

HSW

Beruflicher Quereinstieg

Karriere mit Mehrwert

Den alten Beruf aufgeben, in eine neue Arbeitswelt eintauchen. Davon träumen viele. Doch die Hürden sind bisweilen recht hoch. Hilfreich sind Quereinsteigerkurse.

von Martin Barth (*)

Der Wechsel zwischen unterschiedlichen Berufswelten lockt nicht nur Topmanager und Prominente. Auch «normale» Arbeitnehmer suchen vermehrt ihren lang gehegten Traumjob ausserhalb des bisher eingeschlagenen Berufswegs. Etwa Roger Friedli, Geschäftsführer der Niesen Bergbahnen, der mit Vierzig «nach über zwanzig Jahren im Stress einer internationalen Telekom-Firma noch einmal etwas tun wollte, was hauptsächlich Spass macht.» Oder Conchita Heinzmann, die als «Heimwehwalliserin» über ihren Job als UBS-Produktmanagerin, einem Abstecher als PR-Beraterin und Marketing Consultant einer Kosmetikfirma auf ihren heutigen Traumjob als Geschäftsführerin von Goms Tourismus stiess. Persönliche und biografische Gründe für Wechselwillige gibt es viele: Unzufriedenheit, Ermüdungserscheinungen oder fehlende Perspektiven im derzeitigen Job. Lust auf Neues, persönliche Entfaltungswünsche und -möglichkeiten: Man unterscheidet zwischen *intrinsic* und *extrinsic* Motiven, welche veränderungswillige Menschen neue Berufe suchen lassen. *Intrinsische Werte* orientierten sich am Erzielen von mehr beruflicher Befriedigung, Sinnfindung und Selbstverwirklichung, höherer Qualifikation, Karriere, Abwechslung, persönlicher Weiterentwicklung. *Extrinsische Motive* manifestieren sich, wenn wirtschaftliche Zwangslagen einen Jobwechsel aufdrängen. Soll man beim Wechsel auch gleich die

Branche wechseln? Viele Arbeitnehmer planen den Umstieg. Sie werden dabei mit den Realitäten des Arbeitsmarkts konfrontiert. Viele Personalchefs halten Quereinsteiger zwar für überdurchschnittlich motiviert und engagiert. Dennoch entscheiden sie sich in der Regel für Bewerber mit adäquater Ausbildung und grädliniger Berufserfahrung.

Höhere Umstiegshürden

Die Hürden für Quereinsteiger sind in den letzten Jahren höher geworden. Vielfach wollen Unternehmen weniger Zeit aufwenden, um eine Nachwuchskraft aufzubauen. Dahinter steht auch die Logik von Angebot und Nachfrage: Auf wenige Stellen bewerben sich viele gut qualifizierte Personen.

Weiteres Problem: Der Umstieg gelingt im fortschreitenden Berufsleben immer seltener. «Je älter der Kandidat, desto genauer muss er ins Anforderungsprofil passen», stellt Personalberater Rolf W. Lutz fest. Jüngere haben zwar den Vorteil, dass ihnen Personalchefs eher zutrauen, in eine branchenfremde Stelle hinein zu wachsen. Doch dieser Vorteil ist relativ, denn die Jungen müssen wiederum gegen ältere erfahrene Mitbewerber antreten, die ihrerseits genauer dem Stellenprofil entsprechen.

Hat ein Branchenumsteiger den Wechsel geschafft, ist es nicht einfach, sich im neuen Berufsumfeld zu etablieren. Untersuchungen der ETH Zürich zur Arbeitsflexibilität und deren Auswirkungen auf die Mitarbeitenden zeigen, dass Quereinsteiger im Unternehmen oft wenig gefördert werden und eher Integrationsprobleme



Argus Ref 26070257

HSW

bekommen. Wichtig ist daher, möglichst rasch ein tragfähiges berufliches Netzwerk zu knüpfen.

Hilfreiche Umsteigerkurse

Gegen die Haltung vieler Unternehmen, nur Brancheninsider zu engagieren, geht das Institut für Tourismuswirtschaft (ITW) der Hochschule für Wirtschaft HSW Luzern mit einem neuen Weiterbildungsangebot an. 2005 wurde der Nachdiplomkurs «Tourismus für Quereinsteiger/innen» lanciert. «Ziel des Nachdiplomkurses ist es, gut ausgebildete Leute für den Tourismus zu gewinnen» umreisst Andreas Liebrich, Kursleiter des Lehrgangs.

Den Einstieg in das neue Metier erleichtern auch gute nonverbale Kommunikationsfähigkeiten. Solche Soft Skills stehen im Berufsalltag meist in Konkurrenz zu den harten Fakten. Fakt ist, dass die nonverbale Kommunikation einen stärkeren Einfluss auf das Sympathiegefühl des Gegenübers wie auch auf die Überzeugungskraft nimmt als die rein sprachliche Botschaft.

In einem modifizierten Assessment-Center wird im genannten Nachdiplomkurs während zwei Tagen die touristische Welt simuliert. Die Experten beobachten das Verhalten der Kandidaten genauestens, halten es schriftlich fest, beurteilen es auf vorgegebenen Messkriterien und geben Feedback. In letzterem liegt die Stärke dieses Assessment-Centers: Im Gegensatz zu schriftlichen Tests und Beurteilungsverfahren, wo die geprüfte Person sich in einer bestimmten Bandbreite von Charaktereigenschaften wieder findet, ist hier ein erörterndes Gespräch über Einzelheiten der Beurteilung möglich.

Wie konkret umsteigen?

Der Umsteigewunsch ist das eine, die «Umsteigearbeit» das andere. Umsteiger sollten ausgiebig Hintergrundinformationen zum neuen Berufsumfeld recherchieren. Das gibt das Rüstzeug für fachlich kompetente Fra-



Martin Barth

gen an Personen, die Gleiches oder Ähnliches gemacht haben. Danach sollten die neuen Berufseindrücke bei Firmen und Institutionen verifiziert werden. Warum nicht versuchen, ein bis mehrere Tage Praxisluft zu schnuppern und damit gleich die entsprechenden Netzwerke zu knüpfen? Die Wichtigkeit von Netzwerken beim Einstieg und Fuss fassen in eine neue Branche betont auch Andreas Liebrich: «Wichtig ist, dass Quereinsteiger auf ihnen bekannte Leute der Branche zugehen, welche wiederum wichtige Kontakte haben und ihrerseits gut vernetzt sind.» Dabei ist entscheidend, dass man plausibel darlegen kann, weshalb gerade ein Quereinsteiger eine bestimmte Aufgabe anders und somit besser erfüllen kann.

«Berufsumsteiger müssen den kapitalen Fehler vermeiden, auf einen «Quereinsteiger-Bonus» zu schielen», warnt Personalberater Rolf Lutz. Wer sich unter der Affiche Quereinsteiger bewirbt, wird mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht reüssieren. «Bedeutend Erfolg versprechender ist, die Bewerbung in die Logik der persönlichen Karriereentwicklung zu bringen.»

Zentrale Fragen im Vorfeld

Wer seinen Beruf wechseln will, muss Bedingungen und Konsequenzen des Umstiegs möglichst genau kennen:

- Wie schaffe ich den Umstieg? Welche Aus- und Weiterbildung; Diplome, etc. brauche ich? (strukturelle Hindernisse)

HSW

- Gibt es spezielle unterstützende Kurse?
- Was kostet die Weiterbildung?
- Muss ich den Wohnort wechseln?
- Ist es nötig, das Arbeitspensum zu reduzieren oder die Stelle zu kündigen?
- Was sagt meine Familie, der Partner oder die Partnerin dazu?
- Wie sind die Job- und Karriereaussichten?
- Muss ich Lohn einbussen hinnehmen?

() Martin Barth ist Leiter Weiterbildung an der HSW
Luzern (martin.barth@hsw.fhz.ch), Kursstart: 1. März 2007*