

## **DIE IDEALE BEWERBUNG - Zusammenfassung**

Auswertung einer Umfrage unter Leitern HR und Rekrutierungsspezialisten

durchgeführt von

P-CONNECT - Executive Search & Outsourcing  
Christoph Hilber, Managing Partner  
Stampfenbachstrasse 57, 8006 Zürich  
[www.p-connect.ch](http://www.p-connect.ch)

Juni 2017, Copyright P-Connect GmbH

## 1 HINTERGRUND DER UMFRAGE

Am Anfang war ein Inserat ....

Bei einem Suchmandat für einen Head Human Resources in einem Schweizer Mittelstandsunternehmen mit internationaler Ausbreitung wurden Inserate geschaltet und über Direktansprache gezielt Kandidatinnen und Kandidaten angesprochen.

**Direktansprache** bedeutet, mit einem spannenden Positionsprofil Interesse zu wecken. Im ersten Schritt muss man dann oft mit nicht ganz aktualisierten und sehr allgemeinen Lebensläufen arbeiten. In der Rolle des Bittstellers ist man froh, überhaupt etwas zu erhalten. Erst in der letzten Phase wird man alle Informationen beisammen haben.

Bei Bewerbungen auf ein **Inserat sind die Rollen umgekehrt**. Der Kandidat ist in der Bittstellerrolle und muss sich verkaufen. Ein spannendes, schönes, auf das Inserat abgestimmtes CV wäre sachdienlich, um den Recruiter zu überzeugen, die Bewerbung auf die positive Beige zu legen.

Das gilt nicht für Positionen, welche zur Gruppe des 'war4talents' gehören.

Die Position des Head Human Resources zählt zur Gruppe der attraktiveren Positionen, welche doch schnell Hundert Interessentinnen und Interessenten findet.

Wir erwarteten einige Bewerbungen und zwar erstklassige, von Profis zu Profis, und waren von der sehr grossen Vielfalt bezüglich Inhalt und Gestaltung überrascht.

**Diese Umfrage wurde erstellt und umgesetzt mit der Idee, ein breiter abgestütztes Verständnis von einer idealen Bewerbung zu erzielen.**

**Das Szenario der Fragen bezog sich auf die Bewerbung einer 45-55-jährigen Person auf ein Inserat (Führungskraft oder Expertin).**

P.S.

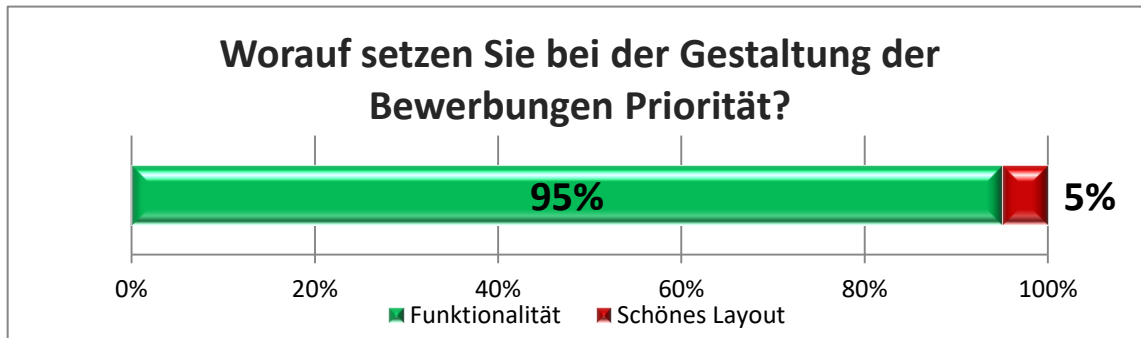
Die Umfrage wurde in weiblicher Form durchgeführt, da diese an mehr weibliche Interessentinnen gerichtet war. Nachdem aber mehr männliche Bewerbende geantwortet haben, formulieren wir die Auswertung in männlicher Form.

## 2 INHALT DER UMFRAGE-AUSWERTUNG - ausgewählte Antworten

- 3 Allgemeines zur Bewerbung
- 4 Das Motivationsschreiben
- 5 Der Lebenslauf
  
- 6 Die Beurteilung aus Sicht Recruiter
- 7 Hinweise zu Bewerbern Ü50
  
- 8 Die Perspektive der Antwortenden
- 9 Danke

3 ALLGEMEINES ZUR BEWERBUNG

3.1



**Präzisierung der Frage:**

- » **Funktionalität** => d.h. in möglichst kurzer Zeit erfassen können, ob die Bewerberin auf das gesuchte Profil passt oder nicht.
- » **Schönes Layout** => d.h. es muss primär gestalterisch ansprechend sein.

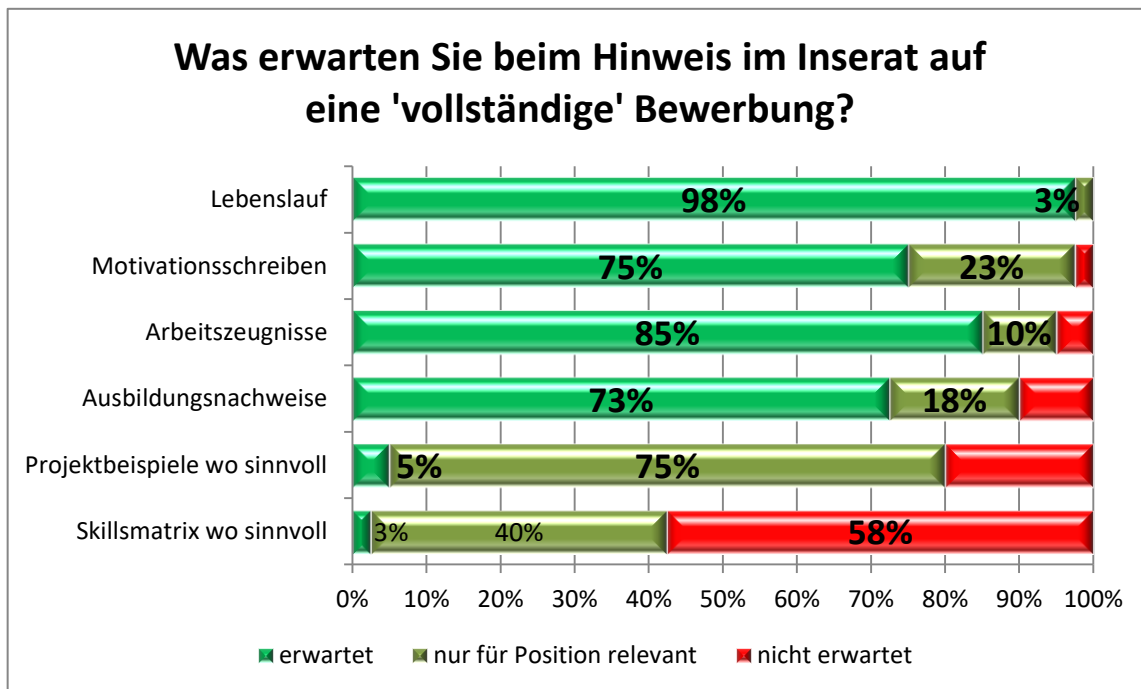
**Ausgewählte Kommentare zu Funktionalität:**

- » Für mich ist der CV das wichtigste bei einer Bewerbung. Das Layout ist nur sekundär.
- » Für schönes Layout hat kein Recruiter heutzutage die Zeit.

**Ausgewählte Kommentare zu Schönes Layout:**

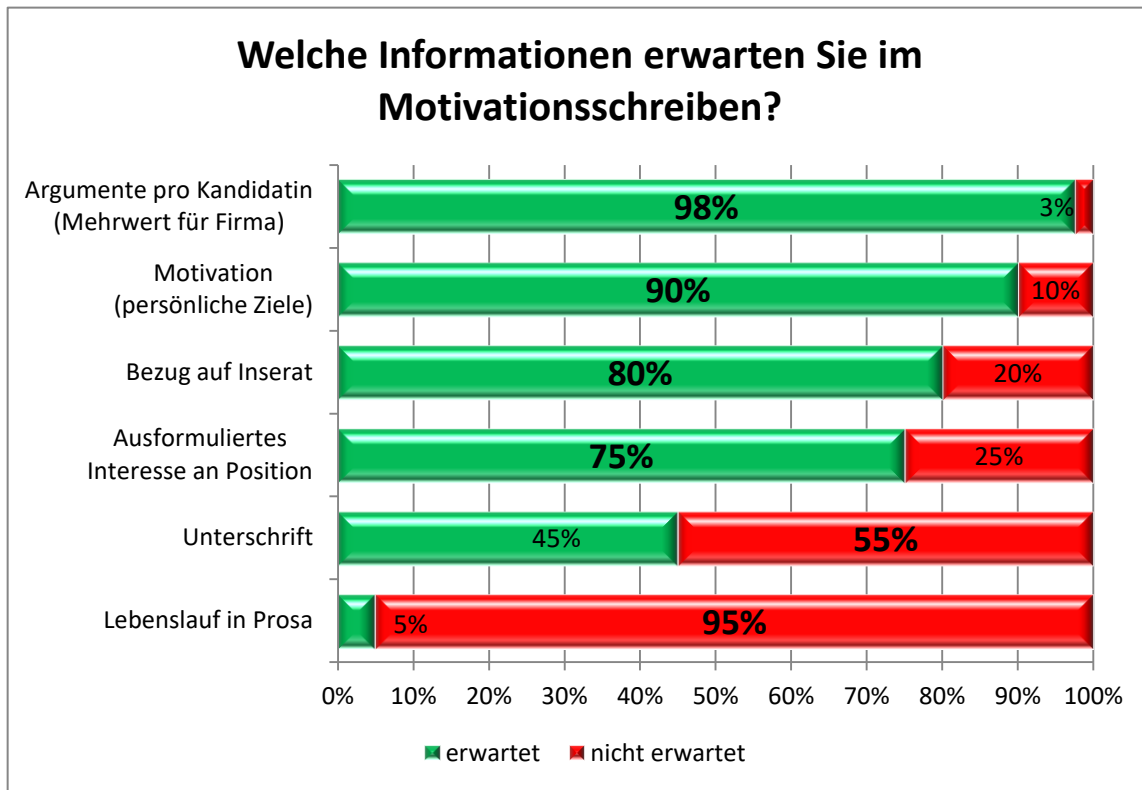
- » beides, bei Seniorpositionen erwarte ich auch eine gelungene Gestaltung
- » Der erste Eindruck zählt. Man hat keine 2. Chance.

3.2



4 DAS MOTIVATIONSSCHREIBEN

4.1

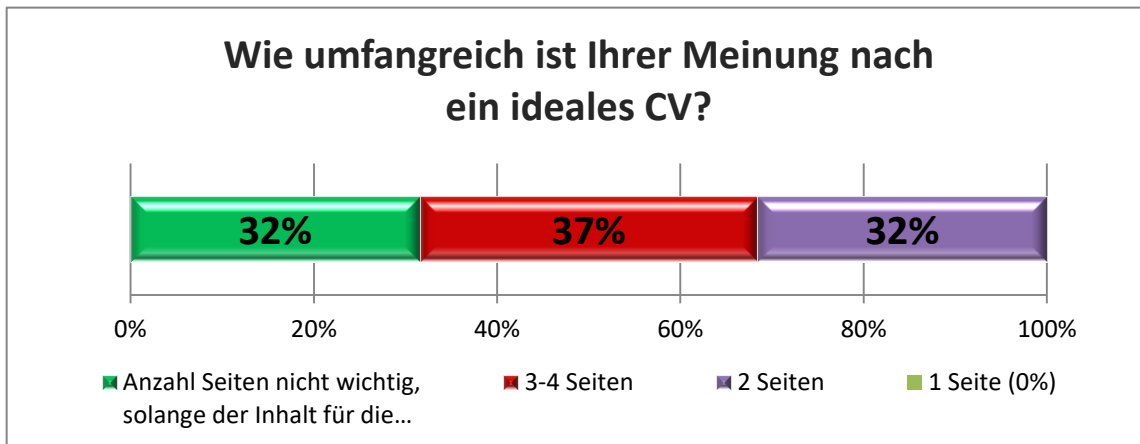


**Ausgewählte Kommentare:**

- » Bei Inseraten, die von einem Vermittler ausgeschrieben sind, ist die Bezugnahme etwas schwierig, da man nicht weiss, bei wem man sich eigentlich bewirbt. Bei einer direkten Bewerbung bei der Firma soll im Idealfall eine gewisse Auseinandersetzung mit dem potentiellen Arbeitgeber sichtbar sein.
- » Das Motivationsschreiben muss kurz und bündig das Interesse wecken
- » Das Motivationsschreiben sollte in erster Hinsicht Auskunft über die Verfügbarkeit des Kandidaten geben.
- » Dem Motivationsschreiben gebe ich i.d.R nicht so viel Gewicht - entscheidend ist gute Records im CV und dann ein persönliches Gespräch.
- » Motivationsschreiben sollte kurz, bündig und auf den Punkt kommen. Keine Redundanzen zu CV, sondern dem Recruiter ca. 3 konkrete Hinweise geben, warum er die Bewerbung lesen sollte.

5 DER LEBENSLAUF

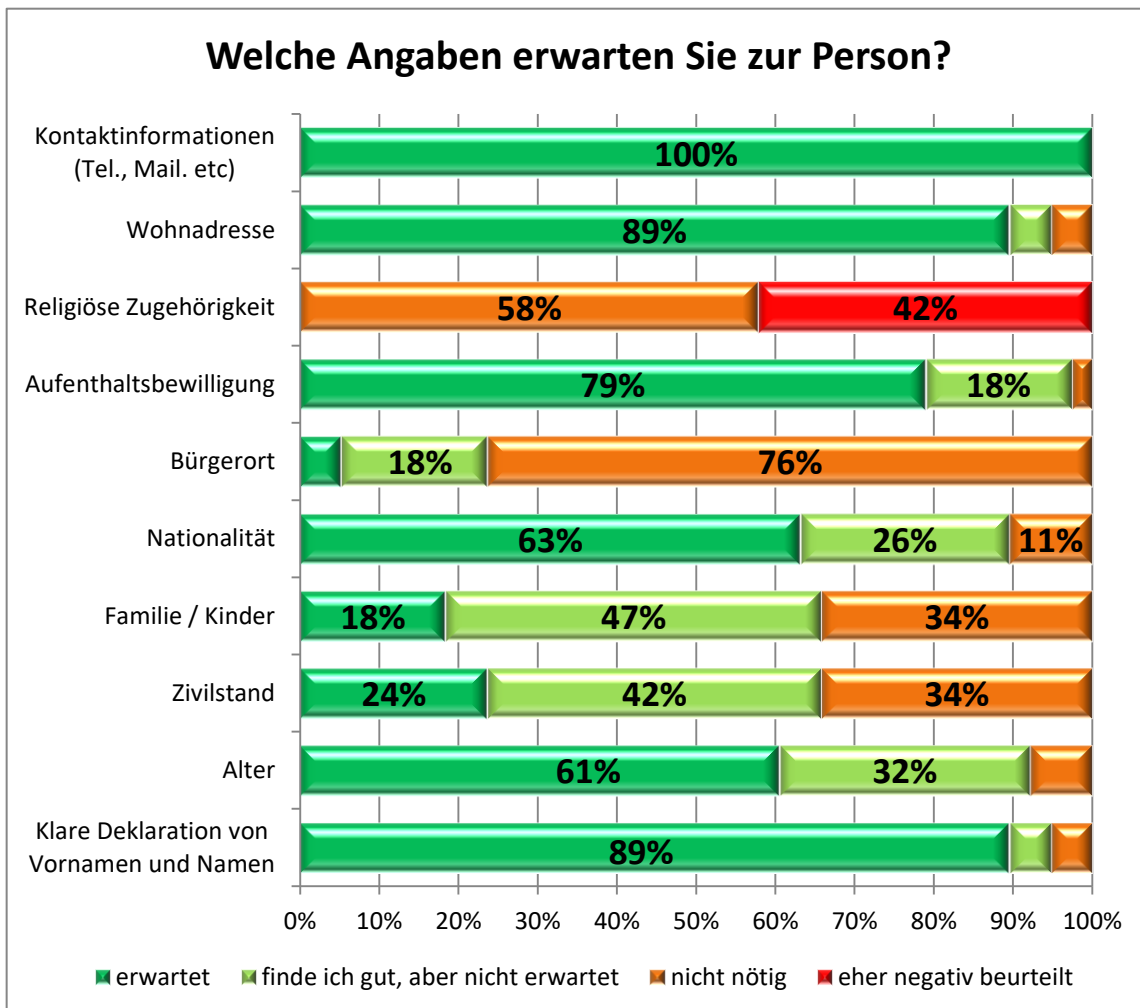
5.1



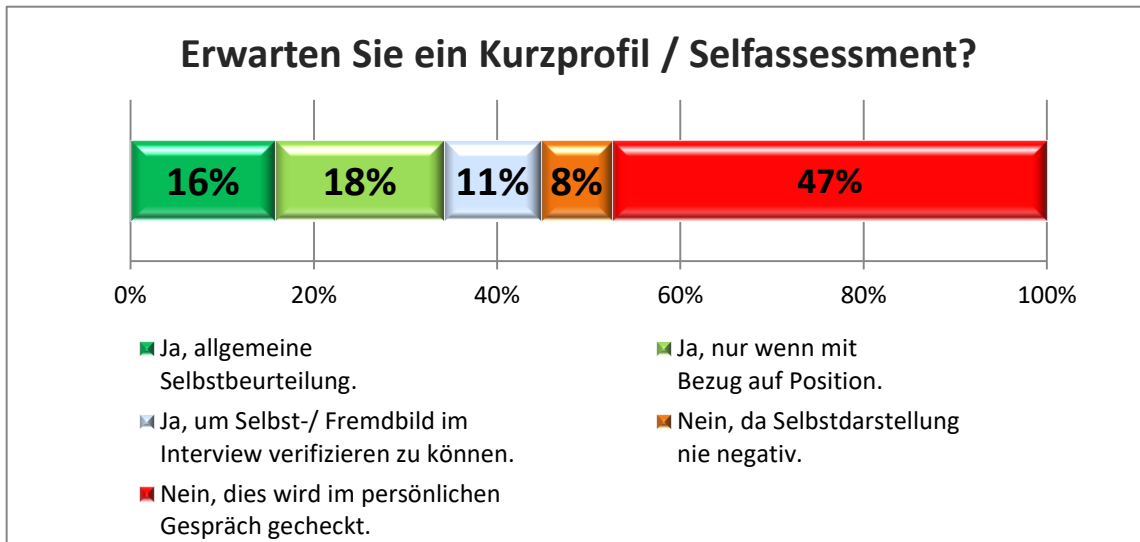
**Ausgewählte Kommentare:**

- » Ideal wären 3-4 Seiten, aber wenn eine Bewerber etwas für die Position Relevantes zu schreiben hat, dann ist auch mehr OK. Ich mag fast leere Seiten nicht.
- » Je kürzer und aussagekräftiger, je besser!
- » Je nach Erfahrung und Alter. Bei älteren Kandidaten sind 3 Seiten auch i. O.; mehr jedoch nicht.

5.2



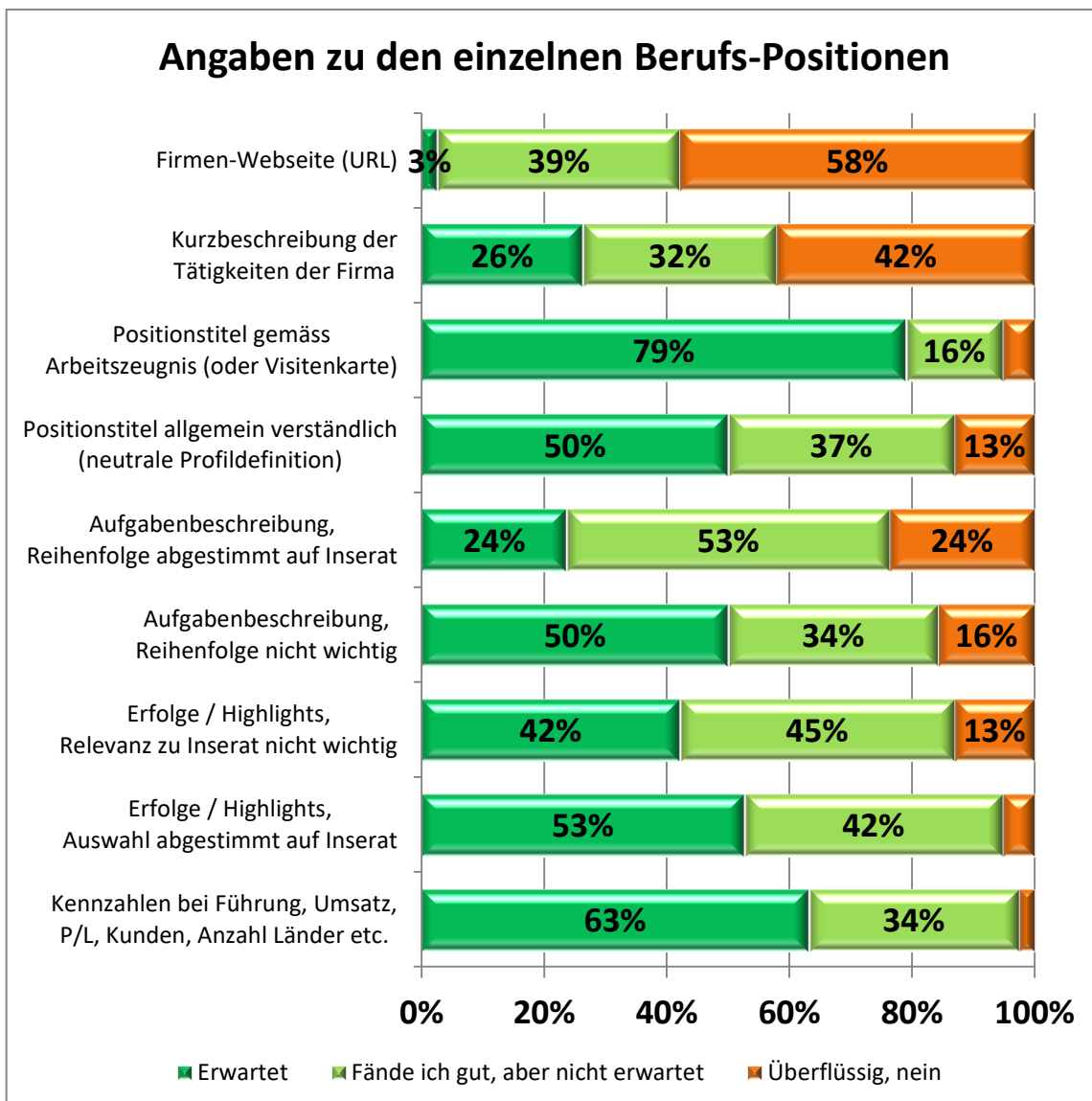
5-3



**Ausgewählte Kommentare:**

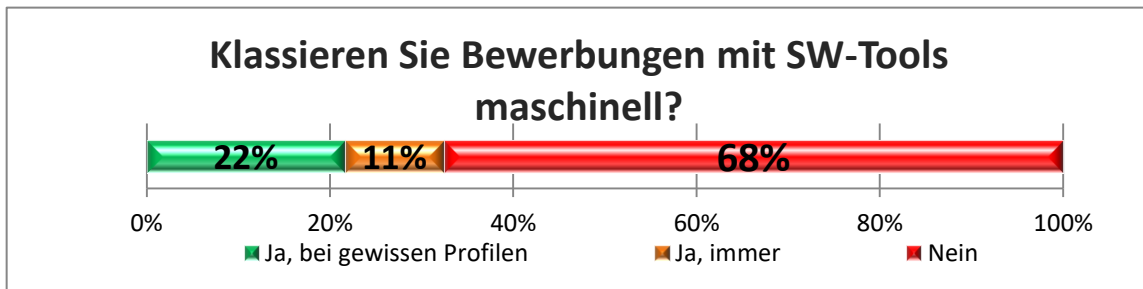
- » Die Selbstbeurteilung darf aber nicht in Selbstbeweihräucherung ausarten.
- » Es wäre nicht ausschlaggebend für eine Kontaktaufnahme.

5-4



6 DIE BEURTEILUNG AUS SICHT RECRUITER

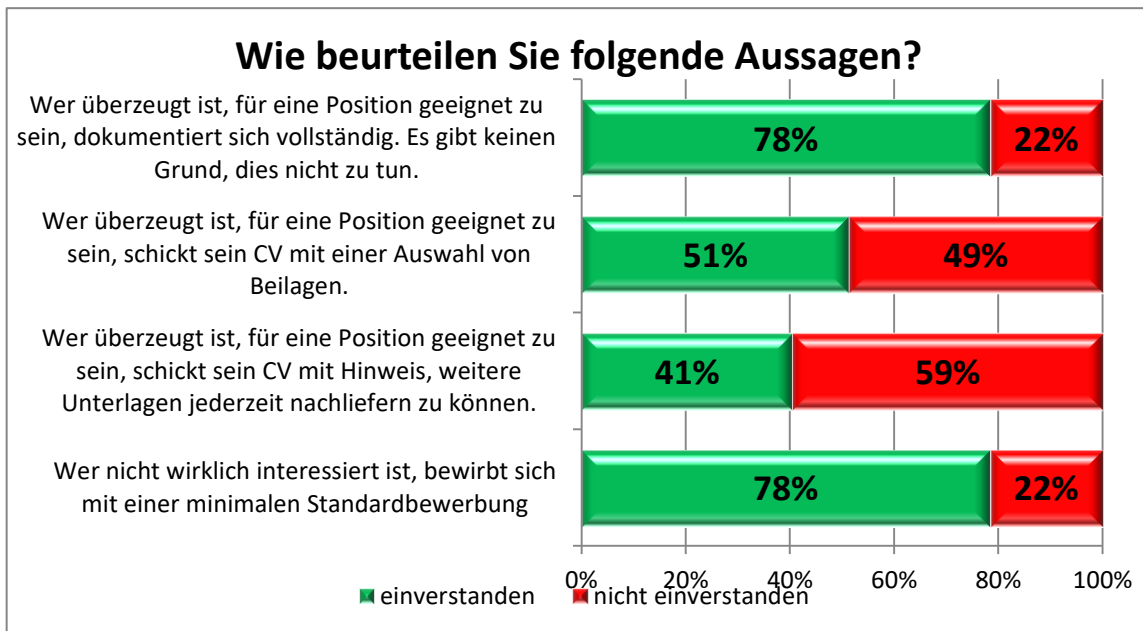
6.1



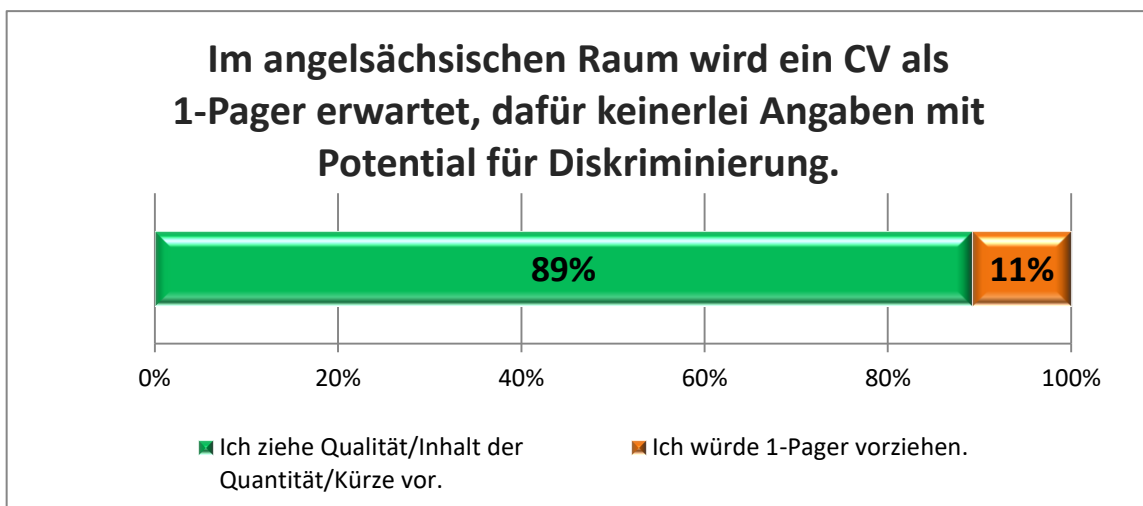
**Ausgewählte Kommentare:**

» Z.T. möchte ich ja auch Potentiale erkennen. Es gibt sogenannte "must have"-Anforderungen, welche generell im Inserat aufgeführt sind und solche "nice to have" welche einen zusätzlichen Nutzen bringen für die Unternehmung.

6.2



6.3



**Ausgewählte Kommentare:**

» 20 Jahre Laufbahn kann man auf einer Seite nicht gut genug dokumentieren. Der angelsächsische Modus generiert nur Leerläufe. Das Weglassen diskriminierungspotentieller Information erhöht die Chance zur Anstellung nicht, nur die Anzahl Interviews mit negativem Ausgang.

» Aber bitte noch keine Zeugnisse im ersten Mail

## 7 HINWEISE FÜR BEWERBER Ü50

### Was empfehlen Sie 50+ Bewerberinnen, um sich in der Anzahl von Bewerbungen zu differenzieren?

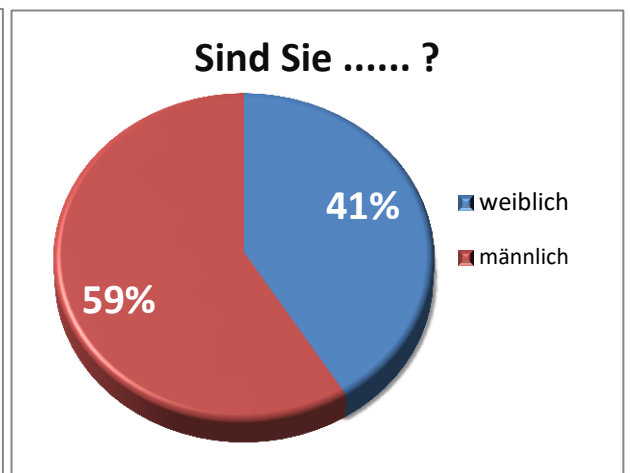
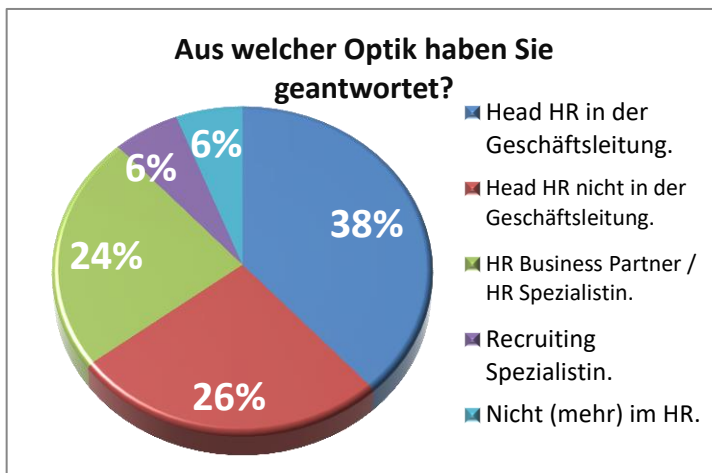
#### Ausgewählte Kommentare:

- » - berufliche Erfahrungen und Kompetenzen herausstellen
- besonders die letzte(n) Position(en) herausstellen und Bezug zur Stellenausschreibung herstellen
- eigene Ziele für den nächsten beruflichen Schritt beschreiben
- Alter nicht verheimlichen, sondern ins gute Licht rücken.
- » 1. Seite CV, gut übersichtlich mit Name und Foto und ein paar Bullet Points, welche (für genau diese Stelle zutreffend) aufzeigen, dass relevante Fähigkeit/Erfahrung vorhanden ist. Aufpassen, dass Seite nicht überladen ist. Gutes Motivationsschreiben, spezifisch für Position, kann ebenfalls helfen  
Wichtig ist: "ich biete" nicht "ich suche"
- » 50+ Bewerber/innen müssen wirklich "alle" Kriterien von Beginn an erfüllen, bzw. zusätzliche Erfahrung mitbringen,, um sofort einen Mehrwert zu bieten. "Investitionen" in 50+ Bewerber sind wohl eher selten.
- » Auf Erfahrung und Nachhaltigkeit hinweisen.
- » Bewerbung sollte mit grafischen Elementen auffallen.
- » Das Alter bereits im Anschreiben erwähnen  
Wer sich körperlich/geistig sehr fit fühlt kann dies auch in einem Nebensatz andeuten
- » Dran bleiben. Zum Teil die HR-Abteilung auslassen und versuchen an den direkten Vorgesetzten zu gelangen, um ein Telefongespräch bitten. Hartnäckige dem Absagegrund nachgehen. Die Einstellung in den Unternehmen besonders in den HR-Abteilungen muss geändert werden, betr. Alter. HR sollte hier viel grössere Überzeugungsarbeit leisten.
- » Eine sehr professionelle Bewerbung, eine Vision, positive Haltung, Fachwissen und Erfahrung in den Fokus stellen, Mehrwert für Unternehmen.
- » Es gibt kein Patent-Rezept. Authentizität.
- » gutes Foto, offen und transparent,
- » Gutes, unkonventionelles und aussagekräftiges Motivationsschreiben.  
Auflistung der Anforderungen mit Gegenüberstellung der tatsächlichen Erfahrungen
- » Herausstreichen der Social Media-Kenntnisse (z.B. Kontaktieren via LinkedIn)
- » Ich empfehle, den Kontaktpartner auf der anderen Seite ausfindig zu machen und meine Bewerbung mit einem kurzen Telefonat "anzumelden".
- » Möglichst auf Empfehlungen und Netzwerk setzen und im Vorfeld versuchen persönlichen Kontakt herzustellen
- » Motivation muss klar zum Ausdruck kommen
- » Mut zur Lücke, Motivationsschreiben und CV auf jede Stelle konkret zu "pimpen"
- » Netzwerk, Netzwerk und nochmals Netzwerk. Das alleinige bewerben auf ein Inserat genügt nicht
- » Netzwerken, da über Firmenportale leider die Bewerbungen ausgesiebt werden. Oft ist die Recruitingabteilung der Einstieg für Absolventen in den Bereich HR. Leider ohne jede Lebenserfahrung, die nicht entscheiden können, warum ein 50+ etwas bringt oder nicht. Da fällt man schnell in ein Altersraster hinein.
- » Nicht bewerben, wenn die Qualifikation und Erfahrung nicht zur Stellenbeschreibung passt!
- » Nur relevante Informationen liefern, nicht umschweifend, nicht arrogant wirken.
- » Positive Grundmessage: warum WOLLEN Sie diese Position (vs: warum müssen Sie einen Job suchen)
- » Sehr qualitativ hochstehende Bewerbungsunterlagen und nach 1-2 Wochen telefonisch nachfassen!
- » Selbstbewusstsein stärken. :) Unsicherheiten in Bezug aufs Alter strahlen meiner Meinung nach oft aus. Alter NICHT verschweigen.
- » spannendes, auf das Inserat abgestimmtes Kurzprofil und für jede Bewerbung genügend Zeit vorsehen
- » Vollständige und sehr gut auf anvisierte Position abgestimmte Bewerbung - Motivationsschreiben und im Lebenslauf. Je mehr ein Recruiter interpretieren muss, desto grösser wird die Gefahr von Fehlinterpretationen.
- » Welchen Mehrwert wir mit ihrer Anstellung gewinnen. Wie ist das Erfahrungspotenzial im Vergleich zu den Anforderungen im Inserat.

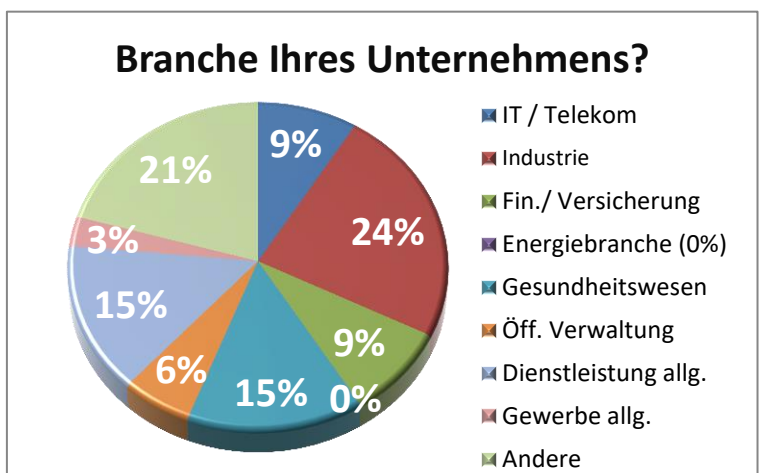
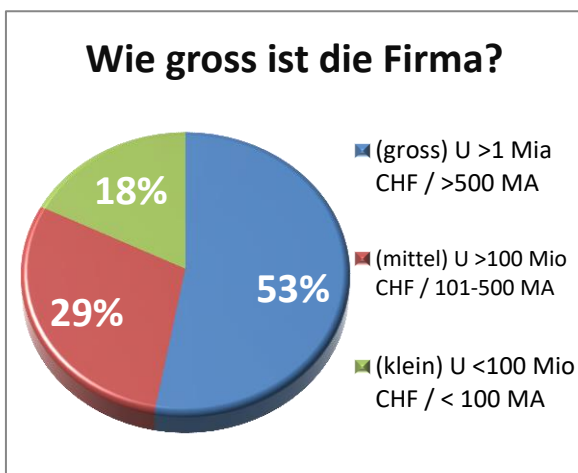


## 8 DIE PERSPEKTIVE DER ANTWORTENDEN

8.1  
8.2



8.3  
8.4



## 9 DANKE

Die Umfrage wurde an über 100 Personen versendet - an alle Interessenten des eingangs erwähnten Projekts. Mit über 35% Rücklaufquote war das Echo sehr gut.

Das Resultat darf deswegen aber nicht als repräsentativ betrachtet werden. Aber ein gutes Gefühl, was die Erwartungen sind, darf daraus jedoch trotzdem abgeleitet werden.

Herzlichen Dank an alle Teilnehmenden. Es ist nicht selbstverständlich, dass sie sich die ca. 25 Minuten Zeit dafür genommen haben.

Einen besonderen Dank geht an Doris Zraggen von HR Professionals für die Unterstützung bei der Entwicklung der Fragen.

Christoph Hilber, Juli 2017

Die vollständige Auswertung kann bei P-Connect unter Angabe von Name, Firma, Funktion und E-Mail kostenlos via E-Mail bestellt werden: [info1@p-connect.ch](mailto:info1@p-connect.ch).