

[Druckversion](#)Url: [http://www.focus.de/jobs/karriere/tid-8415/fuehrungskraefte\\_aid\\_230891.html](http://www.focus.de/jobs/karriere/tid-8415/fuehrungskraefte_aid_230891.html)

29.12.07, 10:13

[Drucken](#)

## Führungskräfte

### Neuer Chefsessel gesucht

**Führungskräften fällt die Suche nach einer neuen Position oft schwer, weil nicht publik werden darf, dass sie sich beruflich neu orientieren. Entsprechend langfristig sollten sie einen Jobwechsel planen.**

Von FOCUS-Online-Autor *Frank Adensam*

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. Nach der Fusion entfällt die eigene Position. Selbst wenn die neuen Inhaber ihm eine neue Stelle anbieten, würde er im Vertrieb die zweite Geige spielen. Das wollte der Maschinenbauingenieur nicht.



Einen neuen Job suchen, wenn die Kündigung droht

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? Auch das ging nicht. Schließlich konnte Hübner seine Kontaktpersonen nicht fragen: „Steht bei euch der Vertriebsleiter auf der Abschlusliste? Braucht ihr demnächst einen neuen?“

Was also tun? Abwarten, bis das Kündigungsschreiben auf dem Tisch liegt? Oder sich mit der Aussicht zufriedengeben, künftig nicht mehr in der ersten Reihe mitzumischen? Keine dieser Perspektiven schmeckte Hübner. Also entschied er: Ich werde aktiv.

#### Die Zeit aktiv nutzen

In eine ähnliche Situation geraten häufig **Führungs- und Fachkräfte**, die in ihren Unternehmen eine exponierte Position haben. Ganz gleich, ob es sich um hoch qualifizierte 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 jeder 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 saftige Abfindung. Dann habe ich immer noch Zeit, mir einen neuen Job zu suchen.

Diese Rechnung geht selten auf. Denn die geschäftlichen Beziehungen sind meistens weniger tragfähig als vermutet, zumindest wenn es um die Stellensuche geht. Außerdem werden 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 gestaltet sich oft ihre Jobsuche. Zumindest wenn eines der folgenden Hindernisse besteht:

- Der Bewerber ist stark spezialisiert.
- Er möchte sich einkommensmäßig nicht verschlechtern.
- Er ist älter als 45 Jahre.
- Er möchte wegen der schulpflichtigen Kinder in der Region bleiben.

Dann kann sich die **Stellensuche** über viele Monate erstrecken – zumal die **Auswahlverfahren** beim Besetzen von Schlüsselpositionen meist langwierig sind.

## Das eigene Profil schärfen

Hieraus ergibt sich eine weitere Gefahr: Je mehr Zeit seit dem Ausscheiden aus dem alten Betrieb verstrichen ist, umso kritischer beäugen die Unternehmern die Kandidaten. Sie fragen sich: Warum hat der noch keine neue Stelle gefunden, wenn er wirklich Spitze ist?

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 als Sales Director an. 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?

### Ausgewählte Unternehmen ansprechen

So entstand eine Liste möglicher Zielfirmen. Bei diesen fragte der Berater mit einem anonymisierten „Steckbrief“ an, ob bei ihnen Bedarf an einem Vertriebsleiter mit Hübners Profil besteht und ob er eine realistische Chance hat, diese zu bekommen. Erst danach lüftete 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. Weit wichtiger war ihm als Vater zweier schulpflichtiger Kinder: Seine **Familie** musste nicht umziehen.



Personalvermittler gleichen Profil und Stelle ab

## Zehn Tipps für die Stellensuche von Führungskräften

**1.** Agieren Sie. Werden Sie frühzeitig aktiv, wenn Sie merken, dass Sie auf eine berufliche Sackgasse zusteuern.

**2.** Kalkulieren Sie für die Stellensuche mindestens ein halbes Jahr ein. Realistischer sind neun bis zwölf Monate.

**3.** Definieren Sie Ihre Ziele. Welche Anforderungen an Ihre neue Stelle sind für Sie unabdingbar, welche sind verhandelbar?

**4.** Analysieren Sie Ihre Stärken und Erfahrungen. Welche Erfolge können Sie vorweisen? Für welche Unternehmen sind Sie deshalb attraktiv? Beziehen Sie auch solche außerhalb Ihres Fachgebiets und Ihrer aktuellen Branche in Ihre Überlegungen ein.

**5.** Suchen Sie sich für diese Analyse einen erfahrenen Berater als Sparringspartner. Denn Ihnen erscheint vieles, was Sie in den letzten Jahren taten, als so selbstverständlich, dass Sie die dahinter steckenden Pluspunkte



Wer die richtigen Tricks kennt, hat schnell einen neuen Job

für die Stellensuche leicht übersehen.

**6.** Prüfen Sie auch die Möglichkeit einer **Existenzgründung** oder einer unternehmerischen Beteiligung.

**7.** Informieren und kontaktieren Sie Ihr **Netzwerk** sehr vorsichtig und selektiv. Nicht jeder meint es wirklich gut mit Ihnen und kann den Mund halten.

**8.** Seien Sie vorsichtig, wenn im Markt oder Unternehmen nicht vorzeitig publik werden darf, dass Sie sich beruflich neu orientieren. Engagieren Sie einen Berater, der Sie diskret aus dem Hintergrund unterstützt, Ihnen die Bewerbungsarbeit weitgehend abnimmt und Sie durch den Prozess begleitet. Lüften Sie Ihr Inkognito erst, wenn klar ist: Hier habe ich eine realistische Chance.

**9.** Achten Sie bei der Auswahl des Beraters darauf, dass er Ihre Zielbranchen gut kennt und über gewachsene Beziehungen in diesen verfügt. Prüfen Sie auch, wie gut er mit anderen Personalberatern und Headhuntern vernetzt ist, da ein Berater allein stets nur einen begrenzten Einblick in den verdeckten Stellenmarkt hat.

**10.** Nehmen Sie keine Stelle vorschnell an, nur um einen Job zu haben. Sonst ist die Gefahr groß, dass Sie ein halbes oder ein Jahr später wieder auf der Straße stehen. Gründen Sie gegebenenfalls übergangsweise eine Beratungsfirma, damit keine Lücken in Ihrem Biografie entstehen und Sie für jedermann erkennbar weiterhin auf dem beruflichen Spielfeld aktiv sind.

[Drucken](#)

---

Fotos: Imagesource, Jupiterimages (2)

Copyright © 2008 by [FOCUS Online GmbH](#)