

Bewerberseitig und auch bei vielen Beratern ist eine deutliche Zunahme an Initiativbewerbungen im Folder-Format zu beobachten. Die Coaches und entsprechende Literatur betonen dabei, dass diese Kurzbewerbung nur das Zusenden bzw. die persönliche Übergabe einer vollständigen und aussagekräftigen Bewerbungsmappe anbieten soll. Rückmeldungen von Arbeitgebern und Bewerbern lassen eher darauf schließen, dass es in wenigen Fällen, ähnlich wie bei Serienbriefen, zu einem „Glückstreffer“ kommen kann. Selten wecken die Globalaussagen dieser Folder (be)-werbungen die Neugierde eines Personalchefs. Ausnahmen gibt es in den Helferbereichen für einfache Anlerntätigkeiten, in denen früher schriftliche Bewerbungen weitgehend unüblich waren, da auch ein Großteil des Bewerberaufkommens sich schriftlich nicht hinreichend artikulieren konnte. Hier kann eine solche Kurzbewerbung als Handout unterstützend wirken, wenn ein Bewerber auf Arbeitssuche persönlich ein Industriegebiet „abklappert“. Für eine Kurzbewerbung gibt es keine Standards. Wichtig ist, dass der Bewerber mit der Kurzbewerbung in Erinnerung bleibt, auch wenn aktuell kein Bedarf besteht. Gerade vor der hohen Konkurrenz an Bewerbern im Helferbereich würde ich persönlich von einer Kurzbewerbung abraten und die Zeit in gezielte Initiativbewerbungen investieren; auch bzw. gerade wenn die Abgabe der Bewerbung persönlich erfolgen soll.