

Was Bewerber abschreckt und Personaler nervt

Lost in Recruiting

Bewerbungsgespräche sind das entscheidende Mittel, um den richtigen Kandidaten für die passende Stelle zu finden. Doch auf beiden Seiten passieren dabei immer wieder typische Fehler. Hier kommt eine kleine Auswahl der größten Schnitzer.

Wie schwierig der Arbeitsmarkt zur Zeit ist, dürfte mittlerweile hinlänglich bekannt sein. Die Arbeitswelt verändert sich im Rekordtempo und das hat wiederum Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Aus einem Arbeitgeber- ist ein Arbeitnehmermarkt geworden. Unternehmen müssen lernen, möglichst schnell auf die Bewerber einzugehen und sie für sich zu gewinnen. Die Bewerber haben heute die Qual der Wahl – nämlich in einer Vielzahl von Stellenangeboten die für sie richtigen auszusuchen. Dennoch kommt es häufig nach ersten Gesprächen nicht zu einer Stellenbesetzung. Transparent werden diese Dinge oft nicht so recht – deshalb ein kleiner Überblick als Hilfe, vor allem für Bewerber.

Was Personaler nervt:

- Bewerber, die auf Kontaktversuche, Anfragen, Gesprächseinladungen etcetera nicht antworten beziehungsweise nie erreichbar sind,
- Nutzer der unterschiedlichsten Bewerberdatenbanken, die sich zwar als „suchend“ outen, aber nie auf Anfragen reagieren oder „danke nein“ sagen können,
- Bewerber, die vereinbarte Gesprächstermine nicht wahrnehmen, ohne sie vorher abzusagen,
- Bewerber, die nach ausführlichen guten Gesprächen ihre Bewerbung ohne Begründung sowie stilllos zurückziehen,
- Bewerber, die sich auf ein Vorstellungsgespräch nicht vorbereiten und keine Motivation für Firma und Aufgabe zeigen,
- Bewerber, die einen Entscheidungsdruck verbreiten mit der Aussage, dass sie ja noch so viele weitere, tolle Angebote vorliegen haben.

Lange Prozesse schrecken ab

Was Bewerber abschreckt:

- supertolle Stellenausschreibungen, aber es werden keine erreichbaren und/oder aussagefähigen Ansprechpartner des Unternehmens genannt,
- außer einem „automatisierten“ Eingangsbescheid keine weiteren Informationen oder Zwischenbescheide – oft über einen längeren Zeitraum hinweg,

- zu komplizierte digitale Bewerbungsabläufe mit wenig Möglichkeiten, die eigene Individualität einbringen zu können,
- Aussagen und Informationen über Unternehmen auf Bewerbungsplattformen, die nicht der Realität entsprechen,
- Inflexibilität bei der Vereinbarung von Vorstellungsterminen,
- zu lange und schwerfällige Entscheidungsprozesse innerhalb des Unternehmens,



Personal & Karriere



Bild: wirth + partner

Die Beratungsgruppe wirth + partner informiert regelmäßig über Personal und Karriere.

www.wirth-partner.com

Der Autor: Udo Wirth

- Entscheidungsdruck ausüben, weil man auch noch weitere tolle Bewerber hat,
- wenn man im Vorstellungsgespräch den Eindruck gewinnt, dass sich der Gesprächspartner noch nicht mit der Bewerbung konkret befasst hat oder auch nicht kompetent für den Entscheidungsablauf ist. Natürlich sind diese Aussagen nicht vollständig. Aber es sind doch einige wichtige Punkte dabei, die beide Seiten in dieser schwierigen Arbeitsmarktlage bedenken sollten – für den gemeinsamen Erfolg.