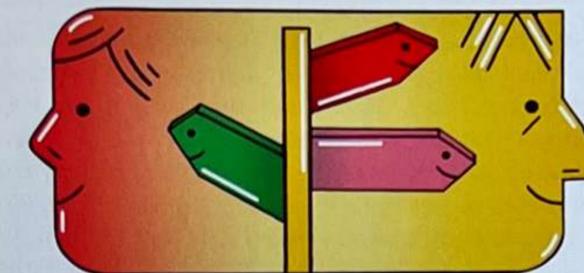


Jobsuche – die Qual der Wahl



Für Pharmazeuten bzw. Apotheker bieten sich zahlreiche Beschäftigungsmöglichkeiten: in der öffentlichen Apotheke, in der Industrie, im Krankenhaus oder an Hochschulen, um nur ein paar zu nennen. Und wenn die Zeit des Studierens vorbei ist, gilt es schließlich, einen für sich passenden Job zu finden. Dass das mitunter gar nicht so einfach ist, weiß der Personalberater Thomas Frey. Er gibt Tipps, worauf es ankommt, um den Traumjob zu bekommen.

1. Welcher Beruf passt zu mir?

Um die Frage nach dem passenden Beruf für sich beantworten zu können, ist es notwendig, sich zu analysieren und über sich selbst BEWUSST zu werden.

Das fängt mit einfachen Themen an wie: Bin ich gerne an einem Ort oder lieber unterwegs? Höre ich gerne zu, oder bin ich lieber der Sprecher? Zählt für mich der Gesamtzusammenhang oder nur das Ergebnis? Bin ich gerne alleine und schätze die Abgeschlossenheit, oder bin ich eher der teamorientierte Mitstreiter? Diese wichtigen Fragen sollte man zunächst für sich selbst beantworten. Das gilt im Übrigen sowohl für Berufseinsteiger als auch für langjährig beruflich Erfahrene.

Das Modell der „logischen Ebenen“ ist ein geeignetes Tool, um sich selbst besser zu verstehen.

„Die logischen Ebenen“ oder wie ordne ich mich selbst ein?

Der moderne Mitarbeiter bewegt sich täglich in einem komplexen Kraftfeld aus Ambitionen, Risiken und Möglichkeiten. Deshalb soll im Folgenden auf die „logischen Ebenen“ von Robert B. Dilts eingegangen werden – ein amerikanischer Verhaltensforscher sowie Autor, Trainer und Berater im Bereich des Neurolinguistischen Programmierens (NLP).

Er befasst sich vor allem mit dem Motivationsgefüge, das unserem inneren Wertekatalog zugrunde liegt und unsere

Sichtweise auf die Arbeitswelt transzendiert. Das Pyramiden-Modell gibt Aufschluss, wo ein Problem (auf welcher Ebene) angesiedelt sein könnte, und trägt damit zur Klärung bei. Idealtypisch ist eine Problemlösung stets auf der nächsthöheren Ebene möglich. Eine Ebene organisiert die Informationen der darunterliegenden, somit führen Veränderungen auf einer Ebene zu Veränderungen auf der nächsttieferen oder der nächsthöheren. Dabei stellt jede Ebene spezielle Ressourcen bereit.

Beispiel: Will oder sollte ich mein Verhalten ändern, ist ein wichtiger Schritt, um zu prüfen, in welcher Umwelt ich mich dann bewegen sollte.

Dieses Modell eignet sich nicht nur für das Coaching von Menschen, sondern kann exzellent zur Selbstreflexion genutzt werden, gemäß dem Motto:

Was ist für mich wichtig?
Wo will ich hin?
Wer will ich sein?

Umwelt

Die Umwelt unseres beruflichen Lebens bildet den Sockel unseres Tuns und Handelns: Bewegt sich ein Mensch als Pharmareferent durch diverse Arztpraxen und Kliniken? Arbeitet jemand für einen global agierenden Pharmakonzern oder eine öffentliche Apotheke vor Ort? Wirkt eine Arbeitnehmerin in einem Großraumbüro oder einem Labor? Der Faktor Umwelt, welcher durch das Unternehmen geschaffen wird (Co-Working-Zone, Großraum- oder Einzelbüro, Kollegen und Kunden sowie die Ausstattung), prägt das berufliche Umfeld, in dem wir uns bewegen, und hat einen wesentlichen Einfluss auf den allgemeinen Workflow und bildet die Basis für das ...

Verhalten

Wird ein Kollege ruhig konfrontiert oder wütend zur Rede gestellt? Ist jemand in der Lage, auch in schwierigen

Situationen einen kühlen Kopf zu bewahren? Lässt ein technisch und kaufmännisch versierter Einkäufer auch seinen Charme spielen, um einen Rahmenvertrag mit einem Lieferanten auszuhandeln? Fakt ist: Das Verhalten, das ein Arbeitnehmer an den Tag legt, hat unmittelbare Auswirkungen auf das Betriebsklima und damit auf die Arbeitsqualität und mündet in die ...

Fähigkeiten

Können, Kontinuität, Konsistenz: Die Fähigkeiten, die ein Apotheker einsetzt, wenn dieser den Kunden mit guter Dialogfähigkeit berät, die ein Referent an den Tag legt, wenn er ein Seminar mit praxisnahen Beispielen untermauert, oder das Geschick der Recherchefähigkeit, das ein Apotheker in der Arzneimittelinformation einsetzt – diese Schlüsselkompetenzen bilden den Kern jeder Produktivität. Umwelt, Verhalten, Fähigkeiten münden schließlich in die ...

Werte

Sie steuern unsere individuellen Handlungsweisen in unterschiedlichen Lebenssituationen. Sie bestimmen (oftmals unbewusst) die Art der Lebensführung. Sie bilden den Kern der persönlichen Identität. Werthaltungen sind Persönlichkeitseigenschaften – vergleichbar mit Temperament oder Neigungen. So schätzt der eine Vorgesetzte das Durchsetzungsvermögen, ein anderer wiederum die Diplomatie. Auch ein Vertriebler, der mit einer unbändigen Misserfolgstoleranz, Entschlossenheit und Ausdauer neue Kunden gewinnt, ist entsprechend innengeleitet – von seinen Überzeugungen und Glaubenssätzen. Sie sind die Antriebsfedern unseres Tuns.

Das Verhalten, die Fähigkeiten und Werte, die neben der Ausbildung zu den Kompetenzen führen, bilden die Basis für die ...

Zugehörigkeit

Wir sind evolutionär darauf programmiert, soziale Wesen zu sein, und orientieren uns deshalb gern an Menschen mit gleichen Interessen und Neigungen, den sogenannten Bezugsgruppen. So umgeben sich beispielsweise Personalmanager auf Kongressen gerne mit anderen Personalern, oder so schätzen Forscher den Austausch mit Kollegen. Unser Gehirn ist in signifikanter Weise sozial programmiert – und die biologische Tiefe unserer sozialen Bedürfnisse bildet das Fundament unseres Seins. Eines davon ist die Sicherheit, die uns solche Spiegel-Identitäten verleihen. Vertrauen ist die stärkste Währung: im Leben – und im Berufsleben. Die Auswahl dieser „Bezugsgruppen“ führt zu einer ...

Identität

Kann sich ein Mensch mit dem, was, wofür und für wen er arbeitet, etwas herstellt oder entwickelt, voll und ganz identifizieren, dann ist das nicht selten sinnstiftend. Rück-

blickend wird er dann die Spuren prüfen, die er hinterlassen hat, und wissen, ob die beruflichen Schritte die richtigen waren. Diese Identifikation mit einem Unternehmen, einer Branche, den Produkten oder den Menschen bildet eine der höchsten Stufen der inneren Zufriedenheit und mündet schließlich in dem Gefühl, angekommen zu sein, und endet schließlich in der ...

Mission

Das eigene Ziel, das sich der Mensch im beruflichen Leben steckt, seine „Mission“, ist – bewusst oder unbewusst – auch genau das, was den Antrieb bildet, den Kurs bestimmt, den tieferen Sinn für alles darstellt, was wir anstreben.

Fazit

Nutzen Sie dieses Modell, prüfen Sie, in welcher Umwelt Sie tätig sein wollen, welche Verhaltensweisen Ihnen wichtig sind, welche Fähigkeiten Sie besitzen und welche Werte zu Ihrem Ich passen.

2. Wie und wo finde ich den passenden Job?

Die Selbstprüfung ist somit vollzogen, das Bewusstsein über sich geschärft. Nun gilt es, das berufliche Ziel zu definieren, um sich dann auf den nächsten Schritt, die Suche nach der passenden Arbeit, zu konzentrieren.

Was ist eigentlich ein Ziel?

Meine persönliche Definition:

„Ein Ziel ist ein bewusst gewollter Zustand in der Zukunft, von dem ich weiß, dass ich dafür etwas tun muss.“

Dazu ist es notwendig, das Ziel zu definieren, den Antrieb oder die Motivation dafür zu erkennen, sich den künftigen Sollzustand vorzustellen, gegebenenfalls das Ziel zu korrigieren und anschließend die Schritte für die Zielerreichung festzulegen.

Eine neue Stelle zu finden, ist zunächst ein Wunsch. Ein daraus abgeleitetes Ziel wäre es, vielleicht jeden Tag drei Bewerbungen zu schreiben. Jedoch ist das Schreiben von drei Bewerbungen nicht das Ziel selbst, sondern dient der Zielerfüllung.

Die Anzahl der geschriebenen Bewerbungen wird in ein Unterziel gewandelt und ist ein Teil des Gesamtziels „neuer Job“.

Der Wunsch nach einem neuen Job sollte also in ein Ziel gewandelt werden. Dazu sind entsprechende Schritte notwendig.

a) Spezifisches Ziel definieren

„Ich brauche einen neuen Job in der Forschung“ ist zu allgemein. Ebenso ist das Ziel, „ich möchte Teamleiter werden“, zu unspezifisch.



Spezifizieren Sie Ihr berufliches Ziel daher sehr exakt (siehe auch Abschnitt „Die logischen Ebenen“):

- Welche Aufgabe, verbunden mit welchen Arbeitsinhalten, strebe ich an?
- Welche Verantwortung möchte ich übernehmen?
- Wo, an welchem Ort möchte ich arbeiten?
- Welches Arbeitsumfeld wünsche ich mir?
- Was möchte ich verdienen?

b) Die Selbstinitiiierbarkeit des Ziels

Verfüge ich über die notwendigen Kenntnisse, Mittel, Zeit und das notwendige Umfeld, um mein Ziel (neuer Job) zu erreichen?

Das bedeutet konkret, sich damit zu beschäftigen, worauf ich selbst Einfluss nehmen kann, beispielsweise: Ist der zeitliche Rahmen für den Bewerbungsprozess gegeben? Sind die notwendigen Tools wie Literatur, Software, Computer etc. vorhanden? Habe ich Ratgeber, die mich ggf. unterstützen, wenn ich mal nicht weiter weiß?

Es hilft, positive Beweggründe für den angestrebten Job zu finden: z. B. „die gebotene Perspektive X, Y, Z“, „der Arbeitsort“, das „Arbeitsumfeld“ oder die „Produkte“ reizen mich bei der neuen Aufgabe. Dies sind Beweggründe, die zu etwas Neuem hinführen. Sie wirken motivierender, etwas zu verändern oder Neues anzustreben.

c) Ziel prüfen

Wenn das Ziel für Sie klar formuliert ist, Sie genau wissen, was und wo Sie arbeiten möchten, dann „beamen“ Sie sich in die Zukunft und stellen sich die Zielerreichung vor. Versetzen Sie sich in den angestrebten Arbeitsort, führen Sie mit imaginären Kollegen Gespräche, pendeln Sie morgens zur Arbeit und abends zurück. Versetzen Sie sich in Ihr zukünftiges „Ich“ und stellen Sie sich Ihr privates Umfeld vor. Wie nehmen Ihre Eltern, Freunde oder der Partner Sie wahr? Wie macht sich der künftige Job im Portemonnaie bemerkbar?

Diesen „Ökologie-Check“ oder „Umwelt-Check“ (siehe „Die logischen Ebenen“) sollten Sie ebenfalls sehr bewusst durchführen, letztendlich sammeln Sie hier weitere Argumente für ein mögliches Vorstellungsgespräch. Zudem können Sie hier auch noch einmal prüfen, inwieweit Sie bereit sind, für einen neuen oder ersten Job vieles zu ändern.

- Wie würde sich eine Wochenendbeziehung bemerkbar machen?
- Wie könnte sich das neue Arbeitsumfeld auswirken?
- Wie können Freundschaften weiterhin gepflegt werden?

Die klare Selbstfindung und daraus abgeleitet Selbstformulierung des beruflichen Ziels ist gleichzeitig eine Beantwortung einer der typischen Fragen im Bewerbungsgespräch, nämlich die nach der Motivation der Bewerbung.

Und nun?

Nach der gründlichen Vorbereitung und der eigenen Analyse liegt ein entsprechendes Bewusstsein über sich selbst vor. Somit weiß ich als Bewerber, was ich kann und will, bin für den weiteren Bewerbungsprozess optimal vorbereitet und kann mich auf die Suche nach der richtigen Stelle machen. Diese gleicht jedoch, meiner Erfahrung nach, mitunter einer Suche nach der sprichwörtlichen Nadel im Heuhaufen. Der Bewerbungsprozess hat sich in den vergangenen Jahren fundamental gewandelt. Hatte ich es in den 90er-Jahren nur mit wenigen Medien zu tun, steht dem heutigen Bewerber quasi ein Tor der Unendlichkeit offen. Da gibt es Tageszeitungen, unternehmenseigene Websites, Social-Media-Kanäle, Apps für das Smartphone, Bewerbungsportale oder Jobbörsen, um nur einige Beispiele aufzulisten.

Bewerberprofile werden von Algorithmen vorgefiltert. Die Vernetzung über Social Media sorgt für steigende Transparenz. Wer in Lebenslauf und Zeugnissen schummelt, hat es als Bewerber immer schwerer. Um auch in einem digital geprägten Einstellungsprozess zu bestehen, ist deshalb eine gute Vorbereitung entscheidend. Neben der eigenen aktiven Suche ist es daher absolut notwendig, sich passend in den sozialen Netzwerken zu präsentieren. Dort kommt es darauf an, die RICHTIGEN und PASSENDEN Inhalte zu kommunizieren.

d) Wie präsentiere ich mich in sozialen Netzwerken?

Wenn Sie sich also mit der Absicht der Stellensuche auf diversen Kanälen bewegen, um von Mensch oder Maschine gefunden zu werden, gilt es, diverse Regeln zu beachten. Denn oft suchen Unternehmen in den sozialen Netzwerken auch nach jungen Menschen, die vor dem Start ins Berufsleben stehen.

Menschen, aber auch Algorithmen, die potenzielle neue Mitarbeiter in sozialen Netzwerken suchen, wissen in der Regel genau, welche Stichwörter relevant sind.

Suche ich zum Beispiel einen Projektmanager in einem bestimmten Land in einer bestimmten Region (Standort) mit spezifischen Kenntnissen, fülle ich die entsprechenden Such-Felder aus. Dabei frage ich als Personalberater die entsprechende Syntax ab:
(projekt* OR project*) AND (manager* OR leiter*)
Komischer Satz?

Um zu verstehen, weshalb das Befüllen von Datenfeldern in XING, LinkedIn & Co. mit den richtigen Inhalten notwendig ist, möchte ich zunächst auf die Vorgehensweise der Sucher eingehen, um daraus die entsprechenden Hinweise abzuleiten.

Suche bedeutet heute nicht mehr die Eingabe eines Keywords, sondern die Verbindung von diversen Begriffen. Dadurch wird die Suche semantisch.

Aus einem komischen Satz wird dann ein String oder eine Suchkette! Als Sucher verwende ich den Begriff „projekt“ und erweitere die Suche mit dem booleschen „OR“ und füge den Begriff „project“ hinzu.

Weiterhin verbinde ich diese Kombination mit dem booleschen „AND“ für die Begriffe „manager“ oder „leiter“. Somit durchforste ich also alle Profile, welche die Begriffe Projektmanager, Projektleiter, Projectmanager oder Projectleiter beinhalten.

Mit diesem Hintergrundwissen sollten Sie daher ganz bewusst Ihr Profil entsprechend anlegen und ausfüllen, denn

**Je präziser Ihr Nutzerprofil,
desto wahrscheinlicher
werden Sie gefunden!**

Hinter der Nutzeroberfläche von Suchmaschinen wie Google verbergen sich hochkomplexe Programme. Um eine Suche zielgerichtet durchzuführen, verwenden professionelle Sucher im Rahmen des Active Sourcing bestimmte Verkettungen, die auch als „Data Aggregation“ bezeichnet werden.

Das Online-Abbild eines Kandidaten nennt man „Candidate Persona“. Es umfasst die Digital Body Language (also die digitale Körpersprache) eines passenden Kandidaten, welche dieser im Netz, z. B. auf sozialen Netzwerken, hinterlässt.

Eine Suchmaschine führt eine Suche nach Begriffen durch, findet und analysiert Daten. Dahinter verbirgt sich ein Algorithmus. Die Kunst dabei ist es zu wissen, nach was und welchen Begriffen gesucht wird, und durch die professionelle Verwendung Ihres Profils und den darin genutzten Begriffen ein „Match“ zu erzeugen.

Hier möchte ich Ihnen besonders Felder wie „Interessen“ oder „Fähigkeiten/Kenntnisse“ ans Herz legen.

Ich käme als Personalberater niemals auf die Idee, danach zu suchen, ob jemand ein Interesse an Reiten, an Kunst oder an Musik hat, es sei denn, ich suche in diesem Bereich einen Kandidaten. Auch interessieren mich Kenntnisse wie Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit oder Kundenorientierung nicht, jedenfalls nicht im Zusammenhang einer spezifischen Suche. Denn Teamfähigkeit sagt in diesem Zusammenhang nichts aus und ist meines Erachtens in diesem Kontext unspezifisch.

Als Sucher verwende ich spezielle (fachliche) Begriffe oder anders ausgedrückt: „was jemand kann“, also beruflich orientierte und damit spezifische Begriffe.

Sucht ein Unternehmen einen Pharmareferenten, dann werden z. B. Suchbegriffe wie Sachkenntnisse aus der Oecotrophologie, der Biochemie oder der Humanbiologie verwendet.

e) Wie führe ich ein erstes Vorstellungsgespräch?

Die Corona-Pandemie hat sich massiv auf die Durchführung von Vorstellungsgesprächen ausgewirkt. Viele Unternehmen sind dazu übergegangen, erste Gespräche via Videocall durchzuführen. Daher ist auch hier eine gute Vorbereitung absolut notwendig.

Kennen Sie das? Sie besuchen ein Theaterstück oder erleben eine Präsentation, und Ihnen fällt auf, dass der Vortragende in seiner rechten Hosentasche eine „dicke Beule“

hat. Wahrscheinlich ein Schlüssel, denken Sie bei sich, oder vielleicht ein Portemonnaie? Und Sie ertappen sich immer wieder dabei, dass Sie während des Vortrags nur auf diesen dicken Knubbel und nicht auf den Vortragenden achten. Ich erzähle Ihnen dieses Beispiel, weil ich Ihnen vermitteln möchte, wie wichtig auch Nebensächlichkeiten für ein gut funktionierendes Vorstellungsgespräch sind. Ich habe mich kürzlich mit einer Personalreferentin über die erhöhte Anzahl an Videointerviews unterhalten. Sie erläuterte mir, dass es sehr interessant sei zu sehen, wie andere Leute wohnen und leben, welche Bilder diese an der Wand hängen haben, was sich alles auf den Fensterbänken tummelt oder aber auch, was gerade im Fernsehprogramm läuft. Somit vermitteln manche Kandidaten, allein aufgrund der unbeabsichtigten Übermittlung von Hintergrundinformationen ihres Wohnraumes, einen schlechten Eindruck.

Für ein erfolgreiches Video-Interview ist daher ebenfalls eine gute Vorbereitung angeraten:

- ausreichendes Datenvolumen, schnelle Internetverbindung
- funktionales Equipment wie Kamera und Mikrofon
- notwendige Einwahldaten und relevante Informationen
- gut gestalteter Hintergrund
- ausreichend Ruhe während der Konferenz, keine zu erwartenden „Störungen“

Werden diese Punkte beachtet, stehen Sie als Person und nicht der Hintergrund im Vordergrund.

#BeWerbung

Wer gerne mehr über dieses spannende Thema erfahren möchte, dem sei das Buch „#BeWerbung – Wie Sie Ihren Traumjob suchen, finden und bekommen“ von Thomas Frey empfohlen. Darin geht er detailliert auf den kompletten Bewerbungsprozess ein. Ergänzt wird das Buch durch Formulare, praxisnahe Tipps und echte Geschichten.

Thomas Frey war langjährig als Führungskraft mit globaler Verantwortung bei Procter & Gamble tätig. Seit 2010 unterstützt er als Personalberater diverse Unternehmen bei der Besetzung von Vakanzen. Weiterhin ist Thomas Frey ein gefragter Fachartikel-Autor, hat diverse Bücher veröffentlicht und ist zudem als Podcaster (talk4future.de) aktiv.

Thomas Frey im Internet: www.Personalpotential.de, www.talk4future.de, www.youtube.com/channel/UCrmk45nW4GpwKFus66leADw