
Inhaltsverzeichnis

Auch eine Frage der Solidarität	9
1 Startvorbereitungen	15
1.1 Umdenken	15
1.1.1 Zeitgemäße berufliche Einstellung	16
1.1.2 Der "Verdeckte Stellenmarkt"	22
1.1.3 Der "Veröffentlichte Stellenmarkt"	30
1.2 Selbstbewusstsein verbessern	34
1.2.1 Hardskills	36
1.2.2 Softskills	51
1.2.3 Ihre „Berufliche Botschaft“	55
1.3 Aktivitätsplan erstellen	60
1.4 Fazit	66
2 Jobsuche	67
2.1 Recherche	68
2.1.1 Stellenanzeigen	74
2.1.2 Alltag	78
2.1.3 Messen	80
2.1.4 Umfeld	82
2.1.5 Internet	92
2.1.6 Externe Netzwerke	94
2.1.7 Zusammenfassung	92
2.2 Kurzanfragen	99
2.2.1 Telefon	103
2.2.2 E-Mail	116
2.2.3 Direktkontakt	122
2.2.4 Zusammenfassung	128

2.3	Bewerbungen	130
2.3.1	Bewerbungsmappe	132
2.3.2	Onlinebewerbung	133
2.3.3	Persönliche Übergabe	137
2.4	Fazit	139
3	Vorstellungsgespräche	143
3.1	Allgemeine Vorbereitungen	145
3.1.1	Outfit	146
3.1.2	Mitzuführende Unterlagen	146
3.1.3	Mögliche Gesprächspartner	147
3.2	Ablauf des Vorstellungsgesprächs	149
3.2.1	Begrüßung, Small Talk, Vorstellungsrunde	151
3.2.2	Unternehmen-, Tätigkeitsbeschreibung	151
3.2.3	Selbstpräsentation	152
3.2.4	Fragen des Arbeitgebers	154
3.2.5	Fragen des Bewerbers	163
3.2.6	Gehalt, Vorgehensweise, Verabschiedung	166
3.3	Die Zusage für den Arbeitsplatz	168
4	Bewerbungsmanagement	171
4.1	Bewerbungscontrolling	171
4.2	Zukunftssicherung	174
4.4	In vier Wochen zum besseren Job	187

Auch eine Frage der Solidarität

Das Vorhandensein professioneller Bewerbungsunterlagen stellt auch heute noch eine elementare Grundvoraussetzung dar, um einen neuen Job zu finden. Wenn man jedoch nicht ausreichend informiert ist, wo und wann die besten Stellen zu vergeben sind, mit den falschen Ansprechpartnern kommuniziert, sich in der Administration von Unternehmen verliert oder sich im Extremfall am Arbeitsmarkt völlig vorbei bewirbt, dann helfen auch die tollsten Unterlagen nicht weiter.

Heute ist man gezwungen, auch an die richtige Bewerbungstechnik zu denken. Darum geht es in diesem zweiten Teil der Trilogie.

Der Arbeitsmarkt ist so dynamisch wie nie zuvor. An diese Tatsache hat sich auch der eigentliche Bewerbungsprozess anzupassen. Vorgehensweisen vergangener Jahre funktionieren immer seltener. Um attraktive, neue Jobs zu finden, müssen also nicht nur hochwertige Bewerbungsunterlagen vorhanden sein, sondern vor allem moderne Strategien verfolgt werden.

Die Hintergründe für die Notwendigkeit, neue Wege zu gehen, liegen auf der Hand: Die Geschwindigkeit, mit der Firmen entstehen und wieder vom Markt verschwinden, hat ihren Höhepunkt erreicht. Zudem werden in einem atemberaubenden Tempo Unternehmensteile umstrukturiert, zugekauft und wieder veräußert. Betriebsabläufe haben sich beschleunigt und verändern sich permanent. Firmen, in denen der Arbeitsalltag durch Improvisation und spontanes Handeln geprägt ist, sind heute keine Ausnahme mehr. Im Zuge der globalisierten Schnellebigkeit haben sich die Personalauswahlverfahren ebenfalls gewandelt. Mittel- bis langfristige Planungen zur Personalentwicklung und Mitarbeitergewinnung finden immer seltener statt. Vielmehr sind Personaler mit kürzeren Vorlaufzeiten für gewünschte

Kandidaten konfrontiert. Zudem sind solche Abteilungen, die für Bewerber zuständig sind, mit immer weniger Beschäftigten ausgestattet. Auch in diesem Bereich gehören beschleunigte und unbürokratische Arbeitsabläufe zur Tagesordnung.

Auf die umständliche Korrespondenz wie beispielsweise Bestätigungsschreiben für eingehende Bewerbungen, schriftliche Einladungen zu Vorstellungsgesprächen, Absagebriefe oder das Zurücksenden von Bewerbungsmappen wird immer öfter verzichtet. Auch beim Finden des richtigen Kandidaten oder bei der Bearbeitung von Bewerberdaten wird auf effektive und ergebnisorientierte Wege gesetzt. Es wird telefoniert, gemailt oder persönlich gesprochen. Über Einstellungen muss oft kurzfristig entschieden werden. Vorstellungstermine werden spontan anberaumt und gleichzeitig müssen wenige Gespräche ausreichend sein, schließlich ist Zeit auch Geld.

Hinzu kommt, dass die Veröffentlichung von Stellenangeboten, um interessante Bewerber anzuziehen, von immer mehr Unternehmen als wenig zielführend erachtet wird. Es gibt heute effektivere Wege zur Personalgewinnung. Dazu gibt es auch Fakten: Laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg ist der Anteil der freien Stellen, die noch als Stelleninserate veröffentlicht werden, unter 50 Prozent gefallen. Dabei ist allerdings ein wichtiger Faktor, nämlich die jeweilige Attraktivität von freien Positionen, noch nicht mit eingerechnet. Die Fachwelt ist sich darüber einig, dass der Großteil interessanter Stellen heute nicht mehr für jedermann sichtbar in Zeitungen oder im Internet ausgeschrieben wird.

Heute stellt sich der Zugang zum Arbeitsmarkt komplexer dar: Vorbei ist die Zeit, als man noch zeitungsliegend am Frühstückstisch den kompletten Stellenmarkt sondieren konnte. Ebenso gehört es der Vergangenheit an, am PC die Online-Jobbörsen zu sichten, um tatsächlich einen Gesamtüberblick über alle interessanten Vakanzen zu erhalten. Moderne Recherchetechniken sind wichtiger denn je, um eine ausreichende Anzahl attraktiver freier Posten zu entdecken.

Im krassen Gegensatz dazu steht die Vorgehensweise vieler Jobsuchender, wenn es um das Finden beruflicher Alternativen geht. Diese ist geprägt von idealisierten Annahmen, auf welche Art und Weise bei Arbeitgebern der richtige Kandidat gefunden wird. Insbesondere die Ansicht, dass grundsätzlich alle eingehenden Bewerberdaten professionell gesichtet werden, entbehrt jeglichen Bezug zur Realität. Darüber hinaus ist der Irrglauben nicht auszurotten, dass Arbeitgeber ihre Vakanzen grundsätzlich der breiten Öffentlichkeit zugänglich machen. Hoffnungsvoll wird noch immer in Zeitungen oder im Internet nach passenden Stellenanzeigen Ausschau gehalten. Man erkennt jedoch schnell, dass insbesondere in den Onlinemedien sich hauptsächlich die Zeitarbeitsszene tummelt. Daneben sind Offerten zu sehen, die sich im Nachhinein als wenig lukrativ erweisen oder es werden Spezialkenntnisse gefordert, die ohnehin das Gros aller Interessierten nicht bietet.

Dann existieren noch viele Bewerberinnen und Bewerber, die auf die Idee kommen, unaufgefordert eine Unmenge von Personalabteilungen mit ihren Bewerbungsmappen zuzupflastern. Diesen nicht gerade kreativen Einfall haben allerdings auch andere Arbeitssuchende. Im Ergebnis fühlen sich immer mehr Unternehmen eher belästigt von dieser ungebetenen Papierschwemme.

Manche tippen sogar fleißig und zeitraubend ihre beruflichen Daten in Jobportale auf den Internetpräsenzen der Firmen ein. In der gleichen Zeit haben aber zeitgemäße Bewerber den direkten Kontakt zu den richtigen Ansprechpartnern gefunden und führen schon Vorstellungsgespräche, während alle anderen noch hoffen und warten.

Zusammengefasst lässt sich durchaus behaupten, dass viele Jobsuchende Strategien verfolgen, die leider nicht mehr zeitgemäß sind. Dies ist durchaus zu verstehen, schließlich kommen Arbeitnehmer nicht ständig in die Situation, sich um berufliche Alternativen bemühen zu müssen. Es ist für einen Angestellten nahezu unmöglich, sich permanent über die aktuellen Gegebenheiten des Arbeitsmarkts auf

dem Laufenden zu halten. Warum auch? Wenn beruflich alles problemlos läuft, gibt es dazu keine Veranlassung. Gerät man dann doch einmal in die Situation, einen neuen Job zu benötigen, werden aus Unwissenheit Wege gegangen, die nur noch bedingt funktionieren. Man findet zu wenige Vakanzen oder erhält zu wenige Einladungen für Vorstellungsgespräche. Im Extremfall bleiben sie dann gänzlich aus. Oder es werden Gespräche geführt, in denen sich erst im Nachhinein herausstellt, dass man sich seine Zeit hätte auch sparen können. Die Suche nach einem neuen Job wird zu einem nervenaufreibenden Kraftakt.

Menschen, die schon in die Arbeitslosigkeit geschlittert sind, geraten in Panik. Sie beginnen zu bezweifeln, ob sie jemals noch einmal eine attraktive Stelle ergattern können. Die andere Gruppe von Job-suchenden, die noch eine Anstellung innehat, aber unter konfuse Arbeitsabläufen oder inkompetenten Geschäftsführungen leidet, gibt irgendwann auf und begräbt ihre Hoffnung auf eine bessere berufliche Zukunft. Stattdessen fahren sie weiterhin jeden Morgen genervt zu ihrem demotivierenden Arbeitsplatz oder lassen ihren Frust an ihrem Umfeld aus.

Zu allem Unglück findet man schnell Personen, die ähnliche altergebrachte Strategien verfolgen und logischerweise ebenso schlechte Bewerbungsergebnisse erzielen. Man bestätigt sich gegenseitig und schnell entstehen subjektive Wahrheiten: Man sollte schon zufrieden sein, wenn man überhaupt einen Arbeitsplatz sein Eigen nennen darf.

Diese kollektive Fehleinschätzung, dass das Finden eines neuen und zugleich attraktiven Jobs eine fast unüberwindbare Hürde darstellt, hat jedoch katastrophale gesellschaftliche Auswirkungen. Das Gros der Berufstätigen ist der felsenfesten Überzeugung, sich am bestehenden Job festklammern zu müssen. Man zittert vor Kündigungen und akzeptiert unzumutbare Zustände. Unternehmen, die permanent Arbeitsbedingungen für ihre Belegschaft verschlechtern, erhalten so keinerlei Anlass, an ihrem bisherigen Vorgehen etwas zu

ändern. Selbst chaotische Betriebsabläufe, unbezahlte Überstunden, enormer Ergebnisdruck bis hin zu einer aggressiven Arbeitsatmosphäre führen in der Regel nicht dazu, dass Firmen ihre Mitarbeiter verlieren. Niemand wandert ab zur Konkurrenz, aber die anfallende Arbeit wird dennoch irgendwie gemacht. Die nächste Welle von Rationalisierungsmaßnahmen ist damit schon vorprogrammiert.

Dies alles muss nicht sein! Auch heute noch gibt es eine ausreichende Anzahl lukrativer Stellen, hervorragende Arbeitsbedingungen sowie viele Unternehmensinhaber und Manager, die perfekt ihr Geschäft beherrschen. Je mehr Angestellte zu solchen kompetenten Arbeitgebern wechseln, umso eher wird sich die Gruppe rücksichtsloser Unternehmen besinnen, dass ihr wertvollstes Kapital das Know-how ihrer Mitarbeiter ist.

Je mehr Jobsuchende sich selbst in die Lage versetzen, unzumutbare Arbeitsangebote ablehnen zu können, weil sie durch zeitgemäße Bewerbungsstrategien bessere Offerten gefunden haben, umso schwieriger wird es für Betriebe, unattraktive Konditionen während Einstellungsgesprächen auszusprechen. Je mehr Arbeitssuchende sich leisten können, zeitlich befristete Verträge strikt abzulehnen, weil ihnen unbefristete Alternativen vorliegen, umso eher wird diese Vertragsform aussterben. Würde sich zum Beispiel niemand bei Zeitarbeitsfirmen bewerben, gäbe es im Übrigen auch keine Zeitarbeit mehr.

Sicher stelle ich das eine oder andere ein wenig idealisiert dar, dennoch steht außer Frage, dass das ehemalige Mekka für eine gleichmäßige Verteilung von Wohlstand und Arbeitseinkommen sich zu seinem Nachteil verändert hat. Zudem explodieren förmlich die Raten der Burnout-Syndrome und die Klagen über eine unzumutbare Arbeitsatmosphäre häufen sich in einem beängstigenden Maße.

Falls Sie sich mithilfe dieses Buchs konsequent einen besseren Job suchen, wird sich dies auch auf den Arbeitsmarkt auswirken. Es ist also auch eine Frage der Solidarität mit der gesamten arbeitenden

Bevölkerung, sich in jene positive Ausgangssituation zu bringen, um nicht hinnehmbare Posten kündigen oder inakzeptable Arbeitsangebote ablehnen zu können. Je mehr Angestellte dieser Philosophie folgen, umso schneller werden sich die Rahmenbedingungen für die gesamte Arbeitnehmerschaft auf breiter Front deutlich verbessern.

Selbstverständlich wird Ihnen nichts auf dem Silbertablett präsentiert. Es gibt aber auch keine unüberwindbaren Hürden! Vielmehr stellt sich das Finden eines besseren Jobs einfacher dar, als Sie vielleicht derzeit vermuten. Sie müssen lediglich Strategien verfolgen, die zu den aktuellen Gegebenheiten passen. Ich werde Ihnen dahingehend ein präzise strukturiertes Gesamtkonzept bieten: Beginnend mit der Verbesserung Ihres beruflichen Selbstbewusstseins, über die innovative Stellenrecherche und funktionierende Bewerbungswege bis hin zur erfolgreichen Bewältigung von Vorstellungsgesprächen. Im Ergebnis werden Sie mehr und bessere Offerten entdecken, mit den richtigen Leuten sprechen, mehr Jobzusagen erhalten sowie Ihre Bewerbungsphase deutlich beschleunigen.

Die überwiegende Mehrheit, die den Ratschlägen dieses Bewerbungsratgebers folgte, fand innerhalb von vier Wochen eine neue berufliche Perspektive. Dies wünsche ich Ihnen auch!

Dieter L. Schmich

1 Startvorbereitungen

Ich werde den Arbeitsmarkt unverblümt und ohne jegliche Romantik beschreiben. Auch dies muss leider Bestandteil Ihrer Startvorbereitungen sein. Ich werde Ihnen anfangs einiges zumuten. Mancher Leserin oder manchem Leser wird dies vielleicht zu pragmatisch erscheinen. Ich beschreibe aber nur absichtsvoll deutlich die Realität, denn darauf beruht das hier vorgestellte Gesamtkonzept.

Aber keine Sorge, nach wenigen Seiten haben Sie dann das Unangenehme hinter sich. Danach werde ich Ihnen Wege aufzeigen, wie Sie vermeintlich schlechtere Rahmenbedingungen bequem zu Ihrem Vorteil umkehren können.

1.1 Umdenken

Zunächst haben Sie umzudenken. Sie sollten versuchen, sich eine realitätsnahe und zeitgemäße berufliche Einstellung zuzulegen. Es ist z.B. recht wahrscheinlich, dass Sie in Zukunft Ihren Job öfter wechseln werden, als es unsere Elterngeneration gewohnt war.

Bitte wünschen Sie sich keinen einzigen Arbeitsplatz, auf dem Sie Ihre gesamte Lebensplanung aufbauen können.

Das einzig Stetige in unserer Zeit ist die Veränderung. Machen Sie Ihren Frieden damit. Hören Sie nicht auf Menschen, deren letzte Be-

werbung schon Jahre zurückliegt oder die bereits in einer Lebensphase sind, in der man sich allmählich auf den Ruhestand vorbereitet. Diese Generation musste sich nicht regelmäßig auf neue Umstände einstellen. Früher arbeitete man oft zwanzig oder mehr Jahre beim gleichen Arbeitgeber. Ein Großteil dieser Arbeitnehmer kann sich den heutigen Arbeitsmarkt gar nicht mehr vorstellen!

Der Grund dieser Entwicklung ist, dass heute kleine bis mittelständische Betriebe meist einem starken Kostendruck ausgesetzt sind. Andere Unternehmen haben einfach keine Antwort auf neue Marktbedingungen gefunden. Bei Großkonzernen hingegen hat man manchmal den Eindruck, dass es unter Managern ein beliebter Sport geworden ist, sich mit Rationalisierungsmaßnahmen zu profilieren bzw. zu schmücken. Egal was die Hintergründe sind, es wird der Weg des geringsten Widerstandes beschritten. Ziel ist es, die gewünschten Kosteneinsparungen zumindest in Teilen auf die Arbeitnehmer abzuwälzen. Das heißt im Umkehrschluss, dass sich der heutige Angestellte darauf einzustellen hat. Er darf sich unter anderem nicht mehr einreden lassen, dass die Kosten seines Arbeitsplatzes ausschließlich der Grund seien, dass Unternehmen nichts oder zu wenig verdienen. Dies ist nämlich in den meisten Fällen eben nicht der Fall. Oft ist es viel simpler! Dazu mehr im nächsten Kapitel.

1.1.1 Zeitgemäße berufliche Einstellung

Einige Firmeninhaber oder Manager sind einfach damit überfordert, gekonnt ihr Unternehmen zu führen. Zudem sind die Märkte mehr oder weniger gesättigt. Während man in den 1980er und 1990er Jahren schon mit simplen Geschäftsideen Millionen verdienen konnte, sind heute betriebswirtschaftliches Fachwissen, hohe Motivation und vor allem unternehmerisches Talent erforderlich, um einem verschärften Wettbewerb standhalten zu können.

Es liegt in der Natur der Sache, dass nicht alle Entscheidungsträ-

ger und Firmenlenker unternehmerische Talente sein können. Lassen Sie sich deshalb nicht einreden, dem Unternehmen gehe es nur deshalb nicht gut genug, weil die Personalkosten zu hoch seien. Fast in jeder Branche gibt es Firmen, die sich erfolgreich auf dem Markt behaupten und zugleich einwandfreie Arbeitsbedingungen bieten, gute Gehälter zahlen und in ausreichendem Maße wachsen. Was ist das Erfolgsrezept dieser Firmen? Schließlich leben sie mit den identischen Marktbedingungen wie ihre Konkurrenten.

Sie müssen heutzutage bereit sein, Arbeitgeber mit den gleichen nüchternen Wertmaßstäben zu konfrontieren, wie sie umgekehrt auf Sie selbst angewendet werden. Wenn Sie dies nicht tun, laufen Sie Gefahr, sehr enttäuscht zu werden. Ich bereite Sie deshalb lieber auf eine oft rücksichtslose, renditeorientierte oder gar moralisch fragwürdige Verhaltensweise von Unternehmen ihrer Belegschaft gegenüber vor. Dadurch möchte ich Ihre soziale Erwartungshaltung der Wirtschaft gegenüber auf ein gesundes Maß reduzieren. Warum nicht einmal den Spieß umdrehen?

Angenommen, ein Arbeitgeber bietet zu wenig Nutzen für einen seiner Angestellten. Das Unternehmen wird also aus Arbeitnehmer-sicht unnötig. Vielleicht bietet es so schlechte Arbeitsbedingungen, dass der Arbeitnehmer seine private Lebensgestaltung zeitlich oder finanziell nicht mehr zufriedenstellend regeln kann. Dann sollte die oder der Betroffene diesen Arbeitgeber einfach austauschen. Der Angestellte sollte dieses Unternehmen aus seinem Arbeitsleben sozusagen wegrationalisieren.

Außerdem wird der Schutz der Arbeitnehmerrechte seit Jahren mithilfe von Zeitarbeit, Werkverträgen mit externen Firmen, durch innerbetriebliche Vereinbarungen oder durch ausgeklügelte Arbeitsverträge umgangen. Dies geschieht im Einklang mit der aktuellen Gesetzgebung. Unsere Politiker, eigentlich als Interessensvertretung des Volkes gedacht, können (oder wollen) schon lange nichts mehr gegen viele fragwürdige Zustände in der Arbeitswelt tun. Mächtige

Lobbyisten und insbesondere riesige Kapitalmengen haben unsere Amtsinhaber immer fester im Griff. Gewerkschaften müssen oft hilflos zusehen, wie ihr Einfluss schwindet. Daher ist die Erwartungshaltung, dass z.B. die Politik, Verbände oder gar Betriebsräte die Rechte von Arbeitnehmern ausreichend vertreten können, schon lange nicht mehr zeitgemäß.

Solange wir in einer Gesellschaft leben, in der das gegenwärtige System wieder und wieder durch Wahlergebnisse bestätigt wird, müssen wir davon ausgehen, dass die Mehrheit der Wähler die aktuellen Gegebenheiten wünscht oder zumindest durch ihr Nichtwählen akzeptiert. Im Ergebnis wird hingenommen, dass Marktmechanismen anstelle Regierungen die gesellschaftlichen Verhältnisse lenken. Dies stimmt vielleicht nicht optimistisch, doch ich kann Sie beruhigen: Es ist nicht alles schlechter geworden – die Anforderung an Ihre berufliche Einstellung hat sich lediglich verändert: Das heißt, Sie haben heute die Durchsetzung Ihrer Interessen entschlossen selbst in die Hand zu nehmen.

Gefällt Ihnen etwas nicht an Ihrer aktuellen beruflichen Situation, dann rufen Sie nicht nach dem Staat oder warten Sie nicht auf jemanden, der Ihnen die Entscheidung abnimmt, eine Veränderung herbeizuführen.

Sie sollten ab sofort selbst dafür Sorge tragen, Ihre berufliche Situation zu verbessern.

Jetzt werden Sie sich vielleicht fragen: „Traue ich mir das denn überhaupt zu?“ Machen Sie sich bitte keine Sorgen. Selbstverständlich sind Sie dazu in der Lage. Sie sollten lediglich einige Ihrer bisherigen Grundannahmen überdenken bzw. ändern. Sie befinden sich wahrscheinlich in einer besseren Position, als Sie bisher vermutet haben.

Unternehmen und Institutionen sind auf ihr Personal mehr angewiesen als umgekehrt.

Sie sind Arbeitnehmer. Sie genießen die Freiheit, jederzeit Ihren Arbeitgeber austauschen zu können. Sie sind es, der entscheidet, wo Sie und wie lange Sie bei einer Firma tätig sind. Denken Sie einmal darüber nach. Unternehmen haben ihren Beschäftigten gegenüber oft nur den Vorteil, dass diese vor beruflichen Veränderungen Angst haben. Oder man ist vielleicht von der Anerkennung von Kollegen, Mitarbeitern oder Vorgesetzten abhängiger, als es gesund ist. Das ‚Geschäft‘ zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern ist simpel:

Man bietet seine Arbeitskraft an und erhält dafür eine Gegenleistung, nämlich das Gehalt.

Ich weiß, das klingt unangenehm nüchtern. Es ist allerdings viel erfreulicher, von einem Unternehmen durch professionelle Arbeitsbedingungen oder durch Anerkennung positiv überrascht zu werden, als etwas zu erhoffen, das nicht selbstverständlich gegeben ist.

Wenn Sie in der nächsten Zeit einen neuen Arbeitsplatz gefunden haben, sollten Sie Folgendes beachten:

Der Schlüssel zur Arbeitszufriedenheit ist, dass Sie sich von Ihrem Arbeitgeber nicht abhängig machen.

Dies erreichen Sie, indem Sie auch in Zukunft permanente berufliche Alternativen im Blick behalten. Dann – und nur dann – werden Sie den Mut haben, das einzig wirkliche Machtmittel, das einem Arbeitnehmer zur Durchsetzung seiner Interessen zur Verfügung steht, konsequent anzuwenden. Nämlich die Androhung einer Kündigung. Ihr zukünftiger Arbeitgeber sollte sich Ihrer nie zu sicher sein:

Ihr Chef sollte immer mit der Möglichkeit rechnen müssen, dass Sie ihm den Rücken kehren und gehen.

Selbstverständlich möchte ich Sie nicht dazu animieren, unüberlegte Schritte zu unternehmen. Sich zu weit aus dem Fenster zu lehnen,

ohne gleichzeitig eindeutige Alternativen zur Hand zu haben, könnte sehr leichtsinnig sein. Sie sollten sich also in eine bessere Position bringen, um diese berufliche Einstellung auch leben zu können.

Wenn Sie diesen Ratgeber in der Praxis konsequent anwenden, werden Sie automatisch in diese vorteilhafte Lage kommen. Als Nebeneffekt werden Sie nämlich, ohne größere Anstrengungen, die Voraussetzungen schaffen, um auch in Zukunft relativ zeitnah berufliche Alternativen realisieren zu können. Nur so werden Sie später nie Gefahr laufen, zum Spielball Ihres neuen Arbeitgebers zu werden. Haben Sie Alternativen in der Hinterhand, werden Sie außerdem bedeutend mutiger und damit erfolgreicher Ihre beruflichen Wünsche durchsetzen.

Wie bereits gesagt: Je mehr Menschen sich in diese vorteilhaftere Position bringen, desto eher werden sich die Arbeitsbedingungen in der gesamten Wirtschaft erheblich verbessern. Geschäftsführungen müssen Gefahr laufen, ihre besten Mitarbeiter zu verlieren, wenn sie unattraktiven Arbeitsbedingungen keinen Einhalt gebieten. Erst dann wird wahrscheinlich wahrgenommen, dass der gesamte wirtschaftliche Erfolg ausschließlich der Belegschaft zu verdanken ist.

Ich weiß, dies ist für viele Menschen eher ein unangenehmer Gedanke, jederzeit bereit sein zu müssen, seinen Arbeitsplatz zu wechseln. Zudem ist mir auch bewusst, dass jeder von uns bestimmte Realitäten und damit unveränderbare Fakten in seinem Leben zu berücksichtigen hat. Aber allein schon Ihre Entscheidung, umdenken zu wollen, wird Sie persönlich erheblich weiterbringen. Akzeptieren Sie die Tatsache, dass Sie sowieso alle paar Jahre einen neuen Arbeitsplatz benötigen. Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen in dieser dynamischen Zeit innerhalb der nächsten fünf bis zehn Jahren pleitegeht, verkauft oder umstrukturiert wird, ist mehr als hoch. Dann können Sie auch sofort handeln, und inkompetente Arbeitgeber gegen kompetente austauschen, falls etwas nicht rund laufen sollte.

Einige Leser werden erwidern, dass es doch negativ bewertet

werden könnte, wenn eine Position in der beruflichen Laufbahn auftaucht, die nicht mittel- bis langfristig bestand. Daraufhin kann ich Ihnen nur einen Erfahrungswert aus der Praxis geben: Durch das Ausharren in einem nicht mehr hinnehmbaren Job resultieren mangelnde Motivation bis hin zu Arbeitsfrust. Das wird sich auf Ihre Ausstrahlung und vor allem auf Ihre Arbeitsergebnisse auswirken. Daraus entstehen erheblich mehr Nachteile für Ihre berufliche Zukunft als durch eine oder zwei zu kurze Anstellungen in Ihrem Lebenslauf. Wie sich darüber hinaus Arbeitsfrust auf Ihre Gesundheit und Lebensqualität auswirkt, diese Frage können am besten Sie selbst beantworten.

Im Übrigen sind mittlerweile auch Personalverantwortliche daran gewöhnt, dass in Bewerbungsunterlagen alle paar Jahre neue Arbeitgeber auftauchen. Die in vielen Bewerbungsbüchern oder im Internet oft gezeigten Bilderbuch-Lebensläufe, die maximal zwei bis drei berufliche Stationen enthalten, gehören schon längst der Vergangenheit an.

Sie werden vergeblich im privaten Bereich Erfüllung, Zufriedenheit und persönlichen Erfolg suchen, wenn Sie die Hauptzeit Ihres Tages mit einer Berufstätigkeit vergeuden, die Sie frustriert oder nicht weiterbringt.

Suchen Sie sich einen Job, der Ihnen mehr Lebensenergie einbringt, als Sie dafür einsetzen.

Dieser Aufforderung kommen erstaunlicherweise recht wenige Arbeitnehmer nach. Neben persönlichen Hinderungsgründen sowie Veränderungängsten spielt erfahrungsgemäß jedoch auch Unwissenheit über die Machbarkeit eines Jobwechsels eine große Rolle.

Praxisbeispiel:

Ein Kfz-Meister kam mit seinem Sohn zu einem Beratungsgespräch. Es ging um die Suche nach einem Ausbildungsplatz. Der Vater, Herr A., hatte von seinem derzeitigen Arbeitgeber bereits eine Zusage in der

Tasche. Sein Sohn könne dort die Ausbildung absolvieren. Jedoch war der Vater von diesem Angebot nicht begeistert. Die sei zu unsicher.

Sein Arbeitgeber, ein deutscher Automobilhersteller im Besitz eines amerikanischen Mutterkonzerns, hatte betriebswirtschaftliche Probleme und stand schon einige Jahre auf der Kippe. Herr A. meinte, dass er schon lange wegen der Angst um seinen Arbeitsplatz nicht mehr richtig schlafen könne. Die ganze Familie würde darunter leiden und der Freundeskreis bekäme ständig seinen Frust ab.

Ich fragte ihn, warum er als hochqualifizierte Fachkraft bereit sei, für ein inkompetentes Unternehmen zu arbeiten? Höchst erstaunt schaute er mich an. Ich sagte ihm, er solle doch einfach mal die Personalabteilungen der fünf größten deutschen Automobilkonzerne anrufen und sich erkundigen, ob eine Bewerbung Sinn machen könnte. Fragen kosten ja nichts, meinte ich. Perplex stimmte Herr A. zu.

Drei der fünf Personalabteilungen ermunterten Herrn A. zu einer Bewerbung. Diese wussten sehr wohl, dass er eine hochinteressante Fachkraft ist. Nach kurzer Zeit boten zwei von den drei Konzernen Herrn A. tatsächlich einen neuen Job an, inklusive Gehaltsverbesserung. Nach einiger Zeit entschied er sich und unterschrieb einen neuen Arbeitsvertrag. Zugleich erhielt er die Zusage, dass sein Sohn seine Ausbildung ebenfalls bei seinem neuen Arbeitgeber absolvieren könne.

Herr A. musste nun nicht mehr zittern, ob die Quartalszahlen negativ ausfielen. Vielmehr gewöhnte er sich an erfolgreiche Meldungen.

1.1.2 Der verdeckte Stellenmarkt

Im heutigen Arbeitsmarkt wird zwischen freien Stellen unterschieden, die in Print- und Onlinemedien als Stellenanzeige erscheinen und solchen, die öffentlich nicht ausgeschrieben sind. Die Summe der vakanten Positionen, die der Öffentlichkeit vorenthalten wird, nennt man verdeckter oder grauer Stellenmarkt (oder verdeckter/grauer Arbeitsmarkt). Demzufolge ist zu unterscheiden zwischen zwei Arten von Stellenmärkten: