


Juli - September 2018

HI:TECH CAMPUS

Das Fachmagazin für Hochschulabsolventen technischer Fakultäten

- Die Ausgabe, in der ausschließlich Frauen von ihren Projekten berichten

A portrait of Verena Hebbering, a young woman with long, straight, light brown hair and freckles, smiling warmly. She is wearing a dark blue blazer over a white top. The background is a soft, out-of-focus grey.

Verena Hebbering
entwickelt bei
BearingPoint
agile und digitale
Organisationen



Willkommen im Chefsessel!

Bin ich eine Top-Bewerberin?

Könnte es sein – nur mal angenommen – dass dein Vorgehen bei einer Bewerbung mitverantwortlich dafür ist, dass dein Wunscharbeitgeber oder der Headhunter dich bisher eher als eine 08/15-Kandidatin denn als Perfect Fit für eine offene Stelle oder als High Performer wahrnimmt und entsprechend behandelt? HI:TECH CAMPUS hat Karrierecoach Gabriele von Bonin nach ihren Tipps gefragt:

Deine Art zu denken, deine Aussagen und deine Aktivitäten können dazu beitragen, dass du als Standardkandidatin abqualifiziert wirst. Ohne jemandem zu nahe treten zu wollen, stelle ich in meinen Management-Coachings immer wieder fest, dass genau diese Umstände bei Berufseinsteigerinnen und Führungskräften meist zu echten Karrierekillern werden können. Doch woran liegt es?

Reaktive Kandidatinnen kommen oft zu spät zur „Party“!

Auf was warten Bewerberinnen in der Regel? Dass das Telefon klingelt oder der Headhunter den Traumjob anbietet. Dass die Jobsuchmaschine für sie faszinierende Angebote generiert. Dass ein Kollege eine Empfehlung ausspricht. Was geschieht im reaktiven Modus? Bewerberinnen warten. Wenn sie warten, kommen sie zu spät. Wenn sie zu spät sind, dann ist es viel schwieriger, als Spitzenkraft

wahrgenommen zu werden. Die Mit-Bewerber stehen schon in den Startlöchern – denn der neue Arbeitgeber war schon auf „Einkaufstour“. Er hat eine Stellenausschreibung gestartet oder einen Headhunter beauftragt. Und noch gravierender: Dein stärkster Mit-Bewerber hat schon präzise recherchiert, eine Bedarfsanalyse gemacht, eine Lösung erdacht und den ersten Kontakt hergestellt – und das sicher nicht zu deinem Vorteil.

Es ist wie bei einem Marathonlauf. Die Konkurrenten sind bei Kilometer 15, während du als reaktive Bewerberin noch am Start stehst. Macht nicht wirklich Spaß, oder? Willst du dieses Spiel wirklich weiterspielen? Hier gilt das Motto: Karriere ist immer – nicht erst, wenn ich dringend einen neuen Job brauche.

Durch dein starkes Engagement bleibt

kaum Zeit für die Entwicklung eigener Lebens- und Karriereplanung, sagst du? Mein Rat: Warte nicht darauf, dass man dich behandelt, sondern handel selbst. Entwickle deinen ganz persönlichen proaktiven Karriereplan. Starte deine Initiativbewerbung. Dein Coach kann dir als neutraler Experte dabei helfen.

An erster Stelle kommst du – wirklich? Dass du als Bewerberin zu spät bei der „Party“ erscheinst, ist das eine; dass du aber bei einer Jobchance deinen Status als 08/15-Kandidatin nachhaltig zementierst, das andere. Die meisten warten auf Opportunitäten. Wie geht das? Indem sie auf den Zufall warten, dass der Markt nach ihnen ruft. Süffisant betrachtet – das ist „Management by Crocodiles“. Die Amphibie liegt latent hungrig auf der Lauer und wartet nur darauf, dass die Beute von selbst vorbeischwimmt. Gezielt auf die Suche macht sich das Krokodil nicht. Das spart zwar Kraft und ist bequem – aber nicht immer zielführend. Außerdem wirst du zur 08/15 Kandidatin, indem du



während des gesamten Bewerbungsprozesses den Fokus unablässig auf dich selbst und deine Person lenkst. Damit verdeutlichst du eindrücklich, dass es dir nicht wirklich um den Bedarf, den Mehrwert, die Herausforderungen und Wünsche des neuen Arbeitgebers geht, sondern einzig und allein darum, dass du den Job bekommst.

People don't care what you know, until they know that you care

Mal ehrlich – über was sprichst du als Bewerberin bevorzugt? Wie lautet das Lieblingsthema, sei es am Telefon oder beim persönlichen Gespräch? Was steht häufig auf der ersten Zeile deiner Bewerbung-E-mails, zu Beginn eines Vorstellungsgesprächs? „Ich suche eine neue Herausforderung, ich war von ... bis ... bei ... als ... beschäftigt. Dort war ich verantwortlich für ... Ich arbeite hart, flexibel, bin kompetent in ... und bin seit X Jahren im Geschäft.“ Wen kümmert das? Die Antwort ist so kurz wie eindeutig: niemanden!

Arbeitgeber wollen wissen, was sie davon haben, wenn sie dich einstellen. Wie innovativ, flexibel und kompetent du nach eigener Beschreibung bist, welche Aufgaben und Positionen du bisher inne hattest, ist weniger wichtig, als was du bisher in Schule, Studium, sozialem Engagement oder für deinen bisherigen Arbeitgeber wirklich erreicht hast: Die Probleme, die du beseitigt, die Ergebnisse, die du gesteigert, die Chancen, zu denen du der Organisation verholfen hast oder die besseren Resultate, die dein Arbeitgeber dank deiner Mitwirkung erzielen konnte. Und beim Vorstellungsgespräch?

Nach deiner Selbstdarstellung provoziert dich der Interviewer mit der Aufforderung: „Erzählen Sie mal, wie Sie die Aufgabe bei uns lösen wollen!“ Achtung! Das ist eine Löwengrube. Nur weil er das sagt, heißt es noch lange nicht, dass der Zeitpunkt für dich richtig gewählt ist! Wie soll dich das Gegenüber als vertrauensvolle „Wertegeneratorin“ und „Nutzenbringerin“ wahrnehmen, wenn du vorschnell

eine Lösung präsentierst, bevor du seine Situation, die neue Aufgabe und sein Geschäftsumfeld wirklich präzise verstanden hast? Wie ein schlechter Arzt stellst du dem Patienten ein Rezept aus, bevor du gründlich diagnostiziert hast, wo die Ursachen für die Krankheit liegen und was die Heilung wirklich beschleunigt. Ein guter Arzt stellt erstmal gezielte Fragen.

Also mach bitte genau das!

Wenn ich Führungskräften als Bewerber am Telefon zuhöre, ihre Mails lese, ihren Vorstellungsgesprächen folge, dann werde ich den Verdacht nicht los, dass sie alle mehr oder minder gleich auftreten. Kann es sein, dass Bewerber von Arbeitgebern auch deshalb als „Commodity Product“ behandelt werden, weil sie sich in der Art des Bewerbens von einander nicht wirklich differenzieren? Denk bitte nach. Es verwirrt, zu erleben, wie Führungskräfte sich stundenlang auf Bewerbungsgespräche vorbereiten und dabei übersehen, dass ihr gesamtes Vorgehen, Auftreten und ihre Selbstpräsentation demjenigen des Wettbewerbers aufs Haar gleichen. Überrasche deine Gesprächspartner mit Phantasie, durch strukturierte, kompakte, präzise Darstellung, gezielte Fragen, kritisches, konstruktives Denken und – wie ein exzellenter Verkäufer – mit Nutzenargumenten. Ziel deiner Präsentation: „Das bekommen Sie, wenn Sie mich einstellen.“

Berufseinsteiger wie Führungskräfte werden auch deswegen wie 08/15 Kandidaten behandelt, weil sie beim Erstkontakt in der Organisation des Zielarbeitgebers zu tief einsteigen! Die Stufe „Mittelmanagement“ oder HR-Abteilung (nichts gegen die Personalabteilung!) ist ihnen vertraut, denn sie ist „sicher und familiär“. Vielen Bewerbern ist diese selbst erzeugte Angst, „oben“ einzusteigen, nur zu bekannt. So wird dann nach Kräften verteidigt: „Die „oben“ haben sowieso keine Zeit, die haben andere Interessen, an die komme ich gar nicht heran, die lassen

mich abblocken, die delegieren mich sowieso an die Personalabteilung et cetera. Bedenke bitte: Du als Bewerberin bist heute Mangelware. Unternehmen stehen im „War for Talent“. Menschen mit Eigeninitiative sind immer willkommen.

Ich verrate dir ein Geheimnis: Auf Top-Management-Ebene sind die Menschen in der Regel nett, offen, intelligent und vor allem – auf der Suche nach Menschen, die fähig sind, die wirklich wichtigen Probleme zu lösen. Probleme, die bei der langfristigen Existenzsicherung des Unternehmens im Wege stehen. Diese Top-Manager haben meist den neuen Personalbedarf schon viel früher im Kopf, bevor die HR'ler davon erfahren. Das mittlere Management, die Personalabteilung hingegen, kümmert sich leider bevorzugt um das Tagesgeschäft, die Personaladministration, die eigene Daseinsberechtigung, um die Sicherung des eigenen Jobs. Die unerwartete Bewerbung könnte ja in Mehrarbeit ausarten! Daher laufen fast alle Initiativbewerber bei der Personalabteilung ins Leere.

Wenn du dagegen auf der Geschäftsleitungsebene startest, wird man erkennen: Da ist jemand, der zeigt Eigeninitiative. Und die erwarten wir doch von künftigen Mitarbeitern, oder? Jetzt ist es entscheidend, dass du deine „Sales Story“ schärfst, kurz und knapp auf den Punkt kommst, denn Top-Entscheider wollen im Erstkontakt keine Details deines Lebenslaufs. Sie wollen in kürzester Zeit erfahren (Elevator Pitch!), welcher Nutzen daraus entsteht, ausgerechnet mit dir den Kontakt zu vertiefen.



Nach verschiedenen Berufsstationen in Werbeagentur, Verlag und Markenartikelindustrie, gründete Gabriele von Bonin 1978 ihre Personalberatung. Mehr zu ihren Management-Coachings unter albrecht-von-bonin.de/portfolio/coaching.

HI:TECH CAMPUS

Dieser Beitrag ist in der Ausgabe 2/2018 des Magazins HI:TECH CAMPUS
am 14. Juni 2018 erschienen.

HI:TECH CAMPUS wird von dem Verlag Evoluzione Media AG herausgegeben.

Weitere spannende Artikel finden Sie auf www.hitech-campus.de,
wo das ganze Magazin auch als E-Paper erhältlich ist.