



Illustration: raute

# Wanted: Traumjob

Der Traumjob ist nicht immer leicht zu finden und die Suche danach kann ein steiniger Weg sein. Wie Sie die größten Steine aus dem Weg räumen, verrät der Personal- und Recruiting-Experte Joachim Kehr

GASTBEITRAG VON JOACHIM KEHR

Die Arbeitswelt verändert sich aktuell sehr dynamisch. Die Gründe sind schnell gefunden: Digitalisierung, Globalisierung, demografische Entwicklung. Viele Menschen suchen in dieser Phase auf dem Arbeitsmarkt daher nach Sicherheit und einer verlässlichen Orientierung – vor allem natürlich auch in dem Unternehmen, in dem sie arbeiten oder künftig arbeiten möchten. Die Frage, wie es mit dem eigenen Arbeitsleben und einem persönlich weitergeht, beschäftigt junge Menschen ebenso wie berufserfahrene Mitarbeiter eigentlich jeglicher Branche. Dabei nehmen die meisten Menschen ihre eigene berufliche Entwicklung aktiv und mit viel eigener Initiative selbst in die Hand. Immerhin wechseln fast dreißig Prozent der Fachkräfte ihren Job durchschnittlich nach zwei Jahren – und zwar nicht allein, weil sie müssen, sondern weil sie wollen. Vieles spricht bei einer Neuorientierung dafür, dass es für Berufstätige zunächst einmal anders werden muss, damit es besser wird. Für diese, aber auch für Uni-Absolventen und Berufseinsteiger, ist es daher umso wichtiger, bei der Suche gut hinzuschauen, was der neue Job an Aufgaben und Rahmenbedingungen bietet. 6 Tipps, worauf Sie bei der Suche nach Ihrem Traumjob achten sollten.

## 1 Auf das passende Angebot kommt es an

Egal ob Schüler, Student oder Berufstätiger mit Erfahrung – aktuell bieten sich in den meisten Branchen vielfältige Chancen. Aufgrund der vielen offenen Stellen sind eher die Suchenden im Vorteil – ein guter Markt für Bewerber also.

Wichtig ist es für jeden, der sich hier umschaut, genau zu erkennen, wo die

eigenen Fähigkeiten und Stärken liegen und wofür man sich begeistern kann. Denn hohe Leistungsanforderungen gibt es in jedem Berufsbild. Empfehlenswert ist daher die Eigeninitiative dort, wo die vakante Position tatsächlich auf Sie ganz persönlich passt. Auch wenn es heute technisch leicht möglich ist, bringen Massenbewerbungen meistens nichts. Aufgrund vieler Absagen entsteht dabei nur Frustration. Dies lässt sich mit zielgerichteter Bewerbung auf Profile, die sehr genau auf Sie und Ihre Person passen, vermeiden. Weniger ist also in diesem Fall meistens mehr.

## 2 Nichts geht ohne fachliche UND soziale Kompetenz

Nach wie vor werden von Arbeitgebern fachliche Kompetenzen als selbstverständlich vorausgesetzt. Im eigenen Berufsbild müssen Sie also selbstverständlich stets „auf der Höhe der Zeit“ sein. Andere, sogenannte Soft Skills, sollten Sie jedoch nicht aus den Augen verlieren: Persönlichkeits-, Methoden- und Sozialkompetenz gewinnen immer stärker an Bedeutung. Viele Stellenausschreibungen enthalten ausführliche Hinweise, was das suchende Unternehmen von künftigen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen konkret erwartet. Lesen Sie diese Anforderungen besonders aufmerksam, denn hieraus lässt sich ableiten, ob Sie als Bewerber menschlich und kulturell zur Aufgabe und zum Unternehmen passen. Denn wenn es passt, partizipieren beide Seiten: Als Mitarbeiter sind Sie zufrieden und für zufriedene Mitarbeiter ein Leichtes, Kunden für die Produkte und Leistungen des Unternehmens zu begeistern – und davon profitiert wiederum der Arbeitgeber.

Sowohl bei fachlichen als auch bei sozialen Kompetenzen wird übrigens eine lebenslange Lern- und Entwicklungsfähigkeit erwartet. Gewisse

Grundstrukturen sind zwar in der Persönlichkeit jedes Einzelnen angelegt. Neben der Aktualisierung von Fachwissen stellen Recruiting-Experten wie die GenoPersonalConsult jedoch im Rahmen von Führungskräfteaudits auch zum Teil beachtliche Verbesserungspotenziale in der per-

und einem wertschätzenden Umgang miteinander zu tun hat. Mit anderen Worten: Eine gute Unternehmenskultur sorgt für Erfolge des Einzelnen und des Unternehmens.

Ein gutes Beispiel bieten hierfür die Volksbanken Raiffeisenbanken. Diese ermöglichen den eigenen Angestellten

„  
Aufgrund der vielen offenen Stellen sind eher die Suchenden im Vorteil – ein guter Markt für Bewerber also.“



Joachim Kehr  
Geschäftsführer der GenoPersonalConsult

sönlichen, sozialen und methodischen Kompetenz fest. Ein Grundsatz für Sie sollte daher lauten: „Jeder Mensch kann sich ändern – innerhalb der eigenen Grenzen“. Dies gilt übrigens für sämtliche Lebensphasen, also sowohl für jüngere als auch für ältere Menschen.

## 3 Ein guter Chef ist durch nichts zu ersetzen

Der unter Personal-Experten häufig verwendete Spruch „Mitarbeiter kommen wegen der Aufgabe und gehen wegen des Chefs“ zeigt, dass der berufliche Erfolg des Einzelnen und damit verbunden der des gesamten Unternehmens, stets viel mit guter Führung

durch ihre genossenschaftlichen Grundwerte der Selbsthilfe und Selbstverantwortung einen sehr guten Rahmen, um Eigenverantwortung und Selbstverwirklichung zu ermöglichen. Der Teamgedanke und die Möglichkeit, aktiv mitzuwirken, werden von vielen Menschen gesucht. Statt Gewinnmaximierung steht bei den Genossenschaftsbanken von jeher und auch aufgrund ihrer Rechtsform der eG die Förderung der Mitglieder im Vordergrund. Als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin für diese Ziele sensibel und offen zu sein oder in diesem Sinne konkrete Maßnahmen umzusetzen, erhöht die Attraktivität dieser Unternehmen für Sie als Bewerber deutlich. Dass Sie dort gute Chefs

finden, wo eine gute Unternehmenskultur herrscht, ist also wahrscheinlicher als anderswo.

## 4 Internetportale und -foren bieten gute Einblicke

Doch wie genau kann man diese Unternehmen finden? Als Bewerber ist Online natürlich die bequemste Methode: Mehr als drei Viertel der Job-Suchenden nutzt entsprechende Möglichkeiten im Internet. Probieren Sie doch bei Ihrer Online-Suche auch einmal Nischenjobbörsen aus. Diese fokussieren sich auf ganz bestimmte Branchen oder auch Regionen. Hier können Sie meist bessere Ergebnisse erzielen als in großen (Online-)„Gemischtwarenläden“. So bietet zum Beispiel das Job-Portal vr-karriere.de als Stellenbörse der genossenschaftlichen FinanzGruppe mehr als 150 neue Jobs pro Monat.

Wenn Ihr Interesse geweckt ist, sollten Sie auf der jeweiligen Unternehmenswebseite weitere Informationen einholen. Achten Sie dabei auch auf authentische Aussagen zur Unternehmenskultur, zum Produkt- bzw. Dienstleistungsspektrum sowie zu den Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung.

Businessnetzwerke, Xing und LinkedIn vor allem, aber auch Facebook bieten die Möglichkeit, eine gute Vorauswahl von Unternehmen zu treffen, die Ihre Kriterien erfüllen.

Kennen Sie auch Arbeitgeberbewertungsportale wie Kununu und Glassdoor? Auch hier gibt es gute Informationen und einen ersten Überblick, wie Andere das Unternehmen bewerten, das Sie für eine Bewerbung im Auge haben.

## 5 Der persönliche Austausch (online und offline) ist nicht zu unterschätzen

Spannend sind hier auch Interessensgruppen beziehungsweise Foren, zum

Beispiel Alumni-Gruppen von Universitäten und Hochschulen. Ein weiteres Beispiel für alle, die sich für die Finanzwelt interessieren, ist auch die Xing-Gruppe „Genossenschaftliche FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken“. Ein attraktives Umfeld, um offene Stellen zu finden und auch, um erste persönliche Kontakte zu knüpfen. Denn: Gerade die Volksbanken Raiffeisenbanken legen viel Wert auf ein gutes Netzwerk mit spannenden Kandidaten, denen sie auch bei zukünftigem Personalbedarf individuelle Angebote unterbreiten können. Und so ist es nicht verwunderlich, dass viele Genossenschaftsbanken auch das Format „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ nutzen. Wenn Sie also jemanden kennen, der in einem Unternehmen arbeitet, das für Sie interessant ist – einfach direkt Kontakt aufnehmen und darüber reden. Wenn auch nicht sofort, so könnte es sich auf langfristige Sicht lohnen.

## 6 Gute Recruiter in guten Unternehmen behandeln Bewerber wertschätzend

Aufmerksame Personaler wissen: Bewerber schätzen persönliche Kommunikation und Verbindlichkeit. Und so handeln sie auch. Denn standardisierte Eingangsbestätigungen, Zwischenbescheide oder gar automatische Absagen aus einem Bewerbermanagement-System geben Ihnen den Eindruck, nur ein Objekt automatisierter Vorgänge zu sein – ähnlich dem Paketversand beim Onlinehändler. Gute Recruiter handeln unkompliziert, aber verbindlich, geben zeitnahe Informationen zum Stand Ihrer Bewerbung und ein persönlicher Ansprechpartner vermittelt Ihnen die Wertschätzung, die sie als Bewerber auch verdienen. Und wenn der Bewerbungsprozess bereits auf diese Weise erfolgt, so ist das auch ein Hinweis darauf, wie das Unternehmen insgesamt handelt und mit seiner Belegschaft umgeht.