

# So lesen Sie eine Stellenanzeige

*Bewerben oder nicht: Passt das Anforderungsprofil mit der eigenen Qualifikation zusammen?*

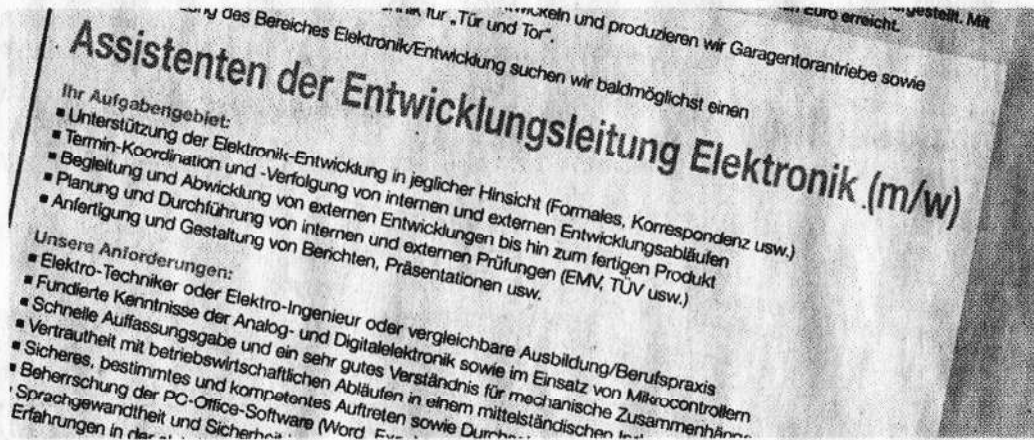
VON JOACHIM RÖSEL

■ **Bielefeld.** Entsprechend der Anforderungen der zu besetzenden Position wählt das Unternehmen die geeignete Personalwerbemaßnahme. Eine Stellenanzeige ist ein häufiger Weg, um die Suche zu beginnen.

Ob die Stellenanzeige erfolgreich für das Unternehmen ist, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Die wichtigsten sind die Auswahl des Mediums, die Anzeigengröße, das Erscheinungsdatum, die textliche Darstellung und die graphische Gestaltung, die letztlich den Aufmerksamkeitsgrad beim Leser erhöht.

Unternehmen oder professionelle Anzeigengestalter kennen natürlich die klassische Aufteilung, die man üblicherweise bei solch einer Anzeige wählt. Sie beginnt in der Regel mit einer Kurzbeschreibung des suchenden Unternehmens, gefolgt von der so genannt Headline, die Positionsbezeichnung, als nächstes der Beschreibung der Inhalte der Position (Aufgabenstellung), dann folgt das Anforderungsprofil und schließlich, wenn die Anzeige professionell gestaltet ist, eine werbende Botschaft, die dem Leser eine zusätzliche Anregung für aktives Handeln geben soll.

Wie sollte nun der Stellensuchende die Anzeige lesen, denn mit einer richtigen oder falschen



**Richtig bewerben:** Eine gute Anzeige sagt das Wesentliche über Aufgaben und Anforderungen.

Deutung wird vielleicht der erste Schritt zum erfolgreichen Bewerbungsvorgang getan. Unternehmen, die mit ihrem Namen inserieren, sind natürlich leicht zu identifizieren. Der Suchende kann sich aufgrund des gegebenen Textes, seiner eigenen Anschauung oder durch verschiedene Medien über das Unternehmen informieren.

Hiermit beginnt schon ein wichtiger Schritt zum Erfolg: Denn wenn man die Gegebenheiten im suchenden Unternehmen mit seinen eigenen Vorstellungen von einem „guten“ Arbeitgeber in Übereinstimmung bringen kann, kann man sich auch positiv auf die Bewerbungsaktion einstellen. Spätestens wenn es zu einem Vorstellungsgespräch kommt, wird es wichtig, Einzelheiten über das Unter-

nehmen zu kennen. Jeder Gesprächsteilnehmer aus dem Unternehmen fühlt sich bestätigt, wenn der Bewerber die wichtigsten Eckdaten bereits kennt.

Zu prüfen ist, ob die gesuchte Position den eigenen Vorstellungen bzw. den Fähigkeiten und Möglichkeiten entspricht. Es ist gut zu überlegen, wenn man bisher als Verkäufer tätig war, sich auf eine Position „Verkaufsleiter“ bewerben sollte. Es mag gute Gründe dafür geben, dass eine Aufstiegsposition nun im Rahmen der Positionssuche sehr wohl richtig ist, aber bedacht werden sollte, dass Unternehmen in der Regel Mitarbeiter suchen, die ähnliche Aufgaben bereits erfolgreich ausgeführt haben, denn man scheut ein erkennbares Risiko.

Also, wer eine Aufstiegsposi-

tion sucht und nach einer besser bezahlte Position Ausschau hält, muss dafür gute Gründe bereits in dem Bewerbungsanschreiben nennen, damit die Leser den Vorstellungen folgen können.

Dann sind die beschriebenen Aufgaben genau zu analysieren. Allzu häufig deuten Bewerber Angaben über Art und Umfang der Tätigkeit falsch oder nehmen sie nicht richtig wahr. Auch wenn in der Anzeige nur Stichworte bezüglich der Aufgabe genannt worden sind, muss der interessierte Leser sehr genau sein eigenes Erfahrungsprofil mit dem ausgeschriebenen Text vergleichen. Die Unternehmen sind derzeit Zeit äußerst kritisch, da – wie bekannt – sich auf fast alle Positionen Bewerber in großer Zahl melden.

Als nächstes sind die beschrie-

benen Anforderungen zu prüfen, zum Beispiel ein Studium. Wer dann kein Diplom vorweisen kann, hat damit möglicherweise schon einen Minuspunkt gesetzt. Es sei denn, man ist überzeugt, und dies muss man dann auch in der Bewerbung explizit darstellen, dass man trotzdem den Anforderungen gerecht werden kann.

Passen die Profile der Anzeige mit dem eigenen beruflichen Qualifikationsprofil überein, ist sicher die Chance für eine erfolgreiche Bewerbung gegeben. Weiter sind die Angaben über Alter, besondere Kenntnisse wie Sprachen oder Reisebereitschaft u.ä. sehr genau mit den eigenen Vorstellungen oder Fakten abzugleichen. Und schließlich werden manchmal Angaben zur Kündigungsfrist und zum Einkommen gefordert. Auch hier sollte der Bewerber darauf eingehen, denn manches Unternehmen bearbeitet die noch so schön aufgemachte Bewerbung nicht weiter, wenn nicht von vornherein klar ist, ob das gewünschte Einkommen in die vom Unternehmen vorgegebene Bandbreite passt.

Es gibt immer wieder Bewerber, die glauben, wenn sie sich bei der Einkommensfrage zurückhalten, eine Verhandlungschance im Unternehmen zu haben. Dies kann durchaus sein, aber in der Regel ist es das nicht.

*Dipl. Ing. Joachim Rösel ist Personalberater in Bielefeld*