



Assistenz – Gipfel 2016

**Self – Marketing**  
**Warum sich unter Wert verkaufen?**

Jutta Schilling, Senior Consultant, Humanis AG

# Was würde mir heute Freude bereiten?



- Sie zum Nachdenken anzuregen ...



- Sie zu inspirieren ...



- Sie zu motivieren, einen Tipp umzusetzen ...

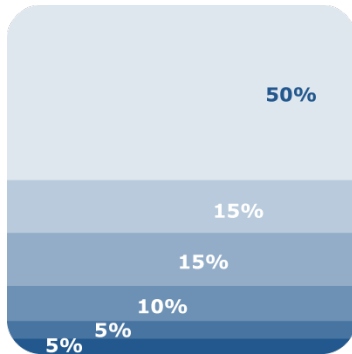
# Agenda

- **SIE** sind im Mittelpunkt - stellen Sie bitte bei Bedarf Fragen.
- Wer bin ich - mein Self – Marketing ;-)
- Sie & Ihr Job – wie entwickle ich mich weiter?
- Tipps – pragmatische Ansätze zum Thema Self- Marketing.



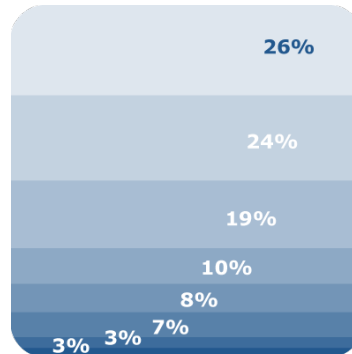
# Spezialisierung - Humanis AG

## human resources



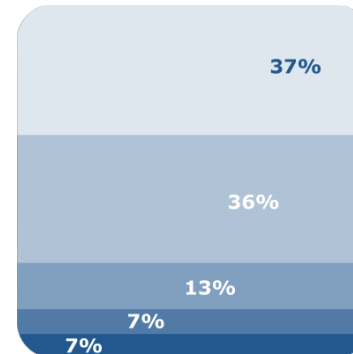
|                         |     |
|-------------------------|-----|
| HR Management           | 50% |
| Payroll                 | 15% |
| Personal Administration | 15% |
| Recruiting              | 10% |
| Compensation & Benefits | 5%  |
| Training & Development  | 5%  |

## finance & controlling



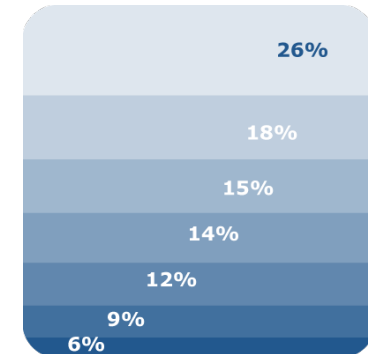
|                                |     |
|--------------------------------|-----|
| Financial Accounting           | 26% |
| Controlling & Reporting        | 24% |
| Group Controlling / Accounting | 19% |
| Financial / Business Analysis  | 10% |
| Internal Audit                 | 8%  |
| Treasury / Cash Management     | 7%  |
| Risk / Compliance              | 3%  |
| Tax                            | 3%  |

## marketing & communications



|  |     |
|--|-----|
| Marketing / Communication                      | 37% |
| Corporate Communications                       | 36% |
| Digital / Online Communications                | 13% |
| CRM  | 7%  |
| Market Research / Customer Insight / Analytics | 7%  |

## ict

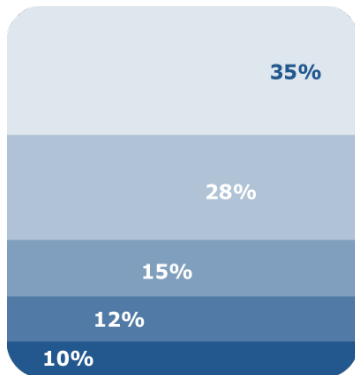


|  |     |
|--|-----|
| Business Analyse / Requirements Engineering / SW-Development | 26% |
| Customer Care / Service Management                           | 18% |
| Sales & Marketing  | 15% |
| Network Engineering / Security                               | 14% |
| Project Management   | 12% |
| System Engineering / Management                              | 9%  |
| SAP / ERP  | 6%  |

Durch unsere Spezialisierung und den damit verbundenen Profi zu Profi-Ansatz rekrutieren Sie mit uns die richtigen Kandidaten in den für Sie relevanten Skill-Bereichen.

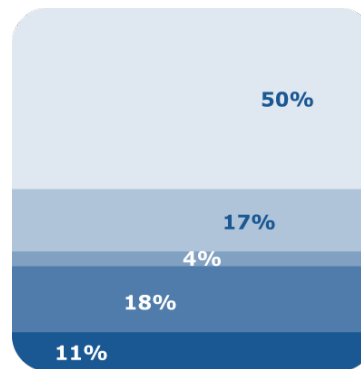
# Spezialisierung - Humanis AG

## industry



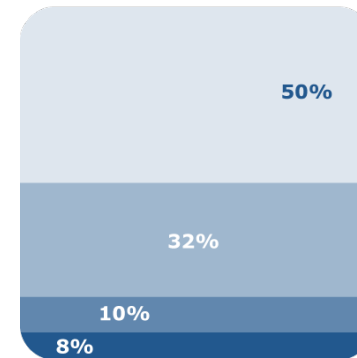
|                      |     |
|----------------------|-----|
| ■ Sales Management   | 35% |
| ■ Account Management | 28% |
| ■ Procurement        | 15% |
| ■ Project Management | 12% |
| ■ Engineering        | 10% |

## executive assistance



|                               |     |
|-------------------------------|-----|
| ■ Executive Assistance        | 50% |
| ■ Personal Assistance         | 17% |
| ■ Head of Assistance          | 4%  |
| ■ Partner Assistance (Lawyer) | 18% |
| ■ Administrative Assistance   | 11% |

## retail & consumer goods



|   |     |
|---|-----|
| ■ Sales                                   | 50% |
| ■ Marketing-, Brand- & Product Management | 32% |
| ■ Category Management / Procurement       | 10% |
| ■ Business Development                    | 8%  |

# humanis executive assistance

Im Kompetenzgebiet humanis executive assistance pflegen wir den Kontakt und Austausch zu der Assistenz von Geschäftsleitung und Verwaltungsrat. humanis executive assistance rekrutiert ausgewiesene, hoch qualifizierte Mitarbeitende für den CEO, Verwaltungsrat sowie Geschäftsleitungsmitglieder.



**Jutta Schilling**  
Senior Consultant  
MAS Human Capital  
Management

- Seit September 2015 bei Humanis – Aufbau neues Kompetenzcenter nach Eingabe Businessplan
- Einstellung von 2 Mitarbeiterinnen per 1. Oktober 2016
- 7 Jahre trusted advisor im Bereich Human Capital Management für das IBM-Executive Team
- 18 Jahre Manager in internationalem Grosskonzern
- 3 Jahre Leader Talent Management IBM (CH/A) inkl. Diversity Goals. Verantwortlich für Fachkräfte und Manager.
- Mehrere Jahre im Vorstand für Frauenförderung IBM Schweiz

# Meine Leidenschaft: Talent Development



Top-Listen  
Die besten  
Unternehmen



TOP 500 Handelszeitung  
Die grössten Unternehmen der  
Schweiz

Handelszeitung

# Definition Selbstmarketing - Wikipedia

- Mensch als Marke:
- Ziel des Selbstmarketings ist, **die eigene Person als Markenpersönlichkeit zu etablieren**, denn was in der Produktwerbung die Marken erfolgreich macht, kann auch zur Profilierung der eigenen Person dienen.
- Anliegen des Selbstmarketings ist nicht das künstliche Verstellen, sondern **die bewusste Betonung der eigenen Stärken**. Jede Person steht in ihrem sozialen Umfeld für eine Eigenschaft, eine Fähigkeit und das damit verbundene Wissen. **Dieses gilt es, im Rahmen des Selbstmarketings herauszuarbeiten und bewusster (als bisher) zu unterstreichen.**



# Selbstmarketing

So nicht ...



Authentisch bleiben ...



# Selbstmarketing – wem gegenüber?

- Gegenüber sich selbst?
  - ... sehe ich meine Stärken?
- Gegenüber Ihrer Familie?
  - ... kann ich mich abgrenzen, einbringen?
- Gegenüber Ihrem Partner, Ehemann, Kindern?
  - ... fordern Sie aktiv Unterstützung ein?
- Gegenüber Ihren Freunden?
  - ... geben & nehmen, stimmt die Balance?
- Gegenüber der Gesellschaft?
  - ... ist mir meine Positionierung bewusst?
- Gegenüber der Welt – online?
  - ... welche Wirkung erziele ich online?

# Selbstmarketing – wem gegenüber?

## - Gegenüber Ihrem Arbeitgeber?

... Wie wirke ich eigentlich?

... **Wie will ich wirken?**

... Wie sollte ich wirken und warum?

## - Gegenüber Ihrem Vorgesetzten?

... Wirke ich glücklich in meinem Job?

... Wirke ich engagiert auf ihn?

... Wirke ich ambitioniert auf ihn?

**Frauen wollen entdeckt werden...**

**In meiner Position als Berater und Talent Management Experte der Humanis AG konzentriere ich mich heute auf diese zwei Wirkungsfelder.**

# Markt Rahmenbedingungen

- Sie sind Ihr eigenes Produkt. Unternehmensleitungen müssen sich permanent fragen, wie sie ihr Unternehmen aufstellen, damit es morgen noch erfolgreich am Markt agieren kann. Es reicht nicht mehr, sich diese Frage alle paar Jahre in Strategie-Workshops zu stellen. Die Welt dreht sich schneller, die Firmen müssen sich laufend danach ausrichten.

Arbeitnehmer haben im Prinzip die gleiche Herausforderung.

**Auch sie müssen sich fragen, wie ihr einziges Produkt – nämlich sie selbst – auf lange Sicht attraktiv für den Markt bleibt.** Wann haben Sie sich das letzte Mal gewissenhaft mit Ihrem Potenzial bei einer Jobsuche beschäftigt?

*Quelle: Fachartikel J. Schilling, Miss Money Penny, 6-2015*

# Strukturell bedingte Unterschiede im «Wert»



- 2008 verdienen Frauen 25% weniger als Männer
- 2012 verdienen Frauen 21% weniger als Männer
- 2016 verdienen Frauen 19% weniger als Männer
- 5% weniger verdienen ledige Frauen im Vergleich mit Männern

Quelle: Kanton Zürich, 31.5.2016

# Selfmarketing – in welchem Jobzyklus befinden Sie sich?

Angestellt oder selbstständig

Auf Jobsuche



Es fängt bei jedem Zyklus mit der Standortbestimmung an!

# Tipps & Fragen zur Standortbestimmung und beruflichen Entwicklung



# Wer fühlt sich hier in der Wüste wohler?



Sind Sie eher der Pinguin?

- Fühlt sich ein Pinguin in der Wüste wohl – kann er seine Stärken ausleben?

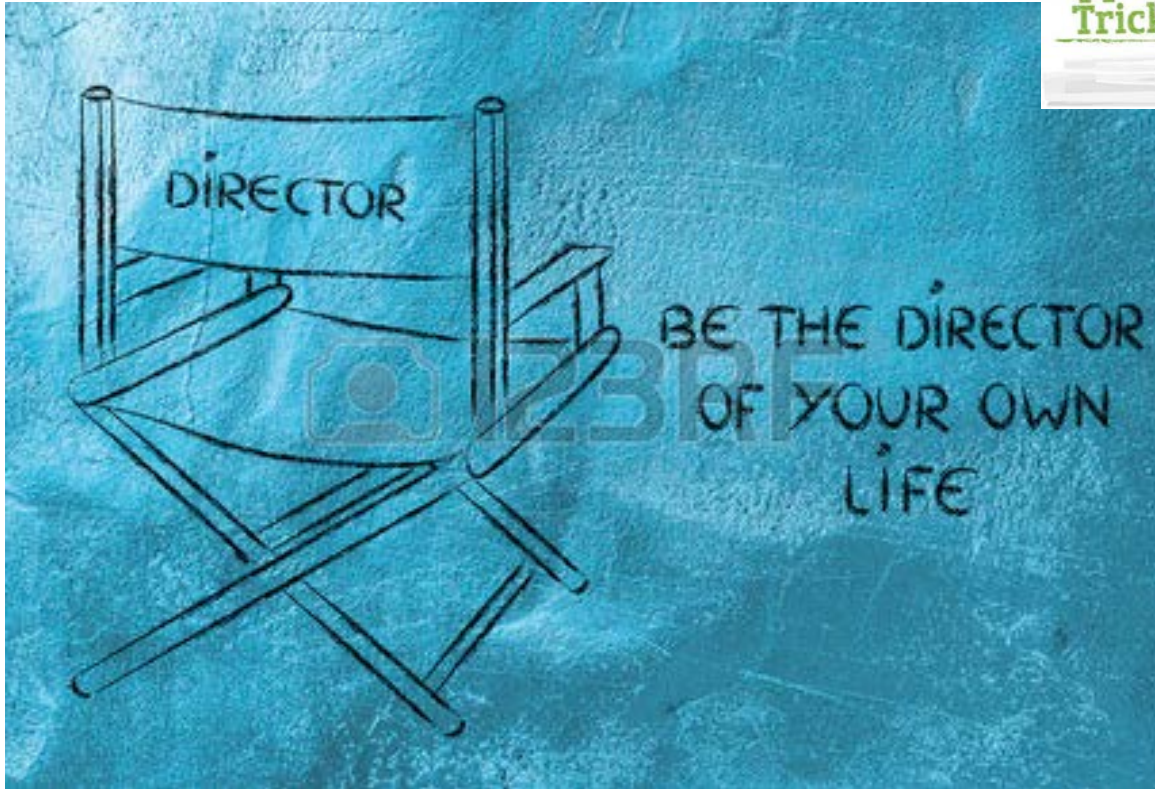
Oder das Kamel in der Wüste?

- Das Kamel liebt diese Rahmenbedingungen – Sie auch?





# Seien Sie der «Regisseur» Ihres Lebens



**love it, change it or leave it**

# Wie attraktiv sind Sie für den Arbeitsmarkt?



- Heute?
- Werden Sie bei adäquaten internen Jobvakanzen angefragt?
- Werden Sie von Personalberatern/Headhuntern kontaktiert?
- Erhalten Sie im Job sehr gutes Feedback und werden gefördert?
- Morgen?
- Inserate? Finden Sie sich wieder in dem gesuchten Profil?
- Sind Sie sich bewusst, welche Kompetenzen in Zukunft gesucht werden?
- Haben Sie einen Plan für den Job von «morgen»?



# Säen Sie heute für Morgen

- Wie bin ich in meiner jetzigen Firma positioniert?
- Erhalte ich weitere Jobangebote – oder «bemerkt» mich niemand?
- Wie mache ich mich intern sympathisch bekannt?
- Wie baue ich ein strategisches Netzwerk für meine berufliche Weiterentwicklung intern wie extern auf?
- Welche Stärken und Leidenschaften möchte ich vermehrt einsetzen?
- Bin ich sprachlich fit?
- Welchen Mehrwert kann ich bieten?  
Projekt Management, Kommunikation, Personalwesen, IT Skills ...



# Analyse Profil



1. Welche Skills kann ich einbringen?
2. Welche Erfahrungen bringe ich mit?
3. Was macht meine Persönlichkeit aus?
4. Wo stehe ich salärmässig gegenüber dem Arbeitsmarkt?
5. Welche Rahmenbedingungen sind mir wichtig?
6. In welchen Kompetenzen möchte ich mich weiterentwickeln?
7. Ist eine Weiterbildung empfehlenswert?
8. **Schon mal darüber nachgedacht, was Sie gegenüber Ihren Kolleginnen ausmacht? Warum sind Sie anders – warum besser?**



# CV – widerspiegelt er ihre Persönlichkeit?



- Googeln Sie diverse Layouts, tabellarischer CV ist klar bevorzugt von Firmen
- Foto: Wie wirke ich auf diesem Foto – bin ich das? Fragen Sie Ihr Umfeld betreffend der Wirkung
- Foto: Bitte hervorragende Qualität und nicht älter als ein Jahr!
- 1. Seite: Foto, Adresse..., Kurzprofil in Prosa (Management Summary)
- Geben Sie in Klammern jeweils das Wechselmotiv an
- Diverse temporär Einsätze bitte unter einer Rubrik und nicht einzeln aufführen
- Zeigen Sie pro Job der letzten 10 Jahre auf, was Sie gemacht haben
- Besondere Leistungen jeweils erwähnen
- Kurze, präzise Beschreibung ist gefragt

## CV 2 – widerspiegelt er ihre Persönlichkeit?

- Halten Sie Ihren CV kurz – maximal 3-4 Seiten
- Fusszeile: Seite 1 von x & Namen einfügen
- Sie sind kreativ? Ihr CV auch?
- Grundkenntnisse in Sprachen ... Weglassen
- Lassen Sie Ihren CV Korrektur lesen



# Salärverhandlungen



- Was verdienen Kolleginnen in ähnlichen Positionen, Branchen?
- Googeln Sie Salärstudien
- Erstellen Sie einen Ordner “Aufsteller” und halten Sie dort regelmässig Ihre Leistungen mit Ausgangslage, Resultat und ihrem persönlichen Beitrag fest. Ebenfalls schriftliche Feedbacks dort abspeichern
- Fordern Sie Feedback schriftlich ein
- Jährliches Qualifikationsgespräch: Facts & Figures zählen!
- Sehr gute Beurteilung ihrer jährlichen Leistung? Melden Sie Ihre Erwartung betreffend Salärerhöhung an. Dann wieder 1 Monat vor der Salärrunde
- Sprechen Sie lieber von SalärANPASSUNG – sie haben zusätzliche Aufgaben, Verantwortungen übernommen ...
- Achtung mit Forderungen betreffend Ausbildungen

# Jobsuche



- CV entspricht Ihrer Standortbestimmung – muss jeweils auf Firma/Stellenbeschreibung angepasst werden
- Seien Sie sich bewusst, wo Sie sich als Pinguin oder Kamel in der Wüste fühlen. Kennen Sie Ihre Rahmenbedingungen
- Aktivieren Sie Ihr Netzwerk => verdeckter Arbeitsmarkt ist gross
- Arbeiten Sie mit mehreren Personalberatern Ihrer Wahl zusammen, jeder hat ein bestimmtes Firmennetzwerk mit guten Beziehungen
- Seien Sie wählerisch bei den Personalberatern: Empfehlungen Kolleginnen, googeln Sie, fragen Sie nach dem Vorgehen ...
- Kein Personalberater sollte Ihr CV an eine Firma ohne Ihre Zustimmung senden – auch wenn hochvertraulich!!!
- Suchen Sie Sparringpartner wie Familie, Partner, Freunde, Ex-Chefs, Laufbahnberater, Bewerbungs-Coaches ...





## **Pinguin oder Kamel?**

**Finden Sie das Umfeld – indem Sie sich wohlfühlen und entwickeln können.**

**Brauchen Sie einen Sparring Partner – sehr gerne bin ich für Sie da!**