

«Über 50-Jährige haben auf dem Arbeitsmarkt sehr gute Chancen!»

Mäder & Partner AG begleitet Menschen, die entlassen wurden oder sich beruflich neu orientieren. Und zeigt Arbeitgebern, wie sie effektiv Sorge zu ihren Mitarbeitenden tragen können.

Regula Mäder
Inhaberin und
Geschäftsführerin



wir mit ungemein viel Herzblut. Das ist unsere grosse Passion!

Regula Mäder: Das bedeutet, dass wir sehr persönlich auf unsere Kundinnen und Kunden eingehen. Einzelberatung steht bei uns an erster Stelle. Alle anderen Dienstleistungen wie Workshops, Webinare, Online-Tools etc. stellen ein zusätzliches Angebot dar und ersetzen keine Einzelgespräche.

Nicole Renggli
Niederlassungs-
leiterin
Innerschweiz



Sie beraten nicht nur Einzelpersonen, sondern auch ganze Firmen. Wie muss man sich das vorstellen?

Annie Wehinger: Wir kümmern uns je nach Wunsch um die verschiedensten Themen. Sei es die Planung und Erstellung von Kommunikationsplänen oder das Führen von Aufgangsgesprächen mit betroffenen Mitarbeitenden. Ausserdem führen wir HR-Schulungen durch: Wie führe ich ein professionelles Kündigungsgespräch? Solchen Fragen gehen wir dabei nach.

Annie Wehinger
stv. Geschäfts-
führerin und
Niederlassungs-
leiterin Basel



Arbeitnehmende auf dem Weg in ihre neue und erfolgreiche berufliche Zukunft zu begleiten, das ist die Kernkompetenz von Mäder & Partner AG New Placement. Regula Mäder, Inhaberin und Geschäftsführerin, Nicole Renggli, Niederlassungsleiterin Innerschweiz, und Annie Wehinger, stellvertretende Geschäftsführerin und Niederlassungsleiterin Basel, über Babyboomer, die in Rente gehen, den vermeintlichen Gendergap – und warum Agilität das Zauberwort bei der Jobsuche ist.

New Placement und Outplacement – so preisen Sie Ihre Firma an. Worum kümmern Sie sich genau?

Regula Mäder: Im Grunde beschreiben beide Begriffe dasselbe. Outplacement ist nur etwas suchmaschinenfreundlicher (lacht). Wir sprechen lieber von New Placement. «Out» tönt nicht schön – «weg» – das ist furchtbar! Wir begleiten Menschen bei ihrer Neuorientierung. Sie wurden entlassen oder suchen einen neuen beruflichen Weg. Da können wir beratend unterstützen.

Ihnen ist wichtig, zu betonen, dass sich Ihre Arbeit deutlich vom traditionellen Outplacement unterscheidet.

Nicole Renggli: Das klingt zwar etwas abgedroschen, ist aber wahr. Denn Leute auf ihrem neuen beruflichen Weg zu begleiten, tun

haben wir kürzlich ein 45plus-Programm auf die Beine gestellt und institutionalisiert.

Sie sprechen den demografischen Wandel an. Was meinen Sie genau damit?

Regula Mäder: Seit mittlerweile fünf Jahren wissen wir, dass mehr qualifizierte Arbeitskräfte den Arbeitsmarkt verlassen als neue eintreten. Die sogenannten Babyboomer gehen nach und nach in Rente. Das heisst, auch den Mitarbeitenden über 50 Jahren muss Sorge getragen werden, damit sie so lange wie möglich im Arbeitsprozess integriert bleiben.

Gibt es denn einen Gendergap bei der Vermittlung von Arbeitnehmenden, die älter als 50 Jahre alt sind?

Regula Mäder: So haben wir das nicht beobachtet. Wir führen dazu eine exakte Statistik, ein Gendergap wäre uns aufgefallen. 48 Prozent unserer Newplacement Kandidaten sind älter als 50! (siehe Grafik)

Aber jetzt mal Hand aufs Herz: Welche Prognosen und Chancen haben über 50-Jährige tatsächlich auf dem Arbeitsmarkt?

Nicole Renggli: Sehr gute! Da ist ein Wandel im Gange. Unsere Platzierungsrate steigt bei den älteren Kundinnen und Kunden stetig. Viele Unternehmen sind mittlerweile auf dieses Thema sensibilisiert. Jobsharing, Teilzeitarbeit etc. sind längst keine Fremdwörter mehr. Diese Veränderungen sind wunderbar. Gerade letzte Woche

konnten wir beispielsweise einen 61-Jährigen und einen 59-Jährigen erfolgreich platzieren!

Was sind eigentlich die wichtigsten Meilensteine, um einen neuen Job zu finden?

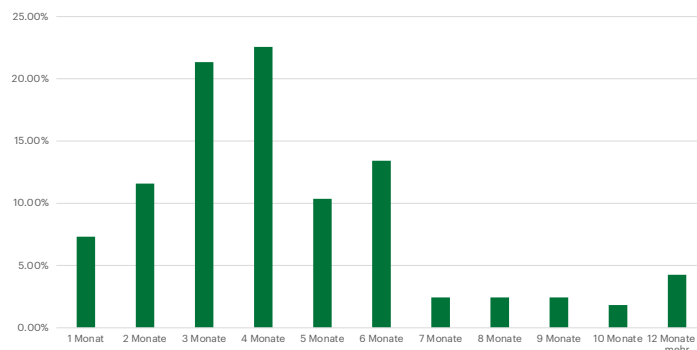
Annie Wehinger: Wichtig ist zuerst einmal eine Standortbestimmung. Was kann ich? Was will ich? Und was ist überhaupt möglich? Agilität ist das Zauberwort! Man sollte sich fragen: Bin ich noch attraktiv genug für den Arbeitsmarkt? Und was muss ich tun, damit ich attraktiv bleibe? Dabei geht es in erster Linie um Eigenverantwortung. Der wichtigste Meilenstein ist deshalb, zu sich selbst ehrlich zu sein und mit den Veränderungen mitzugehen.

Suchen ältere Arbeitnehmende einen Job, fällt immer wieder das Wort Optimismus. Welche Rolle spielt dieser aus Ihrer Sicht?

Regula Mäder: Eine sehr grosse! Optimismus bedeutet, den Mut nicht zu verlieren – auch wenn die Stellensuche länger dauert. Wir arbeiten deshalb stark ressourcenorientiert und mit positiven Gedanken.

Nicole Renggli: Realistischer Optimismus ist ein Must! In Chancen zu denken und nicht in Problemen, das ist das Allerwichtigste. Sich ein Fremdbild erstellen zu lassen und mit einem Coach zusammenzuarbeiten, der einem laufend Feedback gibt und Möglichkeiten aufzeigt, ist grundlegend für den Erfolg.

Effektive Dauer bis zur Neuplatzierung



Mäder & Partner
New Placement ● ● ●

Abstand nehmen und Neues wagen. Dies gilt nach einer Kündigung sowohl für den Arbeitnehmer als auch den Arbeitgeber. Mäder & Partner New Placement berät beide Seiten. Unternehmen werden im Kündigungsprozess auf allen Ebenen unterstützt. Mitarbeitende erhalten Coachings bezüglich Neuorientierung und werden bei der Jobsuche intensiv betreut.