

## Worauf Allianz bei der Bewerbung achtet

Als international aufgestelltes Unternehmen baut die Allianz ihren Bewerbungsprozess vollständig auf dem firmeneigenen Stellenmarkt auf. Bei der Bewerbung selbst zählen vor allem Fakten und Inhalte: Ein knapp und präzise gehaltenes Anschreiben, in dem sich der Bewerber gut präsentiert und seine Motivation für die Stelle deutlich macht, ist optimal.

### **Bewerbungsmappen – lieber Hochglanz oder Pappe?**

Weder noch. Seit einiger Zeit haben Bewerberinnen und Bewerber die Möglichkeit, sich direkt über unseren globalen Stellenmarkt online zu bewerben – und das auf mehrere Stellen gleichzeitig und mit einer automatischen E-Mail, sobald ein zu ihnen passender Job neu verfügbar ist. Vor diesem Hintergrund entfällt die Notwendigkeit einer Bewerbungsmappe.

### **Anschreiben – lieber klassisch oder kreativ?**

Das Anschreiben stellt sicherlich eines der Kernstücke der Bewerbungsunterlagen dar. Die Entscheidung, ob ein Anschreiben eher klassisch oder kreativ gestaltet werden sollte, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Die Persönlichkeit der/des Bewerberin/Bewerbers oder die ausgeschriebene Position sind hierbei beispielsweise zwei Faktoren. Unabhängig davon sollte das Anschreiben hervorheben, weshalb der Job und das Unternehmen zum eigenen Profil sowie Charakter passt beziehungsweise vice versa.

### **Eine oder zwei Seiten für das Anschreiben?**

Mehr ist in diesem Fall nicht automatisch besser – vor allem, wenn andere KandidatInnen sich selbst kurz und knapp halten. Daher ist es wünschenswert, den Text kurz und prägnant zu halten und eigene Fähigkeiten hervorzuheben. Warum Sie sich auf diese Stelle bewerben, warum Sie sich für die Allianz entschieden haben, wie Sie sich in die neue Stelle einbringen möchten et cetera sind hierbei für uns die wichtigsten Details. In nachvollziehbaren Fällen kann es aber auch zu mehr als einer Seite kommen.

### **Youtube-Videos und Blogs als Ergänzung?**

Gerne kann uns die/der Kandidat/in im Lebenslauf auf Profile im Social Web hinweisen. Je nach Stelle kann das sogar Sinn machen, zum Beispiel wenn es um eine Stelle im Marketing beziehungsweise Employer Branding geht, die Social-Media-Erfahrung voraussetzt. Grundsätzlich gilt aber: Die Allianz

betreibt von sich aus keinerlei Background-Checking in sozialen Netzwerken. Unsere Recruiter haben jahrelange Erfahrung, so dass diese sehr gut anhand des Anschreibens, CVs und der Zeugnisse beurteilen können, ob ein Kandidat passt.

### **Wie viele Tippfehler sind das Aus?**

Entscheidend ist das Gesamtbild einer Bewerbung. Zu einer ordentlichen und gewissenhaften Bewerbung gehört für uns ebenfalls die Formrichtigkeit. Tippfehler sollten daher eher die Ausnahme sein und zeugen von geringer Sorgfalt. Unser Tipp: Auch wenn automatische Rechtschreibhilfen in Word & Co eine hilfreiche Sache sind, sollte man diesen nicht blind vertrauen und lieber am Ende noch ein-, zweimal selbst in Ruhe die Bewerbung durchlesen.

### **Gehaltsvorstellungen angeben?**

Je nach ausgeschriebener Stelle und Karrierestatus kann die Angabe der Gehaltsvorstellungen den Bewerbungsunterlagen beigelegt werden.

### **Das größte Tabu in der Bewerbung?**

Im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens gibt es eine Vielzahl von Do's and Don'ts. Wichtige Dinge, welche es für eine Bewerbung bei der Allianz zu beachten gilt, können auf der deutschen oder der globalen Karriereseite eingesehen werden.

### **Lebenslauf – chronologisch, amerikanisch oder thematisch?**

Als global agierendes Unternehmen sind wir mit allen Formen vertraut. Einzige Anforderung unsererseits ist, dass der Lebenslauf übersichtlich und nachvollziehbar aufgebaut ist.

### **Interessieren Hobbys?**

Hobbys sind kein Must-have, aber eine „Kann-Angabe“. Das überlassen wir gerne der/dem Bewerber/in, wobei wir uns immer freuen, neben den rein fachlichen Angaben, darüber hinaus etwas über die/den Kandidatin/en zu erfahren. Das kann zum Beispiel den Gesprächseinstieg im Bewerbungsgespräch gleich leichter machen.

## **Mit oder ohne Bewerbungsfoto?**

Informationen, die gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz keine Auswirkung auf eine Entscheidung haben, wie beispielsweise ein Foto, benötigen wir nicht zwingend.

## **Dritte Seite – ja oder nein?**

Die sogenannte Dritte Seite kann optional den Bewerbungsunterlagen beigelegt werden. Wichtig ist dabei auf die Kontextfaktoren zu achten. So muss ein Anfügen einer „Dritten Seite“ nachvollziehbar und sinnvoll erscheinen und einen informationellen Mehrwert bieten.

## **Wie viele Zeugnisse dazu?**

Um alle wesentlichen Eckpunkte im Rahmen eines Lebenslaufes nachvollziehen zu können, stellen Zeugnisse eine greifbare Möglichkeit zum Beleg dieser Eckpunkte dar. Dabei sollte die Anzahl der Zeugnisse sich an alle relevanten und für die Position bedeutsamen Lebensstationen ausrichten. Für die Position weniger relevante Zeugnisse können außen vor gelassen werden.

## **Lieber Post-, E-Mail- oder Online-Bewerbungen?**

Wir bieten die Option, sich in vier Schritten online bei uns zu bewerben.

1. Schritt: Persönliche Daten eingeben
2. Schritt: Qualifikationen, Kenntnisse, Fähig- und Fertigkeiten angeben
3. Schritt: Dokumente hochladen (Anschreiben, CV, Zeugnisse etc.)
4. Schritt: Bewerbung nochmals ansehen und abschicken

## **Ist Nachfragen nach zwei Wochen okay?**

Der aktuellen Bewerbungsstatus ist für die/den Bewerber/in jederzeit in unserem Online-Tool ersichtlich. Sobald sich der Status ändert, informieren wir darüber per E-Mail.

## **Wie viele Initiativbewerber bekamen zuletzt einen Job?**

Zu dieser Fragestellung ist eine konkrete Beantwortung nur schwer möglich. Initiativbewerbungen prüfen wir kontinuierlich und gerne auf die Passung zu derzeitigen Vakanzen in unserem Unternehmen.

## **Googeln Sie Kandidaten?**

Es ist für uns von Bedeutung, ein Vertrauensverhältnis zu unserem Bewerberinnen und Bewerbern zu etablieren und aufrecht zu erhalten. Wir lassen uns gerne vom persönlichen Eindruck der/des Bewerber/in überzeugen. Das bedeutet, dass wir – wie vorhin bereits erwähnt – keinerlei Background-Checking betreiben. Im Gegensatz dazu lassen wir uns als Arbeitgeber aber natürlich gern von Kandidatenseite aus googeln.

## **Wie lange dauert der Bewerbungsprozess im Schnitt?**

Das ist eine All-time-favorite-Frage. Deshalb haben wir eine Infografik dazu erstellt, um hierzu eine möglichst hohe Transparenz zu gewährleisten.

## **Der gruseligste Auftritt beim Vorstellungsgespräch?**

Die Inhalte von Bewerbungsgesprächen, ob persönlich oder am Telefon und auch in Assessment Centern, behandeln wir wie unsere Kundendaten streng vertraulich. Daher können wir dazu leider keine Anekdoten liefern.