

## Der veränderte Arbeitsmarkt fordert Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Interview: Monika Zeller

**Gut Personal Consulting ist der kompetente Partner für Personalmanagement mit Weitblick. Sie kennen die Unternehmens- wie auch die Beratungsseite bestens aus ihrer beruflichen Laufbahn und wissen deshalb genau, wie sie erfolgreich unterstützen können.**

*Frau Gut, demografische Alterung in der Schweiz führt in den nächsten Jahrzehnten zu wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen. Nehmen Sie diese Veränderung bereits wahr?*

Jasmin Gut: Wir sehen eine klare Tendenz, dass die Anzahl älterer Arbeitnehmer sich erhöht und diese Generation, je nach Ausbildung, auch schwieriger eine neue Stelle findet. Der Markt verändert sich, wir müssen realisieren, dass das aktuelle Rentenalter künftig nicht mehr für alle zutreffen wird. Es wird verschiedene Modelle geben müssen, jedoch wird sich allein mit höheren Lohnbeiträgen oder Mehrwertsteuer-Prozenten die anstehende Massenpensionierung der sogenannten Baby Boomer nicht finanzieren lassen. Wir müssen uns künftig auf ein höheres Rentenalter einstellen. In diesem Zusammenhang ist es jetzt auch ganz wichtig, dass 50-plus Mitarbeiter umso mehr in den Arbeitsprozess integriert und entsprechend gefördert werden. Wir sehen zum Beispiel viel Potential in Mehrgenerationenteams. Voneinander lernen und sich ergänzen, sollte die Zukunft sein. Wichtig ist aber in diesem Zusammenhang, dass ältere Arbeitnehmer hier auch mitmachen, sich weiterbilden und keine Angst vor Veränderungen haben. Vor allem beim Thema Digitalisierung, was ja ein breitgefächertes Begriff ist, sollten sie am Ball bleiben und sich dafür interessieren.

*Herr Schutte, wie sieht die Arbeitsplatzsituation im Zürcher Oberland aus?*

Marcel Schutte: Durch die Euro-Schwäche hat in den letzten Jahren ein massiver Abbau von Produktionsstellen und damit auch Logistikerarbeiten stattgefunden. Die gesuchten Profile haben sich dahingehend verändert, dass vor allem Fachspezialisten gesucht werden. Wir sehen aber auch, dass die Firmen die innovativ sind, Arbeitsprozesse automatisiert haben sowie mit Lean Management arbeiten, sich auf dem Markt behaupten können. Diese

Firmen sind wichtig für das Zürcher Oberland, denn sie bieten langfristig Arbeitsstellen in der Region.

*Unzufrieden im Job. Welches Vorgehen empfehlen Sie der stellensuchenden Person?*

Jasmin Gut: Zuerst einmal ruhig durchatmen und die Situation objektiv beurteilen. Wenn Zweifel oder Fragen bezüglich der aktuellen beruflichen Situation bestehen, einen Spezialisten dazuziehen und sich beraten lassen. Eine sorgfältige Überprüfung von den Bewerbungsunterlagen ist sehr wichtig. Zudem, was die meisten vergessen, bei Fach- und Führungskräften ist ein Profil in den sozialen Medien wie Xing und/oder LinkedIn unabdingbar. Auch für alle anderen Berufe werden die sozialen Plattformen immer wichtiger. Den Job ins Blaue hinein zu kündigen, ist immer ein schlechter Ratgeber.

*Der Stellensuchende hat sich allenfalls seit 20 Jahren nicht mehr beworben. Wer zeigt ihm, wie ein zeitgemässes Bewerbungsschreiben aussieht?*

Marcel Schutte: Renommierte Consulting Unternehmen werden Sie bezüglich den Bewerbungsunterlagen und den beruflichen

auch besser verkaufen können. Mitverantwortlich ist hier natürlich auch die Tatsache, dass Frauen durch Auszeiten aufgrund Mutterschaft oder als Familienfrau über weniger Jahre Berufserfahrung verfügen. Frauen sind meistens auch ein wenig bescheidener. Vielleicht müssen sie lernen, dass auch ihnen Erfolg nicht gegeben wird, sondern sie sich diesen nehmen müssen. Zudem ist auch hier der Arbeitgeber gefordert. Vielleicht kann folgende Aussage von Margaret Thatcher als Anhaltspunkt dienen, wenn es darum geht, wem welche Verantwortung übertragen werden soll. Sie sagte: «Wenn du willst, dass etwas gesagt wird, frag einen Mann. Wenn du willst, dass etwas getan wird, frag eine Frau!». Sie spielte mit dieser Aussage auf den Umstand an, dass das männliche Streben nach Status oft dazu verführt, erstmal Kompetenzen zu behaupten und anschliessend an die Ausführung zu gehen.

*Ist eine Bewerbung in Papierform komplett out?*

Marcel Schutte: Wir bekommen fast keine mehr. Es gibt Unternehmen, die bereits ins Stelleninserat schreiben, dass sie lediglich elektronische Bewerbungen ak-

### «Alle Arbeitnehmer sollten sich auf den sozialen Plattformen präsentieren.»

Möglichkeiten beraten. Wir zum Beispiel veranstalten auch Workshops, wo die Teilnehmenden erfahren, wie sie die Sozialen Medien bei der Stellensuche effizient einsetzen können und wie sie eine entsprechende Selbstmarketingstrategie via XING und LinkedIn entwickeln können. Dies ist auch für Personen geeignet, die nicht aktiv auf der Suche sind, jedoch vielleicht zu gegebener Zeit von einem Headhunter gefunden werden wollen.

*Stimmt die Aussage, dass sich die Männer besser verkaufen können als die Frauen?*

Jasmin Gut: Die Zahlen zeigen, dass vor allem in Führungssetagen Männer nach wie vor in der Überzahl sind, sich vielleicht

zeptieren. Um dieser Tatsache vorzugreifen, empfehlen wir, das Bewerbungsdossier entsprechend zu digitalisieren.

*Und welchen Stellenwert hat das Porträt-Foto?*

Jasmin Gut: In der Schweiz ist es nach wie vor Usanz, dass ein Foto auf dem CV ist, ganz im Gegensatz zu Irland, Grossbritannien, Niederlande und Schweden. Es ist darauf zu achten, dass es ein professionelles Portraitfoto ist. Bitte nicht eine ganze Seite mit dem Foto füllen. Erstens aus dem ökologischen Aspekt, zweitens könnte dies beim Empfänger eventuell auch als überheblich ankommen. Selfies oder Urlaubsfotos gehören nicht in den Lebenslauf.



Marcel Schutte  
Geschäftsführer/Senior Consultant  
Executive & Professional Search



Jasmin Gut  
Dipl. Leiterin Human Resources,  
HR Expertin NDS HF

*Wie viel Persönliches gebe ich auf meinem Profil bei Xing oder LinkedIn bekannt?*

Marcel Schutte: Der berufliche Werdegang, Aus- und Weiterbildungen sowie die spezifischen Fachkenntnisse sind für diese Plattformen notwendig. Alles Weitere gehört, wenn überhaupt auf sozialen Medien Plattformen, dann ins Facebook oder ähnliches.

*Empfehlen Sie die kostenpflichtigen Upgrades auf diesen Plattformen?*

Marcel Schutte: Wenn das Profil nur als Schaufenster gebraucht wird, ist die Gratisversion ausreichend. Wer jedoch selber potentielle Arbeitgeber ansprechen möchte, für den macht eine PRO Version Sinn. Weitere zahlungspflichtige Job-Plattformen sind aus unserer Sicht nicht nötig. Wenn Sie ein ausführliches Profil auf Xing oder LinkedIn haben, werden Sie von Headhuntern ausreichend gefunden.

*Arbeiten Sie auch mit den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren zusammen?*

Jasmin Gut: Wir unterstützen das Amt für Wirtschaft und Arbeit im Mentoring Programm des Kantons Zürich. Die Netzwerk-Idee ist, dem Mangel an Fachkräften in verschiedenen Branchen und Fachbereichen entgegenzutreten. Hier setzt das Programm mit Partnern aus Verbänden und Privatwirtschaft an, sehr gut qualifizierte Stellensuchende ab 45 Jahren wieder ins Erwerbsleben zurückzubringen. Diese haben es oft schwer, wieder einen Job zu finden. Wir von der Gut Personal Consulting unterstützen dieses Programm seit Beginn weg und engagieren uns ehrenamtlich als Mentoren. Mit unserer langjährigen Erfahrung im Arbeitsmarkt sowie im Executive & Professional Search coachen wir die Arbeitssuchenden auf dem Weg zu einer neuen Arbeitsstelle.

*Was halten Sie von Digitalisierung und künstlicher Intelligenz im Personalbereich?*

Jasmin Gut: Obwohl es erste Versuche von Bewerbungsgesprächen mit einem Roboter gibt, sind wir überzeugt, dass eine 100% Digitalisierung des Prozesses auch künftig nicht realisier-

bar und auch nicht sinnvoll ist. Natürlich muss man repetitive Abläufe automatisieren, jedoch ist dies nur begrenzt möglich. Zum Beispiel stellen wir fest, dass einige Bewerbungstools oft viel zu kompliziert gestaltet sind. Ein Bewerber hat normalerweise nur selten mit diesen Tools zu tun und keine Zeit sich eingehend mit der Handhabung zu befassen. Wir hören auch öfters, dass der Bewerbungsprozess über Bewerbungstools dann auch schon mal vorher abgebrochen wird. So verlieren Unternehmen interessante potenzielle Arbeitnehmer. Eine unkomplizierte und schnelle Abwicklung ist wichtig, gerade in der heutigen Zeit, wo sich Kandidaten in bestimmten Berufsgruppen die Stellen aussuchen können

*Vom Arbeitgebermarkt zum Arbeitnehmermarkt. Wird es tatsächlich schwieriger für Firmen, geeignete Mitarbeiter zu finden?*

Marcel Schutte: Wie bereits erwähnt, geht die Baby-Boomer-Generation in Rente. Das Humankapital wird in den nächsten Jahren empfindlich schrumpfen. Der sogenannte «Fachkräftemangel» beschäftigt heute viele Arbeitgeber, insbesondere jedoch KMUs. Es ist eine der grössten Herausforderungen für die Arbeitgeber: Sie müssen über genügend qualifizierte Arbeitnehmer verfügen und den eigenen Nachwuchs langfristig im Unternehmen halten. Gerade die Generationen Y (Jahrgänge zwischen 1980 und 1995) sowie Z (Jahrgänge ab 1995) haben andere Ansprüche an den Arbeitgeber als frühere Generationen. Diesem Mangel an gewissen Berufsgruppen wie zum Beispiel an Ingenieuren, Technikern sowie im IT-Bereich, greifen grosse Konzerne schon an den Hochschulen und Unis vor, indem sie die künftigen Arbeitnehmer bereits an entsprechenden Rekrutierungsanlässen abfangen. Daneben haben diese Unternehmen sogenannte Talent Acquisition Teams, welche aktiv nach Kandidaten im Internet suchen und diese entsprechend ansprechen und abwerben. Für kleinere und mittlere Firmen ist dies eine fast unmögliche Aufgabe im sogenannten «War of Talents», diese Aufgabe übernehmen wir für unsere Kunden.

### Xing und LinkedIn

**Die zwei wichtigsten sozialen Netzwerke Xing und LinkedIn helfen beim Knüpfen und bei der Pflege von Geschäftskontakten. Firmen nutzen die Kanäle bei der Suche nach Fachkräften und Kadermitarbeitenden.**

#### Xing

Deutsches Netzwerk mit 14,4 Millionen Nutzern, davon rund 1 Million in der Schweiz. Wird von Schweizer KMU und den Detailhändlern Migros und Coop favorisiert.

#### LinkedIn

Amerikanisches Netzwerk mit 600 Millionen Nutzern, davon 2,4 Millionen in der Schweiz. Wird von international tätigen Firmen favorisiert.