



Koffer packen für die Karriere

Selbst erfolgreichste Manager versagen, wenn es um die eigene Selbstvermarktung geht – so die Meinung vieler HR'ler. Der eine übertreibe maßlos, der andere sei nicht in der Lage, seinen Mehrwert für den potenziellen Arbeitgeber herauszuarbeiten. Die Mehrheit bewirbt sich zu lässig, unreflektiert und habe ihre Kandidatur nicht professionell vorbereitet. Bevor man sich als Führungskraft auf die »Reise« zum neuen Job begibt, ist daher sorgfältige Vorbereitung gefragt. Das sinnbildlich gemeinte »Kofferpacken« soll die wichtigen Details beschreiben, die häufig von Top-Managern vergessen werden:

ERNSTHAFTIGKEIT: Haben Sie sich mit der Stellenausschreibung, den Anforderungen, dem Unternehmen, seinem Markt etc. kritisch auseinandergesetzt? Wollen Sie den Job wirklich oder wollen Sie nur Ihren Marktwert testen? Letzteres ist nicht zu empfehlen, denn das wird schnell enttarnt.

LEBENS LAUF: Ist der CV lückenlos, aussagekräftig und auf dem neuesten Stand? Stimmt der Familienstand noch? Ist der individuelle Informationsbedarf des Personalentscheiders erfüllt? Hier ist Individualisierung alles – und 08/15 gar nichts.

FOTO: Auch wenn nach dem aktuellen AGG Bewerbungsfotos nicht mehr gefordert werden dürfen, so sind Arbeitgeber neugierig, wie der potenzielle Kandidat aussieht und wie er sich als Führungskraft auf dem Foto präsentiert. Die Investition in ein professionelles und aktuelles Foto vom Fotografen lohnt sich daher.

AUFGABEN, KOMPETENZEN, ERGEBNISSE: Viele Bewerbungen enthalten Informationen, die für den Arbeitgeber nicht relevant sind. Stattdessen fehlen konkrete Angaben über die im Profil gefragten Skills. Setzen Sie sich den Hut des Empfängers auf, beschreiben Sie Ihren Mehrwert für den Arbeitgeber ohne übertriebenes Eigenlob. Dabei gilt: Der Köder muss dem Fisch schmecken, nicht dem Angler.

So nicht! Der Inhalt des »Karriere-Koffers« muss mit Bedacht und Sorgfalt ausgewählt werden



UMFANG: Mit der Länge der schriftlichen Bewerbung ist es wie mit dem Kleid einer schönen Frau: Es sollte lang genug sein, um das Wesentliche abzudecken, und kurz genug, um neugierig zu machen auf mehr. Leider begegnen dem HR'ler aber meist zwei andere Modelle: 1. kurz und knapp und ohne Aussagekraft oder 2. lange Romane mit nichtssagender Selbstbeweihräucherung. Stellen Sie sich daher vor, Sie fahren mit Ihrem künftigen Vorgesetzten im Aufzug in die Chefetage. Ihnen bleibt nur die gemeinsame Zeit im Aufzug, um ihn von sich zu überzeugen. Es geht darum, das Wesentliche in kurzer Zeit auf den Punkt zu bringen. Machen Sie sich vorher Gedanken darüber, wie Sie das wirklich Wesentliche in Ihrer Bewerbung kommunizieren.

SOCIAL MEDIA PROFILE UND INTERNET: Wer sich heute bewirbt muss damit rechnen, dass neben seiner Bewerbung auch seine Social Media- und Google-Einträge gründlich ge-

Selbst gestandene Führungskräfte seien nicht in der Lage, sich zeitgemäß zu bewerben, so das Ergebnis einer VON BONIN Studie. Hier einige Tipps aus dem Nähkästchen des Karriere Coach

prüft werden; in rund jedem zweiten Unternehmen und fast in jeder Personalberatung werden die entsprechenden Einträge analysiert. Jeder siebte Entscheider hat deshalb auch schon Kandidaten nicht zum Interview eingeladen, weil Angaben im Netz nicht aktuell, widersprüchlich oder anstößig waren oder beim Googeln negative Kommentare auftauchten. Vor jeder Bewerbung sollten Einträge und Fotos daher aktualisiert und optimiert werden (z.B. ergänzt mit Erfolgsberichten, Vorträgen, Pressenotizen etc.).

REFERENZEN: Prüfen Sie vorab, welcher ehemalige Vorgesetzte über Ihre Leistungen objektiv Auskunft geben kann und dazu auch bereit ist. Schreiben Sie diese nicht in die Bewerbung hinein, sondern liefern sie erst auf Anfrage – dann aber unverzüglich.

Bedenkt man, dass Unternehmen bei der Suche nach Führungskräften besonderen Wert auf planerische und strategische Kompetenzen, Verantwortungsbewusstsein und Führungsqualitäten Wert legen, wird deutlich, warum Personalchefs – und übrigens auch Personalberater – darauf achten, wie sorgfältig Sie Ihren »Karriere-Koffer« gepackt haben.

ALBRECHT VON BONIN ist Inhaber der VON BONIN Personalberatung, Gelnhausen, und Autor des Buches »Mitarbeiter



suchen, finden, fördern, binden«. Leserfragen beantwortet er gern unter 06051-48280 oder per E-Mail an: info@von-bonin.de • www.von-bonin.de