

Bewerben im digitalen Zeitalter - Ein HR-Profi gibt Auskunft

An drei Halbtagen hatten die Lernenden der sechs zweiten Klassen E- und B-Profil der Kaufmännischen Berufsfachschule KBS Olten die Gelegenheit, bei der Rivella AG in Rothrist in Kontakt mit den Herausforderungen des Arbeitsmarktes zu kommen. Herr Markus Krienbühl, Leiter HR und Geschäftsleitungsmitglied, zeigte dabei den BesucherInnen die wichtigsten Eckpunkte im Bewerbungsprozess auf.

Vor Ort: Die Rivella AG

Die Begrüssung durch Markus Krienbühl war kurzweilig gestaltet und der einführende Film passte mit seiner modernen und zugleich bodenständigen Art bestens zum Unternehmen. Auf der Führung durch die Produktion erhielten die angehenden Kaufleute als erstes einen Eindruck vom grossen Lager. Danach folgte der Abstecher in die Produktion der PET-Rohlinge und deren Abfüllung, wofür sich alle in Schutzkleidung hüllen mussten. Das Highlight war aber der Tankraum: Dem Geheimnis des Getränks ganz nah, wurde dieses natürlich nicht gelüftet, doch durften die Lernenden von den verschiedenen Konzentraten probieren und ihre Vermutungen zur Zusammensetzung des Schweizer Nationalgetränks preisgeben.

Nach einer kurzen Pause fand der Kern der Exkursion statt. Herr Markus Krienbühl und Martina Zumsteg, die ebenfalls im HR-Team der Rivella AG arbeitet, sammelten zunächst Fragen der Lernenden auf einem Flipchart und bauten diese anschliessend geschickt in ihr Referat ein. Im Fokus stand zuerst nicht der Prozess der Stellenbewerbung, sondern die Frage, wie ein Unternehmen eine Stelle ausschreibt. Die Lernenden nannten die klassischen Medien wie Webseiten, Zeitungen oder Job-Portale. Dem stark wachsenden Stellenwert der Social Media im beruflichen Kontext schenkte aber noch niemand der Jungen Beachtung. Dieser werde aber immer bedeutender, betonte Krienbühl, während die Printinserate stetig zurückgingen. Xing, LinkedIn, Twitter oder YouTube, das seien die Oberflächen der Gegenwart und Zukunft.

Wird dann ein Dossier eingereicht, entscheiden rund 60 Sekunden darüber, auf welchem Stapel eine Bewerbung landet. Im Durchschnitt sind 80% «nicht geeignet», 15% «on hold» und fünf bis maximal zehn Personen erhielten eine Einladung für das erste Interview. Krienbühls Tipps und Tricks hierbei: Lücken im Lebenslauf nicht verstecken, sondern erklären und möglichst authentisch sein. Tattoos seien, je nach Job,

möglich, aber Schreibfehler im Dossier gingen gar nicht. Das A und O bleibe immer die Vorbereitung aufs Interview: «Googlen» sie ihr Gegenüber, riet er, Informationen seien sehr wichtig, um sich passend präsentieren zu können. Wenn auf ein Inserat der Rivella AG 100 Bewerbungen erfolgen, bedeute dies, dass 99 Personen enttäuscht werden und nur jemand gewinne. Daher sei es wichtig, dass man auch mit Niederlagen umgehen könne, daraus lerne und dann gehe bestimmt wieder eine nächste Türe auf.

«Vertiefen + Vernetzen 3 – Wie bewerbe ich mich?»

Eingebettet waren diese Besuche in das Modul «Vertiefen + Vernetzen 3 – Wie bewerbe ich mich?», bei welchem es für die zukünftigen Kaufleute darum geht, eine Stellenausschreibung zuerst eingehend zu analysieren. Nachdem das individuell passende Inserat gefunden ist, müssen die Hintergrundfakten zur Firma recherchiert werden, um die Vor- und Nachteile dieser Ausschreibung abwägen zu können. Im nächste Schritt erstellen die Lernenden ein Persönlichkeitsprofil, um abgleichen zu können, ob sie das Anforderungsprofil des Inserats erfüllen. Der letzte und entscheidende Schritt der Arbeit besteht darin, ein valides Bewerbungsdossier abzugeben. Dabei können die Lernenden ihre Kompetenzen sowohl im Bereich des Informatikunterrichts als auch in Wirtschaft und Gesellschaft vertiefen,

um später auf den Schritt in den Arbeitsmarkt bestens vorbereitet zu sein.

*Text: Eliane Heutschi, Lehrperson BBZ Olten, und Christoph Henzmann, Kommunikationsbeauftragter BBZ Olten
Bilder: Thomas Bruhin, Lehrperson BBZ Olten*



