



Worauf Personalabteilungen achten

Nadine Cunäus ist Personalreferentin bei der Valeo Schalter und Sensoren GmbH. Als Junior Human Resources Managerin ist sie verantwortlich für die Aus- und Weiterbildung, speziell Recruiting, Einstellung und Betreuung von Praktikanten, Diplomanden und Werkstudenten. Täglich gehen Bewerbungsschreiben bei ihr ein. Im Interview mit CoachAcademy erzählt sie, worauf Personalreferenten bei Bewerbern besonders achten.

CoachAcademy: Frau Cunäus, wie viele Bewerbungsschreiben gehen täglich über Ihren Schreibtisch?

Nadine Cunäus: Es sind zirka zehn bis 20 Bewerbungen pro Woche, die bei mir eintreffen.

CoachAcademy: Stellen Sie, im Vergleich zu Praktika, höhere Anforderungen bei Bewerbungen um eine Festanstellung?

Nadine Cunäus: Natürlich. Ein Praktikum dient in erster Linie dazu, praktische Erfahrungen zu sammeln. Bei Festanstellungen wird vorausgesetzt, dass der Bewerber bereits über etwas praktische Erfahrung verfügt. Daher haben wir auch höhere Erwartungen, wenn es um Bewerbungen für eine feste Anstellung geht.

CoachAcademy: Sollte man besser in der Personalabteilung anrufen, bevor man sich bewirbt?

Nadine Cunäus: Bei konkreten Fragen zur Ausschreibungen oder bei Unsicherheiten, ob das eigene Profil passt, ist es empfehlenswert vorher den Ansprechpartner zu kontaktieren.

CoachAcademy: Wie viel Wert legen Sie auf ein professionelles Bewerbungsfoto?

Nadine Cunäus: Sicher ist ein gutes und aktuelles Foto wichtig, weil man ein Bild vom Bewerber im Kopf hat, wenn man Unterlagen durchgeht. Viel wichtiger ist es jedoch, dass die Bewerbungsunterlagen aussagekräftig und vollständig sind, das heißt, dass relevante Zeugnisse beiliegen und der Lebenslauf einen ersten Eindruck über den Werdegang und das Profil der Person gibt.

CoachAcademy: Sind schriftliche Bewerbungen beliebter als Bewerbungen per E-Mail?

Nadine Cunäus: Das kann man so nicht sagen, es variiert wahrscheinlich von Personalabteilung zu Personalabteilung. Wir nehmen sehr gern Bewerbungen per E-Mail entgegen, wenn diese vollständig und aussagekräftig sind. Es genügt allerdings nicht, nur einen Lebenslauf mitzuschicken. Anhand einer vollständigen Bewerbung kann man sich ein besseres und umfangreicheres Bild vom Bewerber machen.

Bewerbungen per E-Mail können leichter in die entsprechenden Fachabteilungen weitergeleitet werden. Dadurch ist auch eine schnellere Bearbeitung möglich. Sie können bei der E-Mail-Flut heutzutage aber auch leichter im Posteingang verloren gehen. Es empfiehlt sich daher, den Stand der Bewerbung gegebenenfalls noch einmal telefonisch zu erfragen.

CoachAcademy: Welches sind Ihrer Ansicht nach die schlimmsten K.o.-Kriterien bei schriftlichen Bewerbungen?

Nadine Cunäus: Die schlimmsten K.o.-Kriterien sind unübersichtliche und unsaubere Bewerbungsunterlagen und Klarsichthüllen.

CoachAcademy: Gibt es Eigenschaften, auf die man in Personalabteilungen beim Bewerbungsgespräch besonders achtet?

Nadine Cunäus: Natürlich existieren solche Eigenschaften, denn die Bewerbungsmappe gibt bis zum Zeitpunkt eines Vorstellungsgesprächs nur Auskunft über die fachliche Qualifikation des Bewerbers. Erst im Gespräch selbst ergründet man dann die soziale Kompetenz. In diesem Gespräch wird auch überprüft, ob sich der Bewerber gut in das bestehende Team, beziehungsweise Arbeitsumfeld, einfügen kann. Ein natürliches Auftreten ist dabei sehr wichtig.

CoachAcademy: Gibt es Kriterien im äußeren Erscheinungsbild, die besonders positiv aufgenommen werden?

Nadine Cunäus: Das Auftreten und die Erscheinung des Bewerbers im Vorstellungsgespräch ist natürlich besonders wichtig. Die Kleidung sollte jeweils der angestrebten Position entsprechen. Auf ein gepflegtes Äußeres wird aber stets viel Wert gelegt.

CoachAcademy: Wird bei Bewerbern Berufserfahrung in Form von Praktika oder Werkstudententätigkeiten geschätzt?

Nadine Cunäus: Wir haben die Erfahrung gemacht, dass Bewerber, die bereits während Ihres Studiums Erfahrungen sammeln konnten, eher eine Vorstellung

davon haben, in welchem Bereich sie später arbeiten möchten. Durch das Kennenlernen verschiedener Unternehmen und Tätigkeitsfelder besteht natürlich auch die Möglichkeit, den eigenen Horizont zu erweitern.

Für uns als Unternehmen ist der Einstieg über ein Praktikum oder eine Werkstudententätigkeit eine sehr gute Chance, einen Studenten kennen zu lernen. So ist es auch oft der Fall, dass wir Studenten nach der Diplomarbeit direkt übernehmen. Studenten wiederum haben die Möglichkeit verschiedene Unternehmen kennen zu lernen und dadurch herauszufinden, was ihnen liegt. Diese Chancen sollten sie auch nutzen.

CoachAcademy: Was raten Sie Jungakademikern, die eine Festanstellung suchen?

Nadine Cunäus: Die gegenwärtige Situation auf dem Arbeitsmarkt ist für Hochschulabsolventen nicht einfach und man muss auf dem Weg zum Traumjob auch bereit sein, Kompromisse, wie zum Beispiel einen Ortswechsel, einzugehen. Die jungen Akademiker sollten sich von der gegenwärtigen Arbeitsmarktsituation aber nicht entmutigen lassen. Neben der Bewerbung auf eine ausgeschriebene Stelle sind Initiativbewerbungen empfehlenswert.

CoachAcademy: Vielen Dank für das interessante Gespräch und die Insider-Tipps.