

Ungewohnte Wege gehen

Nicht alle freien Stellen werden in Zeitungen und Internetbörsen veröffentlicht. Neben dem offenen Arbeitsmarkt gibt es auch noch einen „verdeckten“: Eine erfolgsversprechende Chance für viele Arbeitssuchende.

Die Stellenanzeigen der Zeitungen und Internetjobbörsen sind für viele Arbeitssuchende wichtige Anlaufstellen, um eine neue Stelle zu finden. Doch nicht jede Firma, die eine offene Stelle anzubieten hat, schaltet eine Annonce. Kein Unternehmer ist verpflichtet, seine offene Stelle zu melden. Dazu kommen auf eine offene Stelle in der Regel 100 bis 500 Bewerbungen.

Experten sprechen von einem sogenannten offenen Arbeitsmarkt, also ersichtliche, veröffentlichte Stellen und einem verdeckten Arbeitsmarkt. Die Chancen auf dem verdeckten Arbeitsmarkt haben durch den strukturellen Wandel in der Arbeitswelt sehr stark zugenommen. Verdeckter Arbeitsmarkt heißt: Es befinden sich Arbeitsmöglichkeiten in Unternehmen, die nicht ausgeschrieben sind, weil man bisher keinen geeigneten Bewerber gefunden hat und interne Bewerbungsverfahren noch laufen.

Neue Berufe entstehen

Ein weiterer Grund ist die starke Auflösung herkömmlicher Berufsstrukturen und Berufsbezeichnungen. Neue Berufe entstehen entsprechend den neuen Aufgaben und Kompetenzen, die die Globalisierung und Technisierung mit sich bringen: Beispiele sind der „Travel Manager“ oder der „Relationship Manager“. Oft kann ein Arbeitgeber selbst nicht formulieren, welche Qualifikationen der zukünftige Bewerber mitbringen muss, oder er hat einfach keine Zeit dazu, die formalen Abläufe in einem Suchprozess zu definieren und durchzuführen. Manchmal sind sich aber auch die verschiedenen Abteilungen nicht einig, was genau die Firma braucht.

Ist eine Stelle frei, sucht der Personaler in der Regel zuerst intern nach einem geeigneten Kandidaten. Dann durchleuchtet er seinen Stapel an Initiativbewerbungen, greift auf sein Netzwerk zurück und erst dann – und da sind schon einige Wochen und Monate vergangen – wird er versuchen, die freie Stelle zu veröffentlichen. Das bedeutet aber nicht, dass jede Initiativbewerbung Erfolg hat. Warum? Hier ist es sehr wichtig, genau die Nutzenargumente des Bewerbers herauszuarbeiten. Ein Bewerber, der sich im



Nicht immer sind die interessantesten Stellen so einfach zu finden.

Arbeitssuchprozess befindet, sollte sich überlegen, was seine Stärken sind und wie er diese in besondere Nutzenargumente umwandeln kann. Welchen Mehrwert bringe ich einem Unternehmen? Was sind meine Nutzenargumente im Vergleich zu anderen Bewerbern. Wie kann ich diese in meinen Unterlagen darstellen?

Das Modewort im Bewerbungsprozess dazu lautet: Selbstvermarktung. Denn das Bewerbungsverfahren gleicht einem Marketingprozess: Wie komme ich an weitere Kundenpotentiale? Wie akquiriere ich mögliche Neukunden? Wie mache ich auf mich aufmerksam? Übertragen auf den Bewerbungsprozess, lauten die Frage also: Wie komme ich an Stellen, die nicht öffentlich ausgeschrieben sind? Und wie baue ich eine Beziehung zu einem möglichen Arbeitgeber auf?

Dabei ist es wichtig, sowohl die Verantwortungsbereiche als auch die besonderen Erfolge in seinen Unterlagen darzulegen. Dazu kommt noch die genaue Herausarbeitung der Zielbranche, die ich als Arbeitssuchender ansprechen will: Welches Unternehmen passt am besten zu mir? Bei

welchem Unternehmen kann ich einen besonderen Mehrwert anbieten?

Ein anderer Weg, um in den verdeckten Arbeitsmarkt zu kommen, ist die Ansprache der bisherigen Partner – Mitbewerber, Lieferanten, Kunden, Zulieferer – mit denen man schon eine Beziehung aufgebaut hat. Und nicht zu vergessen: der eigene Bekannte- und Freundeskreis, in dem jemand einen Kontakt zu einem Entscheider herstellen kann.

Es genügt auch oft, ein sogenanntes „Profil“ mit seinen Kompetenzen zu verschicken, um so auf sich aufmerksam zu machen. In der Zukunft werden immer mehr die Kompetenzprofile die klassische Form des lückenlosen Lebenslaufes ablösen, da sich unsere Arbeitsstrukturen und Berufsinhalte ständig ändern.

So müssen sich beide – Arbeitnehmer und auch Arbeitgeber – den neuen Anforderungen und Formen der Arbeitswelt anpassen.

VON PETRA PERLENFEIN
Karriereberaterin, Petra Perlenfein Karriereakademie, Stuttgart