

Ready for Business

**Bewerbungsstrategien
für Führungskräfte**



Andreas Erbenich.
www.andreaserbernich.de
Foto: Archiv

Sie sind in Ihrer beruflichen Planung aufstiegsorientiert und bereit, bei hoher Leistungsbereitschaft mehr Verantwortung zu übernehmen. Am Arbeitsplatz verbringen Sie wahrscheinlich die meiste Zeit des Lebens. Leider investieren viele Arbeitnehmer mehr Zeit und Geld in den Kauf eines neuen Autos, als in kritische Gedanken bei der Auswahl ihres Arbeitsplatzes. Investieren Sie Ihre Lebensarbeitszeit sinnvoll und klug. Sie ist begrenzt. Deshalb ist die Grundregel Nummer 1 für die Bewerbung von Führungskräften die gezielte Klärung Ihrer persönlichen Ausgangsposition. Bei Ihrer Standortbestimmung kommen Sie an

elementaren Fragen wie „Was können Sie?“, „Was wollen Sie?“, und „Was ist möglich?“ nicht vorbei. Also die Reflexion des Erreichten und Auseinandersetzung mit sich selbst über die nächsten Ziele. Erst dann folgt die Vorbereitung auf die konkrete Bewerbungssituation.

Fragen Sie nicht, wer etwas für Sie tun kann, überlegen Sie zuerst, was speziell Sie für ein Unternehmen tun können. Das Gebot der Stunde heißt: recherchieren. Das bedeutet, Informationen zu sammeln und mosaikartig zu einem Bild zusammensetzen, das zeigt, wie der Arbeitsmarkt aussieht.

Sich bewerben bedeutet Werbung für Ihre Person und Ihre Dienstleistung, d.h. für Ihre Arbeitskraft zu machen. Mit der schriftlichen Bewerbung geben Sie eine Art Visitenkarte ab. Es ist mir absolut unverständlich, wenn Stellensuchende mit unvollständigen oder gar qualitativ minderwertigen Bewerbungsunterlagen das erste Ziel – eine Einladung zum Vorstellungsgespräch – erreichen wollen. Ich spreche hier auch von einer enormen Risikobereitschaft mit Selbstschädigungstendenz.

Vom No-Name- zum Markenprodukt

Im Vorstellungsgespräch müssen Sie sich dann vom Mainstream lösen und zum Markenprodukt mausern und genau die Fähigkeiten und Leistungen herausstellen, die in Zukunft auch gebraucht werden.

Das Unternehmen ist der Konsument Ihrer Leistung. Es bezahlt Sie nicht für Ihre Fähigkeit, etwas besonders schnell zu tun, sondern für den Nutzen, schnell und zuverlässig ein bestimmtes Ergebnis zu erhalten. Ihre Ausbildung kann noch so gut sein, Ihre bisherigen Leistungen können noch so überwältigend sein. Wenn Sie dem Unternehmen in Zukunft keinen Nutzen bieten, sind Sie uninteressant.

Daher ganz wichtig: Kommunizieren Sie Ihren Nutzen!

90 Prozent der Entscheidungen für oder gegen eine Einstellung fallen auf Basis der geführten Einstellungsgespräche. Bedenken Sie bitte, dass Sie bei einem ernsthaft geführten Einstellungsgespräch aufgrund Ihrer eingereichten Bewerbungsunterlagen zum Gespräch eingeladen worden sind. D.h., dass man Sie zumindest in einigen Punkten kennt. Kennen Sie aber das Unternehmen oder Ihren Gesprächspartner?

Ich möchte und kann hier keinen Standard für das erfolgreiche Bewerbungsgespräch formulieren. Wichtig ist mir jedoch auf Punkte hinzuweisen, die es grundsätzlich vorzubereiten gilt:

So informieren Sie sich bitte zu Gesprächspartner, Aufgabe, Position und Unternehmen. Sie befassen sich mit möglichen Fragen, die man Ihnen stellen könnte. Sie klären für sich die Möglichkeit der pünktlichen Anreise.

Wie das Bewerbungsgespräch abläuft, wird zu einem hohen Grad von Ihnen bestimmt. Ein Teil der Fragen basiert auf Ihren Angaben in Ihren Unterlagen. Die Art und Weise, wie Sie antworten, wie glaubhaft und nachvollziehbar, was, wie ausführlich und in welchem Stil mitteilend, hat maßgeblichen Einfluss auf Erfolg und Misserfolg.

Den eigenen Wert kennen

Es ist nicht notwendig, als Bewerber die Gehaltsfrage selbst anzusprechen. Der Arbeitgeber wird dieses Thema in jedem Fall aufgreifen, wenn er den geeigneten Zeitpunkt im Gespräch für gekommen hält. Als Bewerber ist es für Sie von Vorteil, wenn Sie möglichst viel Zeit zur Verfügung haben, um Ihre Stärken zu präsentieren, bevor es um das Thema Geld geht.

Auf die Frage nach den eigenen Gehaltsvorstellungen kann es durchaus sinnvoll sein, zunächst den Ball zu-

rückzugeben. Fragen Sie doch den Arbeitgeber, in welchem gehaltlichen Rahmen er die Position sieht. Nennt er einen Wert, wissen Sie, wo die Verhandlungsgrenze liegt. Ist er zu keiner Aussage bereit und fordert Sie nochmals auf einen Wert zu nennen, sollten Sie vorab über die Rahmenbedingungen Bescheid wissen. Bitten Sie den Arbeitgeber hierzu nähere Auskünfte zu geben, also das Vergütungspaket zu beschreiben. Auf dieser Grundlage ist es für Sie leichter, Ihre Gehaltsvorstellung zu benennen. Wenn Sie dies tun, sollten Sie immer auch begründen, wie Sie zu dieser Zahl gekommen sind.

Unternehmen wie Bewerber besitzen vor dem Gespräch eine gewisse Erwartungshaltung. Ich denke, dass man zum Ende eines Gespräches diese ruhig reflektieren darf und den Weg der weiteren Entscheidungsfindung zeitlich skizziert. Also: Wer nimmt mit wem und wann oder über wen Kontakt auf. Halten Sie vereinbartes Vorgehen ein, denn man kann dies auch schon als erste Arbeitsprobe betrachten.

Aber Achtung! Wer beim Kampf um eine neue Position nur auf die fachliche Komponente setzt, liegt falsch. Bedenken Sie bitte, dass Sie sich präsentieren und, technisch formuliert, Ihre Arbeits- bzw. Dienstleistung verkaufen. Und hier entscheidet eben auch das berühmte Bauchgefühl und die „Chemie“.

Wenn man wüsste, was einem im jeweiligen Bewerbungsgespräch als Fehler ausgelegt werden kann, der dann vielleicht zum k.o. führt. Man müsste jemanden kennen, der den potenziellen Gesprächspartner einschätzen kann, der eine gute Vorbereitung nicht nur im Zusammenhang mit den bloßen Fakten eines Unternehmens begleitet. Spätestens hier erkennen Sie für sich den Unterschied zwischen Personalberatung und Personalvermittlung.