

Karriere-Check

In 3 Schritten den besten Job im richtigen Unternehmen finden

Von Nane und Jürgen Nebel - 22. September 2021

18

THEMEN Jobsuche unternehmenskultur

Facebook Twitter LinkedIn Email



© LIGHTFIELD STUDIOS – stock.adobe.com

Wie kannst du den perfekten Job finden? Wer die Wahl hat, hat die Qual. Gute MitarbeiterInnen und Führungskräfte können sich ihre Jobs zunehmend aus mehreren Alternativen aussuchen. Meist wissen wir aber erst hinterher, ob wir uns richtig entschieden haben oder besser auf die nächste Gelegenheit gewartet hätten. Teils erfahren wir ungeliebte Fakten erst, wenn wir bereits mitten in der Probezeit stecken.

Manchmal passen der Führungsstil oder die Kultur des Unternehmens und das tägliche Miteinander einfach nicht zu uns. Dann heißt es erneut: Auf zu neuen Ufern.

Ist nach der Jobsuche vor der Jobsuche?

Wer sich entscheidet, wieder auf die Suche zu gehen, braucht auf jeden Fall einen kühlen Kopf und sollte sich nicht unter Zeitdruck setzen. Manchmal lohnt es sich, auch einmal über den Tellerrand hinauszublicken. Denn was bisher passend war, kann heute und für die Zukunft falsch für uns sein. Trotz oder vielleicht gerade wegen der Pandemie haben zum Beispiel im letzten Jahr viele CEOs und Führungskräfte beschlossen, sich aktiv zu verändern. Das haben wir als Newplacement-Berater erstaunlich häufig erlebt.

Der Zeitpunkt der Entscheidung

Ein Karrieresprung oder ein hohes Gehalt reichen heute vielen nicht mehr, um den neuen Job anzunehmen. Vielmehr geht es inzwischen darum, eine Aufgabe oder ein Unternehmen zu finden, das wirklich zu einem passt.

Egal wie günstig und komfortabel die Ausgangslage für den einzelnen ist, im Laufe jedes Bewerbungs- oder Auswahlverfahrens kommt jeder irgendwann an den Zeitpunkt der eigenen Entscheidung. Dann gilt es zu prüfen, ob es sich der Wechsel mit all seinen Unwägbarkeiten wirklich lohnt.

Informationen, Informationen, Informationen

Doch eine Glaskugel für den Blick in die Zukunft ist uns allen nicht vergönnt. Wie treffen wir trotzdem die richtige Entscheidung? Mit den drei Schritten Informationen, Augenhöhe und Bauchgefühl schaffen wir es, eine fundierte Auswahl zu treffen – ohne Reue. Und darum geht es.

Im ersten Schritt müssen wir daher so viele Informationen wie möglich sammeln. Und zwar nicht nur über potenzielle ArbeitgeberInnen, sondern zunächst einmal darüber, was wir uns vom zukünftigen Job wünschen. Viele Führungskräfte streben überwiegend nach mehr Gestaltungsspielraum, mehr Zeit für die Familie oder wollen in eine nachhaltigere Branche wechseln.

Mit diesem Wissen können wir unsere eigenen Ansprüche auch gezielter mit den Informationen eines neuen Unternehmens abgleichen. Wir wissen genau, was wir in Erfahrung bringen sollten. Als Außenstehende können wir natürlich nie alle Informationen sammeln, aber alle, die wir bekommen, können wir systematisch für eine fundierte Entscheidung heranziehen.

Am besten klappt das mit einer Entscheidungsmatrix, in der wir für uns wichtige Kriterien auflisten und gewichten. Unter Zuhilfenahme dieser Struktur lassen sich die eingeholten Informationen besser überblicken und der Auswahl- und Entscheidungsprozess zumindest etwas rationalisieren und valide Informationen generieren. So erhöhen wir immerhin die Wahrscheinlichkeit, die richtige Wahl für uns zu treffen.

Buchtipps: Die CEO-Auswahl*



Die drei Hürden zur neuen Verantwortung und wie Sie diese meistern

Gebundenes Buch: 263 Seiten
Erschienen am: 20. Mai 2020
Preis: 34,95 €

Jetzt auf Amazon ansehen

Mit Gesprächen zu mehr Klarheit

Die beste Quelle für ehrliche Informationen sind persönliche Gespräche: mit UnternehmensvertreterInnen und -vertretern oder mit zukünftigen KollegInnen und MitarbeiterInnen. Die in diesen Unterhaltungen gewonnenen Erkenntnisse können wir dann in unsere individuelle Entscheidungsmatrix aufnehmen.

Wünschen wir uns beispielsweise flache Hierarchien und viel Gestaltungsspielraum, kann ein wichtiges Kriterium sein, ob es sich um ein Familienunternehmen, einen großen Konzern oder ein junges Start-up handelt, bei dem wir anfangen möchten. Auch der Bewerbungsprozess selbst liefert Indizien über die Unternehmenskultur. Sind ausführliche Gespräche nicht möglich, hilft auch ein Blick auf Bewertungsplattformen wie Kununu. Auch soziale und Berufsnetzwerke bieten die Chance, sich mit Menschen aus dem Unternehmen auszutauschen.

Aber nicht nur das Gesprochene, auch das Geschriebene Wort kann uns viele Auskünfte über eine Firma geben. Der Arbeitsvertrag beispielsweise verrät häufig mehr als wir denken. Profis erkennen sehr schnell, ob er wirklich ausgewogen formuliert ist oder sehr einseitig und restriktiv, was von einer schlechten Vertrauenskultur zeugt.

EXTRA: 4 Gründe, warum deine Jobsuche nicht erfolgreich ist

Verhandlungen auf Augenhöhe

Wenn wir uns für unseren Job Kommunikation auf Augenhöhe wünschen, ist eine Vertrauenskultur wichtig. Im besten Fall wird die schon spürbar während des Auswahl- und Bewerbungsprozesses. Obwohl die Unternehmen immer stärker um gute Arbeitskräfte konkurrieren, gibt es PersonalentscheiderInnen, die eine freundlich-insistierende Forderung nach Informationen als nicht angemessen abtun.

Umgekehrt glauben BewerberInnen oft, es gehe vor allem darum, sich selbst gut zu verkaufen. Aber wem gehören wir, wenn wir uns gut verkauft haben? Das kann doch nicht unser Ziel bei der Jobsuche sein. Spielen wir eine Rolle, um einen Job zu bekommen, müssen wir sie nachher über Jahre weiterspielen. So ein Job kann nicht zu uns passen, sondern liegt vermutlich ganz weit weg von unseren eigenen Werten.

Wir sollten also auf Transparenz für und von beiden Seiten bestehen. Davon profitiert am Ende auch das Unternehmen.

Unsere Intuition beruht auf unseren Erfahrungen

Sich für oder gegen einen Job zu entscheiden ist ein komplexer Prozess. Die Erstellung der eigenen Entscheidungsmatrix kann daher nur ein Zwischenschritt sein. Sie hilft dabei, die Entscheidung in Einzelteile zu zerlegen und zu einer messbaren Gesamtbewertung zu kommen.

Allerdings ist natürlich schon der Input und die Gewichtung der einzelnen Punkte subjektiv, aber während wir alle Informationen zusammentragen und bewerten passiert etwas ganz Spannendes – vor allem, wenn mehrere Angebote gleichzeitig vorliegen: Der Favorit, den wir rein „rechnerisch“ aus der Matrix ermitteln können, fühlt sich vielleicht plötzlich falsch an. Dann wird uns schnell klar, welche Option wir eigentlich bevorzugen.

Mit dem rationalen Prozess haben wir unsere Intuition herausgefordert und befördert. Und das ist der beste Entscheidungsweg. Daher lauten die drei Schritte einer guten Entscheidung: Intuition – Kopf – Intuition. Letztere ist so wichtig, weil sie das Ergebnis der inneren Verrechnung all der bewusst und unbewusst wahrgenommenen Eindrücke darstellt.

Wer beim Job finden genug Informationen sammelt und zusätzlich dieses unbewusste Wissen in seine Entscheidung miteinbezieht, muss sich am Ende auch nichts vorwerfen, wenn sich der Job später doch nicht als Traumjob herausstellt.

*Dieser Buchtipps enthält Provisions-Links. Wenn du über diese Links einkaufst, erhalten wir eine kleine Provision. Für dich ändert sich der Preis nicht.

unternehmer.de
Gratis: Wir benachrichtigen dich bei allen News rund um unternehmer.de. Was willst du nicht verpassen?

- Die besten Artikel auf unternehmer.de
- Brandneue Artikel
- Produkttempfehlungen von unternehmer.de
- Rabatte, Aktionen & Werbung unserer Partner

Push-Nachrichten erhalten

Powered by CleverPush / Datenschutz

NEUESTE KOMMENTARE

Manfred Lohnbauer bei **Empathischer Führungsstil: Brauche ich für mein Team Samthandschuhe?**

Andreas bei **6 Affiliate-Marketing-Tipps: Mach deinen Blog zu Geld!**

Knut Wißling bei **Empathischer Führungsstil: Brauche ich für mein Team Samthandschuhe?**

Tizian Reutter bei **OKR-Methode: Definition, Beispiele und Video (Teil I)**

Petra Große-Stoltenberg bei **Persönlichkeit im**

Der unternehmer.de Newsletter

Die beliebtesten und spannendsten Artikel rund um Digitalisierung, Management und Marketing kostenlos in dein Postfach.

Email Adresse

JETZT ANMELDEN



Nane und Jürgen Nebel

Die Karriereberater und Autoren **Nane und Jürgen Nebel** unterstützen vor allem Führungskräfte beim Newplacement und der richtigen Jobauswahl und geben ihr Wissen als Branchen-Insider in Artikeln und Büchern wie "Die CEO-Auswahl. Die drei Hürden zur neuen Verantwortung" und „Die CEO-Bewerbung. Karrierebeschleunigung ohne Netzwerk und Headhunter“ weiter. Foto: © Jörg Petry