



Die erfolgreiche Bewerbung: Fragen an Renate Osei

Was sagt die Personalreferentin eines internationalen Konzerns zum Thema Online- und Initiativbewerbung? Wir haben Renate Osei von der Firma Bauknecht gefragt...

Renate Osei ist Diplom-Betriebswirtin (FH) mit Schwerpunkt Personal und bei der Firma Bauknecht Hausgeräte GmbH als Personalreferentin für die Bereiche Vertriebsinnen- und -außendienst sowie für den Finance-Bereich zuständig.

CoachAcademy: Frau Osei, Sie haben aufgrund Ihrer Tätigkeit bei der Firma Bauknecht Hausgeräte GmbH sehr viel Erfahrung mit Bewerbungsschreiben. Was können Sie über die Qualität der Bewerbungen allgemein sagen?

Frau Osei: Allgemein lässt sich sagen, dass die Qualität der Bewerbungen im Bereich der Hochschulabsolventen sehr gut ist. Selten sind „Ausreißer“ dabei, die man auf den ersten Blick als „schlechte“ Bewerbung einstuft.

Nach wie vor abheben kann man sich, wenn man ein gutes Papier für die eigene Bewerbung verwendet oder auch einmal zu farbigen (aber nicht mehrfarbig bunten) Mappen greift.

CoachAcademy: Wie finden Bewerbungen ihren Weg zu Ihnen?

Frau Osei: Zu etwa 70 Prozent erhalten wir die Bewerbungen aufgrund einer Stellenausschreibung, etwa 30 Prozent der Bewerbungen erfolgen als Initiativbewerbung ohne konkrete Stellenausschreibung.

Wir bekommen derzeit ca. 80 Prozent aller Bewerbungen im Papierformat und etwa 20 Prozent per E-Mail zugesandt. Für uns ist jedoch ein klarer Trend in Richtung E-Mail-Bewerbung erkennbar und wir gehen davon aus, dass der Anteil der E-Mail-Bewerbungen weiter steigen wird.

CoachAcademy: Fällt Ihnen ein typisches Negativbeispiel einer Bewerbung ein, das Ihnen im Gedächtnis blieb?

Frau Osei: Gerade heute habe ich eine Bewerbung per E-Mail bekommen, in der vieles nicht stimmte: In der E-Mail war keinerlei Anredetext, sondern nur circa 10 ungeordnete Anhänge von Anschreiben über Lebenslauf bis hin zu Zeugnissen. Doch damit nicht genug – im Empfängerfeld waren neben mir diverse Adressaten aus anderen Firmen angegeben, was bedeutet dass der Absender exakt die gleichen Unterlagen mit dieser einen E-Mail an mehrere Firmen gesendet hat. Das war doch sehr verwunderlich und - ich wage zu prophezeien - auch nicht von Erfolg gekrönt.



CoachAcademy: Warum ist die Firma Bauknecht ein interessanter Arbeitgeber?

Frau Osei: Wir sind sehr stolz darauf, dass wir junge/neue Mitarbeiter sehr früh eigenverantwortlich arbeiten lassen. So bekommt ein neuer Mitarbeiter ein eigenes „Spielfeld“ in dem er sein Können verwirklichen kann. Nach außen wird diese Verantwortlichkeit dann auch durch die entsprechende Tätigkeitsbezeichnung (z.B. Junior Personalreferent oder Junior Controller) kund getan.

Darüber hinaus sind wir aufgrund unserer Zugehörigkeit zu der Firma Whirlpool natürlich sehr international ausgerichtet und haben generell flache, offene Hierarchien, in denen sich gerade Berufseinsteiger leicht zurecht finden.

CoachAcademy: In Zeiten weniger Stellenangebote auf dem Markt gehen viele Bewerber dazu über, Initiativbewerbungen zu schreiben. Wie finden Sie Initiativbewerbungen?

Frau Osei: Gut, sofern bestimmte Voraussetzungen zutreffen: Am Besten sollte telefonisch nachgefragt werden, ob Initiativbewerbungen derzeit angenommen werden bzw. wenn diese per E-Mail erfolgt, welche Formate am angenehmsten sind.

Darüber hinaus sollte eine Initiativbewerbung lediglich aus einem Kurzprofil bestehen (Lebenslauf und Anschreiben). Wenn die kurze Initiativbewerbung interessant ist, kann der Personaler jederzeit um die detaillierte Bewerbungsmappe bitten. Sie haben damit dem Personaler Gelegenheit gegeben, schnell einen Überblick zu bekommen – das ist wichtig und empfehlenswert.

CoachAcademy: Darüber hinaus besteht auch die Möglichkeit, sich über eine E-Mail-Bewerbung bei Ihnen zu bewerben. Welche Einstellung haben Sie zu E-Mail-Bewerbungen?

Frau Osei: Wir nehmen gerne E-Mail-Bewerbungen an, sofern die äußere Form stimmt. Problematisch ist oftmals das Format der Anhänge – im Zweifelsfalle sollte der Bewerber im Unternehmen anrufen und nachfragen, auf welche Art und Weise die Anhänge komprimiert sein dürfen. Darüber hinaus vergisst der ein oder andere Bewerber auch gerne einmal anzugeben, auf welche Stellenanzeige er sich überhaupt bewirbt – das ist dann für den Personaler nicht ganz einfach herauszufinden und hinterlässt nicht gerade den besten Eindruck. Nehmen Sie ihm diese Arbeit besser ab!

CoachAcademy: Ganz neu und immer mehr im Kommen sind Bewerbungen via eigenem Internetauftritt, in dem sich der Bewerber ausgiebig selbst vorstellen kann. Haben Sie bereits Erfahrung mit dieser Art von Bewerbung? Wie finden Sie diese Vorgehensweise?

Frau Osei: Das finden wir gut in Ergänzung zur normalen Bewerbung bzw. zum



Kurzprofil. Man kann viel über den Bewerber in kurzer Zeit erfahren. Im Vordergrund steht dabei die Bedienerfreundlichkeit – ich möchte schnell die wesentlichen Dinge finden können, ohne lange suchen zu müssen. Wichtig ist für mich hierbei auch, dass ein Profil des Bewerbers erkennbar ist. Die reine Bewerbung über den eigenen Internetauftritt ist oft nicht aussagefähig bezüglich des konkreten Arbeitsplatzwunsches.

Grundsätzlich haben wir die Erfahrung gemacht, dass derartige Internetauftritte sehr professionell gestaltet sind und sich diese Bewerbungen auf hohem Niveau abspielen. Selbst wenn derzeit kein passender Job zu vergeben ist, merken wir uns solche Internetauftritte durchaus gerne für die Zukunft vor. Das geht natürlich leichter als bei einer Papierbewerbung!

CoachAcademy: Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben um uns Einblicke in Ihre Arbeit zu geben und für das interessante Gespräch.