



Wenn der rote Faden fehlt Warum Bewerber scheitern

Datum: 09.07.2012
 Autor(en): Karen Funk
 URL: <http://www.computerwoche.de/2516582>

Wer in seiner Bewerbung nur auf Fakten und allgemeine Lebenslaufdaten setzt, kommt häufig nicht über das Vorstellungsgespräch hinaus.

Martin P. hatte alles richtig gemacht: Studium der internationalen Betriebswirtschaftslehre mit erfolgreichem Auslandssemester und passendem Praktikum während des Auslandsaufenthaltes. Auch in Deutschland hat er einige Praktika absolviert. Als er sich aber für seinen ersten Job bewarb, ließ der der erhoffte, adäquate Berufseinstieg zunächst auf sich warten.

Seine Zielrichtung war ganz klar: Er wollte als Human-Resources-Referent starten und bewarb sich folgerichtig auf meist operativ ausgerichtete Einstiegspositionen für Absolventen. Da er nicht umziehen und auch nicht viel reisen wollte, bewarb er sich bei mittelständischen und Großunternehmen.

Erstaunt wandte er nach sechs Monaten Suchdauer an die Karriere- und Bewerbungsberatung **Bewerber Consult**¹. Birgit Zimmer-Wagner, die seit über zehn Jahren die Beratungsagentur mit ihrem Mann leitet, berichtet, Martin P. habe zwar **Vorstellungsgespräche**² bekommen, aber keiner habe ihn einstellen wollen. Sein Kommentar: "Das kann ich nicht nachvollziehen."

Roter Faden - fachlich und persönlich

Bei genauerer Analyse seiner Bewerbdokumentation und seiner sehr offenen, kommunikativen Persönlichkeit, trat das Problem laut Zimmer-Wagner deutlich zu Tage: er hatte im Ausland in der Beratung gearbeitet, mit regelmäßigem Kundenkontakt. Und das sehr erfolgreich. Seine Masterarbeit hatte er über strategisches, internationales HR-Management geschrieben.

Da wunderten sich die Arbeitgeber, weshalb er sich für operatives Abarbeiten "allgemeiner Vorgänge, die auch ein Industriekaufmann erledigen kann, überhaupt beworben hat. Traut er sich nichts zu oder will er möglichst wenig arbeiten?", habe es ein Personaler auf Nachfrage zusammengefasst.

Die Bescheidenheitsfalle

Martin P. war in die Bescheidenheitsfalle getappt, der "rote Faden" in der **Bewerbung**³ fehlte, er traute sich weniger zu, als die einstellenden Unternehmen aus seinem Profil heraus lasen.

Die Fakten und allgemeinen Lebenslaufdaten allein hatten nicht gereicht, um den künftigen Arbeitgeber von seiner Eignung für die ausgeschriebene Position zu überzeugen, analysiert die Expertin. Ein durchgehendes Grundmotiv oder ein leitender Gedanke sei daher ein wichtiger Baustein jeder Bewerbung, die es dem Personaler ermögliche, Motivationen zu erkennen. Jeder Bewerber habe individuelle Stärken und Fachkenntnisse, die sein ganz eigenes Bild ausmachen und eine Karriereplanung jenseits der Masse ermöglichen, ist Zimmer-Wagner überzeugt. Anders formuliert: Kann der Bewerber seine Motivation und Eignung für eine Position klar dokumentieren und argumentieren, steht einem stetigen Aufstieg oder kontinuierlicher beruflicher Karriereentwicklung nichts im Wege. Vor allem wenn er selbst weiß, warum er wo hin will.

Es gehe aber nicht nur um die rein fachliche Rolle, den fachlichen roten Faden, sondern auch um persönliche Stärken und Erwartungen des Bewerbers. Gerade die erste Stelle nach dem Studium ist in vielerlei Hinsicht eine Weichenstellung.

Zurück zu Martin P.: Im Einzelcoaching schärfte Zimmer-Wagner sein Profil und erarbeitete mit ihm den roten Faden, das heißt die Gemeinsamkeiten der verschiedenen Stationen, erkennbare Entwicklungslinien, eine klare Leistungsmotivation. Seine Bedenken, dass er "nur noch unterwegs ist" in der **Beratung**⁴, ließen sich zerstreuen, denn als strategisch orientierter Junior-Consultant war das Reisen zweitrangig.

"Sparringpartner" und Feedback

Am Ende der Beratung resümierte Martin P.: "Ich habe diesen roten Faden so selbst nicht erkannt und habe mich innerhalb der Coaching-Gespräche auch persönlich entwickeln und auseinander setzen müssen, hin zu mehr Verantwortungsbereitschaft." Nach drei Monaten erhielt Zimmer-Wagner ein weiteres Feedback: "Der Job entspricht genau dem, was ich mir vorgestellt habe, ich habe vor allem einen adäquaten Karriereanstieg gefunden, was sich auch im Gehalt widerspiegelt."

Die Bewerberberaterin berichtet von einem weiteren ähnlich gelagerten Fall: Eine Managerin, die etliche Stationen in internationalen Unternehmen vorzuweisen hatte, war ratlos, warum ihre Bewerbungen auf Top-Positionen nicht erfolgreich waren. Der rote Faden war vorhanden: Er ergab sich aus den