

Wenn die klassische Bewerbung versagt

Alternative Jobsuche

Wer sich in wirtschaftlich schwierigen Zeiten bewerben muss, ist nicht zu beneiden. Viele Personalabteilungen sind mit der Masse an Bewerbungen überfordert, Anschreiben werden häufig – wenn überhaupt – nur standardisiert beantwortet. Hat die gute alte Bewerbungsmappe ausgedient? Nicht ganz, aber Arbeitssuchende sollten sich auch über andere Möglichkeiten Gedanken machen, sich einem potenziellen Arbeitgeber zu nähern.

Arbeitsmarktexperten gehen davon aus, dass zwei Drittel aller Jobs in Deutschland nicht per Stellenanzeige vergeben werden. Ein Großteil der mühevoll erstellten Bewerbungsunterlagen wird demnach nicht einmal gelesen. Zum einen liegt das an der Überlastung so mancher Personalabteilung, zum anderen wohl auch an den Ausschreibungsmodalitäten zu besetzender Stellen. Oft gibt es einen Arbeitsplatz gar nicht oder noch nicht, wenn er zur Ausschreibung kommt. Das hat vielfältige Gründe: Ein Unternehmen erwartet zum Beispiel einen größeren Auftrag und es herrscht kurzfristig Personalbedarf – doch der Auftrag bleibt aus und die Stelle verfällt; der Vorstand ordnet statt einer bereits beschlossenen Einstellung die Personalumverteilung an oder die Besetzung der Stelle ist bereits intern geregelt, eine öffentliche Ausschreibung nur erfolgt, weil

sie Vorschrift ist. Es kommt auch vor, dass Stellenausschreibungen Konkurrenten am Markt oder möglichen Kunden eine erhöhte Geschäftstätigkeit vorgaukeln sollen.

„Verlassen Sie sich nicht auf Inserate“, rät Svenja Hofert, Autorin und Karrierecoach, in ihrem Buch „Bewerben ohne Bewerbung“. Die Beraterin mit Büros in Hamburg und Köln kennt die Strategien, mit denen erfolgreiche Bewerber vorgehen. „Beobachten Sie interessante Unternehmen, indem Sie Fachzeitschriften und Branchenblätter lesen. Wenn Sie über diese Quellen oder durch Hörensagen erfahren, dass ein neues System oder eine innovative Technik eingeführt wird und Sie Erfahrung in diesem neuen Bereich mitbringen, reagieren Sie sofort“.

Ungeahntes Entwicklungspotenzial

Arbeitssuchende sollten sich nicht nur auf bekannte Namen oder Großunternehmen stürzen. Gerade bei kleinen und mittelständischen Betrieben gibt es häufig ein ungeahntes Entwicklungspotenzial. Doch Expertin Hofert mahnt auch zur Vorsicht. Die Akquise-Taktik muss zur jeweiligen Persönlichkeit passen und es bringt gar nichts, einem Konzept zu folgen, von dem der Bewerber nicht überzeugt ist.

Mathias Collin gehört als Geisteswissenschaftler zu einer eher schwierig zu vermittelnden Berufsgruppe. Trotzdem hat er es geschafft, mit Kreativität und Ausdauer eine neue Tätigkeit zu finden, die seinen Neigungen und Fähigkeiten entspricht. „Ich habe sehr viel recherchiert, um über die zukünftige Firma und die sie führenden Personen gut informiert zu sein. Als Dokumentar konnte ich so zeigen, dass ich mein Handwerk beherrsche. Den geschäftsführenden Gesellschafter habe ich persönlich angeschrieben. Tat-



Neue Wege: Zu einem Vorstellungsgespräch kommt man auch ohne klassische Bewerbung.

Fortsetzung letzte Seite

aktuell

Liebe Leserin, lieber Leser,

mit diesem Exemplar von MARKT+CHANCE Stellenangebote National • International halten Sie die vorletzte Ausgabe in Händen. Aus geschäftspolitischen Gründen stellt die Bundesagentur für Arbeit das Erscheinen dieser Zeitung – und auch die von MARKT+CHANCE Bewerberprofile ein.

Wir, die Redaktion von M+C, danken Ihnen für Ihr Interesse und für Ihre Treue zu unserem Medium, das Sie im Laufe der letzten fünf Jahrzehnte zahlreich für die Suche nach Stellenangeboten in Deutschland und weltweit genutzt haben.

Immer mehr Bewerber nutzen das Internet zur Suche nach einem Arbeitsplatz. Über die Hälfte aller Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber suchen ihre Mitarbeiter mittlerweile über das Internet. Online-Bewerbungen sind bereits in vielen Branchen erwünscht, teilweise sogar Einstellungs voraussetzung.

Seit nunmehr fast drei Jahren bietet Ihnen die Job-Börse der Bundesagentur für Arbeit (BA) unter www.arbeitsagentur.de die

Fortsetzung letzte Seite

INHALTSVERZEICHNIS

2-3	Handwerk/Facharbeiter- und Meistertätigkeiten
3-6	Kfm. Berufe/Personalwesen/Dienstleistung
6-9	Ingenieurwesen/Technik/Techn. Zeichnen
9	Sozialpflegerische Berufe
9	Naturwissenschaft/Forschung/Labor
9-10	Medizin/Gesundheitsberufe/Pharmazie
10	Geistes- und Sozialwissenschaft/Recht
10-11	IT/Medien/Grafik, Design und Kunst
11	Hotel/Gaststätten/Hauswirtschaft
12-45	Arbeitsplätze und Praktika im Ausland
46-47	Veranstaltungshinweise



Alternative Jobsuche

Fortsetzung von Seite 1

sächlich konnte ich sein Interesse wecken, und wir haben einen Gesprächstermin vereinbart.“

Es ist unerlässlich, sich nicht nur thematisch einzuarbeiten, sondern auch intensiv auf die Menschen vorzubereiten, die man persönlich anspricht. Über Suchmaschinen im Internet oder Presseberichte lässt sich manchmal sogar etwas zu den Hobbies und persönlichen Interessen der Kontaktperson erfahren. Clevere Bewerber wissen genau, was sie wollen und denken sich dann

so weit in das Profil des ausgewählten Unternehmens ein, dass sie Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen können. „Machen Sie deutlich, warum es Ihnen viel bedeutet, Teil dieser Firma zu werden, und welchen Beitrag Sie zu ihrer Weiterentwicklung leisten wollen“, empfiehlt Collin.

Die Jobsuche ist eine tägliche Herausforderung, der sich alle Bewerber stellen müssen. Die Kunst besteht darin, sich den verdeckten Stellenmarkt zu erschließen, ohne die offenen Jobbörsen vollkommen zu vernachlässigen.

Text: Marc Heinz

Liebe Leserin, lieber Leser,

Fortsetzung von Seite 1

Möglichkeit, überregional Stellen und Bewerber zu finden. Inzwischen geht die Leistungsfähigkeit des Online-Angebots über die von MARKT+CHANCE weit hinaus. Ab Juni 2006 werden die Aufgaben der Zeitung allein durch die Job-Börse wahrgenommen. Mit der Bereitstellung dieses zeitgerechten Mediums gibt die BA Bewerbern und Arbeitgebern die Möglichkeit, sich schnell und umfassend über Bewerber- und Stellenangebote bundesweit oder regional begrenzt zu informieren und somit ein größeres Potenzial an Beschäftigungsmöglichkeiten und Arbeitskräften zu erschließen.

Damit entspricht die BA der wachsenden Bedeutung des Internets als einem festen Bestandteil in der Welt des Arbeitsmarktes, das schon mehr als 35 Millionen Menschen in Deutschland nutzen. Die Vorteile der Job-Börse liegen auf der Hand:

- Tagesaktuell mehr als 400.000 Stellenangebote und mehr als 2,4 Mio Bewerberangebote
- Persönlicher Zugang rund um die Uhr von jedem beliebigen Ort mit Internetanschluss
- Selbstständige Erfassung und Pflege von Stellen- und Bewerberangeboten
- Verschiedene bedarfsgerechte Suchmöglichkeiten
- Abgleich zwischen angebotenen und gesuchten Fähigkeiten und Kenntnissen auf Stellen- und Bewerberseite
- Präzise Suchergebnisse
- Möglichkeiten zur Unternehmensdarstellung
- Weitere Veröffentlichungen über kooperierende Jobbörsen und Zeitarbeitsunternehmen

Haben wir Sie neugierig gemacht? Besuchen Sie uns doch einmal im Internet! Bis zu 800.000 Kundinnen und Kunden des Angebots tun das täglich. Wenn Sie zu Hause keinen Internetzugang besitzen, können Sie das auch kostenfrei von einem unserer Selbstinformationsplätze Ihrer Agentur für Arbeit aus tun.

Bei Fragen zur Job-Börse helfen Ihnen die Beraterinnen und Berater Ihrer örtlichen Agentur für Arbeit gerne persönlich weiter. Sie können uns telefonisch erreichen unter 01805/345123 (12 Cent die Minute) oder per E-Mail an hotline@service.arbeitsagentur.de.

Interview mit Svenja Hofert, Karrierecoach und Autorin

„Geduld haben und hartnäckig bleiben“



MARKT+CHANCE: In Ihrem Buch „Bewerben ohne Bewerbung“ verraten Sie alternative Erfolgsstrategien bei der Jobsuche. Was steckt hinter BOB?

Svenja Hofert: Ich habe die Erfahrung gemacht, dass Bewerber häufig schneller und erfolgreicher einen neuen Arbeitgeber finden, wenn sie sich nicht auf dem herkömmlichen Arbeitsmarkt umschauen. Es ist wichtig, die Unternehmen mit Bedacht auszuwählen, und es hat keinen Sinn, sich nur auf große Namen einzuschließen. Wesentlich höher ist die Erfolgsquote bei mittelständischen Unternehmen, die gut im Markt positioniert sind.

M+C: Kommt es darauf an, Kontakte zur Personalabteilung aufzubauen?

Hofert: Personalabteilungen sind wichtig, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Fähigkeiten entsprechend sinnvoll zu verteilen. Man sollte sich aber ruhig auch direkt an die Person wenden, die letztlich über die Vergabe von Jobs oder Aufträgen entscheidet. Massenbewerbungen funktionieren in den seltensten Fällen. Doch der unkonventionelle Weg ist rechercheaufwendig und erfordert pfiffige Ideen.

M+C: Ein paar Beispiele für solche Ideen?

Hofert: Einige Kandidaten machen nach thematischer Einarbeitung bereits konkrete Projektvorschläge; andere lassen sich am Telefon geschickt zum Chef durchstellen, bringen gezielt ihr Fachwissen an und leisten unverkrampte Überzeugungsarbeit, warum ihre Ein-

stellung für die Firma von Vorteil wäre. Manche schreiben Fachartikel oder engagieren sich ehrenamtlich, um auf sich aufmerksam zu machen. Außerdem empfiehlt sich die Veröffentlichung eines Kurzlebenslaufs in Wirtschaftskontaktforen. Häufig besteht noch Kontakt zu ehemaligen Kommilitonen oder Kollegen, die die Unterlagen an Entscheidungsträger weiterleiten können.

M+C: Wie gut sind die Erfolgsaussichten?

Hofert: Man muss Geduld haben und hartnäckig bleiben. Ich kenne einen Kandidaten, der zwölf Gespräche im Unternehmen führen musste, bevor er eingestellt wurde. Manchmal wird eine Stelle erst geschaffen, nachdem ein Bewerber seine Nützlichkeit unter Beweis gestellt hat. Es spricht nichts dagegen, sich weiterhin klassisch auf wirklich passende Stellen zu bewerben.

M+C: Wie kamen Sie zu Ihrem ersten Job gekommen?

Hofert: Mit einer klassischen Bewerbung. Ich sage ja auch nicht, dass man darauf verzichten sollte, sich weiterhin auf passende Stellen auf konventionellem Weg zu bewerben. Wichtig ist, sehr zielgerichtet vorzugehen und sich nicht zu verzetteln.

M+C: In Ihrem Buch geben Sie erst im Nachwort zu, dass der neue Job mit BOB bis zu einem Jahr und länger auf sich warten lassen kann. Das klingt nicht gerade nach einem sagenhaften Erfolgsrezept.

Hofert: Ein Jahr halte ich für völlig realistisch. Ich erwähne dabei immer gern die alte Marketing-Weisheit, dass vier bis sieben Kontakte notwendig sind, bis ein Mensch oder Produkte wahrgenommen werden. Nach zwei Vorstellungsgesprächen ist nicht gleich ein Volltreffer zu erwarten. Ich rate dazu, eine gewisse Lockerheit zu entwickeln und nicht zu verkramphen. Ganz wichtig ist es, Kontakte alle drei bis sechs Wochen z.B. durch Anrufe aufzufrischen. Mit der Zeit wird man ein Gefühl für den richtigen Zeitpunkt entwickeln.

Das Interview führte Marc Heinz