

Tipps und Tricks am Bewerbermarkt

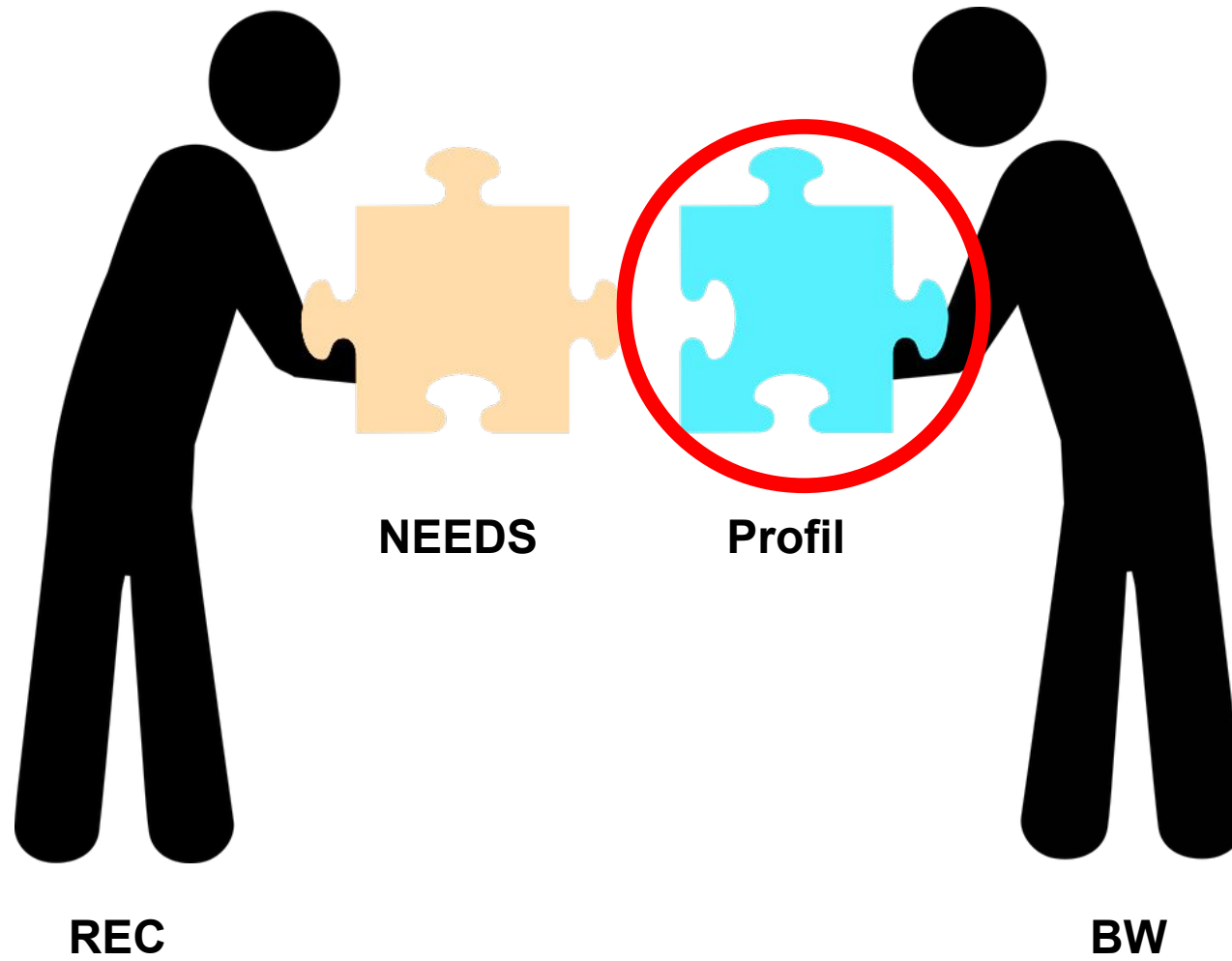
CHANCEN MAXIMIEREN - ZUSAMMENFASSUNG

Aus dem Workshop

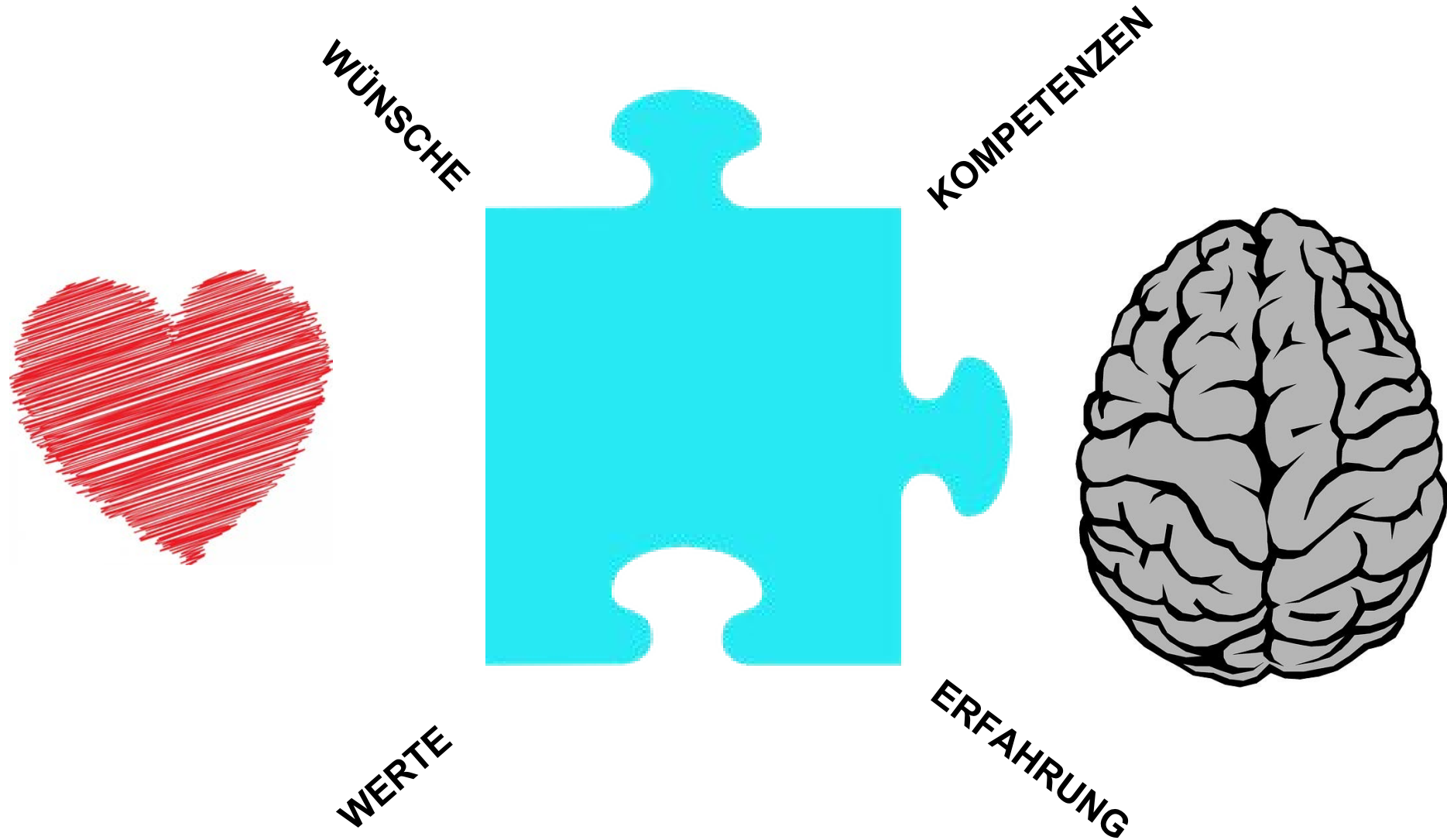
- Ist Ihr CV digital optimiert?
- Sind Sie im Internet auffindbar?
 - ... einschlägige Karriereseiten wie Xing, LinkedIn, TalentCloud, Stepstone...
- Networken Sie?
- Kennen Sie sich selbst?
- Können Sie relevante Fragen im Interview kurz und klar beantworten?

Weitere Checkpoints

- Nutzen Sie den automatischen Jobalarm auf den diversen Jobplattformen?
- Bewerben Sie sich auf Stellen, die zu Ihnen passen?
- Sind Sie mit Ihren Ansprüchen realistisch?



WAS STECKT IM PROFIL?



SICH SELBST KENNENLERNEN

Was wünsche ich mir kurz/langfristig?

- Aufgabenbereich:
- Team, Umfeld:
- Gehalt:
- Arbeitszeit, Pendeln:
- Was geht für mich gar nicht?

Meine Werte

- Das ist mir wichtig:
- Stressfaktoren:
- Motivatoren:

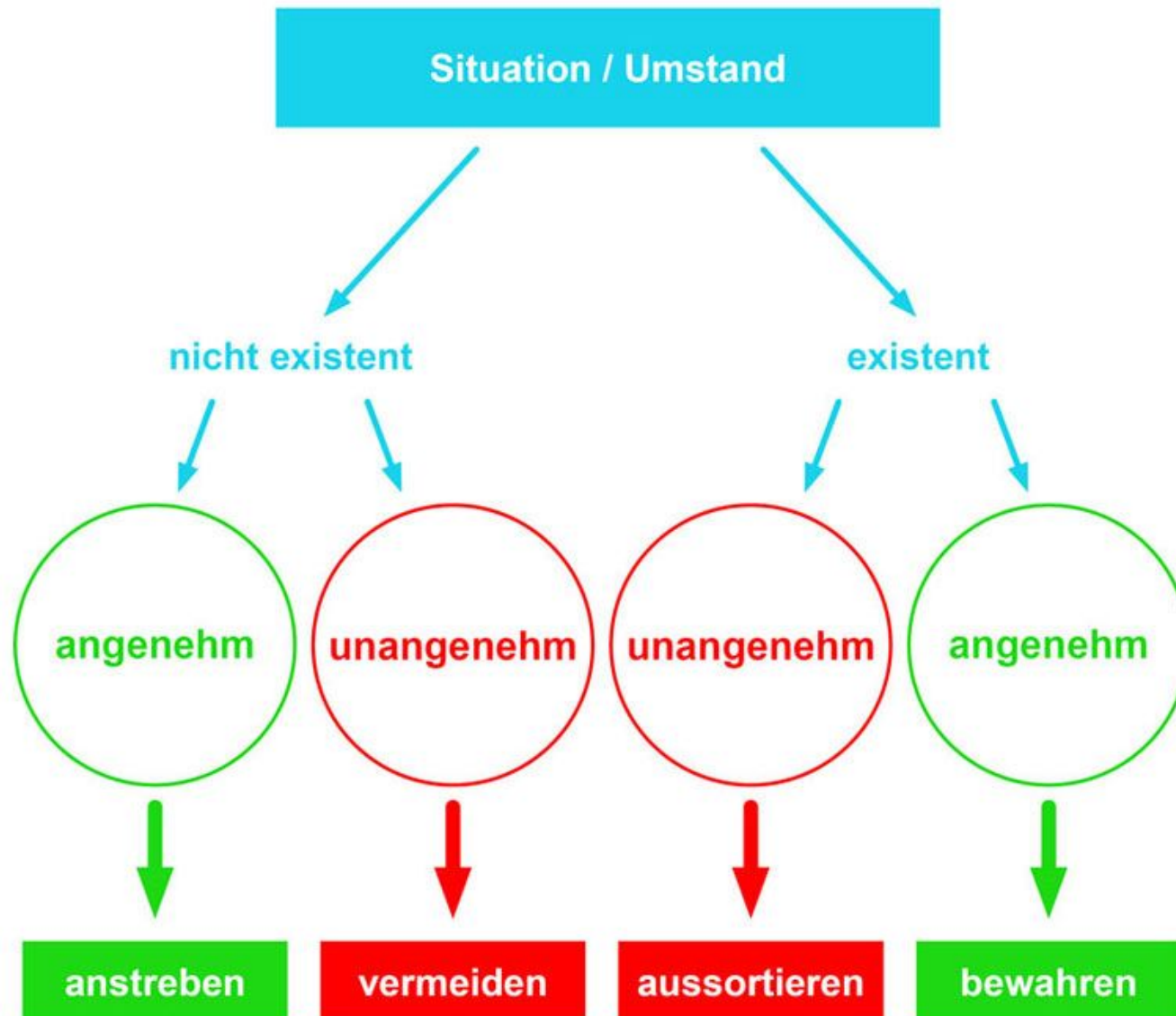
Kompetenzen:

- Das kann ich RICHTIG gut:
- Da bin ich auch nicht schlecht:
- Das kann ich nicht:

Erfahrung/das habe ich schon gemacht

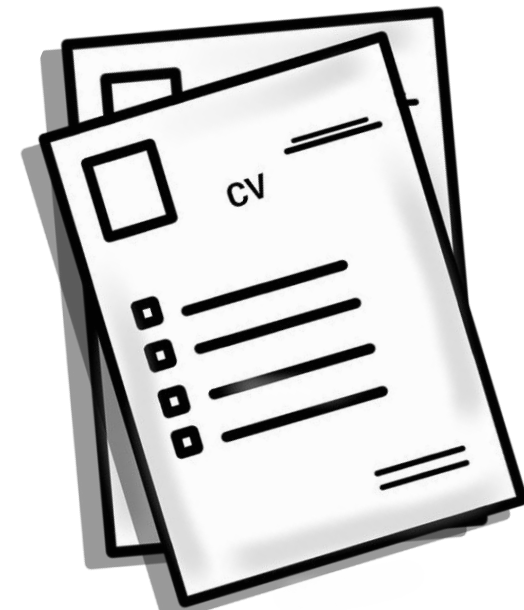
- Aufgaben & Ziele:
- Meine Rolle im Team:
- Verantwortung:

SEINE WÜNSCHE KENNENLERNEN



IM NETZ GEFUNDEN WERDEN

- Keywords (Semantisch auffindbar)
- Übersichtlichkeit
- 80% der Message auf der ersten halben Seite!



Gilt um so mehr für XING, LinkedIn & Co!

WAS BEDEUTET NETWORKEN?

- KONTINUIERLICH langfristige Beziehungen aufbauen
- QUALITATIV statt Quantitativ
- Sich gegenseitig helfen / Mehrwert bieten
- 70 / 20 / 10 Regel



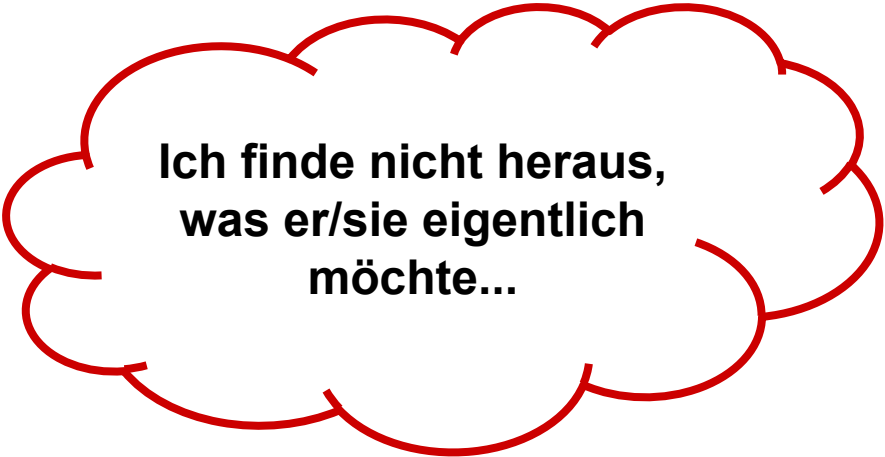
ENDLICH IM INTERVIEW!



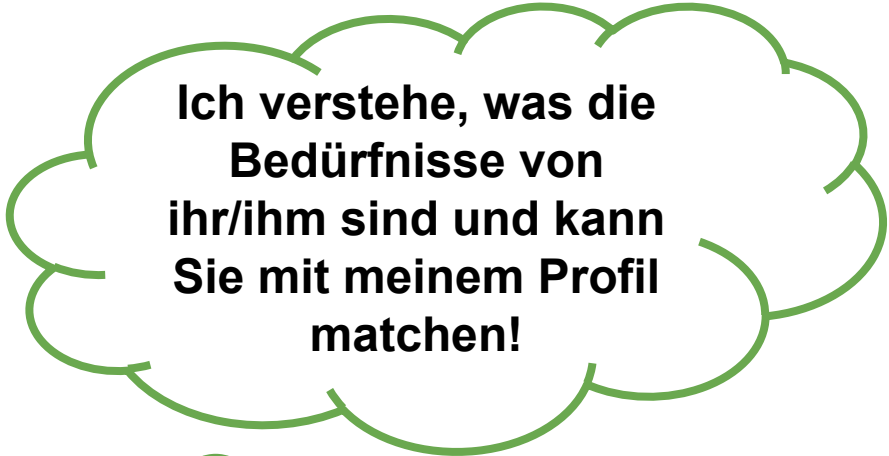
ÜBLICHE INTERVIEW THEMEN

- Kandidatenselbstpräsentation
- Letzte Anstellung im Detail
- Know How
- Zukunftswünsche
- Motivation für die Veränderung
- Nicht-Ziele

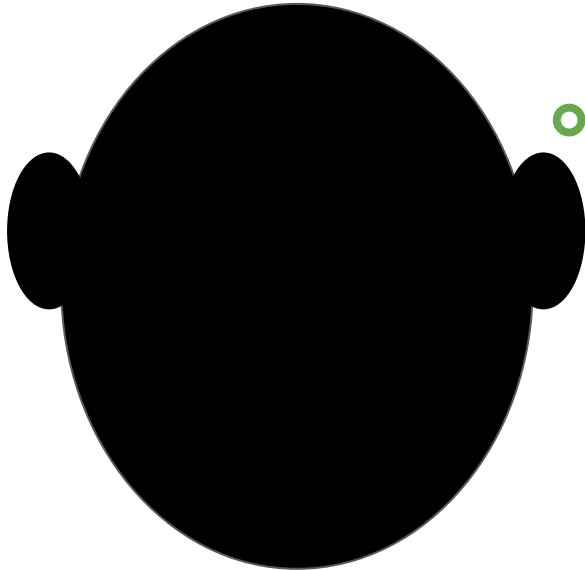
PERSPEKTIVENWECHSEL RECRUITING - WÜNSCHE



Ich finde nicht heraus,
was er/sie eigentlich
möchte...

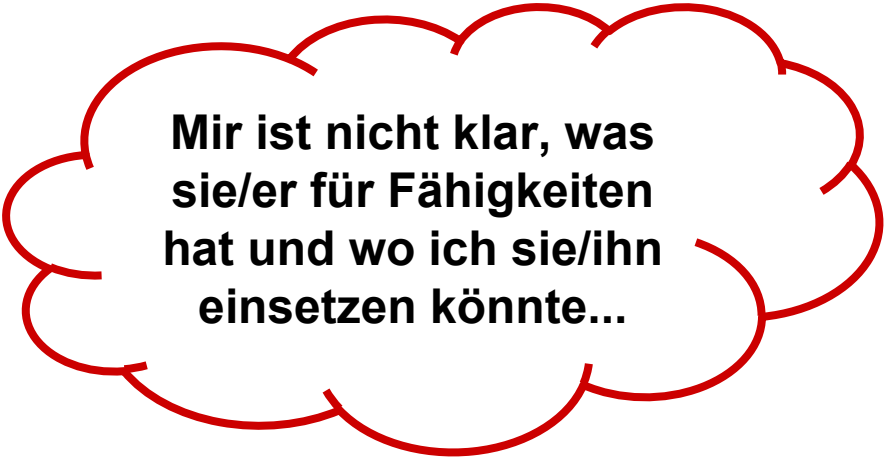


Ich verstehe, was die
Bedürfnisse von
ihr/ihm sind und kann
Sie mit meinem Profil
matchen!



TIPP: Stellen Sie eine
Verbindung zwischen
Ihren Wünschen und dem
Stellen- bzw.
Firmenprofil, her!

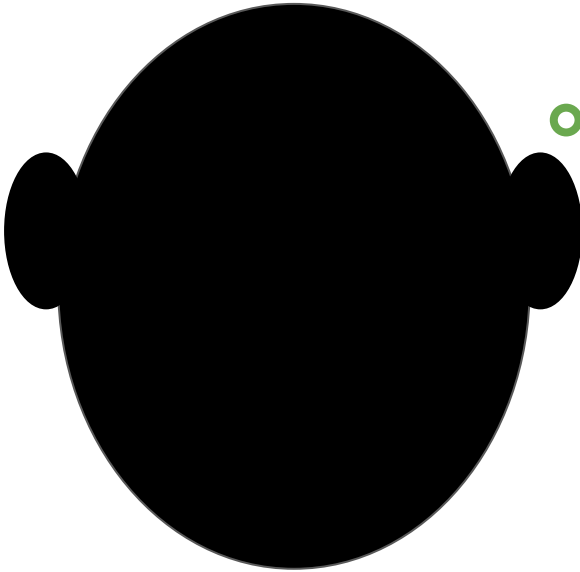
PERSPEKTIVENWECHSEL RECRUITING - KOMPETENZEN



Mir ist nicht klar, was sie/er für Fähigkeiten hat und wo ich sie/ihn einsetzen könnte...



Es ist klar ersichtlich, was sie/er kann, bzw. glaubt zu können!



TIPP: Stellen Sie eine Verbindung zwischen Ihren Skills und den im Stelleninserat / Firmenprofil sichtbaren Anforderungen / Voraussetzungen her!

PERSPEKTIVENWECHSEL RECRUITING - GLAUBWÜRDIGKEIT



Sie/er ist ziemlich von sich überzeugt aber was steckt dahinter?

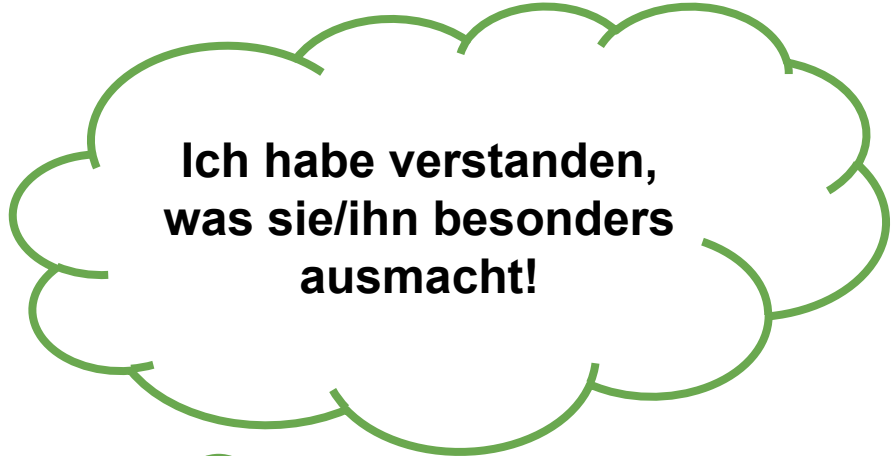
Es gibt nachweisbare, für mich verständliche Tatsachen zu ihren/seinen Erfolgen!

TIPP: Untermalen Sie Ihre Leistungen mit Beispielen, damit auch Außenstehende nachvollziehen können, wie Sie zu der Ansicht gelangen, dass Ihnen "XY" gelungen ist.

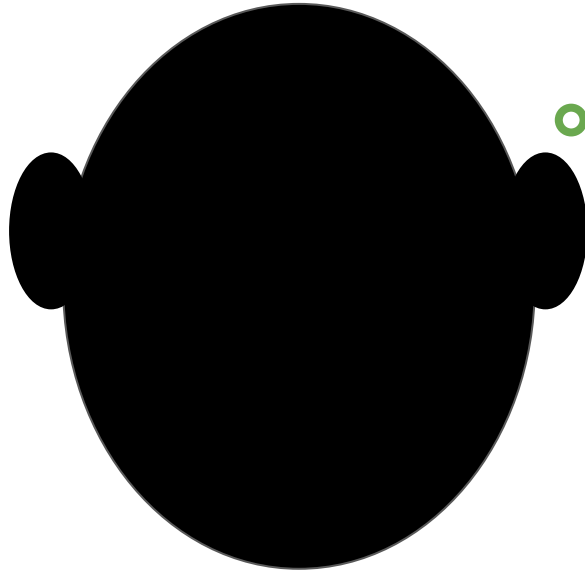
PERSPEKTIVENWECHSEL RECRUITING - USP's



Wie unterscheidet
sie/er sich von den 25
übrigen Kandidaten?



Ich habe verstanden,
was sie/ihn besonders
ausmacht!



TIPP: Überlegen Sie sich,
was Sie von anderen
unterscheidet, wie andere
Sie sehen! Nutzen Sie
erneut Storytelling, statt
abgenutzter Floskeln.

 **WICHTIG!!!**

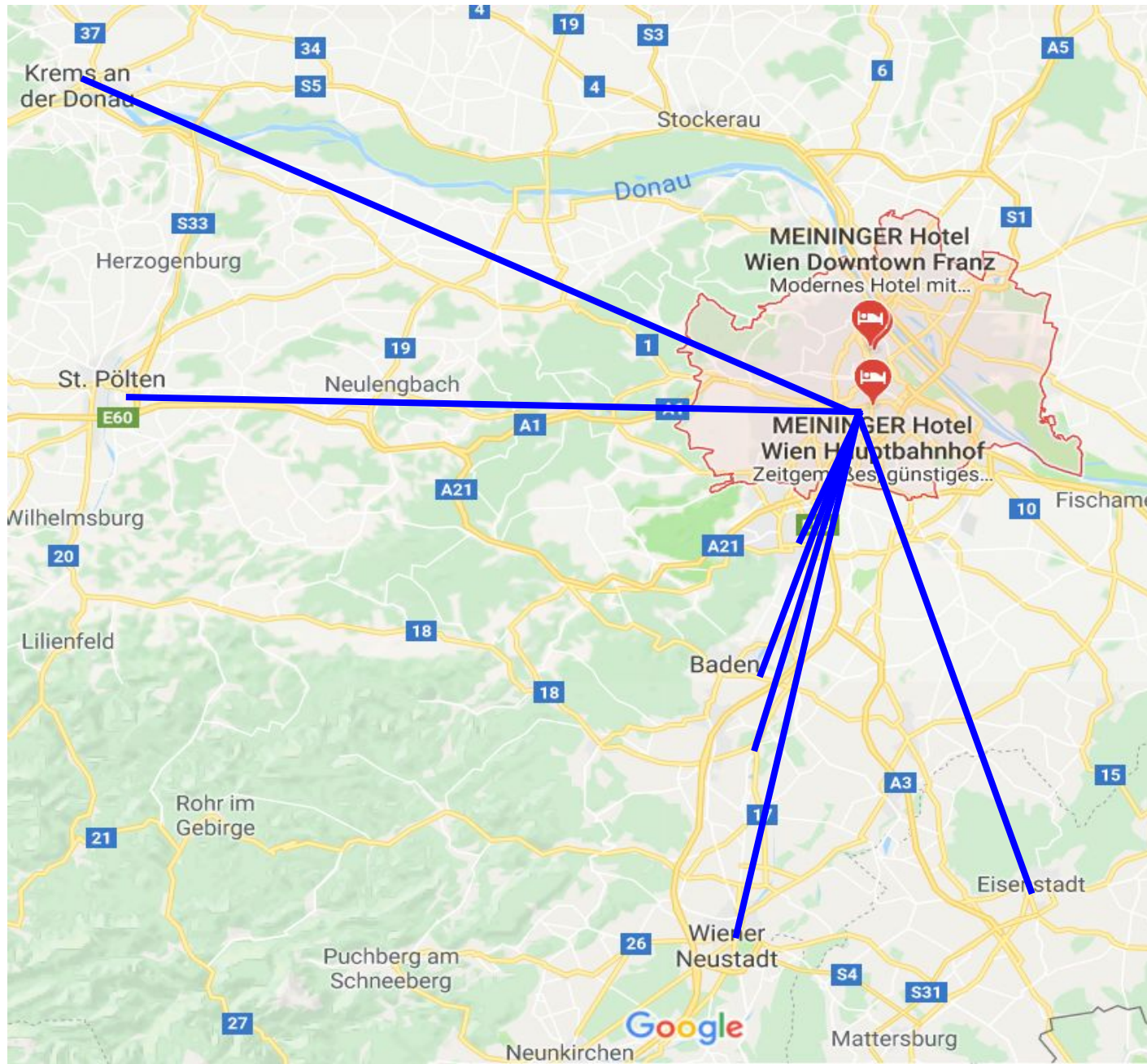
**WER IST DIE WICHTIGSTE PERSON BEI DER
ERSCHLIEßUNG VON RESSOURCEN?**



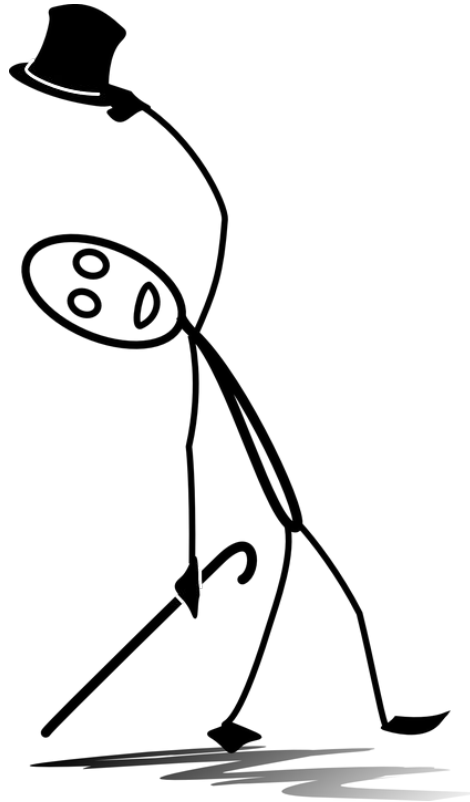
SIE

 **WICHTIG!!!**





Google: [powerserv.at BLOG](https://www.google.com/search?q=powerserv.at+BLOG)



0664 / 80303 1416

s.koch@powerserv.at



**GEMEINSAM AUF
DEM WEG ZUM
ERFOLG**