

Wenn dem Chef plötzlich gekündigt wird

STELLENSUCHE Entlassene Führungskräfte haben es nicht immer einfach, wenn sie eine adäquate neue Stelle suchen. Sie müssen im Bewerbungsprozess besonders aufpassen.

HELENA GUNSCH
wirtschaft@luzernerzeitung.ch

Eines haben Maria Hänni, Daniel Vasella und Marcel Ospel gemeinsam: Sie waren beinahe von einem Tag auf den anderen ihren verantwortungsvollen Arbeitsplatz los. Aus unterschiedlichen Gründen zwar, die Emotionslage dürfte aber bei allen drei ähnlich ausgesehen haben.

Maria Hänni hat als Sozialpädagogin von 1991 bis 2003 in einem Heim für schwererziehbare Jugendliche gearbeitet, bis dort aus Kostengründen Wohngruppen und demzufolge auch Arbeitsplätze gestrichen wurden. An ihren Job als Gruppenleiterin denke sie «mit ein halb lachenden und einem halb weinenden Auge» zurück, sagt sie.

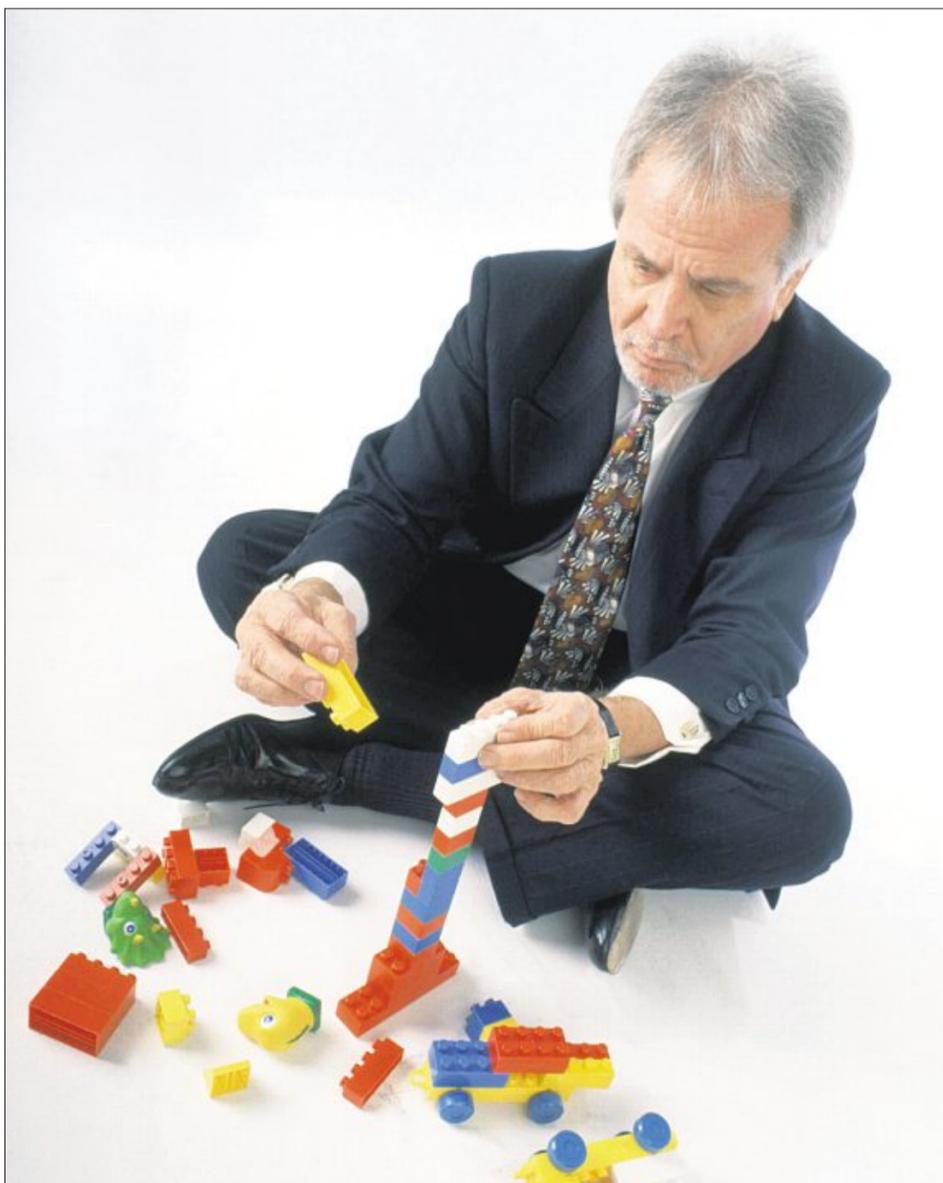
Mit Vollgas an die Wand

Solche von der Führungsspitze veranlassten strategischen Kündigungen mögen zur wirtschaftlichen Stabilität der Firma beitragen, können gerade Kaderangestellte aber auch aus der Bahn werfen, sagt Othmar Loser-Kalbermatten, Psychotherapeut VPZ aus Luzern. «Personen in Führungspositionen planen ihre Karriere in der Regel ziemlich genau. Durch eine Freistellung von hundert auf null gestoppt zu werden, fühlt sich für Betroffene deshalb oft so an, als krachten sie gegen eine Wand.» Darum sei es wichtig, dem Alltag auch ohne feste Anstellung eine Struktur zu geben und Energien neu zu kanalisieren, etwa durch gezielte Weiterbildungen.

Dabei stehe nicht nur die konkrete Auseinandersetzung mit neuen Theorien, Techniken und marktwirtschaftlichen Inputs im Vordergrund, sagt Sebastiano Mereu, Social Media Manager bei der Bildungsinstitution Akad Business in Zürich. «Ebenso wichtig ist es, sich als Person weiterzuentwickeln und seine Stärken auszubauen.» Auch dienen Weiterbildungen in grossem Masse der Bildung und Pflege von Netzwerken. Diese seien für Kaderleute im heutigen Berufsalltag von elementarer Bedeutung, fügt Mereu an. «Studien zeigen, dass viele Stellen auf Empfehlung vergeben werden. Dazu kommt, dass Businessdeals in erster Linie mit Leuten geschlossen werden, die man mag oder zumindest kennt.»

Die Krise nutzen

Laut Psychotherapeut Othmar Loser-Kalbermatten haben Führungskräfte oft an sich selbst den hohen Anspruch, alles stets unter Kontrolle haben zu müssen. Dies erschwere es aber, eine kündigungsbedingte Krise als Chance zu verstehen und positiv zu nutzen. «Dabei ist eine solche «Zwangspause» ideal, sich grundlegende Gedanken über Leben, Arbeit und das Tempo, mit dem man beides angeht, zu machen.» Eine



Von hundert auf null ausgebremst: Das ist schwer für erfolgreiche Manager. Getty

ehrliche Selbsteinschätzung helfe, Prioritäten zu überdenken und zu einem stabilen Selbstwertgefühl beizutragen. Wichtig sei zudem, dass das Umfeld möglichst unaufgeregt reagiere. Eine Kündigung könne jedem passieren, dafür müsse man sich nicht schämen.

Das sieht Maria Hänni auch so. Direkt nach der Kündigung habe sie sich kurz in einer Art Schockstarre befunden. «Es war bitter, einfach «gegangen zu werden». Ich war gut in meinem Beruf, respektiert von den Jugendlichen und integriert im Team.» Ihre Kinder seien damals schon älter und recht selbstständig gewesen. Plötzlich habe sie niemanden mehr um sich gehabt, um den sie sich kümmern musste.

«Schoggijobs» gab es gestern

Manche Kaderleute nehmen nach ihrer Freistellung «just for fun» ein oder auch mehrere Verwaltungsratsmandate in anderen Firmen an. Solche Posten

«Es war bitter, einfach gegangen zu werden.»

MARIA HÄNNI,
FÜHRUNGSKRAFT

haben hie und da noch immer den Ruf eines «Auffangbeckens für ausgebremste Kaderleute», eines überbezahlten, nur durch Vitamin B vermittelten «Schoggijobs».

Den Ausstieg selbst steuern

Christian Wunderlin, Präsident des Zuger Vereins swissVR, stimmt dieser Ansicht überhaupt nicht zu: «Das mag früher so gewesen sein. Heute entscheiden sich Personen bewusst für einen Ausstieg und für Verwaltungsratsmandate, weil das Berufsleben so besser planbar und die Work-Life-Balance ausgeglichener ist.» Zudem habe der zeitliche Aufwand in den letzten zehn Jahren zugenommen, auch würden – ausser bei manchen global tätigen Firmen – nirgends mehr sehr hohe Entschädigungen gezahlt. «Früher bedeuteten Verwaltungsratsmandate Ehre, heute bedeuten sie Verantwortung und Verpflichtung», sagt Wunderlin.

NACHGEFRAGT

welche Voraussetzungen er mitbringt, ob die Chemie mit den Kollegen stimmt – entscheidend. Auch da kommt es aber mehr auf Branche, Ausbildung und Erfahrung des Betroffenen an, weniger auf seine Position in der ehemaligen Firma.

Gibt es für Kaderangestellte auf dem Arbeitsmarkt besondere Herausforderungen, denen sich ein «normaler» Bewerber nicht stellen muss?

Mäder: Bei der Stellensuche selbst noch nicht, da sich Bewerber ja auf Ausschreibungen melden, deren Anforderungen sie auch entsprechen. Kommen aber gerade Kaderbewerber in die engere Auswahl für einen Job, bauen Unternehmen im Selektionsverfahren oft Assessments in irgendeiner Form ein, beispielsweise Sprachtests oder fiktive Marktevaluierungen. Bei «normalen» Bewerbern kommt diese Art von Eigenungsabklärung eher selten vor.

Worauf sollen Kaderleute auf Jobsuche achten, um sich bestmöglich zu «verkaufen»?

Mäder: Idealerweise setzen sie so viele Kanäle wie möglich ein; ihre persönlichen Netzwerke, Geschäftsnetzwerke und Social Media zum Beispiel. Sicher ist es auch empfehlenswert, einen aktuellen Lebenslauf und die Beschreibung der Wunschstelle auf einer Arbeitsvermittlungsdatabank wie etwa Alpha.ch

zu hinterlegen – dann steigt auch die Wahrscheinlichkeit, dass der perfekte Job sogar zum Stellensuchenden hingetragen wird.

Hat die Anzahl der Managerkündigungen in der letzten Zeit zugenommen?

Mäder: Bei uns werden diese spezifischen Daten nicht erhoben. Als Stellenportal geht es uns hauptsächlich darum, neue berufliche Perspektiven aufzuzeigen, und nicht darum, sich zu sehr mit

der Vergangenheit zu beschäftigen. Trotzdem ist auffällig, dass das Angebot auf unserem Kaderportal erst im Jahr 2011 besonders stark angestiegen ist.

Können Sie eine Prognose treffen, wie sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt für Kaderleute entwickeln wird?

Mäder: Der Arbeitsmarkt unterliegt der konjunkturellen Entwicklung. Von daher wird es immer wieder zu «Ausschlägen» kommen. Die aktuell tiefe Arbeitslosenquote lässt zwar Positives erwarten, die langfristige strukturelle Arbeitslosigkeit in der Schweiz ist in den letzten Jahren aber gestiegen. Dies wird ohne Gegenmassnahmen beim nächsten Wirtschaftseinbruch einen noch stärkeren Anstieg der Arbeitslosenquote zur Folge haben.

INTERVIEW HELENA GUNSCH
wirtschaft@luzernerzeitung.ch

HINWEIS

► Yves Mäder ist seit 2009 Geschäftsleiter bei der Jobup AG in Zürich. ◀

Neue Chancen richtig anpacken

STELLENSUCHE red. So gehen Sie die Suche nach einer passenden neuen Stelle an:

- Machen Sie sich klar, dass bei einer Wegrationalisierung Ihres Arbeitsplatzes in den wenigsten Fällen Ihr fachliches Können der Grund war.
- Viel wahrscheinlicher sah sich die Firmenführung zu Entlassungen gezwungen aufgrund äusserer Einflüsse – beispielsweise Exporteinbrüche wegen Währungsabfällen oder Fusionen mit anderen Unternehmen. Für diese Einflüsse tragen Sie keine Verantwortung.
- Sehen Sie positiv in Ihre (berufliche) Zukunft. Eine Karriereausbremsung ist kein Grund, sich wie auf einer Rolltreppe ins Nirgendwo zu fühlen.
- Auch wenn Sie vielleicht nicht mehr das Alter haben, um auf Profifussballer oder Ballerina umzusatteln, es ergeben sich immer neue Chancen – solange man bereit ist, sie auch wahrzunehmen.
- Lassen Sie sich von Ihrer eigenen Enttäuschung nicht unterkriegen – die psychische Verarbeitung der Entlassung ist Ihre grösste Herausforderung.
- Hier finden Sie weitere Informationen und Tipps:
www.tobjobs.ch
www.kader-jobs.ch
www.coaching-point.ch
www.treffpunkt-arbeit.ch

Sind Umstrukturierungen und daraus resultierend auch Entlassungen von Kadermitarbeitern absehbar oder beschlossene Sache, wenden sich manche Unternehmen an Thomas Müller. Er und sein Kollege Ignaz Fischer betreuen als Outplacement Consultants der Pan-Exel-Gruppe in Zug und Sursee kürzlich freigestellte Führungskräfte im Raum Zentralschweiz.

Für durchschnittlich drei bis sechs Monate unterstützen sie ihre «Schützlinge» dabei sowohl im psychologischen als auch fachlichen Bereich. «Die Firmen übernehmen durch unser Engagement ein letztes Mal Verantwortung für ihre Gekündigten», sagt Müller. «Mit unseren Beratungen wollen wir vor allem sicherstellen, dass sich unsere Klienten und auch deren Familien durch den Jobverlust nicht in blindem Aktionismus verlieren und natürlich so bald als möglich eine neue adäquate Stelle finden», erklärt er.

Maria Hänni ist auch ohne solche Hilfestellungen rasch wieder auf die Beine gekommen. Sie arbeitet heute als private Betreuungsperson für zwei auf den Rollstuhl angewiesene Personen und in einer 60-Prozent-Stelle in einem Altersheim. «Mittlerweile kann ich der damaligen Situation sogar viel Positives abgewinnen. Denn ohne diese Kündigung hätte ich sonst wohl niemals gelernt, wie man Rollstühle zusammenfaltet», sagt Maria Hänni und lacht.

ANZEIGE

LEHREN AUS WIRTSCHAFTSKRISEN



«Lesen Sie in unserer Kundeninformation Check-Up (www.reichmuthco.ch), welche Lehren wir aus historischen Wirtschaftskrisen für unsere zukunftsorientierte Anlagestrategie ziehen.»

Patrick Erne, CFA

PRIVATBANKIERS
REICHMUTH & CO
INTEGRALE VERMÖGENSVERWALTUNG

CH-6000 LUZERN 7 RÜTLIGASSE 1 +41 41 249 49 49
CH-8002 ZÜRICH TÖDISTRASSE 63 +41 44 299 49 49
www.reichmuthco.ch



Yves Mäder,
Jobup AG

Worauf müssen Kaderleute achten?

Ist eine Freistellung für Mitarbeitende in höheren Positionen schlimmer als für Angestellte auf einer niedrigeren Hierarchiestufe?

Yves Mäder: Für jeden Menschen ist der Verlust der Arbeitsstelle mit grosser Unsicherheit verbunden und löst entsprechende Emotionen aus, unabhängig von der Hierarchiestufe. Im Bewerbungsverfahren ist die Frage nach der «employability» eines Kandidaten – wie sich dieser in die Firmenstruktur einfügt,