

Kernkompetenzen - wenige Begriffe mit grosser Wirkung.

Viele Bewerber betrachten Kernkompetenzen als eine kurze Liste ihrer wichtigsten Fähigkeiten.

Ich sehe sie anders.

Für mich gehören sie zu den strategisch wichtigsten Bestandteilen eines modernen Lebenslaufs.

Noch bevor ein Personalverantwortlicher die erste berufliche Station liest, erhält er hier einen ersten Eindruck davon, welche fachlichen und persönlichen Stärken diesen Menschen auszeichnen.

Genau deshalb genügt es nicht, möglichst viele Eigenschaften aufzulisten.

Entscheidend ist vielmehr, die Fähigkeiten auszuwählen, die zur angestrebten Position passen und den grössten Mehrwert vermitteln.

Kernkompetenzen beschreiben nicht alles, was jemand kann.

Sie zeigen das, wofür jemand wahrgenommen werden soll.

Die richtige Auswahl ist deshalb wichtiger als die Anzahl.

Immer wieder sehe ich Lebensläufe mit zehn, zwölf oder sogar fünfzehn Kernkompetenzen.

Fast alle davon sind richtig.

Und trotzdem verfehlen sie häufig ihre Wirkung.

Nicht weil die aufgezählten Stärken falsch wären.

Sondern weil sie keine klare Botschaft vermitteln.

Ich frage mich deshalb nie:

"Welche Kompetenzen besitzt dieser Mensch?"

Ich frage mich vielmehr:

"Welche Fachkenntnisse soll das Unternehmen nach zehn Sekunden noch in Erinnerung haben?"

Genau diese Auswahl entscheidet über die Wirkung des gesamten Lebenslaufs.

Lieber also sechs präzise ausgewählte Kompetenzen, die den Kern einer Persönlichkeit beschreiben, als eine lange Liste, die beliebig wirkt.

Denn nicht die Anzahl überzeugt, sondern die Klarheit der Botschaft.

Kernkompetenzen müssen glaubwürdig sein.

Erwähnte Stärken entfalten ihre Wirkung erst dann, wenn sie im weiteren Verlauf des Lebenslaufs bestätigt und unterstrichen werden. Wer Führungskompetenz nennt, sollte Verantwortung übernommen haben. Wer Projektmanagement aufführt, sollte Projekte erfolgreich geleitet haben. Wer Kundenorientierung betont, sollte diese durch konkrete Aufgaben, Erfolge oder Verantwortungsbereiche glaubhaft belegen können.

Kernkompetenzen sind deshalb keine Sammlung von Eigenschaften.

Sie sind ein Versprechen.

Der restliche Lebenslauf muss dieses Versprechen einlösen.

Aus diesem Grund betrachte ich Kernkompetenzen und Berufserfahrungen niemals getrennt voneinander. Beide Bereiche ergänzen sich und bilden gemeinsam eine schlüssige Gesamtbotschaft.

Weniger Allgemeinplätze, mehr Persönlichkeit.

Kaum ein Bereich eines Lebenslaufs enthält so häufig austauschbare Begriffe wie diese Schwerpunkte.

"Belastbar", "motiviert", "teamfähig" oder "flexibel" finden sich in unzähligen Bewerbungen.

Für sich allein sagen sie jedoch nur wenig aus.

Ich bevorzuge deshalb Kompetenzen, die den Menschen tatsächlich beschreiben und gleichzeitig einen Bezug zur angestrebten Position herstellen. Je konkreter und individueller eine Kompetenz formuliert ist, desto glaubwürdiger wirkt sie.

Nicht die Anzahl der Schlagwörter entscheidet.

Sondern ihre Aussagekraft.

Mein Qualitätsanspruch.

Kernkompetenzen sollen nicht beschreiben, was ein Mensch alles kann.

Sie sollen deutlich machen, weshalb genau dieser Mensch für die angestrebte Position interessant ist.

Wenn diese Botschaft anschliessend durch den gesamten Lebenslauf bestätigt wird, entsteht genau das, was ich mit jeder Bewerbung erreichen möchte:

Vertrauen.