

Worauf es wirklich ankommt

Bewerbungsstrategien für Führungskräfte

Sie sind in Ihrer beruflichen Planung aufstiegsorientiert und bereit, bei hoher Leistungsbereitschaft mehr Verantwortung zu übernehmen. Und wir wissen aller Unkenrufe zum Trotz: Qualifizierte Fachkräfte und erfahrene Führungskräfte als Problemlöser werden auch heute gesucht, gewogen – und häufig für zu leicht befunden. Oft zu Unrecht! Aber: Führungskräfte dürfen sich im Bewerbungsverfahren keine Fehler erlauben.

Daniel Goeudevert meint, im Begriff „Führung“, den der Duden allein mit „die Richtung bestimmen“ definiere, stecke ein Hauch von Einsamkeit: „wer führt, der ist allein“. Auch wer sich bewirbt, fühlt sich oftmals allein gelassen und braucht genauso Unterstützung, wie die Führungskraft das Team braucht.

Damit Sie ankommen – wissen, worauf es ankommt

Am Arbeitsplatz verbringt man wahrscheinlich die meiste Zeit des Lebens. So investieren viele Arbeitnehmer mehr Zeit und Geld, um ein neues Auto zu erstehen, als sich kritische Gedanken bei der Auswahl ihres Arbeitsplatzes zu machen. 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 Reflektion 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 Ge-

bot der Stunde heißt: recherchieren. Das bedeutet, Informationen zu sammeln und mosaikartig zu einem Bild zusammenzusetzen, 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.

Die nächste Etappe ist dann hoffentlich das Vorstellungsgespräch. 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.

Tipps, Tricks und Tretminen

Die häufigsten Fehler und wie man sie vermeidet: Wenn man wüsste, was einem im jeweiligen Bewerbungsgespräch als Fehler ausgelegt wird, der dann zum k.o. führen kann. Sie haben eben im Normalfall nur eine Chance sich zu präsentieren, und für den ersten Eindruck gibt es bekanntlich keine zweite.

Positiv zu Buche schlagen können unter bestimmten Voraussetzungen Referenzen, die man im Einzelfall über Sie einholt. Nach potenziellen Referenzgebern gefragt, sollten Sie eben nur solche ehemaligen Kollegen, Vorgesetzte oder Geschäftspartner angeben, die Sie auch in einem bestimmten Zusammenhang (fair) beurteilen können. Es macht auch Sinn, diese darüber zu informieren, dass man sie als Referenz benennen möchte. Denn hierbei gibt es so manche Überraschung.

Bei der Gehaltsfrage üben Sie sich bitte in Geduld und verfahren eben nicht nach den Prinzipien „Alles oder nichts“ oder „Nie unter Preis“. Gut möglich, dass beim ersten Vorstellungsgespräch überhaupt nicht über Geld gesprochen wird. Für viele ist das unbefriedigend, zu Unrecht. Wenn Interesse an der Fortsetzung des Dialoges besteht, wird auch die Gehaltsfrage früher oder später geklärt werden.

Beliebt ist die allgemein anmutende Frage: „Was bedeutet Geld für Sie?“ Geradezu instinktiv betonen die meisten dann, dass ihnen Geld gar nicht so wichtig sei, dass es ihnen eher um das eigene Fortkommen gehe oder Ähnliches. Mit Verlaub, diese Antwort



Dipl.-Kfm. Andreas Erbenich, Personalberater.

ist ungeschickt. Denn schließlich ist das Gehalt die Honorierung der Leistungen. Ich finde, das sollte man ehrlich zugeben und begründet ausformulieren. Schließlich kann eine Firma ohne Gewinn auch nicht existieren.

Unternehmen wie Bewerber besitzen vor dem Gespräch eine gewisse Erwartungshaltung. Ich denke, dass man zum Ende eines Gesprächs 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 auch ein, 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“.

Man müsste jemanden kennen, der den potenziellen Gesprächspartner kennt, der eine gute Vorbereitung nicht nur bei den harten Fakten begleitet. Spätestens hier erkennen Sie für sich den Unterschied zwischen Personalberatung und Personalvermittlung.

Ihr


Andreas Erbenich