

Pressemitteilung

ACF verkürzt den Weg in die neue Position

01.2016: Die Statistiken des ACF Schweiz (des Verbands der Unternehmen für persönliche und organisatorische Veränderung, Sektion Schweiz) aus dem Jahr 2015 beweisen, dass eine individuelle Betreuung die Rückkehr in die Beschäftigung beträchtlich beschleunigt.

Seit seiner Gründung im Jahr 2003 hat der Verband ACF Schweiz seine Leistungen für berufliche Übergangszeiten fortlaufend verbessert. Da der Verband die wichtigsten Akteure für Entwicklung, Karriereberatung und organisatorische Veränderungen unter einem Dach vereint, liegt seine Stärke in der personalisierten Begleitung von Personen, die auf der Suche nach neuen beruflichen Herausforderungen sind.

Die ACF-Statistiken des Jahres 2015 haben gezeigt, dass gut betreute Kandidaten im Vergleich zur Mehrheit der Erwerbslosen im Land trotz des immer schlechteren wirtschaftlichen Umfeldes und des Anstiegs der Arbeitslosigkeit in der Schweiz relativ schnell in der Lage waren, eine neue Beschäftigung zu finden. Im Durchschnitt dauerte dies bei ACF schweizweit 6,3 Monate, während das SECO (Staatssekretariat für Wirtschaft) von 7,8 Monaten spricht.

Von 2009 bis 2013 dauerte die Rückkehr in die Arbeitswelt etwa 7,6 Monate, doch dank der Methoden und der Ratschläge, welche die ACF-Mitglieder im Rahmen ihrer Übergangsbetreuung erteilten, brauchten die Kandidaten deutlich weniger Zeit. (Abb. 2)

Nach den Spitzenwerten von 2008, die wahrscheinlich wegen der schwierigen Situation am Arbeitsmarkt erreicht wurden, konnte die Dauer der Rückkehr in die Erwerbstätigkeit 2009 auf 7,3 Monate gesenkt werden. Seitdem ist diese Ziffer relativ stabil geblieben. 2014 sank sie auf 6,5 Monate. 2015 betrug sie 6,3 Monate. Fast 66 % der ACF-Kandidaten haben innerhalb von 6 Monaten oder weniger eine neue Anstellung gefunden. Diese Zahl ist seit 2009 stabil geblieben. (Abb. 3)

Eine effiziente und verantwortungsvolle Beratung

Die vom ACF praktizierte Art des Coachings dämpft die verheerenden psychologischen Folgen einer Kündigung und macht den Kandidaten gleichzeitig klar, wie vielen tiefgreifenden Umwälzungen der Arbeitsmarkt heutzutage unterworfen ist.

Doch der rückläufigen wirtschaftlichen Entwicklung zum Trotz hat es noch keine massiven Sozialpläne gegeben, welche die Aktivitäten des ACF hätten beeinträchtigen können. Der Prozentsatz der individuellen Betreuungsprogramme hat sich seit 2009 nicht verändert. Diese Programme nahmen auch 2015 mit 79 % den grössten Stellenwert ein, während die Gruppenprogramme, die 2014 etwas weniger häufig vorkamen, jetzt wieder 21 % der Aktivitäten ausmachen. (Abb. 1)

Das Outplacement für Gruppen oder im Rahmen von Einzelprogrammen ist für die Unternehmen nach wie vor die beste Methode, ihr Image zu wahren. Der eigentliche Wandel besteht jedoch darin, dass dieser Service jetzt nicht mehr nur den Spitzenmanager vorbehalten ist, sondern künftig allen Mitarbeitenden angeboten wird.

Netzwerken im Visier

Es gibt viele Mittel und Wege, um einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Der Markt der inoffiziellen Geschäftsbeziehungen bietet allerdings noch immer die meisten Chancen. Aktives Netzwerken ist also immer der wichtigste Faktor für eine gelungene Rückkehr auf den Arbeitsmarkt. Die sozialen Medien haben als Suchkanäle jedoch noch immer eine Randfunktion. Grund ist eventuell die Vielzahl der möglichen Einträge. Dadurch gehen die für die Jobsuche wesentlichen Informationen in dem riesigen Informationsfluss einfach unter.

Mögen die sozialen Medien auch ein hervorragendes Informationsmittel sein, als Vektor eignen sie sich eher weniger. Laut ACF ist der effizienteste Weg zu einer neuen Arbeitsstelle auch weiterhin das «Networking», also die vernetzte Nutzung professioneller Beziehungen. Laut jüngster ACF-Statistiken haben mehr als 40 % der Kandidaten mit dieser Methode eine neue Beschäftigung gefunden. Das Networking ist und bleibt die mit Abstand wirkungsvollste und am häufigsten praktizierte Stellensuchtechnik. (Abb. 4)

Darüber hinaus gibt es auch für die Vernetzung durchaus stichhaltige soziale Netzwerke, z. B. LinkedIn, und auf dieser Ebene kann der ACF aktiv werden.

Das Bildungsniveau der beim Outplacement vorgestellten Kandidaten ist seit 2009 weitgehend gleichgeblieben. 45 % verfügen über einen Universitätsabschluss, während die übrigen 55 % entweder stark spezialisierte Fachausbildungen oder einen Sekundarstufen-Abschluss vorweisen können. Die Mehrheit kommt aus der Industrie, an zweiter Stelle steht der Service-Sektor (Abb. 5 und Abb. 6). Öffentliche Bedienstete oder der alternative Sektor stellen nur einen kleinen Anteil der Kandidaten.

Vorbereitung durch die Unternehmerschaft

Interessanterweise lässt sich beobachten, dass Kandidaten aus dem Service-Sektor eher in diesem verbleiben, während die Personen aus dem industriellen Sektor eher dazu tendieren, sich selbstständig zu machen. Die Anzahl der Kandidaten, die sich auf eigene Füße stellen, ist 2015 angestiegen: 7 % der Kandidaten wagten diesen Schritt (Abb. 7)

Vor dem Hintergrund des heute sehr turbulenten Arbeitsmarktes ist die Tätigkeit des ACF fast schon unverzichtbar geworden, weil die Unternehmen ein so hohes Mass an beruflichen Kompetenzen und internationaler Vernetzung fordern. Ein persönliches Coaching wird dringend notwendig, ganz gleich, ob man eine Stelle in der eigenen Branche oder in einem anderen Sektor finden möchte, oder ob man sich neuen Herausforderungen stellen und gleich selbst seine eigene kleine Firma aufmachen will.

(Daten aus den Statistiken des Jahres 2015 von ACF Schweiz)

Vgl. auch Schaubild anbei.

Weitere Auskünfte erteilt:

Felix Merkli, Right Management Switzerland AG
felix.merkli@right.com; Telefon: +41 61 260 96 00