

## AUTHENTISCH BEWERBEN – ÜBERZEUGEND PRÄSENTIEREN

Teil I:

### "Wie Sie Stellenanzeigen RICHTIG lesen, analysieren und auswählen"

© 2005-2006 [Werner Hammerl](http://www.bewerbungsberatung.at) – [www.bewerbungsberatung.at](http://www.bewerbungsberatung.at)

(Weiterverbreitung nur unter vollständiger Angabe der Quelle)

#### Wofür steht "Authentisch Bewerben" überhaupt ?

"Wie kann ich Personalisten davon überzeugen, dass ich für die ausgeschriebene Stelle der/die Richtige bin ???"

Sicher haben Sie sich diese Frage (sinngemäß) im Zuge Ihrer Arbeitssuche auch schon gestellt. Finden Sie also im Folgenden Tipps und Anregungen für **Ihre** authentische Bewerbung, mit der Sie dieses Problem ein für alle mal für sich lösen.

Die **Grundaussage von "Authentisch Bewerben"** kann man folgendermaßen zusammenfassen:

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 "rüber-bringen". 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.

#### Eine gute Inserat-Auswahl ist bereits der halbe Bewerbungserfolg

Wie gehen Sie vor, wenn Sie Stellenausschreibungen (zB in Zeitungen) 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 (v.a. "denglisch") 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. 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"

Beobachten wir doch einmal einen Personalisten, der ein 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 auszuschreibende 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 (übrigens auch für die nachfolgende Gestaltung Ihrer jeweiligen Bewerbungsunterlagen – s.u.).

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 100%ig übereinstimmenden Bewerbern!**

Die Frage, die sich nun daraus ergibt, lautet also:

"Wie viele/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 ca. 60-70% 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 Definitionen wie "... setzen wir voraus", "... sind unabdingbar" u.ä.) ein entsprechendes Angebot machen können, wohingegen die weniger entscheidenden "**Kann-Kriterien**" (erkennbar an Beschreibungen wie "... sind im Idealfall vorhanden", "... sind wünschenswert/von Vorteil" u.ä.) in ihrer Bedeutung für den Bewerbungserfolg nicht überschätzt werden sollten.

Mit der Auswahl der für Sie geeigneten Stellenausschreibungen ist zwar bereits ein wichtiger Schritt gesetzt; der entscheidende Arbeitsgang steht aber erst noch bevor ...

Lesen Sie im nächsten Teil von "AUTHENTISCH BEWERBEN – ÜBERZEUGEND PRÄSENTIEREN" wie Sie Anforderungen, denen Sie nicht (zur Gänze) entsprechen, dennoch erfolgreich bewältigen und wie Sie den Text Ihres Bewerbungsschreibens **überzeugend** auf das ausgewählte Inserat abstimmen.

Soviel zur Theorie – und nun zur Umsetzung in Ihre Bewerbungspraxis !!!

Wenn Sie dabei mit Ihrer Bewerbung GLEICH AUF NUMMER SICHER GEHEN wollen, nehmen Sie am besten Kontakt mit den Bewerbungs-Profis der **BEWERBUNGSBERATUNG.AT** auf:

Web: [www.bewerbungsberatung.at](http://www.bewerbungsberatung.at)

eMail: [info@bewerbungsberatung.at](mailto:info@bewerbungsberatung.at)

Telefon: 0688 / 811 68 60

Fax: 0820 / 555 858 167



**Mitglieder der Generation45+** erhalten übrigens **Sonder-Konditionen** !

Nähere Informationen dazu auf:  
oder direkt bei Hrn. Roman VALENT:

Web: [www.generation45plus.at](http://www.generation45plus.at)  
eMail: [roman.valent@chello.at](mailto:roman.valent@chello.at)