

Suchen und Finden einer neuen beruflichen Herausforderung

# Auf zum neuen Job!

Erfolgreich sein und Karriere machen wollen viele. Doch wie werde ich erfolgreich? Verbesserung und Erfolg fangen immer bei einem selbst an. Und zwar mit der Erkenntnis, dass jeder Mensch die Fähigkeit hat, auf seine Art und Weise erfolgreich zu werden.

## Bewerbungstipps – «dos and don'ts»

Viele Hinweise für die richtige Bewerbung bis hin zum Vorstellungsgespräch finden sich im Internet.

- Lesen Sie die Anforderungen im Inseratetext! Sie sollten mindestens 70 bis 80 Prozent der Anforderungen erfüllen – sonst machen Sie sich mit einer Bewerbung keinen Gefallen.
- Werden gewisse Skills «zwingend» gesucht, über die Sie nicht verfügen, so lassen Sie es sein mit der Bewerbung – oder fragen Sie vorab nach. Den «Quereinsteiger» mit dem Grundsatz «Das kann ich ja alles noch lernen» sucht niemand.
- Schreiben Sie Wunschfirmen auch dann an, wenn diese keine passende Stelle ausgeschrieben haben (Blindbewerbung). Aber verteilen Sie Ihre Unterlagen nur gezielt und ausgesucht – nicht nach dem Giesskannenprinzip. Sie verringern ansonsten Ihren «Marktwert».
- Arbeiten Sie bevorzugt mit branchen- und funktionsorientierten Personalberatern zusammen. Nutzen Sie deren neutrales Fachwissen für Karrierefragen wie «Weiterbildung» oder «Gehälter».
- Die E-Mail-/Online-Bewerbung wird immer beliebter. Aber gerade auch hier gilt: Eine seriöse Aufmachung Ihrer Unterlagen und ein fehlerfreies, korrektes Anschreiben bleiben wie bei der konventionellen Briefbewerbung ein Muss.
- Versenden Sie Dokumente wenn immer möglich in wenigen Dateien im PDF-Format. Besorgen Sie sich einen PDF-Creator. E-Mails über 5 Megabyte sind zu gross.
- Geben Sie bei einem Stellenwechsel offen an, in welchem Gehaltsbereich Sie heute liegen und weshalb Sie denken, in Zukunft «mehr wert» zu sein. Schätzen Sie dabei Ihren Marktwert richtig ein. Für Lohnsprünge über 10 Prozent sollten Sie über sehr gute Argumente verfügen.
- Zeigen Sie ehrliche Begeisterung! Kein Unternehmen sucht unmotivierte Mitarbeiter. Machen Sie Ihrem potenziellen neuen Arbeitgeber mit Ihrem Interesse klar, weshalb genau Sie hier noch fehlen.
- Bleiben Sie authentisch. Gesunder Ehrgeiz, gute Selbsteinschätzung und Offenheit im Bewerbungsgespräch ohne «Show» und falsche Angaben zahlen sich aus.

Seien Sie sich bei Ihrer beruflichen Planung darüber bewusst, was «Karriere» für Sie bedeutet. Grundsätzlich lassen sich drei Grundtypen der Karrieremotivation identifizieren:

### Der Karrierist

Dieser Typ zeichnet sich durch die Suche nach hierarchischem Aufstieg aus; charakteristisch ist sein ausgeprägtes Streben nach Einflussmöglichkeiten, Kompetenzen und hoher Entlohnung.

### Der Freizeitorientierte

Dieser Typ ist nicht bereit, zugunsten der Arbeitszeit auf Freizeit zu verzichten.

### Der Alternativ-Engagierte

Dieser weist eine dem «Karrieristen» vergleichbare Leistungsbereitschaft auf, die er jedoch in den Dienst bestimmter Ideale stellt (sinnvolle soziale Arbeit, Ethik, Umweltschutz – kein Engagement in der Tabakindustrie oder bei einem Waffenhersteller).

Je nach «Typus» haben Sie ganz andere Interessen und Wertvorstellungen hinsichtlich Ihrer beruflichen Laufbahn.

### Karriereplanung – geht das?

Der Begriff «Karriereplanung» suggeriert, dass Karriere – wonach viele jun-

ge Menschen streben – planbar ist. Wenn dem so wäre, würden wahrscheinlich die meisten Menschen ihre Karriere frühzeitig planen und dann nach zehn Jahren Positionen als Geschäftsführer, Direktor und Ähnliches bekleiden.

Alltagssprachlich wird unter Karriere noch immer die rasche Folge hierarchischer Aufwärtsbewegungen in Organisationen verstanden. Nur wenige lenken ein Unternehmen. Dagegen arbeiten im Idealfall viele an einem gemeinsamen Ziel. Daher ist rasch klar: Nicht alle können so «Karriere» machen.

Dieses alte Karriereverständnis ist mittlerweile überholt und viele Unternehmen fördern auch «fachliche» Karrieren, das heisst eine Verbreiterung in Fach- oder Projektverantwortung. Bevor Sie sich also nur auf Führung konzentrieren, überlegen Sie sich vor dem nächsten beruflichen Schritt gut, ob auch eine fachliche Karriere in Frage kommt. Denn nur wer seine Aufgaben mit Freude erfüllt, hat langfristigen Erfolg.

### Starten statt warten

Ein Stellenwechsel kann unterschiedliche Ursachen haben. Im Falle einer Entlassung sind Sie gezwungen, selber zu suchen. Vielleicht werden Sie aber von einem Kollegen oder einem «Headhunter» auf ein neues Stellenangebot aufmerksam gemacht. Oder Sie suchen aktiv etwas Neues, weil Ihnen das Bestehende nicht mehr gefällt oder Sie zu wenig gefordert werden.

Um auf Stellen konkret angesprochen zu werden, braucht es Vorarbeit. Lassen Sie sich finden! Netzwerken Sie! Engagieren Sie sich je nach Interessen in beruflichen Netzwerken, Verbänden oder Vereinen.

Nutzen Sie auch das Internet! Eine ideale Plattform für berufliche Kontakte ist Xing. Weniger geeignet sind «Social Networks» wie z.B. Facebook, da sich solche Netzwerke eher fürs Privatleben eignen. Ideal für die Passivsuche sind spezialisierte Karriere-Plattformen wie [www.experteer.ch](http://www.experteer.ch), [www.topjobs.ch](http://www.topjobs.ch), [www.bewerberspiegel.ch](http://www.bewerberspiegel.ch), [www.jobs.ch](http://www.jobs.ch) oder [www.jobscout24.ch](http://www.jobscout24.ch). Auch das Portal [www.logistikmarkt.ch](http://www.logistikmarkt.ch) bietet neu die Möglichkeit, sein Profil online zu stellen.

Wenn Sie aktiv suchen möchten, finden Sie heute praktisch alle offen ausgeschrieben Stellen im Internet. Die in Printmedien publizierten Stelleninserate werden auch gleichzeitig online geschaltet. Neben den bekannten Jobplattformen eignet sich die Suche mittels sogenannter «Spider». Das sind spezialisierte Suchmaschinen, welche täglich das Internet nach offenen Stellen bei Firmen und Jobbörsen durchsuchen und diese auflisten. Dazu zählen [www.jobsuchmaschine.ch](http://www.jobsuchmaschine.ch), [www.careerjet.ch](http://www.careerjet.ch), [www.jobrapido.ch](http://www.jobrapido.ch) oder der umfangreiche und kostenpflichtige Dienst [www.jobwindow.ch](http://www.jobwindow.ch). Hier können Sie sich via E-Mail-Service laufend über die aktuellen Angebote informieren lassen.

### Bei Anruf Job

Nicht alle Personalberatungen haben konkrete Suchaufträge von Firmen. Oft bieten Personalvermittler Stellen an, für welche sie nur flüchtig im direkten Kontakt mit den suchenden Firmen

stehen oder deren Ausschreibungen sie ohne jegliche Rücksprache mit dem suchenden Unternehmen sogar nur kopiert haben. Achten Sie also darauf, wenn Sie Stellenangebote von Vermittlern erhalten, ob hier wirklich ein konkreter Suchauftrag vorliegt oder ob der Vermittler ganz einfach nur Ihr Dossier an möglichst vielen Stellen platzieren möchte. Und das mit gutem Grund, denn Firmen zahlen je nach Position bis zu einem Viertel des vereinbarten Jahresgehalts für die Vermittlung und Anstellung eines passenden Bewerbers.

Gehen Sie also nur dann die Zusammenarbeit mit einem Personalvermittler ein, wenn dieser Ihnen glaubhaft versichern kann, im Auftrag zu handeln. Ansonsten nehmen Sie das Risiko auf sich, dass die suchende Firma bei Kandidaten mit vergleichbaren Profilen den Direktbewerber vorzieht – ganz einfach um Geld zu sparen. Seriöse und fachkompetente Personalberatungen rekrutieren im konkreten

**n|w** Fachhochschule Nordwestschweiz  
Hochschule für Technik



## MAS Internationales Logistik-Management (ILM) Der Karriereschritt für Logistiker

Abschluss: eidgenössisch anerkanntes MAS  
(Master of Advance Studies) der FHNW

Gebündeltes Know-how aus Praxis und Wissenschaft: berufsbegleitend und praxisbezogen

**Ihr nächster Einstieg ins Studium: April 2011**

### Informationen und Anmeldung

T +41 56 462 46 76  
[weiterbildung.technik@fhnw.ch](mailto:weiterbildung.technik@fhnw.ch)

[www.maslogistik.ch](http://www.maslogistik.ch)



Mandat – meist exklusiv, das heisst ohne dass der Auftraggeber selber sucht. Hier erhalten Sie Zusatzinformationen zur Stelle wie zum Beispiel Grund der Vakanz, Umfeld, Firmenkultur und Gehaltsrahmen.

Immer mehr Firmen erkennen, dass die Personalsuche anspruchsvoller wird und nicht zur eigenen Kernkompetenz gehört. Sie betreiben deshalb ein Outsourcing an einen fach- und/oder branchenkundigen Personaldienstleister. Dieser verfügt über Netzwerke, Datenbanken, umfassende Suchkanäle und ist in der Lage, eine passende Persönlichkeit auch direkt anzusprechen – das klassische «Headhunting» also. Spezialisierte Personalberater bieten zudem die Gewähr, Werdegänge und Weiterbildungen kompetent beurteilen und dadurch fundierte Empfehlungen abgeben zu können. Oft nehmen Firmen die Dienste von solchen Beratern auch dann in Anspruch, wenn die eigene Suche nicht erfolgreich war oder wenn die Stelle vertraulich und diskret besetzt werden soll. ||

Andreas König

#### Weitere Informationen

##### **Logjob AG**

Personalberatung für Logistik  
Kronenplatz 14  
Postfach 600  
CH-8953 Dietikon

##### **Andreas König**

Geschäftsführer Logjob AG  
Tel. +41 (0)44 745 10 55  
E-Mail: dietikon@logjob.ch  
www.logjob.ch