

Worauf Personaler achten

Experten-Tipps für Bewerberinnen und Bewerber

Ein Text sollte sofort das Interesse des Lesers wecken. Ansonsten liest er nicht weiter. So ähnlich ist das bei Personalverantwortlichen mit einer Bewerbung. Aber was können Bewerberinnen und Bewerber tun, um das Interesse eines Personalers zu wecken?!

Vitamin B wie Beziehungen

Für den Personaler ist es am einfachsten und auch am günstigsten, wenn eine Stelle erst gar nicht ausgeschrieben werden muss. Daher erkundigt er sich zunächst einmal bei Mitarbeitern und Bekannten nach potenziellen Bewerbern und stöbert auch gerne mal in eingegangenen Initiativbewerbungen. Auf Managementebene werden nur rund 30% der Stellen ausgeschrieben. Die restlichen 70% verstecken sich auf dem „verdeckten Stellenmarkt“ und werden unter der Hand vergeben. Daher macht es durchaus Sinn, seine Fühler bei Verwandten, Freunden und Bekannten auszustrecken und diese zu informieren, dass man auf Jobsuche ist.

Soziale Medien nutzen

Auch Personaler haben Internet und Welch ein Wunder, sie nutzen es auch! Soziale Netzwerke wie Xing, Facebook, LinkedIn erleichtern die Suche nach potenziellen Bewerbern. Wer hier nicht sichtbar ist, der verpasst die Chance, von Personalern oder Personalvermittlungen und Headhuntern wahrgenommen zu werden. Bei schlecht gepflegten oder unglaubwürdigen Profilen geht der Schuss allerdings nach hinten los!

Praktika und Ferienjobs

Wenn Personaler einen Bewerber bereits kennen, hat dieser automatisch einen kleinen Vorsprung. Das hat einen einfachen Grund: Sicherheit. Daher ist der Kontakt zu Firmen, Mitarbeitern oder Personalern selbst bereits während des Studiums wichtig. Praktika, Ferienjobs oder Studentenjobs bieten einen großen Vorteil für beide Sei-

ten. Das Unternehmen lernt den Studierenden kennen und erhält eine Arbeitsprobe. Studierende können herausfinden, ob es in Zukunft wirklich in diese Richtung gehen soll.



Nemo vs. Sardinenschwarm.

Ein einzelner Fisch, der im Schwarm schwimmt, ist zwar schwer angreifbar, er geht jedoch in der Masse unter. Ein Fisch, der alleine schwimmt, ist angreifbar, wird aber wahrgenommen. Deshalb will ein Personaler eine individuelle Bewerbung. Ganz nach dem Motto: Einzig, nicht artig - persönlich statt 08/15. Denn viele vergessen, dass sie als Bewerber für einen Personaler zunächst ein unbeschriebenes Blatt sind. Allgemeine Floskeln erzeugen kein individuelles Bild einer Persönlichkeit. Daher ist es umso wichtiger, konkrete Beispiele präzise und detailliert zu beschreiben, damit sich der Personaler ein Bild machen kann.

Mut zur Lücke? Von wegen!

Wenn es zeitliche Lücken im Lebenslauf gibt, beginnt bei Personalern das „Kopfkino“. Warum hat der Bewerber dazu nichts geschrieben? Was will er verheimlichen? Wenn es etwas Positives wäre, hätte der Bewerber es bestimmt erwähnt! Also geht er bei unkommentierten Lücken immer von etwas Negativem aus. Also warum nicht bei der Wahrheit bleiben? Jede Station hat doch auch ihre positive Seite, über die gerne gesprochen wird.

Mut zur Lücke? Unbedingt!

„Viel hilft viel“, denken die meisten Bewerber und blähen ihre Bewerbungsunterlagen mit viel „Blabla“ auf. Personalierer suchen jedoch nicht Bewerber mit vielen, sondern Bewerber mit konkreten Eigenschaften. Diese Eigenschaften beschreibt ein Unternehmen in einer Stellenausschreibung - eine „Steilvorlage“ für jede Bewerberin und jeden Bewerber. Wenn Bewerber anhand von anschaulichen Beispielen beschreiben, wo sie genau diese Eigenschaften beruflich oder privat bereits eingesetzt haben und im Unternehmen einbringen können, ist das viele „Blabla“ überflüssig. Es bleibt dann mehr Platz, die wichtigen Themen detailliert zu beschreiben, idealerweise untermauert von Referenzen und Arbeitsproben.

Wer nicht fragt, bleibt dumm!

Schon einmal von der großartigen Erfindung namens Telefon gehört? Erstaunlicherweise erhalten Personalierer erschreckend wenige Anrufe von Bewerbern. Solche Anrufe tätigt niemand gerne. Aber jeder kennt doch sicherlich auch das gute Gefühl danach! Es lohnt sich also. Der Personalierer kann später die Unterlagen mit einer Stimme in Verbindung bringen. Wieso nicht einfach mal nach den allerwichtigsten Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle fragen? Das kann ein Aufhänger für das Anschreiben sein!

Bewerbung, nicht Werbung!

Wer seine Bewerbung als Werbung betrachtet, der sollte sich fragen, ob Energy Drinks auch wirklich Flügel verleihen! Personalierer haben Erwartungen. Diese sollten bedient werden. Mit Werbung hat das nichts zu tun. Eher mit PR in eigener Sache. Bevor sich Studierende also hastig daran setzen, möglichst viele Bewerbungen zu schreiben und dabei über das Ziel hinausschießen – besser erst einmal folgende Fragen klären: Wer bin ich und was will ich wirklich?

Fabian Ehret, WING Alumnus

Zum Autor:

Fabian Ehret studierte Wirtschaftsingenieurwesen an der HFU und ist heute Deutschlands jüngster ausgebildeter Karriereberater. Seine Ausbildung absolvierte er an der Karriereberater-Akademie von Martin Wehrle, „Deutschlands bekanntestem Karriereberater“ (so der Focus). Heute ist er Inhaber der KARRIEREWIESE und berät Privatpersonen und Unternehmen in Sachen Karriere und Personalpolitik mit besonderem Augenmerk auf die Generation Y.

Kontakt: info@karrierewiese.de