

# Manager auf Jobsuche

Nach wie vor wird viel über einen höchst robusten Arbeitsmarkt und einen enormen Fachkräftemangel gesprochen. Doch im Bereich Führungskräfte beziehungsweise bei oberen Management-Positionen stellt sich die Sachlage deutlich gegenläufig dar.

**B**esonders der größere Mittelstand und Konzerne nutzen die Zeit einer angespannten Marktlage, um teilweise ganze Hierarchieebenen zu verschlucken. Dies geschieht meist völlig unauffällig, mit hohen Abfindungssummen, und vor allem bei Führungskräften jenseits der 50. Transparent wird dies jedoch in der Öffentlichkeit oder den Medien nicht, da Manager über keine „Interessensvertretung“ verfügen beziehungsweise sich oftmals schnell nach ihrer Freistellung als Consultant selbstständig machen, um nicht dem Makel der Arbeitslosigkeit zu unterliegen. Bei keiner anderen Bewerberzielgruppe stoßen unsere Ausschreibungen oder unsere Ansprache auf eine vergleichbar hohe Resonanz. Das eklatante Problem daran ist, dass dabei selbst vielen Kandidaten diese Situation nicht klar ist.

Auch für Führungskräfte gibt es weiterhin einen Arbeitsmarkt mit vielen Möglichkeiten. Aber: Hier gelten oft andere Spielregeln:

- **Selbsteinschätzung:** Werden Sie sich Ihrer Situation bewusst und dokumentieren Sie dies auch wirklich schriftlich. Reflektieren Sie dabei auf Ihre bisherigen Erfahrungen und die Markterfordernisse. Analysieren Sie die aktuelle Branchen- beziehungsweise Marktlage – unbedingt auch abseits der medialen Berichterstattung – um sich ein vollumfängliches Bild zu machen und eine klare Zielvorstellung definieren zu können.
- **Netzwerk aktivieren:** Oftmals werden Managementpositionen nicht über klassische Stellenanzeigen ausgeschrieben. Nutzen Sie Ihre persönlichen Kontakte oder vertraute Geschäftspartner. Suchen Sie ebenso den Kontakt zu Personalberatungen. Hierbei gilt es jedoch besonders genau hinzusehen. Nicht jeder Head Hunter arbeitet für jede Branche oder die passende Funktionsebene.
- **Privates Umfeld:** Bewerben bedeutet in der Regel Veränderung. Beziehen Sie Ihre Familie in die Situation mit ein. Nicht selten hat eine potenziell neue Stelle auch Auswirkungen auf das Privatleben – zum Beispiel Umzug, erhöhte Reisetätigkeit oder anfangs ein niedrigeres Einkommen.



Bild: tomentu/stockadobe.com

Die Beratungsgruppe wirth + partner informiert in Quality Engineering regelmäßig über Personal und Karriere.

- **Bewerbungsprozess:** Vermeiden Sie unbedingt den Eindruck einer standardisierten Mailing-Aktion. Gehen Sie klar und deutlich auf die Stellenanforderungen in Bezug auf Ihren Erfahrungshintergrund ein und nehmen Sie, wenn immer möglich, bereits vor der Bewerbung direkten persönlichen Kontakt auf. Nutzen Sie dabei auch Absagen als Chance (auch wenn es unangenehm ist), um auf den Prozess und Ihre tatsächliche Übereinstimmung mit dem Stellenprofil zu reflektieren.
- **Unterstützung:** Die Rückschläge im Bewerbungsprozess häufen sich oder Sie sind sich grundlegend unsicher über Ihre Bewerbungsstrategie? Dann kann es durchaus Sinn ergeben, professionelle Beratung in Anspruch zu nehmen. Scheuen Sie nicht diese Investition in Ihre Zukunft.

Mit einer insgesamt selbstkritischen, aktiven und flexiblen Herangehensweise lässt sich (fast) immer eine Lösung finden und damit die weitere Zukunft erfolgreich gestalten.



Bild: wirth + partner

**Stefan Wirth**  
wirth + partner  
[www.wirth-partner.com](http://www.wirth-partner.com)