

Eine Bewerbung muss innerhalb von 15 Sekunden überzeugen

Ein „Recruiter“ berichtet darüber, wie er Personal rekrutiert

Alle Bewerbungsaktivitäten von Stellensuchenden sind darauf ausgerichtet, die erste Türe, die zu einem Vorstellungsgespräch, aufzustossen. Oft sind es Profis, also HR-Manager, Personalberater, Personalleiterinnen, Executive-Searchers, kurz „Recruiter“ genannt, die entscheiden, ob jemand zum Vorstellungsgespräch eingeladen wird oder nicht. Diese Profis schauen mit anderen Augen auf die Bewerbung als der oder die Bewerberin. Wer versteht, wie Profis Personal rekrutieren, kann seine Bewerbungsaktivitäten besser auf die Empfänger abstimmen.

Philippe Morf, Senior Consultant bei der Firma Cosb in Uster, sucht im Auftrag seiner Kunden Spezialisten für die Branchen Bau, Haustechnik, Architektur und Immobilien. Er verrät, wie er bei der Selektion vorgeht und wie Bewerber/-innen ihre Chance erhöhen können, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden.

Herr Morf, wie gehen sie bei der Personalsuche vor?

Ich erarbeite mit dem Kunden einen detaillierten Stellenbeschrieb und dann besprechen wir, wie interessante Kandidaten gefunden werden können. Wir überlegen auch, wie viel Zeit und Geld das in Anspruch nimmt.

Dann wird entschieden, wie wir suchen. Es kommen Printmedien, also Tageszeitungen und Fachzeitschriften sowie Online-Job-Plattformen in Frage. Wir ziehen die persönlichen Netzwerke mit ein, meines und das meiner Kunden. Zusätzlich suche ich Kontakte zu potentiellen Kandidaten über Social-Media-Plattformen, XING, LinkedIn und auch mal über Facebook, je nach Stelle.

Wie schafft es ein Bewerbungsdossier, sie zu überzeugen. Worauf schauen sie in den ersten Sekunden, wie entsteht ein Eindruck?

Die Entscheidung wird in der Regel in den ersten 15 Sekunden getroffen. Ich „scanne“ den Lebenslauf durch. Zuerst schaue ich natürlich das Foto an. Gleichzeitig beurteile ich das Gesamt-Erscheinungsbild des Dossiers. Wie kommt es daher, ist es ansprechend? Dann schaue ich auf die letzte Arbeitsstelle. Aber nur flüchtig, ich lese wo jemand was gemacht hat, also Funktion und Arbeitgeber. Danach kann ich schon zu etwa 90% beurteilen, ob jemand in Frage kommt oder nicht. Dann schaue ich die Ausbildung an, gleichzeitig überfliege ich die Stellenwechsel.

Ich gehe nochmals zurück zur letzten Arbeitsstelle und lese erst dann die Details des Aufgabenbeschriebs. Danach will ich wissen, wer jemand ist; Alter, Nationalität, Familie, vielleicht Hobbys.

Wichtig ist mir auch, wie viel Aufwand jemand betreibt, um sich zu bewerben. Von einem Architekten erwarte ich beispielsweise ein schön gestaltetes, ästhetisch ansprechendes Dossier. Ein Sanitärinstallateur bringt vielleicht das Dossier persönlich vorbei, nimmt also einen Weg in Kauf. Einige Bewerber rufen an, stellen gute substantielle Fragen, diese Leute bleiben mir dann positiv in Erinnerung.

Was machen Bewerber oft falsch?

Wenn ich innerhalb von 15 Sekunden die oben erwähnten Informationen nicht habe, fällt das Dossier in der Regel durch. C5-Couverts mache ich gar nicht auf. Word-Dokumente sind ungünstig. Schludrigkeit geht nicht, das Dossier muss sauber und übersichtlich sein.

Stimmt das Gerücht, dass Motivationsschreiben gar nicht gelesen werden?

Im Prinzip ja. Zeugnisse, Motivationsschreiben und Kompetenzprofile werden erst dann gelesen, wenn die Entscheidung eigentlich schon gefallen ist.

Das heisst, dass man trotzdem ein gutes Motivationsschreiben beilegen sollte.

Ja, aber eine Seite genügt, ein dreiseitiges Motivationsschreiben liest niemand. Der CV sollte nicht mehr als drei Seiten umfassen.

Wenn wir schon beim Thema sind, wie hätten sie denn die Beilagen gern?

Auf keinen Fall von jedem Dokument ein pdf machen und so unzählige Beilagen generieren. Maximal drei pdf beilegen, ich habe am liebsten eines. Ich würde alle Zeugnisse beilegen, der Empfänger kann es sich ja dann aussuchen, was er ausdrucken will. Ich drucke übrigens alles aus, ich lese nicht gerne am Bildschirm.

Wie sieht es aus für ältere Bewerber/innen, ab 50?

Das ist überhaupt kein Thema in den Branchen, die ich betreue. Ein motivierter, unkomplizierter, positiver Mensch, der im richtigen Bereich sucht, findet in der Regel eine neue Stelle.

Was empfehlen sie Stellensuchenden, die sich in einem Arbeitgebermarkt (der Markt an Mitarbeitenden ist übersättigt, für offene Stellen gibt es zu viele potentielle Bewerber) bewegen?

Diese Stellensuchenden müssen sich überlegen, wie sie einen guten Eindruck machen, ihre Chancen erhöhen können und wie sie erreichen, dass das Dossier bei der Vorselektion auf der richtigen Beige landet. Auch da würde ich empfehlen, mittels eines Anrufs einen guten Eindruck zu schaffen. Stellensuchende sollten sich fragen, welches Unternehmen an ihrem Profil interessiert sein könnte und dort anrufen. Solche Gespräche müssen aber sehr gut vorbereitet sein. Manchmal muss man die Personalabteilung umgehen, damit man direkt mit den zuständigen Vorgesetzten in Kontakt kommt. (Wie das geht und wie solche Telefonate geführt werden können erfahren sie im Text „aktives Bewerben per Telefon“.)

Ihr Rat an Menschen, die auf Stellensuche sind!

Ich empfehle, einen strikten Tagesplan aufzustellen. Z.B. von 8 – 10 Uhr recherchieren, von 10 – 11 telefonieren und am Nachmittag die Bewerbungen schreiben und abschicken. Ich würde mir Wochenziele vornehmen, eine bestimmte Anzahl Telefonate führen, x Bewerbungen verschicken, y Vorstellungstermine bekommen. Das nenne ich eine aktive Stellensuche.

Januar 2013, Regula Hunziker Benoist, perspectiv GmbH