

# WAHR ODER FALSCH?

## ZEHN MYTHEN RUND UM DIE BEWERBUNG

Beim Thema Bewerbung kursieren in Gesprächen zahlreiche Gerüchte. Was ist tatsächlich dran an den Bewerbungsmythen?

forum sprach mit der Karriereberaterin Claire Barmettler.

AUFGEZEICHNET VON SABINE OLSCHNER

### Mythos 1: Die Anforderungen in einer Stellenanzeige müssen hundertprozentig erfüllt werden, ansonsten lohnt sich keine Bewerbung.

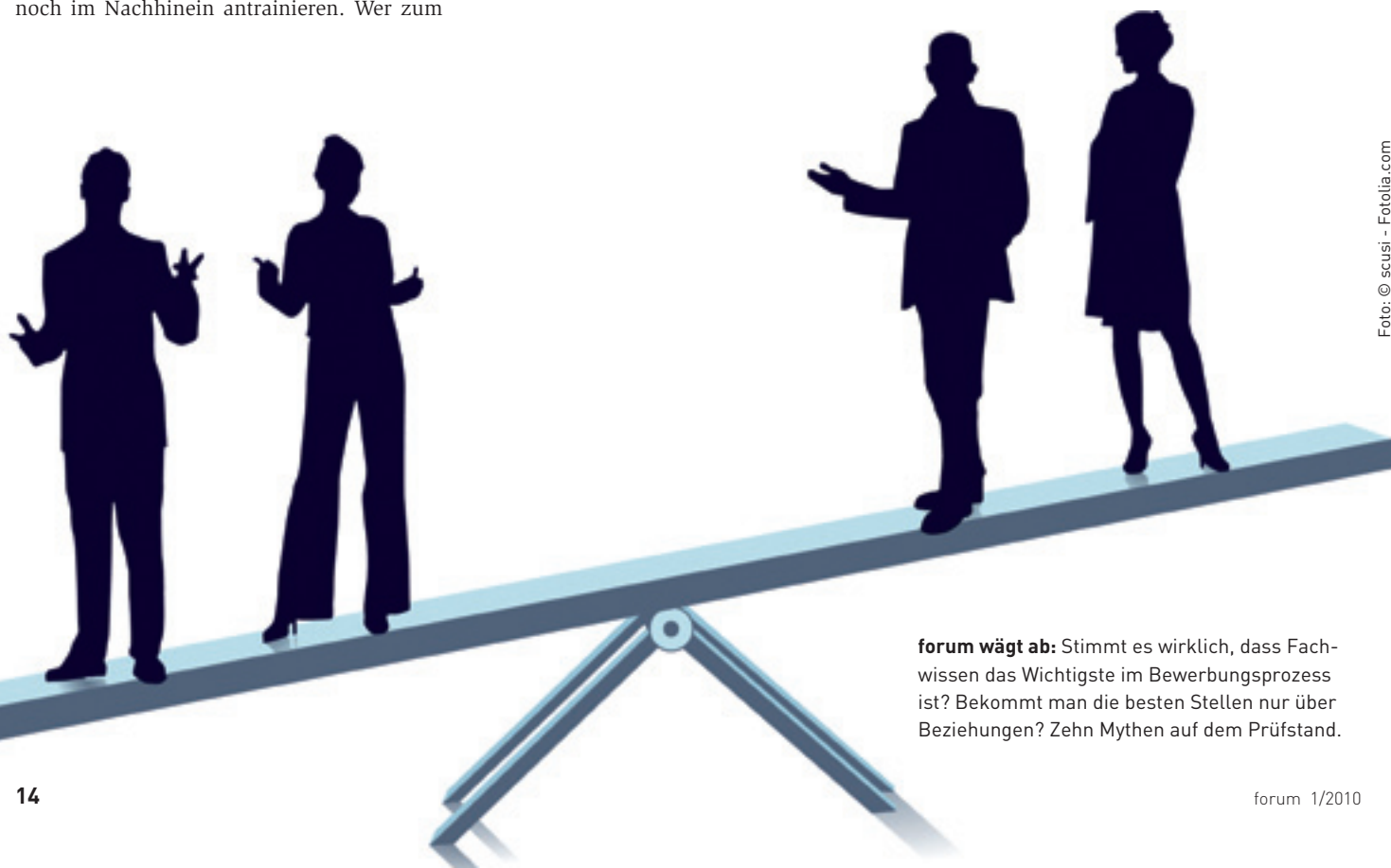
»Wünschen können sich Unternehmen viel, aber ob sie immer alles bekommen, ist eine andere Frage. In der Regel wird es kaum einen Bewerber geben, der alle Anforderungen, die in einer Stellenanzeige formuliert sind, auf sich vereint. Wer sich auf eine interessante Stelle bewerben will, sollte allerdings zumindest die Schlüsselqualifikationen mitbringen – oder gute Begründungen dafür finden, warum man trotz fehlender Qualifikationen für den Job geeignet ist. Wenn zum Beispiel ein Ingenieurstudium gefordert ist, wird es für einen Wirtschaftswissenschaftler schwierig werden, den Personaler von seiner Eignung zu überzeugen. Fehlende Soft Skills hingegen kann man sich noch im Nachhinein antrainieren. Wer zum

Beispiel keine Erfahrung in Projektmanagement hat, aber demnächst plant, ein Seminar zu dem Thema zu besuchen, kann dies gut in der Bewerbung anführen. Im Zweifel ist ein Anruf in der Personalabteilung sinnvoll. Damit können Bewerber auch gleich einen ersten guten Eindruck hinterlassen – sofern sie sich gut auf das Telefonat vorbereitet haben.«

### Mythos 2: Fachwissen ist das Wichtigste, auf Persönlichkeit und Soft Skills wird weniger Wert gelegt.

»Viele Absolventen sind von ihren guten Noten geblendet und denken, dass ihnen nach einem erfolgreichen Studienabschluss die Welt offen steht. Dabei täte ihnen ein wenig Demut eigentlich ganz gut. Denn gute Zen-

suren und Fachwissen sind nicht alles. Im Auswahlverfahren – zum Beispiel im Assessment-Center oder auch im Vorstellungsgespräch – prüfen die Unternehmen vielmehr die persönlichen Qualifikationen der Bewerber: Kommunikations- und Teamfähigkeit, gute Rhetorik und Präsentations-Skills sind die gängigsten Anforderungen. Wichtig ist es, sich als Absolvent seiner Schwächen bewusst zu sein und gezielt daran zu arbeiten. Die besten Noten nützen oft wenig, wenn der Bewerber sich im Auswahlverfahren zum Beispiel zu schüchtern oder zu forsch zeigt.«



**forum wägt ab:** Stimmt es wirklich, dass Fachwissen das Wichtigste im Bewerbungsprozess ist? Bekommt man die besten Stellen nur über Beziehungen? Zehn Mythen auf dem Prüfstand.

**Mythos 3: Eine Initiativbewerbung bringt nichts. Unternehmen suchen sowieso nur über Stellenanzeigen.**

»Das halten die Unternehmen ganz unterschiedlich. Manche haben eigene Mitarbeiter in der Personalabteilung, die nichts als Initiativbewerbungen bearbeiten, bei anderen Unternehmen landen die ungefragten Anschreiben direkt im Papierkorb. Erfolg versprechender ist es, wenn Bewerber schon erste Kontakte zum Unternehmen geknüpft haben, zum Beispiel auf einer Hochschulmesse oder in einem persönlichen Telefonat. Dieses Gespräch können sie als Aufhänger für ihre Initiativbewerbung nutzen. Wichtig ist, sein Anschreiben an einen konkreten Ansprechpartner zu schicken. Eine E-Mail zum Beispiel an [info@firma.ch](mailto:info@firma.ch) wird garantiert nicht beim richtigen Empfänger landen.«

**Mythos 4: Nur grosse Konzerne machen sich gut im Lebenslauf.**

»Sicherlich machen Praktika oder erste Berufserfahrung bei grossen Unternehmen bei einigen Personalern Eindruck. Aber man sollte bei der Wahl nicht nur auf den bekannten Namen schauen. Viel wichtiger ist es, dass das Praktikum oder der erste Job zu den eigenen Wünschen und Zielen passt: Wo kann ich am meisten lernen? Welcher Bereich bringt mir die beste Praxiserfahrung? Wo will ich längerfristig arbeiten? Wer später einmal in der Entwicklungshilfe tätig sein will, sollte lieber bei einer entsprechenden Organisation arbeiten als bei einem grossen Konsumgüterhersteller – auch wenn dessen Name im Lebenslauf vielleicht mehr auffallen würde.«

**Mythos 5: In kleinen oder mittelständischen Unternehmen lernt man nicht so viel wie in einem Konzern.**

»Genau das Gegenteil ist der Fall! Bei KMUs, also kleinen und mittelständischen Unternehmen, ist die Aufgabenbreite in einem Job meist viel grösser als in einem Konzern, wo jeder seinen fest definierten Bereich bearbeitet. Bei einem Mittelständler lernen Einsteiger Prozessabläufe viel schneller kennen, weil sie oft näher dran sind am Geschehen. Absolventen können Inhalte oft selber weiterentwickeln und gemeinsam mit ihren Aufgaben wachsen.«

**Mythos 6: Namhafte Unternehmen nehmen nur Kandidaten mit einem sehr guten Abschluss, mit Durchschnittsnoten braucht man sich dort nicht zu bewerben.**

»Bekannte Unternehmen haben den Vorteil, dass sie meist aus einer grossen Anzahl von Bewerbern auswählen können. Daher schauen sie als erstes Auswahlkriterium vielleicht zunächst auf die Note. Doch im weiteren Auswahlprozedere spielen die Soft Skills meist eine noch bedeutendere Rolle. Wer keine exzellenten Noten hat, muss versuchen, dieses Manko zum Beispiel mit persönlichen Fähigkeiten oder viel Praxiserfahrung wettzumachen.«

**Mythos 7: Viele Stellen werden nur der Form halber ausgeschrieben, obwohl sie schon längst intern besetzt wurden.**

»Für die Unternehmen bedeutet eine Stellenausschreibung meist einen sehr grossen finanziellen und personellen Aufwand: Die Anzeige muss gestaltet, die einlaufenden Bewerbungen müssen beantwortet werden. Deshalb wird sich kaum jemand die Mühe machen, eine Stelle auszuschreiben, die er eigentlich gar nicht mit einem externen Bewerber besetzen will.«

**Mythos 8: Oft gibt es die besten Jobs nur über Beziehungen.**

»Bewerber sollten in der Tat ihr Netzwerk aktiv in die Stellensuche einbinden. Je mehr Leute wissen, dass man einen Job sucht, umso grösser ist die Wahrscheinlichkeit, dass man irgendwann den entscheidenden Tipp bekommt. Aber Beziehungsarbeit ist nur ein Baustein unter vielen im Bewerbungsprozess. Allein auf das berühmte Vitamin B zu bauen, bringt wenig. Man sollte alle Kanäle – von Messebesuchen über Initiativbewerbungen bis hin zur Recherche von Stellenanzeigen – für sich nutzen.«

**Mythos 9: Auf das Einstiegssalär habe ich keinen Einfluss.**

»Wenn das so wäre, würden alle Einsteiger das gleiche Salär bekommen. Das tun sie aber nicht. Also haben die, die mehr erhalten, offenbar besser verhandelt. Einen gewissen Spielraum gibt es sicherlich bei jedem Einstiegssalär. Man sollte daher vor dem Vorstellungsgespräch gut recherchieren, welche Gehälter in der Branche üblich sind. Wer dann auch noch Argumente bringen kann, warum er vielleicht ein bisschen mehr verdienen sollte als andere, ist gut für die Gehaltsverhandlung vorbereitet. Aber gerade Einsteiger sollten bei ihren Forderungen immer realistisch bleiben.«



**Claire Barmettler** ist Geschäftsführende Partnerin des S&B Instituts für Berufs- und Lebensgestaltung in Bülach. Sie ist diplomierte Psychologin und diplomierte Berufs- und Laufbahnberaterin. Seit 1986 ist sie als Berufsberaterin tätig. Sie können den Experten vom S&B Institut eine Frage auf unseren Karriereseiten stellen: [www.hobsons.ch](http://www.hobsons.ch) > Karriere > Karrieretipps > Expertentipps.

**Mythos 10: Das Wichtigste am ersten Job ist ein gutes Salär.**

»Sicherlich ist ein gutes Einstiegssalär eine schöne Sache. Aber noch wichtiger als das Geld sind andere Faktoren: Ganz wichtig ist, dass die Aufgaben den eigenen Fähigkeiten und Interessen entsprechen und man sich im Unternehmen weiterentwickeln kann. Fast noch bedeutender ist das passende Betriebsklima: Wer sich mit den Kollegen und Vorgesetzten auf Dauer nicht versteht, wird über kurz oder lang sehr allein in der Firma sein. Da hilft auch kein hohes Salär – denn in der Regel kann man sich nur für kurze Zeit kaufen lassen.«