

Auf in das Berufsleben: Bewerbungstraining Das Seminar im November 2015

Vorbeugung ist besser als Nachsorge! Dieser bekannte und richtige Spruch aus der Medizin trifft auch in ganz besonderem Maße auf den Übergang vom Studium in das Berufsleben zu! Interviewer von Unternehmen, mit denen Bewerber (gegenseitige) Bewerbungsgespräche führen, sind hierfür geschult und verfügen i.d.R. über eine große Erfahrung und Routine hierbei. Daher sind Hochschulabsolventen bestens damit beraten, sich auch selber für solche Gespräche sehr konkret und praxisnah rechtzeitig vorzubereiten und „warm zu laufen“, bevor sie selbst aktiv in diese Gespräche starten! Bei diesem Seminarwochenende im November waren die meisten Teilnehmer zwar noch einige Semester von ihrem Studienabschluss entfernt, jedoch ist ein fundiertes Bewerbungs-Know-how z.B. auch sehr hilfreich bei der Bewerbung um einen Praktikumsplatz.

Im Rahmen eines **gegenseitigen Bewerbungsprozesses** von Bewerbern und Unternehmen geht es bei dieser Thematik auch darum, konkret zu formulieren, was ein Bewerber von einem Unternehmen (als bevorzugter Arbeitgeber) erwartet. Hierbei gab es bei den Teilnehmern höchst unterschiedliche Akzente und Prioritäten, wie z.B. bei der Bevorzugung eines Groß- oder eines mittelständischen Unternehmens. Einigkeit bei den Erwartungen bestand u.a. darin, dass man bei der Arbeit über konkrete, kreative Gestaltungsspielräume verfügen möchte. Differenzierter wurde es dann bei der Frage, ob man beim Berufsstart das Privat- und Familienleben für längere Zeit für die berufliche Karriere stark zurückstellen möchte oder nicht. Dies korreliert mit dem Trend, dass die Generation, die ab jetzt in Deutschland auf den Arbeitsmarkt kommt, bei Vorstellungsgesprächen nicht mehr nur nach materiellen Vergütungsaspekten fragt, sondern auch nach der Möglichkeit von Elternzeiten und Sabbaticals. Dieser Mentalitätswandel ist jedoch aktuell

noch nicht in allen oberen Führungsetagen und in den Personalbereichen angekommen.

Nebenbei bemerkt: Immer mehr Unternehmen erkennen, dass der Wettbewerb um die besten Mitarbeiter schon vor längerer Zeit begonnen hat! In diesem Zusammenhang sind auch die bekannten Ranking-Listen **Bevorzugte Arbeitgeber** von entsprechender Bedeutung und Aussagekraft.

Die wichtigste Basisarbeit am 1. Seminartag bestand in der individuellen Auseinandersetzung mit den nachfolgenden elementaren Fragen bei der Vorbereitung auf den Bewerbungsprozess:

- ⇒ Wer bin ich?
- ⇒ Was kann ich?
- ⇒ Was will ich?
- ⇒ Was biete ich?

Bei der Frage „Wer bin ich?“ geht es darum, sich mit den persönlichen Präferenzen im Persönlichkeitsprofil zu beschäftigen um z.B. herauszufinden, ob einem als Ingenieur eher die Arbeit in einer Forschungs- und Entwicklungsabteilung, in der Fertigung oder im Vertrieb liegt. Hierzu bedarf es jeweils höchst unterschiedlicher persönlicher Präferenzen bei der menschlichen Typologie! Entsprechend gilt es, auch ein persönliches Stärkenprofil zu entwickeln, das dann wiederum wie viele andere Aspekte Eingang findet in die 4. Frage „Was biete ich?“

Bei der Frage „Was kann ich?“ geht es neben der sich aus den Studienschwerpunkten ergebende Fachkompetenz natürlich auch um sprachliche und PC-Fähigkeiten sowie um hoffentlich vorhandene Zusatzkenntnisse, wie z.B. im Projektmanagement. (Methodenkompetenz)

Weiterhin zählen hier natürlich auch bereits gesammelte Erfahrungen in der Berufswelt wie z.B. durch fundierte Praktika - z.T. möglichst auch im Ausland. Bei der Frage „Was will ich?“ geht es neben den Präferenzen für den Unter-

nehmenstyp, den Verdienst- und Entwicklungsmöglichkeiten, den priorisierten Abteilungen und den möglichen Aktionsradius für einen Einsatzort natürlich auch darum, was die Life-Balance bezüglich der Relation von Arbeits- und Freizeit anbelangt.

Aus den ersten 3 Fragen ergibt sich dann fast automatisch die komplexe Antwort auf die 4. Frage „Was biete ich?!“! Hierbei ist natürlich sehr wichtig, ob das **Angebotspaket** jedes einzelnen Seminarteilnehmers schlüssig und überzeugend ist. Dass dies natürlich insbesondere bei denjenigen, die noch weiter weg vom Studienabschluss sind, inhaltlich noch deutlich auszubauen ist, versteht sich von selbst. Dennoch ist es um so hilfreicher, sich auch bereits zu einem früheren Zeitpunkt des Studiums relaxt vorbereitend hiermit zu beschäftigen. Dies nicht zuletzt auch deshalb, weil bei dem einen oder anderen Teilnehmer noch einige Deltas identifiziert wurden, was noch fehlende Kompetenzen oder Erfahrungen über die technische Fachkompetenz hinaus anbelangt.

So darf zum Beispiel nicht unterschätzt werden, wie hoch die Anforderungen über die technische Fachkompetenz des Studiums hinaus im Bezug auf weitere Methodenkompetenzen und Soft skills geworden sind! Auch ein Ingenieurabsolvent hat aufgrund der Arbeitsmarktsituation nicht automatisch und garantiert eine gute erste Anstellung, wenn in diesen zusätzlichen Anforderungsmerkmalen keine guten Voraussetzungen mitgebracht werden. Mit zu den Spitzenreitern der Wünsche und Erwartungen der Unternehmen gehören neben guten Fremdsprachenkenntnissen schon seit einiger Zeit Kenntnisse und Erfahrungen im Projektmanagement und seit kürzerer Zeit auch verstärkt die Anforderungsmerkmale **Kreativität**, **Kommunikationskompetenz** und **Empathie**.

Danach ging es thematisch an das **Design** einer wirkungsvollen Bewerbung. Wichtig ist hierbei das Bewusstsein, dass es nicht grundsätzlich richtige und falsche Bewerbungsvarianten gibt, da natürlich auch der Geschmack bei den Empfängern und Lesern einer Bewerbung (ggf. auch je nach Branche) sehr unterschiedlich ist. Dennoch gibt es aufgrund von vielfältigen Erfahrungen Erkenntnisse, was zumindest mehrheitlich erfolversprechend ist. So hat sich zum Beispiel seit längerer Zeit - auch wenn sich dies immer noch nicht überall herumgesprochen hat - ein durchaus erfreulicher Trend ergeben weg vom klassischen und damit auch häufig langweiligen Passfoto hin zu interessanten Portraitaufnahmen mit auch anderen Querschnittsformaten und einer sogenannten „angeschnittenen“ Perspektive. Hierbei wird häufig von Bewerbern immer noch am falschen Ende gespart und leider auch kein Geld für ein wirklich gutes Foto ausgegeben!

Interessant waren die sehr unterschiedlichen Reaktionen auf neuere und modernere Gestaltungsformen von Deckblatt, Lebensläufen und Bewerbungsschreiben, die zum Teil auf sehr positive Resonanz stießen und zum Teil eher auf Ablehnung, da hier die bisherigen klassischen Formen zumindest bisher noch bevorzugt wurden. Die wichtigste Empfehlung in diesem Zusammenhang besteht darin, bewusst einmal mit verschiedenen Formen und Varianten zu experimentieren, um die wahrscheinlich durchaus unterschiedlichen Reaktionen hierauf kennenzulernen.

Natürlich wurden in diesem Zusammenhang auch die beiden Varianten der reaktiven Bewerbung auf eine Stellenanzeige und der aktiven Initiativbewerbung besprochen. Bei der Initiativbewerbung kommt es insbesondere auch darauf an, sofort im ersten Satz einen sinnvollen Bezug dafür herzustellen, warum man sich gerade an dieses Unternehmen wendet. Abschließend wurden dann in diesem Themenblock auch noch die Vor- und Nachteile von standardisierten und frei gestaltbaren Onlinebewerbungen besprochen.

Abschließend ging es dann am 2. Seminartag an das Training on the job mit Bewerbungsinterviews praktisch angewandt im Rollenspiel. Die Teilnehmer waren im Vorfeld gebeten worden, sich im Stellenmarkt eine Anzeige herauszusuchen, für die tatsächliches Interesse besteht und für die ein ausreichend großes Spektrum „Was biete ich?“ in die Waagschale geworfen werden kann. In diesem Kontext stellten die Teilnehmer jeweils auch ein individuelles Spektrum von Fragen zusammen, die sie selbst im Bewerbungsgespräch an den Interviewer stellen möchten.

Wolfgang Wilhelms als Interviewer brachte bei den Rollenspielen jeweils ein breites Spektrum von Fragen ein, die manchmal typischerweise und manchmal auch untypischerweise gestellt werden, um das Spektrum bewusst zu machen. Hierzu zählten die leider auch zum Teil in der Anwendung auftauchenden Fragen, die eher provokativen und zum Teil auch einen unfairen Charakter haben. Hierbei gilt es wie stets im Bewerbungsgespräch darum, relaxt zu bleiben und sich keinesfalls provozieren zu lassen! Gerade diese Herausforderung wurde in den Rollenspielen jeweils bemerkenswert gut gemeistert! Für die Hausbibliothek wurden vom Trainer auch zwei Bücher übergeben, die sich einerseits mit einer modernen Gestaltung einer Bewerbung und andererseits als Trainingsbuch mit den häufigsten Fragen im Bewerbungsgespräch (Was empfiehlt sich eher und was nicht?) beschäftigen.

Die Rollenspiele verliefen sehr interessant und erkenntnisreich. Die „Bewerber“ erhielten ein ausführliches Feedback durch den Teilnehmerkreis (sehr konstruktiv!) und den Trainer.

Wolfgang Wilhelms machte - wie auch beim letzten Training zu diesem Thema - gerne das Angebot, bei aktuellem Bedarf (rechtzeitig vor dem Studienabschluss) noch für einen zusätzlichen Trainingstag (ausschließlich für Rollenspiele) nach Clausthal zu kommen. Somit besteht zeitnah bei der konkre-

ten Vorbereitung auf die eigenen Vorstellungsgespräche gerne noch einmal die Möglichkeit, sich in Rollenspielen - am besten auf der Basis von dann aktuell interessierenden Stellenangeboten - vorab „warm zu laufen“!

Daneben besteht - wie auch bei den bisherigen Trainings - natürlich gerne eine permanente Hotline zum Trainer, der dann gerne mit Informationen, Tipps, zusätzlichen Unterlagen etc. unterstützend zur Verfügung steht.