

# Wozu ein Bewerbungsvideo?



1 Ergänze die Angaben zum Bewerbungsschreiben.

	Bewerbungsschreiben	Videobewerbung
<b>Zweck</b>	Das Bewerbungsschreiben soll Personalverantwortliche _____, dass du für die Stelle _____ bist und _____ passt.	
<b>Inhalte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• _____ und Anrede</li> <li>• _____ für die Tätigkeit</li> <li>• Bezug zu den _____</li> <li>• persönliche _____</li> <li>• ggf. Zusatzinformationen</li> </ul>	
<b>Kommunikationsmittel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• _____</li> <li>• _____</li> </ul>	
<b>Fehlergefahren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adresse, Ansprechperson oder Unternehmen _____</li> <li>• unangemessene Sprache (_____ / _____)</li> <li>• _____</li> <li>• ausschweifende Darstellung</li> <li>• _____ Schriftbild</li> </ul>	
<b>Vorteile</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• _____ von _____ Merkmalen und Persönlichkeit des Bewerbers</li> <li>• kann intensiv vorbereitet werden</li> <li>• ist _____ von technischen Gegebenheiten nutzbar</li> <li>• _____ Bestandteil der Bewerbung</li> </ul>	
<b>Nachteile</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestaltung stark _____</li> <li>• Schwierigkeit, _____ Akzente zu setzen</li> <li>• Gefahr der frühzeitigen Ablehnung bei _____</li> </ul>	



- 2 Schau dir im Internet ein Bewerbungsvideo an. Vergleiche es mit einem Bewerbungsschreiben.
- 3 Über Stellenausschreibungen, die Bewerbungsvideos fordern, wird unter Personalverantwortlichen gestritten. Helfen die Videos bei der Auswahl der besten Bewerber?

Lies den folgenden Auszug aus einer Diskussion im Internet und markiere Aussagen, die für und gegen den Einsatz von Bewerbungsvideos geäußert werden, mit unterschiedlichen Farben.

### **Durch Videobewerbungen erhalten extrovertierte Kandidaten Vorteile**

Es ist eine bereits lange wissenschaftlich erwiesene Tatsache, dass gutaussehende und extrovertierte Kandidaten in Bewerbungsgesprächen die besseren Karten haben. Sie werden nämlich von ihren Gegenübern systematisch überschätzt. Und das unabhängig von der tatsächlichen Leistungsfähigkeit und Passung auf den Job. Durch den frühen Einsatz von Videobewerbungen im Recruiting-Prozess wird dieser Effekt noch verstärkt. Haben Sie als Personaler Lust darauf, langweilige und unspektakuläre Videobewerbungen anzusehen, die ihnen schon in den ersten Sekunden das Gähnen ins Gesicht treiben? Viel mehr Spaß machen da doch außergewöhnliche Inszenierungen und sehenswerte Kandidaten, die in Erinnerung bleiben. Und schwupps, sind Sie bereits in die Falle getappt. Denn lassen sich dadurch gültige Rückschlüsse auf die Persönlichkeit sowie fachlichen Qualifikationen der Bewerber ziehen? Schwierig.

### **Optische Reize lassen sich nur schwer ausblenden**

Egal, ob Sie glauben dagegen immun zu sein: Optisch wahrgenommene Reize beeinflussen Ihre Bewertung mit hoher Wahrscheinlichkeit.

Das muss argumentativ deswegen noch nicht zwangsläufig in das andere Extrem kippen, die anonyme Bewerbung. Aber es gibt auch heute bereits Möglichkeiten, optische Reize bei der ersten Entscheidung auszublenden. Und sei es nur, das Bewerbungsfoto als letztes oder gar nicht anzusehen oder ein rein telefonisches Interview zu führen.

[...]

### **Authentizität? Fehlanzeige!**

Gern wird in diesem Zusammenhang vom Vertreiber der Videobewerbungs-App das Thema *Authentizität* als Stichwort gebracht. „*Sie erleben den Bewerber bereits live und in Farbe, so wie er ist*“.

Im nächsten Atemzug erfolgt dann der Hinweis auf die in der App hinterlegten Tutorials für Bewerber, wie man mit der App umgeht. Insbesondere wie man seinen Selfiearm hält und wie man sich ansonsten auf das Video vorbereitet. **VORBEREITET!** Das sagt alles. Bei Videobewerbungen wird trainiert für die perfekte Inszenierung. Es wird geübt für den besten ersten Eindruck. Die häufig zu Recht kritisierte schon heute stattfindende „*Bewerbungsshow*“ erreicht damit einen weiteren vorläufigen Höhepunkt.

Authentisch hingegen wäre das persönliche Gespräch, gerne auch als strukturiertes Interview via Telefon oder live Videocall.



### **Kommentar:**

Hallo zusammen,

als BewerbungsCoach betrachte ich BewerbungVideos differenziert. Ob sie sich am Bewerbungsmarkt durchsetzen oder nicht – sie bieten Chancen für manche Bewerber. Insbesondere wenn Lebenslauf und Anschreiben alleine nicht überzeugen können oder sogar direkt zur Ablehnung führen, kann ein authentischer erster Eindruck per Video ins Vorstellungsgespräch führen.

Authentizität ist für mich in jeder Bewerbung das Entscheidende. Wenn meine Klienten ein BewerbungVideo wünschen, wird zunächst abgewogen, wie sinnvoll dies ist. Und die Vorbereitung im Coaching beinhaltet – wie für das gemeinsame Erstellen der Bewerbungsunterlagen auch – zuallererst eine Selbstreflexion: Was macht den Bewerber aus? Wodurch und in welche Richtung ist er motiviert? Welche persönlichen Stärken bringt er in die Ziel-Position ein? Das Vorab-Coaching ist also kein Training, sondern ein Entwickeln des Menschen. Er wird sich seiner selbst bewusster.

Und dadurch haben dann auch Menschen, die ansonsten eher kamerascheu sind, eine gute Chance auf einen souveränen, überzeugenden Auftritt mit ihrem BewerbungVideo.

Kritisch sehe ich dabei: Ein professionelles BewerbungVideo mit Vor- und Nachbereitung kostet einiges. Und in einem BewerbungVideo fehlt die Einmaligkeit für einen Arbeitgeber, die Beziehungsbrücke, wie ich es nenne, da ein BewerbungVideo in der Regel für eine berufliche Ausrichtung und nicht für einen einzigen Arbeitgeber erstellt wird.

Der Arbeitsmarkt hat sich durch die demografische Entwicklung, Fachkräftemangel und Digitalisierung bereits stark verändert. Dennoch haben es viele Bewerber meiner Erfahrung nach sehr schwer, eine gute Arbeit zu bekommen. Wenn das BewerbungVideo ihnen dazu verhilft, unterstütze ich das gern. Dann darf man ruhig mit der Bequemlichkeit der Personaler umgehen, die sich beim Sehen eines BewerbungVideos entspannt zurücklehnen. Wir sind schließlich alle Menschen und stärker emotional gesteuert, als wir es uns eingestehen.

[...]

Meiner Meinung nach gilt es mal wieder, jeden Einzelfall des Bewerbers differenziert zu betrachten. [...]

Herzlich grüßt

Christian Rahe

(Scheller: Stefan: Warum das Konzept Videobewerbung nicht erfolgreich sein wird (bearbeitet). URL:

<https://persoblogger.de/2018/02/19/warum-das-konzept-videobewerbung-nicht-erfolgreich-sein-wird/>; Abruf: 15.09.2019)