

## Keine Floskeln im Bewerbungsschreiben

„Hier bewerbe ich mich um die Stelle als...“ Oder: „Ich bin teamfähig, flexibel, kommunikativ und kreativ“. Das sind Sätze und Wörter im Bewerbungsschreiben, die bei Personalverantwortlichen negativ ankommen. Mit solchen Floskeln hat eine Bewerbung wenig Chancen in die nächste Runde zu kommen.

Das Business-Netzwerk LinkedIn hat die zehn am häufigsten verwendeten Floskeln in den Bewerberprofilen seiner Mitglieder identifiziert. Die Begriffe klingen vermeintlich gut, doch sind für sich genommen aussagelos.

- Innovativ
- Dynamisch
- Motiviert
- Umfangreiche Erfahrungen
- Proaktiv
- Teamplayer
- Erfolgsbilanz
- Mehrwert
- Ergebnisorientiert
- Problemlöser

## Personalverantwortliche lesen zwischen den Zeilen

Wenn man „innovativ“ alleine als Schlagwort benutzt, kann interpretiert werden, dass man genau das nicht ist. Wer seine Eigenschaften anpreist, sollte nicht nur phantasielos abgegriffene Adjektive aneinanderreihen. Es müssen die Soft Skills anhand von konkreten Beispielen aus der bisherigen Laufbahn aufgezeigt werden. Private Engagements in Sport, Politik und Kultur (Trainer der Fussball A-Junioren, Eishockey Schiedsrichter, Vorsitzender der Schulpflege, Präsident des Musikvereins usw.) können hilfreiche Soft Skills belegen. So werden Begriffe in einen Zusammenhang gebracht und der Personalverantwortliche kann sich etwas darunter vorstellen. Bewerber müssen auf inhaltslose Begriffe, Floskeln und Worthülsen im Bewerbungsschreiben verzichten. Erfolgsversprechend ist anhand von Beispielen konkret zu sein. Auch ohne die oben genannten Begriffe zu verwenden, liest ein erfahrener und geschulter Personalverantwortlicher zwischen den Zeilen.

## Schlüsselbegriffe können Sinn machen

Allerdings muss man unterscheiden: Bei der „passiven Jobsuche“ mit Bewerberprofilen in Netzwerken wie XING, LinkedIn oder in einem Portal wie jobalino ist die Verwendung bestimmter Schlüsselwörter wie „neue Herausforderung“, „Tapetenwechsel“, „Berufliche Veränderung“, „Jobsuche“ sinnvoll. Damit ist die Suche für die Personalverantwortlichen einfacher und die richtigen Kandidaten können besser aufgespürt werden.

Geeignete Schlüsselwörter sind auch Abschlüsse, bestimmte Qualifikationen und besondere Kenntnisse sowie konkrete berufliche Tätigkeiten, nach denen Personalverantwortliche über eine Suchmaske suchen. Sicher keine Suchbegriffe sind teamfähig, kommunikativ oder dynamisch. Nach solchen Begriffen wird kein Personalverantwortlicher suchen.

## Kreativer Einstieg um in der Masse der Bewerber positiv aufzufallen

In Personalabteilungen grosser und besonders beliebter Unternehmen haben HR Mitarbeiter auf Grund der hohen Anzahl an Bewerbungen pro Bewerbung oft nur wenige Minuten Zeit. Wer da nicht schon auf den ersten Blick positiv auffällt, hat kaum Chancen, um für den weiteren Auswahlprozess berücksichtigt zu werden. Wer im Bewerbungsschreiben behauptet, kreativ zu sein, zeigt das nicht durch das blosse Wort, sondern durch einen kreativen Einstieg.

Wer z.B. bei einer Bewerbung um einen Job im Marketing so beginnt: „Hiermit bewerbe ich mich um die Stelle als Marketing-Assistent...“ hat schon verloren. Das Interesse und die Aufmerksamkeit des Personalverantwortlichen muss mit einem überzeugenden Einstieg realisiert werden. „Menschen zu begeistern ist das, was ich kann und will. Ich freue mich darauf, mein kreatives Potential in dem Job als Marketing-Assistent bei Ihnen einzubringen und auszuleben.“ Das ist keine Floskel, sondern ein interessanter Einstieg, bei dem der Personalverantwortliche das Bewerbungsschreiben weiterlesen wird. Danach müssen natürlich Facts kommen welche die Headline bestätigen.