

Luca Rohleder

Jobsuche in schwierigen Fällen

Mit Bewerbungen im verdeckten Stellenmarkt
Handicaps erfolgreich kompensieren



Inhalt

Was ist ein schwieriger Fall?	9
1 Vorbereitung	13
1.1. Arbeitsmarkt	13
1.2. Bewerbungsunterlagen	31
1.3. Administration	80
1.4. Fazit	83
2 Recherche	89
2.1. Stellenanzeigen	90
2.2. Google	93
2.3. Messen	94
2.4. Umfeld	97
2.5. Alltag	104
2.6. Social Media	107
2.7. Fazit	109
3 Kontakt	111
3.1. Persönlicher Kontakt	114
3.2. Telefonate	122
3.3. E-Mails	131
3.4. Fazit	139
4 Bewerbung	141
4.1. Bewerbungsmappen	142
4.2. Onlinebewerbungen	143
4.3. Persönliche Übergabe	147
4.4. Fazit	149
5 Zukunft	153
5.1. Datenbank	155
5.2. Bewerbungsnachlauf	160
5.3. Kontaktpflege	163
5.4. Neue Kontakte	165
5.5. Fazit	169

Was ist ein schwieriger Fall?

Aus demografischen Gründen bewegen wir uns auf einen massiven Arbeitskräftemangel zu. Der Kampf um qualifiziertes Personal hat längst begonnen. Allerdings gibt es da einen kleinen Haken.

Das gilt leider nicht für alle Arbeitnehmer. So haben wir die paradoxe Arbeitsmarktsituation, dass wir zwar in einer Zeit des Arbeitskräftemangels leben, aber es dennoch für eine nicht unerhebliche Zahl von Jobsuchenden schwierig ist, davon zu profitieren.

Die Erklärung ist in den Prinzipien des Arbeitsmarkts zu suchen. Er besteht mittlerweile aus zwei Extremen. Derjenige Teil von Arbeitskräften, die über begehrte Qualifikationen verfügen, und diejenigen, die gerade nicht das bieten, was auf große Nachfrage auf der Unternehmenseite stößt.

In erster Linie geht es um „aktuelle“ Berufserfahrungen. Praxiskenntnisse, noch besser Spezialkenntnisse, sind das Maß der Dinge geworden. Und dabei liegt die Betonung auf „aktuell“. Der sofort einsetzbare Köhner ist gewünscht. Produktive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die keine aufwendigen Einarbeitungszeiten benötigen, sind die idealen Bewerber. Trotz Arbeitskräftemangel, sind noch immer nur wenige Firmen bereit, in langwierige Einarbeitungszeiten von neuen Mitarbeitern zu investieren.

Die Leidtragenden dieses Praxistrends sind Ein-, Um- und Wiedereinsteiger/innen. Darunter fallen beispielsweise solche Jobsuchenden, die gerade ihre Berufsausbildung oder eine Umschulung abgeschlossen haben. Dazu gehören auch diejenigen, die noch aktiv im Berufsleben stehen, aber ihren Tätigkeitsbereich oder ihre Branche wechseln möchten. Auch Mütter und Väter, die nach einer Familienpause den beruflichen Wiedereinstieg suchen, stehen vor einer ähnlichen Problematik.

Selbst Bewerber, die keinen klassischen „roten Faden“ in ihrem beruflichen Lebenslauf bieten können, gelten als „schwierige Fälle“

(zumindest aus Arbeitgebersicht) – ganz zu schweigen von der Masse an Jobsuchenden, die über Berufsabschlüsse verfügen, die wenig begehrt sind, weil das Qualifikationsangebot auf der Arbeitnehmerseite bedeutend größer ist als die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Kurz: Es gibt von diesen Abschlüssen ganz einfach zu viele (z.B. bei vielen akademischen Studiengängen, wie (Grafik-)Design, Medien, Geisteswissenschaften, BWL, Sprachen).

Es kommen also zahlreiche Faktoren infrage, warum Bewerbungshemmnisse, also Handicaps, vorliegen können. Selbstverständlich zählen dazu auch alle Arbeitssuchenden, die längere Krankheitspausen hinter sich haben, sowie das Gros der Langzeitarbeitslosen. Aber auch der Wunsch nach dem typischen Traumjob (z.B. Kameramann, Auslandskorrespondent, Fotograf, „etwas mit Tieren“), der von einer übermächtigen Anzahl anderer Bewerber ebenso begehrt wird, stellt natürlich einen „schwierigen Fall“ dar. Es kommt infolgedessen immer auf die jeweilige spezifische Kombination von Berufswunsch, dem bisherigen beruflichen Lebenslauf und natürlich auch auf die private Ausgangsposition an.

Aus der Ferne ist nur schwer bewertbar, was speziell beim einzelnen Leser die Hintergründe sind, warum er sich bei der Jobsuche schwertut. Zudem liegt es mir völlig fern, dahingehend Bewertungen vorzunehmen. Ersten steht mir das nicht zu und zweitens ist dies auch nicht meine Aufgabe. Darüber entscheidet ausschließlich der Arbeitsmarkt. Dieser bestimmt darüber, ob ein Jobsuchender eine gefragte Frau oder ein gefragter Mann ist. Das Prinzip von Angebot und Nachfrage ist in Zeiten der Globalisierung das Maß der Dinge geworden. Alles in allem kann folgende Aussage getroffen werden, warum bestimmte Bewerber sehr begehrt sind und andere hingegen auf keine größere Nachfrage stoßen:

.....
 Ein „schwierige Bewerbungsfall“ entsteht dann, wenn sich ein Bewerber aufgrund seines beruflichen Profils gegenüber der Konkurrenz seiner Mitbewerber nur schwer durchsetzen kann.

Das heißt, immer dann, wenn bezüglich einer offenen Stelle eine zu große Nachfrage auf der Bewerberseite herrscht, wird es schwierig für bestimmte Jobsuchende. In letzter Konsequenz kann es für solche „schwierigen Fälle“ nur eine einzige Lösung geben: Man hat sich diesem Wettbewerb um die besten Jobs erst gar nicht zu stellen. „Schwierige Fälle“ sollten sich auf geschickte Art und Weise der Konkurrenz entziehen.

Und genau an dieser Stelle setzt dieses Buch an. Es zeigt Ihnen auf, wie Sie schneller und besser freie Stellen aufspüren können als andere Bewerber. Ich stelle Ihnen ein pragmatisches Gesamtkonzept vor, damit Sie immer einen Schritt voraus sein können. Dazu nutzen wir den „verdeckten Stellenmarkt“. Er ist geradezu prädestiniert, sich einen großen Wettbewerbsvorteil verschaffen zu können.

Dazu müssen Sie lediglich Kapitel für Kapitel in die Praxis umsetzen. Schritt für Schritt bringe ich Sie an Ihr Ziel, sich von einem schwierigen Bewerbungsfall in einen beruflichen Durchstarter zu verwandeln.

Im Übrigen rate ich davon ab, nur einzelne Teile des Buchs für Ihre Jobsuche zu verwenden, da die Inhalte aufeinander aufbauen und kausal miteinander verknüpft sind. Nur in der logischen Abfolge führen die empfohlenen Aktivitäten tatsächlich zum raschen Bewerbungserfolg.

Setzen Sie alle Empfehlungen um, werden Sie nicht nur schnell einen neuen Job finden, sondern sich danach in Ihrem Leben wahrscheinlich nie mehr wieder bewerben müssen. Wie Sie das bewerkstelligen können?

Lassen Sie sich überraschen ...

Luca Rohleder

1 Vorbereitung

Bevor es richtig losgehen kann, sind einige Startvorbereitungen zu treffen. Sie sind ein nicht unerheblicher Bestandteil des hier vorgestellten Konzepts und betreffen folgende Punkte:

1. Arbeitsmarkt
2. Bewerbungsunterlagen
3. Administration

Vielleicht starten Sie schon bald eine berufliche Karriere, die Ihr Leben entscheidend positiv beeinflussen wird. Es geht also um viel. Ihre Vorbereitungen sollten der Bedeutung Ihres Vorhabens in Umfang und Ernsthaftigkeit entsprechen. Je professioneller Sie Ihre Startvorbereitungen durchführen, umso schneller finden Sie einen Job.

1.1. Arbeitsmarkt

Zunächst müssen Sie sich mit den Gegebenheiten der heutigen Arbeitswelt auseinandersetzen. Sie sollten sich frühzeitig mit Marktmechanismen beschäftigen. In letzter Konsequenz suchen Sie jemanden, der Ihnen jeden Monat einen bestimmten Geldbetrag auf Ihr Konto überweist. Im Gegenzug bieten Sie eine bestimmte Leistung an. Als wie wertvoll diese erachtet wird, ist letztendlich von den aktuell herrschenden Arbeitsmarktmechanismen abhängig. Darüber hinaus gibt es weitere Faktoren, die die Arbeitsmarktbedingungen verändert haben bzw. noch verändern werden:

1. Globale Einflüsse
2. Marktwirtschaftliche Prinzipien
3. Der „verdeckte Stellenmarkt“

Starten wir mit den Erläuterungen bezüglich des ersten Punktes. Die Einflüsse der Globalisierung sind mittlerweile überall zu spüren.

1.1.1. Globalisierung

In Ihrer Bewerbungsphase werden Sie sich mit Arbeitgebern konfrontiert sehen, die einen harten Sparkurs fahren. Die Ursachen liegen in der Hauptsache darin, dass insbesondere viele Großkonzerne noch immer keine Rezepte für die härteren, globalen Wettbewerbsbedingungen gefunden haben. Rationalisierungsmaßnahmen, Umstrukturierungen, Mitarbeiterfluktuation sowie permanente Unternehmenskäufe oder Spartenverkäufe sind die Indizien der Hilflosigkeit von Führungseliten. Daneben unterwerfen sich immer mehr Manager der Mode, zweistellige Zuwachsraten zu verfolgen, um sich zu profilieren oder die Aktionäre zufriedenzustellen. Auch das fördert den Druck, Kosten zu senken. Das Bild im öffentlichen Dienst ist ähnlich: Dort wird mittlerweile gespart auf Teufel komm raus. Die Hintergründe von alledem sind offensichtlich.

Wir leben im Zeitalter der globalen Veränderungen. Staaten, die noch vor einigen Jahren zur Riege der Schwellenländer zählten, sind im Aufbruch. Sie streben mit unbedingtem Willen nach mehr Wirtschaftswachstum und Wohlstand. Die Bevölkerungen dieser Länder sehnen sich ebenso nach schönen Autos, angenehmen Sozialsystemen, Eigenheimen, Urlaubsreisen und allen anderen Bequemlichkeiten, die hohe Wirtschaftswachstumsraten so mit sich bringen. Weit mehr als zwei Milliarden Menschen sind zurzeit in einer gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungsphase, wie sie die etablierten Industrienationen zuletzt in den 1970er Jahren erlebt haben. Insbesondere das ferne Asien, aber auch Osteuropa und Südamerika sind

die neuen Musterschüler des Weltmarkts. Wir hingegen, die Champions vergangener Zeiten, sind bequem, müde und veränderungsresistent geworden. Wir wünschen uns die guten alten Zeiten zurück: funktionierende Renten- und Gesundheitssysteme, regelmäßige Einkommenssteigerungen sowie das automatische Anwachsen von Wohlstand und Freizeit.

Allerdings treten immer mehr Nationen in den globalen Wettlauf um Ressourcen, Macht und Kapital ein. Während vor vielen Jahren gerade einmal sieben Staaten (damals die G7) die Weltwirtschaft mehr oder weniger unter sich aufteilten, sind es heute schon fast als dreimal so viele (in der Hauptsache die G20). Die Anzahl neuer, internationaler Marktteilnehmer steigt permanent. Diese erzeugen einen ungeahnt hohen Wettbewerbsdruck auf die „alte westliche Welt“. Dem sind nicht nur die einzelnen Unternehmen, sondern auch die Volkswirtschaften im Ganzen ausgesetzt.

Politiker müssen tatenlos zusehen, wie ihr Handlungsspielraum schwindet. Sie können keine Volkswirtschaften steuern, die längst mit dem Weltmarkt verschmolzen sind, grenzübergreifend wirken und in der Hauptsache internationalen Marktmechanismen gehorchen.

Diese neuen, härteren Bedingungen treffen als Erstes Großkonzerne, die als Global Player aufgestellt sind. Sie geben den Kostendruck an ihre Zulieferer weiter, diese wiederum drücken ihre eigenen Lieferanten im Preis, und so setzt sich dieses Spiel stetig fort – alle Marktteilnehmer versuchen, den Konkurrenzdruck weiterzureichen: Großunternehmen an Kleinbetriebe, schnellere an langsamere, finanzkräftige Firmen an finanzschwache usw. In letzter Konsequenz trifft es diejenigen Unternehmen am härtesten, die am Ende der beschriebenen Kette stehen. Zudem kaufen größere Konzerne kleinere auf oder treiben den Wettbewerb so lange auf die Spitze, bis ein Konkurrent zahlungsunfähig wird. Dies alles erinnert an Kriege, nur eben im wirtschaftlichen Bereich. Man kann es aber auch anders benennen:

.....
Wir leben im Zeitalter des Konkurrenzkampfes.
.....

Nach gleichem Muster sind die internen Abläufe in Unternehmen strukturiert. Somit sind auch der ganz normale Arbeitnehmer und die ganz normale Arbeitnehmerin von den globalen Veränderungen direkt betroffen. Der Ergebnis- und Erfolgsdruck wird von oben nach unten delegiert. Die Unternehmensinhaber oder Kapitaleigner setzen Geschäftsführungen oder Vorstände unter Druck. Die derart verschärften Vorgaben werden an die Managementebene weitergereicht. Schließlich erreicht der Druck die untergeordneten Entscheidungsträger und Führungskräfte, und diese wiederum leiten die Problematik weiter an ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Höhere Arbeitsbelastungen und eine von Ergebnisvorgaben geprägte Atmosphäre sind das Resultat am Ende der Hierarchiekette. Und dort befinden sich bekanntlich die einfachen Angestellten.

Allerdings hört dieses böse Spiel noch nicht auf. Arbeitnehmer sind natürlich auch Konsumenten. Sie geben den Druck an die Produzenten zurück, indem sie ein kompromissloses Konsumverhalten zeigen. Man kauft dort, wo es vor allem günstiger, aber auch schneller, besser, größer oder schöner ist – unabhängig davon, aus welcher Region der Erde die angebotenen Waren stammen.

Die globalisierte Welt hat demnach unseren ganz normalen Alltag erreicht. Nahezu alle Teile der Bevölkerung sind direkt oder indirekt vom international härteren Wettbewerb betroffen. Alle nehmen mehr oder weniger an dieser Spirale „immer schneller, weiter, höher und preiswerter“ teil.

Vor diesem Hintergrund ist es nicht verwunderlich, dass aus Arbeitgebersicht sofort einsetzbare Könner als ideale Bewerber gelten. Schließlich benötigt dieser keine umfangreiche Einarbeitungszeit und bindet kein unnötig teures Personal. Solche Kandidaten sind einfach schneller und billiger einsatzbereit:

.....
 Arbeitgeber zeigen in ihrer Auswahl von Bewerbern das gleiche
 Verhaltensmuster wie der private Konsument, der das beste
 Preis-Leistungs-Verhältnis für seine Einkäufe sucht.

1.1.2. Wettbewerb

In Europa war es bisher üblich, dass Regierungen über Gesetze einen stark regelnden Einfluss auf ihre Märkte ausübten. Die Bevölkerung war lediglich einem solchen Wettbewerb ausgesetzt, der mehr oder weniger in die Schranken gewiesen wurde. Wie erläutert, hat sich dies nun dramatisch verändert. Es sind heute eher freie und damit ungezügeltere Marktmechanismen zu beobachten. Da macht der Arbeitsmarkt keine Ausnahme. Demnach ist auch bei dem Thema berufliche Qualifikationen das freie Kräftespiel zwischen Angebot und Nachfrage zu beachten. Diese Rahmenbedingungen sind schon bei der Suche des Berufseinstiegs zu berücksichtigen. Demzufolge ist es schon jetzt wichtig, dass Sie sich ein bisschen mit kompromisslosen Marktmechanismen anfreunden:

.....
Die Arbeitskraft ist als eine Dienstleistung aufzufassen, die unter
Wettbewerbsbedingungen gegen Gehalt zu verkaufen ist.
.....

Die Akzeptanz dieser nüchternen Sichtweise ist für die Anwendung zeitgemäßer Bewerbungsstrategien sehr wichtig. Damit können Sie viele Konkurrenzsituationen mit anderen Bewerbern, die sich um den gleichen Job bemühen, besser nachvollziehen und zu Ihrem eigenen Vorteil nutzen.

Beispiel:

Es fand ein Seminar für Wiedereinsteigerinnen statt. Frau D. nahm daran teil. Sie war Bürokauffrau und suchte nach ihrer Babypause seit mehr als einem Jahr erfolglos einen beruflichen Wiedereinstieg. Sie hatte allerdings die Zeit genutzt und an zahlreichen Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen. Wurde der Lebenslauf betrachtet, war man zunächst tief beeindruckt. Zehn Zertifikate von renommierten Institutionen, Volkshochschulen und sonstigen Weiterbildungseinrichtungen konnte sie vorweisen.

Frau D. war eine selbstbewusste Frau. Aufgrund ihrer zahlreichen Fortbildungen war sie der Ansicht, dass sie ein Anrecht auf ein überdurch-

schnittliches Gehalt habe. Schließlich habe sie eine Menge Zeit und Geld investiert, betonte sie immer wieder.

Bisher hatte sie in Vorstellungsgesprächen überzogene Gehaltsvorstellungen genannt. Obwohl manche Gesprächspartner ihr den Hinweis gaben, dass außer ihr noch über hundert vergleichbare Bewerbungen eingegangen seien, addierte Frau D. noch einige tausend Euro auf ihr bisher gewohntes Jahresgehalt. Denn sie hatte ihre Erziehungspause sowie die Zeit ihrer Arbeitslosigkeit genutzt und war nun der Ansicht, qualifizierter als ihre Mitbewerberinnen zu sein.

Frau D. konnte nicht nachvollziehen, warum die jeweiligen Arbeitgeber immer wieder über ihre Gehaltsforderungen den Kopf schüttelten. Zudem wurde sie regelmäßig darauf hingewiesen, dass sie über keine aktuellen Praxiskenntnisse verfüge. Dennoch hielt sie an ihren beruflichen Vorstellungen fest, obwohl es Frau D. langsam dämmerte, dass andere Bewerberinnen sie regelmäßig in Sachen Gehalt unterboten.

Möchten Sie etwas verkaufen, spielt Ihre eigene Einschätzung über den Wert keine Rolle. Allein das Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage bestimmt schlussendlich, ob etwas als begehrt oder nicht begehrt eingestuft wird. Je knapper das Gut ist, desto besser die Position für den Anbieter.

Für Ihre Situation als Jobsuchende/r heißt das leider nichts anderes, als dass es in erster Linie nicht entscheidend ist, über welche Qualifikationen Sie verfügen, sondern wie viele weitere Bewerber vorhanden sind, die das Gleiche anbieten. Demnach haben Sie Ihre beruflichen Fähigkeiten und Kenntnisse nicht absolut, sondern vor allem relativ zu sehen. Für Ihre anstehende Bewerbungsphase müssen Sie sich daher immer zwei Fragen stellen:

1. Über welche Kenntnisse und Fähigkeiten verfüge ich?
2. Wie viele weitere, vergleichbare Bewerber/innen gibt es?

Kommen wir zum entscheidenden Punkt für „schwierige Fälle“: Sie haben Ihre Arbeitskraft gegen Gehaltszahlung zu verkaufen. Verkaufserfolge werden grundsätzlich von der bestehenden Konkurrenzsituation beeinflusst. Herrschen Marktmechanismen, gibt es in der Verkaufsphilosophie nur zwei grundlegende Erfolgsrezepte:

1. Besser sein als die Konkurrenz, das heißt, besser sein als Mitbewerber/innen oder
2. sich dieser Wettbewerbssituation entziehen.

Die meisten verfolgen das erste Rezept. Viele Bewerber begeben sich leichtfertig in einen harten Konkurrenzkampf mit anderen Kandidaten. Sie suchen nach Stellenangeboten in Zeitungen und im Internet oder überschwemmen planlos Personalabteilungen mit ihren Bewerbungsunterlagen. Die Folge ist, dass alle Bewerber auch auf die gleichen Bedingungen stoßen. So verschärfen sie sogar noch den Wettbewerb untereinander. Jeder kämpft tapfer und versucht zu gewinnen.

Sie hingegen sollten ab sofort cleverer sein und sich auf das zweite Rezept konzentrieren. Versuchen Sie erst gar nicht, sich gegen Kandidaten durchsetzen zu wollen, die über ein gefragteres berufliches Profil verfügen als Sie.

Sich dieser Konkurrenz zu entziehen, können Sie immer dann, wenn Sie anderen Bewerbern zuvorkommen:

.....
 Sie können den Wettbewerb mit anderen stark reduzieren, wenn
 Sie über Vakanzen informiert sind, die andere nicht kennen.

Unveröffentlichte Stellen sind demnach der entscheidende Schlüssel für Bewerber/innen, die sich aufgrund ihres bisherigen beruflichen Lebenslaufs nur schwer gegen andere Kandidaten durchsetzen können. Hierbei hilft Ihnen der Trend zum „verdeckten Stellenmarkt“.

1.1.3. Verdeckter Stellenmarkt

Im heutigen Stellenmarkt wird zwischen freien Stellen unterschieden, die in Print- und Onlinemedien veröffentlicht, und solchen, die nicht ausgeschrieben werden. Die Summe der vakanten Positionen die der Öffentlichkeit vorenthalten wird, nennt man verdeckter oder grauer Stellenmarkt (verdeckter/grauer Arbeitsmarkt). Demzufolge existiert ein:

- Veröffentlichter Stellenmarkt
- Verdeckter Stellenmarkt

Laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg betrug der Anteil verdeckter Stellen in den letzten Jahren mehr als 50 Prozent. Das ist eine sehr wichtige Tatsache, die Sie sich bei Ihrer Stellensuche immer wieder ins Gedächtnis rufen sollten. Die Anzahl der Stellenanzeigen in Zeitungen oder im Internet darf nicht mit dem tatsächlichen Umfang offener Positionen verwechselt werden.

Der Trend zum verdeckten Stellenmarkt wird verständlich, wenn die Besetzung offener Positionen aus Arbeitgebersicht betrachtet wird. Es gibt unterschiedliche Ursachen, weshalb bestimmte Jobangebote nicht mehr so einfach aufzuspüren sind. Bestimmte Faktoren haben dazu beigetragen und werden im Folgenden erläutert:

1. Soziale und berufliche Netzwerke
2. Antidiskriminierungsgesetz
3. Rationalisierungsmaßnahmen
4. Erfolgsdruck bei Entscheidungsträgern

Starten wir zunächst mit einem hochaktuellen Trend.

Soziale und berufliche Netzwerke

Netzwerke haben im Berufsleben stark an Bedeutung gewonnen. Diese Entwicklung betrifft nicht nur die Jobsuche, sondern auch bereits begonnene Karriereverläufe. Obwohl soziale und berufliche Netzwerke seit Menschengedenken die grundsätzlichen Faktoren gesellschaftlichen Zusammenlebens sind, hat dennoch die Mehrzahl der Bevölkerung diese Tatsache mehr oder weniger vergessen. Vor allem typische soziologische Entwicklungen sind die Ursache.

Soziale Beziehungsgeflechte unter Menschen funktionieren grundsätzlich durch das Prinzip „Geben und Nehmen“. Es ist unumstritten, dass das Nehmen komfortable Seiten hat. Die Mühen des Gebens werden verständlicherweise nur dann bereitwillig in Kauf

genommen, wenn es unbedingt sein muss. Diese existenzielle Notwendigkeit der gegenseitigen Unterstützung gibt es in Wohlstandsgesellschaften mit großzügig ausgebauten Sozialsystemen nicht. Regelmäßig wiederkehrende Geldflüsse werden durch langfristig bestehende Arbeitsplätze gewährleistet. Kommt es zu Arbeitslosigkeit oder Krankheit, springen staatliche Absicherungssysteme ein, ebenso bei Altersschwäche oder Pflegebedürftigkeit. Funktionierende Rentensysteme regeln die Zeit nach dem Berufsleben. Es gibt für alles und jedes mehr oder weniger eine Grundversorgung. Zudem tragen geerbte Vermögen zusätzlich zur Absicherung von Existenzen bei. Zumindest für das nackte Überleben müssen keine mühseligen Verpflichtungen eingegangen werden.

Je komfortabler die staatlichen Sicherungssysteme ausgebaut sind, umso weniger sind auf Gegenseitigkeit beruhende Verbindungen unter Menschen notwendig. So werden die Voraussetzungen geschaffen, dass sich soziale Bindungen unter der Bevölkerung lockern können. Individualisierungsprozesse treten an ihre Stelle. Jedermann kann entscheiden, freiheitlich (oder egozentrisch) zu leben, ohne dabei Gefahr zu laufen in eine lebensbedrohende Notlage zu geraten. So weit, so gut.

Das Ganze hat leider einen negativen Effekt. In solchen Gesellschaften geraten die grundsätzlichen Regeln für soziale und berufliche Beziehungsgeflechte in Vergessenheit. So werden sozialisierende Kommunikationsformen und Verhaltensweisen verlernt. Der unmittelbare existenzielle Zwang zur sozialen Kompetenz und einem harmonischen Miteinander besteht nicht mehr. Ein-Personen-Haushalte, alleinerziehende Mütter und Väter, einzeln ausführbare Trendsportarten wie Joggen, Fitnesstraining oder Inlineskating sind typische Indizien für Vereinzelungsprozesse. Sie sind Randerscheinungen in Wohlstandsgesellschaften, die über hochwertige Sozialsysteme verfügen. Diese Entwicklung wird zusätzlich durch die Anziehungskraft von Internet und Fernsehen verstärkt. Diese Medien sind ebenfalls allein nutzbar. Man muss dabei auf niemanden Rücksicht nehmen.

Individualisierungsprozesse sind notwendige Bestandteile der menschlichen Entwicklung und haben durchaus ihre Berechtigung. Allerdings gehört das Zeitalter funktionierender Sozialversicherungssysteme sowie langfristig bestehender Arbeitsplätze inzwischen der Vergangenheit an. Den Staat, der alles regelt und seine schützende Hand über seine Bevölkerung hält, gibt es nicht mehr in der Form der vergangenen Jahre.

Hilfestellungen, Toleranz und soziale Kompetenz als Bestandteile des Überlebens werden künftig wieder einen höheren Stellenwert einnehmen. Je nachdem, in welcher gesellschaftlichen (und natürlich auch finanziellen) Position sich jeder Einzelne befindet, wird das Knüpfen von sozialen und beruflichen Netzwerken wieder das Alltagsleben bestimmen müssen. Immer mehr Menschen erkennen diese Notwendigkeit. Insbesondere die heutigen Netzwerke im Berufsleben sind die typischen Vorboten. Der Trend „eine Hand wäscht die andere“ wird sich verstärken.

Viele Entscheidungsträger oder Personen, die zu Verantwortlichen guten Kontakt pflegen, fühlen sich daher in der Verantwortung, einen bestimmten Kandidaten „unterbringen“ zu müssen. Vielleicht, weil sie früher auf ähnliche Weise gefördert wurden. Oder es wird als Gegenleistung für bisher angenommene Annehmlichkeiten erwartet. Eventuell spielen Familienangehörige eine Rolle, die schon allein aus emotionalen Gründen bevorzugt werden. Es gibt viele Ursachen, warum bestimmte Bewerber bevorzugt werden, obwohl es qualifiziertere Kandidaten gibt. Betrachtet man solche Netzwerke etwas näher, wird man schnell feststellen, dass soziale und vor allem emotionale Einflussfaktoren eine gewichtige Rolle spielen. Und dies ist mehr als menschlich.

Hinterfragen Sie sich einmal selbst kritisch: Angenommen, Sie hätten eine Machtposition inne und dadurch einige berufliche Vorteile zu vergeben - würden Sie nicht ebenso Personen, die Sie mögen, oder Verwandte und Bekannte bevorzugen? Oder solche Menschen, die früher einmal Ihnen selbst unter die Arme gegriffen haben? Würden

Sie sich nicht auch bei denjenigen erkenntlich zeigen, die Ihnen sonstige Bequemlichkeiten oder Annehmlichkeiten bieten?

Alles in allem hat der stetig anwachsende Trend zu sozialen und beruflichen Netzwerken maßgeblich dazu beigetragen, dass besonders interessante Stellen unter der Hand vergeben werden. Es gibt weitere Ursachen für verdeckte Positionen.

Das Antidiskriminierungsgesetz

Das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“ soll Benachteiligungen von Personen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern.

Grundsätzlich steht außer Frage, dass diese Gesetzesregelung notwendig und wichtig ist. Leider hat sie in einem Punkt zu einer Fehlentwicklung geführt. Viele Unternehmen scheuen mittlerweile das Risiko, ihre internen Anforderungen an potenzielle Kandidaten öffentlich zu nennen. So manches Stelleninserat kann deshalb nicht mehr zielgenau geschaltet werden. Stellenangebote in Zeitungen oder im Internet müssen demnach allgemeingültig formuliert werden. Eine zu hohe Menge unpassender Bewerbungen aufgrund zu weit gefasster Inserate wäre die logische Folge. In solchen Fällen wird von einer Veröffentlichung Abstand genommen.

Beispiel:

Der Inhaber eines Großhandelsunternehmens für Trockenbaumaterialien rief mich an. In seiner Firma sei eine Position in der Kundenberatung zu besetzen. Es würde jemand gesucht, der zudem einen handwerklichen Hintergrund habe. Er erkundigte sich, ob ich weiterhelfen könne. Ich versprach, mir Gedanken zu machen, und fragte ihn, warum er nicht einfach ein Inserat schalte. Schließlich sei die gesuchte Qualifikation nicht so ungewöhnlich.

Der Firmenchef erklärte daraufhin: „Wir streben eine zeitgemäße Personalstruktur an. Daher bevorzugen wir eine weibliche Bewerberin. Das ist

für die Baubranche eher unüblich. Darüber hinaus sollte ihr Alter zwischen 35 und 40 Jahren liegen, da sie in ein Team mit einer ähnlichen Altersstruktur eingebunden wird.

Falls wir diese Anforderungen und einige andere interne Kriterien in ein Stelleninserat packen würden, stünde dies jedoch im Widerspruch mit dem Gleichbehandlungsgesetz.

Wir müssten das Ganze eher allgemein formulieren. Dann ginge jedoch eine Masse von Bewerbungsunterlagen ein, bei denen die Mehrzahl der Kandidaten aber nicht passen würde. Diesen zeitlichen Aufwand können wir uns nicht leisten.“

Jeder Arbeitgeber muss heute in erheblichem Umfang darauf achten, nicht gegen die Vorgaben des Gleichbehandlungsgesetzes zu verstoßen. Das hat leider zur Reduzierung von veröffentlichten Stellenangeboten geführt. Damit nicht genug: Es gibt weitere Gründe für den verdeckten Stellenmarkt.

Rationalisierungsmaßnahmen

In den letzten Jahren war die Arbeitswelt durch Rationalisierungsmaßnahmen gekennzeichnet. Analysten, Finanzchefs und Controller haben den vermeintlichen „Kostenfaktor Mensch“ entdeckt.

Eingesparte Personalkosten können sehr einfach in Unternehmensgewinne gewandelt werden, um dann als betriebswirtschaftliche Erfolge gefeiert zu werden. Gewaltige Unternehmensgewinne sowie deren enorme Steigerungsraten, insbesondere bei Großkonzernen, basieren in vielen Fällen darauf, dass einerseits die Beschäftigungszahl sinkt, aber andererseits die zu erledigende Summe aller Arbeitsaufgaben gleich bleibt oder sich gar erhöht. Eine größere Arbeitsbelastung eines jeden Mitarbeiters und Entscheidungsträgers ist das Resultat.

Das betrifft im besonderen Maße die Beschäftigten in Personalabteilungen. Es liegt in der Natur der Sache, dass dort kein unmittelbarer Beitrag zum Unternehmensgewinn erzielt werden kann. Solche Abteilungen werden von Geschäftsleitungen eher als unangenehmer

Kostenfaktor betrachtet. Das hat dazu geführt, dass Personaler sehr stark von Rationalisierungsmaßnahmen betroffen sind.

In der Summe geht es also um das große Thema der Kosteneinsparungen. Die Veröffentlichung von freien Stellen steht dazu im Widerspruch: Die Bearbeitung zahlreicher Bewerbungen sowie das sich daran anschließende Auswahlverfahren kosten Personaleinsatz und damit Zeit und Geld.

Das Beispiel eines gängigen Personalauswahlverfahrens verdeutlicht dies: Ein Arbeitgeber hat eine freie Stelle zu besetzen. Zunächst muss definiert werden, über welches Anforderungsprofil der potenzielle Bewerber verfügen soll. Es ist eine Stellenbeschreibung notwendig. Danach muss eine Stellenanzeige entworfen werden. Ein Grafiker bzw. Webdesigner ist einzubinden. Die vakante Position muss im Internet oder in der Zeitung geschaltet werden.

Zuarbeitende Mitarbeiter sind einzuweisen und müssen koordiniert werden. Wenn das Stelleninserat erschienen ist, sind Berge von Bewerbungsdaten zu sichten. Entscheidungen sind zu treffen.

Das Ganze ist mit Kollegen, Bereichsleitern und Vorgesetzten abzusprechen. E-Mails und Telefonate sind notwendig. Bestätigungs-, Absage- und Einladungsschreiben werden versendet. Termine für Einstellungsgespräche müssen gefunden, organisiert und durchgeführt werden. Unter Umständen haben andere Mitarbeiter, Verantwortliche und sonstige Beisitzer anwesend zu sein. Unbekannte Bewerber, mit denen man noch nie zuvor Kontakt hatte, sind zu bewerten. Risiken sind abzuwägen, ob Daten und Aussagen der Kandidaten glaubhaft sind. Zweitgespräche stehen unter Umständen an. Weitere Entscheidungen, Sitzungen, E-Mails und Telefonate werden erforderlich und, und, und.

Wenn Sie sich nun in die Lage von Beschäftigten oder Verantwortlichen versetzen, die oft nicht wissen, wie sie ihr übriges Arbeitspensum schaffen sollen, für welche Variante der Personalauswahl würden Sie sich wohl entscheiden? Diejenige, bei der bereits ein passender Kontakt zur Besetzung einer Position vorliegt? Oder für die

eben beschriebene Variante, in der das gesamte Programm eines öffentlich ausgeschriebenen Personalauswahlverfahrens durchgezogen werden muss?

Betrachtet man heute die erhöhte Arbeitsbelastung, ist es mehr als verständlich, wenn Entscheidungsträger bzw. Personalreferenten sich selbst, ihren Bereichsleitern oder Vorgesetzten einreden, dass ein bereits bekannter Bewerber, den man sozusagen schon in der Hinterhand hat (und zwar ohne größeren Aufwand), der ideale Kandidat schlechthin ist.

Beispiel:

Herr B. vereinbarte einen Termin, um sich professionelle Bewerbungsunterlagen anfertigen zu lassen. Er wolle sich demnächst initiativ bewerben, gab er an. Im Rahmen einer Umschulung zum „Kaufmann im Gesundheitswesen“ hatte er gerade seine Abschlussprüfung bestanden.

Er interessierte sich für eine Anstellung in der näheren Region. Dort waren zirka zehn Niederlassungen größerer Krankenkassen ansässig. Ich empfahl meinem Kunden, zunächst dort anzurufen, bevor er ungebeten schriftliche Bewerbungsunterlagen versenden würde. So könne er erfahren, ob eine Initiativbewerbung überhaupt sinnvoll und wer zuständig sei. Er folgte meinem Ratschlag.

Nach acht vergeblichen Anrufen wurde er bei einer der Krankenkassen endlich mit der zuständigen Stelle verbunden. Er erhielt gleich für den kommenden Tag einen Vorstellungstermin. Dies war erstaunlich, schließlich hatte sein Gesprächspartner noch keine Bewerbungsunterlagen gesehen. Herr B. sollte sie zum Termin einfach mitbringen.

Zwei Tage später erhielt ich einen Anruf von Herrn B. Es stellte sich Folgendes heraus: Die Personalchefin, mit der er zuvor telefoniert hatte, kam mit ihrer Arbeit nicht nach. Sie schob einen Berg zu erledigender Aufgaben vor sich her. Der zeitliche Druck war enorm, da die Personalabteilung mittlerweile nur noch aus ihr selbst, einer Mitarbeiterin, einem Praktikanten und einem Auszubildenden bestand. Es war unter anderem eine Sachbearbeiterstelle zu besetzen.

Dann rief bekanntlich mein Kunde an. Herr B. hatte den Eindruck, dass seine Ansprechpartnerin sehr erleichtert über seinen Anruf war. Seine

Qualifikation passte in das gewünschte Anforderungsprofil. Mit einem einzigen Gespräch könnte sie den gesamten Vorgang noch am gleichen Tag vom Tisch bekommen, weihte die Personalchefin meinen Kunden redselig ein. Das Vorstellungsgespräch dauerte gerade einmal 30 Minuten.

Im Anschluss daran rief sie ihren Niederlassungsleiter an, ob er spontan Zeit habe. Er bejahte die Frage. Daraufhin nahm die Personalchefin Herrn B. gleich mit, und sie gingen eine Etage höher. Es wurde ein kurzes Gespräch zu dritt geführt. Die Personalerin verkaufte ihrem Chef sehr eindrucksvoll, dass Herr B. der richtige Kandidat sei.

Zwei Wochen später wurde der Arbeitsvertrag unterschrieben. Die betreffende Stelle war nie als Stellenanzeige erschienen.

Darüber hinaus darf man die Befürchtung der Arbeitgeber, von einer zu hohen Anzahl eingehender Bewerbungen überrollt zu werden, nicht unterschätzen. Wird für ein gängiges Berufsbild ein Inserat geschaltet, ist der Eingang sehr vieler Bewerbungsunterlagen keine Seltenheit. Verfügt ein Unternehmen über keine ausreichende Personaldecke, werden schnell administrative Grenzen erreicht.

Wenn zudem noch kein Onlineportal auf der Arbeitgeber-Homepage existiert, auf das Bewerber abgewimmelt werden können, kann das Ganze aus Arbeitgebersicht sehr unangenehme Folgen haben. Bewerber kommen in Scharen auf das Unternehmen zu. Eine Unmenge von Unterlagen die per E-Mail oder als Mappe eingehen, müssen angenommen und weiterbearbeitet werden. Wenn einmal eine solche Situation erlebt wurde, überlegt sich so mancher Arbeitgeber, ob er noch einmal eine Stellenanzeige veröffentlicht.

Selbstverständlich gibt es noch genügend Unternehmen, in denen die Arbeitsbelastung der Beschäftigten das Normalmaß nicht übersteigt. Solche Arbeitgeber verfügen über die finanziellen und organisatorischen Voraussetzungen, um eine große Menge eingehender Bewerbungsunterlagen zu bearbeiten und viele Einstellungsgespräche führen zu können.

Dennoch unterliegen viele dem Reiz, eine freie Position bequem und ohne viel Aufwand, sozusagen unter der Hand, zu besetzen.

Erfolgsdruck bei Entscheidungsträgern

Eine typische Frage an Mitarbeiter ist oft: „Herr Musterfrau, kennen Sie jemanden, der für die Stelle XY geeignet sein könnte?“

Meist ist es ausreichend, eine offene Stelle betriebsintern zu kommunizieren. Vorausgesetzt, es handelt sich um eine interessante Position, so spricht sich das in Windeseile herum. Schnell gehen einige Bewerbungen ein, obwohl noch kein Aufwand zur Personalbeschaffung betrieben wurde. Liegen dazu persönliche Empfehlungen von Mitarbeitern vor, ist das der Idealfall für jeden Arbeitgeber. Solche Kandidaten sind vertrauenswürdiger. Im Gegensatz zu unbekanntem Bewerbern ist es hier bedeutend wahrscheinlicher, dass die Unterlagen und die darin gemachten Angaben glaubhaft sind. Das Risiko, die falsche Frau oder den falschen Mann einzustellen, kann somit deutlich reduziert werden. Dies bringt Sicherheit für alle Mitarbeiter, die für die Auswahl von Personal zuständig und verantwortlich sind.

Führungskräfte können es sich heute nicht mehr leisten, für eine Fehlbesetzung verantwortlich gemacht zu werden.

Ausnahmen

Es gibt einige Ausnahmen zum verdeckten Stellenmarkt. In diesen Fällen sind Arbeitgeber gezwungen, vakante Positionen zu veröffentlichen.

Arbeitgeber müssen immer dann ihre freien Stellen umfangreich ausschreiben, wenn es nicht genügend geeignete Kandidaten gibt. Das heißt, wenn Qualifikationen gesucht werden, die derzeit auf dem Arbeitsmarkt sehr gefragt sind. Solche Vakanzen können von den Arbeitgebern nur schwer besetzt werden. Es muss für die offene Position sozusagen Werbung gemacht werden. Dann sind Stellenanzeigen in Zeitungen, Fachzeitschriften, Onlinejobbörsen oder auf den Internetpräsenzen der Unternehmen zu finden.

Ein Beispiel ist der aktuelle Fachkräftemangel. Dabei geht es meist um Spezialkenntnisse oder begehrte Berufsbilder im techni-

schen, handwerklichen und sozialen Bereich. Auf dem freien Arbeitsmarkt sind solche Mitarbeiter nahezu nicht mehr verfügbar. Arbeitgeber müssen sich mit entsprechenden Veröffentlichungen hoch engagiert zeigen, um mehr geeignete Kandidaten anzuziehen.

Es gibt weitere Ausnahmen zum „verdeckten Stellenmarkt“. Bestimmte Positionen unterliegen einer gesetzlichen Veröffentlichungspflicht. Das betrifft in der Regel Stellen im öffentlichen Dienst oder solche, die dem öffentlichen Dienst gleichgestellt sind.

Beispiel:

Die Agentur für Arbeit finanzierte bei einem privaten Bildungsträger eine Fördermaßnahme für Langzeitarbeitslose. Unter den Teilnehmern befand sich eine Justizfachangestellte. Frau F. war mobil und telefonierte im Rahmen von Initiativaktivitäten Behörden, Amts- und Landgerichte ab. Sie versuchte, wieder in den öffentlichen Dienst einzusteigen.

Einmal hatte sie einen Herrn am Telefon, dessen Stimme ihr vertraut vorkam. Es stellte sich heraus, dass es sich um einen ehemaligen Kollegen handelte, der mit ihr die Berufsausbildung absolvierte hatte.

Er war zwischenzeitlich in einer anderen Stadt tätig. Frau F. hatte Glück. Bei seiner Behörde war tatsächlich eine Stelle frei - es wurde eine Verwaltungsangestellte gesucht. Der ehemalige Kollege beschrieb ihr die freie Stelle, und sie war begeistert. Die Region und das Tätigkeitsfeld sagten Frau F. sehr zu. Allerdings war bereits vor drei Wochen eine Anzeige in der örtlichen Tageszeitung erschienen. Die Bewerbungsfrist war bereits abgelaufen. Einladungen für Vorstellungsgespräche wurden bereits versandt.

Sie solle sich aber keine Sorgen machen, so der Bekannte. Sie könne noch heute vorbeikommen und die Bewerbungsmappe persönlich abgeben. Obwohl die Stadt 120 Kilometer von ihrem Wohnort entfernt lag, machte sich Frau F. dennoch sofort auf den Weg, sodass sie schon nachmittags dort ankam. Zudem freute sie sich, ihren ehemaligen Kollegen einmal wieder zu sehen.

Um es kurz zu machen: Frau F. erhielt noch für die darauffolgende Woche ein Vorstellungsgespräch. Eine Woche später unterschrieb sie den Arbeitsvertrag.

Unterliegen Positionen der Veröffentlichungspflicht und erscheinen demnach als Inserat in der Zeitung, heißt dies noch lange nicht, dass die Stellen tatsächlich noch frei sind. Erfahrungsgemäß sind zumindest die interessantesten Positionen schon zum Zeitpunkt des Erscheinens der Anzeige inoffiziell vergeben.

Es gibt noch eine letzte Ursache, warum Arbeitgeber ihre zu besetzenden Stellen umfangreich inserieren müssen. Das ist immer dann der Fall, wenn Folgendes gegeben ist:

- Gebotene Gehälter, Arbeitszeiten oder Arbeitsbedingungen sind nicht lukrativ.
- Arbeitsorte liegen in einer unattraktiven Region.
- Die angebotenen Jobs haben einen sonstigen Haken.

Leider sind diese drei Punkte die Hauptursache für veröffentlichte Stellenanzeigen. Setzen Arbeitskonditionen keine ausreichenden Anreize, kommen interessante Kandidaten natürlich nicht automatisch auf die Arbeitgeber zu. Es besteht schlicht Desinteresse auf der Bewerberseite. Die Arbeitgeber müssen also auch hier Marketing in Form von Stellenanzeigen betreiben.

1.1.4. Fazit

Die vorangegangenen Ausführungen über den verdeckten Stellenmarkt werden für Ihre spezifische Situation zusammengefasst: Stellenangebote werden in der Regel nur dann veröffentlicht, wenn eines der drei Kriterien vorliegt:

1. Es werden begehrte berufliche Profile gesucht.
2. Es müssen Positionen besetzt werden, die nicht attraktiv sind.
3. Es besteht Veröffentlichungspflicht.

Der erste Punkt betrifft Sie nicht. Durch Ihr spezielles Bewerbungshandicap kann Ihr berufliches Profil noch nicht auf eine ausreichende Nachfrage auf der Arbeitgeberseite stoßen.

Weiterhin wird vorausgesetzt, dass Sie an nicht lukrativen Positionen nicht interessiert sind. Damit kann der zweite Punkt ebenso entfallen.

Lediglich der dritte Punkt betrifft Sie, wenn Sie eine Position im öffentlichen Dienst suchen. Aber auch hier sollten Sie der Realität ins Auge sehen: Erfahrungsgemäß sind zumindest die interessantesten Stellen bereits vergeben, bevor sie als Inserat erscheinen.

Sicher leuchtet Ihnen nun selbst ein, dass alle Konstellationen, in denen Arbeitgeber gezwungen sind, ihre Stellen öffentlich auszu-schreiben, Sie nur am Rande betreffen.

.....
Verdeckte Stellen spielen für Sie die alles entscheidende Rolle.
.....

1.2. Bewerbungsunterlagen

Ihre Bewerbungsunterlagen sind nichts anderes als die Dokumentation Ihres beruflichen Profils, das heißt, die aussagekräftige, übersichtliche und vollständige Darstellung all Ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten.

Um diese Kriterien für Bewerbungsunterlagen erfüllen zu können, müssen die Einzelheiten Ihres gesamten Profils bekannt sein. Diese sind also zunächst auszuarbeiten (Profiling). Erst danach, wenn diese Arbeit getan ist, liegen Ihnen die inhaltlichen Grundlagen vor, um professionelle Bewerbungsunterlagen erstellen zu können.

Wenn Sie sich mit Ihrem Profil, das heißt mit Ihren Kenntnissen und Fähigkeiten, auseinandersetzen, bringt dies für Sie weitere positive Effekte:

- Sie werden sich darüber bewusst, was Sie zu bieten haben.
- Sie können anschließend Ihre Fähigkeiten und Kompetenzen gegenüber Arbeitgebern klarer kommunizieren.
- Ihre Selbstdarstellung wird erheblich verbessert.

Somit können wir mit der Erstellung von Bewerbungsunterlagen gleich mehrere wichtige Punkte im Rahmen Ihrer Startvorbereitungen abarbeiten. Obwohl Bewerbungsunterlagen per se in der hier vorgestellten Gesamtstrategie keine entscheidende Rolle spielen werden, gibt es dennoch gewichtige Gründe, sich engagiert mit diesem Thema auseinanderzusetzen. Zudem werden Ihre Unterlagen im Falle einer Einstellung in einer Personalakte aufbewahrt. Man sollte sich gut überlegen, was dort langfristig archiviert und jederzeit einsehbar ist.

Sie werden nun Schritt für Schritt durch alle anstehenden Teilaufgaben geführt. Diese sind folgendermaßen untergliedert:

1. Analyse Ihres beruflichen Profils.
2. Übertragung der Ergebnisse in den tabellarischen Lebenslauf und in das Bewerbungsanschreiben.
3. Digitale Aufbereitung Ihrer Dokumente.

1.2.1. Berufliches Profils

Als Erstes sollten Sie sich darüber klar werden (falls nicht bereits geschehen), was Sie anstreben möchten:

.....
 Wohin soll Ihre berufliche Reise gehen?

Es ist zunächst nicht weiter tragisch, falls Sie darauf keine klar umrissene Antwort geben können. An dieser Stelle ist eine konkrete Zieldefinition noch nicht zwingend erforderlich. Im Rahmen des hier vorgestellten Konzeptes werden Sie später mit einer Vielzahl von Ansprechpartnern und Informationen in Berührung kommen. Dadurch ergeben sich erfahrungsgemäß neue Gesichtspunkte. Wahrscheinlich werden sich Ihre beruflichen Wünsche dadurch einige Male leicht verschieben.

An dieser Stelle reicht also eine erste grobe Festlegung Ihrer beruflichen Wünsche völlig aus. Haben Sie den Mut, zunächst mit einem hochgesteckten Ziel zu beginnen. Falls sich dieses im Laufe der Be-

werbungsphase doch als unrealistisch herausstellen sollte, werden Sie das schnell bemerken. Danach können Sie immer noch Kompromisse eingehen. Sie haben es dann zumindest versucht.

Die folgenden Fragen können Sie also spontan beantworten. An anderer Stelle können Sie Ihre Antworten nochmals korrigieren:

Notizen	
Welche Tätigkeit (oder welches Aufgabengebiet) strebe ich an?
Bevorzuge ich eine bestimmte Branche? Wenn ja, welche?

Haben Sie Ihre beruflichen Vorstellungen eingetragen, müssen Sie sich im Anschluss darüber Gedanken machen, was Sie im Gegenzug zu bieten haben, um Ihre notierten Wünsche realisieren zu können.

Hierfür müssen Sie Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten eingehend prüfen. Selbstverständlich liegt es in der Natur der Sache, dass jetzt nicht alle Leser aus dem Vollen schöpfen können. Schließlich richtet sich dieses Buch an Jobsuchende mit einem Handicap. Dieses könnte schließlich auch darin liegen, dass Sie derzeit überhaupt keine aktuellen Praxiserfahrungen oder Spezialkenntnisse vorweisen können. Aber selbst dann verfügen Sie dennoch über ein berufliches Profil.

.....
 Ihr Profil besteht aus einem fachlichen und persönlichen Anteil.

Sozusagen Ihre Hardskills und Softskills. Es wird zunächst mit der Analyse des fachlichen Bestandteils Ihres Profils gestartet.

Ihr fachliches Profil

Zum fachlichen Teil Ihres Profils zählt neben Ihren Praxiskenntnissen natürlich auch Ihre Berufsausbildung. Eventuell gab es während Ihrer Ausbildungszeit einige fachliche Besonderheiten. Darüber hinaus