DIE BERUFLICH RICHTIGE PLATZIERUNG WIRD IMMER WICHTIGER

Interview mit Jasmin Biermann-Gässler, Jahrgang 1978, Diplom-Betriebswirtin, gründete 2004 ihr eigenes Unternehmen biema. Ihre Mission:

Menschen beim Start, bei der Festigung, Entwicklung und/oder Veränderung im Berufsleben bestmöglich zu unterstützen und Unternehmen zu helfen, ihre Mitarbeiter so zu platzieren, dass diese ihr volles Potential ausschöpfen können.

Seit mehr als 13 Jahren unterstützt Biermann-Gässler mit ihrem Kompetenzteam von mittlerweile über 30 Mitarbeitern an vier Standorten jährlich über 800 Klienten und Firmenkunden.
Die Veränderungen des Arbeitsmarktes machen die Frage nach der beruflich richtigen Platzierung immer wichtiger - für beide Seiten: Unternehmen wie Privatpersonen. Als Inhaberin und Geschäftsführerin von biema, einer der besten Placement Agenturen Deutschlands, ist Biermann-Gässler zu diesem Thema eine gefragte Ansprechpartnerin in der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg bis hin zum Bodensee.

Frage: Frau Biermann-Gässler, Sie sind Inhaberin der Placement-Agentur biema. Was bedeutet „Placement" in diesem Zusammenhang, womit beschäftigen Sie sich?

„Das werde ich öfter gefragt. Bei biema geht es um die beruflich richtige Platzierung. Viele der Kunden, die zu uns kommen sind mit ihrer beruflichen Situation unzufrieden, möchten oder müssen etwas Neues machen, wissen aber oft nicht, was wirklich zu ihnen passt bzw. welche Möglichkeiten der Arbeitsmarkt momentan bietet. Dabei umfasst die Zielgruppe Menschen jeden Alters und jeder Position, vom Schüler bis hin zum Manager, von jung bis alt. Genauso gehören aber auch Unternehmen zu unseren Kunden, die ihren Mitarbeitern ein berufsbegleitendes Coaching ermöglichen, welches hilft, deren Potentiale zu entfalten und deren Arbeitszufriedenheit zu steigern. Dadurch binden sie Mitarbeiter und reduzieren massiv ihre Personal-Fluktuationskosten.

Berufseinstieg

Bei Schülerinnen und Schülern geht es meist darum, heraus zu finden, was zu ihnen passt, sprich, welcher Beruf für sie geeignet ist. In diesem Fall wird zunächst ein zertifiziertes Eignungsfeststellungsverfahren angewandt, welchem ein professionelles Feedback-Gespräch folgt. In diesem erfahren sie, welche Berufe zu ihnen passen und welche Stärken sie haben. Dies hilft dabei, zu erkennen, welche Berufsausbildung oder welches Studium geeignet ist, welche Wege eingeschlagen werden können und welche Voraussetzungen erfüllt werden müssen.

Raus aus der Arbeitslosigkeit

Eine andere Zielgruppe sind Menschen, die arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Bei diesen Menschen ist es wichtig, sie dabei zu unterstützen, schnell eine neue Arbeitsstelle zu finden.

Allerdings haben viele dieser Klienten schlechte Erfahrungen gemacht, haben vielleicht eine berufliche Trennung zu verarbeiten oder sonstige Belastungen zu verkraften. Manche sind bereits seit längerem arbeitslos und finden keine neue Arbeit. Hier ist es wichtig, herauszufinden, woran das liegt. Jetzt kommt unser Kompetenzteam ins Spiel. Wer bin ich? Was kann ich? Was will ich? Das wird gemeinsam mit dem Klienten erarbeitet, Kompetenzen und tatsächliche Motive werden sichtbar gemacht und fliessen authentisch in die Bewerbungsunterlagen ein. Das ganze wird dann noch auf die gewünschte Stelle angepasst und schon steigen die Chancen auf eine Einladung zum Bewerbungsgespräch enorm. Gerade bei älteren Klienten kommt es zudem oft vor, dass diese denken, aufgrund ihres Alters wolle sie keiner mehr. Diesen Menschen zeigen wir, dass dies nicht der

Jasmin Biermann-Gässler. Unternehmerin und Inhaberin der Placement-Agentur biema erklärt, warum die „beruflich richtige Platzierung" immer wichtiger wird.

Fall sein muss und sich aus ihrer Situation viele Chancen ergeben können. Natürlich helfen wir den Klienten im Anschluss dabei, diese Optionen zu finden und sie zu nutzen.

BETTER- & BESTPLACEMENT

Unterstützt dabei, gesund und zufrieden ihre Arbeit zu leisten und ihr Karrierepotential voll auszuschöpfen.

Auf zu neuen Ufern

Und dann gibt es da auch noch die Gruppe der Menschen, die sagen: "Die Arbeit, der ich derzeit nachgehe, möchte oder kann ich die nächsten Jahre nicht weiter machen". Diese Klienten wollen etwas anderes, etwas Neues beginnen und sind auf der Suche nach Alternativen oder wollen einfach nur wissen, wie sie ihre Beschäftigungsfähigkeit im Zeitalter der Digitalisierung aufrecht erhalten können. Bei ihnen geht es um eine berufliche Um- oder Neuorientierung. Nicht immer ist dies mit einem Wechsel des Arbeitgebers verbunden. Viele finden ihren Arbeitgeber gut, wollen bei diesem bleiben, aber stellen fest, dass physische oder psychische Probleme sowie Anforderungen, die in Zukunft an einen selbst gestellt werden, eine Änderung notwendig machen. Hier sind wir dann im Bereich des Präventiv-Coachings, bei welchem danach geschaut wird, was zum einen der Klient seinerseits verändern kann und muss und zum anderen, was von Unternehmerseite gemacht werden kann.

Unternehmenskunden

Auf der anderen Seite gibt es aber auch die Gruppe der Unternehmen. Diese müssen sich vielleicht von Mitarbeitern trennen. Das ist in der Regel ein für beide Seiten schwerer Prozess – sowohl für den Betrieb, als auch für die betroffenen Mitarbeiter. Hier können wir zum einen bei den Trennungsgesprächen unterstützen und zum anderen die Mitarbeiter an die Hand nehmen und ihnen bei der nun notwendigen Suche nach einer neuen Arbeitsstelle helfen. Damit ist beiden Seiten geholfen. Dem Unternehmen, das seine Mitarbeiter nicht im Stich lassen will und den Arbeitnehmern, die nicht alleine da stehen. Zudem nehmen auch die im Betrieb verbleibenden Kollegen, das proaktive Handeln des Arbeitgebers wahr und sehen, wie sich die Firma - trotz allem - für ihre Mitarbeiter einsetzt.

Internes Placement

Zudem gibt es die Situation, dass Betriebe ihren Mitarbeitern Perspektiven bieten, sie optimal im Unternehmen platzieren möchten, sich aber nicht ganz sicher sind, ob die personelle Entscheidung gut oder richtig ist. Auch in solchen Fällen stehen wir unterstützend zur Seite und finden für alle Beteiligten die beste Lösung.

Öffentliche Einrichtungen

Des Weiteren sind, neben den Privat- und Firmenkunden, öffentliche Einrichtungen wie die Bundesagentur für Arbeit, das Jobcenter oder die Rentenversicherung an unserer Arbeit interessiert, da wir Menschen, die von Arbeitslosigkeit oder Krankheit bedroht bzw. betroffen sind, bei der Reintegration ins Berufsleben unterstützen.

Placement ist ein weites Feld. Doch die einzelnen Bereiche, die dazu gehören, können begrifflich etwas konkretisiert werden. In Bezug auf Menschen, die sich noch nicht oder nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis befinden, sprechen wir von **„In- und Replacement"**. Bei Personen, die von einer Kündigung bedroht sind, bereits eine Kündigung von ihrem Unternehmen erhalten haben oder selbst vorhaben zu kündigen, geht es um das sogenannte **„Out- oder Newplacement"**. Und der dritte Sektor, bei dem es um Menschen geht, die sich noch in Anstellung befinden, aber entweder eine andere Position im Betrieb anstreben oder sich innerhalb ihrer Position optimieren möchten, ist die Rede vom „**Better- bzw. Bestplacement**"."

IN- & REPLACEMENT

Unterstützt dabei, den passenden Arbeits-, Ausbildungs- oder Studienplatz zu finden und sich im Berufsleben (wieder) zu integrieren.

Frage: Sie haben gerade erklärt, was eine Placement-Agentur macht, was mit Placement gemeint ist und was unter beruflicher Platzierung zu verstehen ist. Gibt es bestimmte Probleme oder Problemstellungen, die Personen sowie Unternehmen dazu veranlassen, zu Ihnen zu kommen und Ihre Dienste in Anspruch zu nehmen?

„Lassen Sie mich mit ein paar Begrifflichkeiten beginnen, die uns derzeit fast überall begegnen: Fachkräftemangel, demographischer Wandel, Digitalisierung, Stress, Burnout, betriebliches Gesundheitsmanagement, Industrie 4.0 oder auch Gesellschaft 4.0 sowie Generation Y und Generation Z. Immer wieder hört man davon, doch was bedeutet das? In der Gesamtheit betrachtet, stellen all diese Begriffe eine Herausforderung an Menschen und Unternehmen dar.

Better- und Bestplacement

Die Gesellschaft setzt sich aus immer mehr älteren und immer weniger jüngeren Menschen zusammen, dies führt dazu, dass Unternehmen einen Rückgang von Bewerbungen zu verzeichnen haben und sich zudem die Qualifikationsprofile der Bewerber verändern. Ein weiterer Punkt, mit dem sich Firmen beschäftigen müssen, ist das zunehmend höhere Alter der gesamten Belegschaft. Die seit mehreren Jahren geringe Arbeitslosigkeit fördert sogar gewissermaßen den Fachkräftemangel, da kaum ein Markt vorhanden ist, auf dem neue Mitarbeiter gefunden werden können. Das wiederum bedeutet, dass, egal ob aktiv oder passiv, ein Abwerbungsprozess in Gang kommt, dem die Betriebe entgegenwirken wollen, um die eigenen Mitarbeiter zu halten. Hier kann Placement – um auf den Punkt zurück zu kommen – dabei helfen, dass eine Mitarbeiterbindung gut funktioniert. Ein Unternehmen muss wissen, was die einzelnen Mitarbeiter zum einen können und was sie zum anderen wollen. Über welche Fähigkeiten und Kompetenzen verfügen meine Mitarbeiter, welche Motive und Ziele verfolgen sie? Das ist wichtig zu wissen. Es ist sowohl relevant, dass ein Mitarbeiter das, was er macht, gerne macht, als auch, dass er es wirklich kann. Hier sollte ein Betrieb unbedingt genau hinschauen, um gegebenenfalls durch Weiterbildungen oder andere Aufgabenverteilungen den Mitarbeitern gerecht zu werden und sie dadurch daran zu hindern, über einen Jobwechsel überhaupt erst nachzudenken. Ein wichtiger Begriff in diesem Zusammenhang ist der „Reifegrad". Sind Mitarbeiter richtig platziert, bringen sie den besten Einsatz mit höchstem Engagement und letztlich dem besten Erfolg. Dies spielt vor allem im Bereich „Better- und Best-Placement" eine bedeutende Rolle. Unternehmen werden künftig nur wettbewerbsfähig bleiben (können), wenn sie sich mit den Herausforderungen der neuen Arbeitswelt 2030 beschäftigen und in Anlehnung daran ihr Personal optimal vorbereiten.

Out- und Newplacement

Doch auch im Bereich des „Out- oder Newplacements" ist Platzierung von großer Relevanz. Oft finden gute Leute aufgrund kleiner Fehler im Lebenslauf oder Anschreiben nicht sofort eine (neue) passende Stelle. Dem können wir entgegenwirken, indem die Unterlagen überprüft und korrigiert werden, um möglichst zeitnah an potentielle (neue) Arbeitgeber versendet zu werden und auf diese Weise einer längeren Phase der Arbeitslosigkeit vorzubeugen. Denn es ist bekannt, je länger eine Person arbeitslos ist, desto schwieriger wird es, erneut in Arbeit zu kommen, da das Selbstvertrauen fast zusehends mit jedem Tag etwas mehr schwindet und schließlich, teils mühsam, wieder aufgebaut werden muss. Hier geht es dann darum, bewusst zu machen: Wer bin ich? Was kann ich? Wo will ich hin?

Eine Kündigung, nach Jahren oder gar Jahrzehnten, ist immer ein Schock für den Betroffenen. Dieser Schock muss erst einmal bewältigt werden. Dabei hilft es, zu wissen, dass da jemand ist, der einen unterstützt und einem zeigt, dass dies auch ein neuer Weg sein kann. Am wichtigsten ist jedoch wirklich die persönliche Unterstützung, eine Person zu haben, die einem hilft, zu erkennen, wer man ist, was man kann, was man will, welchen Wert man (als Arbeitnehmer) hat und wie es weitergehen kann.

Aus Sicht der Unternehmen ist es beim „Out- und Newplacement" wiederum wichtig, eine Trennung sozialverträglich zu vollziehen. Nicht nur dem Mitarbeiter eventuell einen Karriereberater zur Seite zu stellen, sondern eine Person, die wirklich unterstützt und begleitet. Dabei sollten sich Betriebe auch fragen, was mit den Mitarbeitern passiert, die im Unternehmen bleiben, die Kollegen oder Freunde verlieren. Wie geht es denen? Welche Stimmung löst das aus? Wie kommt die Trennung bei diesen Menschen an? Was denken sie jetzt über den Betrieb? Hier kann ein Unternehmen punkten, wenn es sagen kann, ich habe mich ordentlich getrennt. Denn auch der Entlassene wird draußen mit Menschen über die Trennung sprechen und wer weiß, vielleicht ist sein Gegenüber ein potentieller neuer Mitarbeiter von

OUT- & NEWPLACEMENT

Unterstützt dabei, in einem anderen Unternehmen den richtigen Arbeitsplatz und/oder Alternativen zu finden.

morgen. Da wäre es gut, wenn der ehemalige Mitarbeiter trotz allem positiv über den ehemaligen Arbeitgeber spricht.

In- und Replacement

Diesen Fragen kommt auch im Bereich des „In- und Replacements" eine enorme Bedeutung zu. An dieser Stelle helfen wir Menschen, die entweder bereits arbeitslos sind oder gerade erst in den Beruf einsteigen, ihr vollständiges Profil zu erfassen. Anhand dieser Erkenntnisse werden dann Firmen gesucht, die zum jeweiligen Profil passen. Dabei hilft uns natürlich, dass wir, aufgrund jahrelanger Erfahrung und Tätigkeit – vor allem im süddeutschen Raum, vom Schwarzwald-Baar-Kreis bis hin zum Bodensee – Beziehungen zu vielen Unternehmen aufgebaut haben und wissen, was welcher Betrieb sucht. Wir kennen die Seite der Klienten, der Menschen die zu uns kommen, wissen was sie suchen und wünschen und kennen eben auch die Seite der Kunden, der Unternehmen. Damit sind wir in der Position dem jeweils Suchenden das zu vermitteln, was er braucht und sich wünscht.

Ein ebenfalls wichtiger Faktor in Bezug auf den Arbeitsmarkt ist heutzutage das „Networking". Dies findet sowohl im direkten Umfeld einer Person oder eines Unternehmens, aber auch in der digitalen Welt statt. Ob Familie, Freundeskreis, Xing, Facebook oder sonst eine Plattform. Überall können Arbeitgeber wie Arbeitnehmer sich präsentieren. Es ist sogar wichtig, dies zu machen, jedoch sollte die Art und Weise beachtet werden und stimmen. Und dabei helfen wir."

Frage: Sie haben eben das Internet angesprochen. Welche Rolle spielt dieses Medium in diesem Zusammenhang, welche Bedeutung kommt ihm zu?

„Wie relevant das Internet heutzutage ist, ist vermutlich den meisten Unternehmen und Privatpersonen bewusst. Dennoch möchte ich an dieser Stelle explizit auf Arbeitgeberplattformen wie beispielsweise 'kununu' hinweisen. Hier haben Mitarbeiter, egal ob ehemalige oder aktive, die Möglichkeit, den Arbeitgeber zu bewerten. Das Unternehmen ist natürlich daran interessiert, gut bewertet zu werden. Daher ist es von Vorteil, wenn der Betrieb von Anfang an das Bestmögliche getan hat, um seine Mitarbeiter richtig zu platzieren bzw., sollte es zu einer Trennung gekommen sein, diese professionell und gut über die Bühne gebracht hat. Die richtige Platzierung von Mitarbeitern beginnt im Normalfall bereits vor der Vertragsunterzeichnung und setzt sich kontinuierlich fort. Vom Vorstellungsgespräch über die On-Boarding-Phase, über die Einarbeitung und dann während der gesamten Beschäftigungsphase ist es enorm wichtig, möglichst alles richtig zu machen. Dabei schadet es nicht, ab und an auf den Mitarbeiter zuzugehen und ihn vielleicht mit einem kleinen Präsent am ersten Arbeitstag zu empfangen oder ihm berufliche Perspektiven zu bieten, denn Stillstand ist nicht gut. Das, worum es bei der beruflichen Entwicklung geht – und gehen sollte – ist, dass alle Beteiligten sagen können:

Beruflich richtig platziert!"

Weitere Info: http://www.biema.de/

Das Interview wurde geführt von Monika Uebele

HINTERGRUND

Gegründet wurde das Unternehmen 2004 von Jasmin Biermann-Gässler, die es bis heute führt. Nach erfolgreichem Diplomabschluss als Betriebswirtin (FH) für Human Ressource Management war sie erst stellvertretende Geschäftsleiterin einer großen Baumarktkette, bevor sie selbst Unternehmerin wurde.
Als Business- und Mentalcoach (IHK), Innovationstrainerin (STZ) und Profilerin (GEVA) berät und coacht sie mit ihrem Kompetenzteam seitdem individuell, nachhaltig und vor allem erfolgreich an mehreren Standorten in der Region.
Mit ihrem Team aus festen und freien Mitarbeitern mit langjähriger Berufserfahrung führt sie – von der Führungskraft bis zum Berufseinsteiger – Menschen in jeder Lebenslage zum Erfolg. Ihr Motto, in Anlehnung an Ralph Waldo Emerson: „Was ein Mensch braucht, ist jemand, der ihm hilft, das zu tun, wozu er fähig und willens ist."

Als Speaker, Coach und Dozentin ist sie seit 1999 für Bildungseinrichtungen, Hochschulen, Kammern, Verbände, Unternehmen und öffentliche Einrichtungen tätig.

Für Ihre Tätigkeit wurden sie und ihr Team bereits mehrfach ausgezeichnet.
biema ist als zertifiziertes Beratungsunternehmen bundesweit anerkannt.

EGAL WOHER MAN KOMMT,

BEI BIEMA STEHT IMMER DER MENSCH IM MITTELPUNKT