

**05.01.2015**

## **Pressemitteilung**

### **Der Karriereexperten-Trend-Check 2015**

#### **2015 - Jahr des beruflichen Lernens**

**Hamburg.** Was hat sich verändert, was blieb gleich und was erwartet uns noch im Karrierebereich? Karriereexperten.com, ein Netzwerk erfahrener Coachs und Karriereberater, gegründet von Svenja Hofert, wirft den Blick nach vorn und schaut, welche Entwicklungen und Trends für 2015 abzusehen sind. Dabei kommen Themen wie Arbeitsmarkt, Bildung und Karriere, Recruiting, Gesundheit und Führung auf den Prüfstand. Eines steht fest, so Karriereberater Lars Hahn: „2015 wird das Jahr des beruflichen Lernens.“

Im Folgenden finden Sie Trends zu verschiedenen karriere- und berufsrelevanten Trends für 2015:

- Trend zur selbstinitiierten Weiterbildung
- Trend zum Wandel der Arbeitskultur
- Trend zur dialogorientierten Führung auf Augenhöhe
- Trend zur persönlichen Karriere
- Trend zum innovativen Gründen
- Trend zum lockeren Vorstellungsgespräch
- Trend zur Einforderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Trend zur stärkeren Gesundheitsförderung

#### **Trend zur selbstinitiierten Weiterbildung**

Warum 2015 das Jahr des Lernens wird erklärt Karriereexperte für Weiterbildung Lars Hahn: „Auch wenn viele von Fachkräftemangel reden, muss der einzelne Berufstätige sich auf dem aktuellen Stand seines Berufsfelds halten, damit er mit dem rasanten Fortschritt der Arbeitswelt Schritt halten kann.“

Dabei ist es ganz gleich, ob es um fachliche Qualifikationen oder Soft-Skills geht, denn Weiterbildung hat 2015 einen hohen Stellenwert. „Immer wichtiger wird dabei das „Lernen lernen“, die Fähigkeit, sich selbst neues Wissen anzueignen.“, so Lars Hahn.

#### **Trend zum Wandel der Arbeitskultur**

„Das Thema 2015 werden Kompetenzen für eine neue Führung sein“ sagt Svenja Hofert, Karrierecoach aus Hamburg. Dieses Thema hat zwei wesentliche Aspekte.

1. **Innovation** - Manager müssen Innovationen freisetzen können. In einer Welt, in der es immer mehr darauf ankommt, dem Wettbewerber eine Nasenlänge voraus zu sein und sich Neues ganz schnell entwickelt, brauchen Unternehmen ganz andere Charaktere und Eigenschaften als

früher. Es geht darum, in der Komplexität auch ohne die alten Planungstools erfolgreich zu sein. Zielsetzung killt Kreativität. „Doch die, die derzeit Manager sind, arbeiten immer noch mit strikten Zielvorgaben. Messbarkeit steht noch im Vordergrund.“ resümiert Svenja Hofert.

2. **Motivation** - Eine wichtige Kompetenz von Managern wird es sein, intrinsische Schaffensfreude freizusetzen. „Meine Umfrage Worklifestyle, an der bisher rund 500 Personen teilgenommen haben, hat ergeben, dass die meisten durch Ziele- und Ergebnismessung abgeschreckt sind.“ so Svenja Hofert. Viele Menschen wollen heute schon flexibel arbeiten, etwas Sinnvolles tun - Kreativität entfalten, ohne auf die Uhr zu gucken. „Und das passt mit dem derzeitigen Führungsstil einfach nicht zusammen. Sicher wird das Jahr 2015 nicht reichen, aber es wird ein wichtiges Jahr für die Transformation der Manager.“ erklärt Svenja Hofert.

## **Trend zur dialogorientierten Führung auf Augenhöhe**

„Die Zeit der Patriarchen ist endgültig vorbei, das Denken in Hierarchien ist längst überholt. Und dort, wo es noch nicht ganz angekommen ist, wird sich dieser Trend 2015 nicht mehr aufhalten lassen.“, sagt Natalie Schnack, Sichtbarkeitscoach aus Hamburg. Die Karriere- und Führungsexpertin Barbara Simonsen stellt fest: „Führung wird sich immer mehr nach den unterschiedlichen Generationen richten und eine lebensphasenorientierte Personalpolitik betreiben.“ Dies bedeutet für die zukünftige Personalführung, sich stärker an den Interessen der Mitarbeiter zu orientieren. Die individuellen Lebens- und Berufssituationen gilt es zu berücksichtigen, um Motivation und Leistungsfähigkeit zu erhalten.

Leitfragen, die von Betrieben beantwortet werden müssen, betreffen die

- Unternehmens- und Führungskultur: „Wie nutzen wir die unterschiedlichen Werte und Denkmuster der Generationen für die sinnvolle und produktive Tätigkeit?“
- Mitarbeitergewinnung und -bindung: „Wie sind wir als Arbeitgeber attraktiv?“
- Gesundheitsförderung und Reduzierung der Arbeitsbelastung: „Wie sichern wir die Beschäftigungsfähigkeit über die verlängerte Lebensarbeitszeit?“
- Kompetenz- und Karriereentwicklung: „Wie fördern wir die Mitarbeiter in jeder Lebensphase?“
- persönliche Lebenssituation: „Wie können Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege vereinbart werden?“

Das Verhältnis von Mitarbeitern und Entscheidern wird sich zu einer wertschätzenden Zusammenarbeit von Partnern auf Augenhöhe entwickeln. „Die Kluft zwischen „den da unten“ und „den da oben“ wird schmelzen.“ so Natalie Schnack. „Das bedeutet, Vorgesetzten können nicht mehr per Direktive führen, sie werden Mitarbeiter zunehmend von ihren Ideen überzeugen müssen.“ Sowohl Mitarbeiter als auch Bewerber fordern bereits heute eine Begegnung auf einer Augenhöhe ein.

## **Trend zur persönlichen Karriere**

Karrieren werden individueller. Beruflicher Erfolg wird anders definiert. Alternativen zum schnellen Aufstieg auf der Karriereleiter entwickeln sich. „Arbeitnehmer suchen zunehmend nach einer beruflichen Entwicklung, die ihren persönlichen Werten und der aktuellen Lebenssituation entspricht, ich nenne das Ich-Karriere“ so Karrierecoach Dr. Bernd Slaghius aus Köln.

Traditionelle Karrierewege werden mehr denn je infrage gestellt. Dieser Trend zeigt sich nicht nur bei der jungen Generation, sondern auch bei erfahrenen Fach- und Führungskräften. „Arbeitnehmer übernehmen mehr Selbstverantwortung und sagen, was ihnen wichtig ist. Arbeitgeber werden mit flexiblen und individuellen HR-Modellen reagieren, um gute Mitarbeiter zu motivieren und zu binden“, so Bernd Slaghius.

## **Trend zum innovativen Gründen**

„Der Wunsch nach Flexibilität in der Arbeit wird viele Menschen zum Gründen inspirieren.“ sagt Gründungscoach Silke Loers. Nach wie vor gehören jedoch eine gute Idee, Mut, Geld, öffentliche Aufmerksamkeit und Menschen, die einen unterstützen immer noch zu den Erfolgsfaktoren für Gründer. „Daher testen viele Gründer neue Ideen im Nebenerwerb, dieser Trend wird anhalten.“ so Silke Loers.

Gerade für die junge Generation ist die eigene Kreativität zu entfalten und echten Mehrwert zu schaffen ein Beweggrund, um sich selbständig zu machen. „Daher werden digitale Geschäftsmodelle dominieren.“ sagt Silke Loers. Vielen jungen Gründern ist die große geistige Flexibilität und die Bereitschaft, neue Themen auf- und zu verarbeiten und sich auszuprobieren, wichtig.

## **Trend zum Bewerbungsstorytelling**

„Der Personaler sitzt vor einem Berg von Bewerbungsunterlagen auf der Suche nach dem geeigneten neuen Mitarbeiter. Die große Frage lautet auch 2015: Was können Bewerber tun, damit Ihre Dokumente ins Auge springen, auffallen und nicht gleich wieder vergessen werden?“ so Maja Skubella Bewerbungscoach aus Hamburg.

Auch 2015 wird sich der Entscheider für den ersten Eindruck circa eine Minute pro Kandidat Zeit nehmen. Der Trend geht weiter in Richtung des erfolgsorientierten Lebenslauf, Erfolge werden anhand von Zahlen, Fakten konkretisiert. „Ein Deutscher Lebenslauf ohne Foto ist auch kein No go mehr. Wenn der Rest passt, ist das Weglassen kein Problem.“ sagt Maja Skubella.

Der Mensch ist ein emotionales Wesen. „Wir lesen gern "Erfolgs"Geschichten von Menschen, erst recht wenn das Unternehmen davon profitieren kann. Daher geht der Trend 2015 im Anschreiben immer mehr zum Storytelling.“ denkt Maja Skubella.

## **Trend zum lockeren Vorstellungsgespräch**

„Das Bewerbungsgespräch beginnt nach wie vor im Moment des ersten Blickkontakts. Und noch immer entscheiden die ersten Augenblicke über Sympathie oder Antipathie zwischen den Gesprächspartnern“ sagt Karriereberater Daniel Bohne.

Ein gutes Vorstellungsgespräch ist weiterhin von „geben und nehmen“ geprägt. Beide Seiten wollen etwas voneinander und beide Seiten haben etwas zu bieten. „Das muss am Ende des Gesprächs für alle Beteiligten spürbar sein. Dann war es ein gutes Gespräch und erfüllt die gewünschte „Win-Win-Situation“ so Daniel Bohne weiter.

Inzwischen nimmt die Zahl der Unternehmen deutlich zu, die in Bewerbungsgesprächen mehr Lockerheit an den Tag legen und auf einige klassische Riten verzichten. In einigen, insbesondere jungen Unternehmen wird sogar von Anfang an geduzt. Anzug und Krawatte sind dann vollkommen fehl am Platz. Sneaker? Warum nicht?! „Ich erkenne insgesamt einen Trend zu mehr Lockerheit in den Umgangsformen bei Bewerbungsgesprächen. Die traditionelleren geprägten Unternehmen sind meiner Einschätzung nach aber noch in der Überzahl. Also immer genau darauf achten, wo ich im Einzelfall eingeladen bin!“ rät Daniel Bohne.

### **Trend zur Einforderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

„Nach dem „Hurra-wir-sind-familienfreundlich“ der letzten Jahre kehrt mehr Nüchternheit ein“ stellt Sascha Schmidt, Coach aus München fest. Unternehmen werden gefordert sein, Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht nur zu plakatieren, sondern wirklich in der Führungskultur zu leben. Weiterhin wird die Debatte nicht mehr nur von der Wirtschaft und Politik geführt, endlich melden sich karrierebewusste Eltern als Anwalt ihrer Interessen und der Kinder zu Wort. Die Zahl der Väter, die die Elternzeit beanspruchen steigt weiter. „Die gesellschaftliche Debatte über Wertschätzung von Eltern am Arbeitsplatz wird zunehmen und kontroverser werden.“ erklärt Sascha Schmidt.

### **Trend zur stärkeren Gesundheitsförderung**

„Das Thema Gesundheit und Prävention wird an Bedeutung gewinnen“ so Julitta Rössler-Kruszona, Coach aus Meerbusch. Bisher standen regenerative Maßnahmen zur kurzfristigen Regulation von körperlichen Überlastungssymptomen für den einzelnen Mitarbeiter im Vordergrund. „In Zukunft geht es vermehrt um den Ressourcenaufbau zur kognitiven Bewältigung psychischer Belastungen.“ So Julitta Rössler-Kruszona. Bei der Gestaltung von Arbeits- und Lebensstrukturen gilt es trotz enger Verzahnung von Berufs- und Privatleben persönliche Grenzen zu setzen und Regeneration zu ermöglichen. Der Aufbau von Kommunikationsstrukturen, die durch Wertschätzung und Kooperation geprägt sind, bildet den Rahmen für gesunde Arbeit und Entwicklung.

Autoren: Die Texte sind frei zum Abdruck. Für Interviews stehen folgende Karriereexperten gern bereit:

- Lars Hahn: <http://www.karriereexperten.com/mitglieder/coach-datenbank/lars-hahn/lvqde-lvq-weiterbildung-ggmbh>
- Svenja Hofert: <http://www.karriereexperten.com/mitglieder/coach-datenbank/svenja-hofert/karriere-entwicklung-das-buero-fuer-den-naechsten-schritt-und-outplacement>
- Natalie Schnack: <http://www.karriereexperten.com/mitglieder/coach-datenbank/natalie-schnack/sichtbarkeits-coach-rednerin-ratgeberautorin>
- Bernd Slaghuis: <http://www.karriereexperten.com/mitglieder/coach-datenbank/bernd-slaghuis/coaching-consulting-seminare>
- Barbara Simonsen: <http://www.karriereexperten.com/mitglieder/coach-datenbank/barbara-simonsen/fuehrung-und-karriere>
- Silke Loers: <http://www.karriereexperten.com/mitglieder/coach-datenbank/silke-loers/loers-coaching>
- Maja Skubella: <http://www.karriereexperten.com/mitglieder/coach-datenbank/maja-skubella>
- Daniel Bohne: <http://www.karriereexperten.com/mitglieder/coach-datenbank/daniel-bohne/karriereprofi-dgi-ug-haftungsbeschraenkt>
- Sascha Schmidt: <http://www.karriereexperten.com/mitglieder/coach-datenbank/sascha-schmidt/karriereberatung-ganzheitlich-karriere-familie>
- Julitta Rössler-Kruszona: <http://www.karriereexperten.com/mitglieder/coach-datenbank/julitta-roessler-kruszona/jr-training-beratung>

## Über Karriereexperten.com:

Karriereexperten.com ([www.karriereexperten.com](http://www.karriereexperten.com)) ist ein einmaliges Netzwerk aus professionellen Job-Coachs unterschiedlicher Disziplinen. Mitglieder sind renommierte Berater, die auf eine langjährige Berufspraxis und teilweise Buchveröffentlichungen zurückblicken.

## Presseanfragen beantwortet gern:

Silke Loers unter [loers@karriereexperten.com](mailto:loers@karriereexperten.com)