

Kein Nasenfaktor

Vor dem ersten Job steht auch für Naturwissenschaftler oft eine Reise durch die virtuelle Welt. Angebote gibt es auf fast allen Kanälen. Social-Media-Netzwerke bieten die Möglichkeit, elektronische Visitenkarten zu platzieren.

STEP 1: JOBSUCHE

Der wichtigste Schritt vor der Bewerbung: Der Kandidat muss wissen, was er von seinem ersten Job erwartet und welche Kompromisse er eingehen würde. Stellenanzeigen enthalten immer auch die Anforderungen des Jobs. Die wichtigsten sollte der Bewerber mit seinen Kompetenzen erfüllen können.

Viele Stellen werden heute nur noch über das Internet ausgeschrieben. Leichter vergleichbar sind die Angebote hier ohnehin. Zu finden sind sie in Jobbörsen, die branchenübergreifend ausgerichtet sein können oder sich speziell an Mint-Absolventen wenden.

Mehr als Jobs

Für die Nachwuchssuche nutzen Unternehmen aber auch die eigenen Internetauftritte. Neben Jobangeboten finden Interessenten hier häufig typische Jobprofile oder Erfahrungsberichte und Blogs von Einsteigern.

Um sich für Unternehmen interessant zu machen, können Bewerber ihre Lebensläufe in Bewerberdatenbanken einstellen. Doch nicht jedes Portal ist gleichermaßen geeignet – eine Vielzahl veröffentlichter Profile signalisiert eher Verzweiflung. Besser ist, sich etwas ranzumachen. Ist der Lebenslauf überzeugend, werden Personaler, die auf diese Weise Kandidaten suchen, ihn auch finden.

Social Media nutzen

Immer wichtiger wird bei der Jobsuche das Thema Social Media. Ob via Xing, LinkedIn, Facebook, Google Plus oder Twitter: Immer mehr Personalverantwortliche entdecken das Thema für sich. Das spiegelt sich in der Studie „Staufenbiel JobTrends Deutschland 2013“ wider. Vier von fünf der befragten Unternehmen nutzen demnach bereits Social-Media-Dienste, immerhin 74 Prozent veröffentlichten auf diesem Weg ihre Stellenangebote.



© iStockphoto/Ridofranz

Studenten und Absolventen können Social Media aber auch aktiv nutzen, um Online-PR in eigener Sache zu betreiben. Mit qualifizierten Statements in sozialen Netzwerken, Unternehmens-Blogs oder Foren können sie ihren Namen ins Gespräch bringen. Für Naturwissenschaftler bieten sich Aktivitäten in Forscher-Netzwerken wie Researchgate an. Wer spannende Jobs sucht, platziert so eine elektronische Visitenkarte, die für jeden sichtbar ist.



Testen Sie Ihr Können
im Online-Assessment-
Center

assessment.careerclub.de

STEP 2: ONLINE-TESTS

Online-Tests und Online-Assessments kommen – gemessen an ihren Möglichkeiten – noch relativ selten zum Einsatz. Doch sie holen auf.

Joachim Diercks, Geschäftsführer des Anbieters von Online-Recruitment-Anwendungen Cyquest, erläutert die Vorteile der elektronischen Tests: „E-Assessments sind effizient und setzen die Logik der Online-Bewerbung fort – etwa digitaler Workflow oder datenbankgestützte Selektionsmöglichkeiten. Außerdem können Personaler die getesteten Eigenschaften und Verhaltensweisen in ihre Vorauswahl einbeziehen.“

Spielend bewerben

Die Online-Assessment-Verfahren überprüfen meist berufsbezogene kognitive Kompetenzen, also die Fähigkeit zum schlussfolgernden Denken. Dabei werden fast immer Aufgaben zum logischen Verständnis, zur Sprachkompetenz und Intelligenztests eingesetzt. „Bei Naturwissenschaften testen Unternehmen oft auch das fachspezifische Wissen, etwa das mechanisch-technische oder elektrotechnische Verständnis oder die mathematischen Fähigkeiten“, so Diercks.

Mit simulierten Arbeitsaufträgen prüfen Online-Assessment-Center außerdem Planungsverhalten, Flexibilität, Stressresistenz oder die Teamfähigkeit der Teilnehmer. „Gelungene Online-Assessments machen aber auch Lust auf den Arbeitgeber und unterhalten die Bewerber. Wir haben ihnen deshalb den Namen ‚Recruitment‘ gegeben“, ergänzt Joachim Diercks von Cyquest.

Der spielerische Aufbau der Tests ist aber nicht der einzige Vorteil für Bewerber. Diercks: „Innerhalb eines vorgegebenen Zeitraums kann der Kandidat die Tests durchführen, wann er möchte, und das im eigenen, stressfreien Umfeld.“ Außerdem findet der E-Recruiting-Experte die Tests objektiver: „Es gibt keinen Nasenfaktor bei der Beurteilung.“

TIPPS FÜRS E-ASSESSMENT

So meistern Sie den Online-Test

- sich vorher mit dem Unternehmen und seinem Webauftritt vertraut machen
- für eine ruhige und entspannte Arbeitsatmosphäre sorgen
- eine stabile Internetverbindung sicherstellen
- auch mal um zwei Ecken denken
- nicht raten – viele Tests ziehen im Ergebnis falsche Antworten von den richtigen ab
- niemals schummeln – spätestens im persönlichen Gespräch fällt es auf

STEP 3: BEWERBUNG

Ob klassische Bewerbungsmappe oder Bewerbung per E-Mail – inhaltlich unterscheiden sich beide Wege zum Job kaum voneinander. Wenn nicht ausdrücklich eine Kurzbewerbung gewünscht wird, sind ein aussagekräftiges Anschreiben, der persönliche Bezug zum Unternehmen und sorgfältig formulierte Sätze gefragt. Rechtschreibfehler oder falsche Adressaten sind dagegen fast immer ein K.-o.-Kriterium.

Der entscheidende Vorteil für die Unternehmen sind der geringere Aufwand und das einheitliche Handling. Und auch für den Bewerber ist der Versand einer digitalen Mappe praktisch, denn er spart Zeit und Geld. Laut der Studie „Staufenbiel JobTrends Deutschland 2013“ akzeptieren inzwischen mehr als drei Viertel aller Unternehmen Bewerbungen via E-Mail und mehr als die Hälfte bietet Online-Bewerbungsformulare an.

Ob ein Unternehmen auf Bewerbungen via E-Mail oder Online-Bewerbungsformular eingestellt ist, zeigen die Stellenanzeige oder ein Blick auf die Webseite. Ist dort kein konkreter Adressat genannt, sollten Bewerber ihn per Anruf herausfinden. Ein persönlicher Ansprechpartner ist bei der E-Mail-Bewerbung noch wichtiger als sonst. Denn ein Schreiben, das an eine allgemeine Adresse wie „info@...“ gesandt wird, verschwindet leicht in den Tiefen des Postfachs.

Prägnante Betreffzeile

Unternehmen setzen auf Online-Bewerbungen, weil sie die Abläufe erleichtern. Bewerber sollten ihnen das Leben also auf keinen Fall unnötig schwermachen. Die Betreffzeile muss zeigen, dass es sich um eine Bewerbung handelt und um welche Stelle es geht. In das Textfeld der E-Mail gehört eine Kurzfassung des Anschreibens, die neugierig macht.

Auch beim Format der Anhänge ist einiges zu beachten: Für das Versenden der Unterlagen eignen sich die Formate Word oder – besser noch – PDF. Die Dateien müssen genauso geordnet werden wie in der klassischen Bewerbungsmappe. Das aktuellste Dokument gehört also nach oben. Zeugnisse und weitere Unterlagen werden am besten jeweils in ein PDF gepackt, damit der Personaler sich nicht durch zig Anhänge klicken muss. Die Anhänge sollten eindeutige Dateinamen erhalten und zusammen nicht größer als etwa zwei Megabyte sein.

Online-Formulare

Bietet das Unternehmen Online-Formulare an, können die Unterlagen auch direkt auf der Karriere-Website hochgeladen werden. Häufig enthalten die Formulare freie Textfelder.

Auch hier lautet die Devise: präzise und fehlerfrei ausfüllen. Wer das ausgefüllte Formular ausdruckt oder Screenshots anfertigt, weiß auch später noch, was er angegeben hat. ●

Heinz Peter Krieger