

AUTHENTISCH BEWERBEN – ÜBERZEUGEND PRÄSENTIEREN

Teil I: "Wie Sie Stellenanzeigen RICHTIG lesen, analysieren und auswählen"

Wofür steht "Authentisch Bewerben" überhaupt ?

"Wie kann ich Personalisten davon überzeugen, dass ich für die ausgeschriebene Stelle der/die Richtige bin ???"

Sicher haben Sie sich diese Frage (sinngemäß) im Zuge Ihrer Arbeitssuche auch schon gestellt. Finden Sie also im Folgenden Tipps und Anregungen für Ihre authentische Bewerbung, mit der Sie dieses Problem ein für alle mal für sich lösen.

Die Grundaussage von "Authentisch Bewerben" kann man folgendermaßen zusammenfassen:

Nur wer sich seiner eigenen Fähigkeiten, Qualitäten und Stärken zunächst einmal selber bewusst ist, kann dieselben auch im Zuge seiner eigenen Bewerbung entsprechend überzeugend präsentieren und glaubwürdig "rüber-bringen". Das Wissen um das eigene Können aber auch Nicht-Können (!) verleiht uns erst die Fähigkeit, die für uns "passenden" Stellenangebote auszuwählen und uns in weiterer Folge "maßgeschneidert" dafür zu präsentieren.

Eine gute Inserat-Auswahl ist bereits der halbe Bewerbungserfolg

Wie gehen Sie vor, wenn Sie Stellenausschreibungen (z.B. in Zeitungen) nach für Sie interessanten Jobs durchsuchen?

Wenn Sie – wie viele Bewerber - die Stelleninserate nach einigen wenigen ganz bestimmten Berufs- bzw. Funktionsbezeichnungen absuchen und sich nur jene Inserate genauer durchlesen, die exakt diesen "Suchworten" entsprechen, haben Sie Ihrem Bewerbungserfolg bereits zum ersten mal selber "ein Bein gestellt"; denn immer mehr Firmen gehen dazu über, mit möglichst modern (v.a. "denglisch") klingenden Berufs- oder Funktionsbezeichnungen bei den Lesern einen fortschrittlichen und dynamischen Eindruck erwecken zu wollen. Nur wer in diesen Fällen zusätzlich auch noch die Aufgabenbeschreibungen genauer analysiert, kann sich ein konkretes Bild davon machen, was sich tatsächlich hinter diesen oft kryptischen Job-Bezeichnungen verbirgt. Die weiterführenden Beschreibungen der jeweiligen Aufgaben- und Verantwortungsbereiche liefern Ihnen als Auswahlkriterien wesentlich verwertbarere Informationen, als nur der - zumeist optisch hervorgehobene – "Job-Title" (Berufs- oder Stellenbezeichnung).

Für eine erfolgreiche "authentische Bewerbung" ist jedoch noch ein weiterer Inserat-Bestandteil von wesentlicher Bedeutung:

Das Anforderungsprofil und seine "Entschlüsselung"

Beobachten wir doch einmal einen Personalisten, der eine Stelle erfolgreich zu besetzen hat und dafür zunächst den Text eines Stelleninserates entwirft. Je professioneller er dabei ans Werk geht, umso umfangreicher, konkreter und informativer wird er das jeweilige Anforderungsprofil für die auszuschreibende Position gestalten. Er signalisiert damit den Bewerbern, auf welche Qualifikationen, Kompetenzen und Eigenschaften dabei mehr ("Muss-Kriterien") oder weniger ("Kann-Kriterien") Wert gelegt wird und liefert damit den interessierten Job-Kandidaten bereits wertvolle Informationen (übrigens auch für die nachfolgende Gestaltung Ihrer jeweiligen Bewerbungsunterlagen – s.u.).

Sicher haben Sie sich auch schon gefragt, ob diese "Traum-Kandidaten", die von Personalisten dabei oft

beschrieben werden, wirklich existieren und ob sich die Inserat-Gestalter selber bewusst sind, wie schwer Ihre "Wünsche" eigentlich in der Regel zu erfüllen sind.

Zur Klarstellung: Personalentscheider gehen tatsächlich oft bewusst von wenig realistischen "Ideal-Kandidaten" aus und besetzen die ausgeschriebenen Stellen anschließend regelmäßig auch mit nicht 100%ig übereinstimmenden Bewerbern!

Die Frage, die sich nun daraus ergibt, lautet also:

"Wie viele/Welche Voraussetzungen muss ich erfüllen, um mit meiner Bewerbung überhaupt eine Chance auf Erfolg zu haben?"

Die Antwort darauf klingt relativ simpel:

Bereits ab einer "Übereinstimmung" mit ca. 60-70% aller Anforderungen haben Sie realistische Chancen, zu einem weiterführenden Gespräch eingeladen zu werden. Dabei ist es jedoch nicht unwesentlich, dass Sie für möglichst alle "Muss-Kriterien" (erkennbar an Definitionen wie "... setzen wir voraus", "... sind unabdingbar" u.ä.) ein entsprechendes Angebot machen können, wohingegen die weniger entscheidenden "Kann-Kriterien" (erkennbar an Beschreibungen wie "... sind im Idealfall vorhanden", "... sind wünschenswert/von Vorteil" u.ä.) in ihrer Bedeutung für den Bewerbungserfolg nicht überschätzt werden sollten.

Mit der Auswahl der für Sie geeigneten Stellenausschreibungen ist zwar bereits ein wichtiger Schritt gesetzt; der entscheidende Arbeitsgang steht aber erst noch bevor ...

Lesen Sie im nächsten Teil von "AUTHENTISCH BEWERBEN – ÜBERZEUGEND PRÄSENTIEREN" wie Sie Anforderungen, denen Sie nicht (zur Gänze) entsprechen, dennoch erfolgreich bewältigen und wie Sie den Text Ihres Bewerbungsschreibens überzeugend auf das ausgewählte Inserat abstimmen.

Soviel zur Theorie – und nun zur Umsetzung in Ihre Bewerbungspraxis !!!

Wenn Sie dabei mit Ihrer Bewerbung GLEICH AUF NUMMER SICHER GEHEN wollen, nehmen Sie am besten Kontakt mit den Bewerbungsprofis der Bewerbungsberatung.AT auf:

Für eine (unverbindliche) Begutachtung- bzw. eine inhaltliche, strukturelle und optische Perfektionierung Ihrer Bewerbungsunterlagen und/oder die Optimierung Ihrer Bewerbungsstrategie nehmen Sie am besten Kontakt mit der Bewerbungsberatung.AT auf.

Mag. Werner Hammerl verfügt als Projektleiter der Bewerbungsberatung.AT über eine mehr als zehnjährige Erfahrung im Bereich der Bewerbungs- und Karriereberatung und bietet diese - als einer der ersten am Online-Markt - bereits seit dem Jahr 2000 erfolgreich über das Internet an - www.bewerbungsberatung.at

Eine Leistungsübersicht können sie >>[hier](#)<< finden.