



Mit aktivem Bewerben zum Jobeinstieg

# WORKBOOK









# **X** Reflexion vor Beginn dieser Lerneinheit

# Selbsteinschätzung und Erwartungen

Bevor Du in die Inhalte des Kurses eintauchst, ist es wichtig, dass Du Deine aktuelle Haltung, Denkweise sowie Deine Erwartungen reflektierst. Diese Reflexion unterstützt Dich dabei, Deine Fortschritte besser zu verfolgen und das Beste aus diesem Workbook herauszuholen.

Ziel dieser Umfrage ist es, den aktuellen Stand Deiner Haltung, Denkweise sowie Deine Erwartungen zu ermitteln. Somit schaffen wir die Basis für die Ermittlung Deines Lernerfolgs.

Dies dient also nicht nur Deiner Selbstkontrolle, sondern gibt uns hilfreiche Aufschlüsse über die Wirksamkeit unserer Kursunterlagen und bietet uns eine messbare Möglichkeit der Verbesserung auf Basis Deines Feedbacks.

**Selbsteinschätzung:** Nimm Dir einen Moment Zeit und beantworte die folgenden Fragen ehrlich. Diese Selbsteinschätzung hilft Dir, Deine Stärken und Entwicklungsfelder zu erkennen und gezielt an den Bereichen zu arbeiten, in denen Du wachsen möchtest.

# Jetzt an der Umfrage teilnehmen!

Vielen Dank für Deine Teilnahme!

Dein Team-Mindset und Karriere





# Inhaltsverzeichnis

K Reflexion vor Beginn dieser Lerneinheit	3
★ Kapitel 1: Die Neue Welt des Bewerbens verstehen	6
💡 1.1 Diese Faktoren beeinflussen den Stellenmarkt:	7
💡 1.2 Veränderte Anforderungen	8
💡 1.3 Zunahme verdeckter Stellenmärkte	8
💡 1.4 Veränderte Erwartungen der Unternehmen	9
💡 1.5 Technologische Veränderungen	9
💡 1.6 Änderung der Arbeitsmodelle	9
💡 1.7 Hoher Anspruch an Personalisierung	10
✓ Lernzielkontrolle:	11
✓ Multiple Choice (Herausforderungen im aktuellen Stellenmarkt)	14
★ Kapitel 2: Negative Folgen des herkömmlichen Bewerbungsstils:	18
💡 2.1 Geringere Sichtbarkeit	19
💡 2.2 Verpassen von verdeckten Stellenangeboten	19
💡 2.3 Wettbewerbsnachteil gegenüber proaktiven Bewerbern	20
💡 2.4 Langsamere Reaktionszeiten	20
💡 2.5 Geringere Chancen auf den "Cultural Fit"	20
💡 2.6 Fehlende Personal-Brand und Online-Präsenz	2
💡 2.7 Passiv wahrgenommen werden	2
💡 2.8 Fehlende Anpassung an den digitalen Wandel	2
💡 2.9 Weniger Chancen auf Feedback und Verbesserung	22
★ Lernzielkontrolle:	23
✓ Multiple Choice (Negative Folgen des herkömmlichen Bewerbungsstils)	26
★ Kapitel 3: Lösungsansatz für die Bestandteile Deiner Bewerbung:	28
	30
💡 3.2 Klare Motivation und Begeisterung	30
💡 3.3 Mehrwert für das Unternehmen aufzeigen	3′
💡 3.4 Authentizität und Ehrlichkeit	3′
💡 3.5 Klarer Bezug zur Unternehmenskultur	3′
💡 3.6 Professionelle Struktur und Kürze	32
💡 3.7 Vermeidung von allgemeinen Floskeln und Standardformulierungen	32
XLernzielkontrolle:	34
✓ Multiple Choice (Lösungsansatz für die Bestandteile Deiner Bewerbung)	37





★ Kapitel 4: Allgemeine Herausforderungen in der Selbstdarstellung	39
💡 4.1 Mangelnde Kommunikationsstärke in der wahrgenommenen Kompetenz	41
💡 4.2 Fokus zu sehr auf den Schüler anstatt auf die Fachkraft	41
💡 4.3 Sprechweise in der Vergangenheit in Bezug auf den Entwicklungsprozess	41
💡 4.4 Verharren auf vorherigen Tätigkeiten und Erfolgen	41
💡 4.5 Zu lange und uninteressante Texte	41
💡 4.6 Formulieren von Idealen und philosophischen Ansätzen	42
💡 4.7 Übermäßiges Betonen des Lern- und Weiterbildungsbedarfs	42
💡 4.8 Übermäßige Nervosität oder mangelndes Selbstbewusstsein	42
💡 4.9 Unklare oder schwammige Selbstbeschreibung	42
💡 4.10 Zu viel Fokus auf allgemeine Soft Skills	42
💡 4.11 Passive Haltung – Zu viel Fokus auf das Wollen statt auf das Handeln	43
4.12 Fehlerhafte oder unprofessionelle Formatierung und Rechtschreibung	43
💡 4.13 Unvollständige oder irrelevante Projektdarstellung	43
💡 4.14 Negative Äußerungen über frühere Arbeitgeber	43
💡 4.15 Falsche oder unglaubwürdige Angaben	43
**Lernzielkontrolle	45
✓ Multiple Choice (Lösungsansatz für die Bestandteile Deiner Bewerbung)	48
★ Kapitel 5: Spezifische Herausforderungen des verdeckten Stellenmarkts	53
§ 5.1 Unprofessioneller öffentlicher Auftritt in sozialen Medien	55
5.2 Inkonsistente Profile auf Plattformen wie LinkedIn	55
§ 5.3 Keine Sichtbarkeit in relevanten Netzwerken oder Foren	55
§ 5.4 Mangelnde Anpassung an die Zielbranche oder das Unternehmen	55
§ 5.5 Passive Haltung – Zu viel Fokus auf das Wollen statt auf das Handeln	55
§ 5.6 Keine oder schwache Netzwerkarbeit	56
§ 5.7 Fehlende Projektdarstellung oder unklare Ergebnisse	56
§ 5.8 Zu wenig proaktive Initiativbewerbungen	56
§ 5.9 Keine Teilnahme an Fachveranstaltungen oder Meetups	56
5.10 Zu wenig Follow-up bei Kontakten und Netzwerken	57
Lernzielkontrolle     Lernzielkontro	58
✓ Multiple Choice (Spezifische Herausforderungen des verdeckten Stellenmarkts)	61
K Reflexion NACH Abschluss dieser Lerneinheit	64





# Kapitel 1: Die Neue Welt des Bewerbens verstehen

Die Art und Weise, wie Du Dich aktiv in Deinem Bewerbungsprozess einbringst, spielt eine entscheidende Rolle für Deinen Erfolg auf dem heutigen Arbeitsmarkt. Nur wer sich proaktiv positioniert und vernetzt, hebt sich von der Masse ab – eine Fähigkeit, die nicht nur Dir, sondern auch Deinem zukünftigen Arbeitgeber wertvolle Vorteile bietet.

# Praxisbeispiel aus dem Alltag:

Die Geschichte von Anna: Proaktives Handeln im Bewerbungsprozess

Anna, eine Webentwicklerin, war lange passiv in ihrem Bewerbungsprozess. Sie schickte Lebensläufe und Anschreiben an verschiedene Unternehmen, doch die erhoffte Antwort blieb aus. Nach mehreren Monaten voller Absagen beschloss Anna, einen neuen Ansatz zu wählen. Statt auf Stellenausschreibungen zu warten, setzte sie auf proaktives Netzwerken.

Anna recherchierte gezielt Unternehmen, die zu ihren Interessen passten, und begann, Kontakt zu den Personalverantwortlichen aufzunehmen – nicht mit einer klassischen Bewerbung, sondern mit einem konkreten Vorschlag, wie sie das Unternehmen bei aktuellen Projekten unterstützen könnte. Ihre Initiativbewerbung bei einem Unternehmen, das keine Stelle ausgeschrieben hatte, weckte sofort das Interesse des Personalchefs. Schon nach wenigen Tagen erhielt sie eine Einladung zum Vorstellungsgespräch. Durch ihre proaktive Herangehensweise sicherte sich Anna den Job.

# Das sind die Unterschiede:

Im modernen Bewerbungsprozess reicht es oft nicht mehr, sich auf standardisierte Verfahren zu verlassen. Eine passive Haltung führt häufig zu Absagen oder Unsichtbarkeit im Bewerbungsmarkt. Proaktives Handeln, individuelle Ansprache und gezieltes Netzwerken sind entscheidend, um sich von der Masse abzuheben. Dabei wird Eigeninitiative geschätzt, da sie zeigt, dass der Bewerber nicht nur fachlich, sondern auch persönlich zur Unternehmenskultur passt und Verantwortung übernehmen kann.





# Einführung: Warum sich die Bewerbungswelt verändert hat

Früher war das Bewerben ein simpler Prozess: Lebenslauf und Anschreiben einreichen und auf eine Antwort warten. Heute jedoch haben Globalisierung und Digitalisierung die Spielregeln verändert. Automatisierte Bewerbungsprozesse, ein überfüllter Arbeitsmarkt und neue Erwartungen der Arbeitgeber machen es erforderlich, dass Bewerber proaktiver und strategischer vorgehen.

### Lernziele:

- Verstehen, warum traditionelle Bewerbungsstrategien nicht mehr ausreichend sind.
- Die Bedeutung der digitalen Transformation und Globalisierung auf den Arbeitsmarkt verstehen.
- Erkennen, warum proaktives Bewerben und Netzwerken heute entscheidend sind.

# 💡 1

# 1.1 Diese Faktoren beeinflussen den Stellenmarkt:

• Starke Konkurrenz beim öffentlichen Stellenmarkt:

Aufgrund der zunehmenden Digitalisierung und Globalisierung haben Unternehmen Zugang zu einem viel größeren Pool an Bewerbern. Es gibt oft hunderte oder sogar tausende Bewerbungen auf eine einzige Stelle.

# Automatisierte Bewerbungsprozesse:

Künstliche Intelligenz (KI) spielt zunehmend eine Rolle im Bewerbungsprozess. Auch wenn ATS-Systeme (Applicant Tracking Systems) häufig bei großen Firmen genutzt werden, setzen mittelständische Unternehmen verstärkt auf KI-basierte Tools, um ihre Personalbeschaffung effizienter zu gestalten. Diese Technologien helfen dabei, Bewerbungen schneller zu analysieren und die besten Kandidaten herauszufiltern.

### Öffentlicher Stellenmarkt ist oft überfüllt:

Stellen, die öffentlich auf Jobportalen, Firmenwebsites oder in anderen Kanälen ausgeschrieben werden, ziehen eine große Zahl von Bewerbern an. Besonders auf beliebten Plattformen wie Indeed, StepStone oder LinkedIn kommt es häufig zu einem Ansturm, der es schwer macht, sich abzuheben. Dies bedeutet, dass die Chance, bei vielen Mitbewerbern im öffentlichen Stellenmarkt ausgewählt zu werden, geringer ist.

Standardisierte Bewerbungsprozesse im öffentlichen Stellenmarkt: Viele öffentliche Ausschreibungen laufen über starre und standardisierte Verfahren, die wenig Raum für Individualität oder Kreativität lassen. Das bedeutet, dass Bewerber oft in ein striktes Schema gepresst werden, in dem es schwierig ist, ihre Persönlichkeit oder ihre Alleinstellungsmerkmale hervorzuheben. Dies führt dazu, dass individuelle Stärken leicht übersehen werden, da der Fokus mehr auf einem "Match" der Anforderungen als auf der Persönlichkeit des Bewerbers liegt.





# 1.2 Veränderte Anforderungen

### Mehr Spezialisierung:

Früher war es oft ausreichend, einen allgemeinen Lebenslauf einzureichen, aber heute erwarten viele Unternehmen gezielte und spezialisierte Qualifikationen. Arbeitgeber suchen oft nach Kandidaten mit spezifischen technischen oder fachlichen Kenntnissen, die genau auf die ausgeschriebene Stelle passen.

# • Soft Skills und kulturelle Passung:

Neben fachlichen Qualifikationen wird auch immer mehr Wert auf Soft Skills und die kulturelle Passung (Cultural Fit) gelegt. Unternehmen achten stärker darauf, wie gut Bewerber ins Team und zur Unternehmenskultur passen.

# 💡 1.3 Zunahme verdeckter Stellenmärkte

- Hohe Kosten im öffentlichen Stellenmarkt: Die Neubesetzung einer Stelle über öffentliche Ausschreibungen kann für Unternehmen sehr kostenintensiv sein. Dazu gehören die Kosten für Jobportale, Anzeigen und die Verwaltung des gesamten Rekrutierungsprozesses. Hinzu kommen Ausgaben für das Screening, die Verwaltung der Bewerbungen, das Bewerbermanagementsystem (ATS) sowie Zeit und Personalaufwand für das Durchsehen und Bearbeiten der Bewerbungen. Diese Kosten summieren sich erheblich und führen dazu, dass Unternehmen zunehmend versuchen, kostengünstigere Wege wie interne Empfehlungen oder Networking zu nutzen, um neue Mitarbeiter zu finden.
- Zeit- und Ressourcenaufwand: Neben den finanziellen Kosten verursacht der öffentliche Stellenmarkt einen erheblichen Zeitaufwand. Die Sichtung und Bearbeitung einer großen Anzahl von Bewerbungen sowie das Führen vieler Vorstellungsgespräche verlängern den Einstellungsprozess. Dies kann dazu führen, dass Unternehmen langsamer reagieren und qualifizierte Kandidaten an schnellere, effizientere Kanäle verlieren, wie direkte Kontakte oder persönliche Empfehlungen aus Netzwerken.
  - Reaktion: Stellen werden nicht öffentlich ausgeschrieben. Ein erheblicher Teil der Stellen wird nicht mehr über klassische Stellenausschreibungen besetzt. Viele Unternehmen bevorzugen es, Stellen über Empfehlungen oder interne Netzwerke zu vergeben, sodass offene Stellen nicht immer öffentlich sichtbar sind.

### • Netzwerke werden wichtiger:

Netzwerke und persönliche Empfehlungen spielen eine immer größere Rolle bei der Jobvergabe. Personen, die aktiv Netzwerke pflegen und sich innerhalb ihrer Branche bekannt machen, haben oft bessere Chancen, von solchen verdeckten Stellenangeboten zu erfahren.





# 1.4 Veränderte Erwartungen der Unternehmen

### Proaktivität wird erwartet:

Früher reichte es oft, eine Bewerbung einzureichen und abzuwarten. Heute erwarten Unternehmen, dass Bewerber proaktiver vorgehen. Netzwerken, Kontakte knüpfen, direkt mit Abteilungsleitern sprechen und über alternative Kanäle in Kontakt treten wird immer wichtiger.

• **Personal Branding:** Es wird zunehmend erwartet, dass Bewerber online präsent sind, z.B. durch Profile auf Plattformen wie Linkedln, durch Portfolio-Websites oder durch das Teilen von Fachbeiträgen. Bewerber müssen sich und ihre Fähigkeiten aktiv präsentieren und positionieren.

# 💡 1.5 Technologische Veränderungen

# • Digitalisierung des Bewerbungsprozesses:

Der gesamte Bewerbungsprozess ist digital geworden, was nicht nur die Möglichkeiten erweitert, sondern auch neue Herausforderungen mit sich bringt. Bewerbungen müssen oft präzise auf Online-Formate zugeschnitten sein, was technische Kenntnisse voraussetzt.

### • Social Media und Online-Präsenz:

Unternehmen nutzen zunehmend Social Media, um potenzielle Mitarbeiter zu finden. Eine passive oder gar fehlende Präsenz im Internet kann Bewerbern Nachteile bringen, da Unternehmen möglicherweise Bewerber online recherchieren oder sogar über Netzwerke wie LinkedIn rekrutieren.

# 💡 1.6 Änderung der Arbeitsmodelle

### Remote-Arbeit und flexible Strukturen:

Mit dem Aufkommen von Remote-Arbeit und flexiblen Arbeitsmodellen hat sich auch die Art und Weise, wie Unternehmen Talente suchen, verändert. Sie sind nicht mehr nur auf lokale Kandidaten angewiesen, sondern können international nach Mitarbeitern suchen. Dies erhöht die Konkurrenz für Bewerber und verändert die Anforderungen, da Remote-Arbeiter oft mehr Selbstmanagement und Eigeninitiative zeigen müssen.

### • Projektbasierte Arbeit und Freelancing:

Immer mehr Unternehmen setzen auf projektbasierte Arbeit und suchen kurzfristige, flexible Lösungen über Freelancer-Plattformen. Dies führt dazu, dass klassische Festanstellungen nicht mehr immer die Norm sind.





# 💡 1.7 Hoher Anspruch an Personalisierung

# • Individuelle Bewerbungen:

Es reicht heute nicht mehr, eine Standardbewerbung an viele Unternehmen zu verschicken. Bewerbungen müssen auf die spezifischen Anforderungen des Unternehmens und der Position zugeschnitten sein. Arbeitgeber wollen sehen, dass sich der Bewerber mit der Firma auseinandergesetzt hat und seine Bewerbung gezielt auf die ausgeschriebene Stelle zugeschnitten hat.

# Motivationsschreiben als Differenzierungsmerkmal:

Während das Motivationsschreiben früher eher eine Formalität war, ist es heute oft der Schlüssel, um sich von der Masse der Bewerber abzuheben. Bewerber müssen klar vermitteln, warum sie genau zu diesem Unternehmen und dieser Rolle passen.

# • Klare Abgrenzung von Standardanschreiben:

Ein funktionierendes Motivationsschreiben muss sich klar von unpersönlichen Standardanschreiben abheben, da diese in Zeiten von automatisierten Tools wie ChatGPT und der hohen Anzahl von Bewerbungen oft ignoriert werden. Arbeitgeber und Personalverantwortliche suchen nach Bewerbern, die sich wirklich mit der ausgeschriebenen Stelle und dem Unternehmen auseinandergesetzt haben.

# Aktuelle Formate wie Motivations- oder "Gamechanger-Videos":

- Motivationsvideos sind eine moderne Alternative zum klassischen Motivationsschreiben. In einem kurzen Video von etwa 60 bis 90 Sekunden hat der Bewerber die Möglichkeit, seine Persönlichkeit, Motivation und Begeisterung für die Position und das Unternehmen direkt und authentisch zu präsentieren. Diese Art von Bewerbung kommt besonders gut an, da sie den direkten Kontakt simuliert und dem Bewerber die Chance gibt, sich in einer viel dynamischeren Weise vorzustellen als in einem schriftlichen Dokument.
- Gamechanger-Videos gehen noch einen Schritt weiter: Hier zeigt der Bewerber nicht nur seine Motivation, sondern präsentiert auch eigene Fähigkeiten und Lösungsansätze, die für das Unternehmen von Interesse sein könnten. Durch ein solches Video hebt sich der Bewerber von der Masse ab, indem er schon vorab einen Mehrwert bietet und zeigt, wie er das Unternehmen voranbringen könnte.

### Fazit:

Die klassische Bewerbungsweise, bei der man einfach einen Lebenslauf und ein Anschreiben an eine Stellenausschreibung schickt, ist oft nicht mehr ausreichend. Bewerber müssen proaktiver und kreativer sein, Netzwerke aufbauen und pflegen, ihre Bewerbungen auf die spezifischen Anforderungen des Unternehmens zuschneiden und sich in den relevanten Online-Kanälen positionieren.





# **X** Lernzielkontrolle:

Hier sind drei praktische Übungen für das Kapitel 1: **"Die neue Welt des Bewerbens verstehen"**. Die Übungen sollen dir helfen, die veränderten Bedingungen des modernen Arbeitsmarkts besser zu verstehen und Strategien zu entwickeln, wie du diese Erkenntnisse auf deinen eigenen Bewerbungsprozess anwenden kannst:

# Übung 1: KI-optimierte Bewerbung erstellen

# Ziel:

Lerne, wie du deinen Lebenslauf und dein Anschreiben so gestaltest, dass sie unter Einsatz von KIs besser erfasst und nicht aussortiert werden.

# Anleitung:

- 1. Wähle eine reale oder fiktive Stellenanzeige auf einem Jobportal.
- 2. Analysiere die wichtigsten Keywords und Anforderungen, die in der Anzeige genannt werden.
- 3. Überlege, wie Du diese Keywords in deinen Bewerbungsunterlagen einbauen kannst.
- 4. Achte darauf, klare und standardisierte Formatierungen zu verwenden, die von KI- und ATS-Systemen problemlos verarbeitet werden können (z. B. keine Grafiken, keine unüblichen Schriftarten oder Bilder).
- 5. Überprüfe, ob deine Bewerbung die Anforderungen erfüllt und wie du diese noch weiter optimieren kannst.

Deine Notizen:			





# Übung 2: Recherche verdeckter Stellenmärkte

# Ziel:

Erfahre, wie du den verdeckten Stellenmarkt für dich nutzen kannst und entwickle Strategien, um auf nicht ausgeschriebene Stellen aufmerksam zu werden.

# Anleitung:

- 1. Erstelle eine Liste von 5 Unternehmen, bei denen du gerne arbeiten würdest, die aber aktuell keine Stellen ausgeschrieben haben.
- Recherchiere, ob du durch persönliche Netzwerke, LinkedIn oder Branchen-Events Kontakt zu diesen Unternehmen aufnehmen kannst.
- 3. Argumentiere, in der du darlegst, warum du an dem Unternehmen interessiert bist und wie du mit deinen Fähigkeiten einen Mehrwert bieten kannst.
- 4. Entwickle einen Plan, wie du in den nächsten 3 Monaten Beziehungen zu diesen oder ähnlichen Unternehmen aufbauen oder pflegen kannst.

Deine Notizen:					





# Übung 3: Personalisierung von Bewerbungen

# Ziel:

Lerne, wie du eine maßgeschneiderte und personalisierte Bewerbung erstellst, die sich deutlich von Standardbewerbungen abhebt.

# **Anleitung:**

- 1. Wähle eine reale Stellenausschreibung auf einer Jobplattform aus.
- 2. Finde Argumente, die speziell auf die Anforderungen der Stelle und die Unternehmenskultur zugeschnitten sind.
  - Führe eine kurze Unternehmensrecherche durch: Welche Werte und Ziele verfolgt das Unternehmen? Gibt es aktuelle Projekte, die du in deinem Anschreiben erwähnen kannst?
  - Beziehe dich in deinem Anschreiben auf die Mission des Unternehmens und wie deine Fähigkeiten dazu beitragen können, diese zu unterstützen.
  - Vermeide allgemeine Formulierungen und gehe auf die spezifischen Anforderungen der Stellenanzeige ein.
- 3. Argumentiere, indem du erklärst, warum du glaubst, dass du zur Kultur des Unternehmens passt.

Deine Notizen:	Deine Notizen:				





# ✓ Multiple Choice (Herausforderungen im aktuellen Stellenmarkt)

<b>Frage 1:</b> Was ist einer der Hauptgründe, warum sich der Bewerbungsprozess heute stark verä nat?	ändert
<ul> <li>A) Die Einführung von europäischen Datenschutzrichtlinien</li> <li>B) Globalisierung und Digitalisierung</li> <li>C) Zunahme von Startups</li> </ul>	
<b>Frage 2:</b> Warum ist es schwieriger, sich auf dem öffentlichen Stellenmarkt abzuheben?	
<ul><li>A) Weil Bewerbungen manuell bearbeitet werden</li></ul>	
<ul><li>B) Weil es wenige Jobportale gibt</li><li>C) Wegen der starken Konkurrenz durch die hohe Anzahl von Bewerber</li></ul>	n
Frage 3:  Welche Rolle spielt KI im Bewerbungsprozess?  A) Sie verbessert die optische Darstellung von Lebensläufen B) Sie hilft, Bewerbungen effizient zu analysieren und zu filtern C) Sie reduziert den Bedarf an Vorstellungsgesprächen	
<b>Frage 4:</b> Warum sind standardisierte Bewerbungsverfahren im öffentlichen Stellenman Bewerber eine Herausforderung?	rkt für
<ul> <li>A) Sie bieten wenig Raum, die Persönlichkeit hervorzuheben</li> <li>B) Sie verlangen zu viele kreative Ansätze</li> <li>C) Sie führen zu einem automatischen Vorstellungsgespräch</li> </ul>	
Frage 5: Welche Qualifikationen suchen Arbeitgeber heute verstärkt im Vergleich zu früher?	
<ul><li>A) Allgemeine administrative F\u00e4higkeiten</li><li>B) Spezialisierte fachliche und technische Qualifikationen</li></ul>	



B) Sie sind einfacher zu erstellen als ein Motivationsschreiben

C) Sie sind gesetzlich vorgeschrieben



# Frage 15:

Worin besteht der Unterschied zwischen Motivations- und Gamechanger-Videos?

☐ A) Motivationsvideos sind länger als Gamechanger-Videos

☐ B) Gamechanger-Videos zeigen konkrete Fähigkeiten und Lösungsansätze des Bewerbers

☐ C) Motivationsvideos beinhalten keine persönliche Präsentation

# Lösungen:

1	В	2	С	3	В	4	Α	5	В
6	С	7	В	8	В	9	С	10	Α
11	В	12	В	13	С	14	А	15	В





# Kapitel 2: Negative Folgen des herkömmlichen Bewerbungsstils:

Viele Bewerber unterschätzen die Macht von Netzwerken und proaktivem Handeln. Gerade im überfüllten öffentlichen Stellenmarkt geht es oft nicht nur darum, was Du kannst, sondern wie Du Dich sichtbar machst.

# Praxisbeispiel aus dem Alltag:

Die Geschichte von Sarah: Unsichtbar im öffentlichen Stellenmarkt

Sarah hatte viel Erfahrung in der IT-Branche gesammelt und war auf der Suche nach einer neuen Herausforderung. Mit einem gut durchdachten Lebenslauf und einem überzeugenden Anschreiben bewarb sie sich auf zahlreiche offene Stellen, die auf bekannten Jobportalen ausgeschrieben waren. Wochen vergingen, doch außer automatischen Absagen und wenigen standardisierten Antworten passierte nichts. Sarah begann, an sich selbst zu zweifeln. Sie wusste, dass sie qualifiziert war, doch ihre Bewerbungen schienen in der Masse unterzugehen.

Nach einem Gespräch mit einem Mentor erkannte Sarah, dass ihre passive Strategie nicht ausreichte, um sich in einem überfüllten Bewerbungsmarkt abzuheben. Anstatt weiterhin auf Rückmeldungen zu warten, beschloss sie, sich direkt an die Menschen zu wenden, die sie in den Unternehmen erreichen wollte. Sie suchte gezielt nach Ansprechpartnern auf LinkedIn, baute Kontakte auf und pflegte ihr Netzwerk durch regelmäßigen Austausch und Beteiligung an Fachveranstaltungen. Dabei erfuhr sie von einer spannenden Position, die nie öffentlich ausgeschrieben worden war.

Nach nur wenigen Wochen landete Sarah einen Job, von dem sie zuvor nicht einmal wusste, dass er existierte. Die Entscheidung, ihr Netzwerk zu aktivieren und sich aktiv in die Suche einzubringen, brachte den Erfolg, den sie durch passive Bewerbungen nicht erreichen konnte.

### Das sind die Unterschiede:

Während Sarahs ursprünglicher Ansatz darauf basierte, dass ihre Unterlagen den richtigen Empfänger erreichen würden, erkannte sie, dass der öffentliche Stellenmarkt oft überfüllt und unpersönlich ist. Viele qualifizierte Bewerber werden schlichtweg übersehen. Erst durch gezielte Netzwerkarbeit und das Suchen nach verdeckten Stellen hat sie verstanden, dass der Schlüssel im aktiven, persönlichen Kontakt liegt. Proaktives Bewerben und der Zugang zu nicht öffentlichen Stellen ermöglichen, direkt im Gespräch zu überzeugen, bevor die Konkurrenz überhaupt ins Spiel kommt.





# Einführung: Warum der traditionelle Bewerbungsansatz heute nicht mehr funktioniert

In der Vergangenheit war der Bewerbungsprozess oft recht einfach: Man schickte seine Bewerbungsunterlagen ein und wartete auf eine Rückmeldung. Heutzutage haben sich jedoch die Bedingungen grundlegend geändert. Die Digitalisierung, die Globalisierung und die sich verändernden Erwartungen der Arbeitgeber machen es erforderlich, sich von traditionellen, passiven Bewerbungsstrategien zu lösen. Wer heute noch auf den herkömmlichen Weg setzt, riskiert, im Bewerbungsprozess übersehen zu werden, während proaktive und innovative Bewerber sich bessere Chancen erarbeiten.

### Lernziele:

Verstehen, warum der herkömmliche Bewerbungsprozess im modernen Arbeitsmarkt oft scheitert.
Die Auswirkungen der Digitalisierung und der verstärkten Vernetzung auf den Bewerbungsprozess nachvollziehen.
Erkennen, welche Nachteile eine passive Bewerbungsstrategie mit sich bringt und wie wichtig Eigeninitiative und Networking sind, um beruflich erfolgreich zu sein.

Wenn du dich heute ausschließlich auf den herkömmlichen Bewerbungsstil verlässt und versäumst, dich aktiv zu bewerben, können daraus mehrere negative Folgen resultieren, die deine Erfolgschancen auf dem modernen Arbeitsmarkt erheblich schmälern. Hier sind die wichtigsten Konsequenzen:

# 💡 2.1 Geringere Sichtbarkeit

Problem: Der herkömmliche Bewerbungsstil, bei dem man lediglich einen Lebenslauf und ein Motivationsschreiben auf Stellenausschreibungen schickt, bietet wenig Möglichkeiten, sich von der Masse abzuheben. Gerade in einem überfüllten Arbeitsmarkt konkurrierst du mit vielen Bewerbern, und es ist wahrscheinlich, dass deine Bewerbung übersehen wird.

Folge: Du bleibst unsichtbar und verlierst an Aufmerksamkeit, während proaktive Bewerber, die Netzwerke und moderne Plattformen nutzen, bevorzugt werden.



# 2.2 Verpassen von verdeckten Stellenangeboten

Problem: Ein großer Teil der Stellen wird heute gar nicht mehr öffentlich ausgeschrieben. Stattdessen werden Positionen über Netzwerke, interne Empfehlungen oder über sogenannte "verdeckte Stellenmärkte" besetzt.

Folge: Wenn du nicht aktiv Netzwerke aufbaust und dich auf den herkömmlichen Bewerbungsprozess verlässt, erfährst du möglicherweise nicht einmal von interessanten





Jobmöglichkeiten. Diese gehen dann an proaktive Kandidaten, die über ihr Netzwerk oder direkte Kontakte zu den Unternehmen gefunden werden.



# 💡 2.3 Wettbewerbsnachteil gegenüber proaktiven Bewerbern

Problem: Immer mehr Bewerber setzen auf moderne Ansätze wie Direktkontakte. Social Media (z. B. LinkedIn), Personal Branding und kreative Bewerbungsformate (z. B. Motivationsvideos). Diese Methoden bieten den Vorteil, sich gezielt zu positionieren und aktiv auf Arbeitgeber zuzugehen.

Folge: Wer sich nicht proaktiv bewirbt, wirkt im Vergleich zu diesen Bewerbern weniger engagiert und weniger motiviert. Personalverantwortliche bevorzugen oft Bewerber, die Eigeninitiative zeigen, da dies auch ein Zeichen von Selbstständigkeit und Engagement ist. Traditionelle Bewerber wirken im Gegensatz dazu passiv und wenig innovativ.



# 2.4 Langsamere Reaktionszeiten

Problem: Der herkömmliche Bewerbungsprozess – Bewerbungen verschicken und dann wochenlang auf Rückmeldungen warten – ist oft sehr langsam. In der heutigen schnelllebigen Arbeitswelt erwarten Arbeitgeber jedoch schnelle, direkte Interaktionen und Engagement.

Folge: Du verpasst möglicherweise Gelegenheiten, weil du zu lange auf Antworten wartest, während proaktive Bewerber schneller handeln und bereits im Gespräch mit potenziellen Arbeitgebern sind.



# 2.5 Geringere Chancen auf den "Cultural Fit"

Problem: Viele Unternehmen achten heute stark auf die kulturelle Passung (Cultural Fit) eines Bewerbers, d. h. wie gut dieser zu den Werten und der Kultur des Unternehmens passt. Diese Passung wird nicht immer allein durch den Lebenslauf oder das Motivationsschreiben sichtbar.

Folge: Bewerber, die über Netzwerke oder persönliche Kontakte ins Unternehmen kommen, haben oft bessere Chancen, ihren "Cultural Fit" in Gesprächen oder durch persönliche Empfehlungen zu zeigen. Wer sich rein auf herkömmliche Bewerbungen verlässt, verliert diese Möglichkeit und bleibt im besten Fall auf formelle Bewertungen beschränkt.





### 💡 2.6 Fehlende Personal-Brand und Online-Präsenz

Problem: Heutzutage erwarten viele Arbeitgeber eine starke Online-Präsenz, vorwiegend auf Plattformen wie LinkedIn oder durch ein Portfolio, besonders in digitalen Berufen. Wer sich auf den klassischen Bewerbungsweg verlässt und seine Personal-Brand nicht aktiv aufbaut, wird oft übersehen.

Folge: Ohne eine solide Online-Präsenz und Personal-Brand verlierst du gegenüber Bewerbern, die sich aktiv und sichtbar positionieren, einen wichtigen Wettbewerbsvorteil. Du wirst als weniger präsent und vielleicht auch weniger kompetent wahrgenommen, da du deine Fähigkeiten und Erfolge nicht nach außen zeigst.

# 💡 2.7 Passiv wahrgenommen werden

Problem: Arbeitgeber erwarten heutzutage von Bewerbern, dass sie Eigeninitiative zeigen. Das gilt nicht nur für die Arbeitsweise, sondern auch für den Bewerbungsprozess. Wer auf den herkömmlichen Bewerbungsstil setzt, wird oft als passiv oder reaktiv wahrgenommen.

Folge: Ein solcher Eindruck kann negative Auswirkungen auf deine Bewerbungschancen haben, da Unternehmen nach aktiven, dynamischen und kreativen Mitarbeitern suchen, die Verantwortung für ihre Karriere übernehmen.

# 2.8 Fehlende Anpassung an den digitalen Wandel

Problem: Der Arbeitsmarkt hat sich durch die Digitalisierung stark verändert. Neue Bewerbungsmethoden wie digitale Portfolios, Videobewerbungen oder sogar interaktive Bewerbungsplattformen sind für viele Unternehmen attraktiv geworden. Wer weiterhin nur auf klassische schriftliche Bewerbungen setzt, wirkt rückständig und nicht zukunftsorientiert.

Folge: Unternehmen, die Wert auf digitale Kompetenz und moderne Arbeitsmethoden legen, könnten dich übersehen, da du nicht zeigst, dass du bereit bist, neue Wege zu gehen und moderne Technologien zu nutzen.





# 2.9 Weniger Chancen auf Feedback und Verbesserung

Problem: Wenn du dich nur auf herkömmliche Bewerbungen verlässt, erhältst du oft keine oder nur generische Rückmeldungen auf deine Bewerbungen, da viele Standardverfahren wenig Raum für persönliche Kommunikation bieten.

Folge: Ohne konstruktives Feedback kannst du nicht aus früheren Bewerbungen lernen und dich verbessern. Proaktive Bewerber, die direkten Kontakt zu Unternehmen oder Personalverantwortlichen suchen, haben eher die Chance, individuelles Feedback zu erhalten, das ihnen hilft, ihre Bewerbung oder ihr Auftreten zu optimieren.

### Fazit:

Wer sich heute nur auf den herkömmlichen Bewerbungsstil verlässt, läuft Gefahr, im modernen Arbeitsmarkt unsichtbar zu bleiben, wertvolle Chancen zu verpassen und gegenüber proaktiven Bewerbern ins Hintertreffen geraten. Bewerbungsmethoden, die sich auf Netzwerken, kreative Präsentationen und Personal Branding stützen, ermöglichen, sich besser zu positionieren, schneller zu reagieren und langfristig erfolgreicher zu sein.





# **X** Lernzielkontrolle:

Hier sind drei praktische Übungen für das Kapitel 2: "Negative Folgen des herkömmlichen Bewerbungsstils". Diese Übungen fördern die Reflexion über den eigenen Bewerbungsstil, stärken das proaktive Vorgehen und verbessern die digitale Sichtbarkeit, um den Herausforderungen des modernen Bewerbungsprozesses besser begegnen zu können.

# Übung 1: Analyse der eigenen Bewerbungsstrategie

**Ziel:** Reflektiere über deinen aktuellen Bewerbungsstil und finde heraus, wie du dich von der Masse abheben kannst.

# **Anleit**

Anleit	ung:
1.	Schaue dir eine deiner bisherigen Bewerbungen (Lebenslauf und Anschreiben) an, die du ggf. an Unternehmen gesendet hast.
2.	Beantworte die folgenden Fragen:
3.	<ul> <li>Wo könnte deine Bewerbung von anderen übersehen worden sein?</li> <li>In welchen Bereichen hast du dich vielleicht zu stark auf Standardformulierungen verlassen oder warst in der Argumentation zu oberflächlich bzw. zu allgemein.</li> <li>Wie könntest du deinen Cultural Fit stärker betonen?</li> <li>Überlege, wie du deine Bewerbung so umgestalten könntest, dass sie sich mehr auf deine Einzigartigkeit und deinen Mehrwert für das Unternehmen fokussiert.</li> </ul>
vornel	le eine Liste mit drei konkreten Änderungen, die du an deiner nächsten Bewerbung hmen wirst, um eine größere Sichtbarkeit und Einzigartigkeit zu erreichen.
Deine	Notizen:



# Übung 2: Netzwerken zur Vermeidung verdeckter Stellenverluste

**Ziel:** Proaktive Ansätze nutzen, um verdeckte Stellenangebote zu entdecken und zu nutzen.

Δn	leitu	na
	CICA	1119

	· •
1.	Identifiziere drei berufliche Netzwerke oder Plattformen (z.B. LinkedIn, XING, Branchengruppen), in denen du bisher nicht aktiv warst.
2.	Tritt diesen Netzwerken bei oder belebe deine Aktivität, indem du folgende Schritte durchführst:
	Verbinde dich wöchentlich mit mindestens fünf neuen Kontakten aus deiner Branche.
	☐ Teile oder kommentiere ein relevantes Fachthema oder einen Beitrag, um deine Expertise sichtbar zu machen. (liefere wertvolle Inhalte)
	Frage bei einer dieser Verbindungen nach, ob es aktuell offene oder verdeckte Stellen in ihrem Unternehmen gibt.
3.	Dokumentiere, welche neuen Kontakte du aufgebaut hast und wie sie dir helfen könnten, von verdeckten Stellenangeboten zu erfahren.
	i <b>nis:</b> le eine Übersicht über deine neuen Netzwerkkontakte und die potenziellen nmöglichkeiten, von denen du erfahren hast.
Deine	Notizen:



# Übung 3: Personal Branding – Deine Online-Präsenz stärken

Ziel: Erhöhe deine Sichtbarkeit und verbessere dein Personal Branding in der digitalen Welt.

Anleit	rung:
1.	Besuche dein LinkedIn-Profil und überprüfe es auf folgende Punkte:
	☐ Ist dein Profil vollständig und aktuell (Berufserfahrung, Fähigkeiten, Foto)?
	☐ Hast du deine aktuellen Projekte und Erfolge sichtbar dargestellt?
	☐ Hebt dein Profil deinen Mehrwert für potenzielle Arbeitgeber hervor?
2.	Nimm konkrete Änderungen vor, um dein Profil auf den neuesten Stand zu bringen, indem du:
	<ul> <li>Ein aktuelles Projekt oder einen Erfolg hinzufügst, der zu deinen Karriereplänen passt.</li> </ul>
	<ul> <li>Eine kurze "Über mich"-Sektion schreibst, die deinen Mehrwert und deine Motivation verdeutlicht.</li> </ul>
3.	Teile einen Beitrag oder schreibe einen Kommentar zu einem relevanten Thema in deiner Branche, um deine Präsenz zu stärken.
deine	onis: le einen Vorher-Nachher-Vergleich deines LinkedIn-Profils und beschreibe, wie sich Online-Präsenz und dein Personal Branding verbessert haben. Notizen:



# Multiple Choice (Negative Folgen des herkömmlichen Bewerbungsstils)

<b>Frage 1:</b> Was ist eine der negativen Folgen des traditionellen Bewerbungsprozesses?	
<ul> <li>A) Erhöhte Sichtbarkeit bei Arbeitgebern</li> <li>B) Geringere Sichtbarkeit im überfüllten Arbeitsmarkt</li> <li>C) Höhere Chancen auf Feedback</li> </ul>	
<b>Frage 2:</b> Warum können verdeckte Stellenangebote leicht verpasst werden?	
<ul> <li>A) Weil sie nur über Jobportale veröffentlicht werden</li> <li>B) Weil sie über Netzwerke und interne Empfehlungen besetzt werden</li> <li>C) Weil sie nur für Führungskräfte ausgeschrieben sind</li> </ul>	
<b>Frage 3:</b> Wie wirkt sich der herkömmliche Bewerbungsstil auf die Reaktionszeit aus?	
<ul> <li>A) Er ermöglicht eine schnelle Antwort vom Arbeitgeber</li> <li>B) Er verlangsamt die Reaktionszeiten, da Bewerber passiv Rückmeldungen warten</li> <li>C) Er führt zu mehr direkten Rückmeldungen von Unternehmen</li> </ul>	' auf
Frage 4: Welche Auswirkung hat der traditionelle Bewerbungsstil auf die Wahrnehmung des Ciri?	ultural
<ul> <li>A) Er zeigt den Cultural Fit klar durch den Lebenslauf</li> <li>B) Er bietet weniger Chancen, den Cultural Fit zu demonstrieren</li> <li>C) Er hebt die persönlichen Werte des Bewerbers hervor</li> </ul>	



<b>Frage 5:</b> Welche R	olle spielt	die Onl	ine-Prä	senz be	ei mode	rnen Bev	verbunger	1?		
	□ B) S	ie ist en	tscheid	end, ur	n sich v	on ander	eschrieben ren Bewerl Bedeutung	oern abzu	ung einreicht heben	
Frage 6: Was passi	ert, wenr	ı Bewerl	oer den	herkön	nmliche	n Bewerl	bungsstil l	peibehalte	en?	
	□ B) S	ie werd	en oft a	ls passi	v und w	enig inn	hrgenomn ovativ eing stellungsg	gestuft		
F <b>rage 7:</b> Warum ka	nn eine fe	ehlende	Anpass	sung ar	ı den diç	gitalen W	Vandel neg	gative Folg	gen haben?	
	□ B) W	/eil trad	itionelle	Bewer	bungen	immer k	erwarten Devorzugt en anzuwe			
Frage 8: Warum ve	☐ A) \ erm	Weil her öglicher	kömmli n	che Be	ewerbur				edback? Kommunikati	on
Lösungen	ı <b>:</b>									
1 B 5 B	2 6	B B	3 7	B A	4 8	B A				







# 🎓 Kapitel 3: Lösungsansatz für die Bestandteile Deiner Bewerbung:

In der Welt der Online-Bewerbungen zählt nicht nur, was Du kannst, sondern auch, wie sichtbar Du bist. Viele hochqualifizierte Kandidaten werden übersehen, weil ihre Online-Präsenz zu schwach ist. Dein Personal Branding ist der Schlüssel, um Deine Kompetenzen und Erfahrungen ins rechte Licht zu rücken und gezielt wahrgenommen zu werden.

# Praxisbeispiel aus dem Alltag:

Die Geschichte von Clara: Von der Unsichtbarkeit zur gefragten Expertin

Clara war eine erfahrene Entwicklerin mit einer beeindruckenden Projektliste – zumindest auf dem Papier. Doch in ihrer Branche schien niemand wirklich Notiz von ihr zu nehmen. Sie fragte sich, warum ihre Bewerbungsgespräche stockten, obwohl ihre Fähigkeiten auf dem neuesten Stand waren. Eines Abends, bei einem Branchen-Event, sprach sie mit einem führenden Recruiter, der einen entscheidenden Hinweis gab: "Clara, Du hast großartige Fähigkeiten, aber niemand weiß davon. Dein LinkedIn-Profil ist leer, Du teilst keine Fachinhalte - wie sollen wir erkennen, dass Du die Expertin bist, die wir suchen?"

Dieser Moment war ein Weckruf. Clara setzte sich hin und begann, nicht nur ihre Online-Profile zu überarbeiten, sondern auch aktiv an Fachkonferenzen teilzunehmen und Artikel zu aktuellen Entwicklungen zu verfassen. Sie veröffentlichte Einblicke in ihre Arbeit, teilte ihre Ansichten zu neuen Technologien und vernetzte sich gezielt mit Branchenführern. Nach einigen Monaten änderte sich das Blatt: Clara wurde nicht nur in der Community bekannter, sondern erhielt auch Anfragen für Jobs, ohne sich aktiv bewerben zu müssen. Ihr Wissen und ihre Sichtbarkeit hatten sich zu einer Art Magnet für neue Chancen entwickelt...

### Das sind die Unterschiede:

Clara erkannte, dass es nicht reicht, nur gut zu sein - man muss auch sichtbar sein. Ihre Reise zeigt, wie wichtig es ist, sich in der digitalen Welt richtig zu positionieren. Personal Branding bedeutet, Dein Wissen, Deine Persönlichkeit und Deine Expertise sichtbar zu machen und sich als wertvoller Ansprechpartner in der Branche zu etablieren. Es ist nicht nur eine Möglichkeit, die Aufmerksamkeit potenzieller Arbeitgeber zu gewinnen, sondern auch eine Strategie, um als Expertin ernst genommen zu werden.





# Einführung: Die Bedeutung des Personal Branding im Bewerbungsprozess

Früher war das Bewerben ein simpler Prozess: Lebenslauf und Anschreiben einreichen und auf eine Antwort warten. Heute jedoch haben Globalisierung und Digitalisierung die Spielregeln verändert. Automatisierte Bewerbungsprozesse, ein überfüllter Arbeitsmarkt und neue Erwartungen der Arbeitgeber machen es erforderlich, dass Bewerber proaktiver und strategischer vorgehen.

### Lernziele:

- Verstehen, was Personal Branding ist: Du lernst, warum Personal Branding in der modernen Bewerbungswelt entscheidend ist und wie es Dein berufliches Image positiv beeinflussen kann.
- Erkennen der Rolle von Online-Präsenz: Du wirst die Bedeutung einer konsistenten und professionellen Online-Präsenz auf Plattformen wie LinkedIn oder Portfolio-Websites verstehen und lernen, wie Du diese optimal gestaltest.
- Praktische Schritte zur Verbesserung Deines Personal-Brandings: Du entwickelst Strategien, wie du dein Personal-Branding aufbauen oder verbessern kannst, indem Du Fachinhalte teilst, Netzwerke pflegst und Dich als Experte positionierst.
- Unterscheidung zwischen passiver und aktiver Selbstpräsentation: Du wirst lernen, wie sich eine aktive und gezielte Selbstvermarktung von einer passiven Online-Präsenz unterscheidet und wie Du Dich aktiv in Diskussionen einbringen kannst.

Funktionierende Bestandteile der Bewerbung müssen sich klar von unpersönlichen Standardunterlagen abheben, da diese in Zeiten von automatisierten Tools wie ChatGPT und der hohen Anzahl von Bewerbungen oft ignoriert werden. Arbeitgeber und Personalverantwortliche suchen nach Bewerbern, die sich wirklich mit der ausgeschriebenen Stelle und dem Unternehmen auseinandergesetzt haben. Hier sind die wichtigsten Kriterien für überzeugende und effektive Bewerbungsunterlagen:





# 3.1 Personalisierung

# • Individuell auf die Stelle und das Unternehmen zugeschnitten:

Jede Komponente der Bewerbungsunterlagen – vom Anschreiben bis zum Lebenslauf – sollte klar zeigen, dass sich der Bewerber intensiv mit dem Unternehmen und der ausgeschriebenen Stelle beschäftigt hat. Konkrete Hinweise auf die Unternehmensphilosophie, aktuelle Projekte oder besondere Herausforderungen sollten eingebunden werden. Vermeide generische Floskeln, die auf jede Bewerbung passen könnten.

# • Direkte Ansprache der Ansprechpartner:

Wenn möglich, sollte der Ansprechpartner im Unternehmen direkt angesprochen werden. Eine persönliche Ansprache, statt einer anonymen "Sehr geehrte Damen und Herren", zeigt, dass der Bewerber sich die Mühe gemacht hat, den richtigen Ansprechpartner zu finden.

# 💡 3.2 Klare Motivation und Begeisterung

# Warum genau dieses Unternehmen und diese Position?

Die Unterlagen sollten klar vermitteln, warum der Bewerber sich für genau diese Stelle in genau diesem Unternehmen interessiert. Es reicht nicht, nur allgemeine Vorzüge des Jobs zu nennen – es muss deutlich werden, was den Bewerber an dieser speziellen Position reizt.

### • Persönliche Geschichte oder Erfahrung:

Ein kurzes, authentisches Beispiel aus der eigenen Erfahrung, das den Bezug zur Stelle oder zum Unternehmen verdeutlicht, kann den Unterschied machen. Dies könnte etwa eine frühere Arbeitserfahrung, ein Projekt oder eine Anekdote sein, die das Interesse für die Branche oder das Unternehmen erklärt.





# 💡 3.3 Mehrwert für das Unternehmen aufzeigen

# • Wichtige Fähigkeiten und Qualifikationen hervorheben:

Zeige klar und präzise, welche Fähigkeiten und Qualifikationen du mitbringst, die direkt zur Stelle passen. Dabei sollten nur die relevantesten Aspekte aufgeführt werden, die dem Unternehmen einen Mehrwert bieten. Überflüssige Aufzählungen von Fähigkeiten, die nicht zur Position passen, wirken abschreckend.

# • Konkrete Vorschläge oder Lösungen:

In einem wirklich starken Bewerbungsdokument wird nicht nur betont, warum der Bewerber zur Stelle passt, sondern es können auch erste Vorschläge oder Ideen eingebracht werden, wie man zum Erfolg des Unternehmens beitragen könnte. Dies kann z.B. eine Lösungsidee für eine Herausforderung der Firma oder ein innovativer Ansatz für ein bestehendes Problem sein.

# 3.4 Authentizität und Ehrlichkeit

# • Vermeide übertriebene Selbstinszenierung:

Die Bewerbungsunterlagen sollten authentisch und ehrlich wirken. Übertriebene Selbstinszenierung oder zu stark geschönte Angaben können schnell unglaubwürdig erscheinen. Sei stattdessen ehrlich, was deine Stärken, aber auch deine Lernbereitschaft angeht.

### Echter Schreibstil:

Der Schreibstil sollte zur Person passen und nicht wie ein durchkalkulierter, steriler Text wirken. Personalverantwortliche schätzen es, wenn sie eine authentische Persönlichkeit hinter den Worten erkennen können.

# 💡 3.5 Klarer Bezug zur Unternehmenskultur

# • Cultural Fit betonen:

Heute achten viele Unternehmen nicht nur auf die Qualifikationen, sondern auch darauf, ob ein Bewerber zur Unternehmenskultur passt. Die Unterlagen sollten daher verdeutlichen, dass der Bewerber die Werte und Philosophie des Unternehmens versteht und sich damit identifizieren kann.

### • Gemeinsame Werte herausstellen:

Wenn du bestimmte Werte des Unternehmens (z.B. Innovation, Nachhaltigkeit, Teamarbeit) teilst, dann betone dies und zeige auf, wie du diese Werte in deiner bisherigen Laufbahn umgesetzt hast.





# 3.6 Professionelle Struktur und Kürze

# • Übersichtlichkeit und Klarheit:

Die Bewerbungsunterlagen sollten übersichtlich und gut strukturiert sein. Ein einheitliches Layout und klarer Aufbau sorgen dafür, dass der Leser schnell die wichtigsten Informationen erfassen kann.

### Kürze und Präzision:

Lange, ausschweifende Texte werden oft nicht gelesen. Die Unterlagen sollten auf den Punkt kommen, nicht mehr als das Wesentliche umfassen und präzise die Motivation, Qualifikationen und Fähigkeiten des Bewerbers darlegen.

# 💡 3.7 Vermeidung von allgemeinen Floskeln und Standardformulierungen

# • Keine allgemeinen Aussagen wie "Ich bin teamfähig":

Statt allgemeiner Floskeln, die in jedem Bewerbungsschreiben vorkommen könnten, sollten konkrete Beispiele gegeben werden, wie diese Eigenschaften in der Praxis eingesetzt wurden. Liefere Beweise!

# Individuelle Ausdrucksweise statt Vorlagen:

Durch Tools wie ChatGPT werden immer mehr Standardanschreiben und -dokumente generiert, die zwar professionell wirken, aber unpersönlich und austauschbar sind. Vermeide den Einsatz von vorgefertigten Textbausteinen, sondern passe die Formulierungen an deine Persönlichkeit und das Unternehmen an.





# Lösungsansatz: Kreative Alternativen zu klassischen Bewerbungsunterlagen

In Zeiten, in denen Standardunterlagen durch KI-Tools wie ChatGPT leicht zu erstellen sind, nutzen immer mehr Bewerber kreative Alternativen, um sich abzuheben:

- Motivationsvideo: Wie bereits erwähnt, können Motivationsvideos eine wirkungsvolle Ergänzung oder Alternative sein. Sie ermöglichen es dem Bewerber, sich authentisch und lebendig zu präsentieren.
- **Portfolio-Websites**: Gerade in kreativen oder technischen Berufen ermöglicht eine persönliche Portfolio-Website, Projekte und Arbeitsproben in den Vordergrund zu stellen.
- **Gamechanger-Video**: Ein Video, das konkrete Vorschläge zur Verbesserung des Unternehmens präsentiert, kann als Differenzierungsmerkmal dienen.
- Interaktive Bewerbung: Für kreative Berufe oder Positionen im digitalen Bereich können interaktive Lebensläufe oder kreative digitale Bewerbungsformate, wie z. B. eine Bewerbung im Design einer Webseite, den Unterschied machen.

### Fazit:

Effektive Bewerbungsunterlagen müssen heute über reine Standardformulierungen hinausgehen und authentisch, individuell und zielgerichtet auf die Stelle und das Unternehmen eingehen. Bewerber, die ihre Persönlichkeit und ihren Mehrwert klar kommunizieren, haben einen entscheidenden Vorteil gegenüber Massenbewerbungen, die häufig durch Tools wie ChatGPT generiert werden.





# **XLernzielkontrolle:**

# Übung 1: Kreative Ansätze für deine Bewerbung

Ziel: Entwickle kreative Alternativen zu klassischen Bewerbungsunterlagen, um dich von der Masse abzuheben.

# Anleitung:

- 1. Wähle eine Position aus, die dich interessiert.
- 2. Entwerfe eine alternative Bewerbungsform, z.B. ein Motivationsvideo, eine Portfolio-Website, oder eine interaktive Bewerbung (z.B. als Website oder Präsentation).
- 3. Achte darauf, deine Persönlichkeit, Qualifikationen und Motivation auf kreative Weise darzustellen. Überlege, wie du in einem kurzen Video oder auf einer interaktiven Plattform authentisch deine Fähigkeiten präsentieren kannst.
- 4. Teste deine kreative Bewerbung mit einem Freund oder Kollegen und hole Feedback zu Klarheit, Originalität und Professionalität ein.

# **Ergebnis:**

Erstelle eine kreative Bewerbung in Form eines Videos oder einer interaktiven Plattform und sammle Feedback, um deine Präsentation weiter zu verbessern.

Deine Notizen:			



# Übung 2: Direkte Ansprache von Ansprechpartnern

**Ziel:** Lerne, wie du aktiv und gezielt Ansprechpartner im Unternehmen recherchierst und ansprichst, um deine Bewerbung persönlicher zu gestalten.

# Anleitung:

- 1. Wähle ein Unternehmen aus, bei dem du gerne arbeiten würdest.
- 2. Recherchiere den zuständigen Ansprechpartner für die ausgeschriebene Position über LinkedIn, XING oder die Unternehmenswebsite.
- 3. Erstelle eine kurze, prägnante E-Mail oder LinkedIn-Nachricht, in der du dich vorstellst, dein Interesse an der Stelle und am Unternehmen ausdrückst und eine Einladung zu einem kurzen Austausch anbietest.
- 4. Achte darauf, dass deine Nachricht personalisiert ist und den potenziellen Ansprechpartner anspricht, ohne aufdringlich zu wirken.

# **Ergebnis:**

Erstelle eine personalisierte Nachricht für einen potenziellen Ansprechpartner und schicke diese ab. Beobachte, wie oft du eine Rückmeldung erhältst und welche Reaktionen du bekommst.

Deine Noti	zen:			



# Übung 3: SWOT-Analyse deiner Bewerbung

Ziel: Analysiere die Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken deiner aktuellen Bewerbungsunterlagen.

		eitu		
Δı	סור	11	ın	~
ΛІ	110		411	ч.

1. 2.	<ul> <li>Wähle eine Bewerbung aus, die du bereits geschrieben hast.</li> <li>Führe eine SWOT-Analyse durch: <ul> <li>Stärken: Welche Aspekte deiner Bewerbung sind besonders überzeugend?</li> <li>Schwächen: Wo gibt es Lücken oder unklare Formulierungen?</li> <li>Chancen: Wo könntest du deine Bewerbung verbessern, um den Mehrwert für das Unternehmen noch deutlicher zu machen?</li> <li>Risiken: Welche Teile deiner Bewerbung könnten einen negativen Eindruck hinterlassen (z.B. zu viele Informationen oder irrelevante Details)?</li> </ul> </li> <li>Überarbeite deine Bewerbung basierend auf den Ergebnissen der Analyse.</li> </ul>
du vor	nis: e eine SWOT-Matrix deiner Bewerbung und notiere drei konkrete Verbesserungen, die rnehmen wirst, um sie zu optimieren.  Notizen:



## Multiple Choice (Lösungsansatz für die Bestandteile Deiner Bewerbung) Frage 1: Warum ist es wichtig, Bewerbungsunterlagen auf die Stelle und das Unternehmen zuzuschneiden? A) Um Zeit zu sparen, indem man eine Standardbewerbung verwendet B) Um zu zeigen, dass sich der Bewerber mit dem Unternehmen und der Stelle auseinandergesetzt hat C) Um die Bewerbung für andere Unternehmen wiederzuverwenden Frage 2: Was ist ein Beispiel für eine gute Methode, um die Motivation in den Bewerbungsunterlagen klar zu vermitteln? ☐ A) Allgemeine Vorzüge des Jobs nennen ☐ B) Ein konkretes Beispiel aus der eigenen Erfahrung anführen C) Die Anforderungen der Stelle vollständig wiederholen Frage 3: Welche Informationen sollten hervorgehoben werden, um den Mehrwert für das Unternehmen zu demonstrieren? A) Alle Fähigkeiten, unabhängig von der Relevanz zur Stelle ☐ B) Die für die ausgeschriebene Stelle relevanten Fähigkeiten und Qualifikationen C) Nur Soft Skills wie Teamfähigkeit Frage 4: Warum sollten Bewerber übertriebene Selbstinszenierung vermeiden? ☐ A) Weil es den Arbeitgeber verwirrt ☐ B) Weil es unglaubwürdig wirken kann und Authentizität wichtiger ist C) Weil zu viel Information den Bewerbungsprozess verlangsamt



<b>Frage 5:</b> Wie können Bewerber ihren "Cultural Fit" in der Bewerbung verdeutlichen?								
		B) Ind	dem sie einstim	e zeiger ımen	n, wie ił	nre Wer	Fähigkei te mit de tsvorstell	nen des Unternehmens
Frage 6: Was ist de	er Vo	orteil e	ines g	ut struk	turierte	en Bewe	erbungsd	okuments?
		B) Es erfas	ermög sen	glicht de	em Lese	er, schr	eim Schre nell die wi er und det	chtigsten Informationen zu
Frage 7: Warum so werden?	ollter	n allge	meine :	Aussag	en wie	"Ich bir	n teamfäh	nig" in Bewerbungen vermieden
		B) W	eil Soft	: Skills ir	n der B	ewerbu	ıng irrelev	n Bezug zur Position haben vant sind mationen lassen
Frage 8: Wie kann klassische	en M	A) Ind B) Ind präse	ionsscl dem er dem er entiert	nreiben die Ant seine P	schaff forderu ersönli	en? Ingen d chkeit I	er Stelle und Motiv	Mehrwert gegenüber einem wiedergibt vation authentisch und dynamisch n auflistet
Lösunger 1 B 5 B	n:	2	B B	3 7	B A	4 8	B B	





## Kapitel 4: Allgemeine Herausforderungen in der Selbstdarstellung

Wie Du Dich selbst präsentierst, entscheidet oft darüber, ob Du als kompetent wahrgenommen wirst oder nicht. Gerade in Bewerbungen ist es essenziell, nicht nur Deine fachlichen Fähigkeiten hervorzuheben, sondern auch ein klares Bild Deiner Persönlichkeit und Arbeitsweise zu vermitteln..

### Praxisbeispiel aus dem Alltag:

Die Geschichte von Anna: Proaktives Handeln im Bewerbungsprozess

Tom war ein fleißiger Entwickler, hatte aber große Schwierigkeiten, sich in seinen Bewerbungen richtig darzustellen. Er sprach in langen, detaillierten Abschnitten über alle möglichen Projekte, an denen er gearbeitet hatte, und verlor sich oft in fachlichen Details. "Ich bin doch der Beste für den Job", dachte er. Doch von den Unternehmen kamen keine Einladungen zu Gesprächen. Er war frustriert.

Eines Tages beschloss er, seine Unterlagen einem befreundeten Personalmanager zu zeigen. Die Antwort war überraschend: "Tom, Dein Lebenslauf liest sich wie ein Tagebuch langatmig und unklar. Du hast so viel zu bieten, aber man findet es kaum heraus. Du musst präziser sein und Dich mehr auf das konzentrieren, was die Unternehmen wirklich interessiert."

Tom nahm sich diese Kritik zu Herzen und überarbeitete seine Selbstdarstellung. Er kürzte lange Texte, hob relevante Erfolge hervor und formulierte klar, wie seine Fähigkeiten die Anforderungen der offenen Stellen erfüllten. Statt jeden Lernprozess detailliert zu beschreiben, stellte er konkrete Ergebnisse in den Vordergrund. Und die Wirkung war Innerhalb weniger Wochen bekam er mehrere Einladungen enorm: Vorstellungsgesprächen.

### Das sind die Unterschiede:

Toms Geschichte zeigt, wie wichtig es ist, sich in der Bewerbung klar, präzise und auf den Punkt zu präsentieren. Lange Ausführungen und die Betonung auf vergangene Erfahrungen können leicht als fehlende Zielstrebigkeit oder mangelndes Selbstbewusstsein wahrgenommen werden. Eine fokussierte Selbstdarstellung, die die wichtigsten Stärken und Erfolge betont, ist der Schlüssel, um die gewünschte Aufmerksamkeit zu erhalten und das Vertrauen des potenziellen Arbeitgebers zu gewinnen.da sie zeigt, dass der Bewerber nicht nur fachlich, sondern auch persönlich zur Unternehmenskultur passt und Verantwortung übernehmen kann.





## Einführung: Die Herausforderungen der Selbstdarstellung

Die Art und Weise, wie Du Dich selbst in einer Bewerbung präsentierst, kann den Unterschied zwischen Erfolg und Misserfolg ausmachen. Viele Bewerber haben hervorragende Qualifikationen und Erfahrungen, doch ihre Selbstdarstellung lässt dies nicht erkennen. Zu oft wird der Fokus auf die falschen Punkte gelegt: lange, unklare Beschreibungen, ein übermäßiges Hervorheben des Lernprozesses oder vergangener Tätigkeiten und die Vernachlässigung der aktuellen Relevanz der eigenen Fähigkeiten. Eine klare, strukturierte und zielgerichtete Selbstdarstellung ist der Schlüssel, um Dich als kompetenten und selbstbewussten Kandidaten darzustellen, der genau die richtigen Fähigkeiten und Erfahrungen mitbringt.

### Lernziele:

- Verstehen der wichtigsten Elemente der Selbstdarstellung: Du lernst, warum Klarheit, Struktur und Fokus in der Selbstdarstellung essenziell sind, und wie Du Deine Kompetenzen und Erfolge gezielt und prägnant kommunizieren kannst.
- Erkennen der häufigsten Fehler in der Selbstdarstellung: Du wirst die typischen Fehler analysieren, die Bewerber bei ihrer Selbstdarstellung machen, z.B. das Verharren auf alten Erfolgen, das Überbetonen von Lernprozessen oder das Verwenden von vagen Formulierungen.
- **Fokussierung auf relevante Erfolge:** Du entwickelst die Fähigkeit, Deine aktuellen Fähigkeiten und Erfolge gezielt hervorzuheben und auf die spezifischen Anforderungen der angestrebten Position auszurichten.
- Anwendung einer präzisen und authentischen Selbstdarstellung: Du wirst lernen, wie Du eine authentische, aber dennoch professionell strukturierte Selbstdarstellung erstellst, die Deine Kompetenz und Deinen Mehrwert für das Unternehmen deutlich macht.





## 💡 4.1 Mangelnde Kommunikationsstärke in der wahrgenommenen Kompetenz

Problem: Unklare Darstellung der technischen Fähigkeiten führt zu Unsicherheit über die tatsächlichen Kompetenzen.

Maßnahme: Verwende präzise und konkrete Beispiele, um deine Fachkenntnisse und Erfahrungen darzustellen.

## 💡 4.2 Fokus zu sehr auf den Schüler anstatt auf die Fachkraft

Problem: Zu viel Betonung auf den Lernprozess gibt den Eindruck, dass der Bewerber bislang nicht als Fachkraft agieren kann.

Maßnahme: Zeige, wie du das Gelernte aktiv in Projekten und Aufgaben angewendet hast.

## 4.3 Sprechweise in der Vergangenheit in Bezug auf den Entwicklungsprozess

Problem: Zu starke Fokussierung auf die Vergangenheit vermittelt, dass du noch in der Entwicklung steckst.

Maßnahme: Betone, wie du dein Wissen aktuell einsetzt und welche Ergebnisse du damit erzielt hast.

### 💡 4.4 Verharren auf vorherigen Tätigkeiten und Erfolgen

Problem: Zu viel Fokus auf alte, nicht relevante Tätigkeiten lenkt von den neuen Fähigkeiten ab.

Maßnahme: Konzentriere dich auf deine jüngsten Erfolge und die Skills, die für die angestrebte Position relevant sind.

## 4.5 Zu lange und uninteressante Texte

Problem: Zu detaillierte und langatmige Texte lassen wichtige Informationen untergehen.

Maßnahme: Strukturiere deine Bewerbung klar und prägnant, fokussiere dich auf relevante Fakten und Erfolge.





## 💡 4.6 Formulieren von Idealen und philosophischen Ansätzen

Problem: Theoretische Überlegungen ohne praktische Anwendung wirken abgehoben und nicht relevant.

Maßnahme: Biete praktische Beispiele an, um deine Fähigkeiten und deinen Mehrwert zu verdeutlichen.

## 💡 4.7 Übermäßiges Betonen des Lern- und Weiterbildungsbedarfs

Problem: Wenn du den Lernbedarf zu stark betonst, wirkt es, als seist du noch nicht bereit, Verantwortung zu übernehmen.

Maßnahme: Betone deine Lernfähigkeit, aber zeige gleichzeitig, wie du bereits produktiv arbeiten kannst.

## 💡 4.8 Übermäßige Nervosität oder mangelndes Selbstbewusstsein

Problem: Übermäßige Unsicherheit kann deine Eignung für eine herausfordernde Rolle infrage stellen.

Maßnahme: Bereite dich gut vor und übe Vorstellungsgespräche, dein Selbstbewusstsein zu stärken

## 4.9 Unklare oder schwammige Selbstbeschreibung

Problem: Vage Aussagen hinterlassen Unsicherheit über deine tatsächlichen Kompetenzen.

Maßnahme: Verwende konkrete, messbare Erfolge und Beschreibungen, um deine Fähigkeiten zu verdeutlichen.

## 💡 4.10 Zu viel Fokus auf allgemeine Soft Skills

Problem: Zu viel Betonung auf Soft Skills lässt vermuten, dass es an technischen Fähigkeiten mangelt.

Maßnahme: Hebe die Balance zwischen fachlichen Kompetenzen und Soft Skills hervor, mit besonderem Fokus auf konkrete technische Anwendungen.





## 💡 4.11 Passive Haltung – Zu viel Fokus auf das Wollen statt auf das Handeln

Problem: Wenn der Fokus zu stark auf dem Wollen liegt, ohne zu zeigen, was du bereits erreicht hast, wirkt es unentschlossen.

Maßnahme: Zeige konkrete Beispiele deiner Arbeit und Erfolge, anstatt nur deine Ziele zu betonen.

## 4.12 Fehlerhafte oder unprofessionelle Formatierung und Rechtschreibung

Problem: Rechtschreibfehler schlechte Formatierung und hinterlassen einen unprofessionellen Eindruck.

Maßnahme: Überprüfe deine Bewerbung sorgfältig auf Fehler und achte auf eine klare und professionelle Struktur.

## 💡 4.13 Unvollständige oder irrelevante Projektdarstellung

Problem: Unvollständige oder nicht relevante Projekte geben keinen klaren Einblick in deine Fähigkeiten.

Maßnahme: Wähle die Projekte aus, die am besten zu der Stelle passen, und stelle diese detailliert dar.

## 4.14 Negative Äußerungen über frühere Arbeitgeber

Problem: Negative Kommentare über frühere Arbeitgeber wirken unprofessionell und problematisch.

Maßnahme: Konzentriere dich auf das Positive und die Lektionen, die du gelernt hast, ohne frühere Arbeitgeber schlecht darzustellen.

## 💡 4.15 Falsche oder unglaubwürdige Angaben

Problem: Übertreibungen oder Unwahrheiten im Lebenslauf oder Gespräch wecken sofort Misstrauen.

Maßnahme: Bleibe bei der Wahrheit und betone echte Erfolge und Erfahrungen, die für die Position relevant sind.





## Fazit:

Ein Schlüssel zum Erfolg ist eine klare, authentische und zielgerichtete Darstellung der eigenen Fähigkeiten und Erfolge. Bewerber müssen dabei den Fokus auf aktuelle Erfolge und die relevanten Kompetenzen für die angestrebte Position legen. Klarheit, Struktur und spezifische Beispiele sind entscheidend, um Vertrauen und Überzeugungskraft aufzubauen. Fehler wie Rechtschreibfehler, unprofessionelle Formatierung und zu lange Texte sollten vermieden werden, um einen professionellen Eindruck zu hinterlassen.





## **XLernzielkontrolle**

## Übung 1: Elevator Pitch – Kurz und prägnant präsentieren

Ziel: Entwickle eine prägnante Selbstpräsentation, die du in Bewerbungsgesprächen oder Networking-Situationen verwenden kannst. Anleitung: Schreibe einen Elevator Pitch (ca. 30-60 Sekunden), in dem du kurz und bündig deine wichtigsten Fähigkeiten, Erfahrungen und deine Motivation beschreibst. ☐ Achte darauf, dass der Pitch klar, prägnant und überzeugend ist, ohne zu viele technische Details oder überflüssige Informationen zu enthalten. ☐ Übe deinen Pitch laut vor einem Spiegel oder mit einem Freund, um sicherzustellen, dass er natürlich und selbstbewusst wirkt. Überarbeite den Pitch basierend auf dem Feedback und passe ihn an verschiedene Situationen an (z.B. Bewerbungsgespräch, Networking-Event). **Ergebnis:** Erstelle einen knackigen Elevator Pitch, der deine Fähigkeiten und Motivation klar und prägnant vermittelt, und übe diesen in verschiedenen Kontexten **Deine Notizen:** 



## Übung 2: Selbstbild vs. Fremdbild – Feedback zur eigenen Darstellung

**Ziel:** Erhalte ein realistisches Bild davon, wie deine Selbstdarstellung auf andere wirkt, und nutze das Feedback zur Verbesserung.

Anleitung:	
Schreibe eine kurze Selbstbeschreibung (ca. 150-200 Wörter), die du in einer Bewerbung oder im Vorstellungsgespräch verwenden könntest. Beschreibe deine Fähigkeiten, Stärken und Erfahrungen.	
Frage drei Personen (Kollegen, Freunde, Mentoren), dir Feedback zu geben, wie überzeugend und authentisch deine Selbstdarstellung wirkt. Erkundige dich auch nach möglichen Verbesserungen.	
☐ Vergleiche das Fremdbild (Feedback) mit deinem Selbstbild. Wo stimmen beide überein? Wo gibt es Unterschiede?	
☐ Überarbeite deine Selbstbeschreibung basierend auf dem Feedback, um sie klarer und authentischer zu gestalten.	
<b>Ergebnis:</b> Erstelle eine neue Version deiner Selbstbeschreibung, die die Erkenntnisse aus dem Fremdbild integriert und deine Selbstdarstellung verbessert.	
Deine Notizen:	



## Übung 3: Die Kunst des Weglassens – Fokus auf das Wesentliche

**Ziel:** Lerne, wie du unnötige Informationen in deiner Selbstdarstellung eliminierst und dich auf das Wesentliche konzentrierst.

Anleitung:
☐ Nimm eine bestehende Bewerbung (Anschreiben oder Lebenslauf) und markiere Informationen, die nicht direkt für die Stelle oder das Unternehmen relevant sind.
Streiche alle irrelevanten Details, Floskeln und zu lange Beschreibungen. Achte darauf, dass du dich nur auf die wichtigsten und relevantesten Informationen konzentrierst.
☐ Kürze den Text um mindestens 30 %, ohne die Kernaussage zu verändern.
Vergleiche die neue, gestraffte Version mit der ursprünglichen und achte darauf, ob sie prägnanter und klarer geworden ist.
Ergebnis: Schreibe eine kurze Story (ca. 150 Wörter), die deine Kompetenzen auf eindrucksvolle Weise vermittelt und den Mehrwert für das Unternehmen verdeutlicht.  Deine Notizen:



## Multiple Choice (Lösungsansatz für die Bestandteile Deiner Bewerbung)

Diese Fragen helfen, die häufigsten Herausforderungen in der Selbstdarstellung zu verstehen und gezielt an ihnen zu arbeiten, um im Bewerbungsprozess erfolgreicher zu sein

Frage 1: Warum ka	nn eine unklare Darstellung der technischen Fähigkeiten problematisch sein?
	<ul> <li>A) Sie zeigt, dass der Bewerber unsicher ist</li> <li>B) Sie führt zu Unsicherheit über die tatsächlichen Kompetenzen des Bewerbers</li> <li>C) Sie ermöglicht es dem Bewerber, sich auf Soft Skills zu konzentrieren</li> </ul>
<b>Frage 2:</b> Was ist eir	ne häufige Folge davon, den Lernprozess zu stark zu betonen?  A) Der Bewerber wirkt, als habe er bereits umfassende Erfahrung  B) Der Bewerber wird als unsicher wahrgenommen
	C) Es entsteht der Eindruck, dass der Bewerber noch nicht als Fachkraft agieren kann
<b>Frage 3:</b> Warum so fokussiere	llten Bewerber in der Selbstdarstellung nicht zu stark auf vergangene Tätigkeiten en?
	<ul> <li>A) Weil sie dadurch aktuelles Wissen nicht ausreichend darstellen</li> <li>B) Weil es für den Arbeitgeber irrelevant ist</li> <li>C) Weil vergangene Tätigkeiten immer wertvoller sind als neue Fähigkeiten</li> </ul>



Frage 4: Welche Gefahr besteht, wenn die Bewerbung zu lang und detailliert ist?	
<ul> <li>A) Der Bewerber wirkt überqualifiziert</li> <li>B) Wichtige Informationen gehen in langen Texten unter</li> <li>C) Der Leser wird begeistert sein, mehr über den Bewerber zu erfahren</li> </ul>	
Frage 5: Was ist ein häufiger Fehler bei der Betonung von Soft Skills in der Selbstdarstellung?	
<ul> <li>A) Zu wenig Fokus auf konkrete technische Fähigkeiten</li> <li>B) Zu starke Konzentration auf technische Qualifikationen</li> <li>C) Zu wenig Betonung auf Lernbereitschaft</li> </ul>	
Frage 6: Wie kann der Fokus auf Ideale und philosophische Ansätze in der Bewerbung wirken?   A) Er zeigt eine hohe Reflexionsfähigkeit	
<ul> <li>B) Er wirkt abgehoben und wenig praxisorientiert</li> <li>C) Er hilft, die eigene Persönlichkeit stärker herauszustellen</li> </ul>	
Frage 7:	
Was passiert, wenn Bewerber in ihrer Selbstdarstellung zu nervös oder unsicher wirken?	
<ul> <li>A) Sie zeigen, dass sie besonders reflektiert sind</li> <li>B) Es entsteht der Eindruck, dass sie für anspruchsvolle Rollen ungeeignet sind</li> <li>C) Sie wirken besonders sympathisch</li> </ul>	



Frage 8: Warum ist	es wichtig, Projekte in der Bewerbung vollständig und klar zu beschreiben?
	<ul> <li>A) Um zu zeigen, dass der Bewerber viel Erfahrung hat</li> <li>B) Um den Arbeitgeber nicht zu überfordern</li> <li>C) Um einen klaren Einblick in die eigenen Fähigkeiten zu geben</li> </ul>
Frage 9:	
Warum ist egen?	es problematisch, den Fokus zu stark auf den Lern- und Weiterbildungsbedarf zu
	<ul> <li>A) Es zeigt, dass der Bewerber bereit ist, viel zu lernen</li> <li>B) Es vermittelt den Eindruck, dass der Bewerber noch nicht bereit ist, Verantwortung zu übernehmen</li> <li>C) Es wird klar, dass der Bewerber bereits alle notwendigen Fähigkeiten hat</li> </ul>
Frage 10: Welche Au Bewerbun	uswirkung kann eine unprofessionelle Formatierung und Rechtschreibfehler in der g haben?
	<ul> <li>A) Sie zeigen, dass der Bewerber an den Inhalten und nicht an der Form interessiert ist</li> <li>B) Sie hinterlassen einen unprofessionellen Eindruck</li> <li>C) Sie geben dem Arbeitgeber die Chance, sich auf die wichtigen Informationen zu konzentrieren</li> </ul>
Frage 11: Warum kai verwendei	nn es problematisch sein, vage Selbstbeschreibungen in der Bewerbung zu n?
	<ul> <li>A) Weil sie Unsicherheit über die tatsächlichen Kompetenzen des Bewerbers hervorrufen</li> <li>B) Weil sie den Fokus zu stark auf technische Fähigkeiten legen</li> <li>C) Weil sie den Leser zu lange beschäftigen</li> </ul>





Frage 12: Was ist die werden?	Folge davon, wenn in der Bewerbung zu viele allgemeine Soft Skills betont
	<ul> <li>A) Der Bewerber wirkt besonders vielseitig</li> <li>B) Der Bewerber scheint seine technischen Fähigkeiten zu vernachlässigen</li> <li>C) Soft Skills stehen immer im Vordergrund bei einer Bewerbung</li> </ul>
Frage 13: Warum ist e	eine passive Haltung in der Bewerbung problematisch?
	<ul> <li>A) Weil sie zeigt, dass der Bewerber zu reflektiert ist</li> <li>B) Weil sie den Eindruck vermittelt, dass der Bewerber noch keine Erfolge vorweisen kann</li> <li>C) Weil sie zeigt, dass der Bewerber nicht bereit ist, weiter zu lernen</li> </ul>
<b>Frage 14:</b> Welche Ma	ßnahme ist wichtig, um Projekte in der Bewerbung klar darzustellen?
	<ul> <li>A) Die Beschreibung so kurz wie möglich zu halten</li> <li>B) Nur Projekte zu erwähnen, die persönlich am interessantesten waren</li> <li>C) Projekte auszuwählen, die am besten zur Stelle passen, und diese detailliert darzustellen</li> </ul>
Frage 15: Warum soll vermeiden:	te man negative Äußerungen über frühere Arbeitgeber in der Bewerbung
	<ul> <li>A) Sie zeigen, dass der Bewerber sehr ehrlich ist</li> <li>B) Sie wirken unprofessionell und könnten als problematisch wahrgenommen werden</li> <li>C) Sie vermitteln ein Bild von Transparenz und Offenheit</li> </ul>



<b>Frage</b>	16:
--------------	-----

Warum sind übertriebene oder falsche Angaben in der Bewerbung problematisch?

- ☐ A) Sie helfen, den Bewerber kompetenter erscheinen zu lassen
- ☐ B) Sie wecken sofort Misstrauen beim Arbeitgeber
- C) Sie zeigen den Willen, sich neuen Herausforderungen zu stellen

## Lösungen:

1	В	2	С	3	Α	4	В
5	Α	6	В	7	В	8	С
9	В	10	В	11	Α	12	В
13	В	14	С	15	В	16	В





# **\*** Kapitel 5: Spezifische Herausforderungen des verdeckten Stellenmarkts

Wie Du Dich selbst präsentierst, entscheidet oft darüber, ob Du als kompetent wahrgenommen wirst oder nicht. Gerade in Bewerbungen ist es essenziell, nicht nur Deine fachlichen Fähigkeiten hervorzuheben, sondern auch ein klares Bild Deiner Persönlichkeit und Arbeitsweise zu vermitteln...

## Praxisbeispiel aus dem Alltag:

Die Geschichte von Tom: Proaktives Handeln im Bewerbungsprozess

Tom war ein fleißiger Entwickler, hatte aber große Schwierigkeiten, sich in seinen Bewerbungen richtig darzustellen. Er sprach in langen, detaillierten Abschnitten über alle möglichen Projekte, an denen er gearbeitet hatte, und verlor sich oft in fachlichen Details. "Ich bin doch der Beste für den Job", dachte er. Doch von den Unternehmen kamen keine Einladungen zu Gesprächen. Er war frustriert.

Eines Tages beschloss er, seine Unterlagen einem befreundeten Personalmanager zu zeigen. Die Antwort war überraschend: "Tom, Dein Lebenslauf liest sich wie ein Tagebuch – langatmig und unklar. Du hast so viel zu bieten, aber man findet es kaum heraus. Du musst präziser sein und Dich mehr auf das konzentrieren, was die Unternehmen wirklich interessiert."

Tom nahm sich diese Kritik zu Herzen und überarbeitete seine Selbstdarstellung. Er kürzte lange Texte, hob relevante Erfolge hervor und formulierte klar, wie seine Fähigkeiten die Anforderungen der offenen Stellen erfüllten. Statt jeden Lernprozess detailliert zu beschreiben, stellte er konkrete Ergebnisse in den Vordergrund. Und die Wirkung war enorm: Innerhalb weniger Wochen bekam er mehrere Einladungen zu Vorstellungsgesprächen.

### Das sind die Unterschiede:

Toms Geschichte zeigt, wie wichtig es ist, sich in der Bewerbung klar, präzise und auf den Punkt zu präsentieren. Lange Ausführungen und die Betonung auf vergangene Erfahrungen können leicht als fehlende Zielstrebigkeit oder mangelndes Selbstbewusstsein wahrgenommen werden. Eine fokussierte Selbstdarstellung, die die wichtigsten Stärken und Erfolge betont, ist der Schlüssel, um die gewünschte Aufmerksamkeit zu erhalten und das Vertrauen des potenziellen Arbeitgebers zu gewinnen.da sie zeigt, dass der Bewerber nicht nur fachlich, sondern auch persönlich zur Unternehmenskultur passt und Verantwortung übernehmen kann.





## Einführung: Die Herausforderungen der Selbstdarstellung

Die Art und Weise, wie Du Dich selbst in einer Bewerbung präsentierst, kann den Unterschied zwischen Erfolg und Misserfolg ausmachen. Viele Bewerber haben hervorragende Qualifikationen und Erfahrungen, doch ihre Selbstdarstellung lässt dies nicht erkennen. Zu oft wird der Fokus auf die falschen Punkte gelegt: lange, unklare Beschreibungen, ein übermäßiges Hervorheben des Lernprozesses oder vergangener Tätigkeiten und die Vernachlässigung der aktuellen Relevanz der eigenen Fähigkeiten. Eine klare, strukturierte und zielgerichtete Selbstdarstellung ist der Schlüssel, um Dich als kompetenten und selbstbewussten Kandidaten darzustellen, der genau die richtigen Fähigkeiten und Erfahrungen mitbringt.

### Lernziele:

- Verstehen der wichtigsten Elemente der Selbstdarstellung: Du lernst, warum Klarheit, Struktur und Fokus in der Selbstdarstellung essenziell sind, und wie Du Deine Kompetenzen und Erfolge gezielt und prägnant kommunizieren kannst.
- Erkennen der häufigsten Fehler in der Selbstdarstellung: Du wirst die typischen Fehler analysieren, die Bewerber bei ihrer Selbstdarstellung machen, z.B. das Verharren auf alten Erfolgen, das Überbetonen von Lernprozessen oder das Verwenden von vagen Formulierungen.
- **Fokussierung auf relevante Erfolge:** Du entwickelst die Fähigkeit, Deine aktuellen Fähigkeiten und Erfolge gezielt hervorzuheben und auf die spezifischen Anforderungen der angestrebten Position auszurichten.
- Anwendung einer präzisen und authentischen Selbstdarstellung: Du wirst lernen, wie Du eine authentische, aber dennoch professionell strukturierte Selbstdarstellung erstellst, die Deine Kompetenz und Deinen Mehrwert für das Unternehmen deutlich macht.





## 💡 5.1 Unprofessioneller öffentlicher Auftritt in sozialen Medien

Problem: Unpassende Inhalte auf LinkedIn, GitHub oder anderen Plattformen hinterlassen einen schlechten Eindruck.

Maßnahme: Stelle sicher, dass deine Profile professionell und auf dem neuesten Stand sind. Entferne unpassende Inhalte und präsentiere relevante Projekte.

## 5.2 Inkonsistente Profile auf Plattformen wie LinkedIn

Problem: Widersprüchliche oder veraltete Informationen auf verschiedenen Plattformen lassen dich unzuverlässig erscheinen.

Maßnahme: Halte deine Profile konsistent und aktualisiere sie regelmäßig, um Vertrauen aufzubauen.

### 💡 5.3 Keine Sichtbarkeit in relevanten Netzwerken oder Foren

Problem: Fehlende Aktivität in Fachforen oder Netzwerken wie GitHub, Stack Overflow oder LinkedIn lässt dich für Arbeitgeber unsichtbar werden.

Maßnahme: Sei aktiv in relevanten Communities und präsentiere deine Arbeit regelmäßig, um deine Sichtbarkeit zu erhöhen.

## 9 5.4 Mangelnde Anpassung an die Zielbranche oder das Unternehmen

Problem: Bewerber, die ihre Bewerbung nicht an die spezifischen Anforderungen einer Branche oder eines Unternehmens anpassen, wirken unvorbereitet.

Maßnahme: Recherchiere die Branche und das Unternehmen genau und passe deine Bewerbung an die spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen an.

## 💡 5.5 Passive Haltung – Zu viel Fokus auf das Wollen statt auf das Handeln

Problem: Im verdeckten Stellenmarkt wird proaktives Handeln und der Nachweis konkreter Erfolge erwartet. Eine passive Haltung verringert die Chance auf Empfehlungen und Kontaktaufnahmen.

Maßnahme: Zeige proaktiv, was du bereits erreicht hast, indem du konkrete Erfolge und Projekte in deinem Netzwerk präsentierst





### 5.6Keine oder schwache Netzwerkarbeit

Problem: Da der verdeckte Stellenmarkt stark auf persönlichen Netzwerken basiert, verpassen Bewerber ohne aktives Networking viele Möglichkeiten.

Maßnahme: Sei aktiv im Networking, sowohl online als auch offline. Nimm an Branchenveranstaltungen teil und pflege persönliche Beziehungen zu Fachleuten in deiner Zielbranche.

## 💡 5.7 Fehlende Projektdarstellung oder unklare Ergebnisse

Problem: Unvollständige oder unklare Projektdarstellungen auf Plattformen wie GitHub reduzieren die Chancen, von Arbeitgebern entdeckt zu werden.

Maßnahme: Präsentiere deine Projekte vollständig und klar dokumentiert. Achte darauf, die Resultate deiner Arbeit deutlich zu machen.

## 5.8 Zu wenig proaktive Initiativbewerbungen

Problem: Viele Stellen im verdeckten Stellenmarkt werden nicht ausgeschrieben, sondern über Initiativbewerbungen besetzt. Bewerber, die nicht proaktiv Initiativbewerbungen verschicken, verpassen diese Chance.

Maßnahme: Erstelle gezielte Initiativbewerbungen, die den Mehrwert deiner Fähigkeiten für das Unternehmen verdeutlichen, auch wenn keine Stelle ausgeschrieben ist.

## 🧣 5.9 Keine Teilnahme an Fachveranstaltungen oder Meetups

Problem: Fehlende Teilnahme an relevanten Fachveranstaltungen oder Meetups reduziert die Chance, persönliche Kontakte zu knüpfen, die zu verdeckten Stellen führen.

Maßnahme: Nimm aktiv an Meetups, Konferenzen oder Webinaren teil, um dein Netzwerk zu erweitern und Sichtbarkeit in der Branche zu erhöhen.







## 💡 5.10 Zu wenig Follow-up bei Kontakten und Netzwerken

Problem: Wenn Bewerber keine Follow-ups machen, könnten sie wertvolle Kontakte verlieren oder Chancen verpassen, sich in Erinnerung zu bringen.

Maßnahme: Halte regelmäßig Kontakt zu deinem Netzwerk und folge auf wichtige Gespräche oder Treffen nach, um langfristige Beziehungen zu pflegen.

### Fazit:

In der allgemeinen Selbstdarstellung geht es darum, eine klare, prägnante und professionelle Präsentation der eigenen Fähigkeiten und Erfolge zu gewährleisten. Bei der Erschließung des verdeckten Stellenmarkts ist die aktive Netzwerkarbeit, der öffentliche Auftritt und das proaktive Handeln von entscheidender Bedeutung. In beiden Fällen sollten Bewerber stets darauf achten, professionell, authentisch und handlungsorientiert zu agieren.







## Übung 1: Branchenbezogene Analyse des verdeckten Stellenmarkts

**Ziel:** Verstehe die spezifischen Gegebenheiten des verdeckten Stellenmarkts in deiner Branche und nutze dieses Wissen für deine Jobsuche.

Anleitung:	
☐ Wähle eine Branche aus, in der du tätig werden möchtest (z.B. IT, Marketing, Bauwesen).	
<ul> <li>Recherchiere, welche Netzwerke, Veranstaltungen und Plattformen in dieser Branche besonders relevant sind, um verdeckte Stellen zu entdecken (z.B. Branchenevents, Nischenplattformen, Fachgruppen auf LinkedIn).</li> </ul>	
☐ Erstelle eine Liste mit drei Wegen, wie du in dieser Branche gezielt Zugang zu verdeckten Stellenangeboten erhalten kannst (z.B. durch Teilnahme an Branchenmeetings, Aufbau von Kontakten mit relevanten Entscheidungsträgern).	
Entwickle einen Plan, wie du die n\u00e4chsten 30 Tage nutzen wirst, um dich st\u00e4rker in diese Netzwerke und Gruppen einzubringen.	
<b>Ergebnis:</b> Erstelle eine detaillierte Liste mit branchenbezogenen Plattformen und Netzwerken, die o nutzen kannst, um verdeckte Stellenangebote zu finden.	lu
Deine Notizen:	



## ∜Übung 2: Interaktive Bewerbung im verdeckten Stellenmarkt

**Ziel:** Entwickle eine kreative, interaktive Bewerbung, die gezielt auf den verdeckten Stellenmarkt ausgerichtet ist.

Anleit	ung:
	Überlege dir eine innovative Bewerbungsform, die für den verdeckten Stellenmarkt besonders attraktiv ist, z.B. eine interaktive Website-Bewerbung oder ein Motivationsvideo.
	Erstelle ein Konzept für diese kreative Bewerbung, das direkt auf die Bedürfnisse potenzieller Arbeitgeber im verdeckten Stellenmarkt eingeht (z.B. kurze Präsentation deiner Fähigkeiten, konkrete Projektbeispiele und eine persönliche Ansprache).
	Entwickle ein interaktives Element, z.B. eine Videobotschaft, in der du dich kurz vorstellst, oder eine Mini-Webseite, die dein Portfolio zeigt und direkt Kontaktmöglichkeiten anbietet.
	Teste dein Konzept mit einem Freund oder Kollegen und hole Feedback ein.
abzielt	e eine interaktive Bewerbung, die auf kreative Weise auf verdeckte Stellenangebote und direkt Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern ermöglicht.  Notizen:



## XÜbung 3: Direktes Networking durch gezielte Kontaktaufnahme

**Ziel:** Lerne, wie du in deinem Netzwerk proaktiv Arbeitgeber im verdeckten Stellenmarkt ansprichst.

Anleit	ung:
	Wähle drei Unternehmen aus, bei denen du gerne arbeiten würdest, aber für die aktuell keine Stellen öffentlich ausgeschrieben sind.
	Recherchiere auf LinkedIn oder XING nach relevanten Ansprechpartnern (z.B. Personalverantwortliche, Teamleiter) und verbinde dich mit ihnen.
	Schreibe eine kurze, personalisierte Nachricht an diese Kontakte, in der du dein Interesse an ihrem Unternehmen bekundest und anfragst, ob es verdeckte Stellenangebote gibt, die zu deinen Fähigkeiten passen könnten.
	Dokumentiere die Antworten und entwickle einen Plan, um diese Kontakte langfristig zu pflegen.
Wunsc	nis: ibe drei personalisierte Nachrichten an relevante Ansprechpartner in deinem chunternehmen und halte die Ergebnisse fest, um ein langfristiges Netzwerk für den ckten Stellenmarkt aufzubauen.
Deine	Notizen:



# Multiple Choice (Spezifische Herausforderungen des verdeckten Stellenmarkts)

Diese Fragen helfen dabei, die spezifischen Herausforderungen bei der Erschließung des verdeckten Stellenmarkts besser zu verstehen und zu reflektieren, wie man durch professionelles Auftreten, Netzwerken und proaktives Handeln erfolgreicher sein kann.

<b>Frage 1:</b> Warum ist ein professioneller öffentlicher Auftritt in sozialen Medien wichtig?
<ul> <li>A) Er zeigt dem Arbeitgeber, dass man viele Kontakte hat</li> <li>B) Er verhindert, dass man unprofessionell wirkt und erhöht die Sichtbarkeit für potenzielle Arbeitgeber</li> <li>C) Er stellt sicher, dass man keine privaten Informationen teilt</li> </ul>
Frage 2: Was kann ein Problem bei inkonsistenten Profilen auf verschiedenen Plattformen wie LinkedIn sein?
<ul> <li>A) Sie machen den Bewerber attraktiver für internationale Firmen</li> <li>B) Sie zeigen, dass der Bewerber vielseitig ist</li> <li>C) Sie lassen den Bewerber unzuverlässig erscheinen</li> </ul>
Frage 3: Wie kann ein Bewerber seine Sichtbarkeit in relevanten Netzwerken und Foren erhöhen?  A) Indem er seine Profile privat stellt B) Indem er regelmäßig seine Arbeit und Expertise in relevanten Communities präsentiert C) Indem er nur auf Anfragen anderer Mitglieder reagiert





Frage 4: Was ist eine Maßnahme, um sich besser an die Zielbranche oder das Unternehmen anzupassen?
<ul> <li>A) Nur die Gehaltsvorstellungen anpassen</li> <li>B) Die Bewerbung auf die spezifischen Bedürfnisse der Branche und des Unternehmens zuschneiden</li> <li>C) Allgemeine Bewerbungsunterlagen verwenden, um Zeit zu sparen</li> </ul>
Frage 5: Warum ist es wichtig, proaktives Handeln im verdeckten Stellenmarkt zu zeigen?
<ul> <li>A) Weil passive Bewerber oft keine Empfehlungen oder Kontaktaufnahmen erhalten</li> <li>B) Um zu zeigen, dass man gut organisiert ist</li> <li>C) Weil Unternehmen Bewerbungen nur dann lesen, wenn sie gefragt werden</li> </ul>
Frage 6: Welche Folge hat mangelnde Netzwerkarbeit im verdeckten Stellenmarkt?
<ul> <li>A) Bewerber verpassen viele Möglichkeiten, die über persönliche Netzwerke vergeben werden</li> <li>B) Bewerber sind trotzdem sichtbar, wenn sie auf Jobportalen aktiv sind</li> <li>C) Netzwerkarbeit ist im verdeckten Stellenmarkt nicht relevant</li> </ul>
Frage 7: Was kann eine unvollständige oder unklare Projektdarstellung auf Plattformen wie GitHub bewirken?
<ul> <li>A) Es erhöht die Chancen, von Arbeitgebern entdeckt zu werden</li> <li>B) Es zeigt Arbeitgebern, dass der Bewerber noch in der Lernphase ist</li> <li>C) Es verringert die Chancen, von Arbeitgebern wahrgenommen zu werden</li> </ul>





	<b>Frage 8:</b> Warum sollten Bewerber proaktive Initiativbewerbungen verschicken?												
	<ul> <li>A) Um den Bewerbungsprozess zu beschleunigen</li> <li>B) Weil viele Stellen im verdeckten Stellenmarkt nicht öffentlich ausgeschrieben werden</li> <li>C) Um sich auf ausgeschriebene Stellen zu bewerben</li> </ul>												
	Frage 9: Was passiert, wenn Bewerber nicht an Fachveranstaltungen oder Meetups teilnehmen?												
	<ul> <li>A) Sie verpassen die Chance, persönliche Kontakte zu knüpfen, die zu verdeckten Stellen führen könnten</li> <li>B) Sie haben keine Möglichkeit, sich online sichtbar zu machen</li> <li>C) Sie können sich nicht weiterbilden</li> </ul>												
	Frage 10: Warum ist ein regelmäßiges Follow-up bei Kontakten im Netzwerk wichtig?												
	<ul> <li>A) Um den Kontakt zu pflegen und langfristige Beziehungen aufzubauen</li> <li>B) Um sicherzustellen, dass das Netzwerk nicht zu groß wird</li> <li>C) Um zu überprüfen, ob die eigenen Kontaktinformationen korrekt sind</li> </ul>												
Lö	suna	gen:											
1		<b>јен.</b> В	2	С	3	В	4	В	5	Α			

6 A 7 C 8 B 9 A 10 C



## **K Reflexion NACH Abschluss dieser Lerneinheit**

## Selbsteinschätzung und Erwartungen nach Kursteilnahme

nachdem Du das Workbook nun durchgearbeitet hast, möchten wir Dich einladen, erneut Deine Haltung, Denkweise und Erfahrungen zu reflektieren. Diese Reflexion hilft Dir dabei, Deine persönliche Entwicklung und die Fortschritte, die Du während des Kurses gemacht hast, sichtbar zu machen.

Ziel dieser Umfrage ist es, Deinen aktuellen Stand nach Abschluss des Workbooks zu erfassen und die Veränderungen im Vergleich zu Deiner Ausgangssituation zu bewerten. So kannst Du Deinen Lernfortschritt konkret nachvollziehen. Außerdem ermöglicht uns Dein Feedback, die Wirksamkeit unserer Kursunterlagen besser einzuschätzen und gezielt zu verbessern.

Vielen Dank für Deine wertvolle Teilnahme!

Mit freundlichen Grüßen

Dein Team-Mindset und Karriere

## Jetzt an der Umfrage teilnehmen!

Die Umfrage enthält insgesamt 14 Multiple-Choice-Fragen und 1 offene, optionale Frage. Die Bearbeitungszeit beträgt etwa 14 bis 25 Minuten, abhängig davon, wie ausführlich Du die letzte optionale offene Frage beantwortest.

