

Publiziert in der HandelsZeitung, Executive Plus, vom 30. Oktober 2002

Konstant agieren anstatt reagieren

Executive Search: Vier Prinzipien, wie man Krisen am Arbeitsmarkt meistert.

**Lea M. Sauer, Managing Partner
ORBIS Executive Search AG**

Entlassungswellen kommen und gehen, sie wiederholen sich wie andere periodische Erscheinungen. Deshalb ist es das Beste, man stellt sich auf das Unvermeidliche ein und passt seine Grundhaltung an das Marktgeschehen an. Dann kann es nämlich gelingen, dass man von Krisen am Arbeitsmarkt persönlich nicht viel spürt.

Erstens: Blick nach vorn. Strukturell bedingte Kündigungen sind ein Marktmechanismus und haben nichts mit dem blauen Brief für ungenügende Leistung zu tun. Auch wenn sie von den Betroffenen in der Regel nur schwer zu verkraften sind, so liegt darin immer auch eine Chance. Denn was im ersten Moment als Unglück erscheint, hat sich nachträglich schon oft als Wende zum Guten erwiesen. Es kann der Auslöser für eine längst anstehende Neuorientierung sein. Vielleicht wartet irgendwo bereits eine neue Aufgabe, von der man zwar schon seit geraumer Zeit träumt, auf die zu hoffen man aber bisher nicht gewagt hat. Es gibt im Leben keine Zufälle. "Zufälle sind Ereignisse, die einem zufallen, weil sie fällig sind". Ohne erzwungenen Aufbruch stösst man womöglich nie in neue Dimensionen vor. Wer Herausforderungen meidet, stagniert. Er verpasst das meiste, auch die von Zeit zu Zeit notwendige Standortbestimmung, ganz im Sinne eines karrierebewussten Controlling.

Zweitens: Flexibilität mobilisieren. Gute Fach- und Führungskräfte werden immer gebraucht und gesucht. Sie sind auch dann ein rares Gut, wenn der Markt als überflutet gilt. Denn nicht alle sind offen für Neues und fähig, den Zusatzeffort zu leisten, den Veränderungen nun einmal mit sich bringen. Aus einer realitätsfremden Anspruchsmentalität heraus sind viele der fälschlichen Überzeugung, dass ihnen ein nächster Job mindestens im bisherigen Stil zusteht. Von Professionals wird jedoch

wohl eher verlangt, dass sie mit ihrer Kreativität Zukunftsperspektiven entwickeln, auch und gerade für den eigenen Fall. Viele Unternehmen benutzen die Entlassungsphasen als willkommene Flurbereinigung und betreiben nicht nur strategischen Personalabbau. So können ohne viel Aufhebens bisherige durch neue – bessere? - Leute ausgewechselt werden. Die Nachfrage nach gut qualifizierten Kandidaten ist darum auch in Zeiten des Überangebots intakt. Nur die Auslese ist noch strenger. Executive Search Unternehmen haben gerade dann erst recht viel zu tun.

Drittens: Zuversichtlich sein. Ein Arbeitsplatzverlust ist noch kein Karriereknick. Und eine gewisse Auszeit kann jedes Kadernalter verkräften. Es gibt also keinen Grund, sofort die erstbeste sich bietende Position zu besetzen. Zuerst einmal zu sich zu kommen und eine Zwischenbilanz ziehen. Die Gelegenheit ist günstig für einen Entwicklungsschritt: Workshop endlich besuchen, Sabbatical schalten, Sprachaufenthalt nachholen, nächste Etappe abstecken.

Last but not least: Konstant agieren, nicht nur reagieren. Eine solide Karriere ist ein konsequenter Plan. Man kann gar nicht früh genug damit beginnen. Der idealste Zeitpunkt ist aus einer guten, sicheren Stellung heraus. Denn wenn man sich stark fühlt, geht man viel klüger vor. Auf keinen Fall verschickt man seinen CV mit Standardbrief per Wurfsendung an möglichst viele Adressen. Statt aus blauem Himmel mit einer Bewerbung ins Haus zu fallen, macht man sich mit stetem Networking systematisch als potenzieller Kandidat am Markt bekannt. Man wählt dafür die Executive Search Partner aus, die ihren Schwerpunkt in der einschlägigen Branche haben. Gemeinsam werden Szenarien entworfen, die auf mittelfristige Karriereziele ausgelegt sind, also gut und gerne erst in einigen Jahren greifen. Vielleicht ausgerechnet dann, wenn der Arbeitsmarkt wieder einmal von einer Krise geschüttelt wird, und es gilt, diese auch diesmal zu meistern.

Lea M. Sauer ist Mitinhaberin von ORBIS Executive Search AG, Zürich