

Stellenwechsel

Entscheidung für den Neuanfang

27.01.2008 - aktualisiert: 27.01.2008 17:41 Uhr



Wo wartet ein besserer Job?
Foto: dpa

Wer an exponierter Position im Unternehmen sitzt, muss bei einem geplanten Stellenwechsel diskret vorgehen

Stuttgart - Seit Jahren in der beruflichen Sackgasse. Keine Beförderung in Aussicht. Und dann noch die Gerüchte über einen drohenden Personalabbau ... Für Fach- und Führungskräfte in exponierter Position ist der Jobwechsel nicht einfach. Hochqualifizierten Spezialisten, Geschäftsführern von mittelständischen Unternehmen oder Bereichsleitern von Konzernen sind beim aktiven Sich-Bewerben weitgehend die Hände gebunden, sagt Managementcoach Frank Adensam: "Zum Beispiel, weil ihr Arbeitgeber nicht zu früh von ihren Absichten erfahren darf. Oder weil das Bekanntwerden ihrer Intention für ihre Firma schädlich wäre. Oder weil sie in der Branche jeder kennt."

Der Ludwigshafener Experte für Executive-Placement nennt das Beispiel des Vertriebsleiters eines mittelständischen Herstellers von Investitionsgütern, der wusste, dass die Firmeninhaber in absehbarer Zeit ihr Unternehmen an einen Konzern verkaufen und nach der Fusion seine Position entfallen würde. Auf einer neuen Stelle im Vertrieb die zweite Geige spielen, das wollte der Maschinenbauingenieur Karl Hübner (Name geändert) nicht. Er erwog, sich eine neue Stelle zu suchen - doch wie vorgehen? Zwar sollte man sein Netzwerk für die Jobsuche nutzen. Doch: "Offen auf mögliche Arbeitgeber zugehen und ihnen die Situation schildern, durfte er nicht", erläutert Adensam, "denn die Firmeninhaber befürchteten, wenn die Verkaufsabsichten publik werden, verliert das Unternehmen Kunden. Und unter der Hand Geschäftspartnern seine Wechselabsichten bekunden? Der Vertriebsexperte konnte schwer fragen: Steht bei euch der Vertriebsleiter auf der Abschlusliste, braucht ihr einen neuen?"

Dennoch empfiehlt sich nicht, wertvolle Zeit verstreichen zu lassen und sich mit dem Gedanken zu trösten, mit dem Aus kommt die Abfindung, und dann habe ich immer noch Zeit, einen neuen Job zu suchen. Ein Fallstrick, sagt Adensam: "Die geschäftlichen Beziehungen sind meist weniger tragfähig als vermutet - zumindest wenn es um die Stellensuche geht."

Wer längere Zeit draußen ist, wird kritisch beäugt

Zudem würden Geschäftsführer von Mittelständlern und Führungskräfte aus der zweiten oder dritten Konzernreihe nach einem Jobverlust im Gegensatz zu Konzernlenkern nicht automatisch von anderen Unternehmen und Headhuntern kontaktiert. Entsprechend zäh gestalte sich oft ihre Jobsuche. Erst recht, wenn man sich einkommensmäßig nicht verschlechtern will. Oder älter ist als 45 Jahre. Wer aber längere Zeit draußen ist aus dem Berufsalltag, wird als Bewerber kritisch unter die Lupe genommen: Warum hat der noch keine Stelle gefunden?

Es ist wie beim 100-m-Lauf: der erste Schritt beginnt, bevor der Startschuss fällt - im Kopf. Wer nach vorne will, muss das Ziel fixieren. Sich in die Opferrolle zu flüchten, davon hält der profilierte Managementautor Reinhard K. Sprenger nichts. In seinem Buch "Die Entscheidung liegt bei Dir!" (Campus Verlag) betont er, jeder müsse sich um seine Arbeitszufriedenheit selbst bemühen: "Kraft für den Neuanfang bekommen Sie nur, indem Sie nichts von anderen erwarten." Sprenger behauptet nicht, dass das einfach ist, aber: "Sie haben die Wahl!" Die Wahl, die Firma zu "feuern" und woanders neu anzufangen. Denn eigentlich ist der Mensch sein eigener Arbeitgeber. Das Unternehmen bucht seine Arbeitskraft.

Es geht darum, die Sache einmal anders herum zu betrachten. Nicht danach zu fragen, was will die Firma von mir, sondern was will ich eigentlich von der Firma? Wer mit seiner beruflichen Situation unzufrieden ist, sollte eine Plus-/Minusliste erstellen. Was wird verlangt von mir, und was wird mir geboten? Wird meine Leistung anerkannt? Kann ich meine Stärken und Fähigkeiten zeigen? Was an meinem Job mag ich überhaupt nicht? Bin ich unterfordert - oder überfordert? Stimmt das Gehalt? Auf die Liste gehören auch die Arbeitsbedingungen, die Arbeitszeiten, das kollegiale Umfeld oder die Möglichkeiten auf Fortbildung. Und der selbstkritische Gedanke: wie wichtig ist dieser Job? Vernachlässige ich für ihn Familie, Freunde und Interessen, die mir eigentlich wichtiger sind?

Manchmal ist die Sicht von außen klarer

Es schadet nicht, einen guten Freund für die Analyse zu Rate zu ziehen. Oder man engagiert einen professionellen Berater. Das kostet zwar, aber manchmal ist die Sicht von außen klarer. Wenn es um die eigenen Stärken und Schwächen geht und um Alternativen zum eingeschlagenen Karriereweg, hat der Profi oft den besseren Blick.

Es kann sogar sein, dass die Bestandsaufnahme ergibt, dass gar kein Jobwechsel nötig ist - aber im Team einiges geklärt werden muss. Dass eine andere Aufgabenverteilung oder eine Weiterbildungsmöglichkeit genügen würde. Derart gut vorbereitet kann man mit konkreten Vorstellungen das Gespräch mit dem Vorgesetzten suchen. Wenn allerdings eine interne Veränderung nichts bringt oder die Kündigung droht, sollte man nicht länger zuwarten.

Sofern man nicht auf absolute Verschwiegenheit setzen muss, kann man sich für eine Initiativbewerbung entscheiden. Immerhin werden nach Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit zwei Drittel der Stellen nicht öffentlich ausgeschrieben. Wer in der Presse verfolgt, wo sich ein neues Unternehmen ansiedelt, wo eine Firma expandiert oder eine Branche boomt, kann sich so ins Gespräch bringen. Wichtig dabei ist, die eigenen Talente, Erfolge und seine Erfahrung mit den Interessen des Unternehmens zusammenzubringen und klug zu argumentieren, weshalb man von Nutzen für die Firma wäre. Übrigens wird man beim Mittelständler, der seltener unaufgeforderte Bewerbungen erhält, eher auf Interesse stoßen als bei einem Großkonzern. Vor allem aber muss man den richtigen Ansprechpartner kennen! Unpersönliche Schreiben landen schnell im Papierkorb oder werden bei der Onlinebewerbung weggeklickt. Am besten ist, vorab in der Firma anzurufen und zu klären, wer als Adressat in Frage kommt.

Karriereportale für höher dotierte Positionen

Neben dem Blick in den Stellenmarkt der Tages- und Fachpresse kann man in den Internet-Jobbörsen recherchieren. Mega-Suchmaschinen wie www.jobworld.de unterstützen bei der Onlinesuche. Dabei sollte man Nischenanbieter, die sich auf bestimmte Branchen, Zielgruppen oder Regionen spezialisieren, nicht vergessen. Es gibt auch Karriereportale, die sich auf die höher dotierten Positionen konzentrieren. "Experteer" zum Beispiel bietet ausschließlich Stellen ab 60.000 Euro Gehalt an. Oder man hinterlässt das eigene, zwar konkrete, aber dennoch nicht zu ausführliche Qualifikationsprofil in der Datenbank. Headhunter oder Personaler fragen bei Interesse nach - den persönlichen Kontakt kann das Internet nicht ersetzen.

Wer sich wie Karl Hübner für ein professionelles Outplacement entscheidet, definiert mit diesem Experten sein Qualifikationsprofil und die Anforderungen an die neue Stelle. Bei den Zielfirmen und im Netzwerk seiner Personalberater fragt der Berater per anonymisiertem Steckbrief an, ob Bedarf besteht. Erst wenn eine Stelle passt und eine Zusage realistisch erscheint, wird die Identität des Bewerbers gelüftet. Hübner stand, als sein Betrieb verkauft wurde, im Auswahlverfahren dreier Firmen. Sechs Wochen später unterschrieb er den neuen Arbeitsvertrag - zu besseren finanziellen Konditionen. Dem Vater zweier schulpflichtiger Kinder war wichtiger, dass die Familie nicht umziehen musste.

StZ/StN