

# Karriere in der Krise

Von Dr. Jürgen Nebel, Nebel Karriereberatung, Wiesbaden

*Auch in der IT-Branche hat die Wirtschaftskrise ihre Spuren hinterlassen. Kurzarbeit, Stellenabbau, Kündigungen und Insolvenzen gehören zu den täglichen Meldungen der Newsletter. Auf der CeBIT wird man wieder sehen können: Wer ist noch da? Wer ist weg? Das Personalkarussell dreht sich unentwegt. Doch was kann man tun, wenn man seinen Job verloren hat? Was, wenn man trotz Krise einen neuen Job suchen will? Auch in der Krise kann man einen Karriereschritt machen. Entscheidend ist die richtige Strategie zur Selbstvermarktung!*



Dr. Jürgen Nebel ist Karriereberater und Karrierecoach für Führungskräfte ([www.nebelkarriereberatung.de](http://www.nebelkarriereberatung.de))

## Auf die richtige Selbstvermarktung kommt es an

Nur die Erfolge zählen: Ein Unternehmen wählt einen Mitarbeiter danach aus, was dieser bisher bewegt und erreicht hat. Es müssen also konkrete Erfolge in harten Fakten nachgewiesen werden, wie Kosten gesenkt, Erträge erhöht, Gewinne verbessert oder andere messbare Vorteile. Wenn der Bewerber gute Erfolge nachweisen kann, sind Alter, Ausbildung und Anzahl der bisherigen Berufsstationen zweitrangig. Kriterien wie „über 50“ oder „keine abgeschlossene Ausbildung“ verlieren dann an Bedeutung.

Man muss den richtigen Markt bearbeiten: Denn circa 80 Prozent der vakanten Stellen werden besetzt, ohne jemals öf-

fentlich ausgeschrieben zu sein, insbesondere bei Führungspositionen. Um diese „verdeckten Stellen“ zu finden, muss man mit einer Initiativbewerbung aktiv auf die Unternehmen zugehen. Hierbei werden beispielsweise 200 passende Unternehmen angeschrieben, die nach individuell wichtigen Kriterien wie Branche, Region und Unternehmensgröße ausgewählt wurden. Wichtig ist, dass die Bewerbung unbedingt an konkrete Ansprechpartner geht – nicht einfach an die Personalabteilung. Meine Klienten erzielen auf diese Art durchschnittlich etwa zehn Erstgespräche und können meist zwischen mehreren Jobangeboten auswählen.

Auf den Inhalt kommt es an: Die Bewerbung muss die Informationen übermitteln, die für eine Einladung wichtig sind.

Das sind genau drei einseitige Dokumente: zielgruppenspezifisches Anschreiben, Übersicht „Beiträge zum Unternehmenserfolg“ und Kurz-Lebenslauf.

Das Anschreiben beginnt mit einer meist vierzeiligen Headline, die die wesentlichen Stärken, Erfahrungen und insbesondere Erfolge darstellt. Von dieser Headline hängt ab, ob die Bewerbung überhaupt eine Chance hat. Die Entwicklung dieser Zeilen braucht daher eine besonders sorgfältige Vorbereitung. Der „Rest“ des Anschreibens ist eine etwas detailliertere Präsentation der besonderen Stärken und Nutzen – klar formuliert, was das Unternehmen durch die Mitarbeit gewinnen kann. Die „Beiträge zum Unternehmenserfolg“ sind eine Auflistung der Erfolge in konkreten quantitativen und qualitativen Aussagen. Schließlich kommt der einseitige Kurz-Lebenslauf mit den wesentlichen Daten zur Person und den wichtigsten Berufsstationen – gegliedert nach „Key Essentials“ wie Internationalität, Führungsspanne etc. Diese drei Dokumente kommen zusammen in einen 20-Gramm-Brief.

Fit für den Abschluss: Die Erarbeitung der Unterlagen ist zugleich die beste Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche. Durch das konsequente Herausarbeiten von Stärken und Erfolgen, lernt man sich neu kennen: als Erfolgsmenschen! Meine Klienten bestätigen immer wieder, dass sie aus dieser Arbeit eine nachhaltige Motivation ziehen. Das ist besonders wichtig, wenn man zur Bewerbung gezwungen ist. Übrigens: professionelle Unterstützung lohnt sich – vorausgesetzt man geht zu einem erfahrenen Fachmann. Auch bei Karriereberatern gilt: nur die Erfolge zählen. ■