

Worauf Detecon bei der Bewerbung achtet

Um Ihnen einen Blick in die Auswahlprozesse von Unternehmen zu bieten, haben wir verschiedene Firmen mit Hilfe eines Fragebogens zu deren Bewerbungsprozess interviewt. Die Antworten veröffentlichen wir im Rahmen unserer Serie Arbeitgeberchecks, heute stammen diese von Marta Rabbow, HR Business Partner bei der Managementberatung Detecon International in Köln

Bewerbungsmappen – lieber Hochglanz oder Pappe?

Am liebsten gar keine Mappen mehr. Wir erhalten 99 Prozent unserer Bewerbungen online und das gefällt uns auch so!

Anschreiben – lieber klassisch oder kreativ?

Lieber klassisch, aber mit interessanten Inhalten! Ganz oft fehlt die Wechselmotivation, die uns sehr interessiert. Bei Absolventen möchten wir im Anschreiben lesen können, dass sie für die Beratung brennen und warum.

Eine oder zwei Seiten für das Anschreiben?

Eine Seite muss eigentlich reichen, um einen ersten Eindruck zu gewinnen.

Youtube-Videos und Blogs als Ergänzung?

Nein.

Wie viele Tippfehler sind das Aus?

Tippfehler sollten, wenn möglich, gar keine vorhanden sein. Falls sich doch welche finden, kommt es auf den Gesamteindruck an, wie viele wir durchgehen lassen.

Gehaltsvorstellungen angeben?

Sehr gerne!

Das größte Tabu in der Bewerbung?

Unprofessionelle Fotos – dann lieber keins. Das Erwähnen unserer Mitbewerber im Anschreiben als Folge eines Copy-Paste-Fehlers.

Lebenslauf – chronologisch, amerikanisch oder thematisch?

Chronologisch – vom Aktuellsten Ereignis zurück in die Vergangenheit.

Interessieren Hobbys?

Ja, es hilft dabei sich ein erstes Bild zu machen.

Mit oder ohne Bewerbungsfoto?

Beides ist okay.

Farbe oder Schwarz/Weiß?

Irrelevant.

Dritte Seite – ja oder nein?

Je nachdem wie viel man schon erlebt hat.

Wie viele Zeugnisse dazu?

Auf jeden Fall die Aktuellsten und darüber hinaus die Zeugnisse, die für die neue Position relevant sind.

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

E-Mail oder Online-Bewerbungen.

Ist Nachfragen nach zwei Wochen okay?

Nachfragen ist immer okay. Wir versuchen unsere Kandidaten aber nicht allzu lange warten zu lassen.

Wie viele Initiativbewerber bekamen zuletzt einen Job?

Wir erhalten sehr wenig Initiativbewerbungen, aber die ein oder andere hat es auch zu einem Job bei uns geschafft.

Googeln Sie Kandidaten?

Nein.

Wie lange dauert der Bewerbungsprozess im Schnitt?

Im Durchschnitt schätze ich sechs Wochen. Manchmal dauert es auch länger, vor allem bei erfahreneren Kandidaten. Manchmal können wir aber auch sehr viel schneller unterwegs sein. Wir sind an dieser Stelle recht flexibel und können uns meistens an die Umstände des Kandidaten anpassen.

Der gruseligste Auftritt beim Vorstellungsgespräch?

Es passieren immer mal wieder gruselige Dinge, zum Beispiel lästerte ein Kandidat im Zweitgespräch über unseren Kollegen, der das Erstgespräch geführt hatte. So etwas geht natürlich gar nicht. Aber Gott sei Dank bleiben solche Erlebnisse eher die Ausnahme.