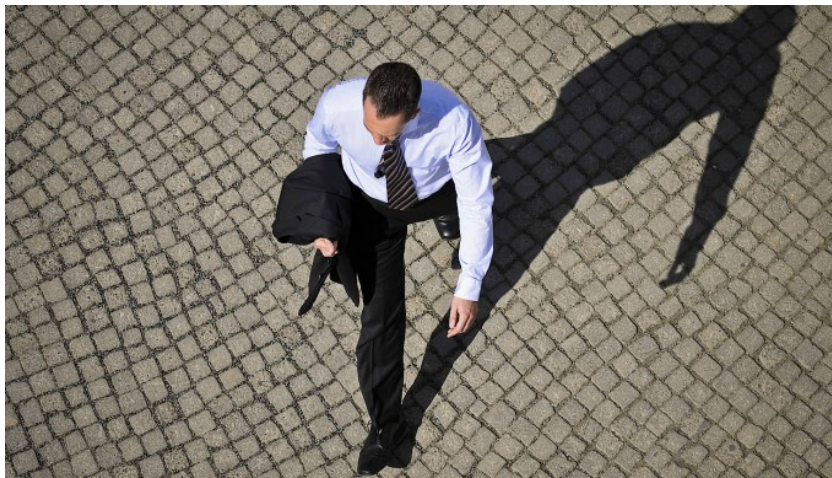


Führungskräfte in Krise

„Sie müssen erst einmal verstehen, dass sie eine Niederlage erlitten haben“

Durch die Krise dürften auch Manager auf Stellensuche gehen müssen, die das eigentlich nicht beabsichtigt hatten. Ein Gespräch mit einem Personalberater.

Von BENJAMIN FISCHER



© dpa

„Viele Leute arbeiten lange auf Positionen und verlieren irgendwann den Kontakt zu Feldern, die ihnen Spaß machen“, sagt Personalberater Fleischmann.

Herr Fleischmann, die Krise verändert den Alltag vieler Arbeitnehmer. Welche Herausforderungen bringt sie speziell für Führungskräfte mit sich?

Für viele Führungskräfte führt die Krise – so banal es klingt – zu der Erkenntnis, dass Kommunikation alles ist. Die Aufgabe ist viel komplexer geworden, denn ich muss eine oft dezentral arbeitende Organisation dazu bringen, ohne den täglichen sozialen Austausch in die gleiche Richtung zu marschieren.

Digitale Kanäle erfordern da eine andere Präsenz und klarere Botschaften. Mit Blick auf den weiteren Verlauf der Pandemie braucht es zudem den Mut zu sagen, „Ich weiß nicht was kommt“. Viele Führungskräfte sind das gar nicht gewohnt. Aber in der derzeitigen Situation ist es sogar eher vertrauensbildend, nicht zu suggerieren, man wisse, wie sich die Krise entwickelt.

Durch Einsparungen in Folge der Krise müssen auch Manager auf Stellensuche gehen, die das eigentlich nicht beabsichtigt haben. Wie gehen die mit dieser Situation um?

Sie müssen erst einmal verstehen, dass sie eine Niederlage erlitten haben, die sie aber nicht gefangen nehmen darf. Da kommen auch Outplacement-Berater ins Spiel. Wenn es wirklich ein ganz harter Einschnitt ist, und er vollkommen unvorbereitet kommt, kann ich auch nur die Hilfe von einem Coach empfehlen. Sie müssen ja alles tun, um wieder in eine Position zu kommen, durch die Sie mit Selbstbewusstsein in die kommenden Gespräche gehen können.

Werden aktuell schon substantiell Führungspositionen abgebaut?

Es ist schon spürbar, aber erst im Herbst dürfte es durch alle Ebenen gehen. Da geht es dann mit Blick etwa auf die Automobilindustrie um Stellen in der Verwaltung oder im Marketing, die durch Verschlinkungen abgebaut werden.



© AvS – International Trusted Advisors

Personalberater Philipp Fleischmann

In welchen Bereichen bieten sich gerade am ehesten Gelegenheiten?

Sie werden jetzt logischerweise eher offene Chief Restructuring Officer-Positionen sehen, weil das eben gerade ein Thema ist. Sobald die Erholung einsetzt, werden auch wieder Führungskräfte für Verkauf oder Marketing gesucht, um das Geld für den nötig gewordenen Umbau reinzuholen. Das ist eine Wellenbewegung. Doch wie bei der Konjunktur wird sie sich womöglich nicht als V abbilden, sondern eher als U.

Wie findet eine Führungskraft denn die passenden Angebote? Einen Rückschritt dürften ja die wenigsten machen wollen.

Zunächst muss man definieren, was man eigentlich will. Viele Leute arbeiten lange auf Positionen und verlieren irgendwann den Kontakt zu Feldern, die ihnen Spaß machen. Da ist es durchaus eine Chance, zu reflektieren, was in den vergangenen Jahren zu kurz gekommen ist im Beruf und was einen jetzt reizen würde. Aktuell sollte man aber wohl nicht gleich Branche und Funktion auf einmal ändern wollen.

Wenn man für sich erst einmal weiß, wohin es gehen soll, sollte man schauen, wer aus dem Netzwerk an Kontakten in diesem Bereich helfen kann und gegebenenfalls auch, ob es eine passende Personalberatung gibt. Zudem sollte man sich etwa bei LinkedIn zu den passenden Themen positionieren.

Wer in der Situation ist, muss also versuchen, sich bestmöglich selbst zu verkaufen?

Genau, und tatsächlich können das viele nicht. Wenn ein Manager lange in einem Unternehmen war, immer weiter aufgestiegen ist und ihn alle kannten mit seinen Stärken und Schwächen, dann musste er irgendwann nicht mehr darauf achten, sich möglichst gut zu verkaufen. Viele Leute sind sich ihrer Stärken und Schwächen auch gar nicht ausreichend bewusst. Daher sind Referenzen Dritter einem selbst gegenüber so wichtig.

Wie wichtig sind eigentlich Stellenportale wie LinkedIn oder Xing für hohe Management-Positionen?

Solche Portale haben an Bedeutung gewonnen, wobei LinkedIn mehr Gewicht hat als Xing, auch weil es internationaler ist. Das hat sich in den vergangenen fünf Jahren stark verändert. Mittlerweile ist die Generation 50 Jahre und jünger so gut wie immer auf LinkedIn vertreten. Personalberatungen nutzen natürlich auch andere Quellen, aber im Eigeninteresse sollte man seine Profile auf beiden Portalen möglichst aktuell halten. Wenn Sie wollen, dass Sie ein Personalberater erreicht, kann ich auch nur empfehlen, Ihre private Mail-Adresse und Telefonnummer zu hinterlegen.

Quelle: FAZ.NET

© Frankfurter Allgemeine Zeitung GmbH 2001–2020
Alle Rechte vorbehalten.