

«Trotz Digitalisierung – Stellensuche ist und bleibt ein People Business»

Wo und wie tickt der Arbeitsmarkt digital?

Stellenausschreibung und Stellensuche gestern und heute

Inseriert wurde früher in Zeitungen. Daraufhin kam das Internet, dazu kamen Websites, worauf Firmen ihre Vakanzen mitteilten und kurz darauf Jobplattformen, mit ihren Suchabofunktionen, wie wir sie heute alle kennen.

Vor ein paar Jahren kamen die Sozialen Medien (SoMe) wie Facebook (FB), berufsbezogene soziale Netzwerke wie Xing und LinkedIn hinzu und je länger je mehr werden auch via Instagram gezielt neue Mitarbeitende gesucht.

Ein junger Mann aus der Generation Z – das sind diejenigen, die heute zw. 9 und 24 alt sind – hat an einem Referat gar den HR-Fachpersonen empfohlen, neue Lernende und junge Talente über TikTok und Snapchat zu suchen. Denn das sind die Plattformen, auf denen sich diese Zielgruppe vorwiegend aufhält. Dort, wo man sie findet und ansprechen kann.

Bei den SoMe können die Stelleninserate genau beim Zielpublikum platziert werden, dort wo sich die potentiellen neuen Mitarbeitenden im Netz aufhalten. Anhand des Alters, der Inhalte, die die Zielgruppe konsumiert, werden gezielt Stellenausschreibungen platziert.

Also auch ein achtsamer Umgang bei privater Nutzung von SoMe ist ratsam: Personaler machen sich im Netz schlau. Und falls man also auf FB Fotos geteilt hat, die einem nicht unbedingt vorteilhaft dastehen lassen, bitte die Einstellungen anpassen, dass der eigene Account nicht öffentlich sichtbar ist. Es muss bewusst sein, dass das Internet einem «nackt» macht, man Spuren hinterlässt, die nicht zu löschen sind und Profis ziemlich alles rausfinden können.

Und wegen diesen Daten, unseren Spuren, die im Netz hinterlassen werden, können Firmen eben auch ihre Stellen gezielt zuspüren.

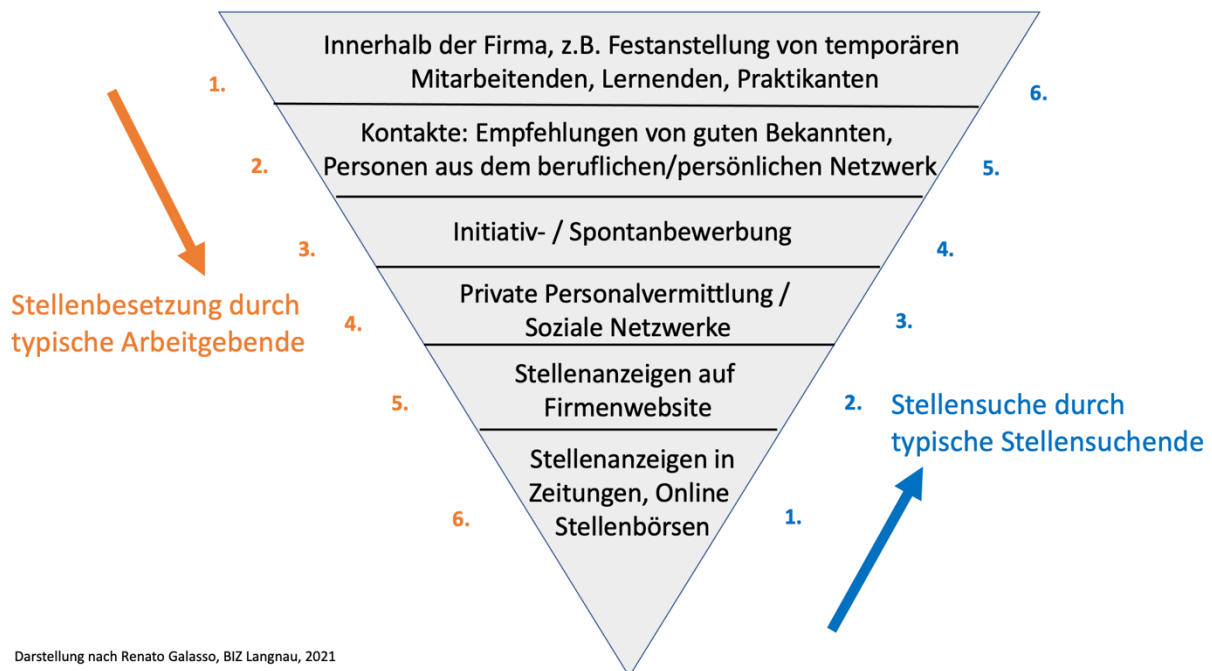
Es ist jedoch klar zu konkretisieren: V.a. grössere und fachspezifische Unternehmen/Abteilungen suchen heute mittels gezielten Marketingmassnahmen eher in den Sozialen Medien nach neuen Mitarbeitenden.

Und es betrifft vorderhand die MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik). Aktuell im Aufbau sind die Pflegeberufe, z.B. das Inselspital in Bern, das gezielt Inhalte über Instagram verbreitet und auch Stellen ausgeschrieben hat.

Bei handwerklichen Berufen gilt immer noch der persönliche Kontakt in der Firma, auf der Baustelle als wegweisend und zielführend.

Anrufen, nachfragen, Interesse zeigen, sich selber als Mensch, als potentielle*n Mitarbeiter*in zeigen.

Wege der Stellenfindung



- Erstes Fazit beim Betrachten der Darstellung: Stellensuchende verwenden, oder verschwenden gar zu viel Energie dort, wo Firmen gar keine Mitarbeitende mehr suchen bzw. diese zuletzt suchen – nämlich bei den Stellenanzeigen in Zeitungen oder auf Online Stellenbörsen.

7 von 10 Stellen werden heutzutage nicht ausgeschrieben. Die informellen Kanäle dominieren die Stellenbesetzung in der Schweiz. 2018 erfolgten 70% der Stellenwechsel über nicht ausgeschriebenene Stellen. Regional und je nach Branche ist dieser unterschiedlich ausgeprägt. Wir sprechen hier vom so genannten verdeckten Arbeitsmarkt.

- Zweites Fazit: Mein Netzwerk ist ausschlaggebend. Was früher verpönt war unter «Vitamin B», ist heute das Benzin im Motor. Die Babyboomer-Generation hatte bis zur ersten grossen Rezession Mitte der 70er Jahre freie Wahl, konnte sich ihre Stellen aussuchen, egal in welcher Branche. Leistung, Disziplin, Gehorsamkeit und Pflichtbewusstsein sind die prägenden Werte dieser Generation. So liegt es auf der Hand, dass ein neuer Job mit «Vitamin B», also mithilfe eines persönlichen Kontaktes zu erhalten, nicht den gelebten Werten entsprach, eher einem Versagen. Heute jedoch, ist «Vitamin B» nichts anderes als mein Netzwerk, meine sozialen Kontakte zu unterschiedlichen Leuten. Und wie wir anhand der Grafik sehen, ein zentraler Schlüssel für eine neue Stelle. Ich als Mensch soll sichtbar und spürbar sein. Das gelingt mir nur durch Kontakte knüpfen. Dann «bleibe ich hängen» und bin nicht ein langweiliges Motivationsschreiben unter vielen und gehe dadurch unter.
- Drittes Fazit: Grundsätzlich für eine zielführende Stellensuche sind gute Vorbereitung und der anschliessende persönliche Kontakt. Deshalb können auch Spontanbewerbungen zielführend sein. Vorbereitung, indem ich mich vorangehend über die Firma informiere. Über die Homepage, Rezensionen, Zeitungsartikel etc.

Am wichtigsten ist dann der Anruf in der Firma. Der persönliche Kontakt. Dass man bei der Firma anruft und Interesse zeigt, indem man bspw. nach der Firmenkultur fragt, was die Person, mit der man spricht, am meisten an der Firma schätzt. So wird man als interessierter Mensch, potentielle*r Mitarbeiter*in wahrgenommen und geht eben nicht als Motivationsschreiben unter vielen unter.

Was es zu den Motivationsschreiben noch zu sagen gibt: Bewerbungsschreiben bzw. Motivationsschreiben sollen individuell und selbstkritisch sein.

Und bitte nicht auflisten, was alles schon gemacht wurde. Dafür legt man ja den CV bei, worin alles ersichtlich ist. Viel eher die Soft-Skills nicht nur plakativ benennen, sondern anhand eines konkreten Beispiels aufzeigen, wie sich meine Teamfähigkeit, meine Empathie oder mein Integrationsvermögen zeigen. Was diese Eigenschaft für mich bedeutet, wie ich diese Fähigkeiten lebe. Selbstkritisch in Bezug auf noch fehlende Kompetenzen sein oder auch persönliche Eigenschaften offen benennen wie bspw. meine Introvertiertheit. Die aus dem Telefongespräch gewonnenen Informationen einfließen lassen. Echte Auseinandersetzung zeigen.

Und da sehen wir, dass ein bewusst und individuell verfasstes Motivationsschreiben / Bewerbungsschreiben nicht nur mit Copy/Paste und der Anpassung der Anrede gemacht ist. Qualität statt Quantität. Denn Personaler merken das, und auch Patrons von KMUs haben ein Gespür für wahrhaftiges Interesse.

Es stellt sich die Frage, wie lange es Motivationsschreiben noch geben wird. Auch hier wiederum verzichten eher grössere Firmen je länger je mehr auf diese Schreiben. Sie erachten es aufgrund der vielfach vorhandenen Eintönigkeit als wenig verwertbar und wollen für die Talente die zusätzliche Hürde eines Schreibens abbauen.

Doch wie gesagt, KMUs, die mögen die Bewerbungsschreiben noch ein wenig mehr, da gehört es oft noch zum bekannten Ablauf des Rekrutierungsprozesses. Und Bauchpinseln mag man in KMUs noch gerne.

Was braucht es in der Arbeitsintegration?

Digitalisierung ist ein gesellschaftliches Phänomen, das uns alle mittlerweile täglich umgibt. Doch für die Arbeitsintegration ist sie nicht zentral.

Die «grosse» Digitalisierung auf dem Stellenmarkt spielt sich wie oben genannt aktuell bei Fachspezialisten ab. Hierzu gehört ein kleiner Teil der Klientel, die in der Arbeitsintegration Unterstützung benötigt. Und dieser Teil ist meist in IT-Kenntnissen gut gewappnet und benötigt aus meiner Sicht vor allem Ressourcenarbeit, um die verschütteten Fähigkeiten freizuschäufeln und wieder an Selbstsicherheit zu gewinnen.

IT-Grund-Kenntnisse und Zugang zu Geräten

Vieles ist bereits digitalisiert, also von analoge in digitale Daten umgewandelt wie bspw. Bewerbungsdossiers bzw. Prozesse digitalisiert wie bspw. Jobsuche im Internet oder Termine per Mail vereinbaren.

Wenn wir andauernd von Digitalisierung sprechen, sollten wir auch gewährleisten, dass wir als Professionelle in erster Linie wissen, was verlangt wird und wie der Umgang damit geht. Wichtig ist, dass wir Professionellen auf dem Laufenden sind und wissen, wie man den Computer bedient, wie man sich im Internet bewegt, welche Plattformen, SoMe-Kanäle es gibt, wie man ein Dossier beim direkten Bewerben über eine Internetseite hoch lädt, wie LinkedIn

oder Instagram funktionieren etc. Und als zweites sind wir angehalten, unsere Klientel hinzuführen, selbständig Geräte und Plattformen bedienen zu können. Im Sinne von Empowerment, von der wir immerzu sprechen.

Natels, Smartphones, Zugang zu diesen Geräten haben so ziemlich alle mittlerweile. Unsere Klientel kann damit auch im Internet nach Stellen suchen. Via Smartphone Infos einholen geht. Eine Bewerbung ist damit aber noch nicht verfasst und gelayoutet. Und ja, viele Institutionen bieten Bewerbungsunterstützung und Computerarbeitsplätze an. Das ist schön und gut.

Doch sehe ich hierin zwei Mankos:

1) Wenn das in der Bewerbungsunterstützung oder im Computerkurs Erlernte nicht fortlaufend geübt wird, wird höchstwahrscheinlich vieles vergessen. Wenn nicht zuhause am Laptop geübt werden kann, wird eine in ITK unbewanderte Person kaum den Umgang mit Word oder anderen Programmen finden. Dann hätten wir uns aber auch direkt das Investieren der Kurskosten sparen können.

2) Damit die Kandidatin ihre Bewerbungen in der Bewerbungswerkstatt am Mittwochnachmittag im freien Zeitfenster von 15.30 Uhr bis 16.15 Uhr erledigen kann – ich weiss nicht, ob das ausreicht. Die ausgeschriebenen Stellen im Internet haben keine zeitliche Beschränkung resp. nur diese der Bewerbungsfrist. Und die endet womöglich am Tag vor dem Zeitfenster, in dem die Kandidatin den Zugang zu einem Computer hat und sich bewerben kann.

Darum sollte der Klientel meiner Meinung nach grundlegend Zugang zu digitalen Geräten gewährt werden. Dem muss die Sozialhilfe meiner Meinung nach künftig noch vermehrt Rechnung tragen. Ansonsten bieten RAVs und Institutionen der Arbeitsintegration Kurse an, die eben nicht nachhaltig sind. Meiner Meinung nach soll das Geld der Kurskosten dann lieber in individuelles Coaching investiert werden, um zumindest so eine Chance greifbarer zu machen.

Und klar: Nicht alle benötigen einen Laptop. Dies, weil sie nie den Umgang damit lernen werden. Weil es kognitiv, sprachlich nicht geht, oder weil sie den Zugang nicht finden werden. Der Zugang zu Laptops/Computer soll drum auch individuell und ohne grosse Bewilligungshürden möglich gemacht werden.

Deshalb sehe ich die Grundkompetenz im Umgang mit Geräten und ihren Anwendungen und den einfacheren Zugang zu digitalen Mitteln für heute und die kommenden 10-15 Jahre als die einzige Schnittmenge von Digitalisierung und Arbeitsintegration.

Die fortgeschrittene Digitalisierung im Rekrutierungsprozess mit künstlicher Intelligenz und von Robotern geführten Assessments ist, wenn dann, Zukunftsmusik, die noch in den Kinderschuhen steckt und zuerst in den erwähnten MINT-Berufen Einzug halten wird. Deshalb können wir als Professionelle momentan alles andere rund um Digitalisierung getrost zur Kenntnis nehmen – damit wir auf dem Laufenden sind, denn das müssen wir – doch in unserer Arbeit mit der Klientel die Energie lieber in zielführendere Themen reinstecken.

Individualisierte Beratung

Aus meiner Erfahrung zielführender ist der Ansatz der individualisierten Beratungen, Coachings, individuellere Abstimmung. Wo macht was, welche Intervention, welcher Kurs, welches Angebot Sinn? Und wo anerkennen wir, dass jemand einfach einer Tagesstruktur

nachgehen kann und das, das Möglichste ist, was die Person im Stande ist zu leisten? Dass dies im Sinne der Gegenleistung das Möglichste ist.

Und ja, ich weiss aus eigener Erfahrung, dass die Dossierbelastung z.T. hoch ist und man nicht Zeit hat, um individuell auf alle einzeln einzugehen. Doch Fakt ist auch, dass wir schlicht und einfach nicht alle reintegrieren können. Weshalb sich also nicht auf diejenigen konzentrieren, die einen greifbaren Anknüpfungspunkt mitbringen? Mit der ressourcenorientierten Grundhaltung wissen wir alle, dass grundsätzlich alle Personen Ressourcen mitbringen. Bei einigen bräuchte es jedoch erfahrungsgemäss eine zu hohe Investition, um im Sinne der Stellenfindung in nützlicher bzw. strukturell vorgegebener Zeit voranzukommen.

Individualisierte Unterstützung: Diejenigen, die resilient genug sind – Sie kennen es vielleicht aus eigener Erfahrung – diejenigen nehmen auch mal einen Job an, der ihnen nicht 100%ig entspricht, nicht der Traumjob ist. Doch ihre wirtschaftliche Situation bedingt ein Einkommen und sie wissen, dass ein nächster Wechsel möglich sein wird.

So werden diese Menschen auch bspw. eher weniger auf das RAV angewiesen sein und wenn, dann eine Stelle annehmen und ihren Weg wieder alleine gehen. Denn sie sind sich ihrer Selbstwirksamkeit aus der vorangegangenen Stelle noch gewiss, ihre Ressourcen noch aktiviert. Dort funktioniert die Prämisse «Den nächstbesten Job annehmen zu müssen» eher – weil sie eben wissen, dass sie wechseln können und die aktuelle Stelle nur eine Übergangslösung ist.

Bei Personen, die Sozialhilfe beziehen, Unterstützung benötigen, bei denen ist eine individualisierte Unterstützung m.E. unumgänglich. Sie sind aus Gründen nicht oder nicht mehr resilient, nicht mehr selbstbewusst und glauben nicht mehr an ihre Selbstwirksamkeit. Sie in eine x-beliebige, von aussen bzw. Expert*innensicht zumutbare Stelle zu verfügen scheint mir demnach wenig zielführend und nachhaltig. Weil sie nicht resilient genug sind, um in dieser «Überbrückungsstelle» durchzuhalten und eine für sie passende Anschlusslösung selber zu finden, die nachhaltig verfolgt werden kann. Bei unserer Klientel geht es nach teilweise Jahre der Stellenlosigkeit um viel mehr als nur einen Job. Oftmals geht es um Selbstidentität und um Daseinsberechtigung und Existenz im wahrsten Sinne des Wortes.

Drum wiederum, lieber individuell auf Qualität statt Quantität an Bewerbungen setzen. So generieren wir letztlich weniger administrativen Aufwand – für alle.

Und ja, ich bin mir bewusst, dass der institutionelle Auftrag mit einer individualisierten Beratung im Clinch steht. Dennoch bin ich der Überzeugung, dass wir mit dieser Haltung eher nachhaltige Erfolge mit der Klientel erzielen.

Netzwerk – das A&O

Wir haben gesehen, dass sich vernetzen, Kontakte knüpfen ein Erfolgsfaktor für eine neue Stelle sein kann.

Der Weg zum verdeckten Arbeitsmarkt ist eine Möglichkeit an eine neue Stelle zu gelangen. Persönliches Netzwerk: Familie, Vereine, Gemeinde, Kirche, Militär/Zivildienst

- Berufliches Netzwerk: Vorgesetzte, (ehemalige) Arbeitskolleg*innen, Projektgruppen, Dozierende
- Professionelles Netzwerk: Berufs- und Branchenverbände, BIZ, RAV – auch Sozialdienste (alle Sozialarbeitende/Coaches haben ein Netzwerk!)

Aufbau und Erweiterung des Netzwerkes

- Besuche von Vorträgen, Kongressen und Events
Teilnahme an Weiterbildungen, Kursen, Programmen,
- Firmenbesichtigungen
- Interviews mit Berufsleuten
- Schnuppern, Praktika
- Freiwilligenarbeit

Netzwerk von uns Professionellen: Und wie gerade beschrieben, so können und sollen auch wir Professionelle unser Netzwerk erweitern. So können wir uns als verlängertes Sprachrohr zugunsten unserer Klientel vernetzen und ihnen bestenfalls einen Türöffner sein.

Diese Arbeit ist mit viel «Klinken putzen» verbunden und mit vielen Anläufen. Doch auch unsere Netzwerkarbeit ist letztlich das Benzin im Motor unserer Arbeit.

Das Netzwerk unserer Klientel ist oftmals durch die Stellenlosigkeit weiter reduziert. Wir können nun nicht zaubern und ihnen ein Netzwerk anlegen. Das müssten sie selber können. Wir können die Klientel bspw. ermutigen, sich ehrenamtlich zu engagieren. Um so aus der oft bestehenden, sozialen Isolation herauszukommen und ihr Netzwerk zu re-aktivieren und auszubauen.

Auftrittskompetenzen ausbauen

Damit dies geschehen kann, gilt es in meinen Augen, die Klientel derweil in ihrer Auftrittskompetenz zu stärken. Wenn ich weiss, wie ich auftreten kann und wie ich wirke, dann gibt mir dies Sicherheit. Selbstsicherheit, die mir dann auch bei den Telefonanrufen bei den Firmen nützt. Auftrittskompetenz erlangen, das bedingt, dass geübt wird. Weshalb besuchen so viele Manager solche Kurse? Weil sie wissen, wie wichtig ein selbstsicheres Auftreten ist. Und glauben Sie mir, auch Manager üben, bis es sitzt.

Deshalb, Telefonanrufe üben, üben, üben. Mit einer Kandidatin haben wir einen Telefonanruf immer und immer wieder geübt und mit zwei, drei einfachen Körperübungen gegen die Nervosität, Boden unter den Füßen geschaffen. Eine Struktur in ihrem Anruf half ihr, sich zu orientieren (Grund des Anrufes, Fragen stellen und über sich erzählen – auch Stolpersteine (selbstkritisch und authentisch sein etc.)). Nach dem Telefonat mit einem potentiellen Arbeitgeber rief sie mich an und wirkte durchs Telefon hindurch mind. 10cm grösser, strahlte, stand in ihrer Energie. Das Telefonat beim Arbeitgeber verhalf uns schliesslich zu einem Vorstellungsgespräch.

Für die Stellensuche heisst das: Sich über Firmen informieren, die eine Vakanz ausgeschrieben haben oder bei denen man arbeiten möchte. Via Homepage, Google, Instagram, Facebook, Zeitungen, etc.

Dann anrufen. Auch wenn keine Vakanz ausgeschrieben ist. Interesse bekunden, spannende Firma, nachfragen wie der Groove / die Firmenkultur ist, die Stimmung im Team, was besonders Spass macht. Je persönlicher und menschlicher, desto besser.

Wieso also statt eines Bewerbungswerkstattangebotes nicht ein Auftrittskompetenzkurs lancieren?

Darin liegt meines Erachtens der Mehrwert. Hier müssen wir meiner Meinung nach ansetzen.

Weitere Faktoren

- Zugang zu Bildung, lebenslanges Lernen: Sich weiterbilden mit YouTube Tutorials, mit Lesen (Zeitungen, Bücher etc.). Denn auf viele Inhalte – Dokumente, Podcasts, Videos – kann man kostenlos im Netz zugreifen. Weitere Wissensvermittlung wird über Plattformen wie bspw. Udemy, Coursera zu günstigen Konditionen angeboten. Ein Kollege, ein Rekrutierer, beobachtet, dass Personen, die sich nicht aus- oder weiterbilden würden, auch an Vorstellungsgesprächen unflexibel im Kopf seien.
- Flexibilität: Denn wer flexibel bleibt, öffnet sich mehr Türen. Flexibel in Bezug auf Arbeitsweg, Std.-Lohn, Praktikum etc. Der Anspruch der Flexibilität ist bereits Alltag in den BIAS-Angeboten. Es verdeutlicht jedoch, dass nicht nur Stellensuchende der Sozialhilfe diese Flexibilität bringen müssen, sondern auch gut ausgebildete Fachleute. Auch sie müssen teilweise mit einem Praktikum starten, bevor es zu einer definitiven Anstellung kommen kann.

Worauf kommt es letztlich an?

Die digitalisierte Stellensuche ist ein Thema, doch wie wir gesehen haben momentan v.a. für spezialisierte Fachpersonen (v.a. MINT-Berufe) und mehrheitlich in Grossfirmen vorzufinden. Die CH ist ein KMU-Land, in dem die digitalisierte Suche nach Mitarbeitenden noch geringfügig verwendet wird. So oder so, der persönliche Kontakt wird letztlich immer noch höher gewichtet.

Darauf kommt es meines Erachtens letztlich in der Arbeitsintegration an

- Professionelle müssen bezüglich IT / digitale Themen auf dem Laufenden sein, die Klientel Zugang zu Geräten haben und einen minimalen Umgang mit den Geräten kennen
- Fokus auf eine individualisierte Beratung, Unterstützung
- Auftrittskompetenz aufbauen und stärken
- Telefonanrufe tätigen, persönliche Kontakte angehen
- Netzwerk knüpfen, ausbauen – dies gilt für Professionelle und Klientel
- Üben, üben, üben: in Coachinggesprächen, in BIAS-Einsätzen, im Alltag

Denn: Es ist und bleibt vorderhand ein People Business. Unternehmen docken dort an, wo sie den Menschen wahrnehmen. Unsere Klientel kann sich auf der einen Seite sichtbar und bemerkbar machen und wir als Professionelle können auf der anderen Seite in den persönlichen Kontakt mit den Firmen als Türöffner auftreten. Unternehmen wollen trotz allen digitalen Abläufen mit Menschen zu tun haben.