

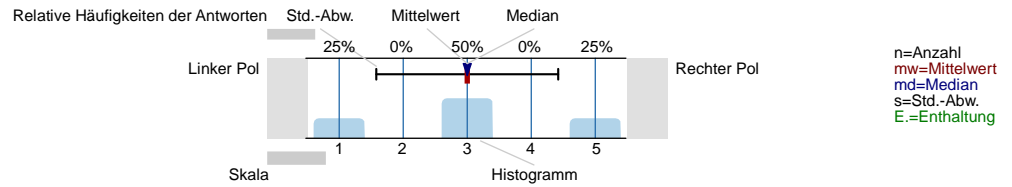
Qualität der Bewerbungsunterlagen ()
Erfasste Fragebögen = 107



Auswertungsteil der geschlossenen Fragen

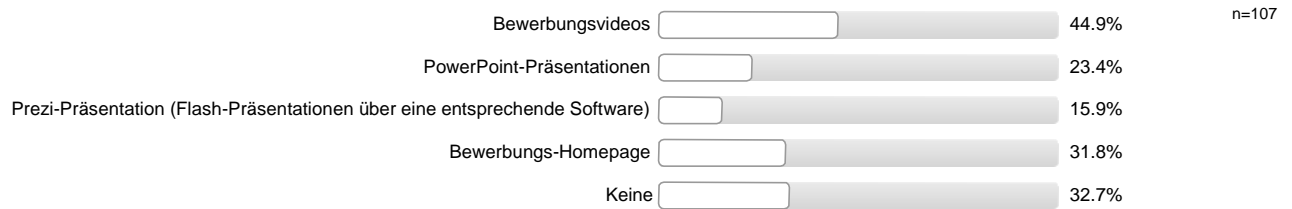
Legende

Frage

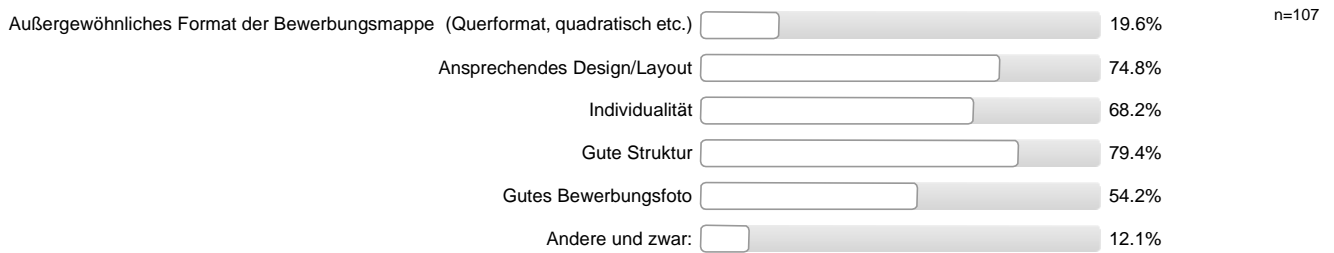


FORMDERBEWERBUNGEN

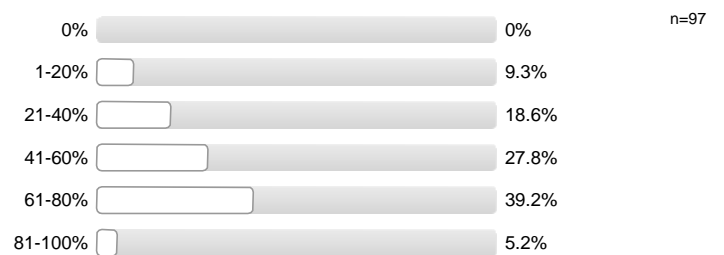
[MA] Mich interessieren die folgenden Formen von neuartigen Bewerbungsarten:



[MA] Mich können Bewerbungen, unabhängig von der Qualifikation des Bewerbers, durch folgende Merkmale beeindrucken:



Schätzen Sie: Wie viel Prozent, der an Sie gerichteten Bewerbungen, bestehen die erste Prüfung nicht?



Schätzen Sie: Wie viel Prozent, der an Sie gerichteten Bewerbungen, schauen Sie sich detailliert an?



[MA] Die folgenden K.o.-Kriterien führen bei mir zu einer direkten Aussortierung einer Bewerbung:

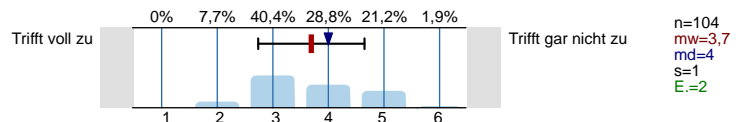


Schätzen Sie: Bei wie viel Prozent, der an Sie gerichteten Bewerbungen, treffen ein oder mehrere K.o.-Kriterien zu?

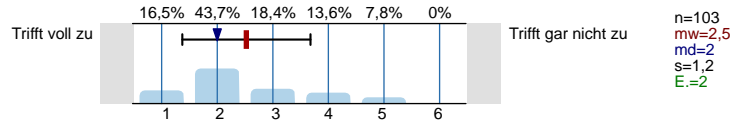


QUALITÄT DER BEWERBUNGSUNTERLAGEN

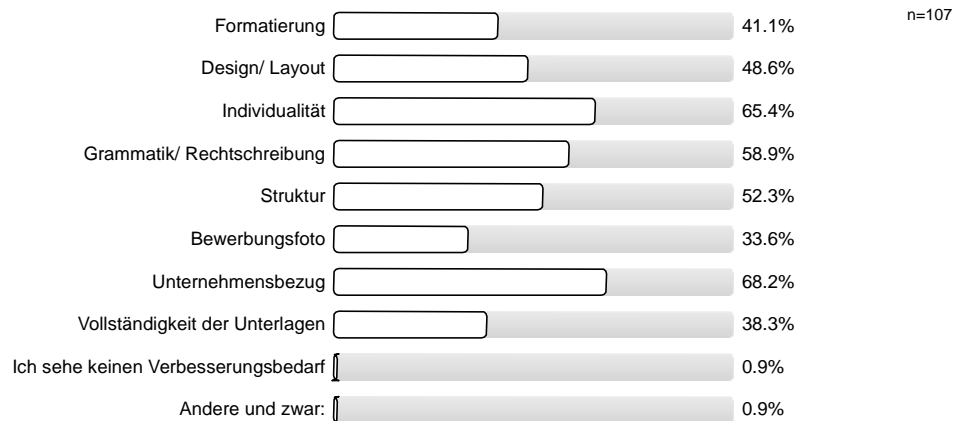
Die Bewerbungsunterlagen, die ich erhalte, sind qualitativ hochwertig, d.h. sie genügen nicht nur inhaltlich, sondern auch formal voll und ganz meinen Ansprüchen.



Bei den Bewerbungen, die mich erreichen, sehe ich einen eindeutigen Verbesserungsbedarf hinsichtlich der Qualität.



[MA] Die an mich gerichteten Bewerbungen weisen in folgenden Punkten Verbesserungsbedarf auf, um qualitativ hochwertig zu sein:



Schätzen Sie: Wie viel Prozent, der an Sie gerichteten Bewerbungen, weisen Fehler auf?

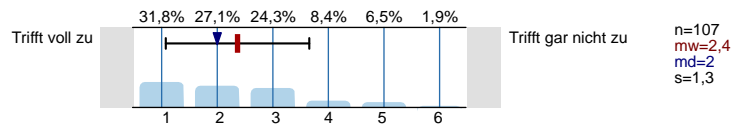


QUALITÄTDESANSCHREIBENS

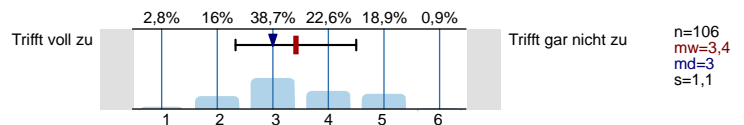
Schätzen Sie: Wie viel Prozent der Anschreiben, die Sie erreichen, sind eindeutig kopierte Musteranschreiben aus dem Internet bzw. vorformulierte Anschreiben, die an mehrere Unternehmen geschickt werden?



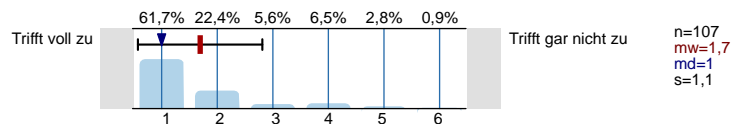
Musteranschreiben und Standardanschreiben, die ich in einer Bewerbung finde, verringern die Chance des Bewerbers erheblich.



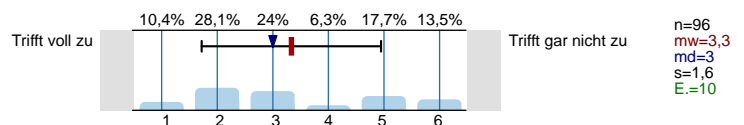
Das sprachliche Ausdrucksvermögen (Grammatik, Wortschatz, Satzbau, Rechtschreibung) der Bewerber finde ich äußerst zufriedenstellend.



Meiner Meinung nach sollte ein qualitativ hochwertiges Anschreiben eine Seite nicht überschreiten.

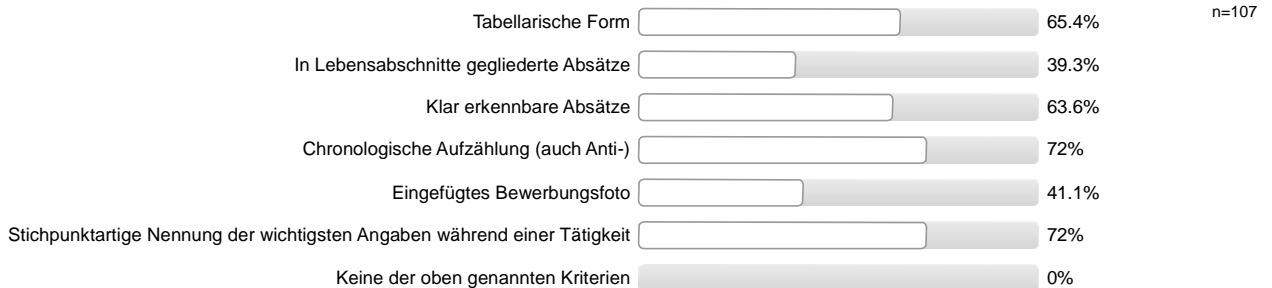


Wenn ich eine knappe Entscheidung treffen muss, gibt ein Motivationsschreiben, zusätzlich zum Anschreiben, den endgültigen Ausschlag.

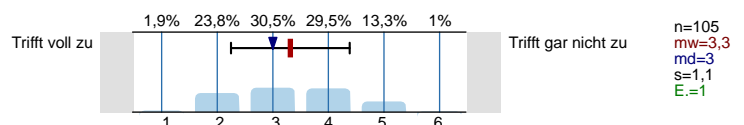


QUALITÄTDESLEBENS LAUFES

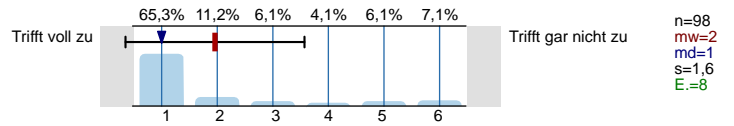
[MA] Einen übersichtlichen Lebenslauf mache ich an folgenden Kriterien fest:



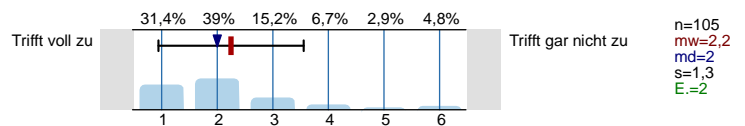
Lebensläufe, die mich erreichen, sind immer übersichtlich.



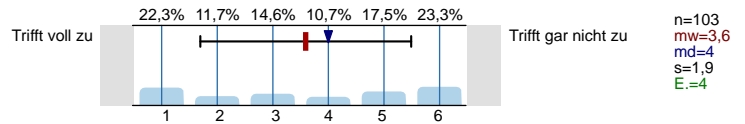
Ich finde, dass der Lebenslauf rückwärtschronologisch aufgebaut sein sollte. (Beginnend mit der aktuellen Tätigkeit)



Eine stichpunktartige Aufzählung der Aufgaben bezüglich einer im Lebenslauf genannten Stelle ist für mich unbedingt notwendig.

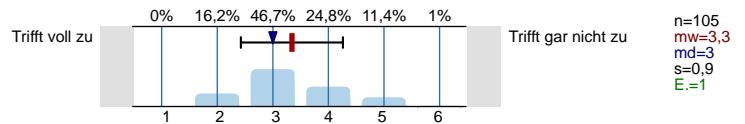


Ein an mich gerichteter Lebenslauf sollte zwei Seiten niemals überschreiten.

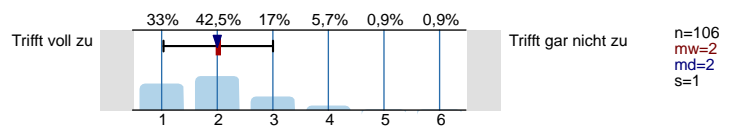


OPTISCHEGESTALTUNGDERBEWERBUNGSUNTERLAGEN

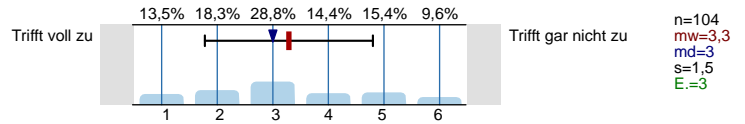
Die Bewerbungen, die ich erhalte, sind meist optisch ansprechend gestaltet.



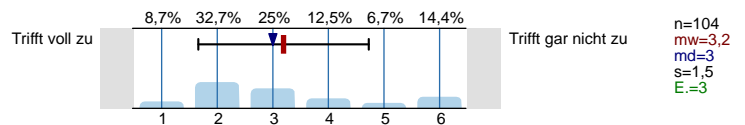
Ein gutes Layout und Design erleichtern mir die Sichtung der Unterlagen sehr.



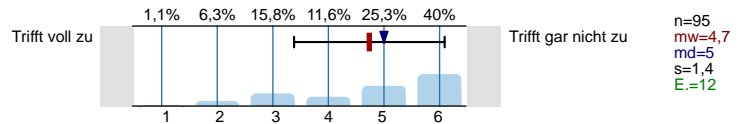
Ein gut gestaltetes Deckblatt hat für mich stets einen großen Mehrwert.



Bei gleicher Qualifikation von Bewerbern wird die Optik für mich zu einem wichtigen Entscheidungsmerkmal.



Mir ist es wichtig, dass Bewerbungen nach der DIN-Norm 5008 erstellt sind.

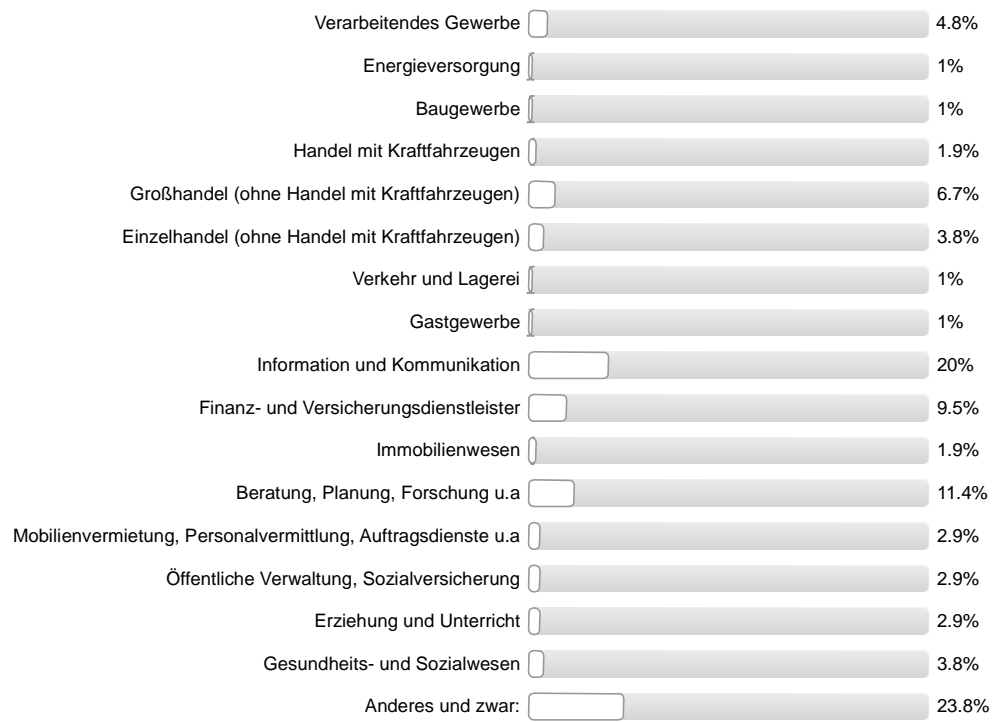


FRAGENZUIHRERPERSON

Welches Geschlecht haben Sie?



Aus welcher Branche kommt Ihr Unternehmen?



Profillinie

Teilbereich: Fakultät für Wirtschaftswissenschaft

Name der/des Lehrenden: Aline Bökenkamp

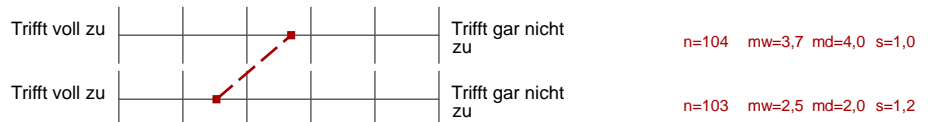
Titel der Lehrveranstaltung: Qualität der Bewerbungsunterlagen
(Name der Umfrage)

Verwendete Werte in der Profillinie: Mittelwert

QUALITÄT DER BEWERBUNGSUNTERLAGEN

Die Bewerbungsunterlagen, die ich erhalte, sind qualitativ hochwertig, d.h. sie genügen nicht nur inhaltlich, sondern auch formal voll und

Bei den Bewerbungen, die mich erreichen, sehe ich einen eindeutigen Verbesserungsbedarf hinsichtlich der Qualität.



QUALITÄT DES ANSCHREIBENS

Musteranschreiben und Standardanschreiben, die ich in einer Bewerbung finde, verringern die Chance des Bewerbers erheblich.

Das sprachliche Ausdrucksvermögen (Grammatik, Wortschatz, Satzbau, Rechtschreibung) der Bewerber finde ich äußerst zufriedenstellend.

Meiner Meinung nach sollte ein qualitativ hochwertiges Anschreiben eine Seite nicht überschreiten.

Wenn ich eine knappe Entscheidung treffen muss, gibt ein Motivationsschreiben, zusätzlich zum Anschreiben, den endgültigen Ausschlag.



QUALITÄT DES LEBENS LAUFES

Lebensläufe, die mich erreichen, sind immer übersichtlich.

Ich finde, dass der Lebenslauf rückwärtschronologisch aufgebaut sein sollte. (Beginnend mit der aktuellen Tätigkeit)

Eine stichpunktartige Aufzählung der Aufgaben bezüglich einer im Lebenslauf genannten Stelle ist für mich unbedingt notwendig.

Ein an mich gerichteter Lebenslauf sollte zwei Seiten niemals überschreiten.



OPTISCHE GESTALTUNG DER BEWERBUNGSUNTERLAGEN

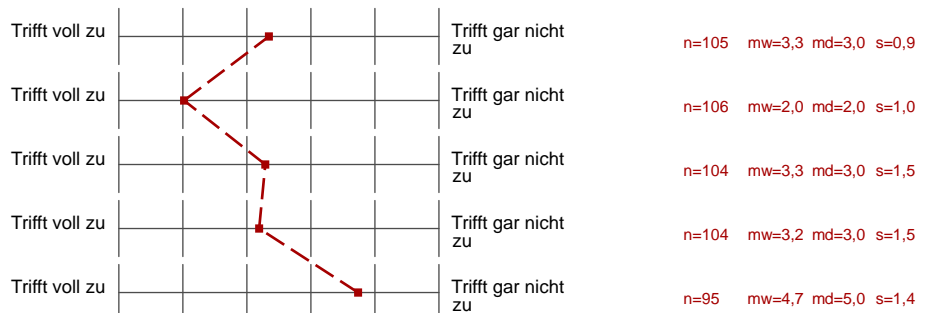
Die Bewerbungen, die ich erhalte, sind meist optisch ansprechend gestaltet.

Ein gutes Layout und Design erleichtern mir die Sichtung der Unterlagen sehr.

Ein gut gestaltetes Deckblatt hat für mich stets einen großen Mehrwert.

Bei gleicher Qualifikation von Bewerbern wird die Optik für mich zu einem wichtigen Entscheidungsmerkmal.

Mir ist es wichtig, dass Bewerbungen nach der DIN-Norm 5008 erstellt sind.



Auswertungsteil der offenen Fragen

FORMDERBEWERBUNGEN

- Anruf
 - Besondere Kenntnisse, soziales Engagement
 - Bewerbung sollte gezielt auf die Key-Elemente der Stellenausschreibung eingehen und auf den Punkt kommen.
 - Der Bewerber hat sich über mein Unternehmen informiert und nimmt Bezug auf unser Unternehmen.
 - Ein fehlerfreies Anschreiben, dass auf unsere Firma und die ausgeschriebene Stelle Bezug nimmt.
 - Esprit in der Beschreibung von Lebenslaufstationen statt trockener Fakten
 - Fokus auf Wesentliches, keine Worthülsen
 - In der Regel ist es nicht ein einzelnes Merkmal, das einen beeindruckt, sondern das Zusammenspiel der wahrnehmbaren Abgrenzung vom "Mainstream" durch vielerlei Wirkungen..
 - Individuelle Anschreiben und Unterlagen ohne Standardfloskeln.
 - Motivation wird deutlich
 - Profiling
 - Vollständigkeit beruflicher Informationen:
 - Ausbildung mit Schwerpunkten und Ergebnissen
 - Berufliche Stationen mit Nachvollziehbarkeit von Veränderungen und Einschätzung zu einer mittelfristigen Karriere-Zielrichtung
 - Arbeitsbeispiele zu eigenverantwortlichen Projekten
 - Überzeugung im Anschreiben
-
- Falsche Qualifikation
 - Falsche Qualifizierung / keine Passung zum Personalbedarf
 - Fehlende bzw. völlig unpassende Qualifikation für unsere Vakanzen (Bsp: Ich arbeite für einen kleinen IT-Dienstleister, wir suchen meist ausschließlich Softwareentwickler. Bewerben sich bspw. Kaufleute oder Designer ohne weitere Erläuterung, erhalten sie eine Absage, da wir nicht über geeignete Stellenangebote verfügen.)
 - Fehlerhafte Berufsbezeichnung bei Bewerbungen zur Ausbildung
 - Geschwafel, Ungereimtheiten zwischen Anschreiben und Hard Facts in Zeugnissen oder Lebenslauf
 - Kein Bezug zwischen dem bisherigen beruflichen Werdegang des Bewerbers und der Vakanz.
 - Mappe mit Abnutzungsspuren, Kaffeefflecken, Schriftart "Times nee Roman"
 - Mehrere der oben von mir genannten Makel in Kombination.
 - Unvollständiger Lebenslauf mit nicht erklärten Lücken
Anschreiben ohne konkreten Bezug zum Hintergrund einer Bewerbung, Position oder Zielsetzung
 - Zusammenspiel mehrerer Faktoren unter Berücksichtigung des Stellen- bzw. Bewerberprofils
 - fehlende Qualifikation, eindeutige Übertreibungen
 - passt nicht zur Stelle

QUALITÄTDERBEWERBUNGSUNTERLAGEN

- Lesen der Einstellungsvoraussetzungen und Bewerbung nur, wenn diese zutreffen

FRAGENZUIHRERPERSON

Wie alt sind Sie?

- 21
- 22
- 24 (2 Nennungen)
- 25
- 26 (3 Nennungen)
- 27 (2 Nennungen)
- 28 (3 Nennungen)
- 29 (6 Nennungen)
- 30 (6 Nennungen)
- 31 (7 Nennungen)
- 32 (7 Nennungen)
- 33 (5 Nennungen)
- 34 (2 Nennungen)
- 35 (6 Nennungen)
- 36
- 37 (6 Nennungen)
- 38 (8 Nennungen)
- 39 (2 Nennungen)
- 40 (2 Nennungen)
- 41 (2 Nennungen)
- 42 (5 Nennungen)
- 43 (4 Nennungen)
- 44 (3 Nennungen)
- 45
- 46 (3 Nennungen)
- 47 (2 Nennungen)
- 48 (3 Nennungen)
- 49 (2 Nennungen)
- 50 (2 Nennungen)
- 51
- 52 (3 Nennungen)
- 53 (2 Nennungen)
- 56
- 63

Wie lange sind Sie schon als Personalentscheider tätig?
(In Jahren)

- 0 (2 Nennungen)

- 1 (10 Nennungen)
- 2 (20 Nennungen)
- 3 (11 Nennungen)
- 4 (8 Nennungen)
- 5 (7 Nennungen)
- 6 (4 Nennungen)
- 7 (3 Nennungen)
- 8 (6 Nennungen)
- 9 (2 Nennungen)
- 10 (5 Nennungen)
- 11
- 12 (4 Nennungen)
- 13
- 14 (3 Nennungen)
- 15 (7 Nennungen)
- 16
- 17 (2 Nennungen)
- 20 (2 Nennungen)
- 23
- 25 (3 Nennungen)
- 28
- 38

Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrer Personalabteilung beschäftigt?

- 0 (10 Nennungen)
- 1 (19 Nennungen)
- 2 (11 Nennungen)
- 3 (12 Nennungen)
- 4 (6 Nennungen)
- 5 (7 Nennungen)
- 6 (7 Nennungen)
- 7 (2 Nennungen)
- 8 (4 Nennungen)
- 9
- 10
- 12
- 13
- 15 (2 Nennungen)
- 20 (3 Nennungen)
- 22

- 25 (2 Nennungen)
- 30
- 45
- 50 (2 Nennungen)
- 60
- 70
- 120
- 320

Wie groß ist Ihr Unternehmen?
(Anzahl der Mitarbeiter insgesamt)

- 0
- 1 (2 Nennungen)
- 2 (4 Nennungen)
- 3 (4 Nennungen)
- 4 (3 Nennungen)
- 5 (5 Nennungen)
- 6 (2 Nennungen)
- 7
- 8 (2 Nennungen)
- 9
- 10 (4 Nennungen)
- 11
- 12 (5 Nennungen)
- 15 (2 Nennungen)
- 16
- 18
- 19
- 20 (3 Nennungen)
- 22
- 25 (3 Nennungen)
- 28
- 30 (4 Nennungen)
- 35 (2 Nennungen)
- 40 (3 Nennungen)
- 50 (3 Nennungen)
- 80 (2 Nennungen)
- 130
- 140
- 150 (3 Nennungen)

- 165
- 250 (2 Nennungen)
- 300
- 320
- 350
- 400
- 450
- 500 (3 Nennungen)
- 530
- 550
- 600 (3 Nennungen)
- 700
- 720
- 1000
- 1100
- 1300
- 1400
- 1500
- 1750
- 3000 (2 Nennungen)
- 4000
- 4800
- 6500
- 8000
- 8400
- 13000
- 36000
- 55000
- 64000
- 250000
- 300000

- Anlagen- und Maschinenbau
- Dienstleistung (2 Nennungen)
- E-Commerce
- Freizeit
- Gebäudedienstleister
- IT Beratung und Softwareentwicklung
- IT-Dienstleistungen

- Internet
- Internet/Touristik
- Kultur/Museum
- Marketing Zielgruppe 50plus
- Maschinenbau
- Maschinenbauunternehmen
- Medien
- Medizintechnik
- Online-Handel
- Personalberatung
- Personaldienstleister (2 Nennungen)
- Psychologische Beratung
- Steuerberatung
- Tourismus
- Verlagswesen

Für Ihre Anmerkungen zur Befragung ist hier Raum:

- Als IT-Dienstleister mit Schwerpunkt JEE und .NET haben wir Schwierigkeiten geeignete Mitarbeiter zu finden. Daher ist die Gestaltung der Bewerbungsunterlagen kein wichtiges Entscheidungskriterium für uns. Bei den Unterlagen, die wir erhalten, gäbe es grundsätzlich bei der überwiegenden Anzahl noch Spielraum für Verbesserung.
- Anzahl Mitarbeiter (Personalabteilung & gesamt) sind geschätzt und beziehen sich auf die Gesellschaft, in der ich tätig bin - nicht auf den gesamten Konzern (ca. 250,000 Mitarbeiter insgesamt)
- DIN 5008? Völlig unbekannt ;-)
- Die Befragung adressiert offensichtlich Personalleitungen. Andererseits ist Personalvermittlung/Personalsuche auch als Kategorie enthalten, der meine Aussagen zuzuordnen sind.
- Die Fragen nach elektronischen Bewerbungen, insbesondere email, fehlten mir.
- Hätte ich gerne mal die Auswertung gesehen
- Ich finde, dass diese Erhebung an der ein oder anderen Stelle qualitative Schwachstellen aufweist.
Bsp.: Äußerst zufriedenstellend - Wie soll bei der Auswertung aus einem subjektiven Gefühl eine valide Aussage getroffen werden können? Jeder Befragte interpretiert "zufrieden" unterschiedlich, so dass mindestens fünf unterschiedliche Definitionen für diesen Begriff entstehen können.
- Ich habe diesen Fragebogen aus unserer Sicht als Personalberater / Karriereberater beantwortet.
- Ich ziehe elektronische Bewerbungen den Papierbewerbungen vor. Sie erleichtern mir die Arbeit und sind ökologischer.
- Neben den beruflichen Stationen im Lebenslauf ist die Benennung von Projekten und die Aufgaben in diesen Projekten von entscheidender Bedeutung.
- Optik und Design sind zu sehr in dieser Befragung erkennbar. Mehr Wert auf inhaltliche und bewerbenspezifische Punkte sollte bei dieser Befragung gelegt werden, um auf das Wesentliche bei der Thematik hinzuweisen.
- Um ehrlich zu sein, spielen für mich formale Kriterien bei einer Bewerbung überhaupt keine Rolle. Daher sehe ich die Fragen auch sehr zwiespältig. Aber die Praxis sieht bestimmt anders aus als ich es mir wünsche.
- Vielen Dank
- keine eigene Personalabteilung im Haus (in Verwaltung integriert)