

Newsletter Nr. 20

April 2011



Herzlich willkommen!

Zum Beginn des Sommersemesters steht wie jedes Jahr der Newsletter im Zeichen der Jobmessen. Bereits im letzten Newsletter wurde auf die Veranstaltungen des VDI (www.ingenieurkarriere.de) hingewiesen. In diesem Newsletter gibt es noch Informationen zur konaktiva Darmstadt, die Anfang Mai für drei Tage stattfindet und zur Talents - Die Jobmesse in München. Sie findet zwar erst im August statt, doch bereits jetzt läuft die Bewerbungsphase für die Einzelgespräche. Natürlich finden Sie auch alle Termine, bei denen ich selbst mit meiner Karriereberatung auf Jobmessen vertreten bin. Redaktionell wird dieser Newsletter mit einem Artikel zum Thema begleitet.

Ihre Angela Resch

Wie findet der Topf den passenden Deckel und der Deckel den passenden Topf?

Unternehmen suchen den passenden Bewerber und Bewerber suchen Unternehmen, in denen sie sich wohlfühlen.

1. Unternehmenstopf sucht Bewerberdeckel

Unternehmen schalten aufwendige Stellenanzeigen, sind aktiv bei Facebook und anderen sozialen Netzwerken, besuchen Jobmessen, veranstalten Firmenbesichtigungen und Workshops, teilweise an sehr exklusiven Orten und setzen bei der Auswahl auf aufwendige Auswahlverfahren, wie zum Beispiel Assessmentcenter.

Warum eigentlich? Steht denn nicht bereits im Lebenslauf, was ein Kandidat gelernt und an Erfahrungen gesammelt hat? Würde nicht ein Telefoninterview zur Bestätigung der Fakten reichen? Den Unternehmen reicht das nicht, denn neben Fachwissen und praktischer Erfahrung suchen Unternehmen Persönlichkeiten. Doch damit nicht genug, denn damit die Zusammenarbeit im Team später klappt, muss die Persönlichkeit auch noch zum Unternehmen passen. Unternehmen und Ihre Unternehmenskultur sind so unterschiedlich, wie Bewerber und ihre Persönlichkeit. Deshalb ist die

Personalauswahl für die Unternehmen und die Unternehmenswahl für den Bewerber oft so kompliziert und mühselig.

Die Persönlichkeit des Bewerbers lässt sich für das Unternehmen also schwerlich aus dem Lebenslauf herauslesen. Natürlich kann durch Engagement, Auslands- oder Praxiserfahrung, aber auch durch private Interessen ein Rückschluss auf die Persönlichkeit gewagt werden. Doch ist das ein Interpretationsversuch, der auf eher wackeligen Füßen steht. Deshalb suchen die Unternehmen frühzeitig den Kontakt zu möglichen Kandidaten. Hier bieten für interessierte Bewerber organisierte Firmenbesichtigungen oder Workshops eine gute Möglichkeit. Es soll eine möglichst ungezwungene und lockere Atmosphäre entstehen, die es ermöglicht, einen möglichen Kandidaten kennen zu lernen, wenn er sich zwanglos und authentisch gibt.

Mit einem konkreteren Fokus gehen die Unternehmen auf Jobmessen. Hier wird schon gezielt das

Signal „Wir suchen Personal“ ausgesendet. Und der Bewerber tritt mit einer konkreten Erwartung „Ich suche einen Job“ an das Unternehmen heran. Präsentationen, Produktbeispiele, Werbegeschenke und immer öfter auch eine Kaffeebar auf dem Messestand sollen auch hier eine offene und lockere Atmosphäre entstehen lassen. Der Bewerber soll sich wohlfühlen, denn das Unternehmen möchte den authentischen Bewerber kennenlernen, um schon hier einen ersten Eindruck zu bekommen. Dieser erste Eindruck kann entscheidend sein. Gibt ein Bewerber seine Bewerbung nach dem Gespräch ab, wird diese fast immer mit einer Gesprächsnote versehen. Inhalt ist ganz klar: der erste Eindruck. „Sympathisch“ könnte da zum Beispiel vermerkt werden. Doch was heißt „sympathisch“ in diesem Fall? Naheliegender ist „Der Bewerber könnte in unser Unternehmen passen“.

2. Bewerberdeckel sucht Unternehmenstopf?

Wenn ich mich als Bewerber auf einer Jobmesse den Unternehmen vorstelle, möchte ich zwei Dinge erreichen. Zu meinen einen „sympathischen“ Eindruck hinterlassen und zum anderen Informationen über das Unternehmen bekommen, die mir bei meiner Bewerbung weiterhelfen. „Was bietet mir das Unternehmen? Könnte ich mich dort wohlfühlen? Sind die Aufgaben spannend? Habe ich die Möglichkeit mich zu entwickeln? Kurz ist mir das Unternehmen „sympathisch“?“

Um herauszufinden, ob ein Unternehmen sympathisch ist, muss ich als Bewerber Fragen stellen. Sie sind mein essentielles Werkzeug für die Jobmesse. Die Fragen sollten tiefer gehen als „Haben Sie einen Job?“.

Um fundierte Fragen stellen zu können, muss ich mich im Vorfeld mit dem Unternehmen beschäftigen. Messekataloge in Print- oder Onlineversion dienen als erstes Hilfsmittel. Neben der Unternehmenswebseite hilft das Googeln nach Neuigkeiten und Fachartikeln rund um das Unternehmen, um Licht in die Unternehmensstruktur und -kultur sowie Marktpräsenz und Zukunftsperspektiven zu werfen. Besonders die Unternehmenskultur in den Berei-

Inhalt

Im Brennpunkt:

Wie findet der Topf den passenden Deckel und der Deckel den passenden Topf?

Jobmessen:

Talents - Die Jobmesse 2011 (www.talents.de)
konaktiva 2011 (www.konaktiva.de)

Buchbesprechung:

Die Menschenerkennung - Wie man passende Bewerber findet und Fehlbesetzungen vermeidet

Seminare und Karriereberatung mit Angela Resch:
www.career-vision.eu/termine.htm

Bewerbungsberatung und Lebenslaufcheck unter
www.career-vision.eu/karriere-check.htm

chen der Weiterbildung und Karriereperspektiven sowie zum Beispiel Punkten wie flexiblen Arbeitszeiten und -orten, familienfreundliche Programme etc. bieten ein interessantes Fragespektrum für die Jobmesse. Kurz unter dem Begriffen Personalentwicklung und Work-Life-Balance zusammengefasst, liegen die Antworten auf die Fragen „Fühle ich mich in dem Unternehmen wohl?“, „Passt das Unternehmen zu mir?“. Gerade die zwanglose Atmosphäre einer Jobmesse, bei der die Informationsbeschaffung im Vordergrund steht, ist für Bewerber geeignet, um gerade auch kritische Fragen zu stellen. Ob Kitaplätze angeboten werden und ob es ein Angebot an Mutter-Kind Büros gibt, ob auch Führungskräfte in Teilzeit arbeiten können oder ein Home-Office möglich ist, lässt sich viel besser auf der Jobmesse, als im Vorstellungsgespräch erfragen. Zumal ich als Bewerber damit schon im vornherein die Spreu vom Weizen trennen kann. Denn was nützt mir eine Bewerbung an ein Unternehmen, in dem ich mich nicht nach meinen Vorstellungen entwickeln kann? Wenn ich später noch promovieren oder meinen Master machen möchte, benötige ich die Möglichkeit auf einem Arbeitszeitkonto, Zeit anzusparen, die ich später ohne Gehaltseinbußen abfeiern kann.

Der Arbeitsmarkt für Akademiker ist im Moment und so wie es aussieht auch in nächster Zeit sehr gut. Deshalb kann und sollte ich als Bewerber die Mühe nicht scheuen mir ein wirklich „sympathisches“ Unternehmen zu suchen.

Einem Unternehmen, das ich „sympathisch“ finde, möchte ich mich aber auch als ein „sympathischer“ Bewerber vorstellen. Wie schaffe ich das? Zwei Komponenten sind hier wichtig. Zum einen muss ich meine Fähigkeiten kennen. „Was zeichnet mich aus?“ Hier geht es aber nicht nur um Fachkenntnisse und praktische Erfahrungen, die ich gesammelt habe, sondern darum, was meine Persönlichkeit auszeichnet. Es geht also um die Soft Skills, die Unternehmen in Stellenanzeigen mit den vielen kleinen Worten, wie motiviert, lernbereit, belastbar, teamfähig, kontakt- und kommunikationsfähig, kreativ und so weiter, umschreiben.

Diese Schlagworte dienen mir auch als gute Stütze, wenn ich meine Persönlichkeit darstellen möchte. Ich kann sie gut an einem Erzählfaden aus Fachkenntnissen und Beispielen aus meiner praktischen Erfahrung aufreihen. Ich untermauere diesen Faden also mit den Schlagworten meiner Persönlichkeit. Wichtig ist also, dass ein Schlagwort wie teamfähig oder kreativ nicht alleine steht, sondern sich in ein Beispiel einfügt wird. Es ist dabei auch wichtig die eigenen Erfahrungen mit positiven Worten zu umschreiben.

Das ist kaum mal eben aus dem Ärmel geschüttelt. Es will und sollte geübt werden. Denn die Sicher-

heit in der Darstellung der eigenen Person strahlt eine ganz natürliche und authentische Sicht auf die eigene Persönlichkeit aus. Beachtet werden sollte, dass Unternehmen, gerade beim Berufseinsteiger nicht unbedingt jemanden wollen, der schon perfekt ist. Eine realistische Einschätzung auf das bis jetzt Erreichte und eine Reflexion auf die Dinge, die noch erreicht werden möchten, wird erwartet. „Ich will lernen und mich entwickeln“ ist hier ein gutes Motto.

Generell kann gesagt werden, dass der Blick auf das halb volle Glas, anstatt auf das halb leere Glas bei der Präsentation ungemein helfen kann. Ein Studienwechsel, eine längere Arbeitsplatzsuche sollte nicht als Makel, sondern als eine zum Leben dazugehörige Erfahrung gelten. „Was war positiv an dieser Phase? Was habe ich für mich gelernt?“ Niemand wird perfekt geboren, sondern lernt mit den Jahren. Eine Persönlichkeit hat die ihr ganz eigenen Erfahrungen gemacht und daraus gelernt. Als Bewerber möchte ich ein Unternehmen finden, welches meine Erfahrungen wünscht und braucht und mir eine Perspektive bietet, meine persönlichen Erfahrungen sinnvoll zu ergänzen.

Das Gespräch auf der Jobmesse dient als erster Baustein, ob eine Win-Win Situation für beide entstehen kann. Als Bewerber kann ich Sie nur ermuntern, das Angebot der vielen Job- und Fachmessen zu nutzen, um in kurzer Zeit, aber doch auf sehr persönliche Art und Weise einen passenden Topf zu finden.

Ihre Angela Resch



TALENTS - Die Jobmesse, 24. und 25. August 2011
TOP UNTERNEHMEN | KONKRETE JOBS | VORTERMINIERTE EINZELGESPRÄCHE | Jetzt online anmelden auf talents.de

konaktiva in Darmstadt 10. - 12. Mai 2011



213 Unternehmen warten auf Dich, sei einer von 14.000 Besuchern der diesjährigen Unternehmenskontaktmesse konaktiva im darmstadtium

Die konaktiva in Darmstadt ist mit ihrer 23-jährigen Messeerfahrung eine der ältesten und **mit über 200 ausstellenden Unternehmen** eine der größten studentisch organisierten Unternehmenskontaktmessen Deutschlands. Auch 2011 findet vom **10. bis 12. Mai** die konaktiva wieder unter dem Motto „Studenten treffen Unternehmen“ im Wissenschafts- und Kongresszentrum darmstadtium in der Wissenschaftsstadt Darmstadt statt.

Dort bietet die konaktiva den Studenten eine kostenlose Plattform, um erste persönliche Kontakte mit renommierten nationalen und internationalen Unternehmen zu knüpfen. Betriebsinterne Abschlussarbeiten, Praktika oder der Berufseinstieg können dort vermittelt werden. Zudem umfasst das Angebot auf der Messe zahlreiche und vielfältige Veranstaltungen. Die Studenten können zwischen verschiedenen Unternehmenspräsentationen und Vorträgen rund um das Thema „Bewerbung“, ruhigen Einzelgesprächen mit Personalverantwortlichen oder den Unternehmenskontests (Podiumsdiskussionen) wählen, um erste Erfahrungen sowie Eindrücke zu sammeln oder um sich ihren Wunschunternehmen präsentieren zu können.

Auch die Kooperationspartner der konaktiva halten für dieses Jahr wieder ein attraktives Angebot (Bewerbungsmappencheck, Bewerbungsfotos u. a.) bereit.

Eine extra eingerichtete „Studi-Lounge“ bietet den Besuchern fernab vom Messetrubel eine Gelegenheit zur Entspannung. Hier kann man sich bei kostenlosen Getränken in Ruhe über Erfahrungen und neu gewonnene Informationen austauschen.

Nähere Informationen zur Messe findest Du unter www.konaktiva.de.

Übrigens: **Die Anmeldephase für die Einzelgespräche läuft vom 1. bis 17. April 2011.** Mehr Infos unter www.konaktiva.tu-darmstadt.de/studenten/einzelgespraeche.php.

Um euch optimal auf die Messe vorzubereiten, findet vom 15. bis 21. April 2011 wieder das beliebte summer warm up statt. Interessante Vorträge, interaktive Workshops, persönliche Beratungen und jede Menge Trainings rund um das Thema Bewerbung und Berufseinstieg werden Dir hierbei kostenlos von Profis zur Verfügung gestellt.

Melde Dich jetzt an unter <http://www.konaktiva.tu-darmstadt.de/warmup>.

Die Menschenerkenner

Und wieder ist es passiert. Im Flurfunk ist es Thema Nummer eins, die Personalabteilung erfährt es zuletzt: Fehlbesetzung. Trotz ausgeklügelter Auswahlverfahren, Tests und Einzelgespräche hält der Neuzugang nicht das, was man sich erhofft hat.

Die Menschenerkenner – für die sich viele Personaler halten – haben wieder einmal versagt. Der Executive Search Ronald May legt in seinem neuen Buch den Finger in die Wunde und illustriert, wie unreflektiert und dilettantisch Personalauswahl betrieben wird und zeigt, wie man es besser machen kann.

Unternehmen, die erfolgreich sein wollen, sind auf fähige Mitarbeiter angewiesen. Ganz gleich ob Führungskraft, Manager oder Spezialist – Fehlbesetzungen kosten Zeit und Geld.

Warum erwischen aber Unternehmen trotz komplexer Auswahlverfahren immer wieder die Falschen? Mit welchen Strategien lassen sich Fehlbesetzungen vermeiden? Ronald May, langjähriger Experte im Executive Search, gibt darauf in seinem neuen Buch die Antworten. Eine erhellende Lektüre, die nicht nur Entscheidern und Personalern neue Wege bei der Personalauswahl zeigt, sondern auch Kandidaten auf dem Weg zum nächsten Karriereschritt völlig neue Einsichten vermittelt.



Ronald May
Die Menschenerkenner
BusinessVillage Verlag 2011
ISBN: 9783869801100 , Euro 24.80

Karriereberatung auf Jobmessen mit Angela Resch

Nutzen Sie die Gelegenheit zur Karriereberatung und Bewerbungsscheck mit Angela Resch. Auf folgenden Jobmessen ist sie im 1. Halbjahr 2011 vertreten:

- **14. April 2011:**
meet@fh-hannover
Infos zur Messe: www.iqb.de
 - **11. Mai 2011:**
meet@ostfalia, Campus Wolfenbüttel
Infos zur Messe: www.iqb.de
 - **31. Mai 2011:**
meet@uni-kassel
Infos zur Messe: www.iqb.de
 - **07. Juni 2011:**
JobCon Engineering, Duisburg
Infos zur Messe: www.iqb.de
 - **24. - 25. August 2011:**
Talents - Die Jobmesse, München
Infos zur Messe: www.talents.de
 - **31. August 2011:**
VDI nachrichten Recruiting Tag,
Kiel, Infos zur Messe:
www.ingenieurkarriere.de
 - Weitere Veranstaltungstermine:
www.career-vision.eu
- Die Beratung auf der Messe ist gratis.**
Termine können vorab vereinbart werden.
E-Mail: angela.resch@career-vision.eu