

VOM ARBEITGEBER- ZUM ARBEITNEHMERMARKT

Firmen müssen Zugeständnisse machen, wenn sie ihre Vakanzen besetzen wollen, sagt Gabriela Licci, Geschäftsführerin des Career Management and Development Unternehmens.

Der Fachkräftemangel ist eklatant. Bricht jetzt das goldene Zeitalter für Ü50 an?

Gabriela Licci: Ü50 sind attraktiv, wenn sie Flexibilität und Offenheit gegenüber Neuem haben. Vorurteile (Bias) wie «Ü50 kosten zu viel, sie kommen mit den digitalen Herausforderungen nicht zurecht oder sind nicht flexibel genug» werden von Forschungsergebnissen nicht gestützt. Künftig muss es selbstverständlich sein, dass Unternehmen auch in diese Altersgruppe investieren.

Wenn Bewerbende auswählen können, müssen sich Arbeitgebende warm anziehen. Inwiefern sind Letztere auf die Arbeitsmarktveränderung vorbereitet?

Arbeitgeber sind attraktiv, wenn sie sich den wachsenden gesellschafts- und wirtschaftspolitischen Anforderungen stellen und die Erwartungen und Ziele von Mitarbeitenden und Arbeitgebern ins Gleichgewicht bringen. Die Flexibilisierung ist auf allen Führungsebenen zu einer strategischen Notwendigkeit geworden: Sabbaticals, Teilzeitjobangebote, Flexibilität am Arbeitsplatz, Homeoffice. Mitarbeitende können sich zunehmend «Portfolio-Karrieren» vorstellen wie eine Teilzeit-Festanstellung und Teil-Selbstständigkeit. Ein weiterer Trend ist das «Remote Year»: Mitarbeitende arbeiten ein Jahr mobil «unterwegs». Vieles wird in Unternehmen bereits umgesetzt, aber die Bedürfnisse der Mitarbeitenden verändern sich weiter – das stellen wir auch in unseren Coachings mit Führungs- und Fachkräften fest. Mitarbeitende verstehen Arbeit oft als wichtiges Element ihres Daseins für Entfaltung und Sinnhaftigkeit. Dennoch glaube ich, dass sich die Mehrheit der Mitarbeitenden auch künftig für stabile Arbeitsverhältnisse entscheidet, also für einen festen Job in einer Firma.

Was raten Sie Unternehmen, wenn keiner der wenigen Bewerbenden so richtig passt – eine zweite Wahl, die aber besser ist als keine?

Voraussetzung sind Offenheit für übertragbare Fähigkeiten (Transferable Skills) und die



Gabriela Licci

Gabriela Licci, Gründerin und Inhaberin der LICCI Careers AG mit Hauptsitz Zürich, ist seit 2010 selbstständig und seit über 15 Jahren im Career Management tätig. Die Firma ist auf Career Transition, individuelles Career Management & Development sowie Executive Coaching spezialisiert.

liccicareers.ch

Evaluation, was für den Job tatsächlich entscheidend ist: Flexibilität, Haltung, Sozialkompetenz oder Fachkompetenz? Ist eine branchenspezifische Expertise notwendig oder sind generische Fähigkeiten in eine andere Branche übertragbar? Kann die langjährige Berufs- und Lebenserfahrung in einen anderen Bereich entwickelt werden, wie die einer Führungskraft aus einer Verkaufstätigkeit in eine kundenorientierte Position in Financial Services?

Wo sehen Sie in der Rekrutierungspraxis weiteren Verbesserungsbedarf?

Die Rekrutierungswege sind heute vielfältig. Aufgrund der häufigen digitalen Vorselektion besteht das Risiko, dass Bewerbungen von Quereinsteigern oder Kandidatinnen und Kandidaten, die nicht zu 100 Prozent mit dem Jobprofil übereinstimmen, in der ersten Selektionsstufe aussortiert werden.

Interessanterweise gehen über 40 Prozent der Jobs auf dem verdeckten Arbeitsmarkt an der gängigen Rekrutierungspraxis vorbei. Verbesserungsbedarf sehen wir in der Offenheit gegenüber Bewerbungen, die auf den ersten Blick nicht zu 100 Prozent mit den Suchkriterien matchen, die zum Job und zur Organisation passen würden.



Foto: iStock