

# STELLEN-MARKT

## Reif für den Wechsel **Abwarten bis das Kündigungsschreiben auf dem Tisch liegt?** **Wenn die Berufsperspektiven nicht mehr passen, rechtzeitig den Berater aufsuchen**

Vor zwei Jahren hatte Karl Hübner (Name geändert) ein Problem. Der Vertriebsleiter eines mittelständischen Herstellers von Investitionsgütern wusste: Die Firmeninhaber werden in absehbarer Zeit ihr Unternehmen an einen Konzern verkaufen. Und nach der Fusion wird meine Position entfallen. Und wenn die neuen Inhaber mir eine neue Stelle offerieren? Dann spiele ich im Vertrieb die zweite Geige. Das wollte der Maschinenbauingenieur nicht.

Also erwog Hübner, sich eine neue Stelle zu suchen. Doch wie vorgehen? Offen auf mögliche Arbeitgeber zugehen und ihnen die Situation schildern durfte er nicht, denn die Firmeninhaber befürchteten: Wenn unsere Verkaufsabsichten publik werden, verliert unser Unternehmen Kunden. Und unter der Hand Geschäftspartnern seine

Wechselabsichten bekunden? Das konnte Hübner nicht. Denn er konnte seine Kontaktpersonen schwer fragen: „Steht bei euch der Vertriebsleiter auf der Abschussliste? Braucht ihr demnächst einen neuen?“

Was also tun? Abwarten, bis das Kündigungsschreiben auf dem Tisch liegt? Oder sich mit der Aussicht zufrieden geben, künftig ins Glied zurückzutreten? Keine dieser Perspektiven schmeckte Hübner. Also entschied er: Ich werde aktiv. Aber wie?

### Die Zeit aktiv nutzen

In eine ähnliche Situation geraten immer wieder Fach- und Führungskräfte, die in ihren Unternehmen eine exponierte Position haben - ganz gleich, ob es sich um hochqualifizierte Spezialisten, Geschäftsführer von mittelständischen Unternehmen oder Bereichsleiter von Konzernen handelt. Sie merken irgendwann: Die Zeit ist reif für einen Wechsel. Zugleich sind ihnen aber beim aktiven Sichbewerben weitgehend die Hände gebunden. Aus den unterschiedlichsten Gründen. Zum Beispiel, weil ihr Arbeitgeber nicht zu früh von ihren Absichten erfahren darf. Oder weil das Bekanntwerden ihrer Intention für ihr Unternehmen schädlich wäre. Oder weil sie in der Branche je der kennt.

Weil die Betroffenen oft keinen Ausweg aus diesem Dilemma sehen, lassen sie häufig Monate tatenlos verstreichen. Und zuweilen trösten sie sich mit dem Gedanken: Wenn das Aus kommt, erhalte ich eine schöne Abfindung - genug Zeit, um einen neuen Job zu suchen.

Dieses Denken entpuppt sich oft als Fallstrick. Denn die geschäftlichen Beziehungen sind zu meist weniger tragfähig als vermutet - zumindest wenn es um die Stellensuche geht. Außerdem werden Geschäftsführer von Mittelständlern und Führungskräften aus der zweiten oder

dritten Konzernreihe nach einem Jobverlust im Gegensatz zu Konzernlenkern nicht automatisch von anderen Unternehmen und Headhuntern kontaktiert. Entsprechend zäh gestaltet sich oft ihre Jobsuche. Zumindest wenn eines der folgenden Hindernisse besteht: Die Person ist stark spezialisiert. Oder sie möchte sich einkommensmäßig nicht verschlechtern. Oder sie ist älter als 45 Jahre. Oder sie möchte wegen der schulpflichtigen Kinder in der Region bleiben. Dann kann sich die Stellensuche über viele Monate erstrecken - auch weil die Auswahlverfahren beim Besetzen von Schlüsselpositionen meist langwierig sind. Hieraus ergibt sich eine weitere Gefahr: Je mehr Zeit seit dem Ausscheiden aus dem alten Betrieb verstrichen ist, umso kritischer beäugen die Unternehmen den Kandidaten. Sie fragen sich: Warum hat der noch keine neue Stelle gefunden, wenn er wirklich spitze ist?

### Professionelle Hilfe suchen

Diese Gefahr war auch Karl Hübner bewusst. Deshalb beschloss er, aktiv zu werden - zumal er das mahnende Beispiel eines Berufskollegen vor Augen hatte. Der hatte sich als Verkaufsleiter Central Europe eines Konsumgüterherstellers nach einem Merger ganz darauf verlassen: Mit meinem Netzwerk finde ich schnell eine neue Stelle. Doch

neun Monate nach seiner Entlassung war er immer noch ohne Job. Deshalb heuerte er mangels Alternative in England bei einem Unternehmen an - als Sales Director für solch „wichtige“ Staaten wie Tschetschenien und Kasachstan. Mit der Folge, dass er samt Familie nach London umziehen musste und fortan fast nur noch im Flugzeug saß. Jedoch nicht lange - nach einem halben Jahr sagte ihm auch sein neuer Arbeitgeber „Good bye“ und die Jobsuche begann von Neuem.

Dieses Schicksal wollte Hübner seiner Familie ersparen. Deshalb kontaktierte er einen auf das Vermitteln von „Executives“ spezialisierten Berater. Mit ihm definierte er, welche Anforderungen die neue Stelle erfüllen sollte. Außerdem analysierten sie: Vor welchen Herausforderungen steht Hübner in seinem aktuellen Job und welche Merkmale kennzeichnen den Vertrieb des Unternehmens?

Ein Ergebnis der Analyse war: Das Unternehmen, für das Hübner noch arbeitet, kooperiert mit seinen Kunden auf der Basis langfristiger Kontrakte. Des Weiteren: Es ist der Premiumanbieter in seinem Bereich. Hieraus wurde dann abgeleitet, welche Unternehmen sich noch für Hübner interessieren könnten - inner- und außerhalb der Branche. So entstand eine Liste möglicher Zielfirmen. Bei diesen fragte der Berater mit einem anonymisier-



*Künftignur noch die zweite Geige spielen? Dann lieber der Firma den Rücken kehren und einen auf das Vermitteln von „Executives“ spezialisierten Berater aufsuchen.*

Foto: Pixello.de

ten „Steckbrief“ an, ob bei ihnen Bedarf an einem Vertriebsleiter mit Hübners Profil bestehe. Doch nicht nur dies. Er kontaktierte auch sein Netzwerk von Personalberatern und sagte ihnen: „Ich hätte da einen guten Kandidaten, wenn einer eurer Klienten einen Vertriebsleiter sucht...“

Der Berater lotete also in einer Art Pingpongspiel zunächst aus, ob eine Stelle den Anforderungen von Hübner entspricht und ob er eine realistische Chance hat, diese zu bekommen. Erst danach löfnete er in Absprache mit

Hübner dessen Identität.

Durch dieses Vorgehen hatte Hübner, als das Unternehmen verkauft wurde, zwar noch keine neue Stelle. Die Auswahlverfahren mit drei möglichen Arbeitgebern waren aber so weit fortgeschritten, dass er sechs Wochen später einen neuen Arbeitsvertrag unterschrieb - zu besseren finanziellen Konditionen. Doch dies war Hübner nicht so wichtig. Wichtiger war ihm als Vater zweier schulpflichtiger Kinder: Seine Familie musste nicht umziehen. *Frank Adensam*