



Crosswater Job Guide Pressestimmen

[Home](#) [Services](#) [Events](#) [About us](#) [Newsletter](#) [Impressum](#) [Werbung](#)

Anzeige

E-Mail-Anzeige

Hiermit landet Ihr Angebot sicher in der E-Mailbox passender Bewerber.

www.alma-mater.de



das große stell-dich-ein im rheinland
kalaydo.de
das regionale Finderteam
Werbung mit CrossAds

Job Guide

[Aktueller Überblick](#)
[Jobbörsen A-Z](#)
[Job Lotse](#)
[Markt + Meinung](#)
[Ranglisten](#)
[AGG](#)
[Pressestimmen](#)
[e-Recruiting-Studien](#)
[Job-Info A-Z](#)
[Karriere Events](#)
[Gehaltsvergleiche](#)

Marktplatz

[Personalberater](#)
[Arbeitgeber-Portale](#)
[Weiterbildung](#)
[HR-Software](#)



International

[International](#)
[Job Boards](#)

© Crosswater Systems Ltd

Search: Find!

Bewerber im Spannungsfeld zwischen Mangel und Überangebot

Der Arbeitsmarkt für Ingenieure ist zweigeteilt

[Crosswater Systems] 21.12.2007

Ein Gastbeitrag von Udo Wirth

Die Arbeitsmarktsituation für Ingenieure hat in Deutschland eine besondere Ausprägung: Die so genannten „Jungingenieure“ und Spezialisten mit bis zu ca. fünf Jahren Berufserfahrung, sind „Mangelware“ und von den Unternehmen heiß umworben. Sie können aus vielen Jobangeboten wählen. Die Berufserfahrenen aus dem Mittel- und Top-Management hingegen haben es schwerer: Viele von ihnen suchen, doch es gibt nur wenige freie Stellen. Beide befinden sich damit in einer ganz speziellen Bewerber-Situation. Hinzu kommt, dass der Ingenieur als Bewerber an sich schon eine „besondere Spezies“ darstellt:

Die fachliche Qualifikation der meisten Bewerber ist hoch, doch über den Tellerrand ihres speziellen know hows hinauszuschauen fällt vielen Ingenieuren schwer. Unsere Erfahrung: Oft mangelt es am Einschätzungsvermögen, worauf das Unternehmen bei der Besetzung einer bestimmten Position Wert legt. Vielen mangelt es am Gespür sowohl für wirtschaftliche Zusammenhänge als auch am Gespür für eine gute Selbstdarstellung mit einem angemessenen Bewerbungsverhalten.

Jungingenieure betreten als Bewerber Neuland – im Gegensatz zu Kaufleuten haben sie in der Ausbildung kaum Berührung mit kaufmännischen Abläufen, vertriebsorientierten Prozessen und betriebswirtschaftlichen Kosten-Nutzenkalkulationen. Sie sehen das große Stellenangebot, aus dem sie quasi wählen können, entscheidende Fragen hinsichtlich der Zukunft und Ihrer beruflichen Laufbahn stellen sie sich nicht! Sie freuen sich, wenn sie wenig Zeit in ihre Bewerbung investieren müssen. Sie lassen im Vorstellungsgespräch sowohl Inhalte vermissen als auch eine gezielte Gesprächsführung. Dabei gewinnt man doch Informationen durch Fragen! Wir erleben oft völlig unrealistische Gehaltsvorstellungen bei den Kandidaten sowie ein unangemessenes Bewerberverhalten in Sachen Auftreten, Termineinhaltung, irrealer und unkorrekter Spesenabrechnungen usw. Sie vergessen, dass „man sich durchaus ein zweites Mal im Leben begegnen kann“.

Der „Altbewerber“ für eine Management-Position, zwischen etwa 45 und 55 Jahren alt, ist sich des Überangebots seinesgleichen am Arbeitsmarkt oft gar nicht bewusst. Seine Jobsuche startet auch er mit überzogenen Gehaltsvorstellungen. Dabei ist die Zeit der unrealistischen Gehaltsentwicklung (z.B. entstanden in Großkonzernen) für diese Zielgruppe vorbei. Anstelle von zehn Prozent Gehaltsaufschlag beim Stellenwechsel gilt für den „Altbewerber“ heute: Was bin ich wert? Welchen „Mehrwert“ bringe ich dem neuen Unternehmen? Wir vermissen bei diesen berufserfahrenen Ingenieuren oft die Flexibilität und die Mobilität, den Mut, Stellung zu beziehen – sowohl fachlich als auch zur eigenen Person – und die Rahmenkriterien vakanter Stellen zu akzeptieren. Und genau das sollte bereits in einer schriftlichen Bewerbung zum Ausdruck kommen. Sie bewerben sich auf „alles mögliche“ ohne zu schauen, ob es auf ihr Profil überhaupt passt. Realistische, klare Selbsteinschätzung ist wichtiger als 30 Seiten Seminarbelege! Im Übrigen sind viele dieser Bewerber letzten Endes oft froh, wenn eine Neuanschließung überhaupt geklappt hat, sogar zu schlechteren Gehaltskonditionen als bisher.

Udo Wirth

Die beratungsgruppe wirth + partner arbeitet als Berater, Coach und Problemlöser im Aktionsfeld Recruitment. Im Focus steht die Suche und Auswahl exzellenter Nachwuchs-, Fach- und Führungskräfte in expansiven, zukunftsorientierten High-Tech-Branchen.

beratungsgruppe wirth + partner
Zeppelinstraße 69
81669 München
Tel. 0 89 / 45 99 58 0
Fax. 0 89 / 45 99 58 44
e-mail info@wirth-partner.com
homepage www.wirth-partner.com

Brutto-Netto Rechner

Berechnen Sie Ihre Brutto-Netto Einkünfte. Der AOL Gehaltsrechner. www.aol.de/brutto-netto-n

Regionalprognose

2011
Wo entstehen Zukunftsarbeitsplätze? Was macht das Clustermanagement? www.cluster-entwicklung.de



Udo Wirth: Studium BWL (Marketing und Personal), Zusatzqualifikation: Personalfachkaufmann, Mehrjährige Berufserfahrung als Personalreferent und Personalleiter bei einem weltweit führenden US-Elektronik-Konzern, Berater bei einer renommierten Managementberatung, 1982 Gründung und Geschäftsführung der Anzeigenagentur personalkontakt, 2006 Integration dieser beiden Firmen in die beratungsgruppe wirth + partner