

1 Entwickeln Sie Ihr Profil

In der Malerei bedeutet ein Profil zu zeichnen, mit dem individuellen Schwung einer Linie die Seitenansicht eines Gesichtes von der Umgebung abzuheben. Der Künstler zieht eine Grenze zwischen Person und Umwelt, zwischen innen und außen. Erst in dieser Differenzierung, durch diese Kontur werden beide „eigenständig“. Übertragen wir dieses Bild auf die Bewerbungssituation, besteht Ihre Aufgabe jetzt darin, Ihre Kompetenzen klar von denen anderer Führungskräfte abzugrenzen.

Und wie bei einem Porträt ist auch jedes Kompetenzprofil „eigen“ und konturiert – es kommt nur noch darauf an, es sichtbar zu machen und nachvollziehbar zu beschreiben. Zeigen Sie Ihre „Konturen“, das, was Sie gut können, und das, was Sie weniger gut können. Stärken und Schwächen sind die Grundlage Ihres Kompetenzprofils und machen zusammen Ihre individuelle Attraktivität und Einzigartigkeit aus. In diesem Kapitel geht es darum, Ihre „Konturen“ sichtbar werden zu lassen, Ihr Selbstbild herauszuarbeiten, Ihre Stärken wahrzunehmen und darauf aufbauend Ihre fachlichen Schlüsselqualifikationen zu erarbeiten und Ihr berufliches Ziel zu definieren.

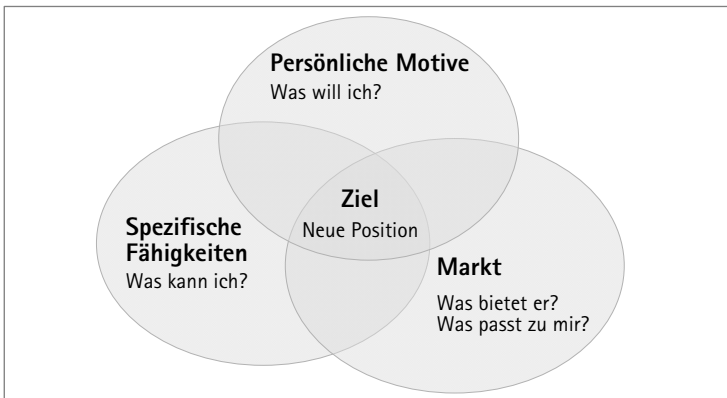


Abbildung: Entwickeln Sie Ihr Profil

1.1 Wie schätzen Sie sich selbst ein?

Eine genaue Selbsteinschätzung mit anschließender Auswertung hilft Ihnen dabei, potenziellen Arbeitgebern gegenüber Ihre Qualifikationen klar und überzeugend vorzubringen. Dazu sollten Sie sich selbst besser kennen und vor allem auch beschreiben lernen. Nutzen Sie für Ihre Selbsteinschätzung die folgende Vorlage.

Selbsteinschätzung

	Ausprägung						
	schwach						stark
Eigenschaft	0	1	2	3	4	5	6
teamorientiert							
beharrlich							
ausgeglichene							
begeisterungsfähig							
belastbar							
diszipliniert							
entschlossen							
ergebnisorientiert							
flexibel							
gewissenhaft							
analytisch denkend							
organisationsstark							
kommunikationsstark							
konfliktfähig							
kreativ							
kundenorientiert							
proaktiv							
empathiefähig							
sympathisch							
aufgeschlossen							
verantwortungsbereit							
zielstrebig							
zuverlässig							
verhandlungsstark							

Erkennen Sie Ihre persönlichen Stärken

Vielleicht fragen Sie sich, was Sie in einem neuen Aufgabengebiet anzubieten haben. Neben Ihrem Fachwissen sind es immer auch Ihre persönlichen Stärken. Diese Charaktereigenschaften werden von den fachlich-inhaltlichen Schlüsselqualifikationen unterschieden.

Persönliche Stärken werden schon in unserer frühen Kindheit ausgebildet und selbst beim erwachsenen Menschen durch seine Lebenserfahrung noch weiterentwickelt. Fachlich-inhaltliche Schlüsselqualifikationen sind die Basis unserer „technischen“ Fähigkeiten. Sie werden bei den verschiedensten Aufgaben angewandt, sind übertragbar und beziehen sich auf unseren Umgang mit Personen, Daten, Dingen und Fakten.

Lesen Sie die Stellenanzeigen und Sie finden bei fast allen Ausschreibungen entsprechende Schlüsselqualifikationen aufgeführt. Oft werden diese nicht direkt abgefragt, jedoch ist der Kandidat im Vorteil, der seine fachlich-inhaltlichen Schlüsselqualifikationen und persönlichen Stärken kennt und sie zum richtigen Zeitpunkt bei der Darstellung seiner Erfolge geschickt in das Gespräch einbringen kann.

Erstellen Sie also eine Liste

- Ihrer fachlich-inhaltlichen Schlüsselqualifikationen und
- Ihrer persönlichen Stärken. (Nutzen Sie dazu auch den Selbsteinschätzungsbogen auf der vorhergehenden Seite.)

Im Folgenden finden Sie einige Beispiele.

Beispiel: Fachlich-inhaltliche Schlüsselqualifikationen

- Ich kenne das SAP-Modul Materialwirtschaft und habe für die Muster AG Template-Prozesse für den Einkauf von Lohn- und Handelswaren sowie die Intercompany-Beschaffung mit entwickelt.
- Ich habe fundiertes Wissen über das SAP-Berechtigungskonzept.
- Ich kenne die Prozesse des Forderungsmanagements im Bereich Finanzen sehr gut.
- Ich habe Erfahrungen mit der Etablierung von Prozessen unter Einbeziehung von Shared Service Centern.

- Ich habe ein solides Verständnis von betriebswirtschaftlichen Prozessen über Abteilungsgrenzen hinaus, insbesondere, was die prozessuale Verzahnung der Bereiche Finanzen, Produktion und CRM angeht.
- Ich bin ein erfahrener Projektmanager.
- Als Applikationsverantwortlicher habe ich alle Aspekte des Betriebs einer Applikation kennen gelernt und ITIL-Prozesse etabliert.
- Ich bin es gewohnt, in einem internationalen Umfeld zu arbeiten, d. h. mit Angehörigen unterschiedlicher Kulturen und in Englisch zu kommunizieren.
- Ich kann meine Französischkenntnisse so weit ausbauen, dass ich auch Projekte in französischer Sprache durchführen kann.

Beispiel: Persönliche Stärken

- Ich arbeite sehr analytisch und mit dem Ziel, Probleme vollständig zu verstehen und Lösungen zu erarbeiten, die den größtmöglichen Nutzen für alle Beteiligten bringen.
- Ich bin in der Lage, komplexe Zusammenhänge durch Einbeziehung der jeweiligen Experten zu verstehen, darzustellen und anderen verständlich zu machen.
- Ich arbeite mit großem persönlichem Engagement an der Erfüllung meiner Aufgaben.
- Ich bin in der Lage, ein Team auch unter zeitlich engen Rahmenbedingungen zu Höchstleistungen zu motivieren.
- Ich habe grundsätzlich die ökonomischen Auswirkungen meines Handelns im Blick.

Wenn nach Ihren Schlüsselqualifikationen gefragt wird, ist dies meistens eine Einladung an Sie, über Ihre Erfolge zu sprechen (siehe dazu auch das Extra STAR-Technik ab S. 29) und vor allem den für das betreffende Interview relevanten Erfolg im Zusammenhang mit der gesuchten Schlüsselqualifikation zu nennen. Ein erfahrener und gut vorbereiteter Bewerber kann auch im Interviewstress die geforderten Schlüsselqualifikationen im Rahmen seiner Erfolge ansprechen, denn er hat sich schriftlich ein Inventar erstellt, das er einstudiert hat und im Interview spontan abrufen kann.

Wie Sie mit Ihren Schwächen selbstsicher umgehen

Insbesondere von Führungskräften wie Ihnen wird verlangt, dass Sie nicht nur andere Menschen, sondern auch sich selbst einschätzen können. Zum Selbstbewusstsein gehört auch das Verständnis Ihrer Schwächen.

Natürlich brauchen Sie im Interview nicht viele Schwächen anzugeben – eine reicht. Es sollte jedoch nicht die so genannte „Standardschwäche“ sein: „Ich fordere viel von mir selbst und verlange dasselbe von meinem Umfeld. Diese Grundeinstellung beeinflusst oft auch meine Mitarbeiter negativ ...“ Diese Geschichte kennen mittlerweile alle Personaler.

Das Wichtigste ist, dass Sie Ihre Schwächen erkennen und festlegen, wie Sie mit diesen Schwächen umgehen. Dadurch beweisen Sie Ihr Reflexionsvermögen. Kommunizieren Sie im Interview, dass Sie offen für Feedback und immer gewillt sind, nicht nur Ihre Stärken auszubauen, sondern auch Ihre Schwächen systematisch zu reduzieren.

Beispiel: Schwächen im Vorstellungsgespräch darstellen

Zaghaft auf andere zugehen

Es fällt mir manchmal etwas schwer, auf Leute, die ich nicht kenne, zuzugehen. Dies ist eine Schwäche, weil ich damit sicherlich nicht der aktive, aggressive Verkaufstyp bin, der in manchen Situationen benötigt wird. Immer dann, wenn mir das bewusst wird, zwingt mich das ganz bewusst, auf Menschen zuzugehen.

Schwer Nein sagen können

Auch bei hoher Arbeitsbelastung fällt es mir gegenüber Kollegen schwer, eine Bitte um Hilfe abzulehnen, selbst wenn es für mich noch mehr Arbeit bedeutet. Dies ist eine Schwäche, weil ich dabei Gefahr laufe, meine eigenen Prioritäten hintenanzustellen. Immer dann, wenn mir das bewusst wird, frage ich mich, ob ich die zusätzliche Arbeit leisten kann, ohne meine eigenen Anliegen zu vernachlässigen.

Neues zögerlich aufnehmen

In manchen Situationen nehme ich Neues zögerlich auf. Dies ist eine Schwäche, weil dadurch in Situationen, in denen Spontaneität angebracht ist, Bedenken den Ablauf blockieren könnten. Immer dann, wenn mir dies bewusst wird, frage ich mich, in welchen Situationen es auftritt, und setze mich mit diesen ganz bewusst auseinander.

An eigenen Vorstellungen festhalten

Gelegentlich gibt es Momente, in denen ich es vorziehe, an meinen Vorstellungen festzuhalten. Dies ist eine Schwäche, weil dadurch unter Umständen andere Gedankengänge blockiert werden. Immer dann, wenn mir dies bewusst wird, nehme ich mich zurück und höre meinem Gegenüber aufmerksam zu, um dessen Ansichten zu erfahren und eine andere Sichtweise zu erlangen. Wenn ich jedoch zu der Erkenntnis komme, dass nach Abwägung aller Möglichkeiten mein Standpunkt der adäquate ist, versuche ich ihn auch durchzusetzen.

Aufgaben aufschieben

Eine meiner Schwächen ist, dass ich unangenehme administrative Routineaufgaben oft zu lange vor mir herschiebe. Das ist eine Schwäche, weil ich dann unnötigerweise unter Druck gerate und Gefahr laufe, Fehler zu machen, die mir sonst nicht unterlaufen würden. Immer wenn mir das bewusst wird, setze ich mir genau festgelegte Ziele für administrative Arbeiten.

Zu diplomatisch in fachlichen Diskussionen sein

In fachlichen Diskussionen bin ich manchmal zu geduldig beim Anhören von Argumentationsketten, die eigentlich nicht relevant sind. Das ist eine Schwäche, weil es sehr zeitaufwendig ist und nicht effizient zur Problemlösung führt. Immer wenn mir das bewusst wird, ermahne ich mich und die Teilnehmer, uns auf das Wesentliche zu besinnen.

Spontane Überreaktion bei unpassendem Auftreten von Kunden, Kollegen oder Mitarbeitern

Wenn ein Kunde, Kollege oder Mitarbeiter sich unpassend verhält oder eine Situation über Gebühr zu seinem Vorteil ausnutzen will, neige ich manchmal zu verbalen Überreaktionen. Das ist eine Schwäche, weil dann meine Verhandlungsbasis unnötig geschwächt wird und oft kein optimales Ergebnis erreichbar ist. Immer wenn mir eine solche Situation bewusst wird, gebe ich meinem Gegenüber nicht sofort eine Antwort, sondern bitte ihn, mir etwas Zeit zum Überlegen einzuräumen, um später wieder auf ihn zuzukommen.