

# Auf die eigenen Stärken besinnen

Arbeitsmarktfähigkeit: Voraussetzungen hierfür sind Offenheit für Neues und Mut zur Persönlichkeit.

Michael Kres

Die Konjunktur lahmt, der Stellenmarkt schrumpft – wir kennen die Botschaft. Es gibt aber auch Sektoren, die aus einem schrumpfenden Stellenmarkt Kapital schöpfen. Outplacement-Beratungen schiessen wie Pilze aus dem Boden, Coachings zu allen Fragen der beruflichen Neuorientierung sind in Mode. So ist es nicht unüblich, dass in grossen Outplacement-Beratungen 120 Kandidaten auf 20 Arbeitsplätze verteilt eine neue Stelle suchen – wobei die meisten erst noch aus derselben Branche kommen.

## NEUES UMFELD

Riskieren diese Menschen, länger arbeitslos zu bleiben? Mit klassischen Massnahmen sicherlich. Klassische Stellensuch-Formen wie etwa Blindbewerbungen oder die Aktivierung seines Netzwerkes basieren auf der Logik, dass es schon irgendwo eine Stelle gibt, wenn man nur vernünftig sucht. Dies mag zu konjunkturell stabilen Zeiten stimmen. Es häufen sich jedoch die Zeichen, dass die

Schweiz nicht nur ein konjunkturelles Problem hat, sondern vor einem grundlegenden Strukturwandel steht. Nicht umsonst meinen Experten, dass etwa der Bankensektor in der Schweiz 25% Überkapazitäten abbauen muss.

Ein Umdenken tut also Not. Warum sein Profil auf Stellen zurechtbiegen, die es gar nicht gibt? Warum nicht eine eigene Stelle schaffen? Mit anderen Worten: Warum passiv mit seinen in der Vergangenheit gesammelten Erfahrungen zuwarten, bis sich der Arbeitsmarkt vielleicht wieder einmal erholt, statt die Zeichen der Zeit zu erkennen und die eigene Chance zukunftsgerecht zu nutzen?

Gemeint ist nicht die Selbstständigkeit, welche oft nur eine Alternative zur Arbeitslosigkeit darstellt. Gemeint ist die Erbringung einer Leistung, welche auf dem optimalen Mix zwischen den eigenen Stärken, den eigenen Wünschen und – gerade dieser letzte Teil wird oft vernachlässigt – den wirklichen Problemstellungen in Unternehmen beruht. Kein Unternehmen schafft einfach Jobs um der Jobs willen, sondern um damit Geld zu verdienen.

Was also ist die Leistung, mit der Sie zur Wertschöpfung im Unternehmen beitragen können? Welches aktuelle Problem können Sie für eine Firma lösen?

Nehmen wir Herrn G., einen ausgewiesenen Pharma-Manager, der nach 20 Jahren Führungserfahrung sein angestammtes Grossunternehmen verlassen musste. Erst einmal verbrachte er sechs Monate damit, sein Netzwerk zu aktivieren und eine ihm angemessene Position zu suchen. Vergeblich. Nicht nur, dass sein Profil allen Angst einjagte, es waren schlicht auch keine entsprechenden Positionen verfügbar. G. wählte schliesslich einen anderen Weg. Er fand heraus, dass seine Erfahrung geeignet wäre, Unternehmen in der Phase der Industrialisierung zu unterstützen, dann nämlich, wenn die Firma von der Pionier- in die Wachstumsphase eintritt und völlig andere Management-Mechanismen gefragt sind. Basie-

rend auf dieser Erkenntnis reformulierte er seine Erfahrungen und ging zielgerecht verschiedene Unternehmen mit entsprechenden Eckwerten (Anzahl der Mitarbeiter, Dauer der Firmenexistenz, geografische Ausdehnung) an. Das Resultat: G. betreut heute parallel zwei Firmen in unterschiedlichen Branchen als Projektleiter, welche ihn sich einerseits nie hätten leisten können und andererseits – und das ist das Entscheidende – gar nie auf die Idee gekom-



Michael Kres,  
Geschäftsführer Schweiz,  
promove TM, Zürich

men wären, jemanden mit entsprechendem Profil zu suchen.

## EIGENE STELLE

G. hat also seine eigene Stelle geschaffen. Basierend auf einer umfassenden Marktkenntnis, dem Wissen um Lebenszyklen in den Branchen und seinem eigenen Vorpreschen ist es ihm gelungen, Entwicklungen vorwegzunehmen und in den richtigen Unternehmen die richtigen Menschen zum richtigen Zeitpunkt für seine Idee zu gewinnen. G. hat vorgesorgt: Im durchlaufenen Prozess hat er gelernt, wie er seine Position nicht von anderen abhängig macht, sondern selbst dafür sorgt, dass sein Potenzial optimal eingesetzt wird. Mit anderen Worten: G. hat seine Employability – seine Arbeitsmarktfähigkeit – erhöht und ist somit für die Zukunft, auch bei steigender Arbeitslosigkeit, bestens gerüstet. Die Methodik zur Schaffung seiner eigenen Stelle lässt sich nicht nur auf Führungskräfte anwenden. Jeder kann sein Selbst-Manager sein, in jedem steckt das Potenzial, ganz speziellen Nutzen für ein Unternehmen schaffen zu können.