



TEAMGOLD

Beratung Suche Auswahl

Texte „Mensch und Arbeit“ - Stellensuche
«Das Laufbahnbuch»
SDBB 2013, Kontakt: verlag@sdbb.ch

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, 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.



TEAMGOLD

Beratung Suche Auswahl

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 Beilage 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

PHILIPPE MORF

Berater, Partner

Architektur | Baumanagement

Bauengineering | Gebäudetechnik



TEAMGOLD

Beratung Suche Auswahl

Texte „Mensch und Arbeit“ - Stellensuche
www.be-Werbung.ch – Die Site zum Werk «Das Laufbahnbuch»
SDBB 2013, Kontakt: verlag@sdbb.ch

Aktives Bewerben per Telefon

Wer eine Stelle sucht, muss Marketing für die eigene Person betreiben. Ein gutes Marketinginstrument ist die Telefonakquise. Das Telefon bietet die Möglichkeit, einen persönlichen Eindruck zu hinterlassen und mit dem Gesprächspartner in einen Dialog zu kommen, nachzufragen, nachzuhaken. Ein gut gestaltetes und geführtes Telefonat kann im Vorfeld einer Bewerbung äusserst sinnvoll sein und ist in den meisten Fällen der Kontaktaufnahme per E-Mail vorzuziehen. Ein solcher Anruf braucht Mut und eine gute Vorbereitung. Ungebeten anzurufen, sich durchzusetzen und zu erreichen, dass einem jemand wirklich zuhört, ist nicht immer einfach. Vielleicht hilft die Vorstellung, was schlimmstenfalls passieren kann. Dass man ungelegen kommt? Dann fragt man am besten, wann ein besserer Zeitpunkt für ein Gespräch wäre und ruft nochmals an. Dass der Gesprächspartner einem merken lässt, dass man seine sonst schon so knapp bemessene Zeit stiehlt? Vielleicht hat ja auch er einen Nutzen davon und die 5 Minuten lohnen sich für ihn. Man darf „sich zumuten“, meint Peter Gisler, Buchautor und ehemaliger Laufbahnberater und Coach.

Wichtig ist, mit der richtigen Einstellung in ein solches Gespräch einzusteigen. Man sollte sich vorbereiten wie ein Spitzensportler, der in den Wettkampf geht mit der Haltung: Ich will gewinnen! Übersetzt auf die Telefonate im Rahmen von Bewerbungen heisst das: Mein Gesprächspartner weiss es zwar vielleicht noch nicht, aber er kann froh sein, dass ich anrufe. Ich habe echt etwas zu bieten.

Philippe Morf, TEAMGOLD®

Die erste Schwierigkeit kann darin bestehen, die zuständige Person und deren Telefonnummer ausfindig zu machen. Mit einer Internet-Recherche oder einer Abfrage in sozialen Netzwerken kommt man meistens weiter. Wenn nicht, hilft ein Anruf auf die Hauptnummer der Firma und die Frage, wer für das Personal des entsprechenden Bereichs zuständig sei. Nachfolgend finden sie Beispiele von Telefongesprächen im Zusammenhang mit Bewerbung. Rückfragen zum Stellen-Inserat Mit einem vorgängigen Telefonat kann man die Chance nutzen, sich von Anfang an in ein gutes Licht zu rücken und der Gefahr entgegenwirken, in der grossen Masse der Bewerbungen unterzugehen.

PHILIPPE MORF

Berater, Partner

Architektur | Baumanagement
Bauengineering | Gebäudetechnik



TEAMGOLD

Beratung Suche Auswahl

Rückfragen zum Stellen-Inserat

Mit einem vorgängigen Telefonat kann man die Chance nutzen, sich von Anfang an in ein gutes Licht zu rücken und der Gefahr entgegenwirken, in der grossen Masse der Bewerbungen unterzugehen.

Frau Gilgen ruft die im Stellen-Inserat erwähnte zuständige Personalleiterin Frau Helbling an:

„Grüezi Frau Helbling, Ich habe ihr Inserat „Sachbearbeiterin für die Kursadministration“ auf www.jobs.ch gesehen. Ich weiss, dass es auf solche Stellen viele Bewerbungen gibt. Diese Stelle interessiert mich wirklich sehr. Es ist genau das, was ich will und gut kann. Nun wollte ich mich erkundigen, was kann ich tun, um meine Chancen zu erhöhen, mich vorstellen zu dürfen.

Frau Helbling;; „ Schicken Sie mir doch einfach ihr Dossier.“

Frau Gilgen: „ Bevorzugen Sie eine Bewerbung per Mail oder Post?“

Frau Helbling: „ Per Mail ist besser.“

Frau Gilgen: „ Ist es Ihnen recht, wenn ich mich in 3 Tagen wieder melde?“

Frau Helbling: „ Lieber nicht, ich melde mich dann schon, wenn wir soweit sind.“

Frau Gilgen: „ Ich werde mir erlauben, sie Ende nächster Woche zu kontaktieren. Wissen Sie, ich möchte einfach alles tun, um meine Chancen zu erhöhen. Ich danke ihnen vielmals für ihre Zeit. Auf Wiederhören.

Direkt zur Linienvorgesetzten durchdringen

In grösseren Unternehmen selektioniert die Personalabteilung die Bewerbungs-Dossiers vor. Es kann aber sinnvoll sein, sich direkt bei der/dem zukünftigen Linienvorgesetzten in ein gutes Licht zu rücken. Situation: Herr Bitterli hat ein interessantes Stellen- Inserat „ strategischer Einkäufer“ gesehen. Fürchtet aber, dass er aufgrund seines Alters bereits bei der Vorselektion durch die Personalabteilung rausfliegt. Für zusätzliche Auskünfte kontaktieren sie Herrn Corti, Abteilungsleiter, steht im Inserat.Herr Bitterli ruft Herrn Corti an, es meldet sich eine Frau Linder

„Guten Tag Frau Linder, ich hätte gerne Herrn Corti“

Frau Linder: „Darf ich fragen, worum es geht?“

„Ich habe etwas Persönliches“

„Einen Moment bitte“,.... Es meldet sich Herr Corti,

„Guten Tag Herr Corti,

Sie suchen einen strategischen Einkäufer, ich habe noch ein paar Fragen dazu“

Herr Bitterli stellt die Fragen, die ihm bei der Analyse des Inserates durch den Kopf gegangen sind und die Herr Corti zeigen, dass er den Charakter der Funktion und des Umfeld weitgehend verstanden hat. Danach...

„Herr Corti, diese Stelle interessiert mich wirklich sehr und ich glaube, meine Erfahrung und meine Fähigkeiten entsprechen dem, was sie suchen. Ich fürchte aber, dass ich bei der Vorselektion der Personalabteilung wenig Chancen habe. Ich möchte mich wirklich sehr gerne bei ihnen vorstellen. Sagen sie mir, was kann ich tun, damit ich eine Chance bekomme, mich ihnen zu präsentieren. „

Her Corti überlegt, „Also gut, schicken sie mir ihr Dossier auf meine direkte e-mail Adresse, ich werde sehen, was ich tun kann.“

Herr Bitterli; „Herr Corti, ich danke ihnen sehr für ihr Entgegenkommen. Sie haben mein Bewerbungsdossier noch heute in ihrem elektronischen Postfach. Ich wünsche ihnen einen schönen Tag.“



TEAMGOLD

Beratung Suche Auswahl

Gespräch vor einer Spontanbewerbung

Spontanbewerbungen sind eine gute Variante der aktiven Stellensuche. Auch da kann ein vorgängiges Telefonat sinnvoll sein. Situation: Herr Beerli kennt die Firma Fibrex und möchte sich dort spontan bewerben. Er ruft die Personalleiterin, Frau Müller an.

„Grüezi Frau Müller Ich arbeite als Sachbearbeiter Sales bei einem Mitbewerber von ihnen und kenne ihre Produkte gut...Ich möchte mich beruflich verändern und wollte wissen, ob eine Sachbearbeiter-Stelle frei ist.

Frau Müller: „leider ist im Moment nichts offen“.

Aha, im Moment haben sie nichts offen. Gibt es eine Chance, dass sich das in nächster Zeit verändert oder hätten Sie vielleicht sogar Interesse, einen guten Fachspezialisten zusätzlich einzustellen?

Frau Müller: „Mhh, das glaube ich jetzt eher weniger“.

„Frau Müller, gibt es irgendeine Möglichkeit, dass ich sie von meinen Fähigkeiten überzeugen und ihnen mein Dossier zukommen lassen darf? Ich bin wirklich sehr interessiert an ihrer Firma. Ich könnte mir vorstellen, dass dies eine Win-Win-Situation geben könnte.“

Frau Müller: „...tja, ich könnte das Dossier eventuell mal der zuständigen Abteilungsleiterin weiterleiten...“

Herr Beerli: „Frau Müller, ganz herzlichen Dank für ihre Bereitschaft, mein Dossier zu prüfen. In 2 Stunden haben sie es und ich würde mir erlauben, heute ist Montag, sie am Freitag um 8.00 Uhr anzurufen. Ist das recht für sie? Einen schönen Tag und dann bis am Freitag.“

Am besagten Freitag....

„Grüezi Frau Müller, Können sie sich erinnern, ich habe am Montag angerufen und ihnen dann mein Dossier zugeschickt.“

Frau Müller, „...ja, ich erinnere mich..ich hatte leider noch gar keine Zeit, ihr Dossier anzuschauen..“

Herr Beerli: „ Dann würde ich mir erlauben, es am Montag um 8.00 Uhr nochmals zu versuchen, denken sie, dass das bis dahin möglich wäre?“

Frau Müller: „Also gut, dann rufen sie mich nochmals an“

Super, das freut mich sehr, dann bis am Montag. Ich wünsche ihnen ein ganz schönes Wochenende, auf Wiederhören.

Bereiten sie solche Gespräche gut vor, überlegen sie, was sie erreichen wollen. Denken sie auch darüber nach, wie sie mit negativen Reaktionen umgehen werden. Die Gespräche werden immer ähnlich ablaufen. Auch die Reaktionen der Gesprächspartner gleichen sich mehr oder weniger. Üben sie die Gespräche mit der Partnerin, Freunden oder ihrem Coach. Machen sie erste Erfahrungen. Sie werden merken, wie sie mit der Zeit sicherer werden. Lassen sie sich nicht zu rasch entmutigen, versuchen sie, Rückschläge zu überwinden und es das nächste Mal besser zu machen. Spüren sie auch gut, wann sie ein Nein akzeptieren müssen. So vorzugehen erfordert Mut und Hartnäckigkeit und fällt vielen Menschen schwer. Vielleicht ist die Stellensuche der Moment, über diesen Schatten zu springen und neue Erfahrungen zu machen.

Januar 2014, Regula Hunziker Benoist, perspectiv GmbH

Diese Beispiele von Telefongesprächen entstanden in Zusammenarbeit mit

PHILIPPE MORF

Berater, Partner

Architektur | Baumanagement

Bauengineering | Gebäudetechnik