

Sie kennen die Situation. Im Job fühlen Sie sich unterfordert, nicht anerkannt. Ihre Vorschläge sind nicht gefragt, Ihre Kollegen pflegen den alten Trott. Ihr Chef ist praktisch gleich alt und damit die Beförderung zeitlich in weiter Ferne. Möglichkeiten einer Entwicklung innerhalb des Unternehmens gibt es kaum. Kurz gesagt: Sie sind unzufrieden.

Beste Voraussetzungen, um an einem Jobwechsel zu arbeiten. Doch man bleibt – mit zusammengebissenen Zähnen. Die Branche, in der man tätig ist, erlebt im Moment eine schwierige Zeit. Wechselmöglichkeiten sind augenscheinlich rar. So verharrt man und tut nur das Nötigste. Ihre Motivation tendiert gegen Null.

Im Wartesaal des Lebens

Eine häufig formulierte Frage lautet: „Und selbst wenn ich einen neuen Job finde, was passiert, wenn ich die Probezeit nicht überstehe?“ Bei einem Neustart ist derzeit im ungünstigsten Falle mit erheblichen Einbußen beim Gehalt zu rechnen. Mit dem Zustand, dass man sich nicht mehr beruflich verwirklichen kann, finden sich leider auch gute und fähige Mitarbeiter ab.

Ehrgeizige und mobile Fach- und Führungskräfte beschäftigen sich aber bei Zeiten mit ihren beruflichen Optionen und Zielen. Ist die rezessive Phase – und alles hat den Anschein – erst einmal überwunden, erfährt das

INITIATIVBEWERBUNGEN Wie man Jäger jagt

Personalkarussell gerade durch unzufriedene Beschäftigte eine hohe Drehzahl.

Aktive Fach- und Führungskräfte beschäftigen sich sehr wohl regelmäßig mit den Stellenmärkten in den Tageszeitungen. Oder sie tragen ihr Profil in die elektronischen Jobbörsen ein. Und die fertig erstellte Bewerbungsunterlage – natürlich auf dem neuesten Stand – wartet vorbereitet in der Schublade.

Sie haben eine gute Ausbildung, Erfolge in ihren bisherigen beruflichen Stationen und treten auf der Stelle? Aber es gibt in Ihrem Unternehmen kein Projekt mehr, das Sie noch reizen könnte? Und die angestrebten Aufgaben stehen einfach nicht in der Tageszeitung?

Bleibt aber noch der Weg über Headhunter. Wählen Sie selbst: Dieser muss offen sein für Initiativbewerbungen, eine persönliche und vor allem diskrete Betreuung auf gleicher Augenhöhe gewährleisten und wirklich interessante Positionen in erfolgreichen Unternehmen besetzen.

Sprungbrett für die Karriere

Immer mehr Wechselwillige melden sich bei Personalberatungen. Heute ist das Aufkommen von Initiativbewerbungen fünf Mal größer

als noch vor zwei Jahren. Doch nicht nur die Quantität ist gestiegen, sondern auch die Qualität. Etwa zehn Prozent wollen wechseln, 90 Prozent müssen. Zum Beispiel weil der Führungsstab verkleinert wird, weil der neue Vertriebsleiter eigene Leute mitbringt oder weil sie bereits entlassen sind.

Doch warum auch immer sich jemand meldet, ist nachrangig. Hauptsache er oder sie ist in ihrem Fach gut. Als Personalberater ist man immer an Initiativbewerbungen interessiert. Aber natürlich arbeitet man im Auftrag der Unternehmen, nicht der Bewerber. Und wenn ein Kandidat am besten von allen passt, wird er auch vorgestellt.

Wer heute als Spitzenkraft seinen Job verliert, kann ein bis zwei Jahre zur Repositionierung brauchen, es sei denn er hat Glück. Jede aktive Handlung ist besser als das passive Reagieren auf Anzeigen – gemeinsam mit vielleicht 80 bis 120 anderen „Leidensgenossen“. Und das möglichst solange man noch Arbeit hat.

Arbeitslosigkeit ist zwar nicht mehr so ein großer Makel wie noch vor fünf Jahren. Trotzdem sind die Unternehmen hauptsächlich an Menschen interessiert, die noch erfolgreich ihren Job machen. Und wenn Sie dann



Dipl.-Kfm. Andreas Erbenich,
Personalberater.

schriftlich Kontakt aufnehmen, sollte gerade das fachliche Profil schnell erkennbar sein: Firma, Position und vor allem Kenngrößen wie Budget- oder Mitarbeiterverantwortung. Auch Erfolge darf man anführen: Umstrukturierung, Optimierung, Gewinnverbesserung – alles, was beeindruckt.

Ich selbst prüfe jede(!) Initiativbewerbung. Passt sie in ein Projekt, gibt es sofort einen Termin. Wie erfolgreich Initiativbewerbungen letztlich sind, lässt sich nur schwer schätzen. Manchmal dauert es drei Monate, manchmal zwei Jahre bis in einem bestimmten Segment wieder eine Stelle zu besetzen ist. Sehen Sie Zusammenarbeit mit Headhuntern immer mittel- bis langfristig! Und nutzen Sie deren Kontakte und Marktkenntnis als Sprungbrett für Ihre Karriere.

Ihr

A. Erbenich
Andreas Erbenich