

Worauf Philips bei der Bewerbung achtet

Das Elektronik-Unternehmen Philips zählt zu einem der beliebtesten Arbeitgeber in Deutschland. Also haben wir bei Susanne Hagen, Sourcing Specialist bei Philips, nachgefragt, worauf der Konzern bei Bewerbern und deren Unterlagen achtet.

Frau Hagen, wir konnten es kaum glauben: Bei Ihnen häufen sich Bewerbungen ohne Anschreiben. Wie müssen wir uns das vorstellen?

Nach wie vor sind 90 Prozent der Bewerbungen, die bei uns im Online-Bewerbungssystem hochgeladen werden, mehr oder weniger vollständig – inklusive Anschreiben, Lebenslauf, Zeugnissen. Besonders häufig fehlen die Anschreiben jedoch bei Initiativbewerbungen. Das ist dann wirklich schade, weil das Matching für mögliche Stellen aufgrund der fehlenden Daten wie Zeitfenster, Aufgabenfeld, persönliche Stärken schwierig ist. Tatsächlich kommen Bewerbungen ohne Anschreiben seltener in die engere Auswahl.

Wie erklären Sie sich diese Entwicklung?

Wir vermuten, dass die Bewerber den Kontakt über das Onlinesystem weniger persönlich finden und die persönliche Ansprache einfach nicht für nötig halten. Natürlich ist schon das Ausfüllen des Bewerbungsbogens zeitaufwendig. Dennoch ist die Zeit für ein Anschreiben immer sinnvoll investiert: Im Anschreiben können die Motivation und die Stärken des Bewerbers am besten transportiert werden.

Haben solche Bewerber denn überhaupt noch eine Chance?

Jein. Natürlich schauen wir uns auch Bewerbungen ohne Anschreiben an. Bei sehr interessanten Werdegängen versuchen wir die Bewerber anzusprechen und die Informationen nachzufordern. Das ist aber sehr zeitaufwendig.

Warum ist Ihnen das Anschreiben so wichtig?

Mit dem Anschreiben kann der Bewerber den Unterlagen seine persönliche Note verleihen. Hier ist Platz für Informationen, die nicht im Lebenslauf stehen – etwa weiche Faktoren wie Teamarbeit oder Motivation. Zudem haben die Kandidaten die Chance, im Anschreiben wichtige Zusatzinformationen unterzubringen und somit endgültig zu überzeugen.

Wie sieht dann das ideale Anschreiben aus?

Das ideale Anschreiben sollte folgende Fragen beantworten: Was passiert gerade im Berufsleben des Bewerbers? Warum ist der Kandidat für diese Position geeignet – was bringt die Person mit? Warum möchte der zukünftige Mitarbeiter bei uns in dieser Position arbeiten?

Was kommt besser an: ein origineller und ungewöhnlicher Hopplajetzt-komm-ich-Einstieg oder doch lieber der Klassiker: hiermit bewerbe ich mich...?

Wichtig ist für uns, dass die Bewerbung authentisch und in sich stimmig ist. Der Einstiegssatz sollte zur Person und zur Position passen. Ich persönlich halte es nicht für sinnvoll oder notwendig, sich stundenlang an einzelnen Sätzen aufzuhalten.

Und welche Fehler katapultieren ein Bewerbungsschreiben ins Aus?

Diverse Rechtschreibfehler, die Adresse eines Konkurrenzunternehmens, unprofessioneller Tonfall – all das lässt eine Bewerbung scheitern, obwohl diese Dinge leicht vermeidbar wären. Aber auch zu lange Anschreiben, in denen der Lebenslauf in Prosa wiedergegeben wird, sind wenig erfreulich. Im Anschreiben sollte klar zu erkennen sein, dass die Person zur ausgeschriebenen Stelle und zum Unternehmen passt.

Und beim Lebenslauf?

Unstimmigkeiten im Lebenslauf, doppelt aufgeführte Zeiträume, große Lücken, die nicht im Anschreiben erklärt sind und falsch aufgeführte Daten führen zu einem negativen ersten Eindruck – und häufig zu einer Absage. Bei manchen Bewerbungen werden nur die Position und Firma, nicht aber die Aufgaben genannt. Schade, denn die Aufgabenbeschreibungen geben mir als Leser wichtige Hinweise, ob die Person bereits die notwendigen Erfahrungen sammeln konnte. Es ist auch ungünstig, wenn der Lebenslauf nicht chronologisch aufgebaut ist – wobei der Bewerber mit der aktuellen Position ebenso beginnen kann, wie mit der allerersten. Ansonsten aber leidet die Übersichtlichkeit, und man hat große Schwierigkeiten zu erkennen, welche Stationen der Kandidat wann absolviert hat.

Die Gretchenfrage: lieber Foto oder kein Foto?

In Deutschland würde ich immer zu einem Foto raten. Selbstverständlich ist das Foto kein Entscheidungskriterium. Es ist aber eine gute Chance, dem Profil ein Gesicht zu geben.

Wie sah die beste Bewerbung aus, die Sie kürzlich bekommen haben?

Die bestand aus einem Anschreiben, aus dem klar hervorging, wie gut der Bewerber zu dem gewünschten Profil passte. Zudem konnten wir klar erkennen, dass die Person hochgradig motiviert war und sich mit der Stelle und unserem Unternehmen auseinandergesetzt hatte. Informationen zum nächstmöglichen Einstiegstermin und den Gehaltsvorstellungen haben auch nicht gefehlt. Zusammen mit einem stringenten gut lesbaren antichronologischen Lebenslauf, der alle relevante Informationen – Ausbildung, Berufserfahrung, Weiterbildung, Engagement, Sprachen, IT Kenntnisse, Hobbies – und den Zeugnissen, konnten wir uns sofort für die Person begeistern.

Ist es okay, wenn man nach ein bis zwei Wochen telefonisch nachfragt, was aus der Bewerbung geworden ist?

Generell ist für uns die Nachfrage natürlich vollkommen in Ordnung. Aus dem Grund enthalten unsere Stellenanzeigen immer die Telefonnummer des entsprechenden Recruiters. Ich kann gut verstehen, dass die Kandidaten den Wunsch haben, ein zeitnahes Feedback zu ihrer Bewerbung zu bekommen. Bei Philips haben sie zudem die Möglichkeit, den aktuellen Status jederzeit einzusehen. Häufig sind im Bewerbungsprozess aber mehrere Mitarbeiter eingebunden, das kostet Zeit. Daher würde ich immer eine Wartezeit von rund zehn Werktagen empfehlen.