



karriere  
bibel

JOCHEN MAI

# DIE PERFEKTE BEWERBUNG

Unterlagen optimieren.  
Aus der Masse hervorstechen.  
Zum Vorstellungsgespräch  
eingeladen werden.

BOOKS  SUCCESS

Die beste Bibliothek  
zum Thema Karriere

Jochen Mai  
Die perfekte Bewerbung





karriere  
bibel

JOCHEN MAI

# DIE PERFEKTE BEWERBUNG

Unterlagen optimieren.  
Aus der Masse hervorstechen.  
Zum Vorstellungsgespräch  
eingeladen werden.

Die beste Bibliothek  
zum Thema Karriere

BOOKS  SUCCESS

Copyright 2023:  
© Börsenmedien AG, Kulmbach

Gestaltung Cover: Daniela Freitag  
Gestaltung, Satz und Herstellung: Timo Boethelt  
Vorlektorat: Claus Rosenkranz  
Korrektorat: Claus Rosenkranz  
Druck: GGP Media GmbH, Pößneck

ISBN 978-3-86470-868-8

Alle Rechte der Verbreitung, auch die des auszugsweisen Nachdrucks,  
der fotomechanischen Wiedergabe und der Verwertung durch Datenbanken  
oder ähnliche Einrichtungen vorbehalten.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:  
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der  
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten  
sind im Internet über <<http://dnb.d-nb.de>> abrufbar.

BÖRSEN  MEDIEN  
AKTIEGESELLSCHAFT

Postfach 1449 • 95305 Kulmbach  
Tel: +49 9221 9051-0 • Fax: +49 9221 9051-4444  
E-Mail: [info@plassen-buchverlage.de](mailto:info@plassen-buchverlage.de)  
[www.books4success.de](http://www.books4success.de)  
[www.facebook.com/plassenverlag](https://www.facebook.com/plassenverlag)  
[www.instagram.com/plassen\\_buchverlage](https://www.instagram.com/plassen_buchverlage)



# INHALT

|                          |           |
|--------------------------|-----------|
| <b>Vorwort . . . . .</b> | <b>11</b> |
|--------------------------|-----------|

## **1. Ihre Bewerbung: Eintrittskarte zum Traumjob**

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| Moderne Trends . . . . .          | 17 |
| Das Wichtigste in Kürze . . . . . | 23 |

## **2. Vor der Bewerbung: Stärken erkennen**

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| Methoden zur Selbstanalyse . . . . . | 27 |
| Stärken-Test . . . . .               | 32 |
| Das Wichtigste in Kürze . . . . .    | 42 |

## **3. Jobsuche: Stellenanzeigen finden und interpretieren**

|                                                     |    |
|-----------------------------------------------------|----|
| So finden Sie den passenden Arbeitgeber . . . . .   | 45 |
| Was sollte mein Wunschunternehmen bieten? . . . . . | 46 |
| Wo finde ich mein Wunschunternehmen? . . . . .      | 48 |
| Stellenanzeigen dechiffrieren . . . . .             | 50 |
| Muss-Qualifikationen erkennen . . . . .             | 57 |
| Kann-Qualifikationen erkennen . . . . .             | 59 |
| Das Wichtigste in Kürze . . . . .                   | 61 |

## **4. Professionelle Bewerbungsunterlagen**

|                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------|----|
| Was sind vollständige Unterlagen? . . . . .                  | 65 |
| Pflichtangaben . . . . .                                     | 69 |
| Zusätzliche Angaben . . . . .                                | 70 |
| Bewerbungsmappen auswählen . . . . .                         | 73 |
| Sonderformen: Kurzbewerbung<br>und Bewerbungsflyer . . . . . | 76 |
| Beispiele und kostenlose Vorlagen . . . . .                  | 79 |
| Das Wichtigste in Kürze . . . . .                            | 80 |

## **5. Das Anschreiben**

|                                               |    |
|-----------------------------------------------|----|
| Ist das Anschreiben noch zeitgemäß? . . . . . | 85 |
|-----------------------------------------------|----|

|                                                |     |
|------------------------------------------------|-----|
| Professioneller Aufbau und Länge . . . . .     | 87  |
| Briefkopf . . . . .                            | 89  |
| Einleitung . . . . .                           | 91  |
| Hauptteil und Unternehmensbezug . . . . .      | 97  |
| Schlussteil . . . . .                          | 102 |
| Gehaltsvorstellungen angeben? . . . . .        | 103 |
| Eintrittstermin nennen? . . . . .              | 104 |
| Sperrvermerk bei diskreter Bewerbung . . . . . | 106 |
| Grußformel und Unterschrift . . . . .          | 106 |
| Anlagen . . . . .                              | 108 |
| Design-Beispiele . . . . .                     | 108 |
| Checkliste . . . . .                           | 112 |
| Das Wichtigste in Kürze . . . . .              | 113 |

## 6. Das Deckblatt

|                                   |     |
|-----------------------------------|-----|
| Wann ist es sinnvoll? . . . . .   | 117 |
| Struktur und Inhalt . . . . .     | 120 |
| Design-Beispiele . . . . .        | 124 |
| Checkliste . . . . .              | 128 |
| Das Wichtigste in Kürze . . . . . | 129 |

## 7. Der tabellarische Lebenslauf

|                                                  |     |
|--------------------------------------------------|-----|
| Das Herzstück jeder Bewerbung . . . . .          | 133 |
| Weitere Lebenslauf-Arten . . . . .               | 135 |
| Lebenslauf schreiben: Perfekter Aufbau . . . . . | 137 |
| Design-Beispiele . . . . .                       | 146 |
| Lebenslauf optimieren . . . . .                  | 150 |
| Diese Lebenslauf-Fehler vermeiden . . . . .      | 155 |
| Curriculum Vitae: Die englische Vita . . . . .   | 157 |
| Checkliste . . . . .                             | 162 |
| Das Wichtigste in Kürze . . . . .                | 163 |



## **8. Das Bewerbungsfoto**

|                                     |     |
|-------------------------------------|-----|
| Freiwillig, aber sinnvoll . . . . . | 167 |
| Tipps für das Motiv . . . . .       | 168 |
| Tipps für den Fotografen . . . . .  | 170 |
| Checkliste . . . . .                | 172 |
| Das Wichtigste in Kürze . . . . .   | 173 |

## **9. Das Motivationsschreiben**

|                                            |     |
|--------------------------------------------|-----|
| Abgrenzung zum Anschreiben? . . . . .      | 177 |
| Aufbau des Motivationsschreibens . . . . . | 179 |
| Tipps zum Inhalt . . . . .                 | 182 |
| Das Wichtigste in Kürze . . . . .          | 185 |

## **10. Die Arbeitszeugnisse**

|                                                  |     |
|--------------------------------------------------|-----|
| Welche Bedeutung haben sie? . . . . .            | 189 |
| Einfaches oder qualifiziertes Zeugnis? . . . . . | 190 |
| Versteckte Noten und Geheimcodes . . . . .       | 192 |
| Die wichtige Schlussformel . . . . .             | 197 |
| Alternativen zum Arbeitszeugnis . . . . .        | 200 |
| Das Wichtigste in Kürze . . . . .                | 201 |

## **11. Die Anlagen und Arbeitsproben**

|                                                 |     |
|-------------------------------------------------|-----|
| Was ist relevant? . . . . .                     | 205 |
| Maximum: Wie viele Anlagen insgesamt? . . . . . | 208 |
| Das Wichtigste in Kürze . . . . .               | 209 |

## **12. E-Mail- vs. Online-Bewerbung**

|                                      |     |
|--------------------------------------|-----|
| Wichtige Unterschiede . . . . .      | 213 |
| Tipps zur E-Mail-Bewerbung . . . . . | 214 |
| Tipps zur Online-Bewerbung . . . . . | 217 |
| Das Wichtigste in Kürze . . . . .    | 222 |

### **13. Wichtige Bewerbungsformen**

|                                   |     |
|-----------------------------------|-----|
| Die Initiativbewerbung . . . . .  | 227 |
| Die kreative Bewerbung . . . . .  | 229 |
| Die Guerilla-Bewerbung . . . . .  | 231 |
| Die passive Bewerbung . . . . .   | 232 |
| Das Wichtigste in Kürze . . . . . | 235 |

### **14. Profi-Tipps: Bewerbung optimieren**

|                                           |     |
|-------------------------------------------|-----|
| Stimmt die Bewerbungsstrategie? . . . . . | 239 |
| Bewerbungskiller vermeiden . . . . .      | 245 |
| Das Wichtigste in Kürze . . . . .         | 247 |

### **15. Keine Antwort? So können Sie nachfassen**

|                                            |     |
|--------------------------------------------|-----|
| Keine falsche Scheu! . . . . .             | 251 |
| Keine Reaktion: Wann nachfragen? . . . . . | 252 |
| Nachfassen per Telefon . . . . .           | 253 |
| Nachfassen per E-Mail . . . . .            | 254 |
| Das Wichtigste in Kürze . . . . .          | 256 |

### **16. Bewerbungsabsage: Und jetzt?**

|                                              |     |
|----------------------------------------------|-----|
| Diese Gründe sind nicht Ihr Fehler . . . . . | 261 |
| Richtig reagieren . . . . .                  | 263 |
| Das Wichtigste in Kürze . . . . .            | 267 |

### **Fazit . . . . . 269**

### **Literaturverzeichnis . . . . . 270**

### **Mehr Tipps von Karrierebibel im Internet . . . 271**



## Vorwort

**S**ie wollen sich bewerben? Herzlichen Glückwunsch! Ein beruflicher Neustart oder ein Jobwechsel können Sie enorm weiterbringen. Das haben mir schon viele Hundert Klienten und Coachees bestätigt. Jeder hat natürlich seine eigenen Gründe für eine Bewerbung. Die einen bewerben sich, weil der nächste Schritt auf der Karriereleiter ansteht. Andere, weil sie gerade Ausbildung oder Studium abgeschlossen haben, weil sie aus der Selbstständigkeit in eine angestellte Tätigkeit oder als Quereinsteiger in eine neue Branche wechseln wollen. Und wieder andere, weil sie nach einer Familienpause neu durchstarten wollen ...

Schon viele Zehntausend Leserinnen und Leser haben mithilfe der „Karrierebibel“ einen neuen, ja sogar ihren Traumjob gefunden. Unsere Bewerbungstipps und Online-Artikel dazu setzen seit über 15 Jahren Maßstäbe und werden von Personalern wie der Bundesagentur für Arbeit als richtungsweisend und empfehlenswert eingestuft. In diesem Buch habe ich die wichtigsten Erkenntnisse, Tipps und Methoden für eine professionelle und erfolgreiche Bewerbung zusammengefasst und leite Sie Schritt für Schritt durch den Bewerbungsprozess.

Das Wichtigste gleich vorweg: Suchen Sie nicht nach einer Formel, die Sie bei jeder weiteren Bewerbung einfach kopieren können. Das funktioniert nicht. Bewerbungen sind wie eine Liebeserklärung: nur an einen Arbeitgeber, immer individuell. Am Ende überzeugt allein Ihre Persönlichkeit, Motivation und Leidenschaft für den Job. Sich bewerben bedeutet eben auch,

die eigenen Schwächen und Stärken zu kennen, damit konstruktiv umzugehen und den perfekten Partner, das „perfect match“ dafür zu finden.

Die eine Standardbewerbung gibt es nicht. Mit einer gesichtslosen Massenbewerbung reißen Sie niemanden vom Hocker. Schlimmer noch: In der Flut an Bewerbungen, die in Personalabteilungen eingehen, gehen solche Einheitsbewerbungen unter. Das heißt, sie werden sofort aussortiert. Traumjob ade.

Die gute Nachricht ist: Dank dieses Ratgebers machen Sie es von Anfang an anders und richtig! Ich unterstütze Sie dabei, sich zunächst über Ihre Voraussetzungen zur Jobsuche klarzuwerden. Anschließend führe ich Sie Schritt für Schritt durch den Aufbau der perfekten Bewerbungsunterlagen – Beispiele und Formulierungsvorschläge inklusive. Checklisten helfen zusätzlich, den Überblick zu behalten und häufige Fehler zu vermeiden. Überdies erhalten Sie zahlreiche Profitipps zur Optimierung der Dokumente und Unterlagen und Tipps zu alternativen Formen der Bewerbung – online und offline.

Aus jahrelanger Erfahrung kann ich Ihnen versprechen, dass Sie hier nur erprobte und bewährte Strategien und Tipps aus der Praxis finden. Sie werden mit diesem Buch, gezielter Vorbereitung und einer persönlich auf Sie zugeschnittenen Bewerbung Ihre Bewerbungschancen um 200 Prozent steigern. Mindestens. Lassen Sie sich bei der Lektüre ruhig etwas Zeit und setzen Sie die Empfehlungen der Reihe nach um. Es ist ein Arbeitsbuch, keine Strandlektüre. Es kann Sie aber ein Berufsleben lang begleiten und Sie von Traumjob zu Traumjob führen. Viel Erfolg!

***Ihr Jochen Mai***

**PS:** Vor Ihnen liegt ein sogenanntes *phygital* Buch. Das bedeutet: Es ist ein Mix aus physischem Buch und digitalen Ex-

tras. Um Ihnen zusätzlichen Mehrwert zu bieten, finden Sie an einigen ausgewählten Stellen Links zu weiterführenden Artikeln auf Karrierebibel.de sowie QR-Codes, die Sie zu weiteren Videos, Interviews und nützlichen Tipps führen. Scannen Sie diese einfach mit Ihrer Smartphone-Kamera ein – schon bekommen Sie die kostenlosen Bonus-Inhalte ...

---



*Um Sie auf dieses phygitale Buch einzustimmen, habe ich einen persönlichen Gruß für Sie vorbereitet – mein persönliches Vorwort für Sie! So sehen Sie gleich, wer hier mit und zu Ihnen spricht beziehungsweise schreibt:*

***<https://karrierebibel.de/bewerbung-buch-vorwort/>***

---

**PPS:** In diesem Buch wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum verwendet. Weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten werden dabei ausdrücklich mitgemeint, soweit es für die Aussage erforderlich ist.



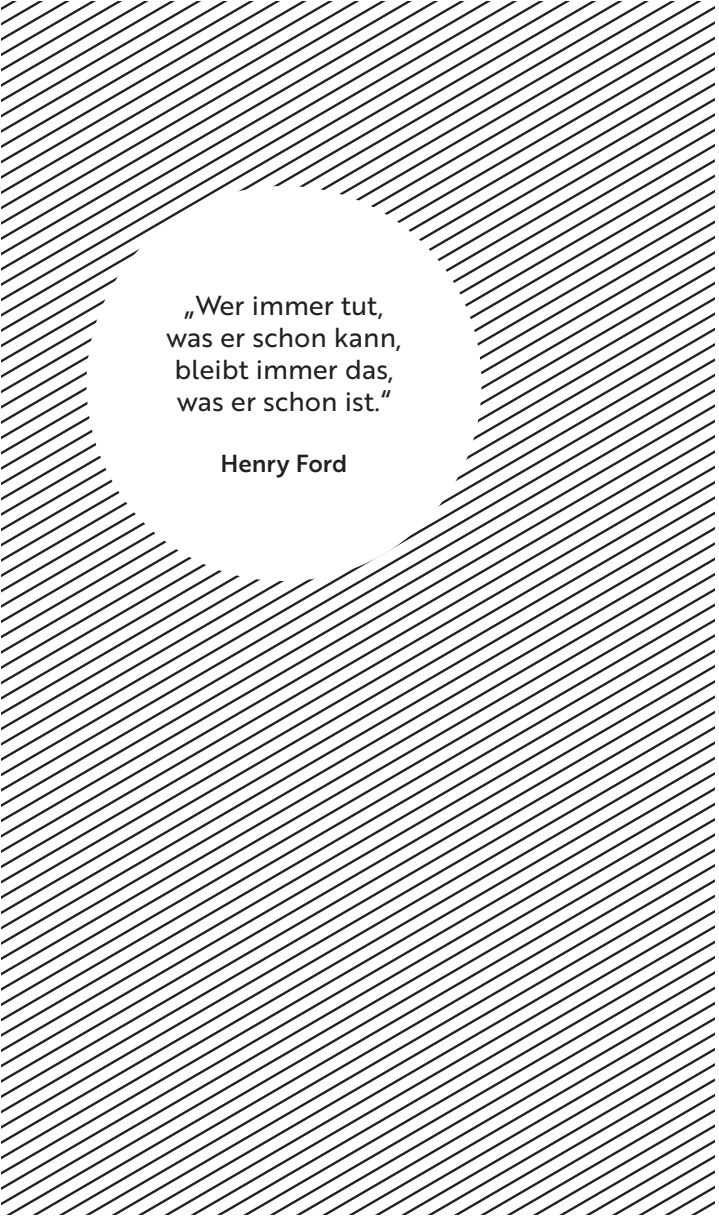


Kapitel 1

# **IHRE BEWERBUNG:**

**EINTRITTS-  
KARTE ZUM  
TRAUMJOB**





„Wer immer tut,  
was er schon kann,  
bleibt immer das,  
was er schon ist.“

**Henry Ford**

## Moderne Trends

**I**m Traumjob machen Sie das, was Ihnen Spaß macht, Sie entfalten Ihre Talente und entwickeln sich persönlich weiter – und verdienen natürlich viel besser als bisher. Sie ahnen es: Die Vorstellung von einem rundum perfekten Arbeitsplatz ist ziemlich naiv. Keine Arbeit macht immer Spaß und Schattenseiten wird es immer geben. Aber der Wunsch nach einem Beruf oder einem Job, der unseren Wünschen nahekommt, ist völlig gerechtfertigt und die fundamentale Antriebskraft für jede Bewerbung. Also Stift oder Tastatur raus und ein paar Zeilen an den neuen Arbeitgeber schreiben? Ganz so einfach ist es dann doch nicht.

Ohne Internet geht fast nichts mehr, das gilt selbstverständlich auch für Ihre Bewerbung. Bevor Sie Schritt für Schritt in die Kunst der erfolgreichen Bewerbung eintauchen werden, zeigen wir wichtige Entwicklungen auf, die sich in den Vorjahren bereits abgezeichnet haben und sich künftig weiter vertiefen werden. Kurz und knapp bedeutet das in erster Linie: Die Bewerbung wird

- *digitaler*
- *schneller*
- *individueller*

Dieser Trend zeigt sich zum Beispiel bei den verschiedenen Formen der Online-Bewerbung und bei alternativen Formen zum herkömmlichen Anschreiben.

## Online-Bewerbung

Der größte Trend im Bewerbungsprozess ist natürlich die Digitalisierung. Die E-Mail- und Online-Bewerbung verdrängt zunehmend die klassische Bewerbungsmappe auf Papier und wird inzwischen von der Mehrheit der Personaler bevorzugt. Allerdings ist es wichtig, dass Sie zwischen E-Mail- und Online-Bewerbung unterscheiden. Im ersten Fall hängen Sie Ihre digitalen Bewerbungsunterlagen an eine E-Mail an und senden diese an den Wunscharbeitgeber. Im zweiten Fall füllen Sie meist ein Online-Formular auf der Website des Zielunternehmens aus oder verknüpfen Ihre Online-Profilen auf LinkedIn oder Xing mit einem Bewerbungstool. Das stellt unterschiedliche Anforderungen an Sie und verlangt auch nach verschiedenen Erfolgsstrategien. Wie diese genau aussehen und wie Sie am besten vorgehen, erfahren Sie im Kapitel „E-Mail- vs. Online-Bewerbung“.

## Bewerbung ohne Anschreiben

Einige Unternehmen verzichten bereits auf das Anschreiben, die Deutsche Bahn zum Beispiel oder Teile der Mercedes Benz Group. Diesem Trend werden weitere Arbeitgeber folgen. Ich halte diese Entwicklung allerdings für falsch, denn im Anschreiben stecken vor allem für Sie als Bewerberin oder Bewerber enorme Chancen, die so ungenutzt bleiben. Im Kapitel über das Anschreiben gehe ich noch einmal ausführlicher darauf ein, insbesondere warum Sie Ihrer Bewerbung unbedingt ein Anschreiben (oder eine moderne Alternative) beifügen sollten.

## Künstliche Intelligenz (KI)

Ein weiterer Trend auf Arbeitgeberseite ist das Vorsortieren von Lebensläufen mittels KI. Das dazu eingesetzte Verfahren heißt „Applicant Tracking System“ (kurz: ATS) oder „CV-Parsing“. Es ermöglicht die maschinelle Analyse von Lebensläufen nach bestimmten vorab definierten Kriterien. ATS sparen Personalern Zeit und Geld. Für Bewerber allerdings hat die Vorauswahl oft unbemerkte Nachteile: Eine Maschine wählt kalt und stumpf nach Algorithmus aus. Buchstabendreher, Lebensläufe mit Lücken oder Brüchen oder Quereinsteiger werden dabei herausgefiltert. Nur wer perfekt passt, kommt eine Runde weiter. Und das müssen nicht unbedingt die besten Kandidaten sein. Man könnte auch sagen: Die Maschine kennt nur Brillanten, übersieht aber alle Rohdiamanten. Umso wichtiger ist, dass Sie in diesen Fällen besondere Sorgfalt beim Erstellen Ihrer Bewerbung beweisen und Fehler vermeiden, die die Maschine verwirren. Auch darauf gehe ich später noch ausführlich ein.



*ATS funktionieren wie ein Türsteher: Die Software durchsucht Lebenslauf und Anschreiben nach Schlüsselqualifikationen und Suchbegriffen. Rein kommt nur, wessen CV die Kriterien erfüllt. Der Rest erhält automatisch eine Absage. 6 Tipps, wie Sie Ihre Unterlagen für ATS optimieren:*  
**<https://karrierebibel.de/ats-lebenslauf-bewerbung/>**

---

## Bewerbungsvideo

Videos sind zwar nicht neu, dank Corona-Pandemie und zahlreicher Videokonferenzen über Anbieter wie Zoom, Teams oder GoogleMeet aber inzwischen allen bekannt. Leistungsstarke Smartphones und Plattformen wie Instagram oder TikTok machen es zudem kinderleicht, kurze Videos von sich herzustellen. Selbst gedrehte Videoclips sind längst Teil der Populärkultur – und werden zunehmend in der Bewerbung eingesetzt, vor allem in Form von sogenannten Bewerbungsvideos.

Erst 7 Prozent der Kandidaten nutzen diese, aber 90 Prozent der Personaler sagen, dass sie sich ein solches Video ansehen würden. Der Grund: Ein Bild sagt schon mehr als 1.000 Worte – ein Video jedoch mehr als 10.000! Ein persönliches Video von einer Bewerberin oder einem Bewerber von 3 bis maximal 5 Minuten Länge ist enorm aussagekräftig in puncto Motivation oder Persönlichkeit. Bewerbungsvideos sind DIE Alternative zum Anschreiben und haben – aus meiner Sicht – das Potenzial, dieses schon bald abzulösen. Im Anschreiben sind Sie auf wenige Zeilen Text beschränkt. Persönliche Eindrücke von einem Kandidaten, wie Stimme, Sprache, Mimik oder Gestik, fehlen komplett. Anders im Bewerbungsvideo: Hier können die Personaler im wahrsten Sinne des Wortes hören und sehen, wer die Bewerber sind und wie motiviert sie wirklich sind.

## Bewerbungshomepage

Ein weiterer wichtiger Trend ist die Bewerbungshomepage. Das ist eine persönliche Website von Ihnen – eine Art virtuelle Visitenkarte, auf der Sie neben Ihren Kontaktdaten und dem bisherigen Lebenslauf idealerweise auch Arbeitsproben, Referenzen,

Videos oder Downloads bereitstellen. Eine solche Bewerbungsseite lässt sich individuell und kreativ gestalten und kann Ihre Bewerbung enorm aufwerten und Sie selbst von der Masse der Kandidaten positiv abheben. Nicht zuletzt, weil Sie einen Mehrwert bietet, der über die üblichen Unterlagen hinausgeht.

Eine Bewerbungshomepage ist nicht einmal teuer. Viele Internetprovider bieten längst günstige Baukastensysteme für maximal 5 Euro im Monat an. Google selbst bietet mit „Sites“ sogar eine kostenlose Lösung für eine eigene Homepage an.

Was die Bewerbungshomepage noch reizvoller macht: Sie können diese mehrfach und für unterschiedliche Bewerbungen einsetzen, indem Sie bestimmte Bereiche „unsichtbar“ und nur mit einem bekannten Link erreichbar machen. Diesen Link und die geheimen Unterseiten senden Sie nur an Personaler, die Sie damit ansprechen wollen. Der Rest bekommt davon nichts mit. Wem das zu unsicher ist, kann diese Seiten auch mit einem Passwort schützen.

Obendrein schärft die Bewerbungshomepage Ihr Online-Profil und dient dem sogenannten „Personal Branding“. Bedeutet: Sie werden als Name und Experte im Internet auffindbar. Das macht die Seite zu einer Spielart der sogenannten passiven Bewerbung. Lassen Sie sich durch diesen Begriff aber nicht täuschen: Das alles erfordert anfangs schon etwas „aktive“ Arbeit – wirkt aber langfristig und wird (bei regelmäßiger Pflege) zu einer Art Treibnetz im Internet, bei dem Ihnen manch Personaler und Job in die Maschen gerät. Sie müssen den Job dann nicht mehr suchen, sondern werden „passiv“ gefunden.

## Active Sourcing

Apropos gefunden werden: Vom Fachkräftemangel haben Sie sicher schon gehört. Er ist in manchen Berufen und Branchen

ausgeprägter als in anderen, zwingt aber Personaler in immer mehr Unternehmen dazu, selbst auf die Suche nach Nachwuchskräften zu gehen. Stellenanzeigen reichen dazu nicht mehr aus. In Fachkreisen wird diese Kandidatensuche auch „Social Recruiting“ oder „Active Sourcing“ genannt (Synonyme sind Social Hiring, Social Media Recruiting oder Social Recruitment).

Für Bewerber liegt darin eine große Chance: Wer sich im Internet und vor allem auf LinkedIn oder Xing richtig positioniert, bekommt deutlich mehr und attraktivere Jobangebote. Ich empfehle Ihnen daher, sich dort unbedingt ein Profil zulegen (die kostenlose Basisversion reicht dazu völlig) und es durch einen aussagekräftigen Lebenslauf sowie ein professionelles Foto anzureichern. Posten Sie dort ab und an Beiträge oder schreiben Sie (kompetente!) Kommentare. Und – ganz wichtig: Sammeln Sie nicht wahllos Kontakte, sondern vernetzen Sie sich gezielt mit namhaften Experten und Fachleuten. Nicht Masse, sondern Klasse sollte Ihr Netzwerk auszeichnen. So kommen Sie ins Gespräch, gewinnen an Sichtbarkeit und finden so – wieder passiv – zum neuen Job.

**Recruitainment** ist eine spezielle Form des Social Recruiting. Das Wort ist eine Mischung aus Recruiting und Entertainment. Über einen Link gelangen Bewerber dabei meist auf Seiten, die einem virtuellen Assessment-Center gleichen. Auf spielerische Weise werden Aufgaben gelöst und Hürden gemeistert. Dabei verraten die Bewerber indirekt, ob sie alle für den Job wichtigen Fähigkeiten mitbringen.

Zum Active Sourcing gehören heute aber auch Offline-Maßnahmen wie Jobmessen oder Karrieretage oder hybride Work-

shops, die die Kontaktaufnahme zum Unternehmen und den Recruitern erleichtern. Ebenso zählen interne Programme, bei denen Mitarbeiter neue Mitarbeiter werben, zum Active Sourcing. Der jüngste Trend hierbei ist das „Referral Sourcing“, bei dem neue Talente über die digitalen Netzwerke der eigenen Mitarbeiter entdeckt werden.

## Das Wichtigste in Kürze

- Die Digitalisierung verändert auch den Bewerbungsprozess. E-Mail- und Online-Bewerbung verdrängen zunehmend die Bewerbung auf Papier.
- Personalern nutzen zur Vorauswahl von Kandidaten öfter künstliche Intelligenz – sogenannte ATS. Diese stellen an die Bewerbung besondere Anforderungen, um nicht maschinell aussortiert zu werden.
- Einige Unternehmen verzichten bereits auf das Anschreiben bei der Bewerbung. Bewerber sollten das nicht tun. Darin stecken enorme Chancen. Stattdessen wird das Bewerbungsvideo immer populärer und kann die Bewerbung positiv ergänzen und von der Masse abheben.
- Bewerber sollten zudem eine Bewerbungshomepage anlegen sowie Profile auf LinkedIn und Xing. Alles zusammen hilft dabei, von Personalern und Recruitern gefunden zu werden, denn diese müssen im Internet immer öfter aktiv auf die Suche nach geeigneten Kandidaten gehen (sogenanntes „Active Sourcing“).





**JETZT  
HIER  
KAUFEN**

erhältlich bei