

Tipps » [Bewerbungs-Tipps](#) » [Vorbereitung & Recherche](#) » Stellenanzeigen richtig lesen



Stellenanzeigen richtig lesen

Wie kann ich Personalisten davon überzeugen, dass ich für die ausgeschriebene Stelle der Richtige bin? Diese Frage stellt sich jeder Bewerber. Das erste Steinchen zum Erfolg: Die Stellenanzeigen richtig lesen.

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 "rüberbringen". 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.

Stellenanzeigen genau lesen

Wie gehen Sie vor, wenn Sie Stellenausschreibungen 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 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.

Das Anforderungsprofil entschlüsseln

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".

Zwischen Kann- und Muss-Kriterien unterscheiden

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 auszuscheidende 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.

Auf der Suche nach der eierlegenden Wollmichsau

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 hundertprozentig übereinstimmenden Bewerbern.

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt werden?

Die Frage, die sich nun daraus ergibt, lautet also: "Wie viele und 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 60 bis 70 Prozent 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 Formulierungen wie "... setzen wir voraus", "... sind unabdingbar") ein entsprechendes Angebot machen können, wohingegen die weniger entscheidenden "Kann-Kriterien" (erkennbar an Beschreibungen wie "... sind im Idealfall vorhanden", "... sind wünschenswert/von Vorteil") in ihrer Bedeutung für den Bewerbungserfolg nicht überschätzt werden sollten.

(Mag. Werner Hammerl, 2009 / Foto: Bernd Leitner)



Mag. Werner Hammerl

verfügt als Projektleiter der [Bewerbungsberatung.AT](http://www.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 Jahren erfolgreich über das Internet an. www.bewerbungsberatung.at

Weitere mögliche Schritte für Ihre Karriere:

- » [Finden Sie jetzt den passenden Job!](#)
- » [Lassen Sie sich von Arbeitgebern finden. Aktivieren Sie Ihren Lebenslauf.](#)
- » [Vervollständigen Sie Ihr Profil, um Monster optimal zu nutzen.](#)