

# Verloren in der Digitalisierung

**Automatisierte Bewerbungsprozesse sparen** den Unternehmen Zeit. Aber sie nerven die Stellenkandidaten, die mit ihren Anfragen ins Leere laufen. Vakante Positionen bleiben unbesetzt. Der persönliche Kontakt bleibt daher das wichtigste Element für das gesamte Recruiting.

**Es ist schon interessant**, wie sich manche Firmen heute im Rahmen ihrer modernen Employer-Branding-Strategien darstellen. Wenn man sich mal durch das Netz klickt, sieht man, was die Firmen auf ihren Karriereseiten so alles bieten und wie einfach es ist, sich dort zu bewerben: einfach das Xing-Profil hochladen, ein kurzes Anschreiben dazu und schon ist die Bewerbung in der Firmendatenbank.

Aber was passiert, wenn ein Bewerber eine Frage zum Beispiel zum Anforderungsprofil oder zur Aufgabe im Detail hat? Oder wenn er später einmal eine Auskunft zum Stand seiner Bewerbung haben möchte? Oft hat derjenige dann Pech. Ansprechpartner in den Stellenanzeigen gibt es nicht oder sie wissen nicht Bescheid. „Bewerbung liegt in der Fachabteilung – Sie hören schon noch von uns“, ist so eine gängige Aussage.

## Antworten wie vom Telefonanbieter

Das geht mittlerweile schon so weit, dass man auf der anderen Seite automatisierte Beantwortungssysteme einsetzt – wie man sie etwa von Telefonanbietern oder Versicherungen kennt: „Wählen Sie die 1 wenn Sie...“

Manch ein Bewerber wird sich denken „Na, dann halt nicht“ und die Bewerbung eben nicht abschicken oder weiterverfolgen. Aber das macht nichts, denn dann habe ich mir als Unternehmen ja Arbeit gespart. Und wenn der oder die nicht warten kann, dann war der oder die BewerberIn sowieso nicht passend für uns.

Ja, automatisierte Bewerbungsprozesse sparen Arbeit. Aber für wen? Für den Bewerber? Ja auch, weil dieser jetzt immer mehr automatisierte Standard-Bewerbungen verschickt. In erster Linie sparen sie aber den Unternehmen Zeit – durch standardisierte Zwischenbescheide und Absagen, Fütterung von digitalen Bewerberlisten und -dateien und so weiter.

Dass diese Vorgehensweise in der Außenwirkung nicht positiv ankommt, kümert scheinbar niemanden, obwohl es mittlerweile im Netz viele negative und kritische

Kommentare darüber gibt. Aber die Verkäufer dieser digitalen Recruiting-Tools wissen immer eine gute Antwort darauf und die „überlasteten“ Personaler, die sich von einem Meeting ins nächste schleppen, haben wieder ein Argument mehr, warum es Ihnen nicht gelingt, eine vakante Position erfolgreich zu besetzen: „Jetzt haben wir die modernsten Recruiting-Tools angeschafft, aber der Markt gibt einfach nicht mehr her“.

Wir empfehlen deshalb immer noch – trotz all der vermeintlichen Arbeit und Mühe – den persönlichen Kontakt auf allen Sei-

## Personal & Karriere



### Die Beratungsgruppe

wirth + partner informiert regelmäßig über Personal und Karriere, [www.wirth-partner.com](http://www.wirth-partner.com)  
Der Autor: Udo Wirth

ten und während des gesamten Bewerbungsprozesses als den wesentlichsten Baustein für das gesamte Recruiting zu nutzen und zu intensivieren.

Sich hinter digitalen Instrumenten zu verstecken, führt einfach dazu, dass Bewerber und Informationen verloren gehen und vor allem auch nicht richtig und individuell bewertet werden können. So lange Unternehmen für Ihre wichtigen vakanten Stellen noch keine Roboter beschäftigen können, wird Ihnen nichts anderes übrig bleiben, als sich mit Menschen zu befassen und diese auch als solche zu behandeln. Gerade in sich momentan androhenden wirtschaftlich schwieriger werdenden Zeiten muss der Personalthematik ein anderer, größerer Stellenwert beigemessen werden und darf diese nicht im Sumpf von digitalen Prozessen erstickt werden. ■