

Inhalt

Vorwort	7
Die Erfolgsspirale der Bewerbung – ein Bericht aus der Praxis	9
Sieben Schritte zum Beruf	13
Die Bewerbung	16
Zeitplan für Bewerbungen	16
Einstellungsverfahren	17
Ausbildungsfirma	18
Persönliche Voraussetzungen	20
Anzeigen und Initiativbewerbungen	21
Checkliste Unterlagen	23
Lebenslauf	25
E-Mail- und Online-Bewerbungen	27
Das Vorstellungsgespräch	29
Die sieben Phasen des Vorstellungsgesprächs	30
Vor dem Gespräch	32
Assessment-Center	34
Fragen – und mögliche Antworten	36
Acht Fehler, die vermeidbar sind	41
Fragen, die Bewerber stellen sollten	43
Knigge für Vorstellungsgespräche	44
Nach dem Gespräch	46
Und bei einer Absage?	47

Vorwort

Das Thema »Wie bewerbe ich mich richtig?« gehört zum Standard-Repertoire verschiedener Fächer auf mehreren Stufen des schulischen Unterrichts. Häufig ergibt sich dabei das Problem, dass in Schulbüchern empfohlene Muster längst nicht mehr den aktuellen Gepflogenheiten entsprechen oder dass neueste DIN-Normen nicht berücksichtigt sind oder dass technischer Fortschritt nicht adäquat berücksichtigt ist. Lehrerinnen und Lehrer, die in Regel aufgrund ihres beruflichen Werdeganges über wenig aktivierbare eigene Erfahrungen verfügen, sind völlig auf sich gestellt. Und das bei einem Unterrichtsthema von existenzieller Wichtigkeit für die Unterrichteten und ihre berufliche Zukunft.

Mit dem vorliegenden Band nutzen Sie das gesamte zeitgemäße Wissen zum Berufseinstieg, speziell zu Bewerbungsmodalitäten, Vorstellungsgesprächen und Auswahlkriterien. Durch professionell gestaltete Bewerbungen sind Ihre Schüler künftig anderen Mitbewerbern einen großen Schritt voraus.

Für Ihren Unterricht erhalten Sie aktuelle Tipps und hochwertige Vorlagen und Checklisten mit bestmöglicher Lern- und Anwender-Wirkung, die Sie immer wieder einsetzen können. Dabei werden sinnvolle fächerübergreifende Arbeitsmöglichkeiten ausdrücklich angeführt. Der Band beruht auf langjährigen Erfahrungen und profitiert von der engen Zusammenarbeit mit ausbildenden Firmen während der Arbeit am Manuskript. Er filtert das Know-how von Firmen-Profis, das Sie für Ihren Bewerbungs-Unterricht nutzen können, sowie auf vielen erfolgreichen Seminaren zum Thema.

Bewerbungs-Management in der Schule ist bundesweit einsetzbar. Alle Tipps entsprechen dem aktuellen Firmen-Anforderungsprofil und den Erwartungen der Unternehmen von heute. Die so erstellten Bewerbungen sind vielseitig einsetzbar: als Print-Version für die klassische Bewerbung per Post ebenso wie als Online-Version für die moderne Bewerbung per E-Mail.

Ich helfe Ihnen darüber hinaus gern weiter und unterstütze Sie mit wertvollen Trainingstipps zum Nachmachen und mit Online-

Lebenslauf schreiben.

Kopien von Zeugnissen anfertigen.

Zum Fotografieren gehen, digitale Fotos machen lassen.

4. Ein bis eineinhalb Jahre vor Ende der Schulzeit die ersten Bewerbungen starten. Dies gilt besonders für kaufmännische und technische Berufe in größeren Unternehmen – auch für Medienberufe oder öffentliche Verwaltung.

5. Im Herbst und Winter des letzten Schuljahrs muss mit Einstellungstests oder Vorstellungsgesprächen gerechnet werden.

Gut vorbereiten!

Sollten sich Betriebe ein halbes Jahr vor Ende der Schulzeit nicht auf die Bewerbung reagiert haben: Nachhaken.

Wer bis dahin noch keinen Ausbildungsplatz hat, sollte wissen, dass nach der Osterzeit in zahlreichen Betrieben die ersten Nachrückverfahren beginnen. Die zweite Nachrückphase in den Unternehmen beginnen im Juli und August. Jetzt gibt es kurzfristig die Chance auf einen Platz.

Einstellungsverfahren

Wer sich erfolgreich bewerben will, muss den Ablauf kennen. Trainieren Sie mit Ihren Schülerinnen und Schülern die wichtigsten Abläufe: Was man kennt, macht keine Angst mehr. Wer keine Angst hat, kann souverän auftreten. Wer souverän auftritt, hat Erfolg.

Die Stellenanzeige wird von der Personalabteilung (PA) aufgegeben; dort gehen auch die Bewerbungen ein und werden vorsortiert. Neben Absagen gibt es in der ersten Runde auch Einladungen zum ersten Vorstellungsgespräch, oft verbunden mit der Einladung zum Einstellungstest. Damit ist eine erste große Hürde genommen. Beides dient der Auslese der Bewerber und hat erneut Absagen und eventuell die Einladungen zu einer zweiten (auch dritten Runde) zur Folge. Schließlich folgt die Einstellungs-Benachrichtigung und das Vertrags-Angebot.

Die sieben Phasen des Vorstellungsgesprächs

Phase 1

Begrüßung und Auftakt des Vorstellungsgesprächs
Vorstellung der Gesprächspartner

Darauf kommt es an:

Der erste entscheidende Eindruck
Gute Umgangsformen
Freundlichkeit und Aufgeschlossenheit

Phase 2

Firmenpräsentation, Firmengeschichte, Firmenaufbau
Produkte, Dienstleistungen
Anforderungsprofile

Darauf kommt es an:

Aufmerksames Zuhören, es geht um eine einmalige Chancen
Aktives Mitdenken, damit spätere Fragen zur Firma beantwortet werden können

Phase 3

Selbstpräsentation
Wer bin ich? Woher komme ich?
Welchen Schulabschluss habe ich?

Darauf kommt es an:

Gute Vorbereitung
Kurze, knappe Antworten ohne langes Nachdenken
Selbstbewusstsein und positives Selbstwertgefühl

Phase 4

Person
Hobbys
Persönliche Eigenschaften
Soziale Fähigkeiten

Darauf kommt es an:

Schwerpunkte müssen zu dieser Ausbildung passen

keiten wie Umgang mit komplexem Zahlenmaterial, zu Konzentrations- und Leistungsvermögen, Antrieb, Flexibilität, mentaler Belastbarkeit. Gecheckt werden die Selbst-Präsentation, die Sozialkompetenz und die Teamfähigkeit, Selbstvertrauen, Einfühlungsvermögen, Durchsetzungskraft, Beharrlichkeit, Ausdauer und Stressresistenz, schließlich die persönliche Kompetenz.

Es ist nicht ungewöhnlich, dass Teile eines Assessment-Centers in englischer Sprache stattfinden. Moderator/in ist oft ein Mitarbeiter der Personalabteilung. Führungskräfte aus verschiedenen Fachbereichen, oft die zukünftigen Vorgesetzten und/oder externe Personalberater, die dieses Assessment-Center für das Unternehmen konzipiert haben.

Die Teilnehmer sind in der Regel Berufsanfänger oder Berufseinsteiger die gerade ein Hoch- oder Fachhochschulstudium absolviert haben. Mehr und mehr wird es in abgeschwächter Form aber auch bei einer Ausbildungsplatzbewerbung üblich.

Der Berufsverband der Deutschen Psychologen hat in einer DIN-Norm für Auswahlverfahren wichtige Punkte festgehalten. Ein Auswahlverfahren testet nur Eigenschaften, die für die Stelle wichtig sind. Die Testleitung hat Erfahrung mit Auswahlverfahren und ist in der Ausbildung tätig. Sie stellt sich vor dem Test persönlich vor und kündigt an, wie lange das Verfahren dauert, wie es abläuft und was das Ziel des Ganzen ist. Das Verfahren ist professionell aufgebaut. Es belastet die Teilnehmer weder körperlich noch seelisch zu stark. Ein gewisser Stress im Rahmen des normalen Belastungspotenzials ist erwünscht und sinnvoll.