

Expertentipp: Bewerbung

Trotz Fachkräftemangel nehmen Betriebe nicht jeden X-Beliebigen

von Anja Maßen – sie ist Personalleiterin der Motor-Nützel Gruppe

Als Personalleiterin in einer Autohausgruppe mit mehr als 500 Mitarbeitern beschäftige ich mich laufend mit dem Thema Rekrutierung und damit auch mit der Sichtung beziehungsweise Bewertung von Bewerbungen. Dabei ist es für unser Haus unerheblich, ob die Bewerbungen online oder auf dem klassischen Papierweg bei uns eingehen.

Viel wichtiger ist, ob die eingesandten Unterlagen vollständig sind: Wir erwarten ein **aussagekräftiges Anschreiben** und einen **lückenlosen Lebenslauf**, der durch relevante **Zeugnisse** und **Zertifikate** belegt wird. Darüber hinaus sollte die derzeitige berufliche Situation und Wechselmotivation im Anschreiben dargelegt sein. Wesentlich sind außerdem – in Abhängigkeit der ausgeschriebenen Stelle – Angaben zur Tiefe der **Kenntnisse im Bereich Technik, Verkaufsgesprächsführung, allgemeine Beratungskompetenz** und Erfahrungen im Bereich **Personalführung**. Belege für diese Punkte sollten bereits in der schriftlichen Bewerbung auffindbar sein.

Da Papier jedoch geduldig sein kann, werden diese so genannten «Soft Skills» im Rahmen des Bewerbungsgesprächs eingehender überprüft: Ein sicheres und kommunikatives Auftreten ist dabei die halbe Miete. Wenn Bewerber mich im Vorstellungsgespräch überzeugen können, gehe ich davon aus, dass dies auch gegenüber Kunden und Kollegen gelingt.

Eine Initiative von



LDB
Gruppe



Unterstützt von **AUTOHAUS**