

Persönlichkeit – Sorgfalt – Begeisterung: Der Kompetenzschlüssel zum Bewerbungserfolg

In der Reihe **alumni4students** referierten Marc-Oliver Dorn und Alexandra Imhoff, Recruiter bei der Hannover Rück-Gruppe, über die „dos & don'ts“ im Bewerbungsprozess – Eindrücke von Anna Groh

Wo will ich hin und wer hilft mir?

Schon gegen Ende des Studium fängt das Grübeln an: Welche Perspektiven eröffnen sich mir nach Abgabe der Masterarbeit oder nach der letzten mündlichen Prüfung? Gehöre ich zu den 25 % der Glücklichen, die über Netzwerke einen Job angeboten bekommen oder muss ich mich selbst auf die Suche begeben? Hier helfen Tipps von Profis. Die Personalreferenten Marc-Oliver Dorn und Alexandra Imhof von der Hannover Rück-Gruppe sind solche Fachkundigen, die jeden Tag bis zu 50 Bewerbungen auf den Tisch bekommen und regelmäßig auf Mitarbeitersuche gehen. Sie sind sich einig: Voraussetzung ist, dass man sich selbst kennt. Nicht nur die beruflichen Stärken und Schwächen, sondern auch, was man eigentlich will, welche Ziele man hat und was die Tätigkeiten sind, für die man echte Begeisterung entwickeln kann. Daraus schnürt man sich ein Gesamtpaket aus fachlichen Kenntnissen, aber auch aus der eigenen Persönlichkeit.

Was sind die Skills? Wege zum Kompetenzschlüssel

Hard skills wie Studium, Sprachen oder Praktika und Methodenkompetenzen wie Rhetorikfachkenntnisse oder Moderationserfahrungen werden ergänzt durch

Soft Skills, soziale Kompetenzen, persönliche Werte und Interessen. Marc-Oliver Dorn und Alexandra Imhof nennen eine Kombination aus beidem den Kompetenzschlüssel. Ihr Tipp: Karteikarten anlegen, die Hard und Soft Skills visualisieren und helfen, Schwerpunkte bei der Bewerbung auf DEN konkreten Job zu setzen. Ergänzt werden kann das Ganze durch einen Selbst- oder Fremdbild-Bogen, der anhand konkreter Eigenschaften eine Skalenbewertung von deutlicher Schwäche bis zu deutlicher Stärke möglich macht. Der Bogen wird von einem selbst und einer Person, die um die eigenen Fähigkeiten und Charaktereigenschaften weiß, ausgefüllt. Anhand der Skala ist eindeutig erkennbar, wo Selbst- und Fremdeinschätzung auseinandergehen und wo ein konkretes Feedback wichtig ist.

Welches Unternehmen passt zu mir?

Bei der Suche nach Stellenausschreibungen stellen sich weitere Grundsatzfragen: Welches Unternehmen passt mit seiner Firmenphilosophie, seinem Claim und seinen Tätigkeitsbereichen überhaupt zu mir? Müssen es unbedingt die „Platzhirsche“ sein, die großen Namen und bekannten Logos oder passen doch eher die „Hidden Champions“, die kleineren Betriebe, zu mir? Die Unternehmen, die man nur

durch Fachzeitschriften, Internet-Recherchen und Bekannte findet, die aber durch ihre strategische Ausrichtung genau im eigenen Interessensbereich liegen, sind dabei erste Anlaufadresse. Tipp hierbei: Tägliches Umfeld wahrnehmen und interessante Jobs erkennen. Bei Initiativbewerbungen sollte trotzdem geprüft werden, ob es einen Bedarf an Jobs in dem Wunschunternehmen gibt. Trifft dies zu, wiegt Begeisterung in manchen Fällen schwerer als Erfahrungen.

Und was ist mit der Form der Bewerbungsunterlagen?

Neben aller Begeisterung und persönlichen Interessen ist die Form immer noch das Erste, was einem Personaler ins Gesicht springt. Dazu gehört eine seriöse E-Mail-Adresse, ein professionelles Bewerbungsfoto und vorgefertigte Bausteine für das Anschreiben wie die eigene Adresse, elektronische Unterschrift und Standards für den Lebenslauf. Unentbehrlich sind Zeugnisse und Zertifikate als pdf in guter Qualität. Sind die Bausteine zusammengetragen, hat man ein Fundament geschaffen, das die Anfertigung einer stellenbezogenen Bewerbung um ein Vielfaches beschleunigt. Um einen Überblick über seine Bewerbungsunterlagen zu wahren, ist eine strukturierte Ablage mit Bewerbungen die Lösung. Das Anschreiben und der Lebenslauf ist die erste Arbeitsprobe, die man dem Arbeitgeber vorlegt. Dementsprechend sollte die Bewerbung die Stelle spiegeln: Im Bereich Journalismus ist der Schreibstil im Anschreiben entscheidend, bei Stellen im Controlling eher die Struktur und die Hard Facts. Ein übersichtliches Design und eine

persönliche Note sind erwünscht. Verwendungen von Firmenlogos dagegen ein absolutes No-Go. Besser kommt es an, wenn man gleich im ersten Satz – DIE große Hürde – einen Bezug zum Leitspruch oder Claim des Unternehmens herstellt.

Wie stelle ich mich vor?

Ein großer Erfolg ist eine Einladung zum Vorstellungsgespräch. Die Aufregung ist groß und es ist schwer einschätzbar, wer die Leute sind, die sich vor Ihnen platzieren. Wie viele sind es? Sind die Tische wie in einer Verhörssituation platziert? Kommen Fachfragen, die ich nicht beantworten kann? Das alles sind Faktoren, die erst in der Situation selbst beurteilt werden können. Ein authentisches Auftreten und eine klare Vorstellung von den eigenen Kenntnissen und Fähigkeiten ermöglichen es dem Bewerbungsgremium, ein positives Bild vom Bewerber zu entwickeln. Stärken



Recruiting-Experten der Hannover Rück-Gruppe: Alexandra Imhoff und Marc-Oliver Dorn

und Schwächen werden dadurch deutlich gemacht, das man konkrete Skills benennt und keine allgemeinen Floskeln bedient. Schwächen sollten so dargelegt werden, dass gleichzeitig Stärken hervortreten. Die Schwächen werden dadurch quasi in stärkere Bereiche verlagert, zum Beispiel: „Ich rede lieber als dass ich schreibe.“ Soll begründet werden, warum man sich auf die entsprechende Stelle bewirbt, lieber von „Nähe zu Produkten/Dienstleistungen“ und „netter Kontakt bei Messe (zum Beispiel der PRAXISBÖRSE...)“ sprechen als „passend zum eigenen Profil“. Wichtigster Tipp im Bewerbungsgespräch: Sich selbst treu bleiben! Und die Formalia im Kopf behalten. Die letzte Etappe im Vorstellungsgespräch, das Fragenkarussell, besteht man mit einfachen, aber konkreten Fragen. Das heißt aufgabenbezogen, mitarbeiterbezogen und nicht zuletzt produktbezogen fragen. Zum Beispiel: Wie würden Sie ihre Unternehmenskultur beschreiben? Und nichts fragen, um zu fragen. Aus der Not greift man dann zu Fragen, die leicht über Internet und Printprodukte recherchierbar sind.

Und die B-Note...

Eine klare Vorstellung davon zu haben, wie die Situation aussehen wird und was man sich selbst davon erhofft, hilft. Der Blick auf die Umgangsweise unter den Mitarbeitern und die Atmosphäre im Gespräch kann Aufschluss darüber geben, ob das Unternehmen auch wirklich zu einem passt. Die Kür in einem Vorstellungsgespräch ist nicht zuletzt der feste Händedruck, der gezielte Blickkontakt und eine realistische Einschätzung des Jahresgehaltes.

Das Erfolgspaket:

1. Kompetenzschlüssel erarbeiten und passendes Unternehmen finden
2. Hoher Qualitätsstandard der Bewerbung: Sauber, vollständig und sorgfältig
3. Intensive Vorbereitung auf das Gespräch
4. Sensibilität für Umfeld und Vermeidung sozialer Stolperfallen
5. Frage nach Feedback

Das Video „Wie meine Bewerbung garantiert untergeht...“ mit Marc-Oliver Dorn und Alexandra Imhof von der Hannover Rück-Gruppe, das Kompetenzprofil zum Download sowie weitere Mitschnitte aus der Reihe alumni4students finden Sie online unter:
www.uni-goettingen.de/alumni4students