

## Arbeitslos – was nun?

Das Thema „Arbeitslosigkeit“ tauchte natürlich bei mehreren ALPHA-Sendungen auf, besonders nach (oder zwischen) den Sendungen, per Brief, Fax, e-mail etc. Leider war der Zeit-Rahmen für die zwangsläufig kurzen Antworten im Studio zu knapp, deshalb freue ich mich über die Gelegenheit, eine etwas ausführliche Antwort zu geben.



Vgl. dazu den Beitrag *Talent-Portfolio*, S. 199 ff.

Zunächst sollten wir uns darüber klarwerden, welche Frage solche Menschen regelmäßig an mich richten. Sie lautet: **Wie bekomme ich – ich – ich – ich – ich – ich – ich Arbeit?!**

Merke: Solange unsere **Aufmerksamkeit** vollkommen **auf uns selbst** gerichtet ist, sehen wir auch **nur uns selbst!**

So kann man nichts von der Welt wahrnehmen und genauso wenig sieht und hört man dann auch von den Firmen, die einen vielleicht anheuern **könnten!** Bedenken Sie bitte diese drei Aspekte:

1. Wer Arbeitslosigkeit als Leidtragende/r (= ein LEID TRAGENDER Mensch) erlebt und sich als **Opfer** sieht, geht sozusagen um einen Job **betteln**. Das aber kann **keine** sehr erfolgreiche Ausgangs-Position für die **Meisterung** des Problems darstellen ...
2. Es **bewerben sich** bei sehr vielen Firmen (leider auch bei uns regelmäßig) **Leute**, die **null Ahnung** haben, **was diese Firmen überhaupt machen**. Ihr **Schrei** lautet lediglich: „**Ich** will einen Job!“ Da kopiert man **wahllos** seitenweise Firmen-Adressen aus den Gelben Seiten, versendet an alle Empfänger **identische Bewerbungen** und **wundert** sich dann auch noch, daß das bei diesen Firmen **keinen Anklang** findet. Da „klingt“ nämlich nichts; es wurde keine ÜBEREINSTIMMUNG erzeugt, so daß es bei Empfang „stimmungsmäßig“ genau Null Ver-BIND-

ung gibt. Wen wundert es? Solche Bewerber/innen erhalten **keine Antwort**, weil niemand sich von ihrem Material **angesprochen** gefühlt hat. Merke: **Nur Angesprochene geben Antwort ...**

3. **Zu viele Bewerbungen** werden nach einem **08/15-Muster** „gestrickt“ (vielleicht haben die Versender dasselbe schlaue Buch blind abgekupfert?). Sie gleichen sich schon äußerlich und sie zeigen jedem potentiellen Arbeitgeber, daß hier wieder einmal jemand **ohne Initiative und ohne Phantasie einen Job will ...**

Deshalb schlage ich meinen Seminarteilnehmer/innen, wenn sie Hilfe suchen, immer vor:

Sehen Sie Ihre derzeitige Arbeitslosigkeit als Ihren augenblicklichen **„Job“**, also als **die Aufgabe**, die Sie **genauso professionell** angehen wollen, **wie den Job** (um den Sie sich gerade bewerben).

Jeder potentielle Arbeitgeber reagiert zu mindestens zu 50% auf **die Art, wie Sie sich bewerben** (wie auf die Inhalte Ihrer Aussagen oder Unterlagen). Wer immer Ihre Bewerbung „in Händen hält“, fragt sich (bewußt oder unbewußt): **Paßt diese Person zu uns? Kann sie demonstrieren, daß sie qualifiziert ist, Probleme zu lösen und wichtige Dinge kreativ/konstruktiv anzugehen?**

Merke: Die **Art Ihrer Bewerbung** ist immer auch **Selbst-Darstellung**, die weit mehr **über Sie aussagt** als Ihnen klar (oder lieb) sein mag.

Wenn **Sie betroffen** sind oder **Betroffene kennen**, dann kann Ihnen dieser Beitrag helfen. Allerdings möchte ich warnen: Es gibt **keine „leichte“ Antwort**, nur eine eher unbequeme, die allerdings bereits vielen Betroffenen in der Vergangenheit sehr geholfen hat.



Wenn Sie nur eine EINFACHE „Anstellung“ suchen und Ihnen meine Vorschläge zu aufwendig erscheinen, dann brauchen Sie vielleicht jemanden, der Sie ein wenig „bei der Hand“ nimmt? Es gibt eine neue Art der Arbeitsvermittlung für Langzeit-Arbeitslose, die Sozialhilfe empfangen, wo man wirklich zwischen den Suchenden vermittelt. Die Organisation heißt MAATWERK – Gesellschaft für Arbeitsvermittlung. Mehr Informationen erhalten Sie unter der Hamburger Nummer 040-417011.

Genaugenommen reagieren potentielle Arbeitgeber (bewußt oder unbewußt) fast immer *passend* zu der Art der Bewerbung:

- **Lieblos gestreutes bedrucktes Papier** erhält eine ebenso lieblose Quittung! Kann uns das wirklich erstaunen?
- Alle ähnlich gelagerten Bewerber/innen erhalten **gleichermaßen keine Antwort** (oder eine Routine-Absage). Wer sagt, das sei unfair, sieht nur sich und seine Probleme und hat für die Situation derer, die ihn einstellen und bezahlen sollen, null Verständnis. Warum also sollten sie an ihm Interesse haben ...? Merken Sie, welche Parallelen sich hier ergeben? Denken Sie mit:

Zwar finden wir es schlimm, wenn **uns** wieder einmal eine Firma so „lieblos“ ablehnt, aber wir machen uns einfach zu wenig Gedanken darüber, daß diese Leute **unser „Echo“** sind. Schließlich haben **wir** vorher genauso lieblos in diesen „Wald“ hineingerufen ...

Wie können wir nun vorgehen, wenn wir **unser Arbeitssuche** als unsere derzeitig **zu meisternde Aufgabe** ansehen wollen? Nun, wir sollten vielleicht diese Aufgabe (wie jede neue Arbeit!!) zuerst einmal mit einigen Fragen beginnen, z.B. *Welche Art von Firmen kommt überhaupt in Frage?* Bei der Antwort konzentrieren wir uns in zulässiger Weise zuerst (momentan) auf uns selbst, denn es gilt festzustellen, **welche Vorkenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten** usw. **wir** einem potentiellen Arbeitgeber überhaupt **anzubieten haben!** Je ausgiebiger Sie über die-

se Frage nachdenken, desto professioneller und aussichtsreicher können Sie die Jobsuche betreiben!

Wenn wir die ersten Daten, Informationen, Materialien, Unterlagen einiger potentieller zukünftiger Arbeitsplätze gesammelt haben, dann können wir über jede dieser Firmen weitere Fragen stellen, wobei dies vorwiegend sogenannte offene (W-)Fragen sind, z.B.:

- **Was machen** sie genau (Produktion eines Produktes oder einer Dienstleistung)?
- **Worin** liegt der wesentliche **Schwerpunkt**?
- **Wer** ist der typische **Kundenkreis** dieser Firma? (**Ich habe es noch nie erlebt**, daß sich Arbeitssuchende für die Kunden der Firmen interessieren, für die Sie arbeiten wollen. Das sagt doch alles, oder? Wie finden Sie als Kunde es, wenn Sie mit jemand verhandeln müssen – z.B. im Zuge Ihrer Beschwerde – der sich für Sie nicht interessiert? Na eben!)
- **Wer** ist in der Firma **zuständig** für Einstellungen (und **was** kann ich über diese Person im Vorfeld herausbekommen)? (Gehen wir z.B. den Jahresbericht dieser Firma **noch einmal** sorgfältig durch, um zu sehen, ob dieser Mensch irgendwo namentlich erwähnt oder mit Bild gezeigt wird.)
- **Welche** Vision hat diese Firma? Bzw. **welche** Mission verfolgt sie?

usw.



## Arbeitslos

Sie wissen ja: Suchet, und Ihr werdet finden!

Übrigens können **Bücher zum Thema „Arbeitslosigkeit“** Ihnen helfen, gute Fragen zu finden, indem Sie diese Ratgeber gezielt **auf der Suche nach Fragen studieren!**

Um solche Fragen zu beantworten, brauchen Sie natürlich jede Menge Info-Material. Merke: Das **Vorstellungs-Gespräch** ist **nicht** der richtige Zeitpunkt, sich über einen potentiellen Arbeitgeber zu informieren – **da ist es viel zu spät!**

Die meisten Firmen haben Werbe-Material, Jahresberichte und Info-Material, das man anfordern kann. (Daraus gehen erklärte Ziele, Mission, Firmenphilosophie und ähnliche Einzelheiten hervor.) Denken Sie auch an Prospekte der Firma, damit präsentiert sie sich ihren Kunden und so lernen Sie eine Menge über die Firma und deren Klientel ... Im Zweifelsfall finden Sie heutzutage sehr viele Firmen im **Internet** (lassen Sie sich ruhig von jemandem helfen, der besser surfen kann als Sie).

Erst wenn Sie grundlegende Infos über in Frage kommende Firmen gesammelt haben, können Sie sich, bezogen auf **jeden** dieser potentiellen Arbeitgeber der Reihe nach, befragen (wobei Sie Ihre Antworten aufschreiben **müssen!**). Denn diese **Antworten** sind später die **Basis** für Ihre **individuelle, auf eine spezifische Firma maßgeschneiderte Bewerbung!**

- **Bin ich für diese Firma ein Pluspunkt?**  
Wenn ja, **welcher?** Merke: Wer diese Frage

nicht beantworten kann, sollte sich bei dieser Firma keinesfalls vorstellen. Lernen Sie entweder mehr über die Firma (oder über sich), damit Sie die Frage eindeutig beantworten können, oder lassen Sie diese Firma in Ruhe!

- Was kann **ich** konkret **für diese Firma tun**? (Auflisten! Je länger die Liste desto größer Ihre Chancen!!) Zusatzfrage: Wie kann **ich meine zukünftigen Kolleg/innen** dort bei der Tagesarbeit **unterstützen**?
- Stelle **ich für die Kunden dieser Firma** (die ja letztlich das Gehalt aller finanzieren!) einen **Vorteil** dar?

Damit sind wir wieder bei dem Gedanken, den John F. KENNEDY einst von CICERO „geklaut“ hatte, als er sagte: *„Frage nicht, was dein Land für dich tun kann, frage, was du für dein Land tun kannst.“* Analog dazu fragen Sie sich: **Was kann ich für diese Firma tun?**

Jetzt kommt ein Rat, den viele Arbeitssuchende (zunächst) nicht (oder nicht gerne) befolgen wollen. Er scheint im ersten Ansatz kontra-produktiv zu sein, aber denken Sie ihn bitte zu Ende, **ehe** Sie diesen Rat beurteilen:

**Sortieren Sie rigoros alle Firmen aus, bei denen Sie die letzte Frage ehrlich mit „nichts“ beantworten müssen!** Vielleicht fällt Ihre Antwort ja nur **vorläufig** negativ aus, weil Sie noch zu wenig Info über diese Firma gesammelt haben? Dann heißt es mit dieser Firma: zurück ins Körbchen (= weiter recherchieren!).

**Vielleicht aber müssen Sie die Frage auch deshalb verneinen, weil Ihre Talente woan-**

Leute wie Sie sind dort kein Gewinn – vielleicht könnten Sie aber ein echter Pluspunkt für eine **andere** Firma sein.

*„Frage nicht, was dein Land für dich tun kann, frage, was du für dein Land tun kannst.“*

CICERO



**ders liegen? Fallbeispiel:** Sie sind ein Buchhaltungs-As und lieben es, sich in ein **kleines Büro** (alleine für sich!) zurückzuziehen und dort ungestört zu arbeiten. Angenommen, ein Restaurantbesitzer in Ihrer Nähe sucht Leute, hat aber nur „Front-Jobs“ (Barkeeper, Ober und Bedienungen). Vielleicht sind Sie versucht, ohne Rücksicht auf Ihre Buchhaltungs-Professionalität, den Job trotzdem anzunehmen, aber auf Dauer können Sie diesem Restaurant **weder Ihr Bestes, noch überhaupt viel bieten** (wenn Sie nicht sowieso den Beruf wechseln wollten, was in diesem Fallbeispiel aber nicht der Fall ist; Sie sind Profi-Buchhalter und möchten es auch bleiben). Würden Sie diesen Restaurantbesitzer (oder sich selbst!) belügen und einen Job annehmen, dann würden Sie es wohl kaum lange aushalten, und Sie wären in der Zwischenzeit wahrscheinlich **weder für die Kunden noch für Ihre Kolleg/innen** (vor und hinter der Theke) **ein echter Pluspunkt**, oder?

Übrigens ist dies das Beispiel eines Seminarteilnehmers. Er wollte damals den Restaurant-Job unbedingt annehmen, aber ich riet ihm ab, und tatsächlich „fand“ er unter den Firmen, bei denen er **im ersten Durchgang** die obige Frage mit „nein“ beantwortet hatte, eine, bei der sich **nach weiterer Recherche** herausstellte, daß sie **nur einen wie ihn brauchen konnte**. Das dortige „Büro“ war nämlich ein winziger Raum im Hoch-Souter-

rain (= Keller mit einem winzigen Fenster), den die Kolleg/innen nur als „Schrank“ bezeichneten. Aber ein Tisch (mit PC), ein Stuhl **und** seine Wenigkeit paßten **gleichzeitig** hinein. Da er selbst kleine Räume liebte, konnte er sich dort wohlfühlen, während andere Buchhalter/innen zugeben mußten, sie hätten dort Platzangst erlitten.

Wenn Sie die Arbeitssuche als Aufgabe angehen, die Sie lösen wollen, dann werden Sie sowohl eine Menge über potentielle Arbeitgeber-Firmen herausfinden als vielleicht auch über sich selbst. Deshalb lohnt es sich, einige Werkzeuge zur Selbst-Erkentnis zu lernen/trainieren, z.B.

- **Einige Kategorien-Torten**® zu Ihrem **Leben**, Ihren **Zielen**, Ihren **Talenten** und **Fähigkeiten**, **Fertigkeiten** etc.
- **(Selbst-)Entdeckendes Schreiben**
- **Ihr Talent-Portfolio** (vgl. dazu auch meinen Beitrag in dem Buch *Meilensteine zum Erfolg*).

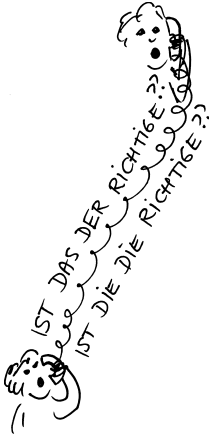
So erfahren Sie ganz nebenbei (mehr darüber), **wer** Sie selbst eigentlich sind, **was** Sie wirklich wollen, **warum** Sie lieber dies als das mögen usw. **Allein dieser Teil Ihrer derzeitigen ARBEIT ist es wert, so vorzugehen!** Wie sagte doch Sokrates so schön: *Das **nicht** untersuchte Leben ist es **nicht** wert, gelebt zu werden.*

Wer diesen vorgeschlagenen Weg beschreitet, wird natürlich keine identischen Unterlagen mehr an völlig unterschiedliche Unternehmen



Vgl. auch die Beiträge *Gedächtnis wie ein Sieb?*, S. 60 ff., *Talent-Portfolio*, S. 199 ff. und *Kläranlage des Geistes*, S. 102 ff.





versenden. Er/sie wird, genaugenommen, zunächst überhaupt keine Unterlagen mehr durch die Gegend schicken. Er/sie beginnt nämlich nach der Recherche-Phase zu **telefonieren**.

Dabei müssen wir uns natürlich durchfragen, bis wir an den richtigen Gesprächspartner geraten. Ihm/ihr stellen wir nun einige Fragen, die sich aus unseren „Hausaufgaben“ davor ergeben haben. Hier können Sie erstens Punkte abklären, die Ihnen (noch) nicht ganz klar erscheinen (z.B. *Ist es wahr, daß Sie sich ausschließlich auf Keramik spezialisiert haben?*). Zweitens aber können Sie durch Ihre Rückkoppelungs-Fragen demonstrieren, daß Sie sich im Vorfeld bereits mit Dingen befaßt haben, die für diese Firma wichtig sind.

Zum Beispiel könnten Sie versuchen, das Mission Statement dieser Firma kurz mit eigenen Worten auszudrücken, z.B.: *In Ihrem letzten Jahresbericht hieß es, Ihre große Mission sähen Sie darin, Software-Produkte mit Qualitäts-Garantie (sonst Geld zurück) zu entwickeln, damit die Kunden sich nicht mehr als zahlende Beta-Tester von Frust zu Frust hangeln müssen. Habe ich das richtig verstanden? Oder: Wenn ich Ihr Mission Statement in Ihrem Jahresbericht, Seite 14, richtig verstanden habe, dann sehen Sie es als Ihre wichtigste Mission an, das-und-das **in der-und-der-Technik** zu erreichen?*

Nehmen wir an, die Antwort auf Ihre Feedback-Frage lautet: „Ja, selbstverständlich“, dann könnten Sie z.B. fragen: *Wäre es für Sie interessant, jemanden zu finden, der in dieser-und-jener-Technik ausgebildet ist? Oder: Wie wichtig wird*

dieser oder jene Aspekt *aus Ihrem Jahresbericht auch in der längerfristigen Zukunft für Sie sein?*

Nur so können Sie sichergehen, daß Sie die Unterlagen richtig verstehen bzw. daß Sie up-to-date sind. Es könnte nämlich ebenfalls passieren, daß Ihr Gesprächspartner auf Ihre letzte Frage antwortet: „Moment mal, wir haben gerade vor einem Monat auf **die-und-die andere Technik** umgestellt.“ Angenommen Sie wollten sich als Spezialist für die gerade abgeschaffte Technologie bewerben, dann ist es doch besser, solche Dinge im Vorfeld zu erfahren; ehe Sie Zeit und Geld verschwenden, Ihre Unterlagen an diese Leute zu senden; ehe diese Leute Zeit (die Geld kostet) vergeuden müssen, um Ihre Unterlagen zu lesen und festzustellen, daß Sie leider den **Spezialisten von gestern** für diese Firma darstellen!

Wenn Sie Ihren Gesprächspartnern durch Ihr Telefonat zeigen, daß Sie sich **sauber vorbereitet** haben, dann heben Sie sich wohltuend **von 95 % aller mit Ihnen im Wettbewerb stehenden Arbeitssucher** ab.

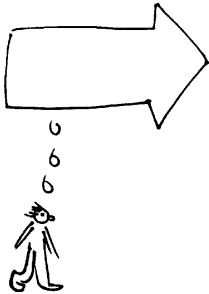
Glauben Sie nun, daß Sie brillante Chancen haben **können**?

Wenn Sie **Menschen, mit denen Sie in Zukunft zusammenarbeiten wollen, respektieren** und sich bereits im Vorfeld auf sie einzustellen beginnen, **dann senden Sie völlig andere Signale als Ihre Mitbewerber!** Indem Sie zeigen, daß Sie **bereit und fähig** sind, sich auf diesen *Wettbewerb der Arbeitssuchenden* einzulassen, entwickeln Sie automatisch **eine ganz an-**

Übrigens ist das einer der Hauptgründe, warum sich potentielle Arbeitgeber so über 08/15-Unterlagen ärgern: Es kostet einiges an Zeit und Nervenkraft, all die vielen, vielen, vielen Langweiler auszusortieren, die für sie ja doch nicht in Frage kommen. Das nimmt man diesen Menschen übel. Wer kann es verdenken?

**dere Art, auf die Leute zuzugehen. Ihre Gesprächspartner/innen sind mit Sicherheit angenehm überrascht.**

Vielleicht wundert es einen Personalchef, daß Sie ihn (in Ihrem ersten Telefonat) bereits auf **die Vision oder die Mission der Firma** ansprechen. Wenn er Sie nach Ihrem Grund fragen sollte, dann können Sie **Ihre Strategie offen erklären**, z.B.:



*Ich habe mich vorab informiert, denn ich mußte ja herausfinden, **ob ich für Sie von Nutzen sein kann.** Und ich glaube inzwischen, daß ich mich in Ihrer Firma sehr wohlfühlen würde, **weil ich mich mit Ihrer Mission identifizieren kann.** Hier möchte ich gerne mitarbeiten. **Deshalb** bewerbe ich mich bei Ihnen.*

Welchen Eindruck werden Sie machen? Sie kennen das Prinzip, das bereits Dale CARNEGIE vor Jahrzehnten (in *Wie man Freunde gewinnt*) beschrieben hat: Interessiert sich jemand für mich, dann finde ich ihn automatisch um 80% interessanter als vorher. So auch hier:

Interessiert sich Ihr/e Gesprächspartner/in **jetzt auch für Sie**, dann wird er/sie Sie **jetzt** (in diesem ersten Telefonat!) **auf Ihre Bewerbungsunterlagen** ansprechen, wobei diese jetzt **an eine interessierte Person** geschickt werden! Denn Sie fragen nun, **an wen** Sie sie senden sollen (an diese Person oder an eine andere Person in dieser Firma?). Jetzt haben Sie etwas extrem Wertvolles erreicht: Sie schicken Ihre Unterlagen aufgrund der freundlichen **Aufforderung** seitens Ihres potentiellen Arbeitgebers, **womit**

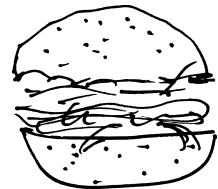
## Sie automatisch zur Spitze der Liste „aufgestiegen“ sind!

Nun können Sie in Ihrem Begleitschreiben, welches eine persönliche Anrede enthält, z.B. formulieren: *Danke für Ihre telefonische Einladung, Ihnen meine Unterlagen zu senden ...* **Oder: Herr Meyer bat mich, Ihnen meine Unterlagen zu senden ...** Egal, ob Sie Ihre Papiere einer anderen Person oder Ihrem heutigen Gesprächspartner zu-senden sollen, Sie können auf alle Fälle **auf das heutige Telefonat verweisen.**

Dadurch begreift Ihr Adressat, daß **Ihr heutiger Gesprächspartner** (z.B. der Personalchef) **möchte**, daß er/sie mit Ihnen redet. So ist auch der **Sekretärin** sofort klar, daß **diese Bewerbung von ihrem Chef erwünscht/angefordert wurde.** Damit schaffen Sie sich ein ganz anderes Entree als mit einer anonym ausgeschickten Massendrucksache in einem großen Stapel anderer ähnlich lieblos eingesandter Unterlagen ...

Derzeit existiert ja die perverse Situation, daß einerseits eine hohe Arbeitslosigkeit herrscht während Firmen andererseits **händeringend Leute mit speziellen Qualifikationen suchen.** Während noch in den 50er und 60er Jahren des 20. Jahrhunderts **bis zu 80% der Mitarbeiter aus Ungelernten** bestanden, die in einem Schnellverfahren für ihren einfachen Job **angelernt** wurden, trifft dies heute **nur noch auf 20% der Jobs** zu. In wenigen Branchen (z.B. Fastfood-Ketten) können immer noch viele Menschen relativ schnell angelernt werden, in anderen hingegen **kaum** jemand.

Achten Sie unbedingt darauf, daß es sich tatsächlich um das **heutige** Telefonat handelt und nicht etwa das von (vor-)gestern!





Vgl. auch  
*Talent-Portfolio*,  
S. 199 ff.



Aber es gibt **einen Bereich, in dem gute Leute immer Arbeit finden werden**, denn die Qualifikation der Zukunft liegt **auch** im Bereich der **sozialen Kompetenz**, weil **gute Kommunikation** (eine der Grundvoraussetzung für Teamarbeit und Service) **immer wichtiger** werden.

Wenn ich z.B. jemand wäre, der mit **Reklamationen** besser umgehen kann als die meisten, dann kann ich **in jeder Branche** arbeiten, weil ich **fähig** bin, schwierige Gespräche zu führen, die **für jede zukunftsfähige Firma existentiell** sind.

Schließlich bleibt jeder Kunde, der bei einer Reklamation gut behandelt wird, dieser Firma nicht nur als Kunde **erhalten**, sondern er ist zukünftig **nachweislich** ein **sechsmal treuerer** Kunde als jemand, der **nie Anlaß** zu einer Reklamation hatte. Wer sich nämlich erst einmal aufrafft, um zu reklamieren (was ja sowieso nur einer von 100 Kunden tut), der erwartet aufgrund seiner früheren Erfahrungen, daß man versuchen wird, ihn abzuwürgen. Aber jetzt ist da jemand, der auf ihn eingeht. Er ist oft völlig verblüfft und immer dankbar und froh, daß es so läuft.

**Personen mit sozialer Kompetenz, die solche Gespräche besser führen können als die meisten Menschen, die regelrecht Angst vor jeder Kritik (und damit vor Reklamation) haben, nützen einer Firma sehr viel,**

**selbst wenn sie keinen eigenständigen Beruf erlernt hatten.**

Drehen wir doch den Spieß einmal kurzfristig um: **Versetzen Sie sich in die Position eines Arbeitgebers**, Als Arbeitgeber könnten Sie sich selbst vielleicht ganz anders sehen ... beispielsweise eines Restaurantbesitzers und stellen Sie sich folgende Fragen (wobei es extrem hilfreich sein könnte, wenn Sie sich die Mühe machen würden, Ihre Antworten aufzuschreiben):

Wie würde ich darauf reagieren, wenn jemand sich etwa so bewerben würde:

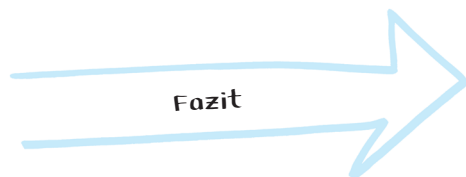
*Ich möchte gern bei Ihnen als Ober arbeiten. Ich habe eine Frau und zwei Kinder zu ernähren. Ich brauche soundsoviel Geld jeden Monat. Ich möchte an Krankheitstagen bezahlt werden. Ich möchte das und das – **ich, ich, ich, ich** –*

Wie würde er/sie auf mich wirken?

Hätte ich auch nur das geringste Interesse daran, diesen Menschen bei mir einzustellen?

Wahrscheinlich nicht. Was also bringt uns auf die Idee, daß irgendeine Firma uns einstellen möchte, wenn wir mit einer ähnlichen Einstellung **an sie herantreten?**

Dieses Schriftstück könnten Sie dann jeden morgen laut lesen, ehe Sie mit den heutigen Arbeiten auf dem Weg zu Ihrem neuen Job beginnen. Sie könnten dieses Schriftstück auch als POSTER an die Wand hängen



## Fazit

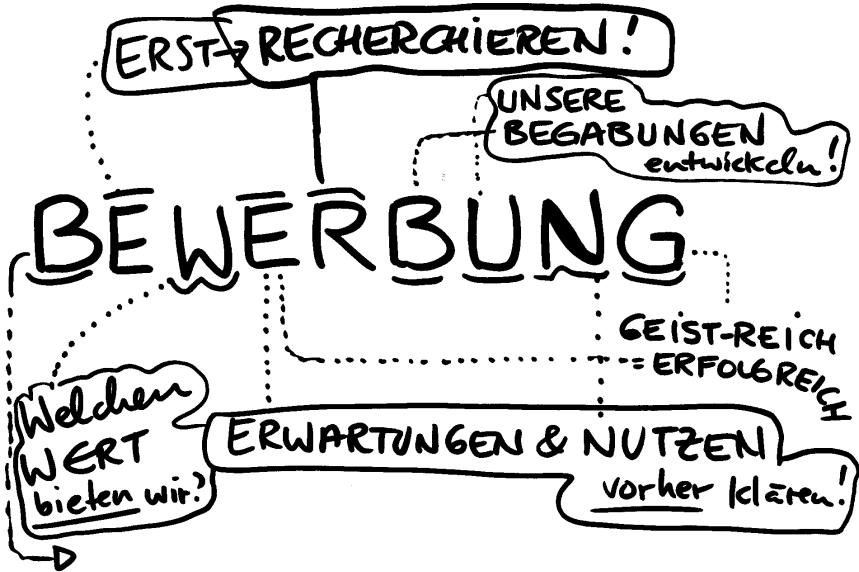
1. Es ist wichtig, aus der **Opferrolle** herauszufinden, die allgemein leider weit verbreitet ist. Merke: Opfer werden nie als **Meister** gesehen, demzufolge traut man ihnen auch nicht zu, den Job zu **meistern** ...



Zu dem Opfer-**KaWa**® vgl. auch den Beitrag *Kreatives Denken mit KaWa*®, S. 117 ff.

2. Ihre **Bewerbung** spiegelt genau wider, Ihr/e ...
  - Motivation
  - Interesse an dieser Firma
  - Fähigkeit, eine Sache kompetent anzugehen (die Grundlage für einen erfolgreichen Abschluß).

Abbildung (Bewerbung)



3. Erfolg ist die **Folge** dessen, was erfolgt, und zwar aufgrund dessen, was wir zuvor gedacht und getan haben.

Wer die **Verantwortung** dafür auf die „böse Welt“, die „fiesen“ Mitbewerber oder die „ekelhaften“ Personalchefs **abschieben** will, der **schafft** ebenfalls **glasklare Folgen** für seine persönliche Zukunft!







Arbeitslosigkeit einmal anders betrachtet. S. auch den Beitrag *Kreatives Denken mit KaWa*®, S. 117 f.

4. Wer **wahllos** fotokopierte Pauschalbewerbungen an 150 Firmen schickt, läßt keinerlei Wahl-Möglichkeit zu. Er schafft damit die (verständliche!!) **Folge**, daß sich 150 Firmen von seiner Bewerbung **nicht** angesprochen fühlen.  
**Das ist dann der „logische“ (nämlich zwangsläufige) Erfolg** dieser Aktion.
5. Wenn wir uns hingegen **wirklich** auf unser Gegenüber einstellen, dann schaffen wir andere **Folgen** und damit auch eine andere **Wirklichkeit**...

