

2025

Jahresbericht

Newplacement



STEINER B.

Newplacement
Change Coaching



steinerb.ch

Rückblick 2025

Der Schweizer Arbeitsmarkt zeigte sich im Jahr 2025 trotz konjunktureller Abkühlung insgesamt robust. Obwohl globale Konflikte und die Zollpolitik der USA zu Investitionsunsicherheiten führten und insbesondere die Exportwirtschaft sowie der industrielle Sektor unter der schwächeren internationalen Nachfrage litten, sind die Arbeitslosenzahlen nicht markant angestiegen. Viele Unternehmen konnten Turbulenzen durch Instrumente wie Kurzarbeit teilweise abfedern. Trotz vermehrter Meldungen zu Massenentlassungen präsentiert sich der Arbeitsmarkt stabiler, als dies öffentlich wahrgenommen wird.

Im Segment der älteren Arbeitnehmenden ab 55 Jahren beobachten wir jedoch eine verlängerte Suchdauer. Vorbehalte wie „zu teuer“, „zu wenig flexibel“ oder „nicht ausreichend digital präsent“ beeinflussen weiterhin den Zugang zu neuen Anstellungen – mit Ausnahme einzelner Branchen wie beispielsweise dem Gesundheitswesen. Gleichzeitig zeigt unsere Erfahrung klar, dass erfahrene Fachkräfte substanzielle Mehrwerte einbringen: Erfahrung, Routine und soziale Kompetenz führen häufig zu kürzeren Einarbeitungszeiten, tieferen Fluktuationsraten sowie zu einer realistischen Einschätzung von Rollen und Anforderungen.

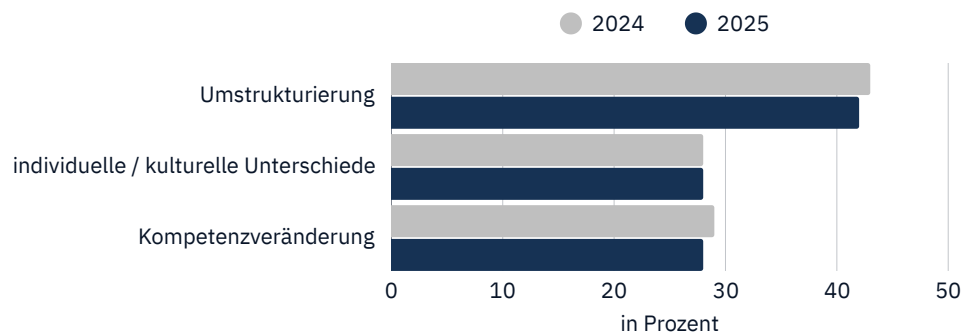
Es bleibt elementar wichtig, Diversität ganzheitlich zu leben – insbesondere auch in Bezug auf Altersdiversität. Die bewusste Integration erfahrener Mitarbeitender trägt zur Sicherung von Know-how, zur Stabilität von Teams und zur nachhaltigen Leistungsfähigkeit von Unternehmen bei.



Trennungsgründe

Auch im Jahr 2025 zählen Stellenabbau und Umstrukturierungen zu den häufigsten Trennungsgründen. Ebenso bleiben Differenzen oder Konflikte am Arbeitsplatz ein relevanter Faktor für personelle Veränderungen.

Rollenveränderungen, die unter anderem durch die fortschreitende Digitalisierung ausgelöst werden, tragen ebenfalls zu Trennungen bei. Diese Entwicklungen unterstreichen die Notwendigkeit einer kontinuierlichen persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung, um die langfristige Beschäftigungsfähigkeit zu sichern.



Unsere Klient:innen

Die Auswertung der Alterssegmente im Vergleich zwischen 2019 und 2025 über einen Zeitraum von sechs Jahren verdeutlicht eine klare Verschiebung hin zu höheren Altersgruppen. Besonders der Anteil der Klient:innen ab 55 Jahren ist deutlich gestiegen und beeinflusst die Gesamtstruktur unserer Mandate zunehmend.

2019	Alterssegment	2025
71 %	bis 45 Jahre	58 %
19 %	bis 55 Jahre	17 %
10 %	ab 56 Jahren	25 %

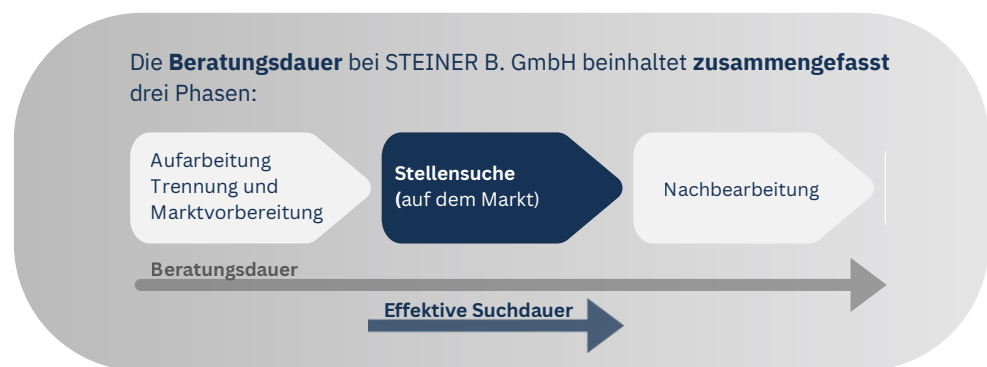


Suchdauer



Die Verschiebung hin zu älteren Stellensuchenden wirkt sich unmittelbar auf die durchschnittliche Suchdauer aus. Da der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt in den höheren Alterssegmenten erfahrungsgemäss mehr Zeit in Anspruch nimmt, verlängert sich die Gesamtsuchdauer entsprechend.

Für ältere Stellensuchende bedeutet dies eine intensivere Auseinandersetzung mit den aktuellen Marktanforderungen – insbesondere in Bezug auf Positionierung, Lohnvorstellungen und Flexibilität bei Funktionen oder Arbeitsmodellen.



Betrachten wir die **effektive Suchdauer** unserer Klient:innen:

- **36%** konnten innerhalb von **3 Monaten** einen Erfolg verbuchen.
- **54%** benötigten **zwischen 4 - 6 Monaten** um erfolgreich eine neue Stelle anzutreten.
- **9%** benötigten **mehr als 6 Monate** für Ihren beruflichen Neustart.

Die gesamte Beratungsdauer bei einer Neuorientierung ist sehr individuell und erstreckt sich bei uns mehrheitlich über 6 - 9 Monate.

Die
**durchschnittliche
Suchdauer**
beträgt im 2025
4,5 Monate.

Trotz aller Anstrengungen kommt es in Einzelfällen vor, dass insbesondere bei kürzerer Beratungszeit leider keine passende Stelle gefunden werden kann. Die betroffene Person verfügt aber über alle Instrumente, um die Suche selber erfolgreich fortzusetzen.

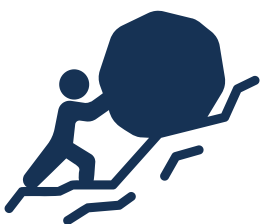
Altersdiversität in Unternehmen

Bei unserer Arbeit beobachten wir, dass die Offenheit in Bezug auf die Altersdiversität für unsere Klient:innen elementar wichtig ist. Sie verbindet Erfahrungswissen mit neuen Perspektiven und technologischer Kompetenz. Studien zeigen, dass gemischt zusammengesetzte Teams Produktivität, Innovationsfähigkeit und Wertschöpfung positiv beeinflussen können. Entscheidend ist ein aktives Management, das generationenübergreifende Zusammenarbeit fördert und Wissen systematisch sichert.



Potenzial

- **Wissenstransfer** Verbindung von Erfahrungswissen mit digitaler Kompetenz jüngerer Generationen
- **Innovations- und Anpassungsfähigkeit:** Altersgemischte Teams reagieren resilienter auf Marktveränderungen
- **Stabilität und Kontinuität:** Erfahrung reduziert Einarbeitungszeit und Fluktuationsrisiken



Herausforderungen

- **Stereotype und Vorbehalte:** Annahmen zu Kosten, Flexibilität oder Digitalaffinität beeinflussen Rekrutierungsentscheide
- **Unterschiedliche Erwartungshaltungen:** Verschiedene Arbeitsstile und Lebensphasen erfordern bewusste Führung
- **Ungleichgewicht in der Förderung:** Entwicklungsangebote sind nicht immer generationenübergreifend ausgerichtet



Newplacement

Unser Beitrag

Gerade in einem selektiven Arbeitsmarkt gewinnt die gezielte Positionierung von Stellensuchenden an Bedeutung. Eine strukturierte Newplacement-Begleitung unterstützt dabei, Kompetenzen klar herauszuarbeiten, Marktfähigkeit realistisch einzuschätzen und die digitale Sichtbarkeit zu stärken.

Wir stehen Ihnen hierbei als kompetente Partnerin zur Seite. Professionell, wertschätzend und vertrauensvoll begleiten wir unsere Klient:innen. Wir geben Raum für emotionale Betroffenheit und erarbeiten zielgerichtete Zukunftsperspektiven.

Der Schlüssel zur gelungenen beruflichen Neuorientierung liegt im Wesentlichen um das Wissen der eigenen Kompetenzen und Ziele, aber auch in der Erkennung der eigenen Grenzen. Genau diese Ziele und Kompetenzen sind unterschiedlich und deshalb erhalten Sie von uns auf Ihre individuellen Bedürfnisse zugeschnittene Newplacement-Dienstleistungen.

Unsere Inhalte im Change-Prozess



Unser über die Jahre aufgebautes Wissen und das gute Verständnis des lokalen Wirtschaftsmarktes ermöglichen es uns, unsere Klient:innen zielgerichtet und kompetent in die Zukunft zu begleiten.



Ihr Team



Barbara Steiner

Inhaberin und Geschäftsleiterin



Claudia Horlacher

Beraterin / Assistentin



Claudine Pfammatter

Beraterin / Assistentin

Wir danken für Ihr Vertrauen.

Haben Sie Fragen?
Rufen Sie uns einfach an...

STEINER B.

Newplacement
Change Coaching

Kontakt

steinerb.ch

info@steinerb.ch

Marktgasse 61
3011 Bern
+41 31 311 78 88