

# PETER NÄF

## karrierecoaching

### BEWERBUNG – EIN VERKAUFSPROZESS

#### Die Verkaufssituation richtig verstehen

Vermutlich kennen Sie den Spruch: Bewerbung ist Werbung! Ja, es geht bei der Bewerbung um Verkauf. Der Vergleich verleitet aber viele Bewerbende dazu, sich in Bewerbungsunterlagen und Bewerbungsgesprächen anzupreisen wie ein Produkt. Sie greifen in die Verkäufer-Trickkiste mit Selbstbewertung und Einwandbehandlung. Diese Art von Verkauf funktioniert heute nicht einmal mehr auf Produktmärkten. Und dabei geht es bei Bewerbung stattdessen um eine teure Investition. Das Unternehmen will sicherstellen, dass der/die Bewerbende in Zukunft einen Ertrag generiert, der die Investitionskosten rechtfertigt. Und dafür braucht es gute Argumente, nämlich Fakten. Das passendere Bild ist also das des Investitionsverkaufes. Bei hochqualifizierten Bewerbenden gehe ich noch einen Schritt weiter. Ich vergleiche die Verhandlung über eine Anstellung mit dem Aushandeln eines Joint Ventures. Beide Seiten prüfen, ob eine Zusammenarbeit mit der eigenen längerfristigen Strategie übereinstimmt. Es ist ein Austausch auf Augenhöhe. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass Bewerbende sich als Unternehmer in eigener Sache betrachten.

#### Bewerbung als mehrstufiger Prozess

Im Vergleich mit dem Rekrutierungsprozess kann man viel über Bewerbung lernen. Unternehmen gehen bei der Mitarbeiter-Rekrutierung strukturiert vor. Im Verlauf des Prozesses wenden sie verschiedene Rekrutierungsinstrumente an. Nach jedem Prozessschritt werten sie die Erkenntnisse über die Bewerbenden aus, um am Schluss zu einer fundierten Entscheidung zu gelangen. Ich rate Stellensuchenden ebenfalls prozessorientiert vorzugehen und bei jedem Prozessschritt nur das zu machen, was möglich ist. Die Entscheidung für eine Bewerbung bedeutet dann nur das Interesse an einem Gespräch, um die Stelle näher kennen zu lernen. Der Lebenslauf soll eine Gesprächseinladung sicherstellen. Er zeigt daher nur die Hard Skills und nicht die Soft Skills. Letztere und die persönlichen Erfolge kommunizieren Bewerbende da, wo die Möglichkeit dafür besteht, nämlich im Bewerbungsgespräch. Und die Entscheidung fällen sie, wenn sie alle Informationen haben: am Ende des Prozesses. Ein prozessorientiertes Vorgehen in der Bewerbung äußert sich in einem ruhigen und souveränen Auftreten der Bewerbenden.