

In 5 Schritten zum passenden neuen Job als Führungskraft im oberen oder mittleren Management - auch ohne großes eigenes Netzwerk!



Autor: Wolfram Jeromin, Outplacement- und Existenzgründungsberater mit langjähriger Erfahrung aus mehr als 250 Einzelberatungen

Sie sind Führungskraft im oberen oder mittleren Management und überlegen, sich beruflich zu verändern? Dann gehen Ihnen vermutlich einige Fragen durch den Kopf:

- Ist mein Job noch der Richtige, will ich weitermachen wie bisher oder die Gelegenheit nutzen und mich neu orientieren?
- Soll ich das Aufhebungsangebot meines Arbeitgebers annehmen bzw. wie schaffe ich es, dass mein derzeitiger Arbeitgeber mir ein „lukratives Angebot“ macht?
- Was zeichnet mich aus, wo liegen meine Stärken, meine besonderen Fähigkeiten? Welchen Nutzen habe ich zu bieten?
- Welche Chancen habe ich momentan? Wie ist mein Marktwert?
- Wie lange wird es dauern, bis ich den passenden Job gefunden habe?



Für viele Führungskräfte im oberen und mittleren Management ist der aktuelle Job lediglich eine mittelfristige Karrierestation.

Wie die Studie „Jobwechsel im Topmanagement“ von INTERSEARCH Executive Consultants zeigt, sind 62 % der Befragten einem Jobwechsel gegenüber grundsätzlich aufgeschlossen oder aktiv auf der Suche. 74 % der befragten Manager haben in den letzten 10 Jahren ein- bis dreimal ihren Job gewechselt. Fast jede zweite Führungskraft hat dabei mindestens einen unfreiwilligen Jobwechsel erlebt.

Die Suche dauert meist deutlich länger als vermutet, im Schnitt über 7 Monate

Viele Führungskräfte unterschätzen, wie lange es dauert einen neuen passenden Job zu finden. Die aktuelle Studie des BDU zum Thema Outplacement zeigt, dass die durchschnittliche Suchdauer bei ca. 7,5 Monaten liegt. Innerhalb von 12 Monaten sind jedoch über 90% aller Klienten „platziert“, d.h. sie haben ein neues Anstellungsverhältnis gefunden, haben sich selbstständig gemacht oder haben sich für eine andere Tätigkeit – z.B. eine längere Weiterbildung oder auch ein Sabbatical – entschieden.

Bewerbung als Manager – Gar nicht so einfach wie viele zunächst denken

„Nach 12 Jahren in ein und derselben Firma waren der gesamte Themenkomplex „Arbeitsmarkt“ und die damit verbundene „Selbstvermarktung“ für mich völliges Neuland“ sagte mir vor einiger Zeit ein Bereichsleiter Technik & Operations.

Die meisten Führungskräfte führen zwar regelmäßig Gespräche mit Bewerbern, haben aber Schwierigkeiten, wenn es darum geht, sich selbst gut zu präsentieren. Hinzu kommen häufig noch hinderliche Denkmuster wie „Mit Anfang 50 habe ich doch kaum noch eine Chance“ oder „Was soll ich nach so vielen Jahren in meiner Branche denn sonst machen?“

Nur 20 - 25 % aller Positionen im oberen und mittleren Management werden offen ausgeschrieben.

Wer sich als Führungskraft im oberen und mittleren Management verändern will oder muss, kann nicht warten, bis irgendwo im Internet oder in der Zeitung eine passende Anzeige erscheint. Statt-dessen muss er selbst aktiv werden.

Die meisten Führungskräfte orientieren sich dabei jedoch immer noch primär an den von Firmen oder Headhuntern ausgeschrieben Stellen. Damit verhalten sie sich jedoch wie die Masse der Bewerber: Sie lassen den „verdeckten Stellenmarkt“ und damit etwa 75 % aller Vakanzen unbeachtet.



Mythos Networking

Häufig ist zu lesen, dass man für den verdeckten Stellenmarkt sein Kontaktnetz zu Entscheidern und Headhuntern aktivieren muss, denn nur die Verantwortlichen in den Unternehmen wissen, wo Vakanzen bestehen oder künftig entstehen werden.

Wohl dem, der in der Vergangenheit die Zeit gefunden hat, neben seiner aufreibenden Managementaufgabe diese Kontakte auch tatsächlich zu pflegen.

Erschwerend kommt hinzu, dass die Rekrutierungsprozesse im Managementbereich aufgrund von Compliance-Regeln inzwischen so sensibel geworden sind, dass das private Kontaktnetz zunehmend seltener greift.

Die bisherigen Erfolge entscheiden maßgeblich über die weitere Karriere

Es ist zwar richtig, dass die Entscheider im Unternehmen wissen, welche Führungspositionen in absehbarer Zeit zu besetzen sind. Um aber auch deren Interesse zu wecken, gilt es aufzuzeigen, welchen Beitrag man zum künftigen Unternehmenserfolg beitragen kann.

Hier fällt es vielen Führungskräften schwer, konkret zu werden: Die „Entwicklung und Umsetzung einer neuen Unternehmensstrategie“ ist jedoch per se schlicht noch kein Erfolg. Viel wichtiger ist, was diese Strategie für das Unternehmen gebracht hat.

Die gute Nachricht: Es gibt gut funktionierende Strategien für die Jobsuche

Obwohl es all´ die o.g. Schwierigkeiten bei der Jobsuche gibt, schaffen es einige Führungskräfte im oberen und mittleren Management trotzdem, schneller als der Durchschnitt einen passenden neuen Job zu finden – auch ohne eigenes großes Netzwerk.

Unabhängig davon ob Sie sich beruflich verändern wollen oder müssen und ob Sie in den letzten Jahren ausreichend Zeit für die Kontaktpflege zu Entscheidern und Headhuntern hatten, auch Sie können es mit der richtigen Strategie schaffen, schneller als der Durchschnitt den passenden neuen Job zu finden, der Ihren Vorstellungen entspricht

Hier sind die 5 Schritte, die Ihnen als Führungskraft dabei helfen werden, schneller als der Durchschnitt Ihren neuen Job zu finden:

Basis für Ihre Suche ist eine konkrete Zielposition – dies kann durchaus Plan A, B und C sein - auf der das gesamte weitere Projekt aufbaut. Die Zielposition wirkt sich u.a. auf die Gestaltung Ihres Lebenslaufs und anderer Unterlagen aus, sie hilft Ihnen Ihre vorhandenen Netzwerkkontakte gezielt zu nutzen und grundsätzliche Prioritäten für die nächsten Schritte zu setzen.

Für diese Zielposition gilt es die folgenden Fragen zu beantworten:

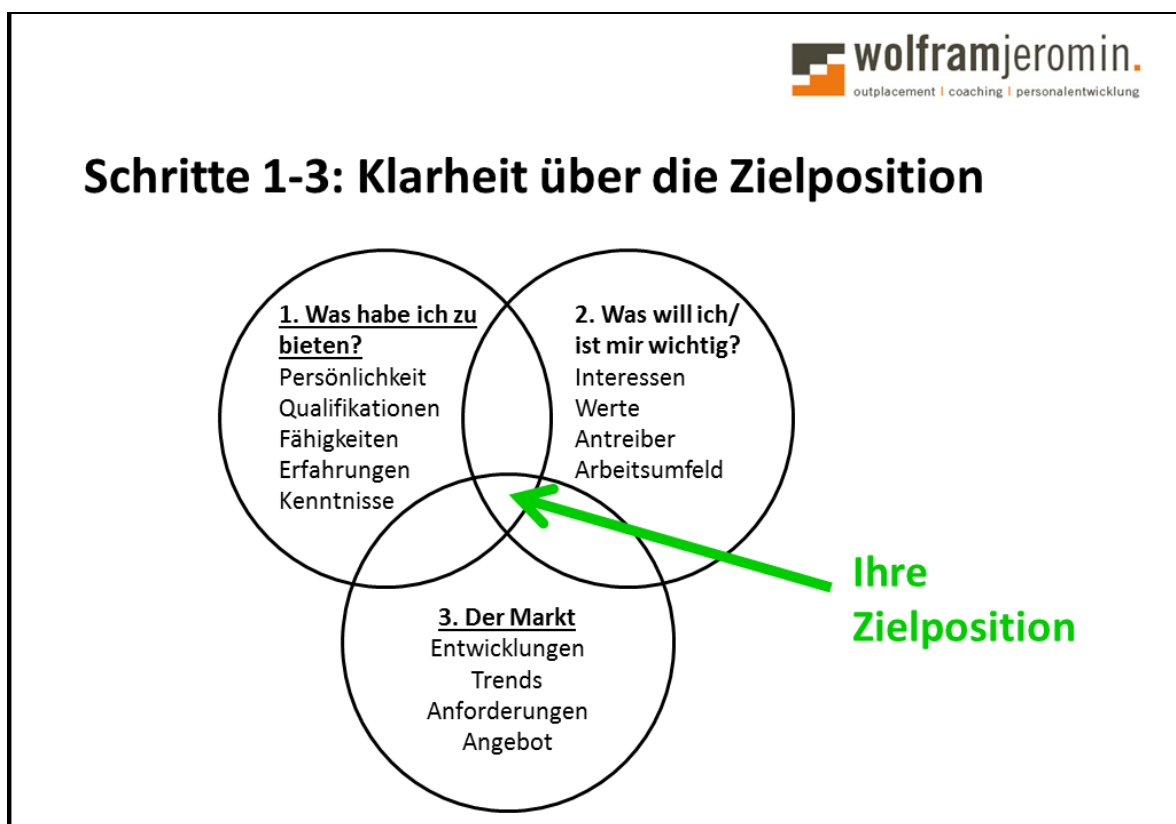
Schritt 1: Was kann ich, welchen Nutzen habe ich zu bieten?

Diese Frage befasst sich mit der Herausarbeitung Ihrer Stärken und Ihres Nutzens für einen potentiellen Arbeitgeber. Diese basieren auf Ihren Erfahrungen und Qualifikationen, Ihrer Persönlichkeit sowie Ihren Fähigkeiten und Kenntnissen.

Schritt 2: Was will ich, was ist mir wichtig?

Unabdingbar für den „passenden“ Job sind neben Ihrem Nutzen ebenso Ihre Interessen, Werte, Antreiber und das Arbeitsumfeld/ die Unternehmenskultur.

Während Erfolge etc aus der ersten Frage noch relativ leicht rückblickend zu analysieren sind, ist z.B. die Frage nach Ihren grundlegenden Wertesystemen für viele Führungskräfte deutlich schwieriger zu beantworten. Hier können wissenschaftlich fundierte Instrumente eine gute Hilfe sein, ebenso aber ein professionelles Sparring auf Augenhöhe, um herauszufinden was Sie „wirklich wollen/brauchen“



Schritt 3: Was bietet/ fordert der Markt?

Für eine erfolgreiche Suche ist es von entscheidender Bedeutung, auch die Perspektive des Marktes einzunehmen!

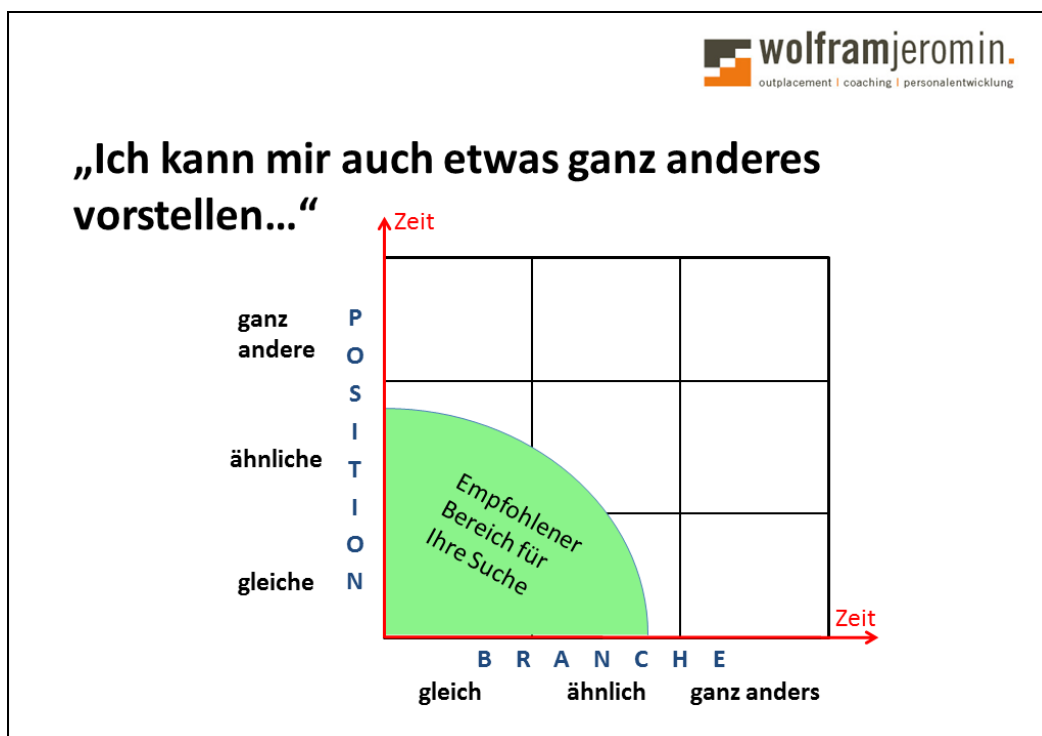
Hier geht es darum, sich mit den Entwicklungen und Trends, aber insbesondere auch mit den Anforderungen des Marktes vertraut zu machen und das eigene Profil damit abzugleichen. Schließlich gilt es auch, eine erste Sichtung des Marktes vorzunehmen um ein Gefühl für das aktuelle Angebot im „offenen Arbeitsmarkt“ zu bekommen.

Viele Führungskräfte im oberen Management – gerade wenn Sie sich freiwillig neu orientieren - können sich auch „etwas ganz anderes“ vorstellen. Diese Offenheit ist grundsätzlich hilfreich - Die Frage ist allerdings, ob der Markt sich dies auch so vorstellen kann....

Grundsätzlich besteht jeder Job aus zwei Aspekten (s.u.), der Position/ Aufgabe (z.B. Bereichsleiter Marketing, Technischer GF) und der Branche. Verglichen mit der aktuellen bzw. letzten Position kann eine neue Zielposition auf diesen beiden Achsen identisch, ähnlich oder ganz anders sein.

Prinzipiell gilt, dass die Suche sich verlängern wird je mehr Veränderung Sie auf der einen oder anderen Achse vornehmen. Der Grund dafür liegt im Wesentlichen in 2 Dingen: Einerseits wird es für einen potentiellen Arbeitgeber schwerer Ihren Nutzen für eine „ganz andere Aufgabe als bisher“ zu erkennen und andererseits wird kaum ein Headhunter Sie für einen solchen „ganz anderen Job“ vorschlagen.

Denn der Headhunter arbeitet nicht für Sie, sondern für denjenigen der ihn bezahlt. Und dieser Auftraggeber sucht in den meisten Fällen nicht jemanden „der sich auch etwas anderes vorstellen kann“ sondern meistens jemanden, der bereits Erfahrungen und Erfolge in einer ähnlichen Position vorweisen kann.



Die Empfehlung für Sie lautet also GRUNDSÄTZLICH nicht zu viel Veränderungen vorzunehmen. Jedenfalls nicht, wenn Sie in angemessener Zeit einen neuen Job finden wollen und auch ein vergleichbares Gehalt wie bisher erzielen wollen.

Schritt 4: Konzeption der Bewerbungskampagne

Abhängig von Ihrer Zielposition empfiehlt sich die Kombination verschiedener Zugänge in den Stellenmarkt. Ziel ist es, für jede Ihre Zielpositionen eine individuelle Bewerbungskampagne zu konzipieren, die es Ihnen ermöglicht eine ausreichend große Zahl an Vakanzen sowohl im offenen (20-25% der Vakanzen für Führungskräfte) als auch im verdeckten Markt (75-80 % der Vakanzen für Führungskräfte) zu generieren.

Schritt 5: Umsetzung der Kampagne

Jeder Plan (also auch Ihre Kampagne) steht und fällt mit der Umsetzung. Schon Johann Wolfgang Goethe hat gesagt „Erfolg hat drei Buchstaben: TUN!“.

Für eine erfolgreiche Umsetzung Ihrer Kampagne sollten Sie dabei die folgenden vier Bereiche im Hinterkopf haben:

- Einstellungen
- Kenntnisse
- praktische Fähigkeiten und
- Gewohnheiten.



Zu den Einstellungen gehören z.B. hinderliche Denkmuster (Mit über 50 habe ich eh keine Chance mehr etc.) die es aufzulösen gilt; aber ebenso das Prinzip Selbstverantwortung, das Bewusstsein für die Notwendigkeit eines professionellen Eigenmarketings und insbesondere das Agieren auf Augenhöhe.

Wichtig sind auch Kenntnisse, z.B. über den Bewerbungsprozess in Unternehmen, die Kenntnis für Sie relevanter Headhunter und wie Sie auf diese zugehen oder auch das Thema Social Media.

Ebenso gehört zur Umsetzung natürlich das klassische Handwerkszeug, also wie sehen marktgerechte Bewerbungsunterlagen aus, wie erklären Sie Ihren Weggang von der letzten/ aktuellen Firma, wie müssen Sie Ihr XING/ linkedIn Profil gestalten, wie betreiben Sie Networking etc.

Schließlich brauchen Sie auch noch ein paar hilfreiche Gewohnheiten, z.B. die, dass Sie den Prozess aktiv steuern, in Gesprächen auf Augenhöhe agieren und immer mit einer verbindlichen Vereinbarung aus Ihren Gesprächen gehen und natürlich auch wie Sie sich organisieren – gerade wenn Sie nicht freigestellt sind, sondern Ihre Suche quasi „berufsbegleitend“ durchführen.

Dies sind die 5 Schritte, die Ihnen dabei helfen werden schneller als der Durchschnitt einen passenden neuen Job zu finden – auch ohne großes eigenes Netzwerk. Die Erfahrung zeigt, dass eine professionelle Bewerbungsstrategie die Dauer der Suche deutlich verkürzt, da die Anzahl der Optionen durch das Aufdecken der „verdeckten“ Vakanzen maßgeblich erhöht werden.

Während Sie diese 5 Schritte noch einmal gedanklich Revue passieren lassen, lassen Sie mich Ihnen folgende Frage stellen:

Was denken Sie wie es Ihnen bei Ihrer laufenden/ anstehenden Jobsuche ergehen würde, wenn Sie diese 5 Schritte tatsächlich konsequent umsetzen? Wollen Sie es herausfinden?

Sind Sie interessiert daran, dass ich Ihnen helfe schneller als der Durchschnitt einen passenden neuen Job zu finden – und das kostenlos? Dann lassen Sie uns in einer ca. 1 stündigen Strategie-Session über Ihre aktuelle Situation und Ihre Ziele sprechen.

Warum ich Ihnen dieses Angebot mache? Nun das hat im Wesentlichen zwei Gründe:

1. Ich habe mich vor einigen Jahren entschieden primär mit Führungskräften im oberen und mittleren Management zu arbeiten, weil mir die Arbeit mit dieser Zielgruppe einfach mehr Spaß macht.
2. Diese kostenfreie Strategie-Session ist für mich - neben der Empfehlung durch ehemalige Klienten - ein guter Weg neue Kunden zu finden, da ein gewisser Prozentsatz der Führungskräfte im Anschluss mit mir zusammenarbeitet.

Sie können sich jedoch darauf verlassen, dass unsere gemeinsame Strategie-Session keine Verkaufsveranstaltung wird, sondern dass ich Ihnen tatsächlich helfen werde und Sie mit konkreten Tipps / Hinweisen aus dieser Session gehen werden.

Dabei bin ich mir meiner Sache sogar so sicher, dass ich Ihnen anbiete – sollte diese Session keinen Mehrwert für Sie bieten – Ihnen in diesem Falle ohne weitere Fragen 150,- € für Ihre verschwendete Zeit zu überweisen.

Ich habe mir in den kommenden Tagen etwas Zeit für ausgewählte Interessenten freigehalten. Da jedoch auch ich meine Zeit nicht mit den „falschen“ Menschen vergeuden, sondern nur mit denen arbeiten möchte, die auch wirklich bereit sind etwas zu tun, gilt dieses Angebot für Sie nur dann, wenn folgendes auf Sie zutrifft:

- Sie sind Führungskraft im oberen oder mittleren Management.
- Sie stehen aktuell oder in Kürze vor der Situation sich beruflich verändern zu wollen oder zu müssen.
- Sie sind ein Macher, der sich darüber klar ist, dass der Erfolg Ihrer Jobsuche stark auch von Ihren eigenen Aktivitäten abhängig ist.
- Sie sind bereit, für Ihr Ziel auch neue Wege einzuschlagen, die Sie bisher vielleicht noch nicht gegangen sind.

Wenn alle diese Punkte auf Sie zutreffen, dann füllen Sie jetzt bitte das Bewerbungsformular aus, um eine meiner Strategie-Sessions für sich zu reservieren.

<http://wolfram-jeromin.de/bewerbung/>

Ich freue mich darauf, Sie kennenzulernen ...



Wolfram Jeromin