

# Persönliche Kontakte nutzen

**KARRIERE.** Führungskräfte, die sich verändern wollen, scheuen sich oft, ihre Kontakte anzusprechen. Ein Fehler, denn jede dritte Stelle wird über Beziehungen vergeben.

Von **Volker Bienert**

**W**er eine passende Stelle sucht, findet diese häufig über Beziehungen. So war es während einer mehrmonatigen Kampagne auf der Startseite von Xing zu lesen. Die Botschaft der lautete: Wer hier sein persönliches Netzwerk ausbaut, dem winken beste Karrierechancen. Die These, dass das berühmte „Vitamin B“ bei der Besetzung von Stellen eine entscheidende Rolle spielt, ist sogar statistisch nachgewiesen: Wie eine Studie des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigt, wird bundesweit jede dritte Stelle auf diesem Weg vergeben.

## Die Bedeutung von „Vitamin B“

Wenn Freunde, Bekannte oder Kollegen Empfehlungen für interessante Jobs geben, sind sie effektiver als die Profis der Arbeitsvermittlung: Über den persönlichen Kontakt werden mehr Arbeitssuchende wieder in Lohn und Brot gebracht als über die Bundesanstalt für Arbeit. In Kleinbetrieben mit bis zu 50 Mitarbeitern findet das besonders häufig statt: Hier wird beinahe jeder zweite Mitarbeiter über Beziehungen rekrutiert, teilte das IAB mit.

Personalprofis wissen: Neben der großen Bedeutung des persönlichen Kontakts bei der Stellenbesetzung im Mittelstand spielt das „Vitamin B“ gerade in der obersten Führungsebene eine entscheidende Rolle. Auch mit zunehmendem Alter wird es immer wichtiger. So finden Führungskräfte der ersten

und zweiten Ebene ab 50 Jahren in mehr als der Hälfte aller Fälle durch persönliche Kontakte zur neuen Stelle.

## Berufliche und private Kontakte

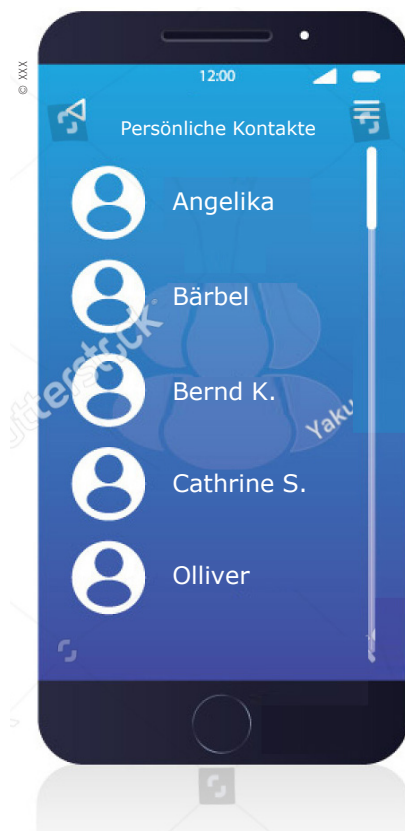
Dabei spielt nicht nur das berufliche Netzwerk eine entscheidende Rolle, sondern oft auch das private: Wer viele Kontakte im Beruf hat – auch außerhalb der eigenen Firma – punktet meist damit. Viele Menschen haben jedoch wenig berufliche Kontakte außerhalb des eigenen Unternehmens und nutzen deswegen das private Netzwerk. Und

hier können die Zugänge vielfältig sein. Der engere Freundeskreis, die Kollegen aus dem Sportverein, Kontakte aus dem Golf-Club oder – manchmal einfach durch Zufall – jemand, der jemanden kennt, der wiederum jemanden kennt.

Doch die Umsetzung ist nicht immer ganz einfach: Gerade erfolgreiche Professionals fühlen sich unwohl dabei, andere um Rat oder Unterstützung zu fragen. Sie befürchten, dass das als Zeichen von Schwäche bewertet wird und outen sich deshalb nicht als „arbeitsuchend“. Völlig zu Unrecht: Schließlich haben Jobwechsel vielfältige Ursachen. Auch Entlassungen müssen keinesfalls als Stigma empfunden werden, schließlich können handfeste betriebswirtschaftliche Gründe dafür vorliegen, dass ein Unternehmen Personal abbaut.

Wer Erfahrung und Know-how vorweisen kann, sollte selbstbewusst seine Kontakte nutzen und diese wertvolle Quelle anzapfen: Zuvor müssen jedoch die Hausaufgaben für erfolgreiches Networking gemacht werden. Diese lassen sich in fünf Schritte zusammenfassen:

- Schritt eins: Eine konstruktive Auseinandersetzung mit der aktuellen beruflichen Situation und die Klärung des eigenen Anteils daran.
- Schritt zwei: Die Erarbeitung einer kurzen, realistischen und stimmigen Neuorientierungsgeschichte, die erklärt



**Ob Bärbel einen Tipp für eine interessante neue Personalerstelle hat?**

## STELLEN-SUCHE

# So sprechen Sie Ihr Netzwerk an

Fragen Sie persönliche Kontakte nach einer Job-Möglichkeit, sollten Sie gezielt vorgehen und möglichst konkret Wunsch-Position, Branche oder Einsatzort benennen. Trotzdem dürfen Sie nicht zu viel Druck aufbauen. Drei Beispiele:

„Ich bin zurzeit auf Suche nach einer neuen Position im Personalbereich, am liebsten in der Energiebranche. Kannst Du mir aus Deiner beruflichen Erfahrung heraus etwas oder jemand empfehlen?“

„Wir haben vor fünf Jahren bei einem gemeinsamen Projekt zusammengearbeitet. Ich habe gesehen, dass Sie nach wie vor in der IT-Branche tätig sind. Diese wäre auch bei meiner derzeitigen Suche nach einer neuen Position im Marketing interessant. Falls Sie eine gute Empfehlung für mich haben, wäre ich sehr dankbar.“

Bei Headhuntern: „Ich bin aktuell Vertriebsleiter bei einem Marktführer im Maschinenbau und möchte den nächsten Karriereschritt in der Branche machen. Wäre es grundsätzlich möglich, dass Sie mich bei geeigneten Mandanten ins Gespräch bringen?“

was war, was ist und wo es hingehen soll. Dieser Punkt ist essentiell: Er muss authentisch und nachvollziehbar sein und aufzeigen, in welchem Umfeld eine neue Position gesucht wird.

- Schritt drei: Bestandsaufnahme aller Kontakte und Klassifizierung nach A-, B- und C-Priorität – je nach Qualität und Empfehlungspotenzial.
- Schritt vier: Erarbeiten einer Strategie zur Kontaktauffrischung bei diesen Personen. Hierfür sind die Business-Plattformen wie Xing und LinkedIn eine gute Möglichkeit, den aktuellen beruflichen Background zu recherchieren.
- Schritt fünf: Sukzessive Ansprache der Kontakte auf Augenhöhe. Es gilt, nach einer Einschätzung oder einem Rat zu fragen. Tabu sollte sein, nach fünf Jahren Funkstille danach zu fragen, ob Udo in seinem Bereich eine freie Stelle hat.

### Unterschiedliche Ansprache

Die Ansprache von beruflichen und privaten Kontakten verläuft durchaus unterschiedlich: Business-Netzwerke wie Xing und LinkedIn sind eine Fundgrube, um alte Kontakte aufzuspüren und deren Karrierepfad zu recherchieren. Je nach Kontaktqualität gilt es, eine passende Ansprache zu finden. Wichtig ist es, am Ende zu einem Telefonat oder zu einem Lunch-Termin zu kommen, da das die Effektivität des Anliegens um

ein Vielfaches erhöht. Die Vernetzung online oder per Mail kann dabei ein guter Zwischenschritt sein.

Im Freundes- und Bekanntenkreis empfiehlt sich eine vorsichtiger Vorgehensweise: Anders als im Business-Fall gilt es, die Kontakte zu sensibilisieren, aber nicht zu überfordern. Die offensive Frage „Kennst Du einen Job für mich?“, kann nur bei sehr guten Freunden gestellt werden. Bei allen anderen empfiehlt sich eine weiche Ansprache, die den Gesprächspartner nicht in Druck oder Abwehr bringt, jedoch erklärt, was das Ziel der eigenen Bemühungen ist. Wenn die Person dann etwas erfährt, was in diesem Zusammenhang weiterhilft, ist normalerweise die Bereitschaft vorhanden, dies mitzuteilen.

### Fettnäpfchen vermeiden

Das größte Problem in der Praxis ist, dass Menschen ihre Kontakte zu schnell und konfus ansprechen oder – das andere Extrem – gar nichts tun und nicht ins Gespräch kommen. In beiden Fällen ist es wichtig, nach den Ursachen zu forschen, die eine Ansprache blockieren.

Wer aus dem persönlichen Netzwerk einen wertvollen und belastbaren Hinweis auf eine interessante Stelle erhält, bedankt sich zunächst. Dann fragt er nach dem Hintergrund, nach den Inhalten, den Ansprechpartnern und stimmt,

am besten zusammen mit dem Hinweisgeber, die weitere Vorgehensweise ab. Ganz wichtig ist, den Hinweisgeber auf dem Laufenden zu halten, wie sich das Projekt entwickelt, denn er hat schließlich seine Empfehlung ausgesprochen.

Vorsicht ist geboten bei der Ansprache von Kollegen am derzeitigen Arbeitsplatz. Das Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber ist wichtig und muss geschützt werden. Hier sollten, wenn überhaupt, nur sehr enge Kollegenkontakte genutzt werden. Anders verhält es sich, wenn Abbau-Maßnahmen mit Outplacement-Begleitung angeboten werden. Dann liegen die Karten auf dem Tisch und ein offener Austausch mit den Kollegen ist möglich oder sogar erwünscht. Generell gilt, dass gute Outplacement-Beratungen enorm helfen, eine neue und passende Position zu finden.

### Weitere Kanäle nutzen

Ein Sonderfall ist der Umgang mit Personalberatern als Vermittlern. Typischerweise arbeiten diese mandatsgetrieben, mit eng definiertem Suchprofil und im Executive-Bereich häufig verdeckt, ohne den Mandanten zu benennen. Wenn das eigene Profil für Headhunter attraktiv ist, lohnt es sich, auf die relevanten Berater zuzugehen. Auch hier ist eine gute Recherche und Vorbereitung wichtig, insbesondere ein aussagefähiger Lebenslauf sowie ein Kurzprofil in Verbindung mit einem guten Telefonat.

Da je nach Branche und Position nach wie vor 50 bis 70 Prozent der Positionen über Anzeigen in Jobportalen und auf den Firmenseiten besetzt werden, gilt es, auch hier aktiv zu werden. Wer genau weiß, was er kann und zu welcher Firma er besonders gut passen würde, sollte darüber hinaus eine Initiativbewerbung starten. ■



**VOLKER BIENERT** ist Karriere- und Business Coach und begleitet Führungskräfte ab 40 bei ihrer Neuorientierung.