

Jobsuche: Ohne Eigeninitiative läuft nichts

Alexandra Mesmer und Bettina Wirth

Seit die Zahl der IT-Stellenangebote schrumpft, müssen Bewerber mehr Eigeninitiative zeigen. Im Wettstreit um den Traumjob gilt es, sich genau zu informieren, im Vorfeld viele Kontakte zu knüpfen und aktiv auf Unternehmen zuzugehen.

Fred Petersohn wartete an der Kasse im Supermarkt, als sein Handy klingelte. Am anderen Ende: die Bayer AG. Das erste Bewerbungsgespräch führte der 38-Jährige auf dem Parkplatz vor dem Supermarkt weiter. Zwei Wochen und zwei weitere Gespräche später hatte der umgeschulte SAP-Berater den Arbeitsvertrag unterschrieben. Eine Stellensuche, die auf den ersten Blick mühelos erscheint.

Doch der zweite Blick zeigt, dass vieles von der richtigen Einstellung abhängt. Die brachte Petersohn gleich in doppelter Hinsicht mit: Schon während seiner einjährigen Weiterbildung zum SAP-Berater in Köln lotete er auf Fachmessen wie der CeBIT seine Arbeitsmarktchancen aus und begann, sich früh zu bewerben - nicht nur auf ausgeschriebene Stellen, sondern auch initiativ. Auf der Website von Bayer hatte Petersohn lediglich den Hinweis gefunden, dass laufend neue Mitarbeiter gesucht werden. Gleichzeitig war sich der Quereinsteiger seiner Stärken und Schwächen bewusst: "Mein angelerntes Programmierwissen reicht für einen Entwicklerjob nicht aus, das gab ich im Vorstellungsgespräch auch zu." Dafür hob Petersohn seine logistischen Kenntnisse, die er im früheren Beruf erworben hatte, und seine Fähigkeiten als Berater hervor.

Initiativbewerber haben keine Konkurrenten"Die Kandidaten müssen neue Wege suchen, um an den Job zu kommen. Sie müssen lernen, sich zu positionieren und sich selbst als Produkt am Markt zu platzieren", fordert auch die Hamburger Personalberaterin Kerstin Karuschkat. Dafür sei viel Recherchearbeit notwendig, um sich etwa auf den Websites der Firmen über neue Chancen zu informieren.

Initiativbewerber haben unter Umständen mehr Chancen, als wenn sie wie hundert andere auch auf eine offizielle Stellenanzeige reagieren, ist Karuschkat überzeugt: "Viele Unternehmen geben momentan kein Geld für Recruiting aus, obwohl sie offene Positionen haben. Wenn dann ein Personaler eine passende Initiativbewerbung erhält, setzt er sich mit der Fachabteilung in Verbindung, um den qualifizierten Kandidaten doch unterzubringen. So hat der Bewerber oft keinen Mitkonkurrenten."

Ungeahnte Chancen im verdeckten Stellenmarkt sieht auch die Münchner Karriereberaterin Madeleine Leitner: "Zwei Drittel aller Positionen werden nicht durch offizielle Ausschreibungen besetzt. Denn bevor ein Arbeitgeber eine Anzeige schaltet, sucht er intern nach geeigneten Kandidaten oder fragt Mitarbeiter, ob sie jemanden kennen, der in Frage käme." Darum sei es gerade in Krisenzeiten wichtig, dass sich Arbeitssuchende für Unternehmen mit offenen Stellen sichtbar machen - und nicht nur von zu Hause aus im Internet nach Jobs suchen. Leitner, die den US-amerikanischen Bewerbungsklassiker von Richard Nelson Bolles "What Color ist your Parachute?" für den deutschsprachigen Raum bearbeitete ("Durchstarten zum Traumjob"), verfiel wie Bolles die so genannte PIE-Methode: Probieren, Information und Einstellung sind die drei Bestandteile dieses strategischen Networking.

In der Probierphase sollen die Stellensuchenden ihre Schüchternheit verlieren und durch Gespräche weitere Kontakte knüpfen. "Allerdings darf man sich nie als Problemfall darstellen", warnt Leitner. "Sobald man sagt, dass man einen Job sucht, fällt beim Gegenüber die Klappe."

Über Gespräche wird man zum Insider"Die Hürde, auf andere Menschen zuzugehen, überwinden, kann der Betroffene zur Informationsphase übergehen. Ob bei Messen, Vorträgen, Arbeitskreisen oder in Wirtschaftsclubs - hier spricht und trifft er Leute, die in der gewünschten Branche arbeiten und die ihm über Entwicklungen und Probleme der Branche Auskunft geben können. "Je mehr Gespräche er führt, umso interessanter wird er als Gesprächspartner", erklärt die Karriereberaterin. Er erhöht dadurch seine Sichtbarkeit und wird allmählich als Insider wahrgenommen, da er die Fachausdrücke der Branche mitbekommt.

Oft ergeben sich in den Gesprächen schon erste Hinweise auf offene Stellen, sodass die dritte Phase, die der Einstellung, beginnen kann. Nun tritt man zum ersten Mal als Bewerber auf. In Vorstellungsgesprächen sollte dieser zeigen, dass er bereits Insider ist, und glaubhaft unter Beweis stellen, wie er die Probleme lösen kann. Dazu Leitner: "Der Kandidat sollte nicht nur behaupten, dass er etwa teamfähig ist, sondern es am konkreten Beispiel darstellen. Das tatsächliche Verhalten ist immer noch die beste Prognose für die Zukunft."

Durch dieses Vorgehen werde der Kandidat vom "Bittsteller zum Problemlöser". Eine wesentliche Voraussetzung für die PIE-Methode ist, dass er genau weiß, was er will. "Es genügt nicht, nur den Traumjob zu wollen und sich keine Alternative überlegt zu haben. Arbeitslose sollten sich zuerst nach Alternativen umschauen, um schnell wieder einen Fuß in der Tür zu haben", beschreibt Leitner.

Das Nutzen der privaten Kontakte zu dem Zweck, einen Job auf dem verdeckten Stellenmarkt zu finden, birgt allerdings auch Risiken. Wer seinem Chef einen Bekannten als neuen Mitarbeiter empfiehlt, begibt sich in eine gewisse Verantwortung. Entpuppt sich der Neue als Fehlbesetzung, fällt dies unter Umständen auch auf den Empfehlenden negativ zurück. Wenn umgekehrt der Job nicht hält, was ein Freund verspricht, kann es ebenfalls heikel werden, wie Wolfgang Müller von der IG Metall berichtet. So warb ein Infineon-Mitarbeiter seine Ehefrau bei einer bayerischen Bank ab, die dann während der Probezeit wieder entlassen wurde.

Abheben von der Masse können sich Bewerber auch auf Recruiting- oder Fachmessen wie der CeBIT, da sie hier die Möglichkeit zum direkten Gespräch mit Vertretern aus den Personal- und Fachabteilungen haben und durch den persönlichen Eindruck überzeugen können. So auch auf dem Karrierezentrum, das die CW zur CeBIT in Halle 10 veranstaltet. Vor zwei Jahren bekam dort auch Jörg von Ohlen seinen Job bei EDS/Systematics AG in Hamburg. Der 43-Jährige musste sich nach einem Ingenieurstudium und zehn Jahren bei einer Firma im Umweltbereich neu orientieren, da es in dieser Branche keine Jobs mehr gab.

Im Gespräch überzeugen. Mit herkömmlichen Bewerbungen blieb er zunächst erfolglos: "Die Unternehmen haben eine sehr ausbildungsbezogene Vorstellung von neuen Mitarbeitern. Wenn in der Bewerbung nur von IT-Grundkenntnissen die Rede ist, fällt man durch das Raster." Aus den Zeitungsinserten suchte er jene Stellenangebote heraus, in denen Wert auf Soft Skills gelegt wurde. Bei diesen Firmen wollte er seine Management-Fähigkeiten, die er als Niederlassungsleiter erworben hatte, in die Waagschale werfen. "Um meine Skills zu verkaufen, war die standardisierte Kurzform einer schriftlichen Bewerbung ungeeignet", so seine Einschätzung.

Dass eine Bewerbung am Messestand einem Verkaufsgespräch ähnelt, bestätigt Jana Bartl, Personalerin bei EDS/Systematics. Die Besucher sollten damit rechnen, dass ein Bewerbungsgespräch zustande kommt und auch entsprechend gekleidet sein: "In Jeans und Pulli geht nichts", so Bartl. Die Personalierer machten sich über den Messeauftritt eines Bewerbers außerdem Notizen und leiteten sie an die Fachabteilung weiter. So fließt das persönliche Erscheinungsbild in den Auswahlprozess mit ein, auch wenn der eigentliche Entscheider gar nicht vor Ort war.

Als Problemlöser darstellenEs kommt jedoch nicht nur auf die Kleidung an. Der Kandidat muss sich im Vorfeld über die Firmen, die er am Stand besuchen will, genau informieren und sich idealerweise einen Gesprächsaufhänger überlegen. Bei von Ohlen waren es die Strukturprobleme schnell wachsender Unternehmen. Hier konnte er sich als Problemlöser präsentieren: Aufgrund seiner langjährigen ManagementErfahrung könne er die Fortentwicklung eines Unternehmens besser planen als ein jüngerer Mitarbeiter, trotz mangelnder Computerkenntnisse. Er bekam den Job.

Auch der Projektleiter eines Münchner IT-Dienstleisters würde das persönliche Messegespräch jeder anderen Bewerbungsstrategie vorziehen. Da er kein Studium vorweisen konnte, wurden seine Bewerbungen gleich herausgefiltert, so seine Vermutung. Erst im persönlichen Gespräch auf einer Jobmesse konnte der 30-Jährige seine 15 Jahre Berufserfahrung plausibel erklären. Schnell stellte sich heraus, dass er die gewünschten Qualifikationen auch ohne Studium mitbrachte.

Beim Thema Personalberater hingegen winkt er ab. Keiner der renommierten Personalberater habe es geschafft, ihn zu platzieren. Diese Erfahrung schilderten viele Bewerber der CW. Niemand konnte berichten, dass er erfolgreich vermittelt wurde. "Viele Berater füllen mit unseren Profilen doch nur ihre Kartei auf", so der häufige Vorwurf. Dass Headhunter mit Vorsicht zu genießen sind, geben sogar Kollegen zu. "Personalberater sind zurzeit nicht die beste Adresse, um an einen Job zu kommen", sagt Karuschkat. Im Zuge der Auftragsflaute arbeitete so mancher Berater unseriös. So weiß Karuschkat von Berufskollegen, die die Lebensläufe der Kandidaten sammeln und sie dann in Massenmailings an Unternehmen schicken, um überhaupt Aufträge zu akquirieren. Dadurch wird der Kandidat gleich mehrmals wie verderbliche Ware angepriesen. Die Folge: Die Personalverantwortlichen zweifeln an dessen Qualifikation.

Darum empfiehlt Karuschkat, den Personalberater genau zu hinterfragen: "Beschäftigt er sich wirklich mit mir und meinen beruflichen Vorstellungen, oder will er mich nur in eine Stelle pressen, die er gerade zu besetzen hat?"

Quelle: Computerwoche Nr. 10 vom 08.03.2002