



LEADER

Kader auf Stellensuche

Die Jobsuche ist für
Kader schwieriger
geworden

Les Cadres en recherche d'emploi

La situation est difficile



«Heben Sie Ihre Vorzüge hervor»

Kaderleute auf Stellensuche nehmen von Vorteil auch die Dienste von Personalvermittlern und Headhuntern in Anspruch. Simon Bolz, Geschäftsleiter der Wilhelm Kaderselektion AG in Zürich, gibt Einblick in seine Tätigkeit und sagt, worauf es ankommt.

Wie beurteilen Sie den momentanen Stellenmarkt für Kaderpersonal in der Schweiz? Müssen wir mit einer rasanten Zunahme von arbeitslosen Kadern rechnen?

Ich bin vorsichtig mit Prognosen. Wir wissen zum heutigen Zeitpunkt nicht genau, welche Welle noch auf uns zukommen wird. Was man aber sagen kann: Der Markt für Kaderstellen ist sehr dünn. Es hat gegenwärtig deutlich mehr Kandidaten im Markt, die sich um eine frei werdende Kaderstelle bemühen.

Besonders stark von der Krise betroffen ist die Finanzbranche. Wie stehen die Chancen für Bankenkader, die nun notgedrungen einen Branchenwechsel anstreben?

Bankenkader aus dem Private- oder Investmentbanking werden es schwer haben. Ein Banker, der mehrere Jahre auf seinem Spezialgebiet gearbeitet hat, kann nicht einfach in die Industrie wechseln. Bei Personen hingegen, die beispielsweise im HR, Marketing oder Controlling tätig waren, sind Schnittstellen vorhanden, die einen Wechsel in die Industrie ermöglichen. Banken, die ihre langjährigen Fachleute auf die Strasse stellen, stehen meines Erachtens in der Pflicht: Sie müssen die Menschen auf diese schwierige Situation vorbereiten und sie unterstützen.

Wir stecken in einer Rezession. Inwiefern hat sich das Anforderungsprofil für Führungskräfte verändert? Welche besonderen Qualifikationen sind jetzt gefragt?

Das Profil der Führungskräfte ändert sich nicht. Was sich ändert, ist die Einstellung und Anpassung auf die aktuelle Situation. Ein Kapitän muss das Schiff auch bei stürmischem Wetter steuern können. Gefragt sind nach wie vor Qualitäten wie Leader-

ship, Sozialkompetenz und innovative Ideen. Eine Führungskraft muss situationsgerecht mit den Mitarbeitern umgehen können. Die sogenannten «weichen Faktoren» muss man als Vorgesetzter einfach in sich drin haben, das kann man sich nicht antrainieren.

Was empfehlen Sie arbeitslosen Kaderleuten – wie sollen sie bei der Stellensuche vorgehen?

Die Kaderleute sollten ihre Situation transparent machen und ihr persönliches Umfeld mit einbeziehen. Die Familie ist eine wichtige Stütze. Dann sollten sie sofort ihr Netzwerk aktivieren. Mit dem bisherigen Arbeitgeber sollten sie abklären, welche Unterstützung möglich ist, wie zum Beispiel ein Outplacement oder ein Zwischenzeugnis. Ganz wichtig ist, sich auch um die finanzielle Situation zu kümmern und sich sofort mit dem RAV in Verbindung zu setzen. Sie müssen in ihrem Umfeld ganz offen über ihre Situation reden. Nur so werden sie wahrgenommen.

Welche Bedeutung haben Online-Netzwerke wie Xing oder LinkedIn für die Jobsuche?

Das sind ausgezeichnete Instrumente zur Vernetzung. Die interaktive Suche bietet interessante Möglichkeiten für Stellensuchende – und auch für uns Stellenvermittler. Der Nachteil: Das ist alles sehr zeitintensiv!

Welches sind die grössten Fehler, die Kaderleute auf der Stellensuche machen?

Ohne viel zu überlegen, melden sie sich – in einer ängstlichen Überreaktion – sofort beim Personalberater an und verlangen einen Termin. Dabei wäre es jetzt wichtig, sich zuerst einmal in Ruhe Gedanken da-

rüber zu machen, in welche Richtung man gehen will, seinen Standort neu zu bestimmen. Ein weiterer Fehler: Viele Kader streuen ihr Dossier breit im Markt, manchmal sogar mit einem Blindprofil. Das ist völlig kontraproduktiv. Ich empfehle, sehr selektiv vorzugehen.

Muss ich als Kandidat warten, bis Sie mich entdecken, oder kann ich auch aktiv auf Sie zugehen?

Wir gehen in dieser Phase nicht auf die Leute zu, die Interessenten müssen selber aktiv werden. Es empfiehlt sich, uns ein übersichtliches Kurz-CV mit Foto zuzustellen, das Auskunft gibt über den Background und die Präferenzen. Leute, die auf ein Inserat reagieren, sollten in ihrem Brief ihre Vorzüge mit Blick auf die im Inserat geforderten Qualifikationen klar hervorheben.

Werden Sie von Bewerbern nur so überrannt?

Erste Vorboten einer Krise registrierten wir bereits vor einem halben Jahr. Damals erhielten wir vermehrt Anfragen von Kandidaten aus dem Bereich Banking. Sehr rasch hat sich dann die Rezession auf die Automobilzulieferer ausgedehnt. Wir stellen fest, dass die Kurzarbeit zurzeit stark zunimmt. Im Banking verzeichnen wir einen deutlichen Rückgang, in der Industrie läuft unser Geschäft noch zufriedenstellend, aber wir spüren Gegenwind.

Wie unterscheidet sich Ihre Vorgehensweise, wenn Sie Kaderstellen auf mittlerer Hierarchiestufe besetzen im Gegensatz zu Top-Kadern?

Im oberen Segment läuft praktisch alles über Direktansprache: Wir identifizieren die Personen im Markt und sprechen sie direkt an. Im mittleren Kader richten wir uns über Inserate an potenzielle Kandida-

«Viele Kader streuen ihr Dossier breit im Markt, manchmal sogar mit einem Blindprofil. Das ist völlig kontraproduktiv.»

ten im Markt und wählen unter diesen den richtigen aus, gemäss den Vorgaben des Auftraggebers. Allenfalls finden wir geeignete Kandidaten auch in unserem Kaderpool. Das ist eine zentrale Datenbank mit Kandidatenprofilen, auf die wir zurückgreifen, wenn wir einen passenden Job haben.

Mit wie vielen Beratern sollte ich Kontakt aufnehmen, wenn ich einen neuen Job suche?

Mit einer Handvoll, mehr macht keinen Sinn. Ich persönlich würde höchstens mit drei Beratern zusammenarbeiten. Der Prozess soll übersichtlich bleiben und sauber abgestimmt sein, um Doppelspurigkeiten zu vermeiden.

Wie finde ich den Personalberater, der am meisten für mich tun kann?

Recherchieren Sie im Internet, machen

Sie sich ein Bild von den Anbietern. Am besten rufen Sie kurz an und klären ab, in welchem Marktsegment der Berater tätig ist, auf welche Branchen er spezialisiert ist, wo seine Stärken liegen. Verfügt er über die nötigen Kontakte zur gewünschten Branche? Kann er Ihr Profil richtig erfassen und im Markt korrekt wiedergeben? Dann schicken Sie ihm Ihr Kurz-CV zu. In einem Erstgespräch lässt sich dann

überprüfen, ob auch die persönliche Chemie stimmt und ob der Berater überhaupt bereit ist, Ihr Dossier zu akzeptieren. Auch hier gilt: Als Stellensuchender müssen Sie aktiv sein.

Wie muss meine Bewerbung beschaffen sein, damit sie die Aufmerksamkeit des HR-Verantwortlichen weckt?

Sagen Sie klar, für welche Stelle Sie sich bewerben, und heben Sie Ihre Vorzüge hervor. Ihr Dossier soll ansprechend und übersichtlich sein. Das Wesentliche muss auf einen Blick erkennbar sein. Um einen ersten Eindruck zu erhalten, setzt ein erfahrener HR-Manager weniger als eine Minute für die Durchsicht eines Lebenslaufs ein. Fügen Sie ein aktuelles Foto bei, auf dem Sie authentisch wirken. Verzichten Sie auf auffälligen kreativen Schnickschnack. Das kann danebengehen. ●

Markus Zürcher

SIMON BOLZ

ist seit 17 Jahren in der Personalberatung tätig, die letzten zwölf Jahre bei der Wilhelm Kaderselektion AG in Zürich. Er ist Geschäftsführer und führt acht Mitarbeiter. Die Wilhelm-Gruppe (www.wilhelm.ch) ist landesweit an sieben Standorten tätig.