



BEWERBEN ABSEITS DES OFFENEN STELLENMARKTS

Initiative zeigen – mit System

Qualitätsexperten können davon ausgehen, dass mindestens jede zweite Position, die für sie interessant sein könnte, nicht direkt ausgeschrieben wird. Im Umkehrschluss heißt das, dass Bewerber, die nur die einschlägigen Stellenbörsen durchforsten, sich die Hälfte aller Angebote – und möglicherweise die attraktivsten – entgehen lassen. Wie man sich diesen „verdeckten“ Stellenmarkt mit Initiativbewerbungen erschließen kann, erläutert Hans Weber, Geschäftsführer der Weber Consulting Managementberatung in München.

Damit eine Initiativbewerbung zum Erfolg führt, braucht sie noch mehr Vorbereitung als eine Standardbewerbung. Wer wechseln will, sollte dies wenn möglich von langer Hand planen, den Markt beobachten und intensives Jobhunting betreiben. Im Gegensatz zum Headhunting, bei dem die besten Köpfe für einen Job gesucht werden, wird beim Jobhunting der passende Job für den eigenen Kopf gesucht. Dabei ist es sinnvoll, in vier Schritten vorzugehen:

- Ist-Analyse,
- Zielgruppenanalyse,
- Marktanalyse,
- Bewerbung.

Schritt 1: Ist-Analyse

Was genau wollen Sie? Was können Sie? Welcher Job innerhalb des Qualitätswe-

sens passt zu Ihnen und Ihren Stärken? Nicht alle Berufe sind für jeden im selben Maße geeignet. Welcher Bereich und welche Position am besten passen, ist stark vom jeweiligen Menschentyp und den persönlichen Stärken abhängig. Das Arbeitsumfeld eines Supplier Quality Managers ist ein ganz anderes als das eines Messtechnikers. Daher sollte man sein Ziel bewusst ermitteln und sich vor Augen führen. Es bringe wenig, blind nach irgendeiner Position zu suchen, die gut klingt und auf dem Papier ordentlich was her macht, wenn sie nicht zur eigenen Persönlichkeit passe: „Nur wer genau weiß, wo seine Stärken liegen, und dies einem möglichen Arbeitgeber auch überzeugend

vermitteln kann, hat Chancen auf eine neue berufliche Herausforderung“, so Hans Weber.

Schritt 2: Zielgruppenanalyse

Im nächsten Schritt sollten Sie sich überlegen, welche Arbeitgeber für Sie künftig infrage kommen – und wer Experten mit Ihrer Spezialisierung benötigt. Dabei gilt es, den Unternehmenstypus zu finden, der zu Ihren Wünschen, Stärken und Vorstellungen passt. Sie sollten sich auf eine, für Sie besonders vielversprechende Zielgruppe festlegen. „Je genauer Sie die Zielgruppe definieren, umso besser passen Sie zu ihr und desto besser stehen die Chancen einer Bewerbung auf Erfolg“, so Hans Weber.

► AUF EINEN BLICK

Neue Stellen erschließen

Um den richtigen Arbeitsplatz für den eigenen Kopf zu finden, empfehlen sich die folgenden Handlungsschritte:

- Genaue Eingrenzung des Kreises potenzieller Arbeitgeber,
- Einholen umfangreicher Informationen über die Unternehmen,
- telefonische Kontaktaufnahme vorab,
- Anfertigung individueller Anschreiben,
- prägnanter, aussagekräftiger Lebenslauf
- Nachtelefonieren, wenn keine Reaktion auf die Bewerbung erfolgt,
- vor dem Vorstellungsgespräch über die Teilnehmer informieren,
- Fragenkatalog zusammenstellen, darin keine sich selbst beantwortenden Fragen, und
- gewünschte Rahmenbedingungen für ein Arbeitsverhältnis ermitteln und konkret benennen sowie begründen können.

Bei der Analyse der Zielgruppe ist es zunächst notwendig, alle Zielunternehmen zusammenzutragen, die aufgrund eigener Stärken und Spezialisierung relevant sind. Die Zielgruppe lässt sich in der Regel weiter differenzieren, indem die Branche, die Größe des Unternehmens, die Anzahl und Verbreitung der Standorte, die Produktpalette und die Kundenstrukturen berücksichtigt werden. „Wichtig ist zu überlegen, ob die Zielgruppe einen Bedarf an Ihrem Qualifikationsprofil hat. Für das Unternehmen muss man der Problemlöser sein“, erklärt Hans Weber. Es ist wichtig, der Zielgruppe die persönlichen Stärken aufzuzeigen und welchen Nutzen das Unternehmen davon hat, um die eigenen Probleme im Qualitätsbereich lösen zu können.

Schritt 3: Marktanalyse

Ist der Wunschbereich so weit eingegrenzt, empfiehlt Hans Weber die detaillierte Fortführung der Zielgruppenanalyse. Hierbei sollten konkrete Unternehmen recherchiert werden, die die Eigenschaften der vorher definierten Zielgruppe erfüllen. Sinnvoll ist eine Zielfirmenliste mit allen Unternehmen, die aufgrund festgelegter Kriterien (z. B. Standort, Branche, Größe, Unternehmensgegenstand) als entscheidungsrelevant erachtet werden. „Ein Blick ins Branchenverzeichnis kann hier durchaus weiterhelfen“, bemerkt Hans Weber.

Im Anschluss geht es darum, die Unternehmen auf der Liste genau zu durchleuchten. Über jedes einzelne Unternehmen sollte ein möglichst umfassender Gesamteindruck gewonnen werden. Dabei sollte man sich nicht nur auf die Unternehmenswebseiten verlassen, sondern auch andere Onlineplattformen und die Fach- und (Lokal-)Presse beachten. Außerdem sollten nicht nur aktuelle Informationen gesammelt werden, sondern auch ein Blick auf die Entwicklung des Unternehmens in den letzten Jahren geworfen werden. Welches Bild gibt das Unternehmen nach außen ab? Zu welchen Themen tritt es in Erscheinung? Welche Punkte werden gelobt, welche kritisiert? Nur ein möglichst vollständiges Bild, das aus unterschiedlichen Quellen stammt, kann wirklich Aufschluss über den Werdegang eines Unternehmens geben.

Die Liste potenzieller Arbeitgeber wird sich nach dieser eingehenden Recherche deutlich reduziert haben. Sie gibt nun nicht nur Aufschluss über die interessantesten Unternehmen, sondern ist bereits

die optimale Vorbereitung für mögliche Vorstellungsgespräche.

Schritt 4: Bewerbung

Im nächsten Schritt geht es an das Erstellen der Bewerbung. Da es sich um eine Initiativbewerbung handelt, muss mit ihr der Bedarf für die eigene Person im Unternehmen geweckt werden.

Das Anschreiben ist hierbei das wichtigste Element. Es muss maßgeschneidert auf das Unternehmen und die gewünschte Position sein. Der zuständige Personalverantwortliche muss auf den ersten Blick erkennen können, welche Erfahrungen gemacht wurden und welcher Nutzen durch eine Einstellung des Bewerbers entstehen kann. Hans Weber bestätigt: „Wird dazu ein Standardschreiben verwendet, geht der Kandidat sang- und klanglos im Bewerberstapel unter. Viele Bewerber vergessen: Sich bewerben heißt auch immer, für sich zu werben.“ Im Zuge der Informationssammlung über das Unternehmen sollte man auch klären, wer der Ansprechpartner ist, und diesen direkt anschreiben. Der beste Weg, um in Erinnerung zu bleiben, ist, vorab telefonisch Kontakt zur Personalabteilung aufzunehmen. Im Anschreiben kann dann auf das geführte Telefonat ein Bezug hergestellt werden. Durch wenig Aufwand lässt sich auf diese Weise die Ausgangssituation für die eigene Bewerbung sehr positiv verändern.

Der Lebenslauf vermittelt dann auf den ersten Blick alles Wichtige. Auf einem Deckblatt sollte daher das Foto des Bewerbers, die Firma, bei der sich beworben wird, und die Position sowie ein kurzes, prägnantes Kompetenzprofil enthalten. Im Folgenden werden die Angaben zu den Unternehmen, in denen man tätig war, mit dem genauen Beschäftigungszeitraum (Monat und Jahr) chronologisch aufgeführt. „Um Personalmanagern den eigenen Wirkungskreis so anschaulich wie möglich zu verdeutlichen, ist eine kurze Beschreibung der bisherigen Arbeitgeber

Kontakt

Hans Weber

T 089 666286-0

office@weberconsulting.de

www.weberconsulting.de

Weitere QM-Berufe

Berufe und Qualifikationen mit Zukunft:

www.qz-online.de/karriere/qm-berufe

Online-Karriereberatung

Ihre Fragen zu Beruf und Karriere beantwortet Ihnen unser Experte Hans Weber:

www.qz-online.de/karriereberatung

www.qz-online.de

Diesen Beitrag finden Sie online:

www.qz-online.de/952397

immer hilfreich“, weiß Hans Weber. „Eckdaten wie z. B. Branchen, Unternehmensgröße, Umsatz, Mitarbeiteranzahl, Personalverantwortung reichen da schon aus.“ Zudem sollten die genaue Positionsbezeichnung, die Hauptaufgaben, die erzielten Erfolge und das Wechselmotiv aufgeführt werden.

Wie Sie Ihrem Wunscharbeitgeber die Unterlagen zukommen lassen, bleibt Ihnen und den Vorgaben des Unternehmens überlassen. Bei einer Onlinebewerbung ist stets darauf zu achten, dass die Dateianhänge nicht größer als vorgegeben sind. Damit unterschiedliche Programmversionen die Unterlagen nicht entstellen, sollte das PDF-Format genutzt werden.

Sollte ein Unternehmen trotz aller Bemühungen dennoch keine Reaktion auf die Bewerbung zeigen, kann es sich lohnen, nach etwa zwei Wochen telefonisch nachzuhaken. „So kommen Sie nachträglich mit dem Unternehmen ins Gespräch und können unter Umständen doch noch Interesse für Ihre Bewerbung entfachen“, weiß Hans Weber. □