

Gabriele Euchner

A portrait of Gabriele Euchner, a woman with blonde hair, smiling, wearing a dark blazer and pearl earrings. She is standing with her arms crossed.

ZURÜCK INS SPIEL

DER LEITFADEN
ZUM TRAUMJOB

Inhaltsverzeichnis

[1 Vorwort](#)

[2 Raus aus dem Spiel...](#)

[3 Plötzlich ohne Job...](#)

[4 Wie man sich zurück ins Spiel bringt](#)

[Herzlichen Dank](#)

[Über die Autorin](#)

[Literatur- und Quellenhinweise](#)

Zurück ins Spiel

Der Leitfaden zum Traum-Job

Gabriele Euchner

1. Auflage 2021

Bibliografische Information der Deutschen
Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese
Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
<http://dnb.dnb.de> abrufbar.

Alle Ratschläge in diesem Buch wurden von der Autorin
sorgfältig erwogen und geprüft. Eine Garantie kann
dennoch nicht übernommen werden. Eine Haftung der
Autorin und seiner Beauftragten für Personen-, Sach- und
Vermögensschäden ist daher ausgeschlossen

Zurück ins Spiel!

1. Auflage 2021

Überarbeitete Version „Mit dem Fußtritt aus der
Chefetage“ (2013)

Impressum

Copyright: 2021 Gabriele Euchner

Eisenacher Str. 16, 80804 München

E-Mail: info@gabrieleeuchner.com

Internet: www.gabrieleeuchner.com

Produktmanagement: Franziska Pörschmann

Produktion: www.rocket-libri.com

Umschlag: Rocket Libri, München

Foto: Axel Bussmeyer

Alle Angaben/Daten nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr für Vollständigkeit und Richtigkeit. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten. Vervielfältigung, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung der Autorin.

1 Vorwort

Für uns alle hat sich die Welt seit Covid-19 nachhaltig verändert. Wir werden nicht wieder zurück zu der früheren Arbeits- und Lebensweise kehren, die wir noch vor ein paar Jahren für selbstverständlich hielten. Unsere Flexibilität und Offenheit für Neues ist heute wichtiger denn je, um sich den neuen Bedingungen anpassen zu können - vor allem auch hinsichtlich des Berufs und Karriere.

Ob Sie Ihren Job freiwillig oder unfreiwillig verließen oder nach einer längeren Pause oder Elternzeit wieder zurück in den Beruf wollen, dieses Buch gibt Ihnen einen Leitfaden in die Hand, der Ihnen die Anforderungen und den Prozess in den nächsten Job Schritt für Schritt aufzeigt. Sie wollen sicherstellen, dass Ihr berufliches und persönliches Leben dieses Jahr und die kommenden Jahre besser werden, vielleicht sogar zu den besten Jahren werden.

Klarheit, Fokus und Aktion sind die Säulen, das zu realisieren, was Sie wirklich wollen. Sehen Sie die jetzige Situation als Geschenk, auch wenn es sich nicht immer so anfühlt. In einem Jahr werden Sie glücklich darüber sein, neue Entscheidungen getroffen zu haben. Neue Chancen werden sich während des Prozesses entwickeln. Es gibt viele Jobs und Unternehmen auf der Welt, die nach genau jemandem wie Sie suchen. Das dürfen Sie mir glauben, weil ich die letzten sieben Jahre nichts anderes getan habe, als den Arbeitsmarkt zu recherchieren und Menschen zu helfen, einen neuen Job zu finden oder den nächsten Karriereschritt in einem neuen Unternehmen zu tun.

Ich bin die Tochter eines Ingenieurs, der sein ganzes Leben in den meisten Ländern dieser Erde gearbeitet und gelebt

hat. Im Durchschnitt wurde er alle zwei Jahre in ein neues Projekt, in ein anderes Land und Kontinent berufen. Er führte ein anstrengendes Nomadenleben, doch es war genau das, was er wollte: frei und selbst bestimmt sein. Er suchte die Abwechslung und die Herausforderung und musste sich dabei immer wieder neu auf Kulturen, Sprachen, Klima, Menschen und Arbeitsbedingungen einlassen. Das war sein Lebenselixier und er war erfolgreich dabei.

Im Rückblick auf meine bisherige Karriere habe ich erkannt, dass ich seine Arbeitsweise und Lebensstil übernommen habe. Das Mind Set eines Nomaden hat mich geprägt. Selbstbestimmtheit, Entscheidungsfreiheit und unabhängiges Denken sind mir sehr wichtig.

Ich habe selbst viel von der Welt gesehen und gelernt, mit Respekt anderen Kulturen zu begegnen, offen, neugierig und dabei ich selbst zu bleiben. Alle drei Jahre bin ich umgezogen und wechselte mit zwei Ausnahmen im gleichen Zeitraum die Arbeitgeber. Ich wechselte, um die nächsten Karriereschritte zu gehen und mein Einkommen zu steigern. Ich habe im Iran, in der Schweiz, in Deutschland und in den USA gearbeitet sowie Führungskräfte aus den USA sowie Ost- und Westeuropa beraten und gecoacht.

Seit mehr als 30 Jahren bin ich nun berufstätig und habe beobachtet, dass Intelligenz, Offenheit, Anpassungsfähigkeit und Integrität bei sämtlichen Karrieren wichtige Kernkompetenzen sind, unabhängig von Fachexpertise, Managementenerfahrung, Position und Hierarchiestufe. Klarheit, Fokus und massive Aktion sind die Schlüsselfaktoren für Erfolg, denn ohne sie entsteht Chaos oder Lethargie. Die Folge: andere Menschen kommen uns in die Quere, treffen Entscheidungen über

unseren Kopf hinweg und irgendwann verliert man die Kontrolle. Schauen Sie genauer hin. Schaffen Sie Klarheit über Ihre aktuelle Situation und zukünftigen Ziele und treffen Sie dann die richtigen Entscheidungen. Mit Fokus und massiver Aktivität werden Sie in der Lage sein, Ihre Ziele und Wünsche umzusetzen.

Meine Karriere begann nach meinem Studium und Examen in Betriebswirtschaftslehre an der Universität zu Köln. Einer meiner Marketing-Professoren empfahl mir damals: „Egal, für welchen Job Sie sich bewerben wollen, suchen Sie sich als Arbeitgeber immer nur die Unternehmen aus, die in der jeweiligen Branche die Nr. 1 sind, allenfalls die Nr. 2. Nie darunter.“ Er lieferte auch gleich die Begründung dazu: „In diesen Unternehmen werden Sie deren Erfolgsgeheimnisse kennen und anwenden lernen. Das sind nicht nur spannende Strategien, Konzepte und Prozesse, die Sie als Fachwissen aufbauen werden. Diese Arbeitgeber werden Ihre Karriere nach vorne pushen, denn deren Erfolgsgeheimnisse sind für andere Unternehmen unglaublich wertvoll. Das heißt, es wird sehr viel leichter werden, für einen neuen Job angesprochen zu werden und den nächsten Karriereschritt zu machen. Abgesehen davon macht sich eine Karriere und die Aufzählung der erfolgreichsten Unternehmen sehr gut in Ihrem CV. Das erste Unternehmen, in dem Sie arbeiten werden, ist das Wichtigste. Es wird ihren Weg vorbestimmen. Machen Sie sich eine Liste der Nr.1- Firmen, bewerben sich dort und entscheiden Sie richtig.“ Ich war sehr überrascht, doch er sollte Recht behalten. Ich erstellte mir eine Liste mit meinen Zielfirmen und bewarb mich als Marketing-Assistentin initiativ bei zehn Unternehmen. Umgehend wurde ich von allen Unternehmen zu einem Interview eingeladen und nach vier Monaten hatte ich drei Angebote als Marketingassistentin zur Unterschrift vorliegen: Philip Morris, Johnson & Johnson und Clinique (Estée Lauder

Cosmetics). Ich startete bei Johnson & Johnson in Düsseldorf.

Ich kannte früh mein Karriereziel und recherchierte, was ich tun musste, von der Marketingassistentin bis zur Marketing Managerin aufzusteigen. Es waren damals vier Karrierestufen und würde ca. 12 Jahre dauern. Das ist recht lang, dachte ich mir. Zudem waren bei Johnson & Johnson mindestens noch fünf Personen vor mir in der Warteschleife bis zum Marketing Manager. Ich entschied, zwei Jahre noch bei Johnson & Johnson zu bleiben und dann meine Karriere bei einem anderen Unternehmen fortzusetzen. Ich begann, die Details zu recherchieren: Welche Kompetenzen waren gefragt? Welche Unternehmen bieten eine solche Karriere überhaupt an und wo sind sie? Was sind die Kriterien für die Aufstiegsmöglichkeiten? Was verdient man dabei? Wie gut sind meine Chancen?

Nach zwei Jahren fand ich ein neues Spielfeld, kündigte und ging als Junior Product Manager zu „Reemtsma“ (heute Imperial Tobacco) in Hamburg. Von da zog es mich zu „Philip Morris“ in München als Product Manager und dann als Marketing Manager zu „Kraft General Foods“ in Frankfurt. Es hatte genau 12 Jahre gedauert bis ich an meinem Ziel angelangt war. Mit jedem Unternehmenswechsel bin ich in eine andere Stadt gezogen und eine weitere Karrierestufe aufgestiegen. Als ich mein Ziel erreicht hatte und man mir sogar die Position der „Marketing Direktorin“ anbot, stieg ich aus und bin zurück nach München gegangen. Es gab nichts mehr als Karriereziel anzuvisieren, denn ich hatte mein Ziel erreicht. Ich war zudem ausgebrannt, erschöpft und hatte genug. Ich wollte nicht mehr Teil des innenpolitischen Gerangels sein und tagesin, tagaus Marketingstrategien und Werbespots entwickeln und umsetzen. Mir war der Sinn meiner Tätigkeit abhandengekommen. Die Maschinerie in

den Großkonzernen empfand ich zusehends als Korsett, das mich einengte.

Die Selbständigkeit war das bessere Geschäftsmodell und startete mit zwei Beratungsunternehmen:

Mit „Art Network“ als Kunsthändlerin für zeitgenössische Kunst und Agentin amerikanischer Indianer, mit erfolgreichen Ausstellungen in München und Frankfurt.

Mit „Marketing Network“ als Marketingberaterin für die Entwicklung von Marketingstrategien und mit einem Netzwerk an externen Partnern von der Graphik über Text, Fotografie bis zur Produktion und PR.

Beide Unternehmen habe ich acht Jahre geführt, immer in der heimlichen Hoffnung, dass der Kunsthandel prosperieren würde. Doch dem war nicht so. Dafür war ich auf Dauer zu unerfahren und konnte kein passendes Netzwerk aufbauen. Zu diesen Zeiten gab es noch keine mobilen Telefone und das Internet war noch in seinen Anfängen.

Bedingt durch den Internet-Crash an der Börse, war nach acht Jahren Schluss mit meinen Firmen. Viele Unternehmen sind in die Krise gestürzt, Mitarbeiter wurden entlassen und die Ausgaben für Marketing wurden gestoppt. Es gab keine Aufträge und keine Einkommensmöglichkeiten mehr für mich in meinem Beratungsunternehmen. Es war eine sehr harte Zeit, beruflich und privat. Parallel habe ich meinen CV überarbeitet, mich bei Personalberatern vorgestellt und bei Unternehmen initiativ beworben. Nach eineinhalb Jahren war ich wieder zurück im Spiel, d.h. „back in the game“. Die Jobs, die man mir anbot und ich annahm, haben mich karrieretechnisch sofort in eine sehr viel höhere Karriere-

Umlaufbahn katapultiert. Zuerst als „General Manager, Geschäftsführerin Central Europe“ Mary Kay Cosmetics mit Headquarters in Moskau und Dallas, dann „Geschäftsführerin DACH-Region“ für das Management Centre Europe in Brüssel, als „General Manager, Geschäftsführerin Schweiz“ für Jafra Cosmetics mit Headquarter in Los Angeles und zuletzt tätig als „Director“ bei Kienbaum Consultants International in München und Atlanta. Trotz der interessanten Karriereschritte gab es dazwischen auch Lücken, freiwillig und unfreiwillig. In diesen Zeitlücken schrieb ich Management-Bücher, unterrichtete „International Marketing“ an verschiedenen Business Schools, investierte sehr viel Geld in meine Aus- und Weiterbildung und ließ mich als Business Coach und NLP-Master zertifizieren. Es wurde zu meinem zweiten Standbein. Inzwischen bin ich als Management Coach tätig mit mehr als zehn Jahren Erfahrung. Es erfüllt mich sehr, dass ich Führungskräfte und Experten dabei unterstützen darf, Lösungen für ihre Führungsaufgaben zu finden, einen neuen Job zu suchen oder den nächsten Karriereschritt zu machen. Die meisten Fragestellungen, die mir dabei begegnen, sind mir aus eigener Managementenerfahrung bestens bekannt. Ich verstehe und spreche die Sprache meiner Klienten, weil ich selbst eine Karriere bis ins Topmanagement geschafft hatte.

Weshalb schreibe ich Ihnen das alles? Ich möchte, dass Sie sehen, dass es keine glatten Karrieren mit linearer Steigung bis in den Olymp gibt. Ich bin keiner einzigen, glatten Karriere begegnet in all den Jahren seit ich Führungskräfte coache und berate.

Wenn man die blank polierten CVs liest, sieht es zwar danach aus, weil die dunklen Themen oder Pausen ausgeschlossen werden. Die dunklen Geschichten will auch niemand wirklich wissen oder lesen. Entscheidend ist, wie

es um Ihre Fach-und Führungskompetenz steht, Sie mit schwierigen Fragestellungen umgehen, sich in problematischen Situationen verhalten, kommunizieren, wie Sie sich im Laufe der Jahre weiterentwickelt haben und welche Ziele Sie im Blick haben. Alles andere können Sie auf Nachfrage auf der Tonspur berichten.

In den letzten zehn Jahren habe ich viele Menschen mit Brüchen in ihrem Leben und in ihrer Karriere kennengelernt. Es hat sie verändert und alle haben daraus gelernt, inklusive mir. Sie sind zu besseren Führungskräften geworden, wenn nicht sogar zu besseren Menschen mit mehr Kraft, Selbstvertrauen, innerer Stärke und Persönlichkeit. Sämtliche Führungskräfte, die ich beraten und coachen durfte, sind heute wieder in neuen Jobs. Die meisten haben dabei gleich den nächsten Karriereschritt gemacht in Unternehmen, in denen sie mehr wertgeschätzt werden als vorher. Sämtliche Klienten sind sich heute bewusst, wer sie als Mensch sind mit ihren persönlichen und professionellen Stärken, wer sie in der Zukunft sein wollen und wie sie leben möchten. Sie streben konkrete Ziele für ihr Privatleben und für ihre Karriere an mit Klarheit, Fokus und einem Aktionsplan. Das wünsche ich mir auch für Sie, wenn Sie mein Buch gelesen haben.

In diesem Buch finden Sie zu Beginn acht ausgewählte Geschichten von Frauen und Männern, die gekündigt wurden. Sie sind leider keine Ausnahmen wie ich seit 2012 durch viele Interviews und meine New Placement-Beratung feststellen musste. Daran schließt sich ein Kapitel an, das die emotionale Talfahrt aufzeigt, durch die alle durchgehen, die eine Kündigung selbst erlebt haben. Beide Kapitel sollen Menschen, die Ähnliches erlebt haben, die Möglichkeit geben, die eigene Situation in einem neuen Licht zu sehen.

Diejenigen, die andere Gründe haben, nach einem neuen Job zu suchen, zum Beispiel nach einer längeren Pause wieder ins Arbeitsleben zurückzukehren und/oder Ihren Traum-Job zu finden, können sofort zu Kapitel 4 „Wie man sich zurück in Spiel bringt“ blättern.

Kapitel 4 bietet Ihnen Coaching-Techniken, Ihre Talente, Fähigkeiten und Erfahrungen auf den Punkt zu bringen. Daran schließt sich ein detaillierter Leitfaden, ein Wegweiser zu Ihrem nächsten Job oder Karriereschritt in einem neuen Unternehmen.

Dieses Buch ersetzt kein professionelles oder persönliches Coaching und Beratung. Als Expertin kann ich Sie durch persönliches Feedback und Fragetechniken schneller durch den Prozess und zu Ihrem Ziel führen. Dieses Buch zu lesen soll jedoch ein Beginn sein, sich mit wichtigen Fragen Ihres beruflichen Werdegangs auseinander zu setzen und Ihnen vor Augen zu führen, dass es viele Lösungsmöglichkeiten und Chancen gibt.

Sehr gerne stehe ich Ihnen als Coach zur Verfügung. Wenn Sie meine Arbeit besser kennenlernen möchten, dann empfehle ich Ihnen, einen Blick auf meine Webseite zu werfen: www.gabrieleeuchner.com

Oder schreiben Sie mir direkt, um einen Termin für ein unverbindliches Informationsgespräch zu vereinbaren: info@gabrieleeuchner.com.

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen.

Gabriele Euchner

München, im März 2021

2 Raus aus dem Spiel...

Wir beginnen mit ausgewählten Geschichten von vier Frauen und vier Männern, die nicht selbst entscheiden konnten, ob sie ihren Job weiter ausüben dürfen. Sie wurden überraschend gekündigt und ohne die wirklichen Hintergründe zu erfahren. Gekündigt zu werden hat traumatische Wirkungen auf einen Menschen, wenn man nach vielen Jahren der Zugehörigkeit und Identifizierung mit dem Unternehmen plötzlich vor die Tür gesetzt wird. Wenn die Gründe für die Kündigung zudem nicht genannt werden, erschwert und verlängert es die Aufarbeitung. Dies wirkt sich auf, alles gut und zügig zu verarbeiten, erfolgreich einen neuen Job zu finden und interessante Job-Angebote zu bekommen.

Die acht Fallbeispiele von Frauen und Männern sollen denjenigen helfen, die eigene Situation in einem neuen Licht zu sehen und zu relativieren. Sie sind nicht allein. Sie werden erkennen, dass alle – Frauen wie Männer – zuerst durch das emotionale Auf und Ab durchgehen mussten bis sie sich auf einen neuen Job bzw. Position konzentrieren konnten. Manche werden schneller damit fertig, bei anderen dauert es länger.

2.1. Vier Frauen - 4 Kündigungen

2.1.1 Kim B.: Catch up

Kim B.: (Name geändert), Juristin, Mitte fünfzig, verheiratet, lebt in den USA. Sie war mehrere Jahre tätig als „Head of Media Production“ in einem international operierenden Tech-Unternehmen. Sie führte zuletzt

achtzehn Mitarbeiter direkt und steuerte mehr als hundert Freelancer. Wir treffen uns online.

Es freut mich, dass Sie sich die Zeit genommen haben, mir Ihre Geschichte zu erzählen. Was geschah damals? Wie hat alles angefangen?

Kim B.: Es war eine unglaublich aufregende Zeit zu Beginn. Es hat einfach viel Spaß gemacht. Jeden Tag war eine neue Challenge, ein neues Thema, Zum Beispiel wie man Verträge mit Freelancern erstellt, wie sie unterschrieben werden, wie man Rechnungen bezahlt. Es fehlte die Finanzstruktur zu Beginn und vieles mehr. Wir sind gestartet zu zweit und schnell gewachsen auf zwanzig Mitarbeiter im Team. Wir haben alles von Null ausgedacht und ausgehandelt, d.h. alle Workflows und alle Prozesse, die Verträge, etc. Wir haben sprichwörtlich das Flugzeug gebaut, während wir geflogen sind.

Also es war tatsächlich ein Jahr lang so eine Aufbruchsstimmung, eine totale Startup-Energie mit wahnsinnig viel Engagement und Begeisterung. Alles sollte gleichzeitig entwickelt, gemanagt und auf den Markt gebracht werden, d.h. Internet, Digitalfrequenzen, Apps, Satelliten kaufen für die TV-Stationen etc. Alle waren super drauf, wir waren gemeinsam auf dem Marsch ans Ziel. Wir hatten ein Jahr Zeit alles fertigzustellen. Natürlich am Anfang wirkte ein Jahr unglaublich lange, aber die Zeit wurde immer kürzer. Wir hatten eine große Uhr in unser riesiges Office gehängt, wo der Countdown angezeigt wurde.

Gab es im Vorfeld Zeichen, wo Sie erkennen konnten, was auf Sie zukommen wird?

Kim B.: Nein. Wir wurden völlig überrascht von den Ereignissen. Plötzlich nach sechs Monaten sollten alle Projekte auf „online only“ umgestellt werden, d.h. nur die App blieb übrig und sollte weiterentwickelt werden. Ich war mit dem Aufbau beschäftigt, d.h. geeignete Experten suchen und engagieren, sie briefen und managen, teils one-on-one, etc. Das dauert und braucht seine Zeit. Ich habe viele Spezialgruppen etabliert, um das Ganze managen zu können.

Apps sind zudem die Zukunft und der wichtigste Kanal für die jungen Zielgruppen. Wir hatten eine super, gut ausgedachte App entwickelt und ein Programm dazu, das 24/7 lief - und das weltweit.

Dann ist auf der Chefetage wohl eine Sache passiert, dessen Gründe und Hintergründe ich bis heute nicht kenne. Plötzlich fingen an Köpfe zu rollen, und zwar erst mal auf ganz hoher Ebene. Unser Geschäftsführer wurde ebenfalls entlassen. Das war der Anfang vom Ende dieses tollen Projekts, noch bevor es an den Start ging. Ich habe nicht gleich antizipiert, dass das auch Folgen für uns alle haben würde, denn die Produktionen würden ja trotzdem gebraucht werden, dachte ich. Ich dachte, solange sie Content für die App brauchen, werden sie auch uns brauchen. Die App gibt es übrigens immer noch.

Für ein Jahr gab es keinen Geschäftsführer. Dann wurde ein Nachfolger für ihn eingestellt, doch der war innerhalb von vier Wochen wieder weg.

Dann begann das Headquarter Projekte zu streichen. Von zwanzig Projekten sollten wir jetzt nur noch zehn machen. Zug um Zug wurden die Projekte und die Arbeit immer weiter runtergefahren.

Wahrscheinlich wurde denen Angst, und Bange, wie wir mit Geldern umgegangen sind, aber eine Produktion hat einen bestimmten Anspruch und manchmal muss es auch schnell gehen. Das kostet dann auch, da geht es immer um viel Geld. Doch die Budgets waren alle abgesegnet worden.

Dadurch, dass der Geschäftsführer weg war, unser Sprachrohr in die Chefetage im Headquarter, waren alle Abteilungen plötzlich auf sich allein gestellt. Jeder musste sein eigenes Sprachrohr sein und argumentieren.

Ich bin seit drei Jahren raus. Es arbeiten mittlerweile weniger Personen dort als vorher, bevor ich angefangen habe. Es ist alles zurückgestutzt worden zu einer kleinen normalen Marketingabteilung.

Diese große Uhr, die den Countdown angezeigt hat, war dann irgendwann tatsächlich auf null gestanden. Es gab nichts zu feiern, denn es war auch nichts mehr da.

Dann wurde ich gebeten, zwei Mitarbeiter zu entlassen. Jede Abteilung musste ein bisschen reduzieren. Ich hatte eine Person, die tatsächlich keinen guten Job gemacht hatte und eine andere Person, die war echt ausgebrannt. Also war es relativ einfach die Entscheidung zu treffen, wer gehen musste. Gott sei Dank war die Firma sehr großzügig was Abfindungen anbelangt. Sie wurden nicht einfach auf die Straße gesetzt, sondern ein finanzielles Polster für die nächsten Monate wurde ihnen mitgegeben. Mit den anderen Abteilungsleitern wurde alles durchgesprochen und jeder wusste, wer mit wie vielen Personen am gleichen Tag Kündigungsgespräche zu führen hatte. In den USA wird es so gehandhabt, dass alles an einem Tag passiert. An dem Tag ist dann auch Schluss. Computer, Handy, E-Mail-Adresse – alles wird an dem Tag abgenommen, sofort abgeschaltet und man wird aus dem Büro eskortiert.