

FÜR DEN HOTELIER, GASTRONOMEN UND KÜCHENCHEF

GASTRONOMIE

DAS UNTERNEHMER-MAGAZIN

3

2008
MÄRZ

A 8109

huss

MEDIEN GmbH
10400 Berlin



INTERNORGA

Die Messe- Highlights

**Tischambiente
Stilmix
im Trend**

**Kaffeemaschinen
Gewinn
auf Knopfdruck**

**Eis
Mut zum
Ausgefallenen**

Erfolgreich auf Jobsuche

Die Konjunktur brummt. Entsprechend gut sind zurzeit für Berufserfahrene die Chancen, eine neue, attraktive Stelle zu finden. Doch vielen Stellensuchern fällt es schwer, sich zu bewerben. Auch, weil ihre vergilbten Zeugnisse oft wenig über ihr aktuelles Können aussagen.

■ TEXT: BERNHARD KUNTZ

Wie bewerbe ich mich erfolgreich? Zu diesem Thema gibt es viele Ratgeber. Sie wenden sich aber fast alle an (Hoch-)Schulabgänger. Sucht man hingegen Tipps für berufserfahrene Fach- und Führungskräfte, dann lautet das Ergebnis weitgehend »Fehlanzeige«. Nur wenige Ratgeber streifen ihre Situation. „Dabei ist die Ausgangslage von berufserfahrenen Stellensuchern und »Newcomern« sehr verschieden“, betont Prof. Dr. Karl Müller-Siebers, Präsident der Fachhochschule für die Wirtschaft (FH) Hannover. Einem frischgebackenen Betriebswirt stehen noch fast alle Wege offen. Er kann

sich bei Klein- und Großunternehmen bewerben. Beim Arbeitgeberverband oder bei einer Gewerkschaft. Als Controllern in der Autoindustrie oder als Verkäufer bei einer Versicherung. „Anders ist dies bei Stellensuchern, die schon 10 oder gar 20 Jahre Joberfahrung haben. Bei ihnen sind die beruflichen Weichen gestellt. Dies schränkt ihr mögliches Arbeitsfeld ein.“ Hinzu kommt: Während auf den Diplomen der frischgebackenen Hochschulabsolventen die Druckerschwärze oft noch feucht ist, sind die Zeugnisse ihrer älteren Kollegen meist schon leicht vergilbt. „Sie sagen wenig über ihre aktuellen Fähigkeiten aus“, stellt

Personalberater Frank Adensam, Ludwigshafen, nüchtern fest. „Auch weil sie im Verlauf ihres Berufslebens oft in ganz neue Aufgabenfelder hineinwuchsen.“ Aus dem Elektro- wurde ein Vertriebsingenieur, aus dem Küchenmeister ein Hotelchef.

Den Zeitpunkt erkennen

Ein weiterer Unterschied: Für allein stehende Singles, die nach dem Studium den ersten Job suchen, ist es relativ egal, ob ihre Stellensuche sie nach Berlin oder München verschlägt. Anders ist dies bei Berufserfahrenen mit »Kind und Kegel«. Trotzdem müssen auch sie sich oft bundesweit bewerben. „Je spezialisier-

ter und qualifizierter die bisherigen Aufgaben waren, umso seltener sind Jobs vor Ort, die dem Profil entsprechen - speziell in schlechten Zeiten“, betont Adensam.

Aktuell boomt jedoch die Konjunktur - zunehmend auch in der Hotellerie und Gastronomie. Deshalb sollten erfahrene Arbeitnehmer vielleicht gerade jetzt darüber nachdenken, ob der richtige Zeitpunkt gekommen ist, eine neue Stelle zu suchen. Diesen verpassen viele. Ein Grund hierfür ist: Ein Student, der seine Diplomarbeit schreibt, weiß genau „in neun Monaten habe ich mein Diplom. Also sollte ich allmählich Bewerbungen machen lassen“. Solch deutliche Signale, dass die Zeit reif für eine Neuorientierung ist, gibt es bei Berufstätigen oft nicht, betont Dr. Kraus, Geschäftsführer der Unternehmensberatung Dr. Kraus & Partner, Bruchsal. „Meist sind die Signale eher schwach.“ Beispiele: Der Chef gibt neue, knifflige Aufgaben an Kollegen; die erhoffte Gehaltserhöhung bleibt aus; die vakante Leitungsposition wird extern besetzt. Fragt man berufserfahrene Arbeitnehmer, die in einer beruflichen Sackgasse stecken, ob diese Entwicklung überraschend kam, dann gestehen viele: „Nein. Eigentlich war es absehbar. Ich wollte es aber nicht wahrhaben.“ Die Hauptursache hierfür laut Adensam: „Wenn Berufserfahrene sich neu orientieren, müssen sie häufig ihre gesamte Lebensplanung überdenken.“ Deshalb verharren sie bei ihrem aktuellen Arbeitgeber bis im Extremfall - die Kündigung - auf ihren Tisch flattert.

Know-how dokumentieren

Ein Problem vieler älterer Stellensucher ist: Sie können ihre Kompetenz nur schwer belegen, weil ihre 15 oder 20 Jahre alten Abschlüsse wenig über ihr aktuelles Können aussagen. „Und Arbeitszeugnisse beschreiben meist nur vage die ausgeübten Tätigkeiten“, betont Prof. Müller-Siebers. Außerdem schenken viele Personalierer ihnen wenig Vertrauen. Schließlich weiß niemand, ob der Bewerber wirklich spitze ist oder ob der alte Arbeitgeber das Zeugnis nur deshalb so positiv formulierte, um sich die Abfindung zu sparen. Hier helfen oft Beschreibungen, welche Probleme der Bewerber bei seinem bisherigen Arbeitgeber löste. „Sind in ihnen kurz und prägnant die Aufgabenstel-



FOTO: ANCHOR

lung, Herausforderungen und Lösungsschritte skizziert, macht dies die Kompetenz deutlich", betont Adensam. Zuweilen hilft auch ein Kompetenz-Check neutraler Dritter.

Solche Checks bieten neben privaten Unternehmen auch einige Arbeitsämter an. Bei ihnen ermitteln Experten mit den Betroffenen deren Stärken und für welche Aufgaben sie sich eignen. Dies wird ihnen in einem Gutachten attestiert, das Stellensucher ihren Bewerbungsunterlagen beilegen können. Es veranlasst Personalleiter oft, sich intensiver mit der Bewerbung zu befassen.

Konkrete Aussagen erwünscht

Bei den Checks wird oft auch die Bewerbungsstrategie der Stellensucher erörtert. Dies ist wichtig, denn oft bewerben sich »alte Hasen« wie Berufsanfänger. Schreiben letztere vielleicht „Mit Interesse las ich Ihre Anzeige“, um anschließend nochmals ihren Lebenslauf zu schildern, wird ihnen dies verziehen.

Anders bei Berufserfahrenen. Von ihnen erwarten die Betriebe konkretere Aussagen, warum sie sich bei ihnen bewerben und warum sie wertvolle Mitarbeiter wären - zum Beispiel, weil sie Erfahrung mit bestimmten Produktionsverfahren haben. Oder weil sie schon mehrere Großprojekte gemanagt haben. Oder weil sie bereits für den Vertrieb komplexer Dienst- und Serviceleistungen verantwortlich waren.

Neuen Arbeitgeber prüfen

Solche Fähigkeiten sollten ältere Wechselwillige bei sich »ermitteln«, um sich gezielt zu bewerben können. Denn dass sie berufserfahrene Experten sind, dies sollte sich auch in ihrem Vorgehen widerspiegeln.

Und keinesfalls sollten sie das erstbeste Stellenangebot annehmen, gemäß der Devise „Hauptsache, ich habe einen neuen Job“, warnt Adensam. Vielmehr ist es gut vorab zu prüfen, wie die Ertragslage des Unternehmens ist, ob es eine Hire-and-fire-Politik praktiziert, wie viel Zeit man Neuen zugesteht, um sich zurechtzufinden.

Außerdem sollte man auf ein Gespräch mit dem künftigen Vorgesetzten bestehen. Sonst ist die Gefahr groß, dass man ein halbes Jahr später erneut eine Stelle sucht - dieses Mal aber nicht freiwillig. ●

»Alte Hasen« aufstellensuche

- Entwerfen Sie für sich eine neue berufliche Perspektive, wenn erste Signale auf eine Gefährdung Ihrer Stelle hinweisen oder Ihnen eine berufliche Sackgasse droht - sei es bei Ihrem momentanen oder einem anderen Unternehmen.
- Analysieren Sie, welche Aufgaben und Probleme Sie bei Ihrer beruflichen Tätigkeit lösten und welche Fähigkeiten Sie dabei zeigten - vielleicht ergibt sich daraus sogar eine neue Perspektive bei Ihrem aktuellen Arbeitgeber.
- Arbeitszeugnisse sagen wenig über die realen Kompetenzen von Menschen aus. Erstellen Sie deshalb ein Kompetenzprofil von sich, das auch Ihre persönlichen Eigenschaften berücksichtigt.
- Verfassen Sie Beschreibungen der Aufgaben, die Sie in Ihrem alten Job lösten, nach folgendem Schema: Was war die Aufgabenstellung? Welche Herausforderungen waren damit verbunden? Welche Maßnahmen wurden ergriffen? Was wurde erreicht? Welche Fähigkeiten habe ich dabei gezeigt?
- Ermitteln Sie, welches Struktur- und Kulturwissen Sie haben, das auch für andere Branchen interessant ist.
- Präsentieren Sie sich neuen Arbeitgebern nicht als Bittsteller, sondern als Problemlöser. Denken Sie daran, dass Sie ihnen etwas Besonderes zu bieten haben - nämlich Erfahrung.
- Reagieren Sie nicht nur auf Stellenanzeigen. Versenden Sie auch Initiativbewerbungen -jedoch erst nachdem Sie ermittelt haben, welches Wissen, welche Erfahrungen in dem Unternehmen gefragt sind.
- Umgehen Sie, wenn möglich, die Personalabteilungen. Richten Sie Ihre Bewerbungen direkt an die Leiter der relevanten Abteilungen. Sie können meist besser einschätzen: Können wir den Bewerber auf Grund seiner speziellen Erfahrung gebrauchen?
- Sagen Sie nicht sofort »Ja« zum ersten Stellenangebot. Prüfen Sie vorab: Wie ist die Ertragslage des Unternehmens? Praktiziert es eine Hire-and-fire-Politik? Wie viel Zeit wird mir zugestanden, um mich zurechtzufinden?