



Studie

Online-Bewerbung 2014

Quantitative und qualitative Analyse

Experteninterviews · Fachartikel · Befragung von Studenten, Absolventen
und Unternehmen · Juli 2014 · **Berufsstart**





Liebe Leser und Leserinnen,

das Thema »Online-Bewerbung« wird von uns im Rahmen einer Studie untersucht, da es einer ständigen Dynamik unterliegt, die sowohl für Studenten und Absolventen als auch für Unternehmen von Interesse ist. Bereits 2005 und 2009 haben wir eine Studie zu diesem Thema durchgeführt, aber neue Bewerbungswege und Möglichkeiten verändern die Ansprüche und Voraussetzungen.

Die klassische Bewerbung in Papierform wird nur noch selten genutzt. Online-Formulare und E-Mail Bewerbung haben sich etabliert. Gerade hat man diese Bewerbungswege als Standard erkannt, kommen nun die Möglichkeiten dazu, die Soziale Netzwerke im Bewerbungsprozess bieten. Wie in der gesamten Kommunikation ermöglichen Soziale Netzwerke im Rekrutierungsprozess einen Dialog zwischen Bewerbern und Personalverantwortlichen.

Wie groß die Akzeptanz der Bewerbungswege ist und wie Soziale Netzwerke genutzt werden, wird umfassend in der vorliegenden Studie betrachtet. Personalverantwortliche ermöglichen Einblicke in die unterschiedlichen Bewerbungsverfahren, Herr Hesse gibt wichtige Tipps in seinen Fachartikeln und Studenten, Absolventen und Unternehmen haben die unterschiedlichen Bewerbungsmöglichkeiten aus ihrer Perspektive bewertet.

Ich wünsche euch viel Spaß und hoffentlich interessante Erkenntnisse!

Hans-Thilo Sommer

Herausgeber

Online-Bewerbung

1

Experteninterviews

2

Online-Bewerbung in Zahlen

3

Impressum

4



***Online-
Bewerbung***

»Eine Online-Bewerbung ist die Bewerbung via Internet bzw. E-Mail durch Erstellen, Einscannen, Hochladen oder Verschicken von Dateien mit persönlichen Daten mittels PCs.«

Gabler Wirtschaftslexikon

Online-Bewerbung

Das Thema Online-Bewerbung ist nicht brandneu, allerdings gibt es immer wieder neue Trends im Recruiting, sodass eine umfassende Analyse interessant ist. Daher informiert die Studie Online-Bewerbung 2014 umfangreich über die unterschiedlichen Bewerbungswege und deren Vor- und Nachteile. Darüber hinaus geben HR Experten hilfreiche Tipps und interessante Einblicke in die von ihnen präferierten Bewerbungswege.

Neben der bereits klassischen E-Mail-Bewerbung und den weit verbreiteten Online-Formularen sind neue Möglichkeiten dazu gekommen. So können potenzielle Bewerber viele Informationen in Sozialen Netzwerken wie Xing oder LinkedIn erhalten oder sich bei Facebook ein Bild von dem Unternehmen machen. Darüber hinaus nutzen viele Studenten und Absolventen die Karrierenetzwerke um einen digitalen Lebenslauf anzulegen, was wiederum dazu führt, dass auch Bewerber im Internet auffindbar sind und von Unternehmen direkt kontaktiert werden können. Wie und ob die zahlreichen Veränderungen und Möglichkeiten von Unternehmen und Bewerbern genutzt werden, wird im Rahmen der Studie betrachtet.

»HILFREICHE INFORMATIONEN KÖNNT IHR IN DEM FOLGENDEN FACHARTIKEL VON HERRN HESSE ERHALTEN.«

Das Online-Formular auf den eigenen Karriereseiten eines Unternehmens hat sich – besonders bei großen Unternehmen – zu einem Standard im Bewerbungsprozess entwickelt. Der Aufbau der Formulare kann in

Abhängigkeit vom Unternehmen und der zu besetzenden Stelle sehr unterschiedlich sein. Dieser standardisierte Bewerbungsweg bietet Vor- und Nachteile. Als Bewerber sollte man sich darüber informieren, wie der Bewerbungsablauf über das Bewerbungsformular verläuft und was es zu beachten gibt. Hilfreiche Informationen könnt ihr in dem folgenden Fachartikel von Herrn Hesse erhalten. Neben dem Online-Formular stellt die Bewerbung per E-Mail eine weitere, größtenteils akzeptierte Möglichkeit dar, sich bei einem Unternehmen zu bewerben. Daher wird auch diese Bewerbungsmöglichkeit umfassend betrachtet.

»PERSONALVERANTWORTLICHE GEBEN IN EXPERTENINTERVIEWS ZU DEN BEWERBUNGSMÖGLICHKEITEN DETAILLIERTE INFORMATIONEN UND TIPPS.«

Die Bewerbung über Soziale Netzwerke bildet einen weiteren thematischen Schwerpunkt. Dieser noch sehr »junge« Rekrutierungskanal bietet ganz neue Möglichkeiten für die Kommunikation zwischen potenziellen Arbeitgebern und Bewerbern. Doch auch im Umgang mit Sozialen

Netzwerken im Bewerbungsprozess gibt es einiges, auf das man als Bewerber achten sollte.

Eine Kombination mit »Personal Branding« – also der eigenen Darstellung im Internet – kann sehr erfolgreich sein. Unterstützung gibt es erneut von Herrn Hesse, der Informationen darüber gibt, wie ein erfolgreiches Selbstmarketing erfolgen kann.

Personalverantwortliche geben in Experteninterviews zu den drei Bewerbungsmöglichkeiten – Online-Formulare, E-Mail Bewerbung und Soziale Netzwerke – detaillierte Informationen und Tipps direkt aus der Unternehmenspraxis. Auch erklären sie die Abläufe im Unternehmen, sodass der Bewerber erfährt, was mit seinen Bewerbungsunterlagen passiert und worauf Bewerber achten sollten.

In der Berufsstart Studie »Online-Bewerbung 2014« werden die Bewerbungswege von Studenten und Absolventenseite und von der Unternehmensseite bewertet.

Im Fokus der Analyse steht die Akzeptanz und Beurteilung der unterschiedlichen Bewerbungswege. Auch ermöglicht die Studie Einblicke in den Stellenwert von Sozialen Netzwerken im Personalrecruiting. Studenten

und Absolventen haben die Chance genutzt und ihre favorisierte Bewerbungsform – die E-Mail-Bewerbung – bestimmt. Welche Vor- und Nach-

**»IN DER BERUFSSTART STUDIE
»ONLINE-BEWERBUNG 2014« WERDEN DIE
BEWERBUNGSWEGE VON STUDENTEN
UND ABSOLVENTENSEITE SOWIE DER
UNTERNEHMENSSEITE BEWERTET.«**

teile dazu führen, ist in der Studie erfasst worden. Außerdem haben Unternehmen die Umfrage genutzt und erklärt, welche Bewerbungsform sie präferieren. Des Weiteren haben sie angegeben, welche Fachrichtungen und Abschlüsse gesucht werden und welche Mängel am häufigsten in der Bewerbung vorkommen.

Neben Online-Bewerbungsverfahren wurde auch die Beliebtheit von Jobmessen, Headhuntern und der Bewerbung in Papierform untersucht.

› *EIN BEITRAG VON CAROLIN MÜLLER,
BERUFSSTART*

Tipps und Informationen zur Online-Bewerbung

EIN BEITRAG VON JÜRGEN HESSE, EXPERTE AUF DEM GEBIET BEWERBUNGS- UND KARRIEREBERATUNG

Immer mehr Firmen schreiben ihre zu besetzenden Arbeitsplätze im Internet – auf der eigenen Homepage oder in Jobbörsen – aus. Und immer weniger Bewerber basteln eine papierene Bewerbungsmappe – sie schicken ihre Unterlagen einfach digital auf den Weg. Immer häufiger muss man sich bei Großunternehmen einem Onlineformular stellen, das sich den Bewerbungswilligen als Anfangshürde auf den firmeneigenen Karriereseiten anbietet und ohne dessen Ausfüllen keine Bewerbung möglich ist.

Die Vorteile der Bewerbung via Internet liegen auf der Hand: Die Abwicklung ist für beide Seiten günstiger. Auf der Bewerberseite fällt weniger Arbeitsaufwand, Material und Porto an und bei den Firmen sinkt der Verwaltungsaufwand. Mehr und mehr Branchen erkennen die Vorzüge

digitaler Bewerbungen. Betrachtet man die aktuelle Entwicklung, scheint es sogar so, als stünde die klassische schriftliche Bewerbung früher oder später (fast) ganz vor dem Aus. Was aber nicht bedeutet, dass Sie keine auf Papier ausdrückfähige Version Ihres beruflichen Werdegangs (Lebenslauf, Foto, Anlagen) brauchen. Im Gegenteil! Sie werden spätestens vor bzw. nach dem ersten persönlichen Vorstellungsgespräch oder bisweilen auch schon nach einem Vorabtelefonat um Ihren Lebenslauf gebeten.

»DIE ONLINE-BEWERBUNG IST SCHNELL UND KOSTENGÜNSTIG, ABER BEI FORMULARGESTÜTZTEN ABFRAGEN GESTALTET SICH DIE VERMITTLUNG PERSÖNLICHER EIGENSCHAFTEN NICHT GANZ SO EINFACH.«

Im Prinzip können Sie sich heutzutage nahezu bei jedem Arbeitgeber mit einer E-Mail-Bewerbung vorstellen und Ihre Mitarbeit anbieten. Wenn Sie jedoch Zweifel haben, ob Sie sich tatsächlich auf diese Stelle bewerben sollten oder sich selbst vielleicht lieber mit einer klassischen, papierenen

Bewerbung vorstellen möchten, empfehlen wir Ihnen als erste Maßnahme einen Anruf mit kurzer Nachfrage. Das wird toleriert, sollte kein Problem sein, schafft aber absolute Klarheit über die gewünschte Bewerbungsform, und es vermittelt Ihnen einen ersten (akustischen) Eindruck! Existiert ein Online-Bewerbungsformular, dann wissen Sie: Hier gibt es quasi nur den einen Weg (nur selten führt eine Umgehung des Onlineformulars zum Erfolg). Sehr häufig dürfen oder müssen Sie auch bei einem Online-Bewerbungsformular-Verfahren Ihren beruflichen Werdegang (Lebenslauf) und bisweilen auch ein Anschreiben oder Motivationsschreiben, wie es gerne genannt wird, zusätzlich hochladen.

Die klassische schriftliche Bewerbung zeigt ihre Stärken im Bereich der Individualisierung und der damit verknüpften Vermittlung eigener Persönlichkeitsmerkmale. Die Online-Bewerbung ist schnell und kostengünstig, aber bei Bewerbungen, die über formulargestützte Abfragen funktionieren, gestaltet sich die Vermittlung persönlicher Eigenschaften anhand der Bewerbungsunterlagen nicht ganz so einfach, aber auch hier gibt es Strategien, um sich von der

Masse abzuheben. Ideal dazu geeignet ist ein Feld wie »Weitere Bemerkungen, Mitteilungen«, das Sie auf keinen Fall unausgefüllt lassen sollten. Die Form der digitalen Bewerbung per E-Mail mit Anhang kann zumindest inhaltlich genauso wie die analoge Variante gestaltet werden, Beispiel: eine PDF-Datei mit Bewerbungsunterlagen im Anhang einer E-Mail. Inhalte: Anschreiben,

Deckblatt, Lebenslauf, Motivationsbericht, Zeugnisse und weitere Nachweise.

Digitale Bewerbungsunterlagen und Inhalte können auch als unterstützendes Hilfsmittel zur klassischen Bewerbung eingesetzt werden: Selbstpräsentation auf einer eigenen Homepage, Bewerbungsvideos, Links zu Arbeitsproben oder aufs XING-Profil etc.

Wichtig: Bei Bewerbungen über das Internet gilt mindestens das gleiche Sorgfaltsprinzip wie beim klassischen Weg auf Papier. Arbeiten Sie genau, recherchieren Sie gründlich und vermeiden Sie technische Fallen. Nur so werden Sie Punkte sammeln und besser sein als viele Ihrer Mitbewerber. Ganz unabhängig davon, wie Sie Kontakt aufnehmen und welche Form Sie für Ihre Bewerbungsunterlagen wählen, brauchen Sie zu allererst konkrete Vorstellungen über die Möglichkeiten, wie Sie sich und Ihren Ausbildungs-



› ©STARK VERLAG

»BEI BEWERBUNGEN ÜBER DAS INTERNET GILT MINDESTENS DAS GLEICHE SORGFALTS-PRINZIP WIE BEIM KLASSISCHEN WEG AUF PAPIER.«

und beruflichen Werdegang, und daraus abgeleitet, wie Sie Ihre besonderen Kompetenzen, Ihre hohe Motivation und Ihre Wesensart darstellen wollen. Eine umfassende Vorbereitung ist auch beim digitalen Bewerben die Grundlage für den Erfolg.

Eine sinnvolle Ergänzung zum digitalen Bewerbungsweg stellt die Kontaktaufnahme per Telefon dar. Ein Telefongespräch bietet eine

hervorragende Möglichkeit, etwas über die eigene Persönlichkeit zu vermitteln und Sympathie zu wecken. Es muss nicht immer gleich das eigene Video sein oder die raffiniert gemachte Powerpoint-Präsentation, die Sie als Bewerber ins richtige Licht setzen. Allerdings ist eine eigene Homepage natürlich auch perfekt dazu geeignet, sich optimal zu präsentieren ...

In jedem Fall geht der Trend zur digitalen Bewerbung und schon etwas mehr als 70 Prozent aller Arbeitsplätze, die zu besetzen sind,

»EINE UMFASSENDE VORBEREITUNG IST AUCH BEIM DIGITALEN BEWERBEN DIE GRUNDLAGE FÜR DEN ERFOLG.«

werden im Internet angeboten. Unterschiede im Bewerbungsverfahren und beim Einstellungsprozess sind an der Tagesordnung. Bei jedem Unternehmen durchläuft der Bewerber eine etwas andere Anzahl an Rekrutierungsstufen und Auswahlverfahren. Aber auch für die Bewerbung in digitaler Form gilt: Die Grundregeln einer guten Bewerbung zu begreifen und für sich erfolgreich umzusetzen, ist in jedem Fall unabdingbar.

Wir zeigen Ihnen in unserem neuesten Buch, wie Sie die verschiedensten Möglichkeiten des Internets vor, während und nach Ihrer Bewerbung optimal nutzen und überzeugend einsetzen. Schwerpunkte sind dabei insbesondere die Gestaltung einer perfekten E-Mail-Bewerbung (wir zeigen und kommentieren zahlreiche Beispiele), erfolgreiches Ausfüllen von Onlinebewerbungsformularen, aber auch Themen wie Selbstmarketing, Recherche und Networking. Auch über das E-Assessment-Center und andere Testverfahren, die Sie vorab zu Hause an Ihrem PC absolvieren, berichten wir hier.

› *WEITERFÜHRENDE INFORMATION IN DER PUBLIKATION »TRAINING ONLINE BEWERBUNG«*



› ©STARK VERLAG

KURZVITA

Jürgen Hesse studierte von 1973 bis 1981 Psychologie an der Freien Universität Berlin. Seit 1992 leitet er das Büro für Berufsstrategie, das bundesweit an acht Standorten in Berlin, Frankfurt/Main, Hamburg, Köln, Leipzig, München, Stuttgart und Wiesbaden berät und jährlich ca. 800 Seminare durchführt. Hesse hat mit seinem Co-Autor Hans Christian Schrader seit 1985 über 100 Sachbuch-Titel geschrieben.

Personal Branding und Selbstpräsentation im Internet

EIN BEITRAG VON JÜRGEN HESSE, EXPERTE AUF DEM GEBIET BEWERBUNGS- UND KARRIEREBERATUNG

Wir buchen unser Flugticket und die Bahnreise am Computer, verschicken Geburtstagsgrüße per E-Mail, bestellen mit einem Klick neue Schuhe im Netz, versteigern die alte Vase im Internet-Auktionshaus oder suchen in Bewertungsportalen nach den vermeintlich besten Arbeitgebern, schreiben dem Chef und den Kollegen, warum wir an einem wichtigen Meeting ausnahmsweise nicht teilnehmen können.

Keine Übertreibung: Tagtäglich bewegen wir uns in digitalen Welten und dies bedingt und prägt neue digitale Chancen in der Arbeitswelt, ganz andere Kommunikations- und Bewerbungswege und deutlich veränderte Spielregeln auf dem Arbeitsmarkt. Wir nehmen anders wahr und werden selbst anders wahrgenommen. Aber genau darum geht es. Besser ist, wir bestimmen selbst, wie wir von anderen wahrgenommen werden.

Mit der strategisch klugen Nutzung sind viele berufliche Möglichkeiten verbunden. Das bedeutet aber auch, dass Sie keinesfalls auf jeder Hochzeit mittanzen müssen bzw. nicht jede technische Option, nicht jedes Portal für jede berufliche Situation sinnvoll ist. Es gilt, den individuell passenden Weg auszuwählen und mit Bedacht und Konzept zu handeln, denn das Internet ist längst zu einem Reputationsinstrument mutiert.

»RUND 50 % DER ARBEITGEBER NUTZEN SOZIALE NETZWERKE, UM GEEIGNETE JOBKANDIDATEN AUFZUSPÜREN BZW. AUFSPÜREN ZU LASSEN.«

Und wer vollkommen unreflektiert seine Spuren in sozialen und beruflichen Netzwerken wie Xing, LinkedIn, MySpace oder Facebook hinterlässt, kreiert ein Bild seiner Person, das oftmals mehr schadet als nutzt. Dabei ist gezielter positiver Nutzen durchaus realisierbar, wenn man weiß, wie. Fasst man verschiedene Studien zusammen, kann man zur Einschätzung gelangen, dass bereits rund 50 % der Arbeitgeber soziale Netzwerke wie Xing, experteer, Facebook

oder den Microblogging-Dienst Twitter nutzen, um geeignete Jobkandidaten aufzuspüren bzw. aufspüren zu lassen. Nahezu 100 % der sogenannten Headhunter (Searcher) nutzen diese »neuen« Medien, um sich an interessante und wechselbereite Kandidaten »heranzuspüren«.

»Was ist also schlimmer?«, fragt sich die internetgläubige Gemeinde: Unvorteilhaftes bis schlechtes Auftreten im WWW oder besser gar keine Präsenz? In jedem Fall ist man gut beraten, seine Onlinereputation selbst zu steuern. Und nur Naive glauben, dies nicht wesentlich beeinflussen zu können. Alle anderen setzen auf Personal Branding. Sich selbst zum Markenartikel machen wäre eine Kurzbeschreibung dessen, was sich hinter diesem noch relativ neuen Begriff verbirgt.

Kurzum: Ihre berufliche Selbstpräsentation in Form von Netzwerkprofilen, Foreineinträgen,

»IN JEDEM FALL IST MAN GUT BERATEN, SEINE ONLINEREPUTATION SELBST ZU STEUERN.«

Blog-Kommentaren und eventuell sogar Lieblingslisten (Fachliteratur) wird heutzutage

notwendiger denn je, wenn Sie auf berufliche Bedeutung und Kompetenzattribution in Ihrem Berufs- und Geschäftsumfeld Wert legen. Immer mehr Menschen nutzen das Internet, um Imagebuilding-Prozesse und Impression Management aktiv anzugehen. Da ist es gut, wenn man die Spielregeln kennt und halbwegs sicher beherrscht. Denn eins ist sicher: Je länger Sie in der Arbeitswelt unterwegs sind, desto mehr sind Sie in einer Art Erklärungs- und Rechtfertigungssituation ob Ihrer beruflichen Spuren, Ihrer Erfolge und Misserfolge.

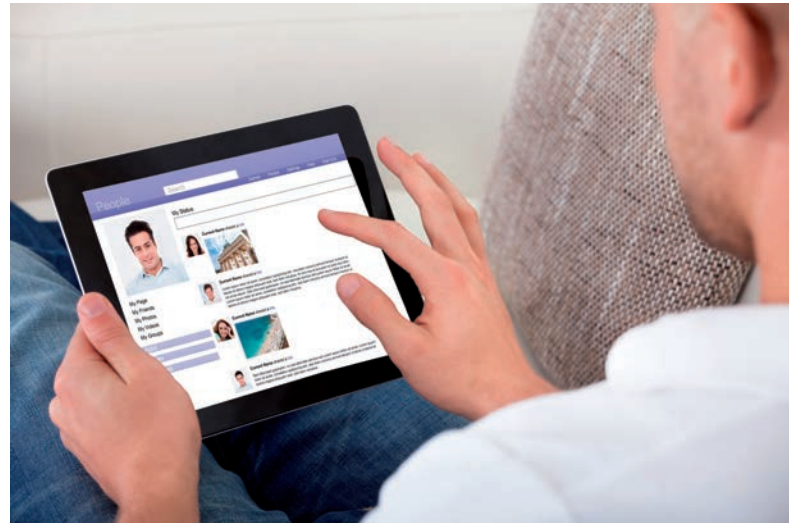
**»GOOGLN SIE SICH SELBST - ANFÜHRUNGS-
ZEICHEN NICHT VERGESSEN - UND
SCHAUEN SIE GENAU HIN.«**

Sehr gezielt will ein potenzieller Arbeitgeber wissen, wer Sie sind, was andere über Sie denken und möglicherweise sogar aufgeschrieben haben. Also wird recherchiert, werden Ihre Profile bei sozialen Netzwerken unter die Lupe genommen, werden von professionell arbeitenden Personalentscheidern auch die Urteile Dritter über Sie berücksichtigt.

Was können Sie dagegensetzen – was tun, statt dies nur passiv hinzunehmen und nie genau zu wissen, was jemand über Sie herausgefunden hat? Spätestens wenn der Personalentscheider oder Ihr direkter Vorgesetzter Sie im WWW recherchiert, zählen die »Fundstücke«. Und das überlassen Sie besser nicht dem Zufall.

Als Erstes hilft: Googeln Sie sich selbst – Ihren Namen (Anführungszeichen nicht vergessen, z. B.:

»Franziska Frohn«) – und schauen Sie genau hin. Es ist unglaublich, was man im WWW alles findet. Und es ist schon recht überraschend, wie sehr Sie bei der Gestaltung, was die Internetgemeinde über Sie in Erfahrung bringen kann, auch selber aktiv mitwirken können. Als zweites: Erkennen Sie Ihre Kernkompetenz, oder noch besser, Ihren USP (Ihr Alleinstellungsmerkmal, das, was Sie positiv von anderen beruflichen Anbietern der



gleichen Fachrichtung unterscheidet, also von anderen Hochschulabsolventen, die wie Sie beispielsweise Maschinenbau studiert haben oder BWL mit Schwerpunkt Marketing).

Überlegen Sie für einen Moment: Wie nimmt man einen Menschen wahr, der sich in einem geschäftlichen Zusammenhang präsentiert? Egal ob als Unternehmer, der einen Auftrag haben, oder Bewerber, der ein Jobangebot bekommen möchte. Was sind die Beurteilungskriterien, wie versucht der Auftraggeber sich ein Bild von seinem Gegenüber, dem potenziellen Auftragnehmer zu machen?

**»ERKENNEN SIE IHRE KERNKOMPETENZ,
ODER NOCH BESSER, IHR
ALLEINSTELLUNGSMERKMAL.«**

Jetzt sind Sie spielerisch in der Rolle zu überlegen, wie Sie vorgehen würden. Demnächst wollen Sie in die andere Rolle, auf die andere Seite wechseln, sich und Ihre »Dienstleistung« anbieten, optimal verkaufen, Menschen dazu bewegen, Ihnen zu vertrauen...Worauf kommt es dabei an? Zum einen auf besondere Techniken

der Selbstdarstellung Ihrer beruflichen Fähigkeiten, Ihres Leistungspotenzials, aber auch Ihrer Motive und Wesensart, zum anderen geht es (ganz altmodisch ausgedrückt) um Inhalte, den Stoff, den Sie vermitteln wollen.

Denn eins ist sicher: Am Arbeitsmarkt »richtig aufgestellt« zu sein, bedeutet heutzutage immer mehr, sich wie ein Unternehmen nicht nur aktiv um die Auftraggeber (Kunden!), sondern auch um seinen Ruf, sein Image Gedanken zu machen. Dazu braucht es ein Konzept. Es lohnt sich, genau zu überlegen, wie man sich darstellen und wahrgenommen werden will – und das ganz speziell bezogen auf das Medium Internet und seine Tausend Möglichkeiten.

› WEITERFÜHRENDE INFORMATION IN DER
PUBLIKATION »DIE ÜBERZEUGENDE SELBST-
PRÄSENTATION IM WWW«



***Experten-
interviews***

»Eine Befragung von Experten ist eine wichtige wissenschaftliche Methode, um systematisch qualitatives Wissen und Bewertungen zu erheben. Experten stammen aus einer Fachrichtung und können daher einen Beitrag zu der praktischen Umsetzung der Thematik leisten.«

Einblick: Online-Formulare

EIN INTERVIEW MIT GERLINDE BEHR, HUMAN RESOURCES, PERSONALREFERENTIN BEI DER BIG DUTCHMAN AG

Die Bewerbung über Online-Formulare auf den Karriereseiten von Unternehmen ist eines der verbreitetsten Bewerbungsverfahren. Online-Formulare bieten für Bewerber als auch für Unternehmen Vor- und Nachteile. Gerlinde Behr ist im Bereich Human Resources als Personalreferentin bei Big Dutchman tätig und hat sich für Berufsstart zu einem Interview bereit erklärt, in dem sie tiefe Einblicke in die Nutzung von Online-Formularen und deren Einsatz in der Unternehmenspraxis gewährt.

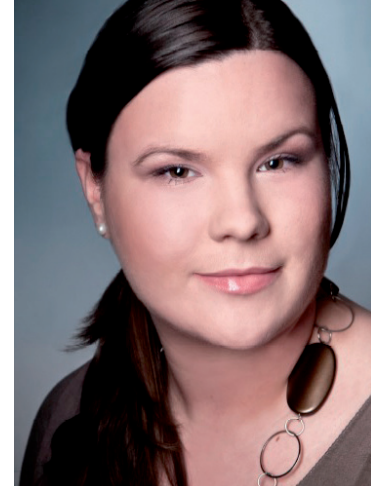
Sind Online-Formulare die einzige Form sich in Ihrem Unternehmen zu bewerben oder welche anderen Möglichkeiten gibt es, sich in Ihrem Unternehmen zu bewerben?

Der Bewerbungseingang kann bei Big Dutchman über drei Kanäle erfolgen:

Postalisch: Selbstverständlich nehmen wir weiterhin auch Bewerbungen auf dem Postweg entgegen. Eingangszahlen zeigen aber, dass diese Art der Bewerbung immer stärker zurückgeht. Ausnahme sind Bewerbungen auf Ausbildungsplätze, hier scheint die postalische Bewerbung den Schülern noch von Schulen bzw. anderen Institutionen empfohlen zu werden.

»ONLINE-FORMULARE ERLEICHTERN SOWOHL DEM BEWERBER ALS AUCH DEM UNTERNEHMEN DIE BEWERBUNG.«

Per E-Mail: Gerne nehmen wir Bewerbungen per E-Mail entgegen. Hier sollte jedoch darauf geachtet werden, dass der Anhang möglichst eine einzelne .pdf-Datei ist, deren Größe 4 MB nicht überschreitet.



› BIG DUTCHMAN AG, GERLINDE BEHR, HUMAN RESOURCES, PERSONALREFERENTIN

Per Online-Formular: Über das Online-Formular auf unserer Homepage www.big-dutchman.de können Bewerber sich explizit auf ausgeschriebene Stellen, Praktikumsplätze oder Abschlussarbeiten bewerben, aber auch initiativ für einen Unternehmensbereich.

Warum haben Sie sich für die Nutzung eines Online-Formulars entschieden?

Online-Formulare erleichtern sowohl dem Bewerber als auch dem Unternehmen die Bewerbung sowie den darauffolgenden Auswahlprozess. Alle notwendigen Informationen werden abgefragt und ein langwieriges, späteres Einfordern der vollständigen Unterlagen entfällt. Weiterhin liegen die Informationen der

Personalabteilung gebündelt in einem Format vor, so dass jeder Bewerber auf der gleichen Grundlage

»DER BEWERBER SOLLTE TROTZ DES ONLINE-FORMULARS DIE MÖGLICHKEIT HABEN, SEINE PERSÖNLICHEN KOMPETENZEN UND STÄRKEN HERVORZUHEBEN.«

beurteilt werden kann. Die direkte Integration der Bewerberdaten in ein vorhandenes HR Management System ist ein weiterer Vorteil von Online-Formularen.

Werden Online-Formulare die E-Mail Bewerbung zukünftig ersetzen?

In großen Konzernen ist eine ausschließliche Bewerbung über Online-Formulare sicherlich sinnvoll, da man so die Flut an Bewerbungen zielgerichtet bearbeiten kann. Es ist unwahrscheinlich, dass Online-Formulare die E-Mail-Bewerbung kurz- oder mittelfristig komplett ersetzen werden. Besonders in kleineren Betrieben oder bestimmten Branchen hat die E-Mail-Bewerbung sicherlich ihre Berechtigung und wird sich auch

halten. Wichtige Fragen in diesem Kontext sind sicherlich auch, ob ein Unternehmen seinen Schwerpunkt auf Individualität oder Vergleichbarkeit in den Bewerbungen legt und wohin die Rechtsprechung in diesem Bereich sich entwickelt.

Wie wird das Online-Formular konzipiert? Das heißt nach welchen Richtlinien werden Online-Formulare entworfen? Was sollten diese leisten können und wie erfolgt die technische Umsetzung?

Verbindliche Richtlinien für die Erstellung von Online-Formularen gibt es nicht. Allgemeingültig ist sicherlich die Abfrage von persönlichen Daten, Kontaktdaten sowie Qualifikationen und erbrachten Leistungen. Der Bewerber sollte trotz des Online-Formulars die Möglichkeit haben, seine persönlichen Kompetenzen und Stärken hervorzuheben. Online-Formulare sollten praxisnah entworfen werden, das heißt u.a. das hinter der Stellenausschreibung stehende Anforderungsprofil widerspiegeln und somit eine stabile und faire Bewertungsgrundlage für die Bewerber schaffen. Die technische Umsetzung ist jeweils abhängig von den im

Unternehmen genutzten Systemen und der Integration des Bewerbermanagementsystems. Zu beachten ist hierbei natürlich immer der Datenschutz und die sichere Übertragung aller Bewerbungsdaten.

Wieviel Freiheit und Flexibilität hat der Student/Absolvent bei der Bewerbung über ein Online-Formular, um zusätzliche oder weiterführende Informationen/Angaben über sich zu machen?

Das ist jeweils abhängig von der Art des Online-Formulars. Die von den Unternehmen genutzten Formulare sind sehr unterschiedlich: Von der einfachen Eingabe der Kontaktdaten und Qualifikation gekoppelt mit dem Hochladen von Anschreiben, Lebenslauf und Zeugnissen über weitere Mischformen bis hin zu Formularen, die alle benötigten Informationen standardisiert abfragen und höchstens noch Zeugnisse als Upload fordern. In dieser am weitesten ausgeprägten Form kann der Bewerber sich dann nur noch durch stringente Beantwortung der Abfragen sowie natürlich auch durch ein gut formuliertes »Anschreiben« hervorheben. Manche Unternehmen nutzen auch ein »was

wir sonst noch über Sie wissen sollten« Feld. Dies sollte allerdings nur ausgefüllt werden, wenn der Bewerber auch wirklich noch etwas zu sagen hat.

»DIE MEHRHEIT DER UNTERNEHMEN BEARBEITET JEDOCH TATSÄCHLICH JEDE BEWERBUNG.«

Wie werden Formulare in der Praxis genutzt? Gibt es beispielsweise spezielle Keywords oder Filter, die der Bewerber Selektion dienen? Wie ist es möglich mit Online-Formularen noch die nötige Freiheit für Kandidaten als Quereinsteiger zu gewährleisten? Werden Bewerber mit nicht vollständig passender Qualifikation herausgefiltert?

Direkt von einem System »aussortiert« zu werden bevor die Bewerbung überhaupt auf einem Schreibtisch oder Desktop ankommt, ist sicherlich die Befürchtung vieler Kandidaten. In einigen sehr großen Konzernen mag das auch der Fall sein. Die Mehrheit der Unternehmen bearbeitet jedoch tatsächlich jede Bewerbung. Es ist, je nach System möglich, sich schon mal

ein Ranking anzeigen zu lassen, wenn Bewerber die wichtigsten Kriterien erfüllen. Das ist jedoch nichts anderes als eine schriftliche Bewerbung aufzuschlagen, den Lebenslauf zu überfliegen und in dem Moment zu entscheiden, ob ein Bewerber ins Profil passt oder eher nicht, nur dass in dem Fall eben ein System diese kurze Vorauswahl trifft und passende Bewerber in der Liste der zu bearbeitenden Bewerbungen nach oben schiebt.

Worin liegen die Vorteile eines Online-Formulars für Sie, aber auch für Bewerber?

Wie bereits erwähnt, kann ein Online-Formular Vorteile für beide Seiten haben.

Für den Bewerber: Er sieht auf einen Blick, welche Angaben für die Bewerbung unbedingt notwendig sind, und die angelegte Struktur hilft, die wichtigen Daten kohärent einzugeben. Durch die Nutzung des Formulars wird sichergestellt, dass die Bewerbung direkt zu dem richtigen Ansprechpartner gelangt. Daher werden für den Bewerber unnötig lange Wartezeiten vermieden. Darüber hinaus spart der Bewerber auch Zeit und Kosten (Mappen, Porto, etc.).

Für das Unternehmen: Für ein Unternehmen haben Online-Formulare vielfältige Vorteile. Zunächst lässt sich die eingehende Bewerbung in der Regel explizit einer ausgeschriebenen Stelle zuordnen und gelangt somit direkt an den richtigen Ansprechpartner im Unternehmen. Durch das gleiche Format aller Bewerbungen gibt es eine gemeinsame Bewertungsebene, welche das Verfahren insgesamt fairer macht.

»DURCH DIE NUTZUNG DES FORMULARS WIRD SICHERGESTELLT, DASS DIE BEWERBUNG DIREKT ZU DEM RICHTIGEN ANSPRECHPARTNER GELANGT.«

Dies kann natürlich gleichzeitig als Nachteil für Bewerber gesehen werden, die sich hier sonst stark hervorgehoben hätten. Da auffällig gestaltete Bewerbungen aber nicht immer von Vorteil sind, überwiegt hier in der Regel der Aspekt der Fairness. Die elektronische Art der Bewerbung macht es einfacher, unternehmensintern auf die Bewerbung zuzugreifen und sich mit Abteilungsleitern und anderen Entscheidungsträgern abzustimmen.

Wie bei E-Mail-Bewerbungen ist ein weiterer großer Vorteil, dass man fast papierlos, schneller und effizienter arbeiten kann.

»AUF BASIS DIESES PROFILS UND IN ABSPRACHE MIT DER FACHABTEILUNG, KANN DIE PERSONALABTEILUNG DANN EINE VORAUSWAHL TREFFEN.«

Gibt es auch Nachteile und wenn ja welche?

Ein möglicher Nachteil ist, wie bereits angesprochen, dass einige sehr gute Kandidaten nicht berücksichtigt werden, weil sie vielleicht keine Chance hatten, sich ihren Möglichkeiten entsprechend zu präsentieren. Ob das Potenzial dieser Kandidaten jedoch bei einer freien Bewerbung tatsächlich auch aufgefallen wäre, ist in Frage zu stellen. Die Erfahrung zeigt, dass solche Platzierungen in der Regel dann eher über Beratungsfirmen oder Kontakte entstehen, also nicht über reguläre Bewerbungen, egal in welcher Form.

Was passiert, wenn der Bewerber das Formular abgeschickt hat? Wie ist

folglich der Ablauf im Unternehmen? Sind verschiedene Abteilungen in den Auswahlprozess involviert? Hat die Abteilung in der die Stelle besetzt werden soll Einfluss auf die Vorauswahl oder erfolgt die Auswahl zentral über die Personalabteilung?

Der tatsächliche Auswahlprozess wird in jedem Unternehmen ein wenig anders ablaufen. Grundsätzlich sollte hinter jeder Stellenausschreibung ein klar formuliertes Anforderungsprofil liegen. Auf Basis dieses Profils

»BEI OFFENEN FRAGEN SIND GUT STRUKTURIERTE UND ARGUMENTATIVE ANTWORTEN WICHTIG.«

und in Absprache mit der Fachabteilung, kann die Personalabteilung dann eine Vorauswahl treffen und die qualifizierten Kandidaten anschließend gemeinsam mit der Fachabteilung bewerten und entscheiden, wer im weiteren Prozess berücksichtigt werden soll. In kleineren Unternehmen gehen möglicherweise alle Bewerbungen direkt in die Fachabteilung, das kann variieren.

Der Auswahlprozess kann dann, je nach Unternehmen, Zahl der Bewerber und Ort der zu besetzenden Stelle, mit einem (Online) Assessment, einem Telefoninterview oder einem direkten Vorstellungsgespräch beginnen. An den persönlichen Gesprächen nehmen in der Regel sowohl die Personalabteilung als auch die Fachabteilung teil, entweder gemeinsam oder in aufeinanderfolgenden Gesprächen.

Gibt es unterschiedliche Formulare für unterschiedliche Einstiegsformen oder Fachrichtungen?

Sicherlich bietet es sich an, pro Stellenausschreibung ein angepasstes Online-Formular aufzusetzen. Die Personaler der Unternehmen werden sich vor Einführung der Online-Formulare überlegen, was hier sinnvoll und umsetzbar ist.

Welche Empfehlungen/Tipps können Sie interessierten Bewerbern für die Bewerbung über ein Online-Formular geben?

Eine Bewerbung über ein Online-Formular unterscheidet sich nicht grundlegend von

anderen Bewerbungen. Es sollten keine Rechtschreib- oder Flüchtigkeitsfehler gemacht werden. Der zeitliche Ablauf der Angaben sollte stimmen und Lücken erklärt werden. Bei offenen Fragen sind gut strukturierte und argumentative Antworten wichtig. Einige Unternehmen suchen explizit nach bestimmten Strukturen in den Antworten, wie zum Beispiel der STAR-Methode (Situation- Task-Action-Results), während andere eher auf Fakten und Qualifikation achten.

Gibt es bereits mobile Angebote Ihres Unternehmens an Bewerber oder sind welche für die nahe Zukunft angedacht? Haben Sie zum Beispiel eine Job-App oder eine mobile Anpassung der Job-Angebote geplant?

Momentan überarbeiten wir unseren Internetauftritt und hoffen interessierten Bewerbern in Zukunft einen noch besseren Eindruck von Big Dutchman als Arbeitgeber vermitteln zu können und ihnen die Suche nach passenden Jobs zu erleichtern. Einen mobilen Recruitingkanal haben wir aktuell nicht geplant, aber die Website basiert auf Responsive Design, sodass die Darstellung der Seiten sich dem

jeweiligen (mobilen) Endgerät anpassen wird, wie z.B. Smartphone, Tablet oder PC.

Begründen Sie bitte warum es mobile Angebote gibt, diese geplant sind oder eben nicht geplant sind?

Als Unternehmen sollte man sich immer auch die Frage nach dem Kosten-Nutzen-Verhältnis seiner Recruiting-Aktivitäten stellen. Unter diesem Aspekt sehen wir die Entwicklung einer Job-App nicht als gegeben. Es ist fraglich, wie gut so ein Angebot tatsächlich angenommen

»EINE ERNSTGEMEINTE BEWERBUNG SOLLTE AUCH NICHT NEBENBEI IM BUS ÜBER DAS SMARTPHONE ABGESCHICKT WERDEN.«

wird. Aktuell zeigt sich, dass der Trend, sich als Arbeitgeber zum Beispiel auf Facebook oder anderen Social Media Seiten zu präsentieren, eher zurückgeht und dass Unternehmen, die bereits mobile Job-Apps anbieten bisher nicht die erwarteten höheren Bewerbungszahlen über diese Kanäle generieren. Generell stellt sich die Frage, ob Bewerber, die auf Jobsuche sind, sich

von jedem einzelnen Unternehmen eine Job-App installieren, oder nicht doch lieber auf die Apps der großen Jobportale zurückgreifen und sich dann von dort aus über die Karriereseiten der Unternehmen bewerben. Eine ernstgemeinte Bewerbung sollte auch nicht nebenbei im Bus über das Smartphone abgeschickt werden, sondern erfordert Überlegung und Zeit. Daher sind die Entwicklung und der Einsatz von Job-Apps zu diskutieren. Sicherlich ist es sinnvoll, die ausgeschriebenen Stellen und Karriereseiten auch in für Smartphones und Tablets leicht wiederzugebenden Formaten zur Verfügung zu stellen.

Einblick: Online-Formulare

EIN INTERVIEW MIT KATRIN TREMEL, BERUFSAUSBILDUNG & EMPLOYER BRANDING, SENIOR EXPERTE BEI DER DEUTSCHEN POST DHL

Die Bewerbung über Online-Formulare auf den Karriereseiten von Unternehmen ist eines der verbreitetsten Bewerbungsverfahren. Online-Formulare bieten für Bewerber als auch für Unternehmen Vor- und Nachteile. Katrin Tremel ist Senior Experte im Bereich Berufsausbildung & Employer Branding bei der Deutschen Post DHL und hat sich für Berufsstart zu einem Interview bereit erklärt, in dem sie tiefe Einblicke in die Nutzung von Online-Formularen und dem Einsatz dieser in der Unternehmenspraxis gewährt.

Sind Online-Formulare die einzige Form sich in Ihrem Unternehmen zu bewerben oder welche anderen Möglichkeiten gibt es sich in Ihrem Unternehmen zu bewerben?

Bei Deutsche Post DHL ist die Online-Bewerbung bereits Standard für Studierende und Absolventen: Alle Personalabteilungen arbeiten ausschließlich mit Online-Bewerbungen. Insgesamt wird die klassische Bewerbungsmappe zwar noch verwendet, dies kommt jedoch immer weniger häufig vor.

Warum haben Sie sich für die Nutzung eines Online-Formulars entschieden?

Die Online-Bewerbung ist einfacher, schneller und übersichtlicher. Sie hilft uns, den Aufwand für den Bewerbungsprozess zu minimieren und damit auch den Prozess insgesamt zu beschleunigen. Aber auch im Vergleich zur Bewerbung per E-Mail bietet das Online-Bewerbungsformular aus unserer Sicht viele Vorteile: Die Selektion der Bewerber geht schneller und einfacher, da das standardisierte Bewerbungsformular die Bewerbungen



› DEUTSCHE POST DHL, KATRIN TREMEL, BERUFSAUSBILDUNG & EMPLOYER BRANDING, SENIOR EXPERTE

vergleichbar macht und somit die softwaregestützte Filterung und Selektion der besten Bewerber ermöglicht.

»DIE ONLINE-BEWERBUNG IST EINFACHER, SCHNELLER UND ÜBERSICHTLICHER.«

Werden Online-Formulare die E-Mail Bewerbung zukünftig ersetzen?

Dieser Trend zeichnet sich zumindest im Ansatz schon ab – schon heute haben wir bei Absolventen kaum noch E-Mail Bewerbungen.

2

Wie viel Freiheit und Flexibilität hat der Student/Absolvent bei der Bewerbung über ein Online-Formular, um zusätzliche oder weiterführende Informationen/Angaben über sich zu machen?

Insgesamt bedeutet eine Standardisierung nicht, dass alles gleich dargestellt wird. Ein Bewerber kann sich daher individuell präsentieren, auch wenn Angaben zu Ausbildung und Berufserfahrung weitestgehend standardisiert sind. Die erste Möglichkeit ist hier der Lebenslauf. Hier können neben beruflichen Kompetenzen auch persönliche Interessen und Hobbys aufgenommen werden, damit wir uns ein vollständiges Bild eines Bewerbers als Mitarbeiter und als Persönlichkeit machen können. Eine weitere Möglichkeit bietet das Motivationsschreiben, in dem der Bewerber Antworten auf Fragen wie »Warum möchten Sie bei uns mitarbeiten? Wie kann das Unternehmen Ihrer Meinung nach davon profitieren? Welche Ihrer Fähigkeiten halten Sie für besonders hilfreich bei der angestrebten Aufgabe?« geben kann.

Wie werden Formulare in der Praxis genutzt? Gibt es beispielsweise spezielle Keywords oder Filter, die der Bewerber Selektion dienen? Wie ist es möglich mit Online-Formularen noch die nötige Freiheit für Kandidaten als Quereinsteiger zu gewährleisten? Werden Bewerber mit nicht vollständig passender Qualifikation herausgefiltert?

Bei Online-Formularen sollten Bewerber genauso viel Wert auf die Details ihrer Darstellung legen wie auch bei physischen Bewerbungen. Wichtig ist die Vollständigkeit bei Angaben zu Ausbildung und Berufserfahrung, gerade hier wird oft nach formalen Kriterien, wie zum Beispiel nach der Anzahl an berufsbezogenen Praktika oder Berufserfahrung in Jahren gefiltert. Je konkreter die Eingaben sind, zum Beispiel zu Studiengang, Branche oder Persönlichen

»EINE WEITERE MÖGLICHKEIT BIETET DAS MOTIVATIONSSCHREIBEN.«

Kompetenzen sind, umso besser kann über Filter selektiert werden. Ebenso wichtig ist es, Schlüsselbegriffe aus dem Stellenprofil

in die Bewerbung aufzunehmen. So erhalten Personaler, die über eine Freitextsuche nach bestimmten Qualifikationen suchen, ebenfalls eine Ergebnisliste.

»EBENSO WICHTIG IST ES, SCHLÜSSEL-BEGRIFFE AUS DEM STELLENPROFIL IN DIE BEWERBUNG AUFZUNEHMEN.«

Wir nutzen die Filterfunktion, um uns die – nach den Online-Informationen – am besten passenden Kandidaten anzeigen zu lassen, z.B. auch in Verbindung mit einem Online-Assessment.

Worin liegen die Vorteile eines Online-Formulars für Sie, aber auch für Bewerber?

Für uns als Unternehmen ist die Online-Bewerbung wie gesagt einfacher, schneller und übersichtlicher. Doch auch für Bewerber bringt das Online-Formular Vorteile: Sie sparen sich teure klassische Bewerbungsmappe und Portokosten, erhalten eine direkte Eingangsbestätigung und werden in den Bewerberpool aufgenommen, so dass sich über

die Bewerbung auf eine bestimmte Stelle damit ggf. auch weitere Möglichkeiten ergeben.

Gibt es auch Nachteile und wenn ja welche?

Einen Nachteil hat das Online-Formular: Die Bewerber erwarten umso schnellere Antworten auf ihre Unterlagen.

Was passiert, wenn der Bewerber das Formular abgeschickt hat? Wie ist folglich der Ablauf im Unternehmen? Sind verschiedene Abteilungen in den Auswahlprozess involviert? Hat die Abteilung in der die Stelle besetzt werden soll Einfluss auf die Vorauswahl oder erfolgt die Auswahl zentral über die Personalabteilung?

Der Ablauf der Bewerbung bei uns läuft folgendermaßen:

Mit der Online-Bewerbung auf ein Stellenangebot werden Lebenslauf, ein Foto sowie eingescannte Zeugnisse hochgeladen, danach dauert der Prozess selbst ca. 20-30 Minuten. Mit dem Eingang der Bewerbung bei uns bekommt der Bewerber eine E-Mail-

Bestätigung. Intern werden nun mehrere Bereiche in den Auswahlprozess involviert: Die Vorauswahl basiert auf einer gemeinsamen vorherigen Absprache zwischen der jeweiligen Fachabteilung sowie der Personalabteilung. Damit erhalten Bewerber, deren Profil nicht passt, eine entsprechende Nachricht. Bewerber, die auf das Stellenangebot passen, werden zum nächsten Auswahlschritt eingeladen, um Kandidaten besser kennen lernen zu können. Dies ist meist ein Vorstellungsgespräch; je nach Anforderung

»JE VOLLSTÄNDIGER UND DETAILLIERTER, UM SO BESSER!«

werden aber auch andere Auswahlverfahren eingesetzt, zum Beispiel ein Telefoninterview oder Assessment Center. Der Bewerber, der aus unserer Sicht nun am besten für die ausgeschriebene Stelle geeignet ist, erhält einen Vertrag per Post, auch die anderen Kandidaten werden über die Entscheidung benachrichtigt.

Gibt es unterschiedliche Formulare für unterschiedliche Einstiegsformen oder Fachrichtungen?

Insgesamt nutzen wir ein Formular für alle Fachrichtungen und Einstiegsformen, lediglich für unsere Auszubildenden haben wir ein separates Format.

Welche Empfehlungen/Tipps können Sie interessierten Bewerbern für die Bewerbung über ein Online-Formular geben?

Wie schon gesagt gilt insgesamt: Je vollständiger und detaillierter, umso besser! Die Bewerbung sollte immer sehr strukturiert sein – und dies völlig unabhängig davon, um welche Stelle man sich bewirbt. Wichtig ist immer auch eine sehr gute Rechtschreibprüfung, die auch bei Online-Formularen genutzt werden sollte. Ein weiterer Tipp wäre, die eingescannten Unterlagen logisch zusammenfassen; die neuesten Dokumente sollten immer zuerst aufgenommen werden.

Gibt es bereits mobile Angebote Ihres Unternehmens an Bewerber oder sind welche für die nahe Zukunft angedacht? Haben Sie zum Beispiel eine Job-App oder eine mobile Anpassung der Job-Angebote geplant?

Unsere Karriereseite ist bereits jetzt schon mobil erreichbar und daher entsprechend auf die jeweiligen Formate angepasst. Darüber hinaus verwenden wir Job Feeds, bei denen in einer RSS-Datei die Informationen auf den

**»UNSERE KARRIERESEITE IST BEREITS
JETZT SCHON MOBIL ERREICHBAR.«**

Inhalt reduziert und die wichtigen Angaben wie Ort, Job, Datum und der Link zum Stellenangebot angezeigt werden.

Begründen Sie bitte warum es mobile Angebote gibt, diese geplant sind oder eben nicht geplant sind?

Aus unserer Sicht sind mobile Angebote, eine zusätzliche und zunehmend wichtigere Möglichkeit, Menschen zu erreichen und gezielt über unsere Karrieremöglichkeiten und Stellenangebote zu informieren.

Einblick: E-Mail-Bewerbung

EIN INTERVIEW MIT FRIEDERIKE-SUMIYA KÖHLER, RECRUITING UND PERSONALMARKETING, KfW BANKENGRUPPE

Die Bewerbung per E-Mail ist nach wie vor eine der am häufigsten genutzten Bewerbungswege. Viele Unternehmen bieten neben dem Online-Formular die Möglichkeit, sich per E-Mail zu bewerben, so auch die KfW Bankengruppe. Friederike-Sumiya Köhler ist im Bereich Recruiting und Personalmarketing bei der KfW Bankengruppe tätig und hat sich für Berufsstart zu einem Interview bereit erklärt, in dem sie Rede und Antwort steht, um Absolventen im Bewerbungsverfahren zu unterstützen.

Sind E-Mail Bewerbungen die einzige Möglichkeit sich in Ihrem Unternehmen zu bewerben oder welche anderen Möglichkeiten bieten Sie?

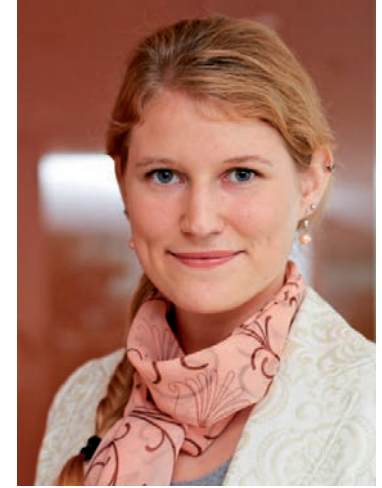
Bewerbungen über den Postweg sind genau so möglich, aber mittlerweile sehr selten geworden. In Kürze wird noch dazu unser Onlineportal live geschaltet, dann erwarten wir wiederum eine Verschiebung weg von der E-Mail-, hin zum Online-Bewerbung.

Warum haben Sie sich für die Nutzung der E-Mail-Bewerbung entschieden?

Bewerbungen per E-Mail machen es im Vergleich zur Papierbewerbung für alle Beteiligten einfacher und effizienter: Der Wegfall von Porto, Originalfotos, Kopien etc. spart Geld und schont die Umwelt. Das Bewerbungsverfahren wird zudem beschleunigt.

Erhält der Bewerber eine persönliche Rückmeldung oder eine automatisierte Antwort?

Derzeit versenden wir ausschließlich persönliche Antworten. Da dies natürlich etwas länger dauert als ein Automatismus wird beim



› KfW BANKENGRUPPE, FRIEDERIKE-SUMIYA KÖHLER, RECRUITING UND PERSONAL-MARKETING

Onlineformular eine direkte Bestätigung des Bewerbungseinganges erfolgen.

»BEWERBUNGEN PER E-MAIL MACHEN ES IM VERGLEICH ZUR PAPIER-BEWERBUNG FÜR ALLE BETEILIGTEN EINFACHER UND EFFIZIENTER.«

Gibt es Kriterien wie beispielsweise mehrere Dateianhänge, die zum direkten Ausschluss der Bewerbung führen? Welche Fehler oder Schwierigkeiten fallen Ihnen besonders häufig auf?

Wir wünschen uns natürlich, dass alle Unterlagen in einer einzigen, übersichtlichen

pdf-Datei zusammengefasst werden. Es wird jedoch niemand abgelehnt, weil die Bewerbung »in Einzelteilen« ankommt!

»ICH EMPFEHLE, DAS ANSCHREIBEN IN DIE E-MAIL EINZUFÜGEN.«

Welche Fehler oder Schwierigkeiten fallen Ihnen besonders häufig auf?

Ich persönlich denke, dass E-Mailbewerbungen noch einige Fehlerquellen enthalten, die beim Onlineformular minimiert werden. Ein gutes Beispiel ist das versehentliche Versenden ohne Anhang.

Auch sollten alle, die sich im Bewerbungsprozess befinden, regelmäßig in ihr Spam-Postfach sehen. In seltenen Fällen kommt es vor, dass die Antwort-E-Mail hier landet statt im regulären Posteingang. Und ich lege jedem ans Herz, bei einer Bewerbung per E-Mail dieselbe Sorgfalt an den Tag zu legen wie bei einer Papier-Bewerbung, denn Fehler sind hier genau so sichtbar.

Immer wieder gibt es unterschiedliche Meinungen über die Position des Anschreibens innerhalb der E-Mail-Bewerbung. Gehört das Anschreiben direkt in die E-Mail oder mit in die Bewerbungsunterlagen als Anhang?

Hier geht es tatsächlich eher um persönliche Vorlieben, daher gibt es kein »richtig« oder »falsch«. Ich empfehle, das Anschreiben in die E-Mail einzufügen. Ob in der E-Mail oder im Anhang: Am wichtigsten ist immer der Inhalt.

Bieten Sie die E-Mail-Bewerbung für unterschiedliche Einstiegsformen oder Fachrichtungen an?

Direkteinstieg, Traineeestelle, Praktikum... Für die meisten Stationen ist die E-Mailbewerbung möglich. Für Bewerbungen auf unsere Ausbildungsplätze und dualen Studiengänge ist das Onlineformular jedoch der Standardweg.

Einblick: Soziale Netzwerke

EIN INTERVIEW MIT STEFAN NETTE, HUMAN RESOURCES, HR-MANAGER BEI DER ONLINE MARKETING SOLUTIONS AG

»Ehrlichkeit siegt.« Soziale Netzwerke sind immer häufiger Bestandteil der HR-Strategie von Unternehmen. In Sozialen Netzwerken zählt Authentizität, denn sie ermöglichen eine direkte und unkomplizierte Kommunikation zwischen Bewerbern und Unternehmen. Stefan Nette ist im Bereich Human Resources als HR-Manager bei Online Marketing Solutions tätig und hat sich für Berufsstart zu einem Interview bereit erklärt, in dem er Rede und Antwort steht, um Absolventen im Bewerbungsverfahren zu unterstützen.

Welche Sozialen Netzwerke verwenden Sie für die Rekrutierung oder Ansprache von Studenten/Absolventen als potenzielle Bewerber?

Als Online-Marketing-Agentur sind wir natürlich in allen wichtigen Sozialen Netzwerken vertreten, für die Rekrutierung beschränken wir uns jedoch auf die Karrierenetzwerke Xing und LinkedIn. Es wirkt oft befremdlich, ein privates Netzwerk für die Mitarbeiterakquise zu nutzen. Wir hatten damit keinen nennenswerten Erfolg, in Karrierenetzwerken sind die Menschen offener für Angebote, jedem ist klar: Hier geht es primär um das Berufsleben.

Wenn Sie mehrere unterschiedliche Netzwerke nutzen, welches favorisieren Sie und welche Unterschiede gibt es bei der Rekrutierung von Personal in diesen Netzwerken?

Persönlich bevorzuge ich Xing, hier findet man viele Potenzialträger vom Studenten über den Absolventen bis hin zur Führungskraft und alle tummeln sich aus einem Grund dort: Netzwerken und interessante Geschäftskontakte knüpfen.



› ONLINE MARKETING SOLUTIONS AG,
STEFAN NETTE, HUMAN RESOURCES, HR-
MANAGER

Welches Netzwerk würden Sie Studenten/Absolventen empfehlen und warum?

Das hängt davon ab, welcher Ausrichtung man folgt und in welchem Umfeld man arbeiten möchte. Wenn jemand Karriere im Ausland möchte, würde ich zu LinkedIn raten. Ein Profil

»IN KARRIERENETZWERKEN SIND DIE MENSCHEN OFFENER FÜR ANGEBOTE.«

bei Xing kann meiner Meinung nach aber nie schaden. Für gewisse Branchen ist ein Twitter Account durchaus interessant (z.B. Public Relations) und sei es nur, um zu zeigen, dass man

in der Branche am richtigen Platz ist. Ich denke, viel wichtiger ist am Ende jedoch, dass man sich gut überlegt, was und wie viel man von sich preis gibt und wie man sich präsentiert.

In welcher Form werden Soziale Netzwerke in Ihren Rekrutierungsprozess integriert? Wie und warum nutzen Sie Soziale Netzwerke für die Rekrutierung von Personal?

Für uns sind Soziale Netzwerke wichtig, allein schon durch unsere Branche. Vertreten sind wir auf allen großen Sozialen Netzwerken, aber in meinen Augen ist Recruiting, bzw. Bewerbersuche nur dort sinnvoll, wo Menschen auch offen sind für vielfältige berufliche Themen.

Werden Soziale Netzwerke für ausgewählte Vakanzen abhängig von der Einstiegsform bzw. Fachrichtung eingesetzt oder ist die Nutzung unabhängig von der freien Stelle?

Active Sourcing, das heißt die aktive Ansprache von potenziellen neuen Kollegen ist relativ zeitaufwendig. Es gibt Vakanzen bei denen schon eine einzelne Stellenausschreibung

schon mehr als genug Bewerbungen einbringt und Active Sourcing sich damit erübrigt. In Bereichen, in denen es weniger Fachkräfte gibt, ist es allerdings angebracht, sich die Zeit zu nehmen und interessante Menschen proaktiv anzusprechen.

»ES KANN IN ALLER REGEL NICHT SCHADEN VORAB EINEN TELEFONISCHEN KONTAKT MIT DER PERSONALABTEILUNG AUFZUNEHMEN.«

Wie muss sich der Bewerber den Prozess und Ablauf vorstellen?

Es gibt zwei Möglichkeiten: Entweder ein Interessent nimmt mit uns Kontakt auf und fragt an, ob wir eine offene Vakanz haben, die seinen Qualifikationen entspricht. Das hat den großen Vorteil, dass man als Kandidat einen guten persönlichen Eindruck hinterlassen kann. Hier sei insbesondere hervorgehoben, dass es in aller Regel nicht schaden kann vorab einen telefonischen Kontakt mit der Personalabteilung aufzunehmen. Ein persönliches Telefongespräch ist hervorragend dazu geeignet, sich gut in Szene zu setzen sowie Interesse und Begeisterung für

den möglichen Job zu zeigen. Die zweite Option ist die, dass wir eine Nachricht an infrage kommende Personen verschicken und es dem angeschriebenen Kandidaten überlassen, ob er mit uns in Kontakt treten möchte.

Worauf legen Sie besonderen Wert bei der Darstellung des Bewerbers in Sozialen Netzwerken?

Das Profil sollte vollständig sein und sympathisch rüberkommen, es sollte nicht

»EHRlichkeit SIEGT.«

übertreiben oder den Verfasser besser darstellen, als er tatsächlich ist. Spätestens im persönlichen Gespräch kann man viele Dinge gezielt erfragen. Stellt sich dabei heraus, dass der Interessent nicht die im Profil angegebenen Fähigkeiten oder Erfolge vorweisen kann, hat er schlechte Karten. Ehrlichkeit siegt, uns ist ein Bewerber, der ehrlich zugibt, dass er etwas (noch) nicht kann oder Defizite hat, tausend mal lieber als jemand der uns bewusst täuschen will.

Was sind die Vorteile Sozialer Netzwerke?

Soziale Netzwerke bieten in meinen Augen den Vorteil, dass sie recht unkompliziert in der Kommunikationsweise sind. Man kann dort relativ einfach Kontakt zu fremden Personen aufnehmen, die in der Regel sehr positiv auf die Kontaktaufnahme reagieren.

»SEIEN SIE OFFEN, SUCHEN SIE KONTAKT.«

Gibt es auch Nachteile und wenn ja welche?

Der größte Vorteil ist mitunter auch der größte Nachteil: Man sollte zunächst sehr vorsichtig sein! Unkomplizierte Kommunikation ist schön und gut. Es gilt jedoch zu beachten, dass sich ein Geschäftskontakt zu einem freundschaftlichen entwickeln kann, aber nicht muss. Wer sofort auf die Buddy-Ebene geht, läuft Gefahr, dass sein Gegenüber davon möglicherweise nicht sonderlich begeistert ist. Zudem kann man sich ungewollt negativ darstellen, denn was dem einen Freude bereitet, ist dem anderen ein Graus (z.B. kontrovers diskutierte Hobbys).

Wie bewerten Sie an ein Profil gekoppelte Blogs, Youtube Kanäle oder ähnliches von potenziellen Bewerbern (Stichwort: Personal Branding)?

Das kommt immer darauf an, ist der Blog oder YouTube Kanal relevant? Wird er dann auch wirklich gepflegt? Zeigt er, dass wirklich Herzblut in der Thematik steckt? Dann ist es eine tolle Sache und hilft, sich interessant zu machen und sich gut zu verkaufen. Wenn man derlei Dinge jedoch halbherzig angeht, sollte man es vielleicht doch lieber ganz lassen.

Welche Empfehlungen/Tipps können Sie interessierten Bewerbern für die Bewerbung über Soziale Netzwerke geben?

Seien Sie offen, suchen Sie Kontakt und vergessen Sie nie, ob Sie sich gerade im Finanzsektor oder bei einem kreativen, jungen Werbeunternehmen präsentieren. Die wichtigen Eigenarten der Unternehmen und Branchen sollten Sie stets versuchen zu beachten. Ich persönlich würde über Soziale Netzwerke zunächst mal einen Kontakt herstellen und mich vorstellen. Eine richtige Bewerbung würde ich

dann aber mit allen Unterlagen einreichen, sei es nun per E-Mail, Online-Formular oder klassisch auf dem Postweg. Auch das hängt letztlich von der angestrebten Position und dem Unternehmen ab, bei dem sich der Kandidat bewirbt.

Einblick: Soziale Netzwerke

EIN INTERVIEW MIT SUSAN RISSE, HR-MARKETING & EMPLOYER BRANDING, ABTEILUNGSLEITERIN BEI DER WITT-GRUPPE

Es gibt kaum jemanden, der nicht in einem Sozialen Netzwerk unterwegs ist. Soziale Netzwerke werden immer häufiger auch im Bewerbungsprozess genutzt und ermöglichen eine unkomplizierte Kommunikation zwischen potenziellen Bewerbern und Unternehmen. Susan Risse ist im Bereich HR-Marketing & Employer Branding als Abteilungsleiterin bei der Witt-Gruppe tätig und hat sich für Berufsstart zu einem Interview bereit erklärt, in dem sie Einblicke in die Nutzung von Sozialen Netzwerken im Bewerbungsprozess gewährt.

Welche Sozialen Netzwerke verwenden Sie für die Rekrutierung oder Ansprache von Studenten/Absolventen als potenzielle Bewerber?

Für studentische Nachwuchskräfte sind wir mit der Witt-Gruppe auf Facebook, Twitter, Google+, YouTube und Xing präsent. Außerdem profitieren Interessenten und Bewerber von den Erfahrungsberichten unserer Mitarbeiter auf der Bewertungsplattform Kununu.de.

»AUF XING SPRECHEN WIR INTERESSANTE KANDIDATEN AUCH GERN DIREKT AN.«

Wenn Sie mehrere unterschiedliche Netzwerke nutzen, welches favorisieren Sie und welche Unterschiede gibt es bei der Rekrutierung von Personal in diesen Netzwerken?

Für die tägliche Kommunikation nutzen wir Facebook, Google+ und Twitter. Facebook ist dabei unser Flaggschiff. Dort berichten wir überwiegend über Neuigkeiten aus dem Unternehmen, stellen Mitarbeiter vor und geben Einblicke in die Arbeitswelt der Witt-Gruppe. Auf Xing



› WITT-GRUPPE, SUSAN RISSE, ABTEILUNGSLEITERIN HR-MARKETING & EMPLOYER BRANDING

sprechen wir interessante Kandidaten auch gern direkt an, da dies ja ohnehin eine berufliche Plattform ist.

Welches Netzwerk würden Sie Studenten/Absolventen empfehlen und warum?

Xing empfehlen wir als virtuelle Visitenkarte oder elektronischen Lebenslauf zu nutzen, um sich potenziellen Arbeitgebern zu präsentieren oder auch direkt mit Personalern oder Mitarbeitern in Kontakt zu treten. Über Facebook und Co. können Sie sich einen unmittelbaren Eindruck vom Unternehmen verschaffen. Welche Bilder werden gepostet und welche Geschichten erzählt? Das gibt einen guten Einblick in die Unternehmenskultur.

Werden Soziale Netzwerke für ausgewählte Vakanzen abhängig von der Einstiegsform bzw. Fachrichtung eingesetzt oder ist die Nutzung unabhängig von der freien Stelle?

Wir versuchen immer zielgenau zu informieren. Dies betrifft auch die Nutzung der Sozialen Netzwerke und die Themen, über die wir sprechen. Diese müssen natürlich zu der ausgeschriebenen Position passen und geben idealerweise weitere Informationen über die Stellenausschreibung hinaus.

Worauf legen Sie besonderen Wert bei der Darstellung des Unternehmens in Sozialen Netzwerken?

Das A und O bei der Nutzung von sozialen Medien ist die Authentizität. Wir wollen uns so präsentieren, wie wir sind. Deshalb lassen wir unsere eigenen Mitarbeiter zu Wort kommen und berichten über Geschichten direkt aus dem Unternehmen – sei es nun über neue Projekte, die Auszeichnung zum Top-Arbeitgeber oder eine Prämierung für eine besonders gelungene Abschlussarbeit.

Was sind die Vorteile Sozialer Netzwerke?

Ein klarer Vorteil ist die schnelle und unkomplizierte Form der Kommunikation für alle Beteiligten. Interessenten und Bewerber können heute auch einfach über eine kurze Nachricht auf Facebook mit uns in Kontakt treten. Wir reagieren nach Möglichkeit sofort auf Kommentare und Nachrichten unserer Fans – auch am Abend und am Wochenende.

»DAS A UND O BEI DER NUTZUNG VON SOZIALEN MEDIEN IST DIE AUTHENTIZITÄT.«

Welche Empfehlungen/Tipps können Sie interessierten Bewerbern für die Bewerbung über Soziale Netzwerke geben?

Nutzen Sie Soziale Netzwerke als zusätzlichen Kanal für weitere Informationen über das Unternehmen. Überlegen Sie sich, ob das Unternehmen zu Ihnen passt. Und vor allem: Wenn Sie Fragen haben, dann fragen Sie uns. Ganz unkompliziert über Facebook, Twitter und Co. Haben Sie alle Fragen geklärt und wollen sich

bei der Witt-Gruppe bewerben? Dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung über unsere Karriereseite www.karriere.witt-gruppe.eu.

Online-Bewerbung in Zahlen



»Die Erhebung von Zahlen – die quantitative Forschung – versucht das Verhalten in Form von Modellen, Zusammenhängen und zahlenmäßigen Ausprägungen zu beschreiben. Eine Stichprobe wird mit unterschiedlichen Methoden – häufig ein Befragungsbogen – nach der zahlenmäßigen Ausprägung eines Merkmals untersucht.«

Studie Online-Bewerbung: Studenten und Absolventen

Für die Studie hat Berufsstart Studenten und Absolventen unterschiedlicher Fachrichtungen befragt, wie sie unterschiedliche Bewerbungswege bewerten und worin sie Vor- und Nachteile der entsprechenden Verfahren sehen.

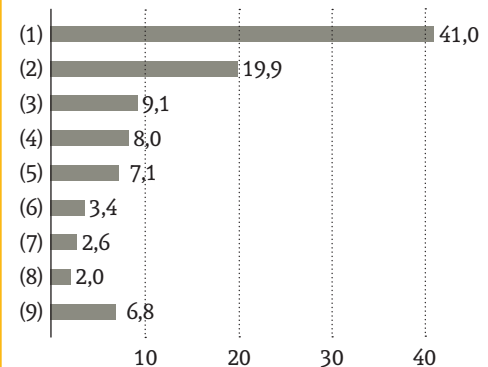
STUDIENDESIGN

Mit 41% sind die Wirtschaftswissenschaftler am stärksten in der Studie vertreten. Darüber hinaus stammen 19,9% der Befragten aus dem Fachbereich Ingenieurwesen, 9,1% aus dem Fachbereich Naturwissenschaften und rund 8% studieren Wirtschaftsingenieurwesen. Immerhin 7,1% der Studienteilnehmer absolvieren ein geisteswissenschaftliches Studium und ein Anteil von 3,4% befindet sich in einem Informatikstudium bzw. hat dieses gerade absolviert.

Die Befragungsgruppe setzt sich aus 56% weiblichen und 44% männlichen Teilnehmern zusammen. Der Altersschwerpunkt liegt bei 18 bis 25 Jahren (63%). Im Alter zwischen 26 und 30 Jahren sind lediglich 27% der Studienteilnehmer und nur knapp über 5% sind älter als 30 Jahre. Die Einführung des Abiturs nach acht Jahren sowie die Umstellung auf Bachelor- und Masterabschlüsse unterstützt, dass viele Studenten und Absolventen verhältnismäßig jung sind, wenn sie erstmals mit dem Thema »Bewerbung« in Berührung kommen.

FACHRICHTUNGEN DER STUDIEN- TEILNEHMER

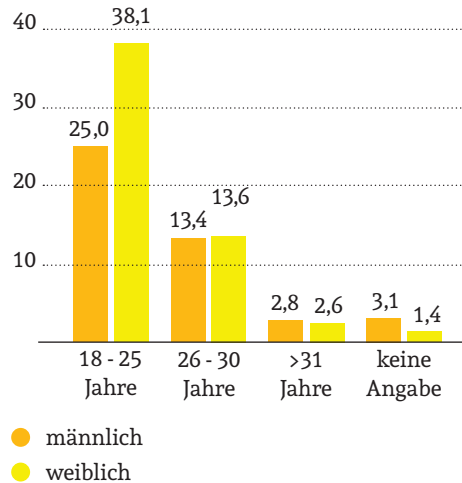
- Angaben in Prozent -



- (1) Wirtschaftswissenschaften
- (2) Ingenieurwesen
- (3) Naturwissenschaften
- (4) Wirtschaftsingenieurwesen
- (5) Geisteswissenschaften
- (6) Informatik
- (7) Sozialwissenschaften
- (8) Kommunikationswissenschaften
- (9) Sonstige

ALTERSSTRUKTUR NACH GESCHLECHT

- Angaben in Prozent -



BEWERTUNG DER BEWERBUNGSWEGE

Die befragten Studenten und Absolventen haben die unterschiedlichen Bewerbungsverfahren bewertet. Demnach favorisieren potenzielle Bewerber eine Bewerbung per E-Mail, diese wird von knapp 60% mit gut oder sogar sehr gut bewertet. Aber auch Online-Formulare werden von der Hälfte der Befragten positiv bewertet.

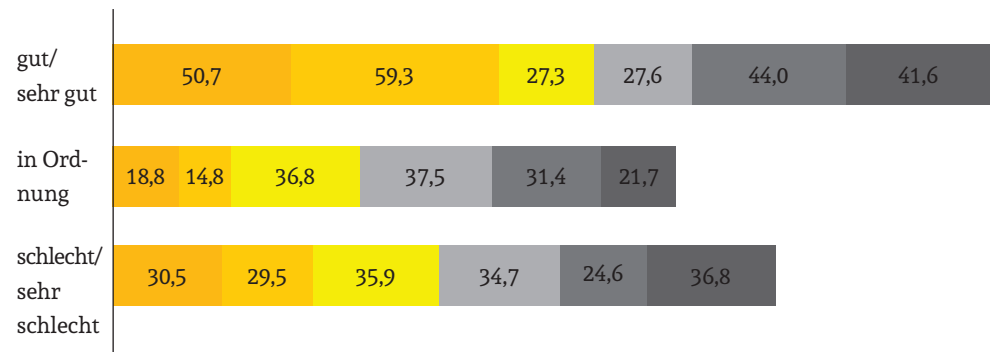
VOR- UND NACHTEILE DER BEWERBUNGSWEGE

Die wesentlichen Vorteile, die zu der positiven Bewertung der E-Mail-Bewerbung und der Bewerbung über das Online-Formular geführt haben sind, dass der Bewerbungsablauf schnell und unkompliziert erfolgt. Darüber hinaus entstehen durch die Bewerbungsverfahren keine weiteren Kosten für Studenten und Absolventen,

wie es beispielsweise durch Beiträge für Premium-Mitgliedschaften bei Xing der Fall ist oder Kosten die durch Porto und Bewerbungsmappen bei der postalischen Bewerbung entstehen. Neben den genannten Online-Bewerbungsverfahren wurde ergänzend nach den Vor- und Nachteilen von Jobmessen und der Bewerbung in Papierform gefragt. Die Vorteile dieser Bewerbungswege werden in der Individualität gesehen.

BEWERTUNG DER BEWERBUNGSWEGE

- Angaben in Prozent -



- Online-Formular
- E-Mail Bewerbung
- Lebenslaufdatenbank
- Soziale Netzwerke
- Jobmessen
- postalische Bewerbung

Darüber hinaus sehen 22% gar keine Vorteile in der traditionellen Bewerbung in Papierform. Doch welche Nachteile haben die unterschiedlichen Bewerbungsverfahren aus Sicht der Studenten und Absolventen? Die favorisierte E-Mail-Bewerbung hat für über die Hälfte der Befragten gar keinen

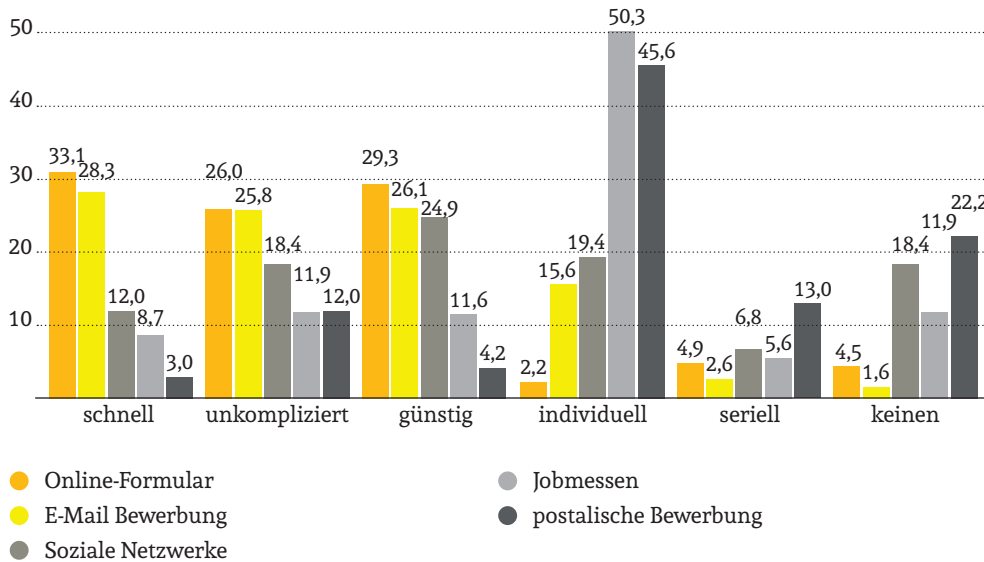
Nachteil. Aber auch die eigentlich nicht sehr gut bewerteten Sozialen Netzwerke – im Kontext der Bewerbung – weisen für 43% keine Nachteile auf. Diejenigen, die Online-Formulare negativ bewertet haben, begründeten die Aussage damit, dass Online-Formulare langwierig und kompliziert seien.

Ein weiterer Nachteil von Online-Formularen ist der serielle Charakter.

Wie bereits angedeutet stellen die verhältnismäßig hohen Kosten der Bewerbung in der Papierform einen deutlichen Nachteil dar. Durch die postalische Übermittlung der Bewerbungsunterlagen muss darüber hinaus mehr Zeit eingeplant werden, um eine Rückmeldung über den Bewerbungseingang zu erhalten. Auch diese »Langwierigkeit«, die dem Prozess geschuldet ist, wird nachteilig beurteilt.

VORTEILE DER BEWERBUNGSWEGE

- Angaben in Prozent -



ZEIT, DIE IN DIE EIGENE BEWERBUNG INVESTIERT WIRD

Eine gute, aussagekräftige Bewerbung beinhaltet wichtige Informationen über den Bewerber, allerdings sollte auch deutlich werden, dass der Bewerber sich mit dem Anforderungsprofil der Position als auch mit dem Stellen ausschreibenden Unternehmen auseinandergesetzt hat. Wie viel Zeit investieren Interessenten in ihren möglichen Karrierebeginn? Über 60% investieren mehr als eine Stunde für die Erstellung ihrer Bewerbungsunterlagen und über 30% benötigen ca. eine Stunde. Dieses Ergebnis kann sehr positiv für Unternehmen

bewertet werden. Es zeigt, dass sich die meisten intensiv mit ihrer Bewerbung, dem Stellenprofil und dem Unternehmen beschäftigen, bevor sie die eigenen Unterlagen versenden.

PLATTFORMEN, DIE ZUR SUCHE VON JOBANGEBOTEN GENUTZT WERDEN

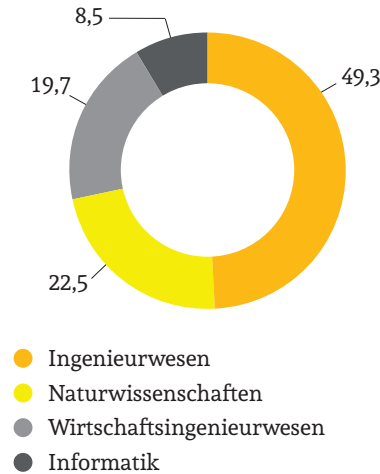
Welche Plattformen werden von Studenten und Absolventen genutzt, um passende Stellenangebote für den Berufseinstieg zu finden? Da selten über einen einzigen Kanal nach passenden Angeboten gesucht wird, war es möglich mehrere Antworten zu geben. Die wichtigsten Suchorte sind die Karriereseiten des Unternehmens (knapp 80%), allgemeine Jobbörsen (73%) und spezialisierte Jobbörsen (61%). Print-Medien sind weniger relevant, aber immerhin jeder Dritte recherchiert zusätzlich in Print-Medien nach Stellenangeboten. Das Ergebnis verdeutlicht, dass Unternehmen ihre Karriereseiten übersichtlich, aktuell und informativ gestalten sollten, wenn sie potenzielle Bewerber für das eigene Unternehmen begeistern möchten.

Fokus Online-Bewerbung im Bereich Technik

Für die Analyse des Themas Online-Bewerbung im Bereich Technik wurden Studenten und Absolventen der Fachrichtung Ingenieurwesen (49%), der Naturwissenschaften (23%), des Wirtschaftsingenieurwesens (20%) und der Informatik (8%) zusammengefasst betrachtet. Im Gegensatz zur Grundgesamtheit ist der Anteil der männlichen Befragten (62%) in der Untersuchungsgruppe höher als der weibliche Anteil.

ANTEIL DER FACHRICHTUNGEN - TECHNIK

- Angaben in Prozent -

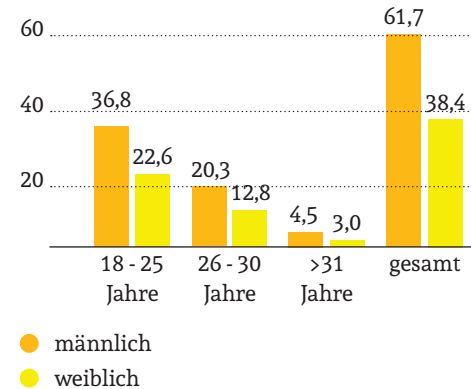


Der Altersschwerpunkt der Studenten und Absolventen im technischen Bereich beträgt 18 bis 25 Jahre (knapp 60%). Allerdings sind 33% der Studienteilnehmer bereits im Alter zwischen 26 und 30 Jahren, also tendenziell etwas älter als die Grundgesamtheit. Im technischen Bereich wird oftmals eine Ausbildung vor Studienbeginn absolviert. Darüber hinaus ist besonders bei Naturwissenschaftlern nach wie

vor der Master-Abschluss wichtig und meist unverzichtbar.

ALTERSSTRUKTUR TECHNIK

- Angaben in Prozent -



BEWERTUNG DER BEWERBUNGSWEGE - TECHNIK

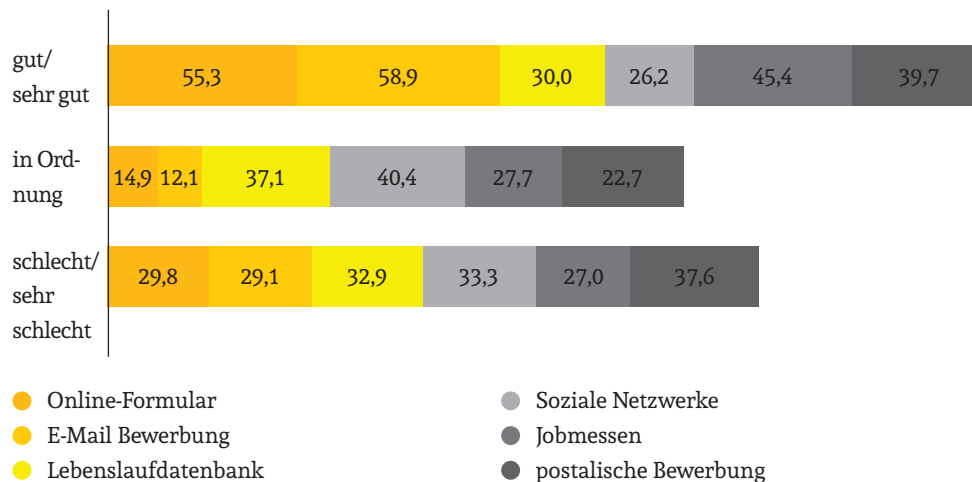
Auch unter Studenten und Absolventen im technischen Bereich ist der beliebteste Bewerbungsweg die Bewerbung per E-Mail. Knapp 60% haben die E-Mail-Bewerbung mit gut bzw. sehr gut bewertet. Das Online-Formular ist nahezu gleichermaßen beliebt. 55% finden

Online-Formulare auf den Karriereseiten der Unternehmen gut oder sogar sehr gut. Damit haben Online-Formulare grundsätzlich für Studenten und Absolventen in einem technischen Bereich eine höhere Akzeptanz gegenüber der Bewertung der Wirtschaftswissenschaftler und der Grundgesamtheit der Befragten. Die klassische Bewerbung in

Papierform wird mit knapp 40% besser bewertet als beispielsweise Lebenslaufdatenbanken oder Soziale Netzwerke im Bewerbungsprozess. Aber auch unter den Studenten und Absolventen im technischen Bereich herrscht dazu eine geteilte Meinung, ebenso viele bewerten die postalische Bewerbung schlecht bzw. sehr schlecht. Jobmessen als möglicher Bewerbungskanal werden von allen Fachrichtungen gleichermaßen geschätzt.

BEWERTUNG DER BEWERBUNGSWEGE IM BEREICH TECHNIK

- Angaben in Prozent -



VOR- UND NACHTEILE DER BEWERBUNGSWEGE

Die befragten Studenten und Absolventen technischer Fachbereiche schätzen sowohl an der E-Mail-Bewerbung als auch an der Bewerbung über ein Online-Formular, dass diese Bewerbungsverfahren schnell, unkompliziert und günstig sind. Diese Kriterien scheinen

ausschlaggebend für die gute Gesamtbewertung der genannten Bewerbungswege zu sein.

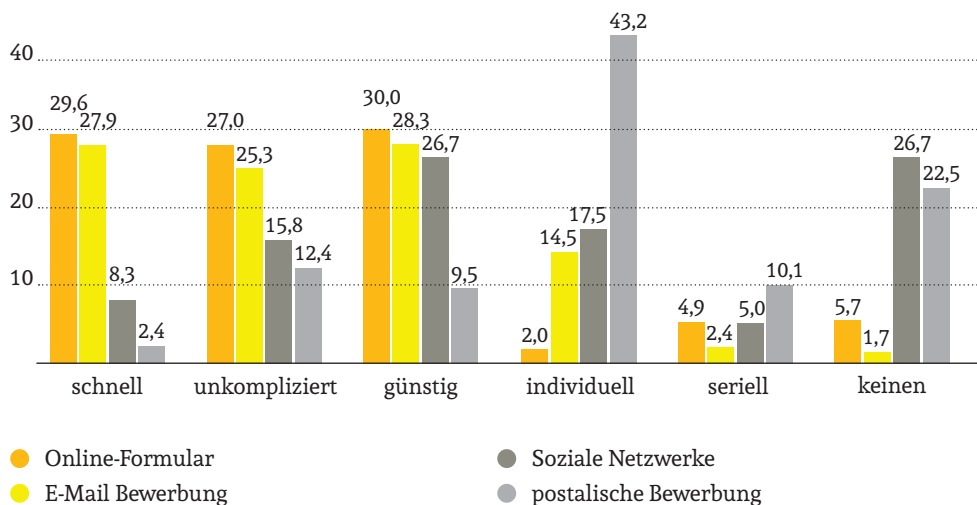
Der Vorteil der postalischen Bewerbung wird in der individuellen Gestaltung der Bewerbungsunterlagen gesehen. Aber jeder Fünfte kann gar keinen Vorteil bei der Bewerbung in Papierform feststellen.

Soziale Netzwerke werden ebenfalls nicht wirklich als vorteilhaft im Bewerbungsprozess empfunden.

Die Betrachtung der Nachteile untermauert das Bild. Die E-Mail-Bewerbung hat für über 60% keinen Nachteil, was auch die positive Bewertung unterstützt. Online-Formulare haben den Nachteil, dass sie für einen Teil der Befragungsgruppe kompliziert aufgebaut sind und der Bewerbungsprozess direkt am Computer dadurch langwierig erscheint. Das knapp 50% keinen Nachteil in der Einbeziehung Sozialer Netzwerke in den Bewerbungsprozess sehen, spricht insgesamt eher für eine neutrale Bewertung dieser Bewerbungspraxis. Das heißt, die Vor- und Nachteile Sozialer Netzwerke im Bewerbungsprozess werden noch nicht erkannt oder sind nicht direkt spürbar für die Studienteilnehmer. Die postalische Bewerbung hingegen vereint einige Nachteile, wie einen langwierigen Bewerbungsprozess oder auch durch Porto etc. entstehende Kosten.

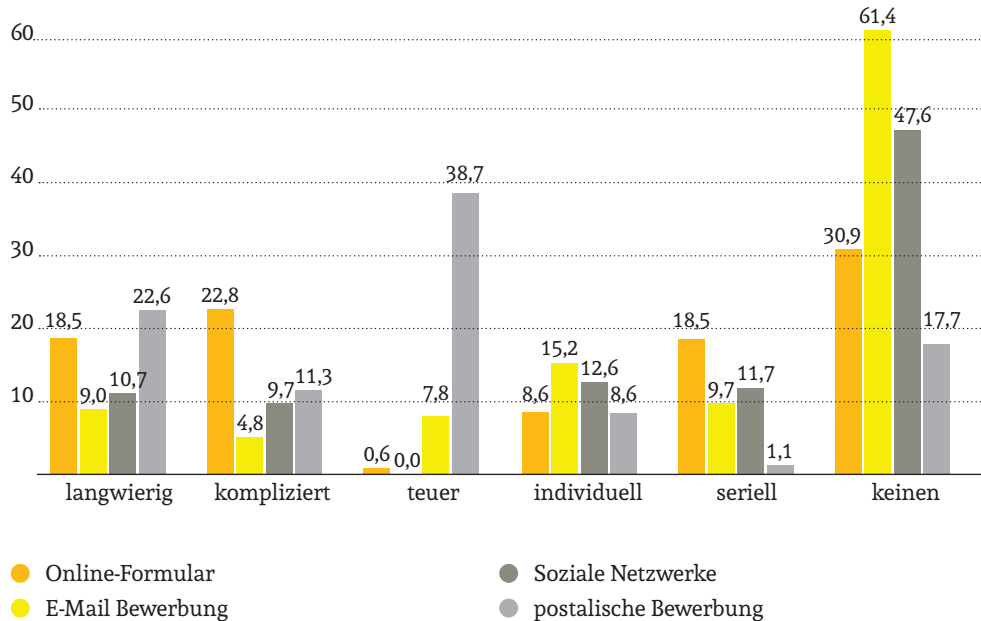
VORTEILE DER BEWERBUNGSWEGE - TECHNIK

- Angaben in Prozent -



NACHTEILE DER BEWERBUNGSWEGE - TECHNIK

- Angaben in Prozent -



PLATTFORMEN, DIE ZUR SUCHE VON JOBANGEBOTEN GENUTZT WERDEN

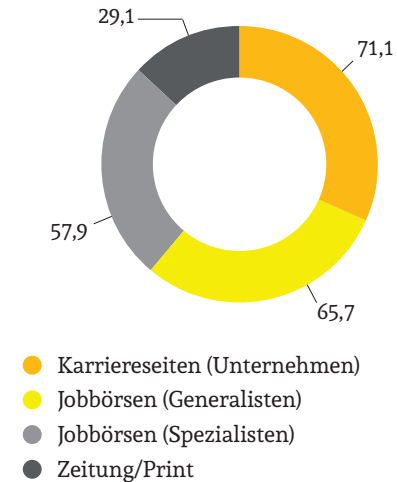
Die Zeit, die Studenten und Absolventen der Fachbereiche Ingenieurwesen, Naturwissenschaften, Wirtschaftsingenieurwesen und Informatik in die Erstellung ihrer Bewerbungsunterlagen investieren, deckt sich mit dem Zeiteinsatz der Grundgesamtheit. Auch im

technischen Bereich nehmen sich mehr als 60% der Befragten über eine Stunde Zeit, um eine Bewerbung zu erstellen.

Im Gegensatz zur Grundgesamtheit nutzen Befragte aus technischen Fachbereichen die Karriereseiten der Unternehmen nicht so intensiv. Trotzdem sind die Karriereseiten mit über 70% der meistgenutzte Kanal bei der Suche nach passenden

PLATTFORMEN FÜR DIE SUCHE VON JOBANGEBOTEN - TECHNIK

- Angaben in Prozent -



Stellenangeboten. Dieser Wert verdeutlicht zusätzlich die Notwendigkeit für Unternehmen die eigenen Karriereseiten benutzerfreundlich aufzubereiten und alle relevanten Informationen zur Verfügung zu stellen. Allgemeine Jobbörsen werden von 66% der befragten Studenten und Absolventen genutzt. Spezialisierte Jobbörsen werden von der Fachrichtung etwas seltener mit 58% (im Vergleich zu 61%) genutzt.

WAS IST WICHTIG?

Die Ergebnisse machen deutlich, dass die Bewerbung per E-Mail für die befragten Studenten und Absolventen im technischen Bereich die Bewerbungsform mit der höchsten Akzeptanz ist. Die Vorteile liegen in der schnellen und unkomplizierten Abwicklung. Der kleine Vorteil, den die E-Mail-Bewerbung gegenüber der Bewerbung über ein Online-Formular hat, ist die individuellere und freiere Gestaltung der Bewerbungsunterlagen. Das häufig kritisch bewertete Online-Formular wird mittlerweile nahezu genauso positiv wahrgenommen wie die E-Mail-Bewerbung. Online-Formulare haben sich etabliert und bewährt und bieten den potenziellen Bewerbern ebenfalls Vorteile, wie die schnelle und unkomplizierte Handhabung.

Soziale Netzwerke im Bewerbungsverfahren wurden eher neutral bewertet. Die meisten Studenten und Absolventen nutzen Soziale Netzwerke für den privaten Austausch, allerdings sind Soziale Netzwerke noch nicht vollständig im Bewerbungsprozess akzeptiert. Gründe sind unter anderem, dass es nicht so einfach ist, zunächst einen guten Kontakt aufzubauen. Darüber hinaus ist die aktive Nutzung von

Sozialen Netzwerken im Bewerbungsprozess noch nicht so allgegenwärtig, daher fehlt es noch an positiven oder auch negativen Erfahrungen in diesem Bereich, um diese Bewerbungsform wirklich bewerten zu können.

› *EIN BEITRAG VON CAROLIN MÜLLER, BERUFSSTART*

Fokus Online-Bewerbung im Bereich Wirtschaftswissenschaften

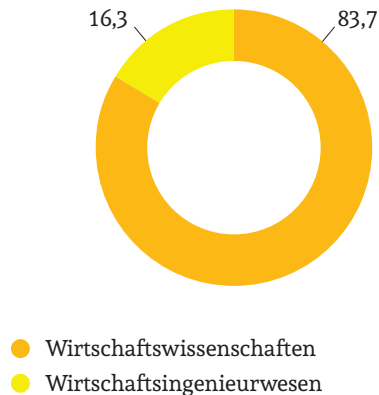
Wirtschaftswissenschaftler haben möglicherweise andere Präferenzen bei der Bewerbung als die Grundgesamtheit. Die Befragungsgruppe setzt sich aus den Wirtschaftswissenschaftlern 84% und den Wirtschaftsingenieuren 16% zusammen, da diese interdisziplinäre Wissenschaft auch mit einem wirtschaftswissenschaftlichen Schwerpunkt absolviert werden kann.

Im Unterschied zur gesamten Befragungsgruppe ist der Anteil der weiblichen Befragten (61%) höher. Darüber hinaus liegt der Altersschwerpunkt noch deutlicher zwischen 18 und 25 Jahren (73%). Wirtschaftswissenschaftler sind tendenziell etwas jünger, als Studenten und Absolventen anderer Fachrichtungen.

ANTEIL DER FACHRICHTUNGEN

- WIRTSCHAFT -

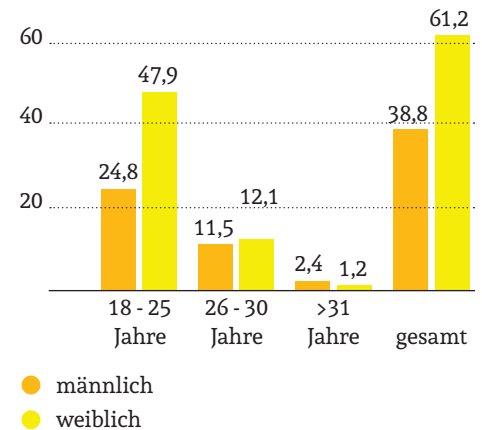
- Angaben in Prozent -



ALTERSSTRUKTUR NACH GESCHLECHT

- WIRTSCHAFT -

- Angaben in Prozent -

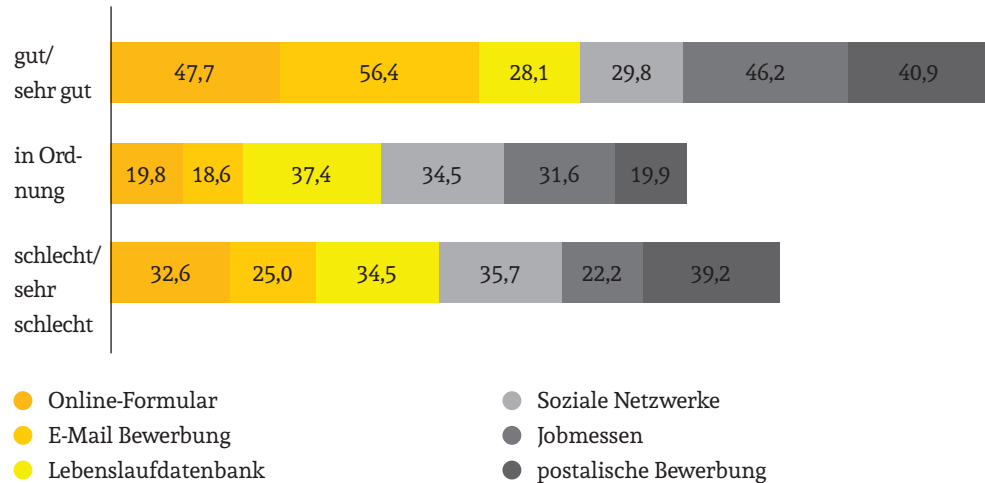


Die Ergebnisse dieser Befragungsgruppe sind analog zu den Ergebnissen der Grundgesamtheit. Die beliebteste Bewerbungsform der befragten Wirtschaftswissenschaftler ist die Bewerbung per E-Mail. Wie bereits in der Grundgesamtheit erkennbar, wird auch die Bewerbung mit einem Online-Formular als Bewerbungsform gut bzw.

sehr gut bewertet, wenn auch nicht ganz so deutlich. Jobmessen stellen darüber hinaus einen guten und akzeptierten Bewerbungsweg dar. Die Meinungen gegenüber der postalischen Bewerbung gehen auch unter den Wirtschaftswissenschaftlern auseinander. Ein großer Teil (41%) findet die traditionelle Bewerbung in Papierform nach wie vor eine gute Methode. Auf der anderen Seite bewerten aber auch knapp 40% den Bewerbungsweg mit schlecht bzw. sehr schlecht. Ein Unternehmen, das potenziellen Bewerbern entgegen kommen möchte, bietet neben einem Online-Formular auch die Möglichkeit an, die Bewerbungsunterlagen per E-Mail zu übermitteln. Dieser Bewerbungsweg wurde im Gegensatz zum Online-Formular nahezu durchgehend positiv bewertet.

BEWERTUNG DER BEWERBUNGSWEGE IM BEREICH WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

- Angaben in Prozent -

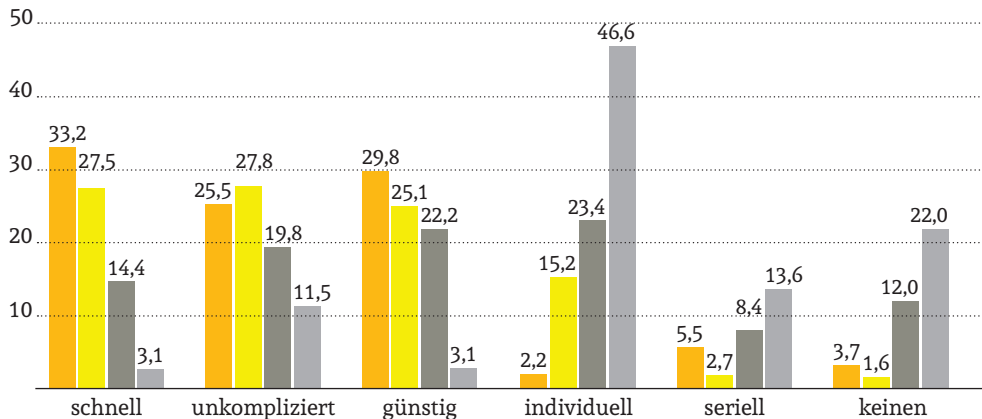


VOR- UND NACHTEILE DER BEWERBUNGSWEGE

E-Mail-Bewerbung und Online-Formulare der Unternehmen zeichnen sich dadurch aus, dass sie schnell und unkompliziert sind. Darüber hinaus entstehen den Bewerbern bei beiden Bewerbungswegen keine weiteren Kosten. Der Vorteil der E-Mail-Bewerbung gegenüber einem Online-Formular ist für die befragten Studenten und Absolventen die größere individuelle Freiheit in der Gestaltung der Bewerbungsunterlagen. Dieser Vorteil scheint ausschlaggebend für die positive Bewertung der E-Mail-Bewerbung zu sein und macht diesen Bewerbungsweg zum beliebteren. An Sozialen Netzwerken und an der postalischen Bewerbung wird ebenfalls die Individualität als Vorteil bewertet. Allerdings fehlen scheinbar andere Kriterien, um so akzeptiert und favorisiert zu sein, wie die Bewerbung per E-Mail bzw. per Online-Formular. Die Betrachtung der Nachteile stärkt die E-Mail-Bewerbung weiter. So können knapp die Hälfte der Befragten keinen Nachteil feststellen. Der Bewerbungsablauf über Soziale Netzwerke und in Papierform wird als langwierig wahrgenommen.

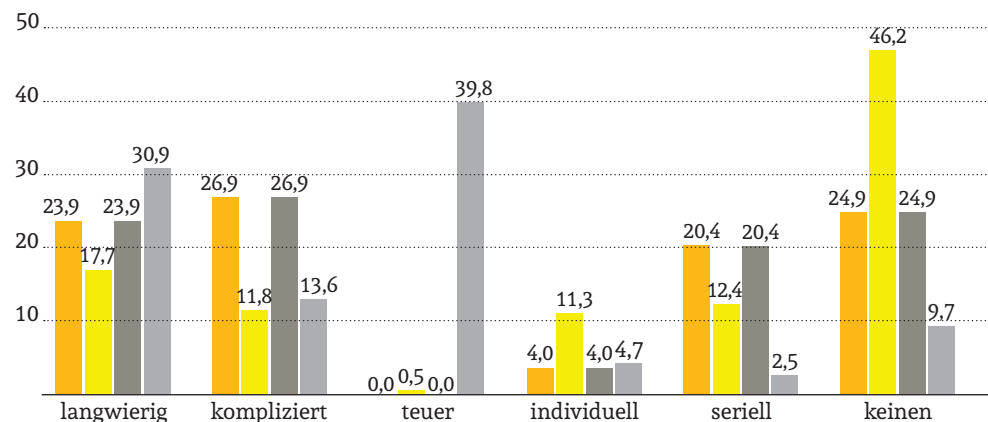
VORTEILE DER BEWERBUNGSWEGE - WIRTSCHAFT

- Angaben in Prozent -



NACHTEILE DER BEWERBUNGSWEGE - WIRTSCHAFT

- Angaben in Prozent -



- Online-Formular
- E-Mail Bewerbung

- Soziale Netzwerke
- postalische Bewerbung

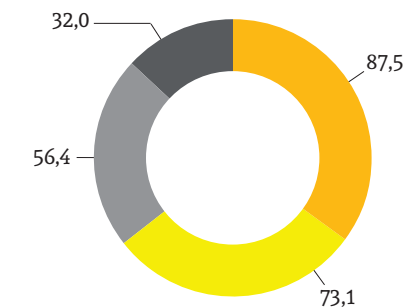
PLATTFORMEN, DIE ZUR SUCHE VON JOBANGEBOTEN GENUTZT WERDEN

Die Zeit, die Wirtschaftswissenschaftler in die Erstellung ihrer Bewerbungsunterlagen investieren, deckt sich mit dem Zeitaufwand der Grundgesamtheit. Auch im Bereich Wirtschaft nehmen sich mehr als 60% der Befragten über eine Stunde Zeit, um eine Bewerbung zu erstellen.

Wirtschaftswissenschaftler nutzen die Karriereseiten von Unternehmen noch intensiver (fast 90%) für die Suche nach geeigneten Stellenangeboten als Studenten und Absolventen anderer Fachrichtungen. Dieser Wert verdeutlicht zusätzlich die Notwendigkeit für Unternehmen die eigenen Karriereseiten benutzerfreundlich aufzubereiten und alle relevanten Informationen zur Verfügung zu stellen. Allgemeine Jobbörsen werden von 73% der befragten Studenten und Absolventen genutzt. Spezialisierte Jobbörsen werden von der Fachrichtung etwas seltener mit 56% (im Vergleich zu 61%) genutzt. Ein Grund dafür liegt aber auch darin, dass allgemein ausgerichtete Jobbörsen in der Regel bereits einen attraktiven Angebotspool für Wirtschaftswissenschaftler besitzen. Andere Fachbereiche

PLATTFORMEN FÜR DIE SUCHE VON JOBANGEBOTEN - WIRTSCHAFT

- Angaben in Prozent -



- Karriereseiten (Unternehmen)
- Jobbörsen (Generalisten)
- Jobbörsen (Spezialisten)
- Zeitung/Print

sind da gegen häufig in allgemeinen Jobbörsen etwas unterrepräsentiert.

WAS IST WICHTIG?

Die Ergebnisse machen deutlich, dass die Bewerbung per E-Mail für die befragten Studenten und Absolventen der Wirtschaftswissenschaften die Bewerbungsform mit der höchsten Akzeptanz ist. Die Vorteile liegen in der schnellen und unkomplizierten Abwicklung. Der kleine

Vorteil, den die E-Mail-Bewerbung gegenüber der Bewerbung über ein Online-Formular hat, ist die individuellere und freiere Gestaltung der Bewerbungsunterlagen. Das häufig kritisch bewertete Online-Formular wird mittlerweile nahezu genauso positiv wahrgenommen wie die E-Mail-Bewerbung. Online-Formulare haben sich etabliert und bewährt und bieten den potenziellen Bewerbern ebenfalls Vorteile, wie die schnelle und unkomplizierte Handhabung.

Soziale Netzwerke wurden im Bewerbungsverfahren eher neutral bewertet. Die meisten Studenten und Absolventen nutzen Soziale Netzwerke für den privaten Austausch, allerdings sind Soziale Netzwerke noch nicht vollständig im Bewerbungsprozess akzeptiert. Gründe sind unter anderem, dass es nicht so einfach ist, zunächst einen guten Kontakt aufzubauen. Darüber hinaus ist die aktive Nutzung von Sozialen Netzwerken im Bewerbungsprozess noch nicht so allgegenwärtig, weshalb es noch an positiven oder auch negativen Erfahrungen in diesem Bereich fehlt, um diese Bewerbungsform wirklich bewerten zu können.

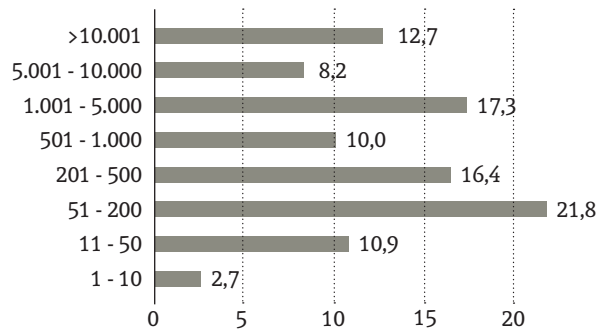
› EIN BEITRAG VON CAROLIN MÜLLER,
BERUFSSSTART

Studie Online-Bewerbung: Unternehmensperspektive

In vielen Unternehmen hat sich die Online-Bewerbung als alleiniges Bewerbungsverfahren durchgesetzt. Aber welche Recruitingmaßnahmen und Bewerbungswege am besten aus Unternehmenssicht sind, hängt oftmals von der Unternehmensgröße, der Branche und weiteren Faktoren ab.

ONLINE-BEWERBUNG: UNTERNEHMENSSTRUKTUR

- Angaben in Prozent -



STUDIENDESIGN

An der Studie haben sich kleine, mittelständische und große Unternehmen beteiligt, um Einblick in die Vor- und Nachteile der Bewerbungsverfahren zu gewähren.

Die befragten Unternehmen sind in unterschiedlichen Branchen tätig, wie unter anderem IT & Internet (17%), Maschinen- und Anlagenbau (10%), Unternehmensberatung & Wirtschaftsprüfung (9%), Automobilindustrie (8%) als auch Unternehmen aus den Bereichen Agentur, Werbung, Marketing & PR, der

Telekommunikation und der Pharmaindustrie, um nur einige zu nennen. Durch die Teilnahme von Unternehmen unterschiedlichster Größe und allen denkbaren Branchen ergibt sich ein differenziertes Gesamtbild.

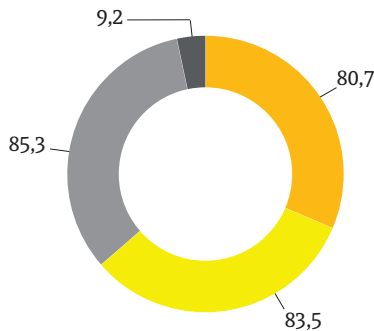
WER WIRD GESUCHT?

Häufig gibt es Diskussionen über die Akzeptanz von Bachelor- und Masterabschlüssen. Aus Unternehmenssicht scheint es diese Diskussion nicht zu geben, denn 80,1% suchen Bachelorabsolventen für zu besetzende

Stellen. 83,5% suchen Masterabsolventen um freie Stellen zu besetzen und Studenten und Absolventen mit dem nach wie vor beliebten Diplom als Abschluss werden von 85,3% gesucht. Damit gibt es keine klare Präferenz eines Abschlusses, die befragten Unternehmen suchen

GESUCHTE ABSCHLÜSSE DER UNTERNEHMEN*

- Angaben in Prozent -



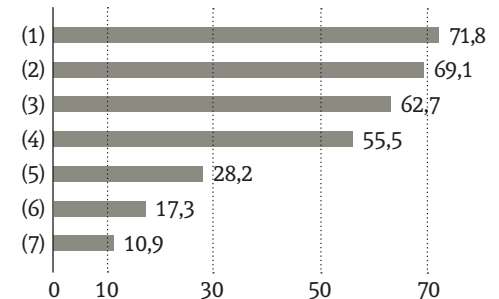
- Bachelor
- Master
- Diplom
- Staatsexamen

*Mehrfachnennungen waren jeweils möglich

sowohl Bachelor, Master als auch Absolventen mit Diplom. Wirtschaftswissenschaftler werden nahezu unabhängig von der Unternehmensgröße und der Branche gesucht. Daher suchen knapp 72% der befragten Unternehmen diese Fachrichtung. Aber auch Absolventen des Ingenieurwesens werden von fast 70% der Unternehmen gebraucht. Darüber hinaus gibt es bereits heute in Deutschland einen Engpass bei gut ausgebildeten Informatikern, die von über 60% der Unternehmen gesucht werden. Jedes zweite befragte Unternehmen besetzt Stellen auch gerne mit Wirtschaftsingenieuren, die als interdisziplinäre Wissenschaftler die Brücke zwischen ökonomischen und technologischen Kenntnissen schlagen. Naturwissenschaftler, zu denen auch die Mathematiker und Physiker zählen, werden von knapp 30% gewünscht. Geisteswissenschaftler (17%) und Sozialwissenschaftler (11%) sind nicht so stark favorisiert, ihnen steht aber trotzdem eine breite Unternehmensbasis als potenzieller Arbeitgeber zur Verfügung.

GESUCHTE FACHRICHTUNGEN

- Angaben in Prozent -



- (1) Wirtschaftswissenschaften
- (2) Ingenieurwesen
- (3) Informatik
- (4) Wirtschaftsingenieurwesen
- (5) Naturwissenschaften
- (6) Geisteswissenschaften
- (7) Sozialwissenschaften

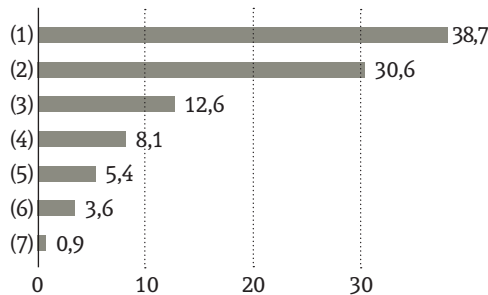
WELCHEN BEWERBUNGSWEG FAVORISIEREN UNTERNEHMEN?

Die beliebteste Bewerbungsform der befragten Unternehmen ist der Einsatz von Online-Formularen im Bewerbungsprozess. Fast 40% nutzen das standardisierte

Bewerbungsformular, welches auf den eigenen Karriereseiten eingebunden wird. Gerade große Unternehmen arbeiten gerne mit einem Formular, um die vielen Bewerbungen optimal zu verwalten. Ein Drittel der Unternehmen favorisiert die Bewerbung per E-Mail. Damit ist

FAVORISIERTE BEWERBUNGSWEGE

- Angaben in Prozent -



- (1) Online-Formular
- (2) E-Mail
- (3) Job-/Karrieremessen
- (4) Headhunter
- (5) postalische Bewerbung
- (6) Soziale Netzwerke
- (7) Lebenslaufdatenbank

die E-Mail eine etablierte und weit verbreitete Möglichkeit sich zu bewerben. Immerhin 12,6% der befragten Unternehmen schätzen den direkten Kontakt zu potenziellen Bewerbern auf Job- und Karrieremessen und erhalten dadurch am einfachsten qualifizierte Bewerber. Für die Besetzung von Positionen für Spezialisten werden häufig Headhunter in den Bewerbungsprozess integriert, die immerhin von 8,1% der Unternehmen präferiert werden. Die postalische Bewerbung spielt nur noch eine untergeordnete Rolle, lediglich 5,4% bevorzugen eine klassische Bewerbung in Papierform. Die Rekrutierung über Soziale Netzwerke steht noch – im Vergleich zu den alternativen Bewerbungsmöglichkeiten – in den Anfängen und konnte sich bei den befragten Personalverantwortlichen noch nicht als Standardbewerbungsweg etablieren und kann daher eher als zusätzliche Bewerberkommunikation interpretiert werden. Bewerberdatenbanken oder auch Lebenslaufdatenbanken können für den Jobsuchenden eine interessante Alternative zur aktiven Jobsuche sein. Allerdings scheinen Bewerberdatenbanken in der Regel keine optimalen Ergebnisse für Unternehmen zu liefern, denn dieser

Bewerbungsweg wird von nicht einmal einem Prozent der Befragten präferiert.

BEWERTUNG DER BEWERBUNGS-VERFAHREN

Da der Fokus der Studie auf der Betrachtung der Online-Bewerbung liegt, wird an dieser Stelle in erster Linie auf die Bewerbung über online relevante Kanäle, wie das Online-Formular, die E-Mail-Bewerbung und das Recruiting über Soziale Netzwerke Bezug genommen.

Online-Formulare sind – wie bereits erwähnt – das beliebteste Bewerbungstool aus Unternehmenssicht. 56,5% bewerten die Nutzung eines Bewerbungsformulars mit sehr gut und weitere 5,6% mit gut. Mit den 16,7%, die Online-Formulare befriedigend bewertet haben, haben fast 80% der Personalverantwortlichen eine positive bzw. neutrale Wertung abgegeben.

Die Bewerbung per E-Mail wird ebenfalls sehr positiv von Unternehmensseite bewertet. Fast die Hälfte hat diese Bewerbungsmöglichkeit mit sehr gut bewertet und rund 25% empfinden die E-Mail-Bewerbung als gute Möglichkeit.

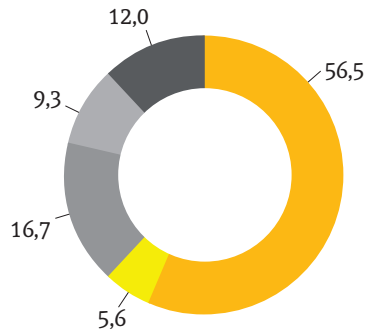
Soziale Netzwerke, wie Xing und LinkedIn haben ihren Schwerpunkt auf Geschäftskontakten und bieten daher eigentlich optimale Voraussetzungen, um auch im Rekrutierungsprozess der Unternehmen aktiv genutzt zu werden. Viele Studenten und

Absolventen haben ihre Qualifikation und ihre Daten fast in Form eines digitalen Lebenslaufes angelegt. Facebook hingegen wird in der Regel überwiegend für private Kontakte genutzt. Allerdings empfinden lediglich 7,5% die Suche nach Bewerbern über Soziale Netzwerke sehr

gut. Knapp 23% bewerten Soziale Netzwerke als gute Möglichkeit um qualifizierte Bewerber für das Unternehmen zu begeistern und immerhin 36% haben befriedigende Erfahrungen mit der Nutzung Sozialer Netzwerke gemacht.

ONLINE-FORMULARE AUS UNTERNEHMENSSICHT

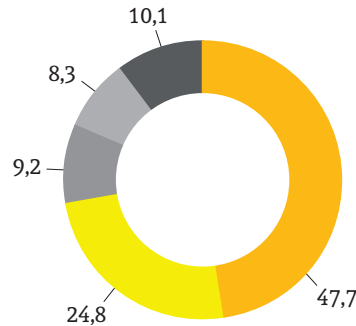
- Angaben in Prozent -



- Sehr gut
- Gut
- Befriedigend
- Ausreichend
- Ungenügend

E-MAIL BEWERBUNG AUS UNTERNEHMENSSICHT

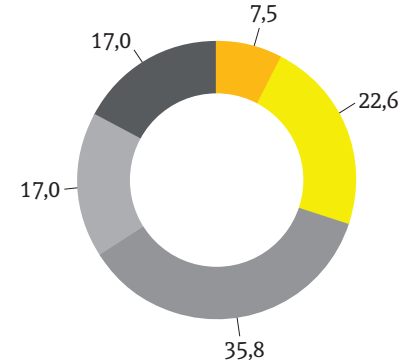
- Angaben in Prozent -



- Sehr gut
- Gut
- Befriedigend
- Ausreichend
- Ungenügend

SOZIALE NETZWERKE AUS UNTERNEHMENSSICHT

- Angaben in Prozent -



- Sehr gut
- Gut
- Befriedigend
- Ausreichend
- Ungenügend

ZEIT, DIE BEWERBER HABEN, UM ZU ÜBERZEUGEN

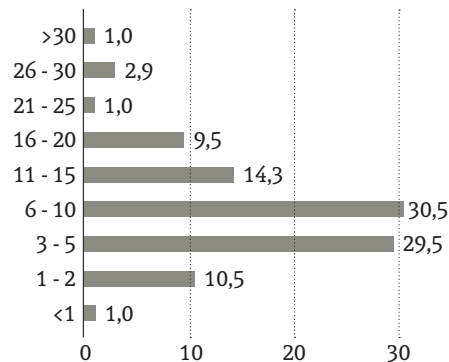
Personalverantwortliche wurden befragt, wie viel Zeit sie sich für die Erstdurchsicht einer erhaltenen Bewerbung nehmen, unabhängig vom Bewerbungsweg. Knapp 60% der befragten Unternehmen investieren drei bis zehn Minuten, um zu entscheiden, ob es sich bei dem Bewerber um einen interessanten Kandidaten für die zu besetzende Stelle handelt. Bewerber haben demnach nur einige Minuten, um mit ihrer Qualifikation und Persönlichkeit zu überzeugen. Diese Tatsache verdeutlicht, dass Bewerber ihre Bewerbungsunterlagen durchdacht und sorgfältig aufbereiten sollten, denn sie haben

»BEWERBER HABEN NUR EINIGE MINUTEN, UM MIT IHRER QUALIFIKATION UND PERSÖNLICHKEIT ZU ÜBERZEUGEN.«

nicht viel Zeit, um den geschulten Personaler von den eigenen Fähigkeiten zu überzeugen. Bei rund einem Viertel der Personalverantwortlichen haben Bewerber 11 bis 20 Minuten um einen Eindruck zu hinterlassen.

ZEITAUFWAND FÜR DIE BEWERBUNGSDURCHSICHT*

- Angaben in Prozent -



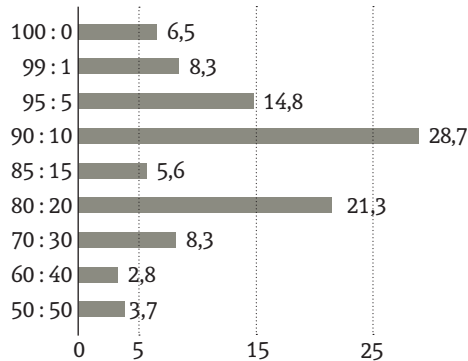
*Zeitangaben in Minuten

DIE KLASSISCHE BEWERBUNG AUF PAPIER – AUSGESTORBEN?

In einigen Unternehmen werden bereits keine Bewerbungen in Papierform mehr entgegengenommen bzw. berücksichtigt. Häufig werden traditionelle Bewerbungen zwar noch berücksichtigt, aber auch der Zufluss von Bewerberseite ist eher gering. So erhalten 6,5% der befragten Unternehmen nicht eine einzige Bewerbung in Papierform. Bei knapp 15% der Unternehmen kommen auf 95 Online-Bewerbungen fünf postalische Bewerbungen. Ein Drittel der Unternehmen (29%) erhält auf eine Ausschreibung 90 Online-Bewerbungen im Verhältnis zu 10 traditionellen Bewerbungen. Der Anteil der Unternehmen die mehr als 2 von 10 Bewerbungen auf Papier erhalten ist vernachlässigbar gering. Diese Ergebnisse zeigen, dass die Bewerbung in Papierform nahezu ausgestorben ist. Auch die Studenten und Absolventen auf Bewerberseite bevorzugen die Bewerbung per E-Mail oder über ein Online-Formular. Zukünftig wird die postalische Bewerbung vermutlich nicht mehr im Bewerbungsprozess genutzt werden, sondern lediglich eine Ausnahme bilden.

VERHÄLTNISS VON BEWERBUNGEN ONLINE : PRINT

- Angaben in Prozent -



DIE QUALITÄT DER BEWERBUNGEN

Online hat in vielen Bereichen den Ruf, nicht die gleiche Qualität zu haben wie gedruckte Medien. Das wird häufig mit der Schnellebigkeit der Informationen begründet, die dann die Gefahr bergen nicht mehr intensiv genug recherchiert zu sein. Die Befragung zeigt aber: zu unrecht. Für knapp 60% ist die Qualität der Online-Bewerbung gleichwertig mit der von Bewerbungen in Papierform. Lediglich 12,6% empfinden die Qualität des schnelleren

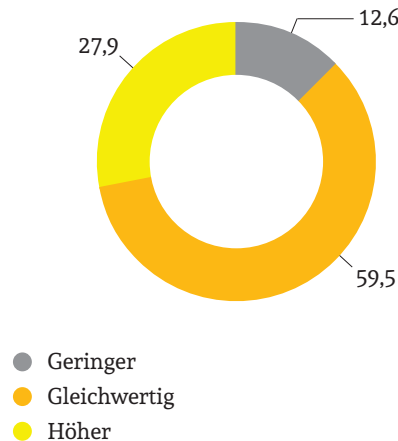
Mediums geringer. Rund 30% der befragten Unternehmen sind sogar der Meinung,

»ONLINE HAT IN VIELEN BEREICHEN DEN RUF, NICHT DIE GLEICHE QUALITÄT ZU HABEN WIE GEDRUCKTE MEDIEN.«

dass die Qualität der Online-Bewerbungen höher ist als die der traditionellen Bewerbung.

QUALITÄT DER ONLINE-BEWERBUNG IM VERGLEICH ZUR PRINT-BEWERBUNG

- Angaben in Prozent -



Die oft genannte Gen Y ist mit dem Computer groß geworden und hat daher nicht das Problem, sich von einem Bewerbungsverfahren auf ein anderes umzustellen. Davon profitiert die Qualität der Online-Bewerbung.

MÄNGEL GIBT ES TROTZDEM

Nicht jede Bewerbung hat Mängel, aber trotzdem erhalten Personalverantwortliche regelmäßig Bewerbungen, die nicht tadellos sind. Wenn ein Mangel in der Bewerbung auftritt, dann am häufigsten in Form von Rechtschreibfehlern. Aber auch unvollständige Bewerbungsunterlagen oder Angaben im Lebenslauf sind keine Seltenheit. Bewerber sollten darauf achten, diese Fehler zu vermeiden, denn sie wirken unprofessionell und erwecken den Eindruck, dass die Bewerbung nicht mit der nötigen Sorgfalt angefertigt wurde. Darüber hinaus kommt es häufig vor, dass Anschreiben einen Serienbrief-Charakter aufweisen. Der Bewerber sollte sich besser intensiv mit dem Unternehmen und der Branche auseinandersetzen, um eine individuelle Bewerbung zu erstellen. Obwohl die meisten ihren Computer täglich nutzen und im Umgang mit Dateien

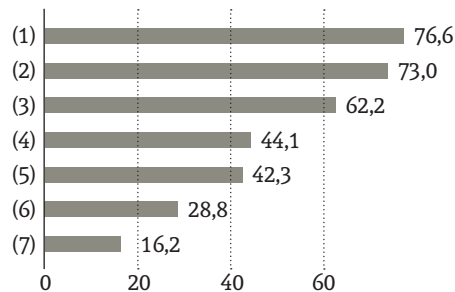
unterschiedlichster Art vertraut sein sollten, kommt es immer noch vor, dass Dateianhänge als einzelne Dateien mitgeschickt werden. Außerdem gibt es noch Potenzial in der Formatierung der Bewerbung, in der es auch hin und wieder zu Fehlern kommt. Wichtig ist

außerdem die Größe der Anhänge zu überprüfen, da ein Datenvolumen von 2 bis 4 MB (abhängig vom Unternehmen) nicht überschritten werden sollte.

› EIN BEITRAG VON CAROLIN MÜLLER,
BERUFSSART

MÄNGEL IN DER BEWERBUNG

- Angaben in Prozent -



- (1) Rechtschreibung
- (2) Unvollständigkeit
- (3) Serienbrief-Charakter
- (4) einzelne Dateien
- (5) Unübersichtlichkeit
- (6) Formatierung
- (7) Datenvolumen

AUF EINEN BLICK

Die Online-Bewerbung hat sich gegenüber der traditionellen Bewerbung durchgesetzt. Für die Unternehmen bietet der Einsatz von Online-Formularen auf der eigenen Karriereseite die meisten Vorteile. Aber auch die Bewerbung per E-Mail hat nach wie vor ihre Berechtigung und wird gerne von Unternehmen genutzt. Soziale Netzwerke sind noch nicht vollständig in die Bewerbungsstrategie integriert. Dieser Weg wird zur Zeit meist als ergänzende Plattform genutzt und muss sich erst in den nächsten Jahren bewähren, um zu einem Standard in der Online-Bewerbungsstrategie werden zu können. Die Qualität der Online-Bewerbungen wird im Vergleich zur postalischen Bewerbung besser bewertet. Bewerber sollten allerdings stärker auf die Rechtschreibung und die Vollständigkeit der Unterlagen achten, da diese häufig von Unternehmensseite bemängelt werden.

Resümee Online-Bewerbung 2014: Absolventen- und Unternehmensperspektive

3

Studenten und Absolventen favorisieren die Bewerbung per E-Mail und über das Online-Formular auf der Karriereseite von Unternehmen. Damit hat besonders das Online-Formular deutlich an Akzeptanz gewonnen.

In 2009 wurde in der Studie »Online-Bewerbung 2009« von Berufsstart die Beliebtheit von Online-Formularen erfragt. Vor fünf Jahren haben lediglich 17,8% der Studienteilnehmer das Online-Formular als beliebten Bewerbungsweg angegeben. Die postalische Bewerbung hingegen war zu dem Zeitpunkt die favorisierte Bewerbungsmöglichkeit direkt nach der E-Mail-Bewerbung. Die Vorteile der Online-Bewerbung sind für die meisten der Befragten die unkomplizierte und schnelle Handhabung. Darüber hinaus sind Bewerbungen, die online erfolgen nicht mit weiteren Kosten verbunden.

Unternehmen favorisieren die Bewerbung über das Online-Formular und erst auf Platz zwei folgt die Bewerbung per E-Mail. Die Abwicklung im Unternehmen ist besonders für große Unternehmen mit einem hohen Bewerberaufkommen gut zu organisieren. Soziale Netzwerke sind noch in ihren Anfängen und werden sowohl von Bewerberseite als auch von Unternehmensseite noch nicht als Standardbewerbungstool wahrgenommen. Einige Unternehmen haben bereits gute Erfahrungen gemacht und nutzen die

Vorteile, die Soziale Netzwerke bieten. Andere Unternehmen nutzen Soziale Netzwerke noch nicht, um konkret Stellen zu besetzen, sondern um zunächst den Kontakt zwischen Unternehmen und Bewerbern herzustellen.

Die Qualität der Bewerbungen ist insgesamt gestiegen. Nach wie vor werden aber auch Fehler in Bewerbungen gemacht, sodass Bewerber noch stärker auf Rechtschreibung, Vollständigkeit und individuelle Aufbereitung des Anschreibens achten sollten. Die Zeit, die Bewerber in die

»DIE QUALITÄT DER BEWERBUNGEN IST GESTIEGEN.«

Erstellung der Bewerbungsunterlagen (90% eine Stunde oder mehr) investieren, spricht dafür, dass Studenten und Absolventen sich über die Bedeutung einer sorgfältigen und gut aufbereiteten Bewerbung bewusst sind.

› EIN BEITRAG VON CAROLIN MÜLLER,
BERUFSSTART

Online-Bewerbung - Was hat sich seit 2009 verändert?

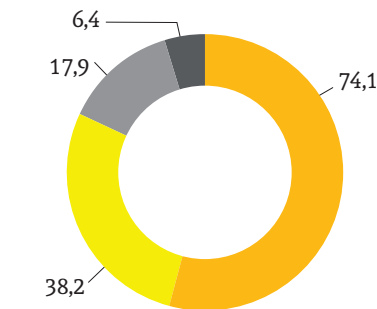
Bereits 2009 hat Berufsstart eine Studie zum Thema »Online-Bewerbung« durchgeführt. Auch wenn sich die Fragestellung in Teilen verändert hat, lässt sich doch eine spannende Entwicklung in der Akzeptanz und Beliebtheit der Bewerbungswege feststellen.

AUS DER PERSPEKTIVE DER BEWERBER
2009 haben 74,1 % der befragten Studenten und Absolventen die Bewerbung per E-Mail bevorzugt. Die postalische Bewerbung wurde von 38,2% favorisiert. Die E-Mail Bewerbung ist auch in der aktuellen Umfrage der am besten bewertete Bewerbungsweg. Die postalische Bewerbung wird nach wie vor noch von den

Befragten positiv bewertet, allerdings werden mittlerweile auch von der Bewerberseite Online-Formulare stärker bevorzugt. Über 50% bewerten diese gut oder sogar sehr gut. Im Vergleich zu 2009 waren Online-Formulare lediglich für knapp 18% der Befragten der bevorzugte Bewerbungsweg. Damit wird das Online-Formular nahezu genauso geschätzt wie die Bewerbung per E-Mail. Online-Formulare konnten sich folglich seit 2009 etablieren und werden von den Studienteilnehmern akzeptiert.

BELIEBTHEIT DER BEWERBUNGSWEGE 2009

- Angaben in Prozent -



- E-Mail-Bewerbung
- postalische Bewerbung
- Online-Formular
- Bewerberdatenbank

»ONLINE-FORMULARE WERDEN AKZEPTIERT UND GESCHÄTZT.«

Potenzielle Bewerber schätzen die schnelle, unkomplizierte und günstige Abwicklung an der Bewerbung über ein Online-Formular oder per E-Mail. 2009 war der meist genannte Vorteil der beiden Bewerbungsmöglichkeiten, dass diese kostengünstig sind. Die Gestaltungspielräume, also die Individualität, die beispielsweise die E-Mail Bewerbung oder die postalische Bewerbung bieten, wurden damals noch nicht geschätzt.

HABEN ONLINE-BEWERBUNGSVERFAHREN ETWAS AN DEM ZEITLICHEN AUFWAND ZUR ANFERTIGUNG DER BEWERBUNG VERÄNDERT?

Der Aufwand für die Erstellung der Bewerbungsunterlagen hat sich tendenziell seit 2009 etwas erhöht. Trotz der Entwicklung hin zu der Bewerbung in elektronischer Form und der schnelleren Abwicklung über Online-Formulare haben über 60% der befragten Studenten und Absolventen angegeben, dass sie mehr als 60 Minuten (vgl. 2009 48,6%) in die Erstellung ihrer Bewerbungsunterlagen investieren.

AUS DER PERSPEKTIVE DER UNTERNEHMEN

Die Online-Bewerbung wurde 2009 ebenfalls aus der Unternehmensperspektive betrachtet.

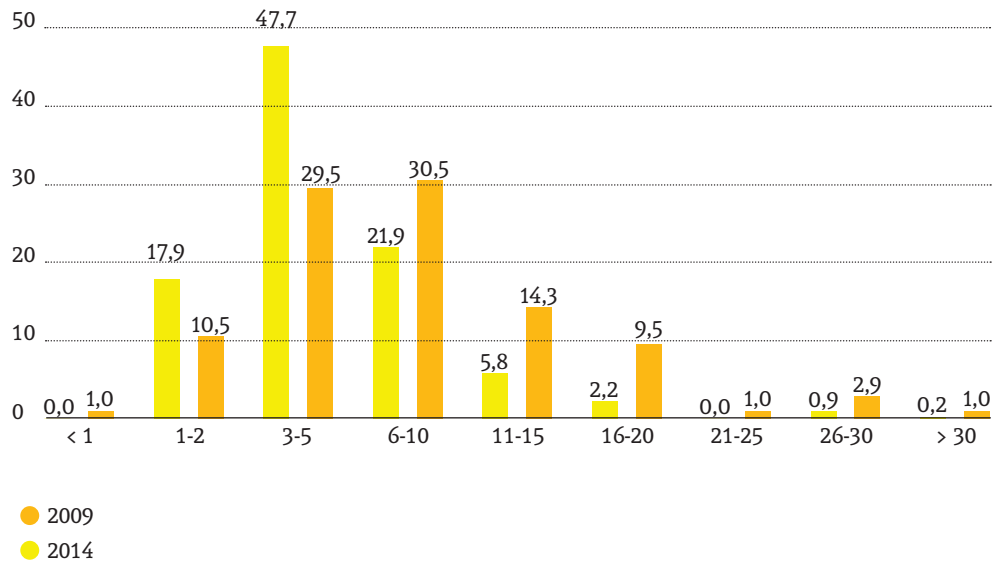
Bereits 2009 war die Online-Bewerbung bei den Personalverantwortlichen beliebter als eine postalische Bewerbung. Die häufigsten Mängel, die von den befragten Unternehmen angegeben wurden, waren Einzelne Dateien (63,9%), Bewerbungen mit Serienbrief-Charakter (51,2%) und Unvollständigkeit (48,6%). In der aktuellen Befragung 2014 hingegen wurde als häufigster

Mangel in der Bewerbung die Rechtschreibung (76,6%) genannt. Aber auch Unvollständigkeit (73,0%) und Serienbrief-Charakter der Bewerbung (62,2%) sind negativ aufgefallen.

Personalverantwortliche haben ein geschultes Auge bei der Bewertung der Bewerbungsunterlagen potenzieller Arbeitnehmer. Hat die Etablierung der Online-Formulare seit 2009 Auswirkungen auf den Zeitaufwand für

ZEITAUFWAND FÜR DIE DURCHSICHT EINER BEWERBUNG VERGLEICH 2009 UND 2014 (MINUTEN)

- Angaben in Prozent -



die Durchsicht der Bewerbungsunterlagen? Tendenziell hat das Online-Formular nicht dazu geführt, dass Bewerbungsunterlagen schneller beurteilt werden. Im Gegenteil, lag 2009 (65,6%) der Schwerpunkt noch bei einer bis fünf

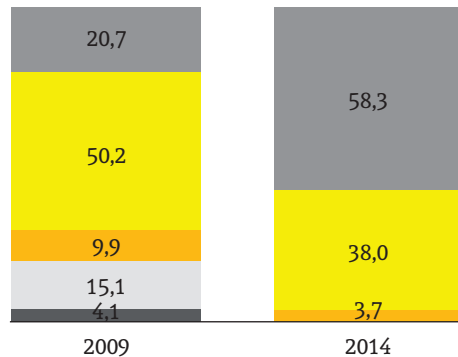
Minuten, hat sich der Schwerpunkt 2014 (60,0%) auf drei bis zehn Minuten pro Bewerbung verschoben. Darüber hinaus nehmen sich 14,3% der Unternehmen 11-15 Minuten und knapp 10% der befragten Personalverantwortlichen 16-20 Minuten für die Durchsicht einer Bewerbung.

Eine starke Entwicklung gab es auch das Verhältnis von Print- zu Online-Bewerbungen betreffend. 2009 erhielten 4,1% der Unternehmen ausschließlich Bewerbungen in Papierform und 15,1% der Unternehmen bekamen mehr postalische Bewerbungen als Online-Bewerbungen übermittelt. In der aktuellen Befragung gab es keine Unternehmen, die ausschließlich Bewerbungen über den Postweg zugesendet bekamen. Lediglich 3,7% der Befragten erhalten anteilig etwa genauso viele Bewerbungen in Papierform wie über einen Online-Kanal. Darüber hinaus hat sich das Bewerbingsaufkommen dahin verschoben, dass Bewerbungen nahezu nur Online (knapp 60%) versendet werden.

VERHÄLTNISS VON BEWERBUNGEN

PRINT : ONLINE

- Angaben in Prozent -



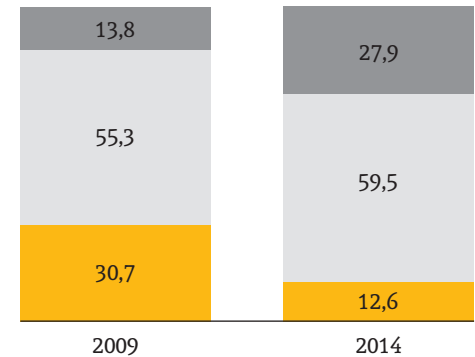
- nur Postalisch
- überwiegend Postalisch
- gleich viel
- überwiegend Online
- nur Online (>90%)

HAT SICH SEIT 2009 ETWAS AN DER QUALITÄT DER ONLINE-BEWERBUNG VERÄNDERT?

2009 wurde die Qualität von Online-Bewerbungen von rund einem Drittel der Befragten geringer bewertet als die Qualität

QUALITÄT DER ONLINE-BEWERBUNG IM VERGLEICH ZUR PRINT-BEWERBUNG 2009 UND 2014

- Angaben in Prozent -



- geringer
- gleichwertig
- höher

der Bewerbung in Papierform. Lediglich 13,8% beurteilten die Qualität der erhaltenen Online-Bewerbungen höher. In der aktuellen Befragung 2014 hat sich dieser Eindruck gewandelt. Knapp 60% bewerten Online-Bewerbungen qualitativ gleichwertig mit der traditionellen Bewerbung.

27,9% der Unternehmen bewerten die Qualität der erhaltenen Bewerbungen über Online-Kanäle sogar höher. Dieser Vergleich weist darauf hin, dass Online-Bewerbungsverfahren sich stärker etabliert haben und das sich tendenziell auch die Qualität der Bewerbungen verbessert hat. Darüber hinaus haben Studenten und Absolventen, die sich 2014 bewerben vermutlich lediglich Online-Bewerbungsverfahren kennengelernt. Die aktuelle Bewerbergeneration ist mit der Internettechnologie aufgewachsen und muss daher auch keine Umstellung von Papier auf die elektronische Übermittlung bewerkstelligen.

› *EIN BEITRAG VON CAROLIN MÜLLER,
BERUFSSTART*

Aller Anfang ist leicht!



Berufsstart – das Jobportal mit über 40.000 Angeboten
für **Absolventen!** Praktika · Abschlussarbeiten · Berufseinstieg ·
Jobmessen · Karrieretipps. **Starte jetzt auf berufsstart.de**



Impressum

Die Studie »Online-Bewerbung 2014« wurde bereits 2005 und 2009 durchgeführt und erscheint nun zum dritten Mal. Sie kann kostenlos direkt über den Verlag sowie über das Internet unter www.berufsstart.de bezogen werden. Darüber hinaus wird sie bundesweit an Studierende und Absolventen an Hochschulstandorten verteilt.

Herausgeber/Verlag:

Klaus Resch Verlag KG

Moorbeker Str. 31 · 26197 Großenkneten

Telefon: 04435 / 9612 (o) · eMail: info@berufsstart.de

Autor: Carolin Müller

gedruckt bei: BerlinDruck GmbH + Co KG · Achim · www.berlindruck.de

Für die Richtigkeit der Angaben können Autor, Redaktion und Verlag trotz sorgfältiger Recherche und Datenaufbereitung keine Gewähr übernehmen. Eine Haftung für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist ausgeschlossen.

Großenkneten, Juli 2014



