

Vom Bittsteller zum Selbstvermarkter

Diskussion. Von der Bewerbung zur Führungsposition: Worauf es bei der Suche nach dem richtigen Mitarbeiter und dem idealen Unternehmen ankommt.

Elf verschiedene Arbeitsplätze durchlebt laut EU-Studie im Durchschnitt jeder Europäer von der Matura bis zur Pension. Mit Ali Mahlodji, Founder und CEO des Online-Handbuchs der Lebensgeschichten Whatchado, war bei der 21. Auflage der Veranstaltungsreihe „Kanzlei & Karriere“ ein Podiumsgast geladen, der die Suche nach dem richtigen Berufsplatz in seinem Leben wie kaum ein anderer zelebriert hat: „Ich wollte ab meinem 15. Lebensjahr alles Mögliche ausprobieren, nicht zuletzt um mit Sicherheit zu wissen, was mich nicht interessiert. 42 Jobs hat es gedauert, bis ich bei Watchado gelandet bin. Und ich habe dabei gelernt, dass man leidenschaftlich suchen muss, um zu finden.“

Wie findet man heraus, ob und wann man im richtigen Unternehmen angekommen ist? Wie kurz- oder langfristig sollen Karriereziele gesteckt werden? Und wie gestaltet sich der Weg zur Führungspersönlichkeit? So lauteten die wichtigsten Fragestellungen an einem Diskussionsabend, der unter dem Motto „Abenteurer gesucht? Schatzsuche nach den verborgenen Diamanten im Jobschungel“ stand.

Eine Frage der Kultur

„Es ist eine Suche, die vom Prinzip Trial & Error bestimmt wird. Geleitet von der Hoffnung, einen Arbeitsplatz zu finden, an dem man die Freiheit bekommt, eigenständig, flexibel und mit Vollgas Ideen und Projekte umsetzen zu dürfen“, meint Ana-Marija Markunovic, WU-Studentin und Vorsitzende des Uni-Management-Clubs. Dass man dabei nicht unbedingt zum Jobhopper werden muss, weiß Klaus Wallner, Mitglied des Vorstandes Generali Versicherung AG: „Ich bin fast meine gesamte Berufslaufbahn beim selben Unternehmen gewesen, habe dort aber alle zwei bis drei Jahre völlig unterschiedliche Funktionen bekleidet. Von besonderer Bedeutung ist demnach, dass man sich mit Kultur und Philosophie des Unternehmens identifizieren kann.“

Ob die eigene Einstellung mit der Grundhaltung des Unternehmens korreliert, lässt sich laut Regina Jankowitsch, Executive Coach und Kommunikationstrainerin, bereits bei der Bewerbung herausfinden. „Fragen Sie nach ganz konkreten Beispielen, wie die Werte im Betriebsalltag gelebt werden, wie die interne Kommunikation am Arbeitsplatz funktioniert



und wie Lob und Kritik geäußert werden“, rät sie Jobsuchenden.

Wissen um eigenen Marktwert

Die Bedeutung der Bewerbung betont ebenfalls Aline Kapp, PwC-Partner Human Resource Services: „Auch aus Sicht des anstellenden Unternehmens kommt es darauf an, bei einem ersten Gespräch offen gegenüber der Persönlichkeit des Bewerbers zu sein. Es geht nicht nur um Facts & Figures aus dem Curriculum Vitae, sondern vielmehr darum, ein Gefühl dafür zu entwickeln, ob Personen zum Unternehmen passen und teamfähig sind.“ Wie schwierig in der Realität die erste Begegnung zwischen Arbeitnehmer und –geber für Jobsuchende sein kann, weiß Markunovic: „Leider wird der Bewerber oft als Bittsteller betrachtet und gerät so in die Defensive.“ Ändern könne man dies laut Mahlodji mit gesundem Selbstvertrauen: „Wer sich bewusst macht, dass es für Unternehmen schwer ist, gute Mitarbeiter zu finden, kann im Wissen der eigenen Stärke und des eigenen Marktwerts den Spieß einfach umdrehen.“

Einig sind sich die Experten ob der Tatsache, dass bei der Schatzsuche nach dem richtigen Job beziehungsweise dem idealen Mitarbeiter der Faktor Zeit mit ins Spiel gebracht werden soll. „In Anbetracht der Dynamik des Wirtschaftslebens lautet die vielleicht wichtigste Frage: Wo sehe ich mich in drei bis fünf Jahren und welches Unternehmen bietet mir die Chance, mich in diesem Zeitraum so gut wie möglich weiter zu entwickeln?“, sagt Jankowitsch. Eine Entwicklung, die von Unternehmerseite her fachlich wie menschlich gefördert werden muss, wie Kapp betont: „Einerseits mit Fortbildungsangeboten für das Erlangen von Fachexpertise und andererseits mit Kursen, Trainings und Coachings.“



Die Herausbildung von Führungskräften sei eine Kernaufgabe jedes erfolgreichen Betriebes. „Dabei dürfen Unternehmen nicht dem teils fatalen Irrtum unterliegen, dass der beste Fachexperte auch eine geeignete Führungskraft ist. Vielmehr geht es um Persönlichkeit und Kommunikationsfähigkeit. Und umso wichtiger ist es, schon bei Bewerbern und später im Berufsalltag genau diese Eigenschaften verstärkt unter die Lupe zu nehmen“, so Wallner.

Ein Satz zum Ziel

„Wer Mitarbeiter einstellt, stellt Menschen ein. Und wer Führungskräfte coacht, coacht Menschen. Menschen, die sich selbst wiederum nicht scheuen sollten, ihre Vielseitigkeit zu demonstrieren. Es geht um ein gegenseitiges Fordern und Fördern“, streicht Mahlodji hervor. „Für Arbeitgeber und Vorgesetzte gilt es dabei, nicht die Allwissenden zu spielen und sich besser dem individuellen Charisma und den innovativen Ideen von Bewerbern und Angestellten zu öffnen“, so Kapp.

Ob dann wirklich ein Diamant gefunden oder geschliffen wird, hängt laut Markunovic davon ab, dass „Führungspersonen und junge Mitarbeiter sich abwechselnd Druck und Zeit geben“. Die perfekte Anleitung für dieses Prozedere gibt es trotz aller Tipps und Tricks aber nicht, glaubt Wallner: „Wer eine allgemein gültige Checkliste sucht, sucht vergeblich.“ Ein einfaches Rezept, so Jankowitsch, gebe es aber dennoch: „Wer bei der Bewerbung die Frage ‚Warum sollen wir gerade Sie nehmen?‘ mit einem einzigen Satz beantworten kann, hat allerbeste Chancen, als Diamant erkannt zu werden.“

(„Die Presse“, Print-Ausgabe, 25.05.2013)