

## Der Schlüssel zur Mitarbeiterbindung

# Standortbestimmung und Laufbahncoaching im Fokus

Die berufliche Standortbestimmung sowie das Laufbahncoaching sind zwei Möglichkeiten, mit welchen Unternehmen ihre Mitarbeitenden in der beruflichen Entwicklung unterstützen können. Gleichzeitig können sie so wertvolle Talente an sich binden. Es sind zwei unterschiedliche Konzepte, welche unabhängig voneinander oder aufeinander abgestimmt umgesetzt werden können.

Von Regula von Arx und Daniela Perron

### Inhalt einer beruflichen Standortbestimmung

Eine berufliche Standortbestimmung ist ein bewusstes Innehalten im Verlauf der Karriere. Ziel ist es, herauszufinden, ob die eingeschlagene berufliche Ausrichtung noch stimmt. Das Bedürfnis nach einer Standortbestimmung entsteht häufig im mittleren Lebensalter.

Mittels einer gezielten Analyse der aktuellen Funktion und Aufgabe sollen die eigenen Stärken und Schwächen identifiziert werden. Dabei entsteht Raum, um zukünftige Ziele zu überdenken und zu definieren und sich Gedanken zu machen, ob man noch auf dem richtigen Weg ist und ob Anpassungen und Veränderungen erforderlich sind, um die persönliche Zufriedenheit zu erhöhen.

### Inhalt eines Laufbahncoachings im betrieblichen Kontext

Ein Laufbahncoaching bezieht sich auf den Prozess, bei dem ein Laufbahncoach die Mitarbeitenden bei der Identifizierung, Entwicklung und Verwirklichung ihrer beruflichen Ziele unterstützt. Das Coaching konzentriert sich auf die individuellen Bedürfnisse und Ziele der Person und hilft ihr dabei, ihre berufliche Vision zu klären, Hindernisse zu überwinden, Strategien zu entwickeln und die Umsetzung in Angriff zu nehmen.

Eine Standortbestimmung dient idealerweise als Ausgangslage für ein darauffolgendes Laufbahncoaching, indem sie den Bedarf an Veränderungen oder

Anpassungen identifiziert, und das darauffolgende Coaching unterstützt den Prozess der Zielformulierung und deren Umsetzung.

### Welche Mehrwerte werden für Mitarbeitende geschaffen?

- 1. Selbstreflexion:** Während einer Standortbestimmung setzen sich Mitarbeitende intensiv mit ihren Stärken, Schwächen, Interessen und Zielen auseinander. Diese Selbstreflexion führt zu einem tieferen Verständnis der eigenen Persönlichkeit, Fähigkeiten und Potenziale.
- 2. Karriereplanung und berufliche Entwicklung:** Durch eine Standortbestimmung erhält der Mitarbeitende Klarheit über seine beruflichen Ziele und erarbeitet einen Massnahmenplan

zur persönlichen Weiterentwicklung und zukünftigen Karriereplanung. Dabei ist es das Ziel, Stärken weiter auszubauen und weitere Fähigkeiten zu entwickeln, welche für die gewünschte berufliche Laufbahn relevant sind.

- 3. Persönliches Wachstum:** Eine Standortbestimmung eröffnet dem Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich persönlich weiterzuentwickeln, seine Potenziale auszuschöpfen und dadurch ein erfülltes (Berufs-)Leben zu führen.
- 4. Steigerung der Motivation:** Können Mitarbeitende ihre Stärken, Fähigkeiten und Interessen in Einklang mit ihrem beruflichen Umfeld bringen, steigert dies die Motivation und persönliche Zufriedenheit.
- 5. Erfolgreicher Umgang mit zukünftigen (betrieblichen) Veränderungen:** Eine Standortbestimmung kann

### PRAXISBEISPIEL

Christian, 47, welcher seit 15 Jahren als Partner in einer IT-Firma tätig ist, spürt, dass er «ansteht» und sich an Ort und Stelle bewegt. Will er bis zur Pensionierung in diesem Umfeld tätig sein? Fragen wie «In welchem anderen Umfeld kann ich meine Kompetenzen einbringen, und welche spannenden Stellen gibt es sonst noch?» beschäftigen ihn. In einer Standortbestimmung setzt er sich intensiv mit seinen Talenten und Stärken auseinander. Welche Kompetenzen hat er sich im Verlauf seiner Karriere angeeignet? Was macht ihm Freude? Welche Tätigkeiten versetzen ihn in einen Flow-Zustand? Während seines Mathematik-Studiums hat er oftmals Nachhilfeunterricht gegeben, was ihm stets Spass gemacht hat. Zudem interessieren ihn der Bergsport und die Politik. Gemeinsam recherchieren wir in diesen drei Bereichen und schauen, welche Anforderungen notwendig sind, um allenfalls einen Umstieg zu wagen. Es werden Zielfirmenlisten erstellt, Ausbildungen evaluiert und das Netzwerk aktiviert. Er führt zahlreiche Gespräche und spürt, dass ihn die Tätigkeit als Lehrer an einem Gymnasium begeistert. Er trifft Menschen, welche eine Umschulung im höheren Alter absolviert haben, schaut sich Schulen und Lehrgänge an, welche den Quereinstieg zum Gymnasiallehrer ermöglichen, und entscheidet sich letztendlich, diesen Weg zu gehen. Heute ist er glücklich, dass er die Komfortzone verlassen und den Neubeginn gewagt hat. Die Tätigkeit als Mathematik-lehrer an einer Kantonsschule erfüllt ihn sehr.

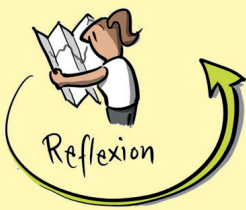

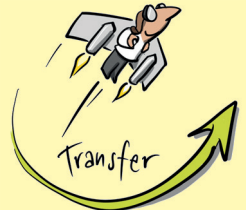
helfen, sich auf Veränderungen und neue Herausforderungen im Unternehmen und in der Berufswelt einzustellen und wenn nötig alternative Karrierewege zu erkunden und anzugehen. Dies stärkt das Selbstvertrauen und öffnet das Blickfeld für neue Möglichkeiten und Chancen innerhalb und ausserhalb der Firma.

### Mit aktivem Karrieremanagement Talente halten und entwickeln

Unternehmen profitieren genauso davon, wenn sie ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit zu Standortbestimmungen und Laufbahnplanungen anbieten und diese in der Personalentwicklung bewusst verankern. Nebst der Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung kann eine höhere Produktivität und Effizienz erreicht werden, indem Mitarbeitende ihre Stärken gezielt einbringen sowie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse verbessern – und in ihrem Arbeitsbereich umsetzen. Talente können identifiziert und gefördert werden, was eine strukturierte Nachfolgeplanungen ermöglicht und damit zur langfristigen Stabilität und Erfolgssicherung des Unternehmens beiträgt.

Mit einem Angebot von Standortbestimmungen und Laufbahncoachings können Sie als Unternehmen eine positive Unternehmenskultur fördern, indem sich Mitarbeitende stetig weiterentwickeln, ihre Talente einbringen können und im Berufsalltag engagiert und zufrieden sind. Dadurch gewinnt Ihr Arbeitgeberimage an Attraktivität, was für das Suchen, Gewinnen und Binden von zukünftigen Talenten von grosser Wichtigkeit ist.

Folgende drei Phasen ergeben Sinn in einem Laufbahncoaching:

 <p><b>Analyse sowie Interessen und Fähigkeiten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Klärung der Erwartungen und persönlichen Zielsetzungen</li> <li>• Analyse der Persönlichkeitsstruktur</li> <li>• Beruflicher Rückblick und Erfolge</li> <li>• Interessen, Motivation, Kompetenzen</li> <li>• Talente und Potenziale</li> <li>• Ressourcen, Einstellungen, Werte und Wünsche, Spass und Freude</li> </ul> <p><b>Ergebnis:</b> Ganzheitliche Analyse der beruflichen Vergangenheit</p>	 <p><b>Prüfen von Optionen, Festlegen von Zielen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perspektivenwechsel sowie Entwicklung und Festlegung der beruflichen und persönlichen Ziele</li> <li>• Selbstmanagement und Work-Life-Balance</li> <li>• Weiterbildungsmöglichkeiten</li> <li>• Arbeitsmarktsituation</li> <li>• Zielformulierung</li> </ul> <p><b>Ergebnis:</b> Planungsgrundlage, um die gewonnenen Erkenntnisse in die Realität umzusetzen</p>	 <p><b>Erarbeiten der Umsetzungsstrategie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Integration allfälliger Barrieren und Hindernisse</li> <li>• Umsetzungsplan</li> <li>• Überarbeitung der Bewerbungsunterlagen</li> <li>• Definition persönlicher Laufbahnziele und konkrete nächste Schritte</li> </ul> <p><b>Ergebnis:</b> Massnahmenplan für eine nachhaltige Umsetzung der beruflichen Ziele</p>
---	--	--

Das Praxisbeispiel (siehe Box) zeigt, dass es nicht zu spät ist, neu anzufangen. Wenn man für etwas brennt und dies erreichen will, kann man dies oft auch trotz Hindernissen schaffen. Der Freude nachzugehen, ist stets ein gutes Rezept, denn da steckt Energie drin. Selbstverständlich ist ein Neubeginn immer mit dem Verlassen der Komfortzone verbunden. Dies kann Angst machen, da vom Träumen allein noch keine Rechnungen bezahlt werden. Oftmals lohnt es sich jedoch, auf das Bauchgefühl zu hören. Neugierig und offen für Veränderungen zu bleiben, ist eine wichtige Haltung, welche angesichts der rasanten Entwicklung in der heutigen

Arbeitswelt erforderlich ist. Oder mit den Worten von Mahatma Gandhi ausgedrückt: *«Wenn du etwas wagst, wächst dein Mut, wenn du zögerst, deine Angst.»*



**Regula von Arx** und **Daniela Perron** verfügen über langjährige HR- und Coaching-Erfahrung und begleiten mit Herzblut Menschen auf dem Weg der beruflichen Neuorientierung.



## So erhalten Sie mehr Bewerbungen auf Ihre Stellenanzeigen!

Nutzen Sie das Know-how von jobchannel, um Fachkräfte für Ihr Unternehmen zu gewinnen! In unserem Artikel erfahren Sie, wie Sie mit ein paar einfachen Tricks die Anzahl Bewerbungen auf Ihre Stellenanzeigen massiv steigern können.

