

Einleitung

Wer sich bewirbt, der ist vordergründig zuerst einmal auf der Suche nach einer neuen Stelle. Erfolgreich ist er damit, wenn er möglichst kurzfristig eine findet. Oder doch nicht?

Kaum jemand sucht irgendetwas, nach dem Motto: „Hauptsache, ich verdiene so viel damit, dass ich mir ... (Ja, was eigentlich?) leisten kann.“ Fast jeder hat bestimmte Vorstellungen davon, was er gerne den lieben langen Tag tun würde. Zumindest wissen fast alle, was sie auf gar keinen Fall tun wollen: dauernd am Schreibtisch sitzen („Davon bekomme ich es im Kreuz!“), körperliche Arbeit verrichten („Da hab ich es immer gleich im Kreuz!“), Pommes verkaufen („Da stinkt man immer so nach Frittenfett!“), als Sekretärin arbeiten („Ich bring dem Typ doch nicht Kaffee an den Tisch und räume hinterher ab! Mein Mann macht das ja auch selber.“), in einem Kleinunternehmen beschäftigt sein („Hab ich dafür Sprachen gelernt?“), als Sachbearbeiter tätig sein („Hab ich dafür studiert?“), sich auf eine nicht sehr anspruchsvolle Stelle ohne große Entscheidungsbefugnisse in Kleinkleckersdorf bewerben („Schließlich habe ich internationale Führungserfahrung!“), für weniger Geld als im letzten Job arbeiten („Ich steh doch morgens nicht um sechs auf, um dann weniger auf dem Konto zu haben als mit Arbeitslosengeld!“) ... Die Aufzählung ließe sich beliebig fortsetzen.

Man sucht also nicht irgendeinen Job, man sucht *den* Job: der einen zufrieden macht, der das richtige Einkommen garantiert, der der Ausbildung und Begabung entspricht, der Prestige bringt. Und mit diesen Vorgaben ist Bewerben keine einfache Suche nach einer Tätigkeit mehr, die den Lebensunterhalt sichert, sondern wird zur Karriere- und Lebensplanung.

Dabei fängt niemand bei null an – wie in der Spielbank zum Beispiel. „Neues Spiel – neues Glück!“ gibt es hier nicht! In jedem Bewerbungsverfahren begegnen sich berufliche Vergangenheit und berufliche Zukunft, im Guten wie im Schlechten. Ein guter Ausbildungsabschluss, die Sprachen, die man in jungen Jahren gelernt hat, machen zumindest im ersten Drittel des Berufslebens vieles leichter. Die Bereitschaft, nach einer betriebsbedingten Kündigung eine Weile lange Fahrzeiten zur neuen Arbeitsstelle auf sich zu nehmen, bewahrt einen vor längerfristiger Arbeitslosigkeit und erhöht mittelfristig die Chancen, beim nächsten Stellenwechsel wieder in Heimatnähe eine zufriedenstellende Aufgabe zu finden.

Unsere Fehler, die wir irgendwann einmal gemacht haben, begleiten uns ebenso. Die Entscheidung, nicht zu studieren, sondern gleich mit einer betrieblichen Ausbildung ins Berufsleben einzusteigen, zeigt ihre Konsequenzen manchmal erst ein Jahrzehnt später, wenn wir nämlich durch einen Arbeitgeberwechsel den nächsten Karriereschritt planen und völlig

Karriere-
und
Lebens-
planung

Langfristig
denken

irritiert feststellen, dass erreichte Erfolge ein fehlendes Studium in den Augen eines suchenden Unternehmens nicht ersetzen. Um nur ein Beispiel von vielen zu nennen.

Der Grund dafür? Sind Unternehmensvertreter, die für die Personalbeschaffung zuständig sind, so wenig tolerant, so engstirnig, so sicherheitsbetont in ihrem Denken und Handeln, dass sie immer nur den Kandidaten wollen, der garantiert ins Raster passt, der mit nahezu hundertprozentiger Sicherheit keine Probleme macht, den Menschen ohne Überraschungen?

Nun, diese Menschen haben nur Ihre dargestellte Vergangenheit und aus dieser leiten sich die Erwartungen für Ihr zukünftiges Handeln ab. Wer bis zum Tag seiner Bewerbung nie die Fähigkeit gezeigt hat, sich durchzubeißen und Schwierigkeiten zu überwinden, der lässt nicht glauben, dass es ausgerechnet bei dieser Stelle anders werden könnte. Wenn bei drei eher kurzfristigen Arbeitsverhältnissen in Folge der Chef das Potenzial des Mitarbeiters nicht erkannt hat (in der Darstellung des Bewerbers), wieso sollte es sich ein potenzieller neuer Chef antun, ein Jahr später (wieder aus der Sicht dieses Bewerbers) in die Reihe dieser Trottel aufgenommen zu werden?

Andererseits: Wer gute Ergebnisse nachweisen kann, wer auf eine Reihe von Beförderungen zurückblicken kann, warum sollte der auf einmal zum Versager werden?

Mit einem Wechsel des Arbeitgebers lässt der Mensch ja nicht seine Persönlichkeit, sein Wissen, seine Selbstdisziplin zurück, er nimmt sich mit, mit all seinen Stärken und Schwächen. Und da Erfolge oder Misserfolge immer auch in der Person des Individuums liegen, geht man natürlich davon aus, dass Sie als Bewerber ebenso „Wiederholungstäter“ sind. Dass Ihr Erfolg in Ihren eigenen Fähigkeiten begründet liegt, an Ihrem Misserfolg jedoch ausschließlich der andere, das Unternehmen, die Wirtschaftslage o. Ä. schuld sind, dieser Argumentation wird niemand folgen. Eine Bewerbung um eine neue Stelle steht also nicht isoliert für sich. Und bei keinem Stellenwechsel können Sie sicher sein, dass es der letzte Ihres Berufslebens ist. Der Blick in den Wirtschaftsteil unserer Tageszeitung lehrt uns das.

Aus diesem Grund geht es in diesem Buch nicht nur darum, wie eine gute – eine erfolgreiche – Bewerbung am besten zu erstellen ist. Es geht um notwendige Überlegungen im Vorfeld, es geht darum, sich die Grundlagen der eigenen Entscheidungen klarzumachen. Denn sich erfolgreich zu bewerben und diese Verfahren (kurzfristig und langfristig) im Verlauf eines ganzen beruflichen Lebens mit gutem Ergebnis abzuschließen bedeutet, die richtigen Entscheidungen zu treffen. Oder, wenn das schon nicht immer machbar ist, doch wenigstens die schlimmsten Fehler zu vermeiden.

Es gibt zwei wichtige Schlüssel zum Erfolg:

- Der eine sind gute Unterlagen, in denen die eigenen Ziele, Kenntnisse und Erfahrungen nachvollziehbar und schlüssig kommuniziert werden.
- Ebenso wichtig ist aber auch, eine realistische Einschätzung dessen zu bekommen, wie Unternehmen, wie der Arbeitsmarkt, wie Vorgesetzte denken und handeln, wie sie „ticken“, unabhängig von der aktuellen wirtschaftlichen Lage.

Hinter jeder Personalsuche stehen Abläufe in den Unternehmen, die bei einer Stellenbesetzung zum Tragen kommen. Wer weiß, was dort passiert, kann sich darauf einstellen und in sein Vorgehen einbeziehen. Das hilft, Fehler zu vermeiden und gibt damit Handlungsspielraum.

Wie Sie als Leser mit diesem Buch arbeiten können

Dieses Buch ist in zwei große Blöcke gegliedert. Der erste Block umfasst all das, was zu einer umfassenden Bestandsaufnahme und zu einer Planung des Vorgehens notwendig ist:

- die Identifizierung der Themen, die Einfluss auf das eigene Bewerbungsverhalten haben
- eine Bestandsaufnahme der persönlichen Entwicklung, der „rote Faden“ des eigenen Berufslebens, die Identifizierung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen, die Erfolge, die Stolpersteine, die Probleme, die der Empfänger im Werdegang identifizieren könnte
- Hinweise zur Erstellung der Unterlagen: von der Anzeigenanalyse über Überlegungen zur Gestaltung von Anschreiben bis hin zur Lebenslauferstellung (mit kommentierten Beispielen)
- die Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch, der Teil des Bewerbungsverfahrens, nach dem sich herausstellen wird, ob Sie richtig lagen mit Ihren Einschätzungen im Vorfeld, ob Sie sich richtig vorbereitet haben, ob Sie zum Unternehmen passen. Und natürlich auch, ob das Unternehmen zu Ihnen passt!

Der zweite Block ist eine Zusammenstellung von Themen, die Hintergründe und im Zusammenhang mit Recruiting viel diskutierte Themen beleuchten – ein Lesebuch mit informativem und hoffentlich auch unterhaltendem Charakter.

Dieses Buch bildet die Stationen ab, die im Laufe eines Beratungsprozesses zum Thema „Berufliche Veränderung“ zu bearbeiten sind – natürlich nicht immer und auch nicht von jedem in gleicher Intensität. Dazu sind die Ausgangsvoraussetzungen zu unterschiedlich. Sie können dieses Buch also von Anfang bis Ende durchlesen. Vermutlich wird aber nicht jedes Kapitel für jeden auf den ersten Blick gleichermaßen interessant sein. Treffen Sie eine Auswahl und suchen Sie sich Ihre Schwerpunkte; und

wenn Sie merken, dass Ihnen etwas fehlt, dann blättern Sie zurück – Sie werden die notwendigen Hinweise in den Texten finden.

Diesem Buch beigelegt ist eine CD-ROM mit Arbeitsblättern und Checklisten. Erfahrungsgemäß empfiehlt es sich, gerade die Aufgaben zur Bestandsaufnahme schriftlich zu bearbeiten. Sie haben dann, wenn es schließlich an die Erstellung der Unterlagen geht, Material, das Sie nutzen können. Wenn Sie alle Themen sorgfältig durchgearbeitet haben, brauchen Sie vor den oft gefürchteten „Fangfragen“ in einem Vorstellungsgespräch keine Sorge mehr zu haben. Dann haben Sie nämlich alle Themen für sich durchdacht, formuliert und Ihre Schlüsse aus Ihren Überlegungen gezogen. Sie sind mit sich im Reinen, immer eine gute Voraussetzung für wichtige Gespräche!

Und noch etwas: Wenn Sie die hier dargestellten Themen schriftlich bearbeiten, zwingen Sie sich zu Präzision im Denken. Gerade bei unangenehmen Fragen, bei emotional belastenden Überlegungen ist das zwar schwierig und mühsam, verhilft aber zu Klarheit und damit zu Sicherheit und Überzeugungskraft. Und das wollen Sie doch erreichen, oder?