

[Punktlandung Vorstellungsgespräch – Teil 4: Die Bewerber-Analyse](#)

von [Jan Schmidt-Gehring](#) | 31.10.2019



Wie bei der Bewerber-Vorauswahl die Spreu vom Weizen zu trennen ist

Heutzutage überhaupt eine Bewerbung auf eine ausgeschriebene Stelle zu bekommen, grenzt für manche Unternehmen schon an ein Wunder. Einige Arbeitgeber sind über das unerwartete Glück so verzaubert, dass sie ohne große Überlegungen und Umwege den Kandidaten sofort einstellen. Eine derartige Vorgehensweise kann gut gehen, in nicht wenigen Fällen stellt sich jedoch nach geraumer Zeit heraus, dass die Zusammenarbeit nicht so erfolgsversprechend verläuft, wie ursprünglich herbei gesehnt. Was folgt, ist nicht selten eine Trennung und das erneute Spiel mit dem Glück, doch noch den passenden Bewerber zu finden.

Eine hundertprozentige Sicherheit gibt es nicht im Leben. Allerdings können bereits aus den Bewerbungsunterlagen wichtige Erkenntnisse von einem Bewerber gezogen werden, die auf eine nahezu positive wie auch negative Erfolgsgarantie in einer zukünftigen Zusammenarbeit schließen lassen. Beim Analysieren der Bewerbungsunterlagen ist ein zielgerichtetes Vorgehen maßgeblich, um den passenden Wunschkandidaten identifizieren zu können.

Auf den ersten Eindruck kommt es an!

Wie in vielen anderen Bereichen, zählt auch beim Durchblättern einer Bewerbungsmappe der erste Eindruck. Auch wenn sich in der breiten Masse ein gewisser DIN-Standard in der Darstellung etabliert hat, so ergeben sich doch immer wieder neue Varianten, die durchaus vorteilhaft oder auch abschreckend für die Beurteilung der Unterlagen sein können.

Grundsätzlich helfen jedoch solche Standards, eine gewisse Vergleichbarkeit zu erfahren. Andererseits fällt es bei der Gleichförmigkeit der Bewerbungen manchmal auch schwer, die wirklich guten und passenden Kandidaten von den weniger geeigneten unterscheiden zu können. Denn die ersten Erkenntnisse, die sich aus den Bewerbungsunterlagen ergeben, können trügerisch sein. Zum einen können sich die gewählten Formulierungen der Bewerberinnen und Bewerber ähneln, da diese „passende“ Formulierungen aus diversen Ratgebern verwenden, zum anderen wählen manche beschönigende oder sogar falsche Angaben.

Bei der Vorselektion bleibt jedoch keine andere Möglichkeit, als die Bewerbungsunterlagen erst einmal auf die folgende Art und Weise zu analysieren und eine grobe Selektierung vorzunehmen:

- optischer Gesamteindruck der Bewerbung: vermittelt einen grundsätzlichen Eindruck von der Arbeitsweise des Kandidaten – ist die Bewerbung in einem sauberen und geordneten Zustand, ergibt sich ein harmonisches Bild in der Gesamtpräsentation?
- das Anschreiben: ist es klar, korrekt und mit guten Argumenten bestückt, die für die Bewerbung sprechen? Welche Argumente stechen hierbei besonders hervor? Was macht das Bewerbungsanschreiben zu einem Hingucker oder eben auch nicht?
- der Lebenslauf: ist dieser übersichtlich, chronologisch und schlüssig aufgebaut? Zieht sich ein roter Faden durch den bisherigen beruflichen Werdegang? Ist eine Entwicklung in den vorherigen Positionen sichtbar? Sind nicht dokumentierte Zeitlücken im Lebenslauf zu erkennen?
- Zeugnisse oder weitere Belege für die vorhandenen Kompetenzen: Wurden alle Arbeitszeugnisse mitgesendet? Was sagen diese im Einzelnen aus? Ist durch die Beurteilung der Zeugnisse eine Kompetenz für die auszufüllende Tätigkeit gegeben?

Nun ist bei den vorliegenden Bewerbungen ist die Spreu vom Weizen zu trennen!



Wurde eine erste Einschätzung nach den oben genannten Kriterien vorgenommen, folgt im nächsten Schritt eine detaillierte, tiefere inhaltliche Auseinandersetzung mit den Bewerbungsunterlagen:

Das Bewerbungsanschreiben als passender Einstieg

Als sinnvoller Einstieg in die Beschäftigung mit einer Bewerbung dient das Lesen und Analysieren des Anschreibens: Hat der Bewerber einen "Aufhänger" für seine Bewerbung? Dies kann beispielsweise eine Empfehlung, ein bereits im Vorfeld geführtes Telefonat oder der Bezug auf eine Stellenanzeige sein. Werden im Schreiben standardisierte oder eigenständige, individuelle, persönliche Formulierungen gewählt? Wodurch unterscheidet sich dieses Bewerbungsanschreiben maßgeblich von möglichen anderen Bewerbern?

Werden Qualifikationen und die Motivation für die Stelle glaubhaft belegt?

Das Anschreiben sollte ein glaubhafter Werbebrief sein, bei dem der Bewerber klar aufzeigt, warum er für die Stelle prädestiniert ist. Dabei reicht es freilich nicht aus, wenn Schlagwörter aus dem Anforderungsprofil einfach wiederholt werden. Entscheidend ist, ob eine intrinsische Motivation für diese neue Aufgabe zu spüren ist. Ergibt sich aus dem Anschreiben eine geschlossene Argumentationskette, warum genau dieser Bewerber sich für die vakante Position als geeignet hält?

Hat der Bewerber die Anforderungen der Stelle erkannt?

Entscheidend in einem Anschreiben ist auch der Aspekt, ob der Bewerber in der Lage ist, die herausragenden Punkte der zu besetzenden Stelle erkannt hat, indem er speziell auf diese eingeht. Nicht selten gibt es Bewerbungen, die in ihrer Ausführung auf fast alle Stellenausschreibungen passen könnten, da diese vom Inhalt überhaupt nichts aussagen.

Die stilistischen und orthografischen Anforderungen an eine Bewerbung

Der Schreibstil, der Aufbau aber auch Rechtschreibung sowie Zeichensetzung sollten im Blickpunkt des Lesers stehen. Wenngleich es zu beachten gilt, dass ein wohl formuliertes, fehlerfreies Anschreiben keine Garantie dafür ist, dass der Bewerber diese Fähigkeiten auch tatsächlich besitzt. Sofern er sich fremder Hilfe bedient hat, kann zumindest der Rückschluss gezogen werden, dass der Bewerbung einen hohen Stellenwert beigemessen wird und nicht nachlässig auf die leichte Schulter genommen wurde.

Abgleich der Bewerbung mit dem Stellenprofil:

Grundlage hierfür sind die festgelegten Musskriterien, die sich aus dem von Ihnen festgelegten Stellenprofil ergeben. Diese können formale Abschlüsse, Berufserfahrung oder spezielle Kenntnisse sein, wie zum Beispiel Fremdsprachen oder besondere fachliche Qualifikationen.

Es ist jedoch in jedem einzelnen Fall einzeln abzuwägen, inwieweit die "Hard Facts" als einziges Kriterium ihre Gültigkeit haben. Ein Quereinsteiger bringt in der Regel nicht die erforderlichen Qualifikationen mit, dafür aber andere vorteilhafte Kompetenzen, die zur Erfüllung der Arbeitsbereiche ausreichend sein können. Zudem lassen sich auch, wie im Fall eines Quereinsteigers, fehlende Kenntnisse durch Weiterbildungsmaßnahmen kompensieren.

Der Lebenslauf als roter Faden

Bei der Analyse des Lebenslaufes gilt es mögliche Unstimmigkeiten in den Angaben zu überprüfen. So sind die Zeitangaben im Lebenslauf mit den Daten aus den Zeugnissen zu vergleichen. Im Hinblick auf die Überprüfung der Eignung des Kandidaten auf die vakante Position, eignen sich vor allem die einzelnen Stationen der bisherigen Berufstätigkeiten:

- Lassen sich fachliche Schwerpunkte identifizieren, die im Hinblick auf die zu besetzende Stelle relevant sind?
- Verfügt der Bewerber über einschlägige Branchen- und/oder Berufserfahrung?
- Sind weiterführende Spezifikationen, Qualifikationen und Kompetenzen ersichtlich, die zur Weiterentwicklung des eigenen Unternehmens als wichtig sowie wertvoll erachtet werden können?

Die ABC-Analyse

Eine weitere, gute Bewertungsmöglichkeit nach Sichtung aller eingegangenen Unterlagen ist die ABC-Analyse. Sie unterstützt zusätzlich dabei, die jeweiligen Bewerbungen nach Relevanz zu sortieren:

- **A** steht für eine nahezu perfekte Bewerbung; Kandidaten, die fast alle Anforderungen bzw. Kriterien erfüllen.
- **B** steht für nicht ganz übereinstimmende Unterlagen bzw. Vorstellungen – das können entweder Bewerber für andere Positionen im Unternehmen oder in Evidenz gehaltene Bewerbungen sein.
- **C** steht für jene Bewerber, die nicht für die Position sowie für andere Aufgabenfelder im Unternehmen infrage kommen, hier kann bereits eine Absage erteilt werden.

Vier-Augen- bzw. Sechs-Augen-Prinzip

In jeden Fall ist zu empfehlen, den Auswahlprozess nicht alleine durchzuführen. Denn vier bzw. sechs Augen sehen mehr und geben ein breitgefächertes Beurteilungsbild wieder. Gerade wenn es um die Bereiche „Must have“ und die Gesamtbeurteilung des Bewerbers geht, sollten die verschiedenen Blickwinkel und Meinungen

inhaltlich berücksichtigt werden und schlussendlich zu einem nahezu einheitlichen Ergebnis führen.

Die finale Auswahl steht. Und nun?



Bewerber-Auswahl

Nach dem Selektieren können zur Unterstützung der gewählten Einschätzungen noch mögliche Referenzen eingeholt werden, vorgezogene Telefoninterviews mit dem Bewerber oder eine nochmalige kritische Durchsicht der Zeugnisse letzte Zweifel an der getroffenen Entscheidung beseitigen. Im Hinblick auf ein geplantes Vorstellungsgespräch sollte auf jeden Fall festgehalten werden, in welchen Bereichen bei den einzelnen Kandidaten Abweichungen vom "Idealprofil" bestehen und worauf im Vorstellungsgespräch nochmals gesondert geachtet bzw. nachgefragt werden sollte.

Fazit

Auch die sorgfältigste Überprüfung der Bewerbungsunterlagen wird die Frage, ob ein Bewerber aufgrund seiner Qualifikationen und Persönlichkeit in das Unternehmen passt, nur bedingt beantworten können. Den persönlichen Eindruck eines Menschen im direkten Kontakt, kann Papier oder eine Mail nun mal nicht ersetzen. Deshalb ist es ratsam, in jedem Fall ein persönliches Vorstellungsgespräch zu führen und gegebenenfalls, je nach Position, auch nach der Möglichkeit eines Probearbeitens zu fragen.

Im nächsten Blogbeitrag werde ich Ihnen praxisnahe Tipps an die Hand geben, wie Sie in einem Vorstellungsgespräch einen Bewerber mit gezielten Fragen auf „Herz & Nieren“ auf die Passgenauigkeit für Ihr Unternehmen überprüfen können.

**Bis dahin grüßt Sie herzlichst,
Ihr
Jan Schmidt-Gehring**

Über den Autor



[Jan Schmidt-Gehring](#)

Jan Schmidt-Gehring's Schwerpunkte in der strategischen und operativen Hotelberatung: Positionierung, Qualitätsmanagement, Personalmanagement, F&B-Management, Hotel-Interim-Management

[> Alle Blogbeiträge dieses Autors](#)

Jan Schmidt-Gehring eine E-Mail senden

[jan.schmidt-gehring \[at\] unternehmer-manufaktur.de](mailto:jan.schmidt-gehring[at]unternehmer-manufaktur.de)

Das könnte Sie auch interessieren

Weitere Blog-Einträge



[Punktlandung Vorstellungsgespräch – Teil 3: Wie schreibe ich eine außergewöhnliche, authentische Stellenanzeige?](#)

Fünf Fragen, die jede Stellenanzeige beantworten sollte!

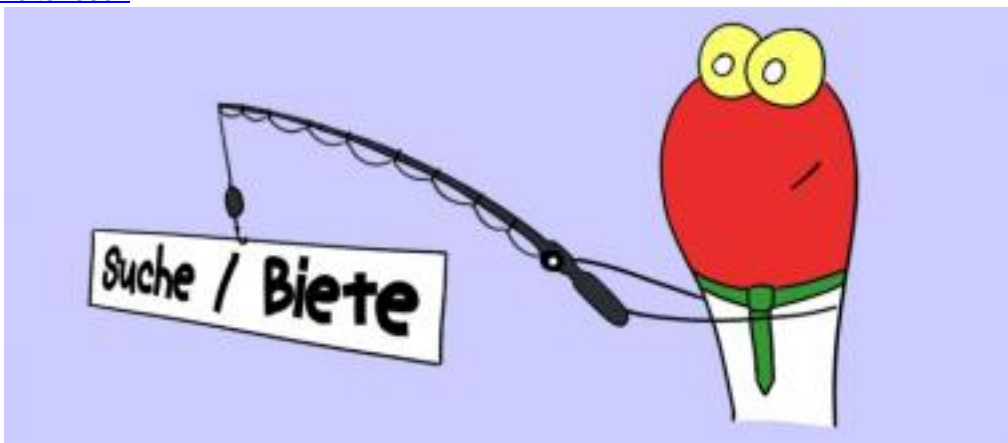
[Weiterlesen](#)



[Punktlandung Vorstellungsgespräch – Teil 2: Anforderungsprofil in drei Schritten entwickeln](#)

Das Anforderungsprofil: wichtige Voraussetzung für die passgenaue Stellenbesetzung

[Weiterlesen](#)



[Punktlandung Vorstellungsgespräch – Teil 1: Arbeitgebermarketing](#)

Mit gezieltem Arbeitgebermarketing (die richtigen) Mitarbeiter auf sich aufmerksam machen

[Weiterlesen](#)

Source URL: <https://www.unternehmermanufaktur.com/blog/punktlandung-vorstellungsgespraech-teil-4-bewerber-analyse>