



Führungskraft sucht neuen Job

Es ist ein Unterschied, ob man sich als Berufseinsteiger oder als Führungskraft auf eine neue Stelle bewirbt. Viele Manager sind unsicher, wie sie sich beim potenziellen neuen Arbeitgeber vorstellen sollen.

57,5 Prozent der deutschen Top-Manager und Führungskräfte wollen in nächster Zeit ihre Position wechseln oder zumindest die Augen nach einer Alternative offen halten. Das ergab eine aktuelle Umfrage des Meinungsforschungsinstituts Innofact im Auftrag der Personalberatung von Rundstedt HR Partners. Das Problem der Führungskräfte: Ihre letzte Bewerbung ist oft lange her, sodass viele eigentlich **gar nicht recht wissen, was in der Bewerbungsphase auf sie zukommt.**

Leistungsbilanz und Referenz als Aushängeschild

Der erste **Unterschied zu einer herkömmlichen Bewerbung** zeigt sich im Umfang: Statt Anschreiben, Lebenslauf und Zeugnissen reicht ein Mitarbeiter der höheren Karriereebene in der Regel nur seine Vita ein - aber die muss es in sich haben: "Der Lebenslauf einer Führungskraft legt den Schwerpunkt auf die bisherigen Tätigkeiten und Erfahrungen", erläutert Karrierecoach und Autor Christian Püttjer. "Sie ist rückwärts chronologisch aufgebaut - die aktuelle Tätigkeit steht also oben - und enthält als ersten Punkt eine Leistungsbilanz." In diesem kurzen Absatz, der das ansonsten übliche Anschreiben ersetzt, erklärt der Bewerber die Schnittstellen, die seine bisherigen Jobs mit der angestrebten Stelle haben. "Bei hohen Positionen sollte die Schnittmenge schon 70 bis 80 Prozent betragen, der Bewerber muss also viel Erfahrung mitbringen", so Püttjer. Wichtig ist es hier, Zahlen zu nennen, zum Beispiel zu Mitarbeitern oder der Höhe des zu verantwortenden Budgets.

Ab Bereichsleiterebene sind auch **Referenzen unverzichtbar**. "Man sollte einen oder mehrere Personen mit Namen, Unternehmen, Position und Telefonnummer nennen, bei denen sich der neue Arbeitgeber nach dem Bewerber erkundigen kann", erklärt der Karrierecoach. Die Referenzgeber sollten natürlich vorab informiert sein. "Am besten ist es, wenn man ihm eine kurze Beschreibung zu seiner Person in die Hand gibt, damit er bei einem eventuellen Anruf gut vorbereitet ist." Bei der Auswahl der Referenzen gilt: Je höher in der Hierarchieebene, umso besser. Wer sich aus einer festen Position heraus bewirbt, sollte Kunden, Zulieferer oder Vorgesetzte aus vorherigen Jobs benennen. Weiß der Chef, dass man sich anderswo bewirbt, ist auch der aktuelle Vorgesetzte als Referenzgeber möglich.

Auf Stressinterview und Assessment Centervorbereiten

"Führungskräfte unterschätzen häufig die Bedeutung von Netzwerken", so die Erfahrung von Christian Püttjer. Wer mittelfristig plant, die Stelle zu wechseln, sollte **frühzeitig Kontakte zu neuen Unternehmen knüpfen** - sei es auf Messen, Tagungen, Kongressen oder Weiterbildungen. Man muss ja nicht gleich um ein Bewerbungsgespräch bitten, meint der Coach. "Es reicht ja schon, sich mal mit einem Verantwortlichen aus einem interessanten Unternehmen zu treffen, seine Wechselwilligkeit anzusprechen und danach in Kontakt zu bleiben."

Kommt es dann tatsächlich zu einem Vorstellungstermin, kann sich eine Führungskraft auf ein sogenanntes Stressinterview und ein Assessment Center zum Test seiner persönlichen Fähigkeiten einstellen. "Der oder die Personaler werden unangenehme Fragen stellen, Unklarheiten im Lebenslauf genau erklärt haben wollen, gegebenenfalls sogar Schauspieler für Rollenspiele einsetzen und den Kandidaten auf diese Weise unter Druck setzen", so Püttjer. "Aber bei solch einer Position geht es schließlich auch um viel Geld, da muss eine Führungskraft also durch."

Von Sabine Olschner