

### Fachkräfte (Selbstbewusstseins-) Mangel

Der Begriff Fachkräftemangel ist allgegenwärtig. Viel wird geschrieben, wie Unternehmen diesem Missstand begegnen könnten: Sie müssten offener werden für alternative Profile, wegkommen von der Erwartung einer 100%-Passung, mehr in ältere Mitarbeitende investieren, usw. Damit bin ich einverstanden! Was aber können Stellensuchende in dieser Situation tun? Mehr als Sie möglicherweise denken!

*Peter Näf*

Die folgende Situation erlebe ich oft: Ein Kunde sandte mir zu meiner Vorbereitung des Bewerbungsscoachings eine vollständige Bewerbung, inklusive das dazugehörige Stelleninserat. Nach dem Studium von Inserat und Lebenslauf wunderte ich mich, wie mein Kunde auf die Idee gekommen sei, er könnte auf die Stelle passen. Auf meine entsprechende Frage in der Beratung reagierte er ungläubig; für ihn war die Passung anscheinend offensichtlich, er konnte sie mir aber auch mündlich nicht nachvollziehbar darlegen.

Für die Optimierung seines Lebenslaufes habe ich ihn zu seinen verschiedenen Stellen befragt und so lange insistiert, bis ich seine beruflichen Erfahrungen verstanden habe. Allmählich erkannte ich, dass er für die Stelle nicht nur geeignet, sondern meines Erachtens geradezu optimal qualifiziert war. Nur – in seinem Lebenslauf war das nicht zu erkennen, da er bis dahin nicht im genau gleichen Bereich tätig war.

#### **Ein aussagekräftiger CV ist kein Auslaufmodell**

Wie soll eine Recruiterin meinen Kunden aus möglicherweise über hundert Bewerbungen rauspicken und zu einem Gespräch einladen, wenn er selber nur ein sicheres Gefühl hat zu passen, dies aber nicht ausdrücken kann? Ich höre immer wieder die Ansicht, Lebensläufe seien im Bewerbungsprozess überbewertet; eine

Kurzzusammenfassung auf einer Seite genüge. Die Rekrutierung fände schliesslich in den Bewerbungsgesprächen statt.

Ich bin einverstanden, dass das Höchste, was ein guter Lebenslauf Ihnen beschere kann, die Einladung zu einem Gespräch ist. Aber für die Entscheidung, wen sie zu einem Gespräch einladen wollen, brauchen Recruiter relevante Informationen. Denn eines ist sicher: Sie werden nicht mit 100 Bewerbenden ein Gespräch führen. Und wer sein Profil in den Bewerbungsunterlagen nicht nachvollziehbar beschreiben kann, ist auch für ein Bewerbungsgespräch nicht genügend vorbereitet.

#### **Schreiben, wie Sie sprechen**

Die grosse Herausforderung beim Erstellen der Bewerbungsunterlagen besteht nicht in der schriftlichen Formulierung, sondern im Erinnern der eigenen Erfahrungen, dem Erarbeiten des persönlichen Profils sowie dessen Abgleich mit der Stelle. Das ist harte Arbeit. Erst dann folgt die Formulierung und zwar in der Weise, wie wir uns auch mündlich ausdrücken – klar und ohne Marketing-Sprech.

Meine Kundinnen und Kunden melden mir immer wieder zurück, dass ihr sorgfältig erstellter Lebenslauf Wirkung erzielt. Da leider viele Bewerbende zu wenig Zeit ins Erstellen ihres CV's investieren, werden aussagekräftige Unterlagen positiv wahrgenommen.

Stellen Sie durch gute Kommunikation sicher, dass Sie von Recruitern für Stellen erkannt werden, auf die Sie passen! Und denken Sie dabei immer daran, dass der Wurm dem Fisch schmecken muss und nicht dem Angler!

[#standortbestimmung](#), [#selbstbewusstsein](#), [#storytelling](#)

Weitere Artikel zu Karrierethemen finden Sie auf meiner Homepage <https://karrierecoaching.ch/artikel/>

