

«Das Geheimnis eines guten Lebenslaufs liegt darin, dass die nächste Stelle die logische Konsequenz des eigenen Werdegangs darstellt»

Welche Mehrwerte bieten Bewerbungsexpert:innen im Vergleich zu online verfügbaren Bewerbungstools? Nadja Goutziomitros-Milosevic gewährt Einblicke in ihre Beratungspraxis.

Interview: Gabrielle Leisi

Frau Goutziomitros-Milosevic, als Bewerbungsexpertin bieten Sie verschiedene Services an: Coaching- und Schreibservice, Bewerbungsbrief, Lebenslauf, Online-Profil, Coaching für das Vorstellungsgespräch und Selbstmarketing. Für solche Dienste findet man heute viele kostenlose Tools im Internet. Worin liegt der Mehrwert einer persönlichen Beratung?

Der Mehrwert meiner persönlichen Beratung liegt in individueller Betreuung und massgeschneiderter Unterstützung. Im Gegensatz zu standardisierten kostenlosen Tools geht meine Expertise weiter. Jede Bewerbung und Bewerber:in ist einzigartig. Durch persönliche Beratung betone ich Stärken, hebe Geschichten hervor und gestalte Bewerbungsunterlagen, die hervorstechen.

Ein Schlüsselaspekt meines Ansatzes ist die langfristige Perspektive. Ich befähige meine Kunden nicht nur für aktuelle Bewerbungen, sondern ermächtige sie, künftig selbstbewusst Bewerbungsprozesse anzugehen. Ich coache meine Kunden ganzheitlich – von den Bewerbungsunterlagen über die Bewerbungsstrategie bis hin zur Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche und Lohnverhandlungen. Mein Einfühlungsvermögen berücksichtigt nicht nur formelle Aspekte, sondern auch Persönlichkeit und Karriereziele meiner Kunden, wodurch ihr Selbstmarketing gestärkt wird – für bessere Chancen im Bewerbermarkt.



Digitale Kompetenzen werden heute in vielen Jobs vorausgesetzt. Wie wichtig sind digitale Kompetenzen bei der Stellensuche und im Bewerbungsprozess?

Wie fördern Sie solche Kompetenzen?

Digitale Kompetenzen sind von entscheidender Bedeutung. Sie sind unerlässlich für die Stellensuche und den Bewerbungsprozess, sei es bei der Nutzung von Online-Portalen, der Erstellung von Profilen oder der digitalen Kommunikation. Mein Ansatz besteht darin, diese Kompetenzen zu fördern, die digitale Präsenz zu optimieren und meine Kunden im Umgang mit diesen Tools zu coachen. Dadurch stärke ich das Selbstbewusstsein meiner Kunden in der Online-Welt und steigere ihre Bewerbungseffektivität. Neben der Erklärung, wie die Rekrutierung durch KI funktioniert, betone ich auch die Bedeutung des gezielten Offline-Netzwerks. Es geht darum, eine ausgewogene Balance zwischen digitalen und persönlichen Bewerbungsstrategie zu finden.

Wie denken Sie über den Einsatz von Künstlicher Intelligenz bei der Personalrekrutierung? Wie wird sich diese im Bewerbungsprozess auswirken?

KI in der Personalrekrutierung ist ein bedeutender Trend. Im Bewerbungsprozess betrachte ich KI als unterstützende Technologie, die zweifellos bei der Vorauswahl und Analyse grosser Datenmengen hilfreich ist. Dennoch kann KI die Menschlichkeit nicht ersetzen – dieser Faktor ist bei der Rekrutierung von entscheidender Bedeutung. Die Aufgabe,

die besten Kandidaten für die Unternehmenskultur und das Team auszuwählen, erfordert menschliches Urteilsvermögen und Empathie.

Ihr Motto lautet: «Ich liebe es, Menschen und ihre Geschichte aufstrahlen zu lassen.» Wie arbeiten Sie die Einzigartigkeit Ihrer Kundinnen und Kunden heraus? Kommt es vor, dass Sie CVs komplett umschreiben?

Mein Ansatz ist nachhaltig und auf die langfristige Arbeitsmarktfähigkeit ausgerichtet. Er betont die Einzigartigkeit für authentische und ansprechende Bewerbungsunterlagen. Ich arbeite eng mit meinen Kunden zusammen, um ihre Stärken herauszuarbeiten und ihre Leidenschaften zu betonen. Dazu gehört zuerst eine Standortbestimmung.

Ja, ich überarbeite Lebensläufe, um ein passendes Selbstmarketing zu gewährleisten.

Mein Ziel ist es, Geschichten zum Leuchten zu bringen, die Anforderungen des Wettbewerbs zu berücksichtigen und ein erfolgreiches Selbstmarketing zu erreichen.

Junge wechseln die Stelle lockerer und häufiger als Ältere. Was macht Lebensläufe generell attraktiv in der heutigen Arbeitswelt? Breite Erfahrung? Projekterfolge? Weiterbildungen?

Es gibt keine universelle Faustregel. Wichtiger ist, dass der Lebenslauf den roten Faden erkennen lässt und die relevanten Elemente betont werden. Der Lebenslauf ist das Herzstück einer Bewerbung – er erzählt eine persönliche Geschichte. Neben einer breiten Erfahrung und Weiterbildungen spielen Projekterfolge eine wichtige Rolle, da sie die praktische Anwendbarkeit für den zukünftigen Arbeitgeber demonstrieren. Das Geheimnis eines guten Lebenslaufs liegt darin, dass die nächste Stelle die logische Konsequenz des eigenen Werdegangs darstellt.

Bei Bewerbungen kann man vieles falsch machen. Welches sind die gängigsten Fehler, die Sie in Ihren Beratungen antreffen?

In meinen Beratungen stosse ich oft auf einige gängige Fehler, die Bewerber machen. Viele präsentieren sich wie ein «Buffet», während Rekrutierende nach einem «fertigen Menü» suchen. Oft verpassen Bewerber:innen, ihre Unterlagen auf die konkrete Stelle anzupassen, führen unzureichende Recherchen durch und integrieren nicht die relevanten Keywords, um ihren Mehrwert für die jeweilige Rolle zu unterstreichen. Zusätzlich treten sie nicht selten wie Bittsteller auf.

Viele präsentieren sich wie ein «Buffet», während Rekrutierende nach einem «fertigen Menü» suchen.

Es gibt viele Webseiten und Bücher zum Thema Bewerbung. Können Sie je eine persönliche Topempfehlung nennen?

Für den Einstieg empfehle ich ein klassisches Bewerbungsbuch wie «Professionelles Bewerben» von Hans-Georg Willmann und Judith Engst sowie die Website «Karrierebibel» von Jochen Mai. Diese Quellen bieten solide Grundlagen. Generell sind Bücher zum Thema Selbstmarketing, Verhandlung und überzeugendes Auftreten eine wertvolle Ergänzung. Sie ermöglichen tiefere Einblicke und umfassendes Verständnis für erfolgreiches Selbstmarketing.

Frau Goutziomitos-Milosevic, danke für das Interview.

Website von Nadja Goutziomitos-Milosevic: <https://www.gm-cc.ch>

September 2023