

# Was kann ich, was will ich?

## Eine Bewerbung bedeutet eine Auseinandersetzung mit sich selbst

„Eine zielführende Bewerbung bedeutet richtig Arbeit“, sagt Petra Cockrell. Denn im Bewerbungsprozess sind von Anfang an Professionalität und Ehrlichkeit gefragt. Die Münchener Jobprofiliererin wundert sich über gedankenlose Fotos, standardisierte Textteile oder fehlende Auseinandersetzung mit Stellenprofil und Unternehmen. Wer eine wirklich passende Arbeit sucht, muss darüber nachdenken, welche Fähigkeiten ihn interessant machen und welche Kompetenzen er nachweisen kann. Das muss jeder mit dem Anforderungsprofil abgleichen, sonst hagelt es Absagen.

Denn Hauptablehnungsgrund von Personalern sind fehlende Qualifikationen. Sucht etwa ein Unternehmen aus der Automobilbranche einen Entwicklungsingenieur, dann werden neben dem Studium häufig Konstruktions- und Projektmanagementenerfahrungen vorausgesetzt. Und Quereinsteiger aus anderen Branchen haben kaum eine Chance. Da können Bewerber viel Zeit sparen, indem sie sich und ihre Chancen realistisch einschätzen.

Wer auf professionelle Hilfe verzichtet, sollte sich also zunächst ein ehrliches Feedback aus unterschiedlichen Lebensbereichen einholen, denn die unterschiedlichen Rollen, die jemand im Berufsleben, privat oder im Ehrenamt spielt, ergeben erst ein Gesamtbild der eigenen Persönlichkeit, das für Arbeitgeber entscheidend ist.

Um mehr über die Persönlichkeit der Bewerber zu erfahren, telefoniert Anke



**Halma, Mensch-ärgere-Dich-nicht oder Schach:** Welche Spiele jemand als Kind gerne gespielt hat, kann für Personalverantwortliche durchaus eine Rolle spielen. So oder so: Falsche Spielchen funktionieren nicht. FOTO: PM/TITOV

Weber nach einer ersten Vorauswahl mit allen verbliebenen Bewerbern. Im Schnitt benötigt die Personalerin der Umformtechnik Radebeul dafür eine Viertelstunde.

Wenn beispielsweise potenzielle Teamleiter keine beruflichen Ziele haben, werden sie ihre Aufgaben vermutlich ebenso wenig zielorientiert erfüllen, so Weber. Wenn sie keine Schwächen zugeben oder rumdrücken, wie sie mit ihren Grenzen umgehen, ist die Sächsin genauso wenig begeistert. Derartige Kandidaten fliegen schnell aus dem Bewerberkreis raus.

So sieht das auch der schwäbische Unternehmer und Personal-Experte Jörg Knoblauch: „In derartigen

Gesprächen bekomme ich einen ersten Eindruck von der Persönlichkeit. Gerne fragt

### Woche für Woche:

Rund 300 Jobangebote in Ihrer Zeitung und fast 10000 Angebote online unter [jobs.merkur.de](http://jobs.merkur.de)

Knoblauch, welche Spiele jemand als Kind besonders gerne gespielt hat. Sind das Halma und Mensch-ärgere-Dich-nicht, dann ist ihm das zu nett. Ihm fehlen Engagement und Wettbewerbsdenken. War jemand

als Jugendlicher begeisterter Schachspieler, dann spricht das für einen introvertierten Menschen, der strategisch denkt und über einen langen Atem verfügt. Gut in einer Entwicklungsabteilung, schlecht in der Personalverantwortung. War jemand Rädelführer in einer Gruppe, dann bewertet der Buchautor („Das Geheimnis der Champions“) das positiv, denn er sieht Dominanz, Entscheidungsfähigkeit und Kreativität.

„Erfahrene Interviewer durchschauen Kandidaten sehr schnell“, weiß Petra Cockrell, deshalb geht es bei ihrer Beratung nicht darum, Bewerbungen professionell zu pimpen, sondern die Klienten richtig als „Problemlö-

ser“ oder „Nutzenstifter“ zu positionieren: „Da habe ich allerdings einen angelsächsischen Blick und schaue nicht nur auf die formalen Qualifikationen und Stärke besonders das eigene Zutrauen“.

Deshalb bedeutet eine Bewerbung im Kern eine intensive innere Auseinandersetzung: Was kann ich? Was will ich? Und welche Stelle passt zu mir?

Ein professionelles Foto mit der richtigen Körperhaltung und passenden Kleidung sowie eine interessante und schlüssige Bewerbung sind lediglich die Voraussetzung für eine Einladung zum Bewerbungsgespräch. Dort aber geht es um die Person, denn das Unternehmen stellt keine rein fachliche Qualifikation ein, sondern einen Menschen, der zu den Kollegen und zur Firmenkultur passt.

Wer auf Jobsuche ist, aber noch einen festen Job hat, befindet sich im Bewerbungsgespräch eher auf Augenhöhe und tut sich bei der gegenseitigen „Balz“ leichter. Schließlich steht auch der Arbeitgeber zur Wahl. Im Leitbild und auf der Homepage können wunderbare Dinge über die Unternehmenskultur stehen, die sich dann im Arbeitsalltag in Wohlgefallen auflösen.

„Arbeitssuchende tun sich schlicht schwerer, kritische Punkte anzusprechen“, sagt Cockrell. Sie rät zu indirekten Fragen oder vorab zu Portalen, in denen die Unternehmen bewertet werden, wie Kununu oder Glassdoor. Denn langfristig soll die Arbeits-Beziehung im gegenseitigen Interesse halten. MICHAEL SUDAHL