

BONUS

Das Magazin der Volksbanken Raiffeisenbanken

Sparen So sichert die Bank Ihr Guthaben

Jobsuche Passt die neue Firma zu Ihnen?

Allgäu Land der Originale

Klassiker der Geldanlage Das Wachstum sichern



Bewerbung: Strategie „Ich“

BONUS: Herr Vogel, eignet sich Ihr Ansatz auch für Jobsuchende auf der Sachbearbeiterebene?

Vogel: Ja. Es ist eine gute Möglichkeit, selbst aktiv zu werden und nicht darauf zu warten, bis in einer Anzeige jemand gesucht wird, dessen Beschreibung dann doch nicht zum eigenen Profil passt. Viele Firmen schreiben eine Stelle gar nicht erst aus, weil sie davon ausgehen, dass sie die richtige Person auf diese Weise nicht finden. Außerdem kosten Annoncen Geld.

BONUS: Der Jobsuchende soll nach Ihrer Methode als Erstes definieren, welche Kriterien für ihn eine Stelle reizvoll machen würden. Ist das in einem schwierigen Arbeitsmarkt erfolversprechend?

Vogel: Erfolgreich ist, wer das tut, was er am besten kann und am liebsten tut. Wann immer man merkt, dass man Dinge tun muss, die einem nicht gut von der Hand gehen, fährt man mit angezogener Handbremse. Und damit bringt man nicht dauerhaft die Leistung, die man bringen muss, wenn man wirklich auf hohem Leistungsniveau arbeiten soll. Deshalb sagen wir: Definieren Sie erst, was Sie wollen.

BONUS: Welche Fragen soll man sich dabei stellen, um zu einem guten Ergebnis zu kommen?

Vogel: Sie können sich beispielsweise fragen: Wenn ich meine Stelle wählen könnte, wie würde diese aussehen? Welche Aufgaben und Verantwortlichkeiten wären damit verbunden? Welche Branchen wären ideal? In welcher Region, in welchem Land wäre mein Arbeitsplatz? Wie viel will ich verdienen? Natürlich kann dies nicht losgelöst sein von dem Können, also von dem bisherigen beruflichen Werdegang.

BONUS: Für viele ist es gar nicht so einfach zu formulieren, was sie überhaupt am liebsten tun wollen...

Vogel: Dafür gibt es ein Hilfsmittel, das hervorragend funktioniert, wir nennen es „Maximallebenslauf“. Man nehme sich seine bisherigen Jobs und liste die Aufgaben sehr detailliert auf. Anschließend



Viele Unternehmen schreiben offene Stellen erst gar nicht aus. Sie nutzen unterschiedliche Methoden und Verfahren, um offene Positionen über den sogenannten verdeckten Stellenmarkt zu besetzen. Werden Führungskräfte gesucht, greift häufig ein sogenannter Headhunter zum Telefon, um im Auftrag des Unternehmens zu suchen und die geeignete Person bei anderen Firmen abzuwerben. Wer nicht zur Führungsebene gehört, muss selbst aktiv werden. Der Headhunter und Outplacementberater Hans Rainer Vogel entwickelte mit seinem Kollegen Daniel Detambel eine Methode, um diesen verdeckten Stellenmarkt zu knacken. JobSearch heißt dieser Weg, bei dem Jobsuchende zum **Headhunter in eigener Sache** werden.

geht man alle Positionen durch und prüft, ob man daneben ein W („Will ich tun“) und ein K („Kann ich gut“) schreiben kann. Damit erhält man die Definition der Aufgaben, die man gerne tun würde und auch beherrscht. Und es führt vor Augen, warum bestimmte Jobs nicht geklappt haben. Danach suche ich mir Unternehmen, bei denen der Bedarf für die Erledigung solcher Aufgaben besteht.

BONUS: Wie findet der Jobsuchende sein Wunschunternehmen?

Vogel: Das ist der schwierigste Teil. Als Erstes helfen ganz triviale Überlegungen. Zum Beispiel: Wenn jemand drei Fremdsprachen spricht und darauf gerne aufbauen möchte, ist es falsch, bei Unternehmen zu suchen, die nur in Deutschland operieren. Da muss man auch ein bisschen pfiffig sein. Ich kann zum Beispiel bei ausländischen Handelskammern und Wirtschaftsvereinigungen schauen. Dort ist ersichtlich, an wen man sich wenden kann. Es gibt die Berufsinformationszentren, kurz BIZ, die sehr hilfsbereit sind, um an Firmendaten heranzukommen. Eine gute Quelle sind die Handbücher der Groß- und Kleinunternehmen, zum Beispiel von Hoppenstedt. Sie liegen normalerweise in Bibliotheken aus. Wenn aus der Website der Firma der richtige Ansprechpartner nicht ersichtlich ist, muss ich zum Hörer greifen und fragen, an wen ich meine Unterlagen schicken kann.



BONUS: Sollen diese per E-Mail geschickt werden?

Vogel: Wir empfehlen immer, Papierunterlagen und als Erstes nur den Lebenslauf zu schicken, keine Zeugnisse. Denn es ist ja erst das Angebot einer Dienstleistung und keine Bewerbung. Im Anschreiben bietet man an, dass man gerne auch den vollständigen Zeugnissatz nachreicht. In dem Anschreiben kommt es auch auf die richtige Strategie an. Das eigene Wollen steht im Vordergrund. Sinngemäß so: „Ich möchte beruflich gerne dieses oder jenes tun. Bitte überzeugen Sie sich anhand meines Lebenslaufs davon, dass ich das auch kann, und prüfen Sie, ob dazu in Ihrem Unternehmen die Möglichkeit besteht.“ Dies setzt natürlich voraus, dass der Jobsuchende weiß, was er will. Noch ein Tipp: Verschicken Sie nach der Auswahl der Zielfirmen möglichst alle vorgesehenen Bewerbungen innerhalb weniger Tage. Sonst besteht die Gefahr, dass bereits Einladungen ins Haus flattern, während viele Bewerbungen noch auf den Versand warten und man nicht

abschätzen kann, ob daraus vielleicht noch interessantere Angebote resultieren.

BONUS: Wer längere Zeit ohne Job ist, hat meist ein angeknackstes Selbstbewusstsein.

Vogel: Wir stellen das vor allem bei den Leuten fest, die sich zu oft und zu intensiv auf das Falsche beworben haben. Wenn man sich immer wieder auf Dinge bewirbt, bei denen man keine guten Karten hat, dann führt man eigentlich selbst herbei, dass das Selbstbewusstsein früher oder später angeknackst ist. Trennen sollte man sich von der Einstellung: „Die Wirtschaft hat doch ganz konkrete Vorstellungen vom idealen Kandidaten – der Markt möchte doch, dass ich so oder so bin.“ Das ist Unsinn, man möchte, dass Sie engagiert und begeistert bei der Sache sind. Deshalb empfehlen wir: Stelle deine Person ganz egoistisch in den Mittelpunkt. Wer bin ich? Was will ich? Überlege dann: Kann ich das? Wenn nein, kann ich es schnell erlernen? Suche dann deine Nische für das, was du tun willst.

BONUS: Welche Erfahrungen haben Sie bisher mit dieser Strategie im Rahmen Ihrer Beratung gemacht?

Vogel: Die sind ganz unterschiedlich. Es gibt Leute, die begeistert sind und sagen: Hätte ich gewusst, dass ich auf diese Weise so viele Gesprächseinladungen bekommen kann, hätte ich das schon viel früher gemacht. Es gibt andere Fälle, wo sich das etwas schwieriger gestaltet. Wenn man beispielsweise feststellt, dass man nicht voll wettbewerbsfähig ist. Weil man vielleicht mehr verdienen möchte, als der Markt bereit ist zu zahlen. Oder man ist zu anspruchsvoll hinsichtlich des Jobs. Von Vorteil ist immer: Das Verfahren führt dazu, dass man mehr darüber lernt, was der Markt hergibt und was nicht. Das ist in gewisser Weise auch eine Marktforschung. Daraus kann man dann Schlüsse ziehen und die Strategie korrigieren.



Hans Rainer Vogel:
„Stelle deine Person ganz egoistisch in den Mittelpunkt!“

Buchtipp:

Mehr zu dieser Bewerbungsstrategie lesen Sie in dem Buch von Hans Rainer Vogel und Daniel Detambel: JobSearch. Werden Sie Ihr eigener Headhunter. Gabal Verlag 2008, 211 Seiten, 24,90 Euro.