

Auf dem Sprung in neue Jobgewässer

Ein neuer Arbeitsplatz muss her? Wie richtiges Netzwerken und vom Arbeitgeber bezahltes Outplacement auf dem verdeckten Arbeitsmarkt helfen können.

VON MARA LEICHT

Sie wollen einen neuen Job? Oder brauchen ihn, weil Ihr Arbeitgeber in Schwierigkeiten geraten ist und die Kündigung aussprechen musste (siehe dazu Seite 104). Woher auch immer das Animo stammt, warum man sich auf die Suche nach neuen Gewässern aufmacht, man sollte sich Gedanken über seine Stärken und Schwächen machen – und wie man Erstere verkauft. Vor allem Frauen denken hier viel zu bescheiden („Was ich kann, ist doch nichts Besonderes“).

Gut dran ist, wer von seinem Ex-Chef zum Abschied (eventuell im Rahmen eines Sozialplans) ein Outplacement ausverhandelt oder gesponsert bekommen hat, wie Alexandra Löw-Baselli. Ihre Outplacement-Beraterin gab ihr Plan und Struktur, „eine Mischung aus Beratung und Therapie“, wie sie retrospektiv erzählt (Seite 74).

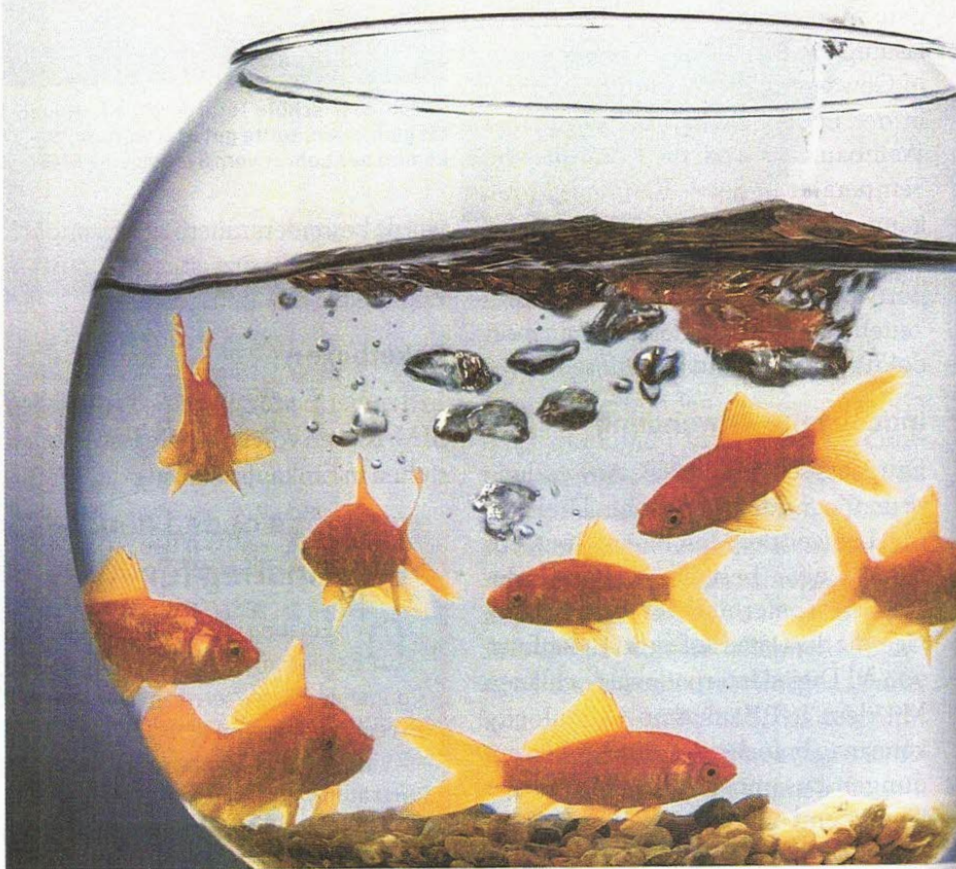
Wer diese Möglichkeit nicht hat, sollte nicht nur die Jobbörsen, Jobseiten und Social-Media-Seiten der Unternehmen durchsuchen, sondern auf jeden Fall sein Netzwerk bemühen. Wie Andreas Mirtl, der bei der Suche nach einem neuen Job zu seiner Überraschung feststellte, dass „mein Netzwerk größer war, als ich eigentlich geglaubt habe“. Dabei sollte man aber nicht nur fragen, ob wer eine offene Stelle weiß, sondern etwa Freunde, Kollegen und Weggefährten um je fünf beobachtete Stärken und Eigenschaften ersuchen, die sich beruflich verwerten lassen. So mancher, der die Gemeinsamkeiten herausfilterte, kam gehörig ins Staunen. Selbst- und

Fremdbild klaffen oft weit auseinander und andere bewundern Stärken, die man für selbstverständlich hält.

Verdeckter Arbeitsmarkt

Bei Personalisten steht momentan hoch im Kurs, was auf Robustheit, Krisenfestigkeit und Resilienz hinweist. Wer das obendrein in überprüfbare und gut erzählte Geschichten verpacken kann, bekommt Extrapunkte. „Storytelling“ ist eine gesuchte Führungskompetenz vor allem für junge Teams.

Apropos junge Teams: In der Start-up-Szene ortet Headhunter Oyvind Bo, Partner bei Ward Howell, unverhofften Bedarf nach „Seniorität, Erfahrung, Führungsstärke und Prozesswissen“. Wo früher nur Gleichaltrige andocken konnten, sind jetzt auch Türen für Silberfische und -fuchsinnen offen. Sofern sie sich vom Denken in Hierarchien verabschiedet und einem agilen Führungsstil zugewandt haben. Umso mehr, wenn sie sich für Digitalisierung, Automatisierung und E-Commerce offen



Einige Anbieter von Outplacement

- BDO People & Organisation, www.bdo.at
- LHH (Lee Hecht Harrison, früher OTM/DBM), www.lhhaustria.at
- Norman Consulting, www.norman-consulting.com
- Pendl & Piswanger (Personalberater), www.pendlpiswanger.at
- RG Resultants, rg-resultants.at/produkt/hidden-jobs-navigator



zeigen, erfahren sind. Umgekehrt sind nicht nur Erfahrene, auch Digital Natives sind in etablierten Firmen gefragt, die bislang wenig Fokus auf Digitalisierung, organisationale Transformation und agiles Denken gelegt haben.

Jobsuchenden sei das großflächige Aktivieren des eigenen Netzwerks wärmstens empfohlen. Aus gutem Grund: Derzeit wird wenig inseriert. Viel eher hört man aus dem Bekanntenkreis von offenen Stellen – oft aus unerwarteter Ecke, denn viele Stellen werden nie öffentlich. Schon in Vor-Coronazeiten schätzte man diesen „verdeckten Arbeitsmarkt“ auf 70 Prozent ein: Nur drei von zehn Stellen wurden öffentlich ausgeschrieben. Jetzt sind es noch weniger. Weil das Rekrutieren in Lockdown- und Kontaktbeschränkungszeiten deutlich erschwert ist, bauen Personalisten umso mehr auf persönliche Empfehlungen. Deswegen

müssen alle Kontakte wissen, dass man auf der Suche ist. Dann halten sie gern die Augen offen.

Und der normale Arbeitsmarkt? „Der Markt funktioniert“, sagt AMS-Chef Johannes Kopf (Interview Seite 8). „Auch in einer Krise wird Personal gesucht. Viele Unternehmen und Arbeitssuchende glauben, jetzt findet man keinen Bewerber oder keinen Job. Aber das stimmt nicht. Wir haben 60.000 offene Stellen pro Monat.“

TIPP: Vor der Weihnachtspause liefern Bewerbungsgespräche fast immer digital ab. Wer noch nicht mit Skype, Teams und Zoom vertraut ist, der hole das schleunigst nach. Nichts ist peinlicher als ein Bild- oder Tonausfall mitten im Interview. Es hilft auch, sich auf mehr und tiefer gehende Fragen als sonst einzustellen. Das ist nicht böse gemeint, sondern in der Unsicherheit der Personalisten begründet: Weil Sie bei Digi- ▶

„Gott und der Welt meine Geschichte erzählen“

Als Opfer sah sich Andreas Mirtl nie. „Berufsrisiko“, kommentierte der 55-jährige Steirer lapidar, als er in Zuge einer Umstrukturierung seinen Job als Geschäftsführer bei einem heimischen Stahlkonzern verlor. Was tun? **Schritt 1:** Reflektieren, was sein Anteil war. **Schritt 2:** Seine Kontakte aktivieren.

Dabei stellte sich heraus, dass sein Netzwerk viel größer war, als er dachte. Allerdings hatte er sich bisher kaum darum gekümmert. Er startete die Jobsuche bei vertrauten Bekannten und zog seine Kreise immer weiter. Überall erzählte er seine Geschichte. „Kannst du mir helfen?“ Zu seiner Überraschung waren die Türen weit offen. „Von 50 Angerufenen wollten sich nur zwei nicht mit mir treffen. Jeder sagte, ich weiß zwar nicht, was ich für dich tun kann, aber komm' vorbei.“ Zumindest neue Kontakte schauten heraus, bei denen er sich auf den Empfehler berufen konnte.

Gleich zu Beginn hatte er sich mit einem früheren Vorgesetzten aus den 1990er-Jahren getroffen, mit dem er lose in Verbindung geblieben war. Drei Monate später rief der ihn an, „Ich habe da etwas für dich.“ Es passte: Seit gut einem Jahr ist Mirtl nun kaufmännischer Leiter bei Andy Wolf Eyewear.



Andreas Mirtl: „Mein Netzwerk war größer, als ich gedacht habe.“

talmedien wenig aus Körpersprache und nonverbalen Signalen herauslesen können, sammeln sie mehr Fakten.

Wenig Jobaussichten finden sich in der Hotellerie, Gastronomie und in Reisebüros. Es wird noch länger dauern, bis sich diese Branchen erholen, analysiert Bo: „Erfolgversprechend sind Lebensmittelproduktion und -handel, Transport und Logistik (Amazon!), IT (Digitalisierung!), Telekommunikation, Gesundheit und Pflege. Aber auch neue Industrien wie Green Economy, Nachhaltigkeit/Circular Economy und alternative Energien.“ Und natürlich Infrastruktur. Die Regierung investiert viel Geld, um die Wirtschaft anzukurbeln.

Was Outplacement kann

Outplacement ist ein Konzept aus den 1950er-Jahren. Nach dem Korea-Krieg wollte die US-Army ihren nicht länger gebrauchten Offizieren helfen, in zivilen Jobs unterzukommen.

Heute ist es der alte Arbeitgeber, der verdiente Mitarbeiter nicht einfach auf die Straße stellen will. Als Teil seiner Sozialpläne und Abfindungspakete finanziert er ihnen ein Outplacement. Dabei fangen externe Berater, allesamt frühere Manager auf Senior Level, die Gekündigten erst einmal emotional auf, stabilisieren und führen sie professionell durch Standortanalyse, Erarbeiten der



Oyvind Bo, Ward Howell: „Erfolgversprechend sind Lebensmittelproduktion und -handel, Transport und Logistik, IT, Telekommunikation, Gesundheit und Pflege sowie Industrien wie Green und Circular economy.“

„Marke Ich“ (Stärken-Schwächen-Analyse), einer Berufsvision (materiell und immateriell) und einer Bewerbungsstrategie. Der Fokus liegt dabei auf dem verdeckten Arbeitsmarkt.

WICHTIG: Die Aufgabe des Outplacers (manche nennen es gerne positives „Newplacement“) ist es nicht, einen neuen Job für den Kandidaten zu finden. Er leitet ihn an, den Job selbst zu finden. Die Betreuung dauert so lange, bis sich der Kandidat für eine neue Stelle oder für den Wechsel in die Selbstständigkeit entscheidet – oft jahrelang. Umso länger, je älter der Kandidat ist, je länger er bei seiner letzten Firma war und je mehr er verdiente. Topanbieter wie LHH und BDO nehmen ihre Kandidaten selbst zwölf Monate danach erneut in ihr Programm auf.

So viel Service hat einen Preis. Das unterste Ende bei LHH nennt sich „Ac-

tive Placement Digital“, kostet 2.000 Euro und vernetzt Nicht-Führungskräfte, die ohne Corona problemlos einen Job finden würden, mit potenziellen Arbeitgebern und Personalberatern. Am oberen Ende, dem Vorstandslevel, beträgt das Honorar 20 Prozent vom Jahresbrutto. Bei BDO beginnt das kleinste Paket „Fit für den Markt“ bei 5.000 Euro.

Nicht überall, wo Outplacement draufsteht, ist auch eines drin. Als solches bezeichnet sich auch der „Hidden Jobs Navigator“ von RG Resultants. Er stöbert Jobs im verdeckten Arbeitsmarkt auf und ist mit 990 Euro pro Kandidat verdächtig wohlfeil. Beim Launch im Herbst kostete er noch 1.790 Euro.

Auch Personalberater wollen mit-schneiden. Und doppelt kassieren: einmal vom alten Arbeitgeber für das Outplacement und einmal vom neuen für die Vermittlung. Das kann funktionieren, doch diese Programme lassen sich in Professionalität und Tiefe nicht mit denen der spezialisierten Outplacers vergleichen.

TIPP FÜR JOBSUCHENDE: Echtes Outplacement ist ein potentes Werkzeug mit hoher Erfolgsquote selbst unter widrigen Umständen. Lassen Sie unbedingt den Ex-Chef dafür bezahlen. Er kann es als Aufwand steuerlich geltend machen und die Vorsteuer abziehen. Private können das nicht. **G**

„Meine Position war weg“

Alexandra Löw-Baselli (54) hatte in einem internationalen Pharma-Unternehmen eine sehr spezielle Führungsposition. Mit zu Spitzenzeiten 20 Mitarbeitern unterstützte sie von Wien aus 22 Jahre lang klinische Studien in der ganzen Welt. Nach einer Übernahme fiel die Entscheidung: „Meine Position war weg.“ Das war im Mai 2019.

Es folgte „eine zähe Abschiedsphase“ von einem halben Jahr, dann war sie vier Monate freigestellt – dann kam Corona. Die Firma ließ ihr die Wahl zwischen einem Outplacement oder einer WAFF-Ausbildung. „Hätte ich die gemacht, wäre ich danach noch zwei Jahre älter gewesen. Lieber das Outplacement.“ Standortbestimmung: Ihre Lage war überschau-

bar gut. Frauen ab 45 werden auf dem Arbeitsmarkt unverständlicherweise oft ignoriert, ihre fachliche Nische war eng und globale Funktionen von Wien aus sind rar. Löw-Basellis Mann ist Partner in einer internationalen Anwaltskanzlei in Wien, Übersiedeln kam nicht in Frage, aber aufgeben auch nicht.



Alexandra Löw-Baselli nahm das Outplacement-Angebot ihres Ex-Arbeitgebers in Anspruch: „Es war eine Mischung aus Beratung und Therapie.“

Ihre Outplacement-Beraterin gab ihr Plan und Struktur, „eine Mischung aus Beratung und Therapie“. Ihr Netzwerk unterstützte sie nach Kräften, „ich habe mich nie ignoriert gefühlt“. Es gab Bewerbungsgespräche, alle virtuell, aber letztlich „versandeten sie bei den Personalberatern“, erzählt sie. Dennoch hatte jedes seinen Wert: „Weil sie mich meinem Ziel näherbrachten.“

Die Auflösung kam von unerwarteter Seite. Anfang Juli sprach sie eine frühere Kollegin „fast schüchtern“ auf eine freie Stelle bei Pfizer an. Dort ist Löw-Baselli seit September glücklich in einer vergleichbaren Matrix-Position. „Es geht um klinische Studien für Impfstoffe. Nein, nicht gegen Covid-19.“ Und: „Auch finanziell habe ich es gut getroffen.“