

Neustart für Führungskräfte: 5 Fragen an Silke Huber

März, 2023, 3 Min

5 FRAGEN AN

Silke Huber

Senior Consultant und Sparringspartnerin
der EL-NET GROUP

„Meine Erfahrungen in Beratungen von 55+ KlientInnen spiegeln die Chancen, denn die hohen Kompetenzen machen ‘Silver Ager’ zu begehrten Fachkräften.“



Wir haben mit Silke Huber **über berufliche Herausforderungen für Führungskräfte (50+)** gesprochen und sie gefragt, inwiefern **Executive Coaching** bei der **persönlichen Weiterentwicklung** helfen kann. Welche Tipps sie für einen **Jobwechsel** gibt und was ihre ganz besonderen Momente aus ihrer Beratungstätigkeit sind, erfahren Sie in diesem Beitrag.

Alle Fragen auf einen Blick:

- Welche Aspekte erschweren den beruflichen Neustart für Führungskräfte?
- Inwiefern hilft das Executive Coaching Führungskräften bei der persönlichen Weiterentwicklung bzw. der beruflichen Neuorientierung?
- Was hilft bei einem Neustart für Führungskräfte bzw. wie sollten Führungskräfte bei einem Jobwechsel vorgehen?
- Mit welchem Alter ist es für einen Neustart für Führungskräfte zu spät?
- Welche besonderen Erlebnisse aus deiner Beratungstätigkeit sind dir ganz persönlich in Erinnerung geblieben?

5 Fragen an Silke Huber

Der nachstehende Text basiert auf einem digital geführten Interview.

Silke, die Arbeitswelt ist im Wandel und auch Führungskräfte sind von Umstrukturierungen betroffen oder orientieren sich beruflich neu. Welche Aspekte erschweren den beruflichen Neustart für Führungskräfte?

Erschwerende Aspekte gibt es momentan genug, denn wir stecken mitten in der **VUKA-Welt** (Volatil, unsicher, komplex und ambivalent).

Das heißt: Die Arbeitswelt ist im Wandel und es gilt, die **Changeprozesse** der digitalen **Transformation**, den Fachkräftemangel sowie die komplexen fachlichen Herausforderungen nach der Corona-Pandemie, des Ukraine-Krieges und globaler Krisen zu bewältigen.

All das hat Auswirkungen auf die bisher kaum beachteten zwischenmenschlichen Beziehungen und Gefühlswelten des Menschen – und davon sind Führungskräfte nicht ausgenommen. Deutlich erkennbar ist das am starken Anstieg der Fehlzeiten aufgrund psychischer Belastungen durch Unsicherheiten und Ängste.

Menschenkenntnis, also sich selbst und Andere verstehen, ist in der heutigen Zeit DER Erfolgsfaktor. Soll der berufliche Neustart und die Gestaltung von nachhaltigen Veränderungen im Unternehmen gelingen, muss sich die Führungskraft der **Leadership-Herausforderung** „mehr führen – weniger managen“ stellen. Situative Anpassung, Bereitschaft zum persönlichen Wandel und Lernbereitschaft werden nötig sein, um Fachkräfte aller Generationen zu gewinnen und zu binden, leistungsfähige Teams zu bilden, sie zu begeistern, Sicherheit zu vermitteln und als Vorbild erfolgreich zu führen.

Inwiefern hilft das Executive Coaching Führungskräften bei der persönlichen Weiterentwicklung bzw. der beruflichen Neuorientierung?

Executive Coaching stärkt die Führungskraft in ihrer Führungsrolle. Im Coaching entwickeln wir Maßnahmen zur zielgerichteten **Erweiterung von Authentizität Leadership-Kompetenzen sowie Empathiefähigkeit** hinsichtlich einer Führung, die vertrauensaufbauend, visionär, kommunikativ, reflektiv und delegierend ist.

Executive Coaching mit Elementen aus dem systemischen Coaching stärkt die Führungskraft in ihrer Persönlichkeit. In vertrauensvoller Atmosphäre findet für sensible Themen eine **Reflexion** unter Einbeziehen des Umfelds und dessen Wechselwirkungen statt. Wir entwickeln ganzheitliche Lösungen, zum Beispiel bei Themen wie **Neuausrichtung der Lebens- und Karriereplanung, Bewältigen von Krisen und Konflikten, Umgang mit Stress** etc.

Was hilft bei einem Neustart für Führungskräfte bzw. wie sollten Führungskräfte bei einem Jobwechsel vorgehen?

Vor dem Neustart empfehle ich immer zuerst, die Vergangenheit zu reflektieren: „Was war gut, was lasse ich dort?“. Das macht frei für Neues. Danach entwickeln wir persönliche Ziel-Visionen, denken die persönliche Zukunft neu. Hier helfen Fragen wie z.B. „Wenn mir alles offensteht und ich mir meinen Job selbst kreieren kann, was will ich machen? Was macht mir wirklich Spaß?“

Ich empfehle meinen KlientInnen für das eigene Vorgehen zur Zielerreichung immer zu priorisieren, zu recherchieren, zu überprüfen und zu planen. Anschließend wird das Wunsch-Unternehmen identifiziert, dazu erstellen wir überzeugende Unterlagen und Selbstpräsentationen. Das Ziel soll sein, selbst Teil der **Erfolgsgeschichte** zu sein und mit Darstellung der eigenen Kompetenzen und Erfolge zu beweisen, genau die oder der Richtige zu sein.

Mit welchem Alter ist es für einen Neustart für Führungskräfte zu spät?

In beruflicher Hinsicht muss jede/r für sich selbst entscheiden, wo die eigenen Prioritäten in dieser Lebensphase liegen.

Meine Erfahrungen in Beratungen von 50+ KlientInnen spiegeln die Chancen, denn die hohen Kompetenzen machen „**Silver Ager**“ zu **begehrten Fachkräften**. Das zeigt sich beispielsweise darin, dass Unternehmen individuelle Werbemaßnahmen entwickeln. Es gibt spezielle RentnerInnen-Stellenportale und die Regierung schafft interessante finanzielle Anreize. So kann seit 2023 zur Altersrente unbegrenzt hinzuverdient werden, ohne dass die Rente gekürzt wird.

Welche besonderen Erlebnisse aus deiner Beratungstätigkeit sind dir ganz persönlich in Erinnerung geblieben?

Meine besonderen Erlebnisse waren z.B. ein **56-jähriger Entwicklungsingenieur** mit langjährigen Erfahrungen, unter anderem in der Entwicklung von hochkomplexen Elektroflurförderfahrzeugen sowie in mechanischen, hydraulischen, pneumatischen und elektrischen Antriebseinheiten.

Er ist nun in einem **mittelständischen Unternehmen im Bereich R & D** für neue Technologien rund um die E-Mobilität und Batterieentwicklung sehr erfolgreich tätig.

Oder ein **Senior Costing Manager im Bereich Finance & Controlling und IT-Projektleiter (62 Jahre)**. Er nutzte nach dem Austritt aus einem internationalen Unternehmen die Sabbatical-Phase zur Weiterbildung als Scrum-Master, SAP-Key User und Online-Dozent in der Erwachsenenbildung. Ich begleitete ihn von der Vision über die Entwicklung seines Business-Model-Canvas und der Umsetzung bis zur erfolgreichen **Gründung seines Beratungsunternehmens**. Schon nach kurzer Zeit verzeichnete er erste Aufträge als Online-Dozent.

Sehr gern erinnere ich mich auch an eine **55-jährige Bilanzbuchhalterin mit Erfahrungen in IFRS**. Nach vielen Jahren mit hoher Verantwortung als Teamleiterin in einem Konzern und überstandenem Burn-out hatten ihre persönlichen Lebensvorstellungen in Vereinbarkeit mit ihrer Berufstätigkeit oberste Priorität.

Heute ist sie in einem **innovativen Unternehmen** tätig, in dem der Mensch im Mittelpunkt steht und die Unternehmenswerte nicht nur Schlagwörter sind.

Über Silke Huber...

Ihre über 30-jährige Erfahrung in der strategischen und operativen Personalarbeit sowie als Personalleiterin in Groß- sowie KMU-Unternehmen bilden das Fundament von **Silke Hubers** Kompetenzen. Als **Outplacement- & Karriereberaterin**, Business-Coach mit System und als Moderatorin von Workshops baut sie Brücken und vermittelt Sicherheit. Dabei behält sie die vorgegebenen Ziele und gleichzeitig immer den Menschen mit seinen individuellen Typstrukturen, Verhaltensweisen, Potenziale und Bedürfnisse im Fokus. Mit modernen und agilen Methoden entwickelt Silke Huber gemeinsam mit Fach- und Führungskräften praxisorientierte und nachhaltige umsetzbare Maßnahmen, damit Veränderungsprozesse erfolgreich ans Ziel kommen.

→ www.personalberatung-huber.de