

Stellensuche

So werden Sie einen Top-Job ergattern

04.07.2011 | Autor: Frank Adensam

Top-Arbeitskräfte haben in der Regel keine großen Schwierigkeiten irgendeine Stelle zu finden. Aber wie bekommt man seinen Traumjob?



Frank Adensam ist Inhaber der Adensam Die Personalberater Bild: Adensam

„Unternehmen blicken wieder optimistisch in die Zukunft.“ Solche Schlagzeilen liest man in den letzten Monaten in den Zeitungen. Denn die Auftragsbücher der Unternehmen sind wieder voll. Also stellen sie wieder Fach- und Führungskräfte ein. Für Top-Arbeitskräfte, die eine neue Stelle suchen, stellt sich somit nicht die Frage: Finde ich einen Job? Die Frage lautet vielmehr: Wie bekomme ich meinen Traumjob? Denn die wahren Traumjobs sind weiterhin rar und heiß umkämpft. Um sie bewerben sich zumeist viele gute Arbeitskräfte. Also lautet die Kernfrage: Wie habe ich bei der Jobsuche am Ende die Nase vorne? Denn beim Sich-Bewerben ist es wie bei den olympischen Spielen: Die „Goldmedaille“ wird nur ein Mal vergeben. Wer aus dem Bewerbungsrennen als zweiter Sieger hervorgeht, ste mit leeren Händen da. Deshalb hier einige Tipps, wie Sie eine Top-Stelle ergattern.

Schärfen Sie Ihr Profil

Für berufserfahrene Fach- und Führungskräfte gilt: Sie haben bei der Bewerbungsauswahl nur die Nase vorn, wenn ihr Profil genau den Anforderungen des Unternehmens entspricht. Denn Berufserfahrenen gestehen Unternehmen meist keine lange Einarbeitungszeit zu. Sie sollen vom ersten Tag an funktionieren.

Analysieren Sie deshalb, bevor Sie sich bewerben, präzise: Welches Know-how und welche Erfahrung habe ich? Und überlegen Sie dann im zweiten Schritt: Welche Fähigkeiten machen mich beim Unternehmen x oder y zum idealen Bewerber? Und: Welche Erfahrungen qualifizieren mich als „Spezialist für...“? Außerdem: Welche Pfunde kann ich folglich beim Mich-Bewerben in die Waagschale werfen.

So banal dies klingt, Fakt ist: Das wissen viele Berufserfahrene nicht. Denn meist erscheint ihnen das, was sie im zurückgebliebenen Jahr taten, als selbstverständlich. Deshalb ist ihnen auch nicht bewusst, welche Fähigkeiten und „Trümpfe“ sich hinter ihrer Erfahrung verbergen - sofern sie diese an der richtigen Stelle ausspielen.

Analysieren Sie deshalb genau Ihren beruflichen Werdegang und Ihr Tätigkeitsfeld in den zurückliegenden Jahren. Und geben Sie sich dabei nicht mit so oberflächlichen Aussagen wie „Erfahrung als Projektleiter in der Baubranche“ zufrieden. Werden Sie konkreter. Nehmen Sie Stift und Papier und listen Sie auf: Was habe ich gemacht, und was waren die besonderen Herausforderungen dabei? Denn nicht jeder Projektleiter hat zum Beispiel Erfahrung mit Großprojekten, bei denen es galt, die Zusammenarbeit von Dutzenden von Unternehmen aus dem In- und Ausland zu koordinieren? Und wie viele Projektleiter in Deutschland haben Erfahrungen mit solch hochpolitischen Projekten wie Stuttgart21? Vielleicht ein, zwei Dutzend? Genau diese Spezialkenntnisse und Erfahrungen sind es aber, die Sie zu einer sehr attraktiven Arbeitskraft machen - sofern Sie sich beim richtigen Unternehmen bewerben. Einer Arbeitskraft zudem, die ein Arbeitgeber gerne überdurchschnittlich bezahlt.

Viele Berufstätigen fällt eine solche Analyse ihrer Fähigkeiten schwer. Ihnen auch? Dann suchen Sie sich einen Sparring-Partner - im Idealfall einen versierten Manager oder berufserfahrenen Karriereberater. Seine zentrale Aufgabe ist es immer wieder gezielt zu fragen: „Von welchen Herausforderungen standen Sie bei der Aufgabe...?“, „Was haben Sie da konkret gemacht?“, „Warum funktionierte das so gut?“ Denn erst durch dieses Rück- und Nachfragen

wird konkret fassbar, was Ihre Kompetenzen ausmacht und Sie von anderen Stellensuchern mit einer ähnlichen Biografie unterscheidet.

Definieren Sie Ziel-Branchen und -Unternehmen

Wenn Sie Ihre Kompetenzen kennen, können Sie daraus ableiten, in welchen Branchen und Unternehmen Sie besonders gute Chancen haben. Zum Beispiel, weil Sie nicht nur über spezielle IT-Kenntnisse verfügen, sondern sich auch im Versicherungswesen auskennen. Oder weil Sie als Chemiker auch mit den Fertigungs- und Prüfverfahren in der pharmazeutischen Industrie vertraut sind.

Überlegen sollten Sie, bevor Sie das erste Bewerbungsschreiben formulieren, auch: „Bei welchem Unternehmenstyp kann ich meine Fähigkeiten am besten ausspielen?“ Zum Beispiel eher in Großunternehmen, die sehr arbeitsteilig arbeiten und in denen es viele Spezialisten gibt, an die man Teilaufgaben delegieren kann. Oder eher in Klein- und Mittelunternehmen, die eher keinen Allrounder suchen.

Je genauer Sie dies wissen, um so gezielter können Sie sich bewerben. Und umso besser können Sie im Auswahlverfahren begründen, warum genau Sie der ideale Mitarbeiter sind. Doch nicht nur dies. Umso größer ist auch die Wahrscheinlichkeit, dass Ihnen Ihr neuer Arbeitgeber nach der Probezeit nicht den Laufpass gibt. Warum? Weil die Stelle genau zu Ihnen passt.

Social Networks:



Recherchieren Sie gezielt offene Stellen

Wenn Sie wissen, beim welchen Unternehmen Sie die größten Chancen haben, können Sie beginnen, sich zu bewerben. Doch Vorsicht! Konzentrieren Sie Ihre Augenmerk nicht nur auf die Stellen, die in Zeitungen und Jobbörsen stehen. Denn mehr als zwei Drittel aller offenen Stellen werden besetzt, ohne dass sie je inseriert wurden. Zum Beispiel, weil das Unternehmen den neuen Mitarbeiter über einen Personalberater suchte. Oder weil sich ein geeigneter Bewerber eigeninitiativ bewarb, kurz bevor das Unternehmen eine Stellenanzeige schaltete. Diese (noch) nicht inserierten Stellen sollten Sie versuchen zu identifizieren. Kontaktieren Sie also die Unternehmen, bei denen Sie davon ausgehen: Für die könnte ich ein attraktiver Mitarbeiter sein, weil... Fragen Sie bei ihnen nach, ob Sie einen Mitarbeiter mit Ihren Qualifikationen brauchen.

Doch Vorsicht! Meist erhalten Sie diese Information nicht von einer Personalabteilung. Diese wird meist erst über den Bedarf informiert, wenn die Stelle ausgeschrieben werden soll. Welcher konkrete Personalbedarf besteht, das wissen die Leiter der Fachbereiche meist früher. Versuchen Sie als mit diesen in Kontakt zu treten. Denn sie wissen auch genau, welches Profil der neue Mitarbeiter haben soll. Und sie können Ihnen schon vorab eine klare Rückmeldung geben, inwieweit Sie für das Unternehmen interessant sein könnten.

Auf das Bewerbungsgespräch gut vorbereiten

Angenommen der Produktionsleiter oder Verkaufsleiter signalisiert Ihnen: „So einen Mann...“ oder „So eine Frau wie Sie könnten wir gebrauchen.“ Dann sollten Sie mit der Person klären: Soll ich mich unmittelbar bei Ihnen oder über die Personalabteilung bewerben? Angenommen die Bewerbung soll über den Personalbereich laufen. Dann sollten Sie sich in Ihrem Schreiben unmittelbar auf das Gespräch beziehen: „Sehr geehrte Frau x, am 30.06.2011 sprach ich mit Ihrem Produktionsleiter Herr y. Er sagte mir, dass sein Bereich einen Chemiker sucht, der...; des Weiteren dass mein Profil aufgrund der Faktoren a..., b..., und c... dem Anforderungsprofil entspricht. Deshalb sende ich Ihnen in Absprache mit Herrn y meine Bewerbungsunterlagen...“ Wenn Sie so vorgehen, tendiert die Wahrscheinlichkeit gegen 100 Prozent, dass Sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden.

Halten Sie die Einladung zum Vorstellungsgespräch in den Händen, gilt es sich professionell auf das Gespräch vorzubereiten. Zum Beispiel, indem Sie sich via Internet genau über das Unternehmen informieren. Drucken sie die relevanten Unterlagen aus - und bearbeiten Sie diese sichtbar zum Beispiel mit einem Marker und Kugelschreiber. Denn dann können Sie im Bewerbungsgespräch folgenden Trick anwenden. Ganz zufällig und eher beiläufig legen Sie die Unterlagen neben sich auf den Tisch. Ich verspreche Ihnen, Ihr Gesprächspartner registriert dies und in 90 Prozent der Fälle sagt er: „Wie ich

sehe, haben Sie sich auf das Gespräch vorbereitet. Und Sie können erwidern:
„Selbstverständlich, denn es interessiert mich, was mein potenzieller künftiger
Arbeitgeber...“ Und schon wieder haben Sie einen Pluspunkt gesammelt.

Redakteur: Sariana Kunze

Social Networks:



Copyright © 2011 - Vogel Business Media