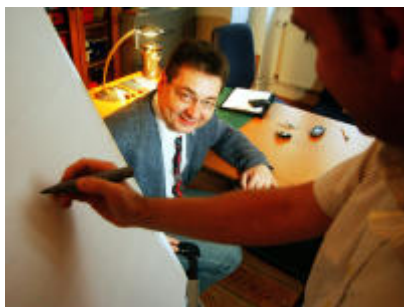


07. Oktober 2007

Das passt

Von Andreas Monning

Wenn Arbeitnehmer ihre persönlichen Stärken kennen, wissen sie auch, für welchen Arbeitsplatz und welches Unternehmen sie geeignet sind



Mit seinem Coach Christoph Uhl (r.) hat Kurt Apelt herausgearbeitet, was ihm von seinen Mitbewerbern abhebt. - Foto: David Heerde.

Eigentlich dürfte es für Kurt Apelt nicht schwer sein, einen Job zu finden. Er ist Immobilienaufmann, hat fachliches Know-how, viel Berufserfahrung und der Berliner Arbeitsmarkt bietet in seiner Branche gute Chancen. Und tatsächlich wurde er innerhalb eines Jahres zu fast 20 Vorstellungsgesprächen bei Immobilienfirmen eingeladen. Mit der Einstellung aber hat es dennoch nicht geklappt. Die Arbeitgeber entschieden sich für seine Konkurrenten. Warum, das hat der 47-Jährige nicht verstanden – bis er einen professionellen Berater konsultierte.

Es hat nicht an fachlicher Qualifikation gemangelt, hat Apelt in den Trainings mit dem Berliner Coach Christoph Uhl festgestellt. Zum letzten Schritt in den Job fehlte ihm etwas anderes. Er habe den potenziellen Arbeitgebern nicht deutlich genug gemacht, was er hat – und andere ähnlich qualifizierte Mitbewerber nicht haben, um für das jeweilige Unternehmen attraktiv zu sein, sagt er heute.

Personal USP nennt das Christoph Uhl. Die Abkürzung steht für den englischen Begriff Unique Selling Proposition. Die Bezeichnung stammt aus dem Unternehmensmarketing und steht für das einzigartige Verkaufsargument, das Alleinstellungsmerkmal, das ein bestimmtes Produkt von anderen, ähnlichen unterscheidet. Neuerdings wird die Bezeichnung auch auf den Personalbereich übertragen. Oft haben Bewerber eine ähnliche Ausbildung, Praktika absolviert, Berufserfahrungen gesammelt und sprechen die eine oder andere Fremdsprache. Das Personal USP meint in diesem Fall das Alleinstellungsmerkmal eines Arbeitnehmers, das ihn von der ähnlich qualifizierten Konkurrenz abhebt – und für den Arbeitgeber einzigartig, im Idealfall genau passend für ein Unternehmen macht. Es geht dabei nicht nur um das Spezifische der beruflichen Laufbahn, sondern um die Persönlichkeit, die Motivation, Soft-Skills, die Eigenschaft, Netzwerke zu knüpfen oder über den Tellerrand hinaus zu blicken. All das wird in Unternehmen gebraucht.

Zu Apelts Personal USP zum Beispiel gehört neben seinem fachlichen Know-how vor allem die Leidenschaft, mit der er sich in seinem Job engagiert. „Als ich noch berufstätig war, habe ich morgens am Küchentisch darüber nachgedacht, was ich tagsüber alles anpacken kann“, erinnert sich der Berliner. „Wenn meine Aufgaben erledigt waren, habe ich mir selber neue Herausforderungen gesucht.“ Diesen wichtigen Aspekt seiner Bewerbung hat Kurt Apelt im Vorstellungsgespräch nie vermittelt.

„Die fachlichen Qualifikationen werden beim Einstellungsgespräch meistens schnell abgehakt“, weiß Uhl aus zahllosen Klientengesprächen. Das Übrige muss der Bewerber vermitteln. Für den Berater gehört das Finden des Personal USP zu den Kernthemen seiner Klienten. Die wenigsten Bewerber seien sich über ihre persönlichen Stärken im Klaren. Dabei helfen Fragen wie: Welche fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen habe ich überhaupt? Wie definiere ich meine Kernkompetenzen? Welche Unternehmen und Märkte brauchen diese Kernkompetenzen? Welche langfristige Strategie setze ich ein, um mein Personal USP weiterzuentwickeln? In der Bewerbung sei es besonders wichtig, diesen persönlichen Vorteil als Gewinn für das Unternehmen hervorzuheben.

Das betont auch Hans Christoph Kürn, Leiter des e-Recruiting bei Siemens: „Bei 60, wenn es gut läuft 100 Bewerbern auf eine Stelle, schieben wir natürlich nach dem einen, der genau zu uns passt“. Neben den fachlichen Qualifikationen, die über den Lebenslauf schnell zu klären sind, will der Personaler vor allem wissen, warum sich jemand für die Stelle geeignet fühlt. „Das Personal USP – auch wenn wir das hier nicht so nennen – fragen wir natürlich ab. Für mich hängt passend oder nicht passend aber vor allem an der Frage, warum jemand zu Siemens will.“ Wenn das Bewerberprofil dann zwar nicht ganz der Stellenbeschreibung entspricht, dafür aber die Motivation stimmt, landet man bei dem Elektronikhersteller mit weltweit 445 000 Mitarbeitern neuerdings im so genannten Talent Pool: Bei jeder weiteren Stellenausschreibung wird zunächst hier geschaut, ob nicht bereits ein passender Kandidat vorhanden ist. Mit etwas Glück erhält ein Bewerber so innerhalb von vier Monaten nach der Absage doch noch ein Stellenangebot.

„Man muss zwar den Markt im Auge behalten, an der Frage ‚Was macht mir Spaß?‘ aber führt nichts vorbei“, sagt Sörge Drost, Executive Vice President bei Kienbaum Consultants International. Nur ein begeisterter Mitarbeiter bringe volle Leistungen. Für Drost gehört zum Personal USP unbedingt auch ein außergewöhnliches berufliches Profil und der Erwerb von Kenntnissen dazu, die nicht so häufig vorkommen. „Zwei Fremdsprachen können ebenso hilfreich sein wie so genanntes Schnittstellen- beziehungsweise Querschnittswissen“, sagt der Kienbaum-Experte.

Die Suche nach dem Personal USP kann allerdings auch dazu führen, dass man sich beruflich umorientiert. Die Erfahrung machte Klaudia Schreiner, die sich wie Kurt Apelt von Christoph Uhl coachen lässt. Die 40-jährige Sozialpädagogin, die derzeit in einem Jugendamt tätig ist, entdeckte im Coaching-Prozess ihre Stärken, zusammen mit Menschen etwas zu erarbeiten, ihre Geduld und die Fähigkeit, sich in andere einzufühlen. „Diese Stärken sind im Arbeitsalltag der Verwaltung aber kaum gefragt“, sagt sie. Wohl deshalb habe sie schon länger das Gefühl, dort nicht am richtigen Ort zu sein. Klaudia Schreiner zieht jetzt die Konsequenzen und bewirbt sich bei Lebensberatungsstellen und Jugendhilfeeinrichtungen.

Kurt Apelt hingegen wird bei künftigen Bewerbungsgesprächen mit seinem Pfund, der außergewöhnlichen Begeisterung für seinen Beruf, wuchern. Mit Englischtraining und einem SAP-Kurs, den der Kaufmann als Zusatzqualifikation aufsattelt, will er sein USP aufwerten.