



20 BEWERBUNG

Scrollen, klicken, bewerben

Digitale Entwicklungen verändern auch die Bewerbungsverfahren. Worauf müssen Bewerber heute achten und was sollten sie lieber lassen?

VON DIANA DAUER

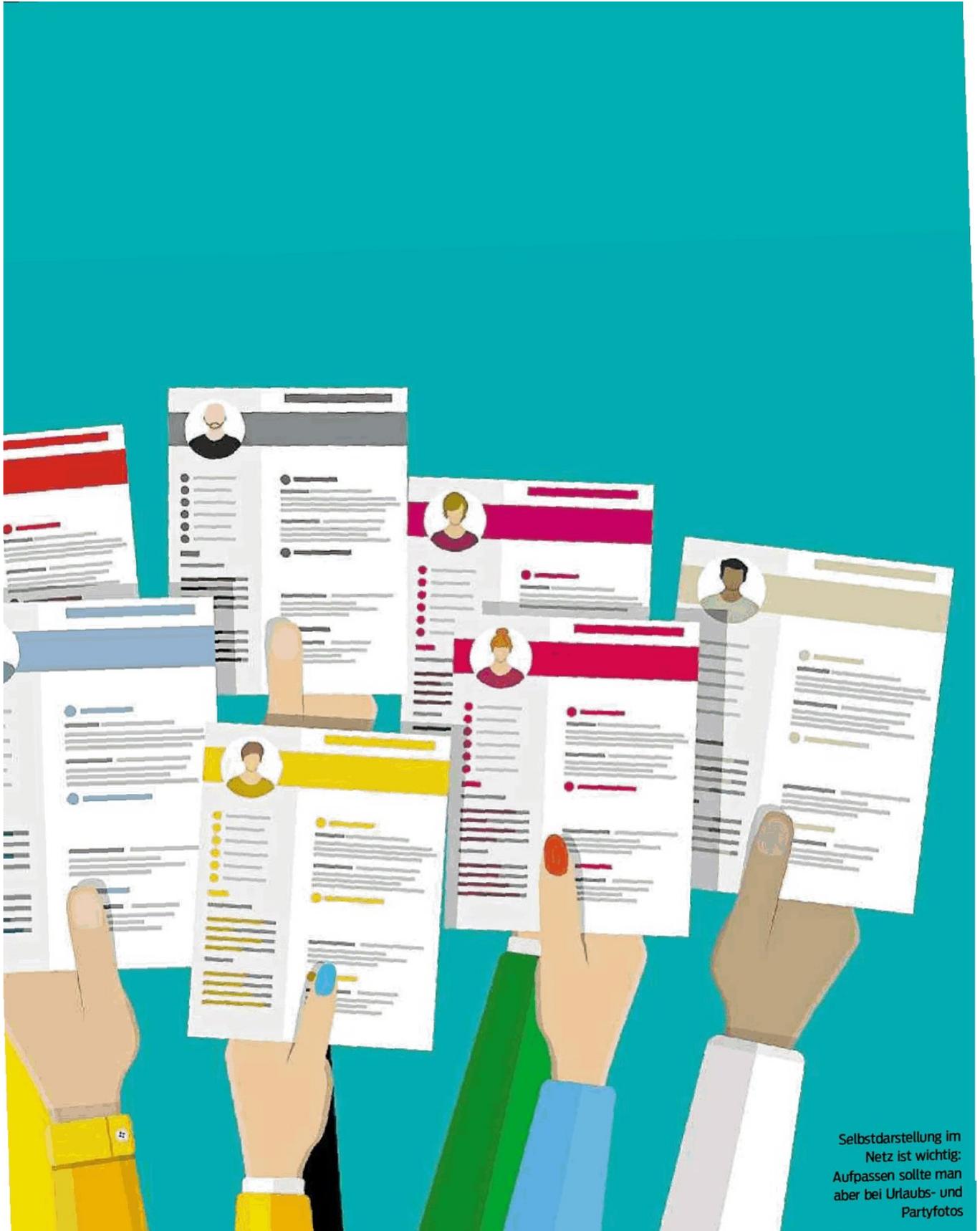
» Wenn man täglich etliche E-Mails umformuliert und versendet, minütlich den Posteingang kontrolliert und bei jedem Ping und Summen des Telefons nervös hochschnellt, dann ist man entweder verliebt oder auf Jobsuche. In beiden Fällen hat sich durch die Digitalisierung so einiges verändert. In der Arbeitswelt haben sich auch die Bewerbungsverfahren modernisiert. Der KURIER hat sich angeschaut, wie sich das Bewerben in digitalen Zeiten entwickelt hat – und worauf Berufseinsteiger bei ihrer Bewerbung achten sollten.

Alles wird schneller, effizienter. „Es gibt insgesamt eine Verlagerung der Bewerbungsprozesse in Richtung online, und zwar quer über alle Qualifikationsstufen“, sagt Martin Zeilinger vom Berufsinformationszentrum des Arbeitsmarktservice (AMS). Und auch schon jetzt praktizierte Bewerbungsschritte werden weiter verändert und modernisiert. „Immer mehr Unternehmen integrieren eigene Bewerbungsplattformen auf ihren Firmenseiten und ermöglichen so Initiativbewerbungen.“

Bis vor einiger Zeit war der innovativste Bewerbungsweg, die Unterlagen als PDF per E-Mail zu senden. Doch diese „Innovation“ ist lange her – das Versenden von PDF wird durch andere Möglichkeiten abgelöst – auch wenn sie immer noch die häufigste Bewerbungsunterlage ist, erklärt der Arbeitsmarktexperte.



ISTOCKPHOTO



Selbstdarstellung im
Netz ist wichtig:
Aufpassen sollte man
aber bei Urlaubs- und
Partyfotos

22 BEWERBUNG

Gerade jene Firmen, die in großem Stil nach Personal suchen, betreiben eigene Bewerbungsportale auf ihren Websites. Etwa in Form von Online-Formularen, mittels derer man seine Unterlagen hochladen kann oder Online-Inserate mit direkter Verlinkung zur Uploadmöglichkeit. Immer mehr Unternehmen ergreifen also selbst die Initiative und suchen proaktiv nach Mitarbeitern.

Wo wird gesucht? Natürlich verstärkt auf sozialen Netzwerken mit geschäftlichen Fokus. LinkedIn gefolgt von Xing sind hier die absoluten Platzhirschen. Warum? „LinkedIn hat einfach den größten Pool an Arbeitskräften. Hier tummeln sich so viele potenzielle zukünftige Mitarbeiter“, sagt Sabine Ruso, Leiterin der Digitaltransformation, Digitales Arbeiten und Personalmanagement bei Almdudler. Für Arbeitssuchende und für die, die einen Jobwechsel wünschen, ist ein gepflegtes und professionelles Profil auf diesen Plattformen das Um und Auf, heißt es aus Personaler-Kreisen und vom AMS. (Mehr dazu lesen Sie im Interview rechts) Wenn das gigantische Sammelbecken an Arbeitskräften und Kompetenzen durchforstet ist, greifen viele Unternehmen parallel auf die bewährte Suche in persönlichen Netzwerken zurück. Das heißt, es wird im Umfeld der bereits eingestellten Mitarbeiter nach zukünftigen Kollegen gesucht. Altbewährt bleibt auch das klassische Inserat – in Form von Printanzeigen in Zeitungen oder

Online auf Zeitungsportalen und Social media Kampagnen.

Welche Bewerbung ist richtig? Das ist von Firma zu Firma unterschiedlich. Welche Unterlagen die Unternehmen verlangen, kann sogar je nach Branche sehr unterschiedlich sein. „In Kreativ-Branchen, wie etwa in Medien, gewinnen digitale Vorstellungsvideos an Bedeutung, während das beim klassischen Handwerk noch nicht gefragt ist“, erklärt AMS-Experte Zeilinger die Entwicklungen. Mittlerweile könne man absehen, in welche Richtung sich die Zusammensetzungen der Bewerbungsunterlagen entwickeln, welche noch gewünscht sind und welche Dinge eher aussterben. Einst obligatorische Zutaten wie das Anschreiben, Motivationsschreiben und Zeugnisse werden laut Experten sukzessive unwichtiger. Berufszeugnisse haben meist gar keine Aussagekraft mehr, da Personaler wissen, dass ein Gesetz ehemalige Arbeitgeber daran hindert negative Zeugnisse auszustellen. Ähnlich verhält es sich mit Referenzen.

Das Nonplusultra ist und bleibt der (tabellarische) Lebenslauf. Zusätzlich zu einem neuen absoluten Muss: LinkedIn oder Xing.

„Außerdem: Es muss passen.“ Ein Satz, der im Zuge der Recherche sehr oft betont wurde. Während das Arbeiten stetig rationalisierter und effizienter wird, werden für viele Unternehmen die Persönlichkeit und die sozialen Kompetenzen der Bewerber wichtiger. „Ein Mitarbeiter muss in ein Team und auch zur Unternehmenskultur passen“, sagt auch Martin Zeilinger vom AMS-Berufsinformationszentrum.

Das bestätigt auch Sabine Ruso von Almdudler: „Die Art wie sich eine Person online und zwischenmenschlich verhält und präsentiert, muss zu unseren Werten passen.“ Für Almdudler beispielsweise gibt es ganz klare Grenzen. Immerhin sind die Profile der Mitarbeiter immer auch Aushängeschilder des Unternehmens. „Ein No-Go für uns sind selbstdarstellende Fotos in sozialen Netzwerken. Wer eine Position im Verkauf will, sollte sich nicht halbnackt auf Facebook oder Instagram darstellen“, sagt die Personalmanagerin von Almdudler.

Wer sich heutzutage bewirbt, sollte den Wert der eigenen Online-Präsenz nicht unterschätzen. Sie ist öffentlich und beeinflusst die Entscheidung der Personalverantwortlichen – sowohl im positiven als auch negativen Sinne. ■

FOTO: GERHARD DEUTSCH

Bewerben: So geht's!

Wir haben bei Personalberatern und Bewerbungsexperten nachgefragt:

-) **LinkedIn und Xing Profile** Wer unsichtbar ist, kann nicht gefunden werden. Also: Profil anlegen und gut verschlagworten
-) **Online Profile aufräumen** Peinliche Posts und Bilder entfernen. LinkedIn und Xing professionalisieren und stets aktualisieren
-) **Recherche und Vorbereitung** Jeder Bewerbung sollte eine Recherche vorangehen: Passe ich zu dieser Firma? Wofür stehen sie? Wer ist mein Ansprechpartner?
-) **Die Bewerbung anpassen** Die Bewerbung sollte immer an die Firma und Position angepasst sein. Gefragte Fähigkeiten im CV herausarbeiten. Keine unpersönliche Kettenmail-Bewerbungen senden – es sei denn, das ist gewünscht.

„Die beste Version von sich selbst sein – auch online“

Personalberaterin Charlotte Eblinger-Mitterlechner weiß, worauf es bei der Bewerbung in digitalen Zeiten ankommt,

KURIER: Welche Veränderungen haben Sie durch die Digitalisierung in Bewerbungsprozessen gemerkt?

Charlotte Eblinger-Mitterlechner: Momentan gibt es zu wenige qualifizierte Arbeitnehmer, daher nutzen eher Arbeitgeber digitale Mittel, wie Videos, um sich vorzustellen. Sie müssen aktiv suchen und betteln förmlich um Bewerbungen. Es wirkt für den einzelnen Bewerber zwar meist nicht so, als hätte er die Macht, aber Tatsache ist, dass einige Unternehmen jahrelang händelnd nach Mitarbeiter suchen und trotzdem keine finden.

Warum nicht?

Weil die Erwartungen der Firmen an Mitarbeiter eher ein Brief ans Christkind sind. Sie passen nicht mit den verfügbaren Arbeitskräften am Markt zusammen. Sie wollen die eierlegende Wollmilchsaue.

Wie kann man die Digitalisierung nutzen, um sich erfolgreich zu bewerben?

LinkedIn und Xing sind wahnsinnig wichtig. Weil Bewerber dadurch im Netz gefunden werden. Nur dann kann man abgeworben werden. Personaler suchen auf diesen Plattformen aktiv. LinkedIn und Xing sind eine persönliche Bewerbungsauslage. Man muss also darauf achten, dass die Profile stets aktuell und professionell sind. Und Fähigkeiten sowie Berufserfahrungen gut verschlagwortet sind.

Welche Risiken birgt die digitalisierte Bewerbung?

Man sollte die Bewerbung an das Inserat und die Firma anpassen. Auch wenn man ausgefallen sein möchte und ein kleines Video mitschickt, hat man ja keine Ahnung, wo es landet. Eine verstaubte HR-Abteilung ist damit möglicherweise überfordert und man vertut sich die Chance auf ein persönliches Gespräch.

Welchen Einfluss haben private Profile in sozialen Netzwerken?

Auf den Facebook- und Instagramseiten der Bewerber wird durchaus kontrolliert, wie sich der

Bewerber darstellt und ob die Werte mit denen der Firma übereinstimmen. Dann wird ausgesiebt. Man muss sich überlegen, ob man polarisieren möchte und sich klar sein, dass man sich aufgrund privater Online-Aktivitäten einige Jobs verbauen könnte. Die Selbstdarstellung muss dem Karriereziel angepasst sein.

Wie geht die ideale Selbstpräsentation aus?

Neutral, aber authentisch. Ein Bewerber muss stets die beste Version von sich selbst sein – auch online.



Charlotte Eblinger-Mitterlechner,
Personalberaterin