
IMMOBILIEN ZEITUNG

FACHZEITUNG FÜR DIE IMMOBILIENWIRTSCHAFT

Ein Beitrag aus der Immobilien Zeitung Nr. 2/07 vom 18.1.2007
www.immobilien-zeitung.de

BEWERBUNGSTRAINING

Richtig bewerben kann man lernen

Vor dem beruflichen Einstieg steht die Bewerbung. Deswegen sollten sich Berufseinsteiger spätestens gegen Ende ihres Studiums mit diesem Thema beschäftigen. Gemeinsam mit der Personalberatung Bernd Heuer und Partner hat die Immobilien Zeitung auf der Expo Real sechs Bewerbungstrainings an Studenten und Absolventen verlost. Worauf Personaler bei einer Bewerbung achten, erklärt Geschäftsführer Thomas Körzel.

Wer erfolgreich die ersten Schritte in Richtung Karriere machen möchte, braucht optimale Bewerbungsunterlagen. Ein Kernelement ist der Lebenslauf. Bei der Gestaltung ist besonders wichtig, dass er einen roten Faden in Richtung Wunschposition und Branche aufweist. So sollte der Bewerber zeigen, dass er seine akademische Laufbahn sowie seine Praktika dorthin ausgerichtet hat. Häufig wird die Frage gestellt, ob die Studienrichtung nicht vernachlässigbar und praktische Erfahrungen in möglichst vielen Branchen gesammelt werden sollten. Selbstverständlich ist der Blick rechts und links des Weges erlaubt. Es gilt jedoch zu bedenken, dass eine frühzeitige Fokussierung auf das Berufsziel bei Studienfach, Praktika und Diplomarbeit für die Mehrzahl der einstellenden Unternehmen als die bessere Alternative angesehen wird. Denn die Anforderungen auch an Berufseinsteiger und Absolventen sind in den vergangenen Jahren stark gestiegen. Was früher erwünscht war, wird mittlerweile als „Muss“ vorausgesetzt. So ist es zunehmend wichtiger, dass ein Absolvent Kenntnisse im Immobilienmarkt mitbringt und praxisbezogene Erfahrungen aufweisen kann. Ein weiterer Trend ist die Entwicklung zu einem noch stärker finanzorientierten Immobilien-Denken.

Anschreiben müssen individuell erstellt werden

Das zweite wichtige Element der Bewerbung ist das Anschreiben. Hier machen viele den Fehler, zu beschreiben, welchen Nutzen das Unternehmen ihnen bietet, z.B. weitere fachliche Kompetenzen zu erwerben. Hier sollte stattdessen ganz deutlich werden, welchen Nutzen der Bewerber dem Unternehmen bietet. Es muss ganz klar werden, warum sich der Absolvent für genau diese Position in diesem Unternehmen bewirbt. Deswegen muss das Anschreiben auch immer individuell verfasst werden – auch wenn sich der Absolvent bei mehreren Unternehmen bewirbt.

Homepage ersetzt keine fehlenden Informationen

Berufseinsteiger interessiert oft, ob sie neue Medien, wie eine eigene Homepage, einsetzen können. Seine Kompetenzen und Motive zu präsentieren, ist grundsätzlich eine Bringeschuld des Bewerbers und keine Holschuld des Lesers. Es ist daher unprofessionell, auf die private Homepage für weitere Informationen zu verweisen. Dennoch können Bewerber in ihren Unterlagen kreative Akzente setzen. Eine gute Bewerbung sollte jedoch durch den Inhalt und nicht durch das Layout der Unterlagen überzeugen. Das gilt auch im übertragenen Sinn für das persönliche Vorstellungsgespräch. Der Interessent sollte nicht durch ein auffallendes Äußeres im Gedächtnis bleiben, sondern aufgrund seiner Ausführungen und seiner Persönlichkeit. Natürlich müssen Jobsuchende aber auch auf ein gepflegtes Erscheinungsbild achten, d.h. Anzug und Krawatte bei männlichen bzw. Kostüm oder Hosenanzug bei weiblichen Bewerbern. Außerdem sollte auf einen klaren, verbindlichen Kommunikationsstil geachtet werden.

Wer sich zum Job „schauspielt“, wird in der Probezeit enttarnt

Die Workshop-Teilnehmer interessierte auch die Frage, ob der hohen Anforderungen wegen der Bewerber mit der besten Schauspielkunst am ehesten überzeugt. Ein eindeutiges Nein ist hier die Antwort. Authentizität ist oberstes Gebot. In einer Stresssituation wie einem Vorstellungsgespräch gelingt es nicht, sich dauerhaft zu verstellen. Dadurch entsteht ein indifferenter und damit meist ein negativer Eindruck. Spätestens während der Probezeit werden Erwartungen und Realität auseinanderdriften und zu einer kurzfristigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen. (sma)

Der Autor: Diplom-Wirtschaftspsychologe Thomas Körzel ist Geschäftsführer von Bernd Heuer und Partner Human Resources in Düsseldorf. Neben der Rekrutierung von Fach- und Führungskräften führt er Karriere-Coachings durch. Für Absolventen oder Beschäftigte bietet er Einzel- und Gruppentrainings zur Vorbereitung auf den Bewerbungsprozess an.