



INNOVATIVE BEWERBUNGSSTRATEGIE FÜR KONTROLLE & VERBINDLICHKEIT IM GESPRÄCH!

INHALT

Wenn du eine Stellenanzeige siehst, die dich anspricht und du dich daraufhin klassisch mit Anschreiben und Lebenslauf bewirbst – meistens online -, stößt du grundsätzlich auf folgende Probleme:

- **Dir fehlt Kontrolle**, WER genau über deine zur Stelle passenden Qualifikationen entscheidet und WAS die Anforderungen konkret sind.
- **Dir fehlt Verbindlichkeit**, WANN (und ob überhaupt..) im Bewerbungsprozess Entscheidungen getroffen werden.

Daraus ergeben sich oft die unkonstruktiven Rückmeldungen „Wir melden uns.“ oder „Leider können wir Sie im weiteren Bewerbungsprozess nicht berücksichtigen.“

Die Innovative Bewerbungsstrategie ist ein proaktiv geführtes Telefonat mit dem Arbeitgeber, mit dem du einerseits die erste persönliche Basis aufbaust, aber vor allem bisher nicht erwähnte Fakten zur Position und zum gesamten Bewerbungsprozess in Erfahrung bringst, fehlende oder besonders passende Anforderungen abgleichst und den weiteren zeitlichen Ablauf erfährst.

All diese Informationen dienen dir strategisch dazu, Kontrolle und Verbindlichkeit gemeinsam mit dem potentiellen Arbeitgeber aufzubauen – was dieser z.B. aus Vergleichsgründen mit anderen Bewerbern oder aus fehlender unternehmerischer Verantwortung vermeiden zu versucht.

Mit dieser Strategie weißt du also WAS gesucht wird, OB du mit deinen Qualifikationen dazu passt bzw. OB die Stelle überhaupt zu deinen Vorstellungen passt, WIE der weitere Ablauf im Bewerbungsprozess ist und WANN eine Entscheidung getroffen wird.

Und das alles BEVOR du mehrere Stunden in das Online-Versenden deiner Bewerbung investiert hast.

***Dein Ziel im Bewerbungsprozess ist NICHT eine gute Bewerbung zu versenden
oder ein gutes Vorstellungsgespräch zu führen.***

Dein Ziel ist eine ENTSCHEIDUNG: JA oder NEIN. Kein Vielleicht!!

KLASSISCHER BEWERBUNGSPROZESS



Die Personalabteilung eines Unternehmens formuliert Kernanforderungen und Kernaufgaben zur Stelle und muss rechtliche Aspekte wie z.B. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz oder Verweise auf Tarifverträge berücksichtigen. Dadurch gleichen sich die Inhalte oft und bleiben meistens unkonkret.

Die nächsten Arbeitsschritte werden an den Bewerber abgegeben, bis ein Pool an Bewerbungen vorhanden ist, aus dem die Personalabteilung dann weitere Auswahlsschritte einleitet.

Und hier ist das Problem: Du als Bewerber interpretierst nun deine Sichtweise und dein Textverständnis in die allgemeingehaltene Formulierung der Stellenanzeige herein.

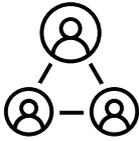
- DU INTERPRETIERST, welcher Jobtitel dich anspricht bzw. zu deiner Wunschposition passt.
- DU INTERPRETIERST, ob das Datum der Stellenanzeige noch relevant ist.
- DU INTERPRETIERST, welche konkreten Aufgaben sich hinter der Umschreibung verbergen.
- DU INTERPRETIERST, ob deine Qualifikationen ausreichen / ob Kompromisse möglich sind.
- DU FORMULIERST ein individuelles Anschreiben ohne den Arbeitgeber zu kennen.
- DU INVESTIERST ca. 2 Stunden oder mehr in diese Bewerbung - Der Arbeitgeber 0 Stunden.

Dann sendest du die Bewerbung per E-Mail oder im Online Portal ab, bist stolz, dass sich deine Arbeit ausgezahlt hat und stellst fest...

Du musst warten.

Wie lange? Reichen deine Qualifikationen aus? Was bedeutet eigentlich „Wir suchen zum nächst möglichen Zeitpunkt.“? Gibt es nicht etwas, womit du es hättest beschleunigen können?

Dir fehlen Kontrolle und Verbindlichkeit im Bewerbungsprozess.



FINDE DEN ENTSCHEIDER.

Dir fehlt Kontrolle, weil du nicht weißt, bei wem deine Bewerbung landet und wer am Ende die Entscheidung trifft. Möglichkeiten, um den Ansprechpartner + Telefonnummer herauszufinden:

- Stellenanzeige (trotzdem mit anderen Punkten gegenprüfen -> echten Entscheider finden!)
- Karriereseite des Unternehmens
- Anruf im Sekretariat des Unternehmens
- Google
- XING / LinkedIn

Je hochwertiger die zu besetzende Position, desto mehr erwartet die Führungskraft Eigeninitiative und Mut zu wichtigen, zielführenden Fragen. Das Telefonat gibt zudem Aufschluss über die Ernsthaftigkeit des weiteren Entscheidungsprozesses. = Kontrolle.



RUFE AN.

Ziel ist ein offenes, freundliches aber auch sehr strategisch geplantes Telefonat mit dem Entscheider bzw. ersten Ansprechpartner im Bewerbungsprozess. Halte dich an die folgenden Fragen, um einen ersten kompetenten Eindruck zu vermitteln, aber auch Informationen für deinen weiteren Ablauf zu sammeln. Hierbei ist es wichtig, dass du mit Feingefühl auf den Gesprächspartner eingehst und ggf. erklären kannst, welchen Zweck deine Frage hat. Bleibe also auch mit Leitfaden authentisch!



SENDE DEINE BEWERBUNGSUNTERLAGEN.

Du hast durch das Telefonat eine persönliche Ebene geschaffen und viele Insider Informationen erhalten. Diese greifst du kurz und knapp wieder auf, sodass der Entscheider genau wie im Telefonat sein Problem erkennt und deine Lösung annimmt. Danach folgt der Follow Up Prozess.

FRAGEN ZUM ENTSCHEIDER FINDEN

- Wer ist denn bei Ihnen im Haus der Ansprechpartner?
- Wie kann ich Herrn Schmidt am besten erreichen? Haben Sie da eine Durchwahl für mich?

FRAGEN ZUR STELLE

- Ist die Stellensuche noch aktuell?
- Vielleicht mögen Sie einmal kurz genauer erzählen, welche Position suchen Sie genau (in Bezug auf Standort/ Branche/ Teamverteilung)
- Was ist der konkrete Anlass, warum Sie suchen? Geht es eher um Wachstum des Standorts oder um interne Veränderungen?
- Ist die Stelle auch langfristig in Teilzeit geplant oder ggf. auch in Vollzeit möglich?
- Ist nach Ende der befristeten Stelle (bspw. 1 Jahr) eine Übernahme in andere Projekte geplant?
- Worauf achten Sie bei der Besetzung der Stelle am Meisten?
- Ist der Schwerpunkt im Alltag eher A oder B?
- Wie dringend suchen Sie?

FRAGEN ZUM BEWERBUNGSPROZESS

- Genau deshalb rufe ich an und wollte schon einmal die ersten Punkte mit Ihnen abklären. Wie kommen wir denn am Besten zu einem persönlichen Gespräch?
- Wie sieht denn Ihr weiterer Ablauf im Bewerbungsprozess aus?
- Wenn ich Ihnen gleich im Anschluss an unser Gespräch mein Bewerbungsprofil zuschicke, auf was achten Sie am Meisten/ ist Ihnen besonders wichtig?
- Wenn ich Ihnen gleich im Anschluss an unser Gespräch mein Bewerbungsprofil zuschicke, bis wann bekomme ich eine Rückmeldung von Ihnen?
- Okay, also in zwei Wochen bedeutet ca. am, richtig?

MAGISCHE FRAGEN

- Was ist Ihnen besonders wichtig?
- Auf einer Skala von 1 bis 10, wie wichtig ist Ihnen...?
- Worauf achten Sie bei ... am Meisten?
- Ist der Schwerpunkt eher A oder B?
- Wie sieht Ihr weiterer Entscheidungsprozess aus?
- Bis wann bekomme ich eine Rückmeldung von Ihnen?
- Was brauchen Sie von meiner Seite aus noch, um eine Entscheidung zu treffen?



FOLLOW UP

INHALT

Follow Up bedeutet, den hergestellten Kontakt aufrecht zu erhalten und auf menschlicher und fachlicher Ebene einen weiteren Impuls in Richtung gemeinsames Ziel zu setzen.

Das funktioniert auch im Bewerbungsprozess!

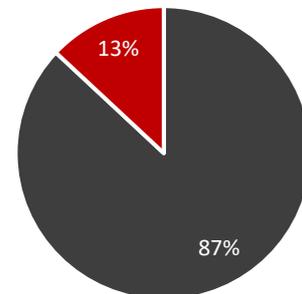
Vielleicht hast du dich schon einmal gefragt, ob du das Unternehmen anrufen solltest, wenn du nach Ende der Bewerbungsfrist noch keine Rückmeldung erhalten hast. Die Antwort ist: JA.

Also hast du vielleicht sogar schon einmal Follow Up umgesetzt. Aber mit einem großen Problem:

Dir fehlen wieder Kontrolle und Verbindlichkeit. Und eine klare Strategie.

Laut einer Studie von Stepstone suchen 87% aller Unternehmen ihre Bewerber über Stellenanzeigen.

Nur 13% aller Unternehmen nutzen den verdeckten Bewerbermarkt, z.B. über Active Sourcing, Weiterempfehlung oder Kontaktaufnahme vergangener Bewerber.



Solange du dich also als Bewerber passiv verhältst und ausschließlich die gleichen standardisierten Kanäle wie die Masse nutzt, bist du mit deinen Qualifikationen auf dem Papier sehr vergleichbar.

Mit der Innovativen Bewerbungsstrategie hast du am Telefon bereits wichtige Informationen zur Stelle und dem internen Ablauf des Bewerbungsprozesses erhalten. Diese Kontrolle und Verbindlichkeit kannst du für das weitere Follow Up nutzen. Du solltest sogar. Schließlich ist das Ziel, sich gegenseitig kennenzulernen und gemeinsam festzustellen, ob man zueinander passt. Und du stärkst deinen ersten positiven Eindruck, ehrliches Interesse und ggf. fachliches Know How.

Dein Ziel ist eine ENTSCHEIDUNG: JA oder NEIN. Kein Vielleicht!!

Diese Strategie sollte über die kurzfristige Stellensuche hinaus auch langfristig weiter angewendet werden. So stärkst du auch während eines Arbeitsverhältnisses den Blick für den Markt, hältst dir Möglichkeiten für Jobwechsel oder Kooperationen offen und beweist je nach Berufsfeld Professionalität im Netzwerkaufbau.

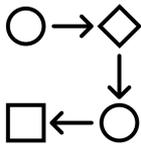
***98% aller Bewerber machen kein Follow Up im Anschluss an die Bewerbung.
SO GERING IST DER WETTBEWERB!***



GIB MEHRWERT BEIM FOLLOW UP.

Die Grundregel beim Follow Up – einen weiteren Impuls in Richtung gemeinsames Ziel setzen – ist immer einen Mehrwert für den Kontakt zu liefern. Eine Kontaktaufnahme ohne Grund wirkt beruflich schnell irritierend. Umgekehrt bietet ein neuer Grund auch immer eine ideale Möglichkeit, um sich erneut zu melden. Plane also öfter Kontaktmöglichkeiten ein, die aber gesamtstrategisch auf deinem bzw. eurem gemeinsamen Ziel einzahlen. Du meldest dich schließlich ja nicht aus reiner Nettigkeit, sondern um dich in Erinnerung zu rufen, Updates seit dem letzten Kontakt zu erfahren oder dezent fachliches Know How zu beweisen. Gründe können sein:

- Nachreichen von Dokumenten
- Ablauf der Entscheidungsfrist
- Artikel; Publikationen; Links; Testimonials (XING/ LinkedIn)
- Geburtstagsgratulation
- Aktuelle Anlässe (z.B. Einladungen zu Events)
- Kontaktpflege
- Fachlicher Austausch
- Testimonials (Akquise Telefonat während eines fachlich relevanten Erfolges)

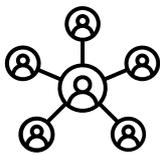


NUTZE VERSCHIEDENE MEDIEN.

Verschiedene Medien können sein:

- Telefonat
- Textnachricht (SMS/ WhatsApp/ Social Media)
- Sprachnachricht (WhatsApp/ Social Media)
- E-Mail
- Brief
- Persönlicher Besuch
- Gimmicks/ Geschenke
- Videonachricht
- Social Media (Kontaktanfrage, Post kommentieren, Post liken)
- Umfragen

Wechselnde Medien wirken weniger aufdringlich und bieten dazu unterschiedliche Vorteile. Ein Telefonat ist der direkteste und schnellste Kontakt, eine E-Mail wirkt professionell aber geht im Alltag auch schnell unter, eine kurz gehaltene Textnachricht auf das berufliche Handy wird meistens sofort gelesen und wirkt spontaner und zeitgemäßer. Kontaktforderungen und Reaktionen auf Posts in Social Media (hier vor allem LinkedIn / XING) zeigen intensiveres Interesse an einer Person und dessen beruflichen Wirkungskreis. Hier solltest du besonders überlegt reagieren und auch dein eigenes Profil professionell und aussagekräftig halten.



10X DEINE PIPELINE.

Wenn du aus der Arbeitslosigkeit heraus einen neuen Job suchst, hast du oft mehr finanziellen und zeitlichen Druck als aus einem laufenden Arbeitsverhältnis heraus. Aus verhaltenspsychologischer Sicht ist das ein Vorteil, weil der Antrieb größer ist, ins Handeln zu kommen und schnell Lösungen zu finden. Ein typischer Fehler ist hier, sich auf besonders passende Stellenanzeigen und nicht zu viele gleichzeitig zu beschränken.

Versende 10X so viele Bewerbungen!

Dies hat strategisch viele Gründe:

- Du behältst Kontrolle in deinem Output. (Mehr Bewerbungen = Mehr Chancen)
- Learning by Doing (Du lernst wiederkehrende Fragen und Anforderungen bei Personalern)
- Personaler Kontakte bei vielen Unternehmen deiner Branche
- Wiederkehrendes Follow Up aus einem Pool an Kontakten

Wenn Ablehnung ein Problem ist - ist deine Pipeline zu klein!

Das oberste Ziel bleiben Kontrolle und Verbindlichkeit in deinem Bewerbungsprozess. Akzeptiere, dass du nicht alle äußeren Faktoren verstehen oder steuern kannst. Aber akzeptiere auch, dass du mehr proaktiv in die Wege leiten kannst, als du aktuell tust. Oder du entscheidest dich aus persönlichen Gründen dagegen. Auch das ist Kontrolle. Bewusstes Nicht-Handeln.

FOLLOW UP STRATEGIE: BEWERBUNG



FOLLOW UP STRATEGIE: LANGFRISTIGER KONTAKT

