

Bewerben – aber wie?

Während es vor 20 Jahren noch darum ging, eine möglichst unauffällige und stromlinienförmig an den Markt angepasste Bewerbung zu schreiben, ist es heute nicht nur üblich, sondern sogar ausdrücklich erwünscht, dass Bewerber individuell auf sich aufmerksam machen. Zudem wird die klassische Bewerbungsmappe immer mehr durch E-Mail-Bewerbungen und Online-Bewerbungssysteme ersetzt.

Aber: Was genau erwarten Unternehmen von einer guten Bewerbung? Die IHK Trier hat Anfang 2014 bei ihren Ausbildungsbetrieben nachgefragt. Mehr als 300 Unternehmen aus Industrie, Handel und Dienstleistung haben geantwortet. Hier stellen wir Euch / Ihnen die wesentlichsten Ergebnisse vor:

1. Hochglanz oder Pappe: Welche Bewerbungsmappen bevorzugen Unternehmen?

- Die meist gegebene Antwort war: „Egal, Hauptsache ordentlich, übersichtlich, gut strukturiert und praktikabel.“
- Die Mehrheit der Unternehmen bevorzugt Mappen aus Pappe, wohingegen branchenspezifisch (moderne Dienstleister, Werbebranche, etc...) das eine oder andere Unternehmen zu hochwertigeren (z. B. Hochglanz-) Mappen tendiert.

2. Wie soll die Bewerbung sein: klassisch-konservativ oder kreativ?

- Die Region Trier ist geprägt von klassisch-bodenständigen Unternehmen. Dementsprechend fällt auch das Votum aus: Die Mehrheit spricht sich für klassisch-konservative Bewerbungen aus,
- wobei es auch hier durchaus branchen- oder berufsbezogene Unterschiede gibt: z. B. kreative Berufe, Werbe- und Dienstleistungsbranche vs. Industrieunternehmen.

- **GRUNDSÄTZLICH** gilt für alle Unternehmen:

Hauptsache informativ im Sinne von:

- Der Bewerber hat sich mit dem Unternehmen auseinandergesetzt.
- Der Bewerber hat sich mit seinem Job auseinandergesetzt.

- Der Bewerber legt klar dar, **welche** sowohl fachlichen als auch persönlichen Vorkenntnisse und Erfahrungen er mitbringt und **wann** er sie **wie** und **wo** erworben hat.

Was nervt Unternehmen?

- Wenn Bewerber versuchen, etwas vorzutäuschen, was nicht ist:
- also: Unehrlichkeit,
- insbesondere: wenn der „Lebenslauf“ nicht ganz gerade ist und es „Knackpunkte“ gibt.
- Leere Floskeln (Beispiele folgen unter dem Punkt „Todsünden in einer Bewerbung“).

3. Übermittlung der Bewerbungsunterlagen

- 2/3 der Unternehmen sind offen für sowohl elektronisch als auch auf dem klassischen Postweg übermittelte Bewerbungen.
- Immerhin 1/3 der Unternehmen gibt noch an, ausschließlich postalisch übermittelte Bewerbungen anzunehmen.
- Einige „Spitzenreiter“ verfügen über ein eigenes Online-Bewerbungssystem und/oder nehmen nur noch elektronische Bewerbungen entgegen.

Was nervt Unternehmen?

- Wenn jedes Dokument einzeln abgespeichert wird und dadurch einzeln aufgerufen werden muss.
- zu große Dateigröße
- Wenn Bewerber meinen, eine Online-Bewerbung bestünde nur Lebenslauf und Anlagen und sie könnten auf das Bewerbungsschreiben verzichten.

4. Länge des Bewerbungsschreibens

- 1 DIN A4-Seite
- Viele Unternehmen geben an, dass sie auch bereit sind, ein längeres Schreiben zu lesen, wenn dies zu einem Mehr an interessanten / wissenswerten Informationen führt – aber das sei leider sehr selten der Fall.

5. Welche Inhalte sind im Bewerbungsschreiben wichtig?

- Warum sich der Bewerber um die ausgeschriebene Position bewirbt.
- Welche Vorkenntnisse/Vorerfahrungen er dafür mitbringt.
- Warum er sich ausgerechnet bei dem Unternehmen „X“ bewirbt (dabei ist auch deutlich zu machen, dass er sich mit dem Unternehmen auseinandergesetzt hat).

- persönliche Kurzbeschreibung
- momentaner Status
- Zu welchem Termin der Bewerber mit der Ausbildung beginnen könnte.

6. Was ist im Lebenslauf wichtig? Wie wichtig sind dabei Angaben zu Familie, Staatsangehörigkeit und Konfession?

- Schulbildung
- Weiterbildung / sonstige Qualifikationen
- Freizeitaktivitäten
- ehrenamtliche Tätigkeiten
- lückenloser Werdegang
- chronologische Darstellung
- bei Auszubildenden: familiärer Hintergrund
- für eine Reihe von Unternehmen ist auch die Staatsangehörigkeit wichtig (beispielsweise benötigen international tätige Unternehmen Mitarbeiter mit Sprachen- und interkulturellen Kenntnissen; vor der Ausbildung muss der Aufenthaltsstatus geklärt sein)
- Konfession spielt in der Regel keine Rolle, es sei denn, es handelt sich um eine kirchliche Einrichtung, dann muss die Konfession angegeben werden.

7. Welche Rolle spielen Angaben zu Hobbys und sozialem Engagement?

- Hobbys, Freizeitaktivitäten, Ehrenamt geben Aufschluss über Fähigkeiten und Schlüsselqualifikationen, aber auch schlicht und ergreifend über die Persönlichkeit des Bewerbers.
- Teamkompetenz und sozialem Engagement wird eine hohe Bedeutung beigemessen.

8. Welche Anlagen sollten der Bewerbung beigefügt werden?

- aktuelle Zeugnisse
- Praktikumsnachweise
- sonstige Qualifikationsnachweise (über z. B. absolvierte Sprachkurse, Zehn-Finger-Schreibkurs, Computerkurse, etc.)
- sonstige relevante Nachweise

9. Was halten Unternehmen von der sogenannten „dritten Seite“?

- Insgesamt wird sie als eine gute Möglichkeit gesehen, weiterführende und für das Unternehmen / die zu besetzende Position wichtige Informationen darzustellen.

Was Unternehmen nervt:

- „überflüssige Prosa“
- eine nichtssagende Auflistung von persönlichen Stärken und Schwächen

10. Wie werden YouTube-Videos oder Blogs als Ergänzung zur Bewerbung bewertet?

- Insgesamt haben die Unternehmen aus der Region damit noch keine Erfahrungen gesammelt.
- Eine Reihe von Unternehmen erachtet dies als zu zeitraubend.
- Einige (wenige) Unternehmen geben an, dass YouTube-Videos und Blogs sinnvoll sind, wenn sie eben einen weiteren, relevanten Informationsgehalt bieten.

11. Stellenwert und Beschaffenheit des Bewerbungsfotos

- Für die Mehrheit der Unternehmen nimmt es einen hohen Stellenwert ein, denn „niemand kann sich dem allerersten Eindruck entziehen.“
- Lediglich 20 der befragten Unternehmen geben an, dass es keine Rolle spielt.
- Das Bewerbungsfoto sollte:
 - aktuell sein
 - eine Wiedererkennung ermöglichen
 - professionell aufgenommen sein
 - und im Hinblick auf Outfit (und Styling) der ausgeschriebenen Position / dem Unternehmen entsprechen
 - in der Regel reicht ein klassisches Portraitfoto; in Kreativberufen/-Unternehmen darf es / soll es auch durchaus ein kreatives Foto sein.

12. Welche Bedeutung hat das Deckblatt einer Bewerbung? Worauf ist dabei zu achten?

- 80 % der befragten Unternehmen erachten das Deckblatt als einen guten Einstieg in die Bewerbung / als einen schönen Eyecatcher
- Es sollte neben dem Foto auch die Kontaktdaten des Bewerbers enthalten („damit man nicht immer in den Unterlagen danach wühlen muss.“) sowie Angaben zur Position, um die man sich bewirbt

13. Die absoluten Todsünden in einer Bewerbung

- Unterlagen, die nach Zigaretten oder Essen riechen
- Rechtschreib- und Grammatikfehler, mangelhafte Zeichensetzung
- kopierte Bewerbung oder Bewerbung mit Serienbriefcharakter

- fehlerhafte Firmenbezeichnung
- falscher Ansprechpartner
- falsche / fehlerhafte Anschrift
- falscher / ungenauer Betreff (insbesondere: falsche Berufsbezeichnung)
- Standardphrasen, die nicht der Realität entsprechen oder ohne Informationsgehalt sind
- Kaffee- und sonstige Flecken sowie Krümel und Eselsohren
- Unpassendes Foto (zu freizügig, keine angemessene Kleidung, Freizeitfotos, etc.)
- unentschuldigte Fehltage
- schlechte Kopfnoten
- „nachlässiger / schmutziger“ Gesamteindruck
- in der Bewerbung Dinge schreiben, die man nicht erklären kann
- keine Begründung, weshalb diese Stelle
- keine Begründung, warum dieses Unternehmen
- unvollständige Unterlagen
- nicht ausreichend frankierte Briefe
- lose Blätter
- zu winzige oder zu unleserliche Schrift

14. Welche „Phrasen/Floskeln“ wollen Unternehmen nicht mehr lesen?

- Hiermit bewerbe ich mich um...
(*steht bereits im Betreff*)
- Im Berufsinformationszentrum der Agentur für Arbeit / Im Internet habe ich mich über den Beruf informiert und bin zu der Erkenntnis gekommen, dass er bestens für mich geeignet ist / dass ich für den Beruf bestens geeignet bin.
(*Was genau hat der Bewerber herausgefunden, warum ist der Beruf für den Bewerber geeignet?*)
- ... habe ich ein Praktikum absolviert und dabei meine Leidenschaft für den Beruf entdeckt.
(*Was genau hat der Bewerber im Praktikum gelernt / kennengelernt? Was genau hat seine „Leidenschaft entfacht?“*)
- Ich interessiere mich für den Beruf, weil ich
 - o gerne mit Menschen / Kindern / Tieren zu tun habe
 - o Spaß an Autos habe
 - o gerne am PC arbeite
 - o (*Worin genau liegt das Interesse? Was genau möchte der Bewerber für / mit Menschen / Tieren, etc. tun? Was für eine Vorstellung hat er von seiner künftigen Arbeit? Was genau möchte er an Autos / am PC arbeiten?*)

- Von der Ausbildung erhoffe ich mir, viel über den Beruf zu lernen.
(*Welche Vorstellungen hat der Bewerber von seiner Ausbildung? Welche Zukunftspläne/-ziele verfolgt der Bewerber?*)
- Ich bin pünktlich, zuverlässig, lernfähig und arbeitswillig.
(*Das sind keine besonderen Fähigkeiten / Stärken, das wird vorausgesetzt.*)
- Ich bin teamfähig, kompetent und habe eine gute Auffassungsgabe.
(*Womit wird diese „Behauptung“ unterfüttert?*)
- Ich möchte meine Ausbildung bei Ihnen absolvieren, weil Ihr Unternehmen einen guten Ruf hat / bekannt ist.
- Ich habe viel Gutes über Ihr Unternehmen gehört.
(*Ja, was denn?*)

15. Wie werden Initiativbewerbungen beurteilt?

- Die große Mehrheit der Unternehmen begrüßt Initiativbewerbungen,
- allerdings sollte auch hier erkennbar sein, dass es sich nicht um „blindlings“ gestreute Massenbewerbungen handelt, sondern dass der Bewerber ernsthaft an der Ausbildungsstelle und dem Unternehmen interessiert ist.
- Allerdings geben auch rund 20 Unternehmen an, dass sie Initiativbewerbungen als zeitraubend und störend erachten (Beispiel: „Wir schreiben unsere Stellen immer aus, also brauchen wir keine Initiativbewerbungen.“)

16. Wie wird eine telefonische Vorabkontaktaufnahme empfunden?

- Telefonische Vorabkontaktaufnahmen werden insgesamt als positiv empfunden, wenn sie denn Sinn machen (z. B. im Falle einer Initiativbewerbung, wenn nicht klar ist, wie eine Bewerbung übermittelt werden soll oder an welchen Ansprechpartner, etc.)
- ¼ der befragten Unternehmen möchte keine telefonische Vorabkontaktaufnahme.

17. Wie sieht in den Unternehmen das weitere Bewerberauswahlverfahren aus?

- Vorstellungsgespräche
- Praktika
- Probearbeiten
- Einstellungstests
- Assessment Center / Bewerbungstage

sind allesamt gängige Formen des weiteren Bewerberauswahlverfahrens.

18. Worauf achten Unternehmen bei Bewerbern am meisten (fachliche Kompetenz, persönliche Kompetenz, etc.)?

- Fachliche Kompetenz wird vorausgesetzt
- Interesse / Leidenschaft für den Beruf
- Motivation
- persönliche Kompetenz (Mitarbeiter muss ins Team, zum Unternehmen, zu den Kunden passen)
- bereits absolvierte Praktika
- Engagement neben der Schule
- Umgangsformen

Wir fassen zusammen: Die Bewerbung im Wandel der Zeit ...

... und was sich „gewandelt“ hat!

1. Die Form der Bewerbung hat sich verändert.	Fast überall spielen - neben der klassischen Bewerbung - digitale Formen im Bewerbungsprozess eine Rolle. Je nach Branche und Stelle ist es selbstverständlich und oft sogar ein Muss, sich per Mail oder Online-Formular zu bewerben.	
2. Die Informationslage hat sich geändert.	<p>Das Internet mit seinen Kommunikationsmitteln und Informationsquellen hat dazu geführt, dass sich der Bewerber viel besser über potenzielle Arbeitgeber informieren kann als früher. Das ist gut so, denn:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Unternehmen erwarten, dass der Bewerber bereits in der Bewerbung zeigt, dass er sich gut über das Unternehmen informiert hat. 2. Auch der potenzielle Arbeitgeber kann sich dort über den Bewerber informieren und gezielter auswählen. <p>Man sollte die veränderte Informationslage für sich nutzen.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Also: Wie stelle ich mich im Internet dar, was findet man über mich? 2. Wie stellt sich das Unternehmen dar und welche Meinungen haben andere, etwa ehemalige Kollegen? <p>Außerdem hilft das Internet natürlich sehr bei der Stellensuche.</p>	
3. Individualität statt Konformität	Früher ...	Heute ...
	... kam es darauf an, ein bestimmtes Repertoire an wohlgeformten Standardsätzen zu beherrschen.	... kann man mit Standardsätzen nicht mehr punkten.
	... war das Anschreiben eine Art Begleitschreiben, das auf die eigentlichen Bewerbungsunterlagen hinwies.	... ist es (ergänzend zum Lebenslauf) eine wichtige Informationsquelle für den Unternehmer/Adressaten – sozusagen das Herzstück der Bewerbung.
	... war es üblich, Bewerbungen möglichst unauffällig zu schreiben und stromlinienförmig dem Markt anzupassen.	... geht es darum, Persönlichkeit zu zeigen und herauszuarbeiten, welche fachlichen Qualifikationen, Vorerfahrungen und persönlichen Schlüsselqualifikationen man als Bewerber mitbringt.
... kam es insgesamt vielmehr darauf an, den „Knigge des Bewerbungsverfahrens“ zu kennen.	... zählt sowohl auf Bewerber- als auch auf Unternehmensseite, das Auswahlverfahren so transparent wie möglich zu gestalten.	