Purmann
Impulswerk GmbH
T +41 52 202 81 45
M +41 76 422 61 15
E-Mail: dsp@impulswerk.ch

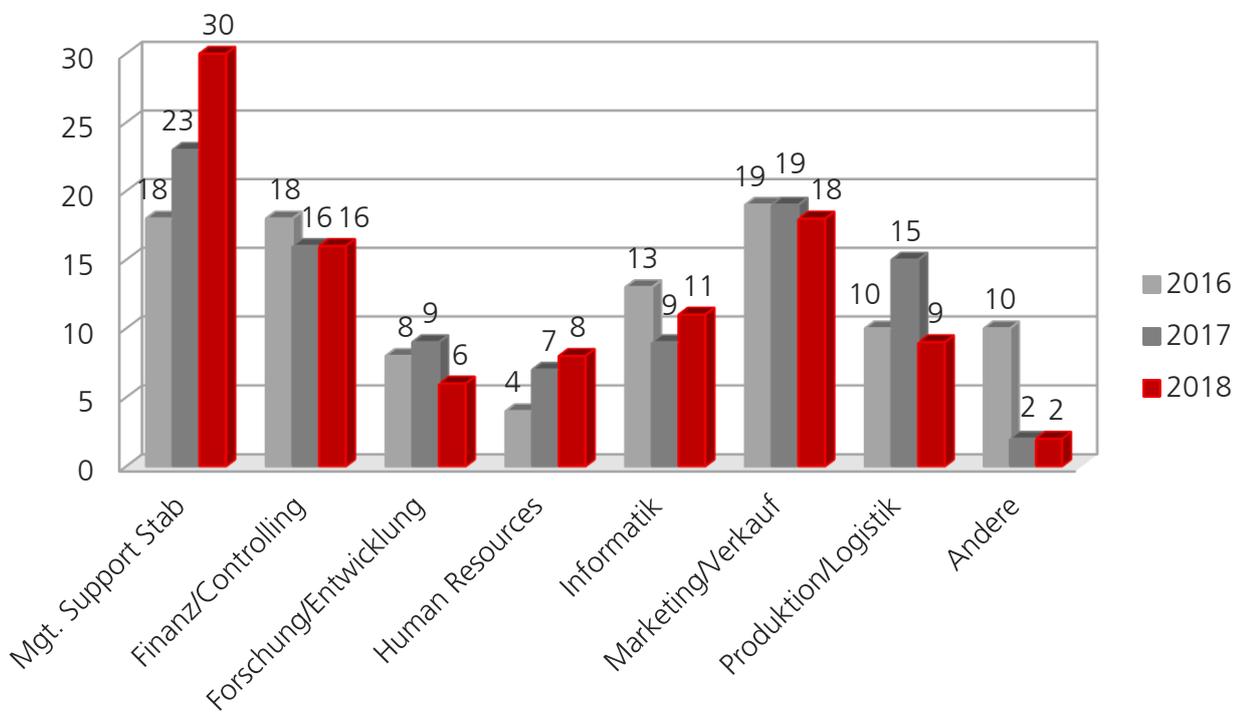
oder

Walter Burkhalter
Teilhaber/VR-Mitglied
Grass & Partner AG
T +41 31 310 05 60
E-Mail: walter.burkhalter@grassgroup.ch

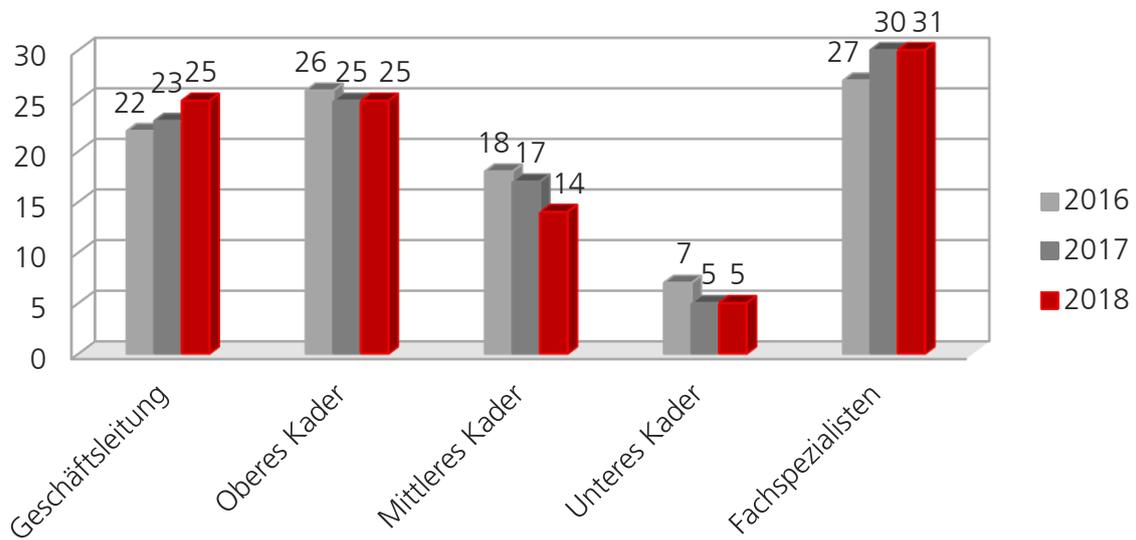
1. Branchenherkunft 2016 – 2018 in %



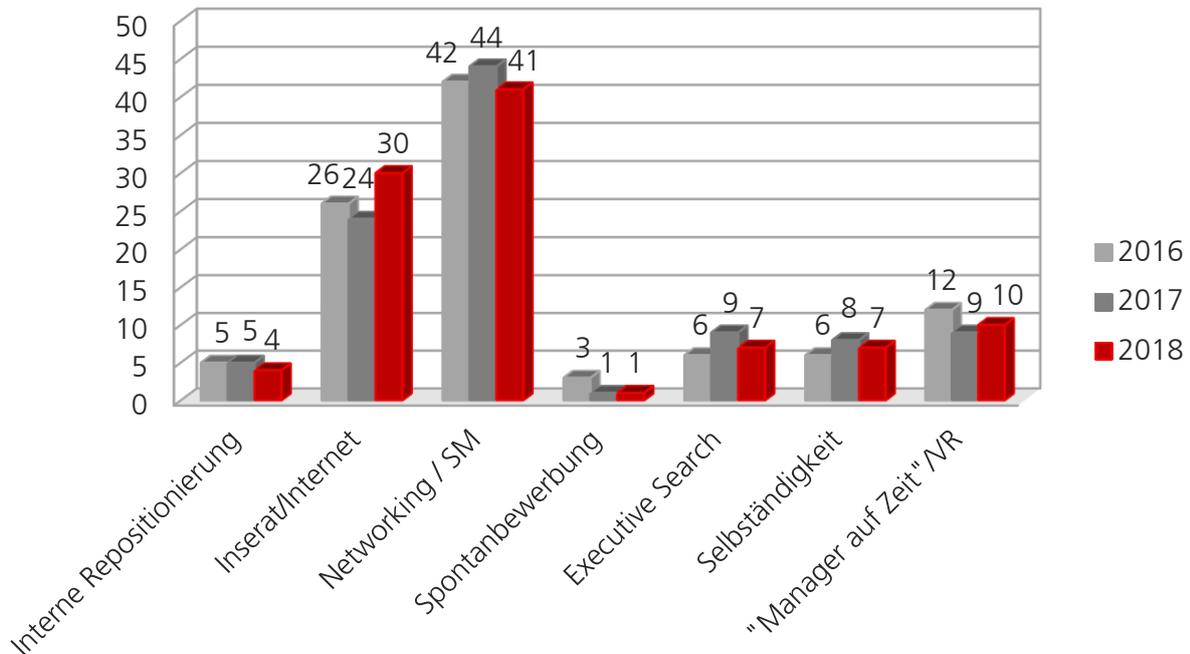
2. Bereiche / Tätigkeiten 2016 – 2018 in %



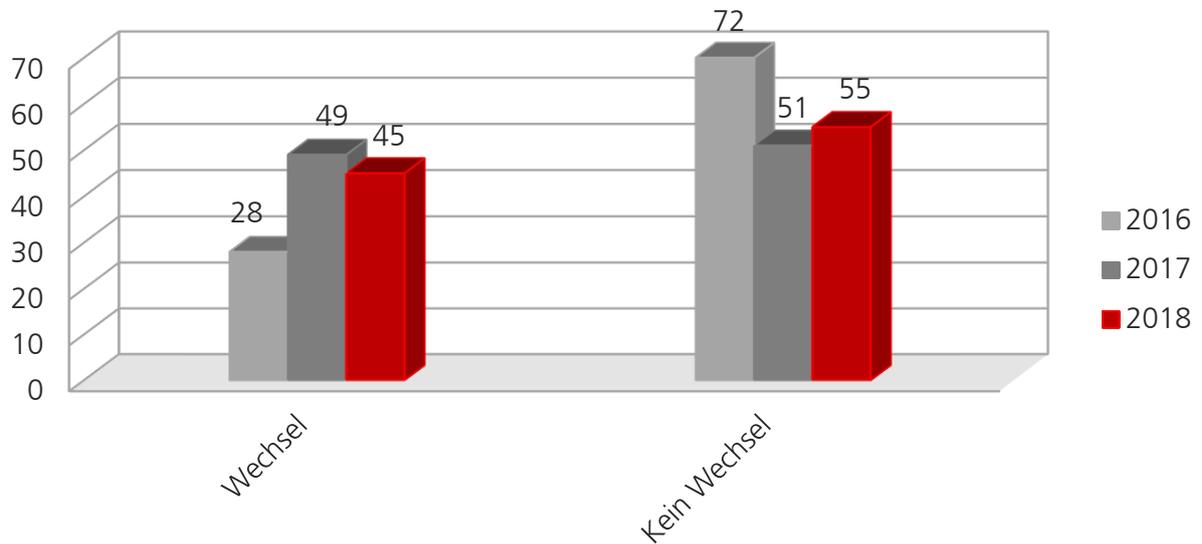
3. Hierarchische Stufen 2016 – 2018 in %



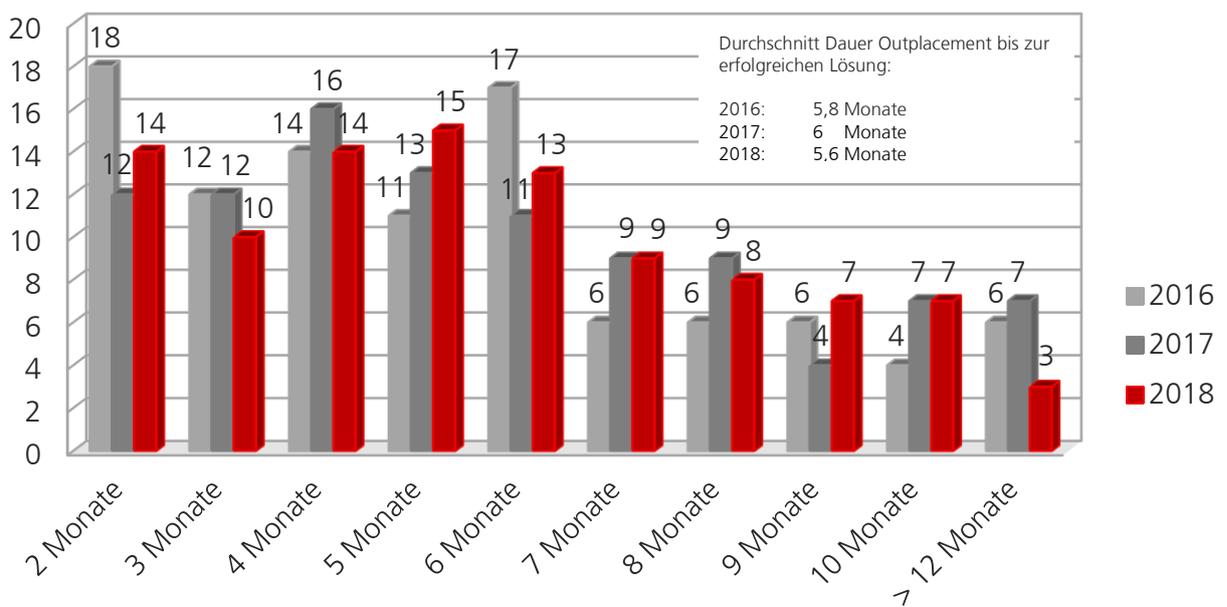
4. Wie die neue Stelle gefunden wurde 2016 – 2018 in %



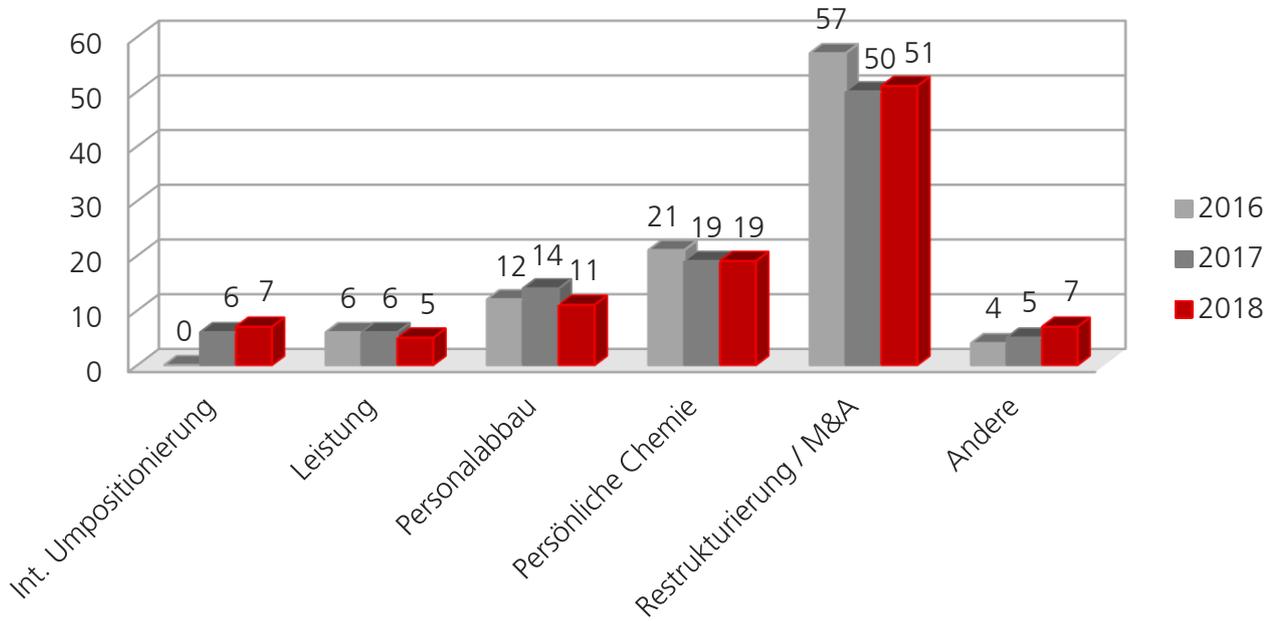
5. Branchenwechsel 2016 – 2018 in %



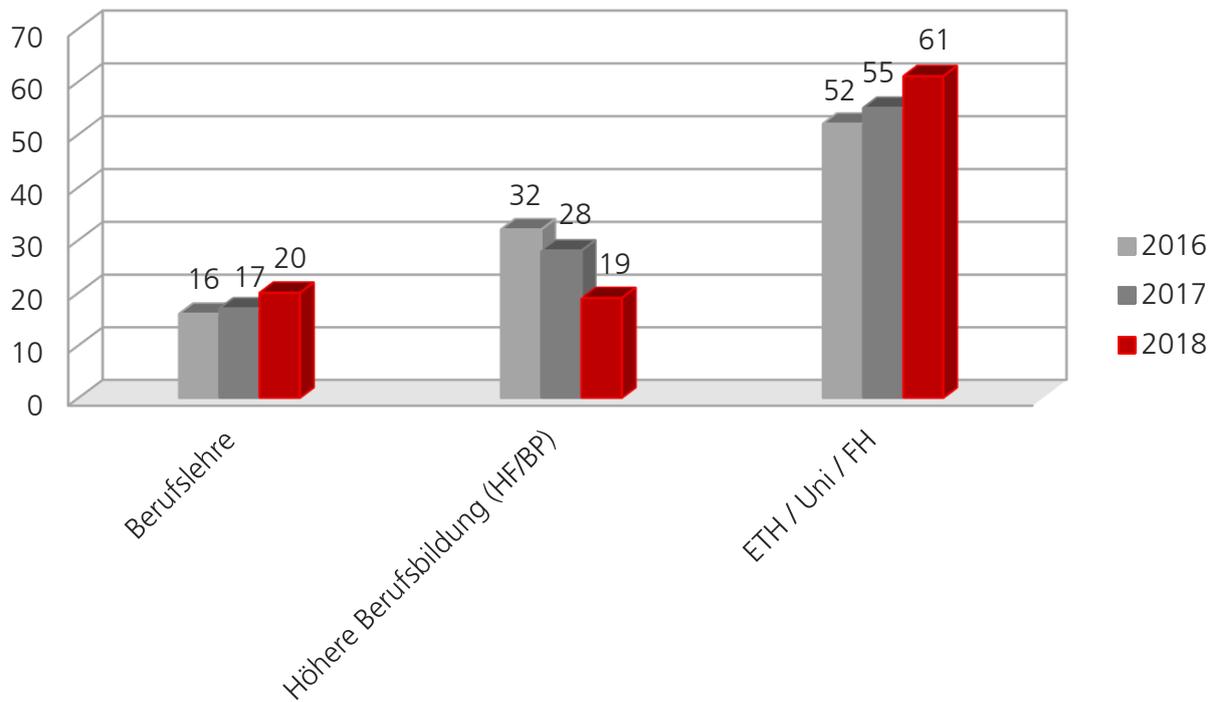
6. Dauer eines Outplacements in Monaten bis zur erfolgreichen Lösung 2016 – 2018 in %



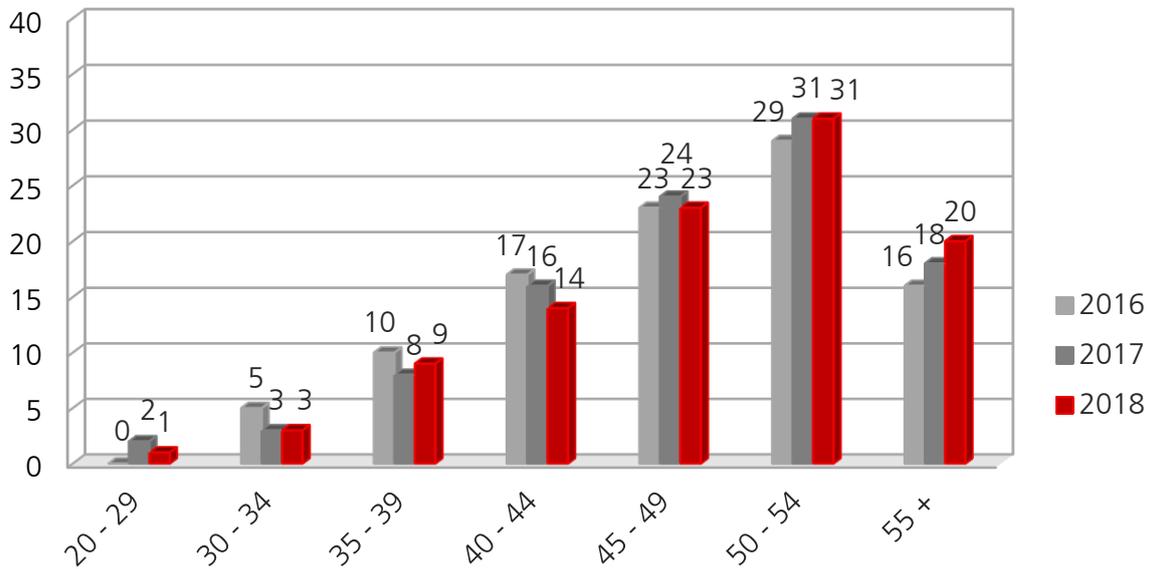
7. Gründe für die Trennung 2016 – 2018 in %



8. Ausbildung 2016 – 2018 in %



9. Altersverteilung 2016 – 2018 in %



10. Geschlecht 2016 – 2018 in %

