

Bewerbung 2.0

Bewerbungen sind die Visitenkarte einer Person, über die sich ein Bewerber identifiziert und die eigenen Qualitäten verkauft. Doch gerade bei jüngeren Jobsuchenden gleichen sich die Lebensläufe – Auslandsaufenthalte und Praktika sind Standard unter jungen Akademikern geworden. Deshalb ist es schon immer wichtig sich von Mitbewerbern abzuheben, sei es durch Qualifikationen, Erfahrung oder ein bestimmtes Auftreten. Nicht selten kommt dem Faktor Kreativität ein gewisses Maß an Wichtigkeit zu, wenn es darum geht aus der Masse hervorstechen. Dies ist insbesondere in der Medienbranche der Fall. Zum einen, weil dort Ideenreichtum Grundvoraussetzung ist, zum anderen, weil es einen enormen Zulauf gibt. Deshalb bietet sich heute das Web besonders an, um die eigene Person zu präsentieren. Egal ob durch Webseiten, Blogs, Bewerbervideos, Infografiken oder Social Media Seiten – die Wege der Selbstdarstellung im Internet sind vielseitig. Doch auch die Bewerbung mittels Video oder das Verteilen von Bewerbungsflyern sind originelle Ideen, um potentielle Arbeitgeber von sich zu überzeugen.

Internetaffine Bewerber nutzen Blogs, Facebook oder auch Twitter, um dort mittels eigens kreierten Werbekampagnen für sich als Person zu werben. Durch virales Engagement werden diese Kampagnen im Netz verbreitet. Der Brite Adam Pacitti hat mit einem fast mitleiderregendem Aufruf die Aufmerksamkeit auf sich gezogen. Er entwickelte eine Webseite (<http://www.adampacitti.com/employadam.html>), platzierte darin ein Video und investierte sein letztes Geld in eine Plakatwand in der Londoner Innenstadt, um für seine Webseite zu werben. Wie auf der Homepage nachzulesen ist, war er damit erfolgreich und erhielt ca. 60 Jobangebote. Er entschied sich letztendlich für eine Stelle als „Viral Producer“ bei KEO Digital.

Der Lebenslauf ist das Herzstück einer jeden Bewerbung. Hier präsentieren Bewerber ihre Karriereschritte und Qualifikationen. Dabei ist die anglo-amerikanische Form des Lebenslaufs in Deutschland mittlerweile zum Standard geworden. Die Darstellung unterscheidet sich vom gewohnten deutschen chronologischen Werdegang vor allem in seiner Reihenfolge, da die wichtigsten Ereignisse der Karriere rückwärts aufgezählt werden, beginnend mit der zuletzt ausgeübten Tätigkeit. Die Rückwärtsaufzählung bietet den Vorteil, dass entscheidende Details der Karriere sich sofort im Blickfeld befinden. Bedenken Sie, dass es letztendlich für den zukünftigen Arbeitgeber eher von Interesse ist, was Sie in Ihrer letzten Station gemacht haben, als Ihr Tätigkeitsfeld vor eventuell vielen Jahren. Auch berufliche Erfolge (*Achievements*) dürfen gern in einem gesonderten Unterpunkt aufgeführt werden, um Ihre Fähigkeiten hervorzuheben.

Auch wenn er in den Vereinigten Staaten bereits Standard ist, in Deutschland wird noch mit ihm experimentiert: der anonyme Lebenslauf. Er verzichtet auf Angaben zum Namen, der Herkunft und dem Alter. Auch ein Bewerbungsfoto gibt es nicht. Der Verzicht soll Bewerber vor Diskriminierung schützen und Personaler eine ausschließlich fachliche Entscheidung ermöglichen. So wird der Arbeitgeber gezwungen, vor dem ersten Vorstellungsgespräch eine objektive Vorauswahl zu treffen. Im zweiten Schritt, dem persönlichen Gespräch, geht es dann darum, ob derjenige dann tatsächlich ins Team passt.

Während eines Projektes in Deutschland durften sich in ausgewählten Unternehmen (u.a. Deutsche Post, Deutsche Telekom, L'Oréal) Bewerber ausschließlich anonym bewerben. Es zeigte sich, dass die Befürchtungen der Wirtschaft (das Verfahren sei zu aufwendig und praktisch nicht umsetzbar) nicht bestätigt wurden. Doch ob sich diese Art der Bewerbungsform in nächster Zeit in Deutschland durchsetzen wird, ist fraglich. Die Deutschen geben viel mehr preis, als es in anderen Ländern typisch ist, in denen etwa Angaben zu Hobbys und

zu den Eltern nicht gemacht werden. Anonymisierte Bewerbungen sind eine Gewohnheitssache. Im Mittelpunkt müsse die Qualifikation stehen.

Wer Standardlebensläufe scheut, könnte in einer Infografik das passende Format zum Darstellen seiner Laufbahn finden. Mithilfe dieser speziellen Tools können Sie Ihre Karrierelaufbahn in wenigen Schritten als illustrative Grafik präsentieren. Gängig sind dabei *Vizualize.me* (<http://vizualize.me/>) und *Resumup* (<http://resumup.com/>).

Beide Tools sind kostenlos. Bei Vizualize.me kann mithilfe einiger einfacher Darstellungsoptionen die Lebenslauf-Grafik individuell gestaltet werden. Jedoch ist kein Export der Grafik in gängige Dateiformate wie PDF möglich, was wiederum die Nutzung innerhalb einer klassischen Bewerbung erschwert. Mittels eines Share-Buttons kann das Visualize-me Profil jedoch auf Facebook, Twitter & Co veröffentlicht werden.

Resumup befindet sich noch in einer Betaversion, dennoch bietet es umfangreiche Darstellungsoptionen und die Möglichkeit, die Infografik als ungebrandete Version zur Weiterverwendung für potenzielle Arbeitgeber zu exportieren. Dennoch sind die Gestaltungsmöglichkeiten für Designs und Layouts begrenzt.

Vorteil dieser Darstellung ist sicherlich die Abhebung von der Masse der Bewerber. Doch kann eine Grafik allein nicht alle Details wiedergeben, die sonst in übersichtlichen tabellarischen Lebensläufen dargestellt sind. Gerade in Positionen, in denen Genauigkeit und Vollständigkeit gefragt sind, kann eine Infografik deshalb nur ein ergänzender Baustein zur herkömmlichen Bewerbung sein.

Ein wichtiger Teil der Bewerbung sind die Arbeitszeugnisse. Sie sind eine vom Arbeitgeber erstellte Urkunde über ein Dienstverhältnis. In Deutschland sind diese bei einer Bewerbung Pflicht. Und nur hier misst man ihnen so eine starke Bedeutung bei. Fehlende Zeugnisse erwecken dagegen Misstrauen.

Im englischsprachigen Raum werden persönliche Empfehlungen (Referenzen) bevorzugt. Ausgestellt werden sie von ehemaligen Kollegen, Dozenten oder Arbeitgebern. Da gefakte Lebensläufe zunehmen, sehen viele Personalers das Verlangen von Arbeitszeugnissen als Notwendigkeit an. Die im anglo-amerikanischen Raum verwendeten Referenzen ersetzen damit keine Backgroundchecks für deutsche Personalers.

Mit einer Videobewerbung hat ein Bewerber die Möglichkeit sich und seine Person individuell zu präsentieren. Im Grunde ist es eine Kurzpräsentation, die nur maximal 5 Minuten dauern sollte. Die Einleitung beginnt mit der Vorstellung der persönlichen Daten (Name, Vorname, Alter). Im Hauptteil sollte das Wesentliche präsentiert werden, sprich Werdegang, Ausbildung, Studium und die persönlichen Stärken. Sie sollten dabei kurz erläutern, warum gerade Sie für die Position am besten geeignet sind und was Sie von anderen Bewerbern unterscheidet. Stellen Sie deutlich dar, warum man Sie einladen sollte und wer Sie sind. Hinter jedem Bewerberprofil muss eine deutliche Aussage stehen, damit der Personalers weiß, wer sich bei ihm bewirbt.

Dennoch sollten Sie zusätzlich eine aussagekräftige Bewerbungsmappe mitsenden. Diese stellt die Basis für eine komplette Bewerbung dar. Vergessen Sie auch nicht, dass für viele Personalers ein Video kein Ersatz für das persönliche Gespräch darstellt. In einer Gesprächssituation geben sich Kandidaten doch anders. Aus diesem Grund ist der persönliche Eindruck durch nichts zu ersetzen.

Wenn Sie auf Jobmessen oder Bewerberbörsen unterwegs sind, können Sie sich durch vielfältige Formen präsentieren. Etwa durch einen Bewerbungsflyer oder –sticker. Diese werden vor Ort als Ersatz für eine Visitenkarte verteilt. Da auf dem kleinen Stück Papier nur wenig Platz für die eigenen Qualifikationen und Fähigkeiten bleibt, müssen Sie sich genau überlegen, was abgebildet wird. Auch eine Grafik kann helfen. Hier ist Kreativität gefragt. Lassen Sie sich gegeben falls professionell unter die Arme greifen. Ein gelungenes Beispiel ist etwa die Postkarte einer Arzthelferin, welche geschmückt ist mit einem Pflaster. Darauf bietet sie sich als erste Hilfe für Praxen an. Die Bildsprache passt und bleibt jedem Arzt im Gedächtnis (vgl. Bönisch 2012).

Fazit

Die Trends gehen bei der Bewerbung hin zu Kreativität und Individualität. Doch sollten Sie darüber nicht den Inhalt vergessen, auf den es dem Personalverantwortlichen letztendlich ankommt. Hinterfragen Sie deshalb stets den tatsächlichen Nutzen der vielfältigen Bewerbungsformen und überlegen Sie sich, ob die neuen Formen mittels Infografiken, Videos, Flyern und Bewerber-Homepages im konkreten Einzelfall zielführend sind.

Im Sinne der Lesefreundlichkeit wird im Text die männliche Form der Positionen und Funktionen (Bewerber, Akademiker etc.) verwendet. Der maskuline Ausdruck wird stellvertretend für beide Geschlechter verwendet.

Von Frances Döbelt

(Die Autorin arbeitet als Junior Consultant für HR Personal Consulting GmbH, einer auf Technologieunternehmen spezialisierten Personalberatungsgesellschaft mit Hauptniederlassungen in Dresden und Frankfurt am Main sowie einem weiteren Büro in Poznań.)

Quelle:

Bönisch, J. (2012): Neue Wege der Bewerbung – "Endlich gibt sich mal jemand Mühe", online auf: <http://www.sueddeutsche.de/karriere/neue-wege-der-bewerbung-endlich-gibt-sich-mal-jemand-muehe-1.573981> [Stand 16.10.2013].