

# Stärken in die Mappe

Vor dem beruflichen Wechsel muss eine genaue Analyse stehen

Von Frank Adensam

**Der Stellenmarkt ist in Bewegung. Viele Fach- und Führungskräfte denken über einen Stellenwechsel nach. Damit das Umsatteln nicht zum Flop wird, sollten sich die Kandidaten einige Fragen ehrlich beantworten.**

Wie soll ich bei der Stellensuche vorgehen? Das fragen sich viele gestandene Fach- und Führungskräfte, denn ihre letzte Bewerbung liegt oft schon Jahre zurück. Inzwischen haben sie sich bei ihrem jetzigen Arbeitgeber eine gute Position aufgebaut, die sie sich nach einem Jobwechsel erst wieder neu erarbeiten müssen. Deshalb sollten berufserfahrene Arbeitnehmer bei der Jobsuche analytisch vorgehen.

**Perspektiven analysieren.** Wer sich über einen Wechsel noch unsicher ist, sollte sich fragen: Wo stehe ich voraussichtlich in fünf Jahren, wenn ich bleibe? Habe ich dann die gewünschte Position und das entsprechende Gehalt? Benötigt der Arbeitgeber mein Wissen und Können dann noch ebenso dringend wie heute? Wer diese Fragen mit zufriedenstellend beantworten kann, sollte seine Energie darauf verwenden, auch künftig für den heutigen Arbeitgeber ein wertvoller Mitarbeiter zu sein.

Anders ist es, wenn sich der Wechselwillige eingestehen muss, dass er seine beruflichen Ziele beim jetzigen Arbeitgeber voraussichtlich nicht erreichen kann oder Gefahr läuft, auf dem Abstellgleis zu landen. Ursache dafür könnte sein, dass sein Fachwissen aufgrund der Entwicklung des Unternehmens künftig immer weniger gefragt ist. Dann sollte er sich eine neue Stelle suchen.

Vor der Suche sollte die Frage stehen: Was ist mir wichtig - nicht nur beruflich, sondern auch privat? Will ich trotz meiner anspruchsvollen Aufgaben noch Zeit für meine Hobbys haben oder abends regelmäßig zuhause sein oder auf keinen Fall umziehen? Wem solche Dinge wichtig sind, der kommt für gewisse Positionen und Arbeitgeber nicht in Frage.

Wer seine beruflichen und privaten Ziele definiert hat, sollte sich fragen: Was kann ich? Welche besonderen Fähigkeiten und Erfahrungen habe ich? Viele Berufserfahrene erachten das, was sie oft jahrelang taten, als selbstverständlich. Ihnen ist nicht bewusst, dass sich dahinter spezielle Fähigkeiten verbergen.

Doch nicht jeder Arbeitnehmer hat zum Beispiel Erfahrung im Umgang mit Gefahrstoffen oder mit dem Verkauf von Serviceleistungen oder im Führen von selbstständigen Handelsvertretern. Der bisherige Aufgabenbereich sollte genau analysiert werden. Was habe ich bislang getan, und vor welchen besonderen Herausforderungen stand ich dabei? Nur so werden die Pfunde sichtbar, die ein Bewerber in die Waagschale legen kann.

**Eigene Stärken ermitteln.** Zielführend für das Ermitteln eigener Stärken sind auch Fragen wie „Was fällt mir leicht?“, „Bei welchen Aufgaben erzielte ich warum die besten Ergebnisse?“ „Was macht mir Spaß?“ Oberflächliche Antworten genügen nicht. Am besten sucht man sich zur Beantwortung besagter Fragen einen Part-

Steht im Anschreiben nur Oberflächliches, sortiert der Personalchef die Bewerbung gleich aus



Bewerber, die genau wissen, warum sie zu ihrem zukünftigen Arbeitgeber gut passen, haben keinen Anlass, im Vorstellungsgespräch kopflos zu werden.

ner - vielleicht einen erfahrenen Manager oder einen professionellen Karriereberater. Dieser wird zurückfragen: „Was haben Sie da konkret gemacht?“ oder „Warum haben Sie da so tolle Ergebnisse erzielt?“ Denn meist wird erst durch dieses Rückfragen klar, was das Besondere an den bisherigen Aufgaben war.

Wer seine Kompetenzen kennt, sollte sich fragen: In welchen Firmen, Branchen und Funktionen habe ich mit meinen Kenntnissen und Erfahrungen die größte Chance? Für welche Arbeitgeber wäre ich ein attraktiver Mitarbeiter - zum Beispiel, weil ich fünf Jahre Industrieanlagen verkauft habe oder weil ich bestimmte Produktionsverfahren kenne? Von berufserfahrenen Bewerbern erwarten Arbeitgeber präzise Angaben, warum sie für ihr Unternehmen vermutlich „wertvolle Mitarbeiter“ wären. Steht im Anschreiben

nur Oberflächliches, sortieren sie die Bewerbungen aus.

Nach diesen Vorarbeiten ist der Wechselwillige reif für eine Bewerbung. In Zeitungen und Online-Jobbörsen sind nur die sichtbaren Stellen zu erreichen, nicht solche Stellen, die unter der Hand vergeben werden. Um an diese Stellen zu kommen, ist ein anderes Vorgehen nötig wie zum Beispiel eine gezielte Anfrage bei attraktiven Unternehmen, ob ein Mitarbeiter mit einer bestimmten Qualifikation gesucht wird. Oft haben Stellensuchende nicht die richtigen Kontakte zu den Verantwortlichen in den Fachbereichen, die den Personalbedarf oft früher einschätzen können als die Personalabteilungen. Dann empfiehlt es sich, einen Berater einzuschalten, der über die nötigen Kontakte verfügt.

Manager in Schlüsselpositionen können nicht einfach bei anderen Unternehmen anrufen und nach freien Stellen fragen. Die Gefahr wäre zu groß, dass nach kurzer Zeit die ganze Branche davon weiß. In solchen Fällen

empfiehlt es sich, einen Berater vorzuschicken, der, ohne Namen zu nennen, auslotet, ob das Zielunternehmen Bedarf hat. Falls ja, wird er den von beiden Seiten gewünschten Kontakt diskret herstellen. DVZ 8.11.2007 (am)

Frank Adensam, Adensam Managementberatung, Ludwigshafen. Kontakt über grimm@dvz.de