

Abstract

Diese Masterarbeit liefert einen Überblick darüber, wie eine Bewerbung zu einer guten Bewerbung wird, oder anders gesagt, wie die Chancen für Stellensuchende steigen, wenn sie ein Bewerbungskoaching des Autors besuchen.

In der Theorie werden die verschiedenen Bewerbungskanäle beschrieben sowie die Anforderungen an eine gute schriftliche Bewerbung. Zudem wird darauf hingewiesen, was die Stolpersteine bei einer Bewerbung sein können. Der Lebenslauf ist eine Visitenkarte und die Bewerbungsunterlagen insgesamt der Verkaufsprospekt eines Bewerbers/einer Bewerberin. Die Fähigkeiten und Erfahrungen sind die Produkteigenschaften jeder einzelnen Person und das Foto der erste mögliche Sympathieträger.

Ein erfolgreiches Bewerbungsgespräch fängt schon vor dem effektiven Gespräch an. Ein Vorstellungsgesprächs-Coaching leistet einen guten Dienst dazu, dass die Klientinnen und Klienten ruhig, souverän und mit Selbstvertrauen vor ihrem zukünftigen Arbeitgeber Platz nehmen. Allein die Tatsache, vorbereitet zu sein, gibt dem Bewerber/der Bewerberin eine zusätzliche mentale Stärke. Der zukünftige Arbeitgeber wird den Bewerber/die Bewerberin im Gespräch als gleichberechtigten Partner wahrnehmen. Die Affinität der Generation X zu den digitalen Medien wurde recherchiert sowie die Wichtigkeit von Netzwerken. Die verschiedenen Lebenszyklen und deren Zusammenhänge wurden untersucht. Zusätzlich wurde die Rolle des Bewerbungskoach sowie der systemisch-lösungsorientierte methodische Ansatz, CCC&T (Coaching, Counselling, Consulting & Training), kreiert und beschrieben.

Die Untersuchung wurde nach den Grundsätzen der qualitativen Forschung durchgeführt. Für die Interviews wurde die Methode des halbstrukturierten Experten-Interviews gewählt. Bei der Auswahl der Expertinnen und Experten waren zwei Kriterien massgebend: Die Interviewpartner/innen müssen über Expertenwissen mit Berufserfahrung von mehr als 10 Jahren im Bereich Recruiting verfügen oder sie haben einen Wissensstand, welcher für die Fragestellung relevant ist. Der Autor versuchte, mit sechs verschiedenen Interviewten ein möglichst grosses Spektrum abzudecken, und zwar mit vier Personalverantwortlichen (KMU, Industriebetrieb, Detailhandel sowie Grossbank), einem langjährigen Personalvermittler und einem Mitbegründer der Firma Yooture, welche seit über zwei Jahren eine Mobile-Recruiting-App in der Schweiz betreibt. Der KMU Personaler ist im Nebenamt tätig, während die Personalverantwortliche der Grossbank vollamtliche Rekruterin ist.

Im Ergebnisteil wurden die Interviews nach den verschiedenen Themen gegliedert und die Resultate miteinander verglichen. Aus der Theorie und den Resultaten wurde das neue Konzept erstellt und im letzten Kapitel aufgezeigt, wie die Stellensuchenden noch besser auf das Projekt «Stellensuche» vorbereitet werden können.

Aussagen aus den Interviews:

«Der Lebenslauf ist das Aushängeschild, welches aufzeigt, was für eine Person dahinter steht» (I1. Z. 80)

«Das ist das Erste [der Lebenslauf], was wir sehen und dann müssen wir uns ein Bild kreieren, ob die Person auf die Stelle passt.» (I5. Z. 115)

«Gewisse Aussagen machen Sinn, bei denen er [der Bewerber/die Bewerberin] sich mit der Stelle auseinandersetzt, das finde ich sehr wertvoll, da merke ich, die Person hat sich Mühe gegeben.» (I3. Z. 79)

«Erste Arbeitsprobe [die Bewerbungsunterlagen], egal in welchem Bereich wir arbeiten. Es zeigt, wie ich arbeiten kann und wie ich es abgebe.» (I2. Z. 25)

«Für mich, wenn ich es aus der Sicht des Bewerbers anschau, ist es ein Nachteil, wenn man nicht auf den Social-Media-Kanälen vertreten ist. Man vergibt sich viel, weil man nicht angesprochen und kontaktiert werden kann.» (I3. Z. 147)

Schlussendlich ist jeder Teil der Bewerbung ein Puzzleteil, welches zusammengefügt ein Ganzes des Bewerbers/der Bewerberin ergibt.