

# STELLEN-MARKT

## Den Stellenwechsel wagen

Arbeitnehmer suchen lukrativen Job - eine Analyse der eigenen Fähigkeiten ist dabei

„Durchatmen, weiterarbeiten, bessere Zeiten abwarten“ - nach dieser Maxime agierten in den vergangenen Jahren viele Fach- und Führungskräfte. Denn sie wussten: Sogar für Top-Arbeitskräfte sind gute Jobangebote rar. Und selbst wer eine adäquate Stelle findet - mit dem Jobwechsel sind in der angespannten Arbeitsmarktsituation zu viele und zu hohe Risiken verbunden: zum Beispiel, dass die Chemie nicht stimmt und der Arbeitnehmer in einem halben Jahr auf der Straße steht. Oder dass das Unternehmen in einigen Monaten - wider aller Erwartung - doch Personal abbaut. Und dann muss als Erster gehen, wer als Letzter kam.

Viele Arbeitnehmer zogen ihre Köpfe ein und warteten auf bessere Zeiten. Die sind nun da: Der Stellenmarkt ist in Bewegung, viele Unternehmen suchen zum Beispiel händierend Ingenieure oder Programmierer. Deshalb denkt so mancher Arbeitnehmer wieder über einen freiwilligen Stellenwechsel nach - um endlich mehr zu verdienen. Oder um morgens wieder mit Spaß zur Arbeit zu gehen und abends vor acht Uhr zu Hause zu sein. Doch wie bei der Stellensuche vorgehen? Das fragen sich viele

gestandene Fach- und Führungskräfte, denn ihre letzte Bewerbung liegt oft schon Jahre oder gar Jahrzehnte zurück. Hinzu kommt: Berufserfahrene Arbeitnehmer können bei einem Stellenwechsel nicht nur vieles gewinnen, sondern auch einiges verlieren. Denn sie haben sich im Laufe der Jahre bei ihrem aktuellen Arbeitgeber ein gewisses Standing aufgebaut. Dies müssen sie sich nach einem Jobwechsel erst wieder erarbeiten. Deshalb sollten berufserfahrene Arbeitnehmer bei der Jobsuche anders als Berufsanfänger vorgehen. Hier einige Tipps:

### Ausloten: Perspektiven

Wer noch unsicher ist, ob er den Arbeitgeber wechseln soll, fragt sich beispielsweise, wo man in fünf Jahren stehen will. Stimmen dann die gewünschte Position und das Gehalt? Fragen sollte man sich zudem, ob der Arbeitgeber dann Know-how und Können noch mindestens ebenso dringend braucht wie heute. Wer diese Fragen mit „Ja“ beantwortet, sollte bleiben und die Energie darauf verwenden, auch künftig für den aktuellen Arbeitgeber ein wertvoller Mitarbeiter zu sein.

Anders ist es, wenn man sich eingestehen muss, seine beruflichen Ziele bei seinem Arbeitgeber voraussichtlich nicht zu erreichen. Wer nicht aufpasst, könnte auf einem Abstellgleis landen - zum Beispiel, weil aufgrund der Entwicklung des Unternehmens (Fach-)Wissen künftig immer weniger gefragt ist. Dann sollte man sich eine neue Stelle suchen.

### Überlegen: Was ist wichtig?

Bevor ein Stellenwechsler mit der Suche beginnt, sollte er sich jedoch fragen: Was ist wichtig - nicht nur beruflich, sondern auch privat? Beispiel: Trotz des anspruchsvollen Jobs wollen viele Arbeitnehmer noch Zeit für Hobbys haben oder abends zu Hause sein. Ein weiteres Argument könnte sein, nicht umziehen zu wollen. Wem solche Dinge wichtig sind, für den scheiden gewisse Positionen und Arbeitgeber als mögliche Alternativen aus.

Sind die beruflichen und privaten Ziele definiert, sollte man sich fragen, was man kann - einschließlich der besonderen Fähigkeiten und Erfahrungen. Mit diesen Fragen sollten sich Stellenwechsler intensiv befassen.



*Auch wenn sich die Lage auf dem Stellenmarkt entspannt - es hilft nur grübeln, grübeln, grübeln. Denn wer seinen Job aufgeben und die Stelle wechseln will, sollte sich und seine Fähigkeiten analysieren. Foto: aboutpixel.de/Broiler*

Den. Denn viele Berufserfahrene erachten das, was sie oft jahrelang taten, als selbstverständlich. Ihnen ist nicht bewusst, dass sich dahinter spezielle Fähigkeiten verbergen.

### Analysieren: Fähigkeiten und Erfahrungen

Doch nicht jeder Arbeitnehmer

hat etwa Erfahrung im Umgang mit Gefahrenstoffen oder mit dem Verkauf von Serviceleistungen wie auch im Führen von selbstständigen Handelsvertretern. Deshalb sollte man genau analysieren, was man gemacht hat und vor welchen besonderen Herausforderungen der Arbeitnehmer gestanden hat. Denn nur so werden die „Pfunde“

sichtbar, die der Stellenwechsler beim Bewerben in die Waagschale werfen kann. Man sollte sich auch fragen, was einem Spaß macht. Zielführender für das Ermitteln der eigenen Stärken sind jedoch die Fragen „Was fällt einem leicht?“ und „Bei welchen Aufgaben erzielte man warum die besten Ergebnisse?“ Doch Vorsicht: Mit ober-

flächlichen Antworten sollte man sich nicht zufriedengeben. Zum Beantworten der Fragen sollte sich der Stellenwechsler am besten einen erfahrenen Manager oder einen professionellen Karriereberater holen. Dessen Aufgabe ist es, zurückzufragen: „Was haben Sie da konkret gemacht?“, „Warum haben Sie da so gute Ergebnisse erzielt?“ Denn erst durch dieses Rückfragen wird in der Regel klar, was das Besondere an den bisherigen Aufgaben war.

### **Ermitteln: Wo sind die Kompetenzen gefragt?**

Wer seine Kompetenzen kennt, sollte sich fragen: In welchen Firmen, Branchen und Funktionen hat man mit seinen Kenntnissen und Erfahrungen die größte Chance? Und: Für welche Arbeitgeber wäre man ein attraktiver Mitarbeiter? Man stelle sich vor, dass der Stellenwechsler fünf Jahre Industrieanlagen verkauft habe oder bestimmte Produktionsverfahren kenne. Von berufserfahrenen Bewerbern erwarten Arbeitgeber präzise Angaben, warum sie für ihr Unternehmen vermutlich „wertvolle Mitarbeiter“ wären. Steht in den Anschreiben nur heiße Luft, sortieren sie die Bewerbungen aus.

### **Prüfen: Ist eine Personalberatung sinnvoll?**

Sind die Vorbereitungen getroffen, kann man sich bewerben - zum Beispiel um offene Stellen, die in Zeitungen oder in Online-Jobbörsen inseriert sind. Das ist allerdings nur der sichtbare Stel-

lenmarkt. Die Stellen, die (noch) nicht ausgeschrieben sind oder „unter der Hand“ vergeben werden, erreicht man nicht auf diesem Weg. Hierzu ist ein anderes Vorgehen nötig - zum Beispiel bei den attraktiven Unternehmen gezielt nachfragen, ob sie einen Mitarbeiter mit entsprechender Qualifikation brauchen. Dies ist sehr zeitaufwendig. Häufig haben Stellensucher zudem nicht die erforderlichen Kontakte - zum Beispiel zu den Entscheidern in den Fachbereichen, die häufig den Personalbedarf früher als die Personalabteilungen kennen und besser einschätzen können. Dann empfiehlt es sich, einen Berater einzuschalten, der über die nötigen Kontakte verfügt. Insbesondere wer beim aktuellen Arbeitgeber eine exponierte Stelle innehat, sollte dies erwägen - speziell wenn der Jobwechsel innerhalb der Branche erfolgen soll. Denn Manager in Schlüsselpositionen können vielfach nicht ohne weiteres bei anderen Unternehmen anrufen und nach Vakanzen fragen. Die Gefahr wäre zu groß, dass nach einiger Zeit die Spatzen vom Dach pfeifen: „Der Mayer von ...“ oder „Die Vertriebsleiterin von ... sucht eine neue Stelle“. Deshalb empfiehlt es sich in solchen Situationen, einen Berater vorzuschicken, der - ohne Namen zu nennen - auslotet, ob beim Zielunternehmen ein Bedarf besteht und, wenn dies der Fall ist, diskret den von beiden Seiten gewünschten Kontakt herstellt.

*Frank Adensam*