

Kandidat Unzuverlässig

Ghosting ist derzeit ein lebhaft diskutiertes Thema. Jobkandidaten brechen mitten im Bewerbungsprozess jeden Kontakt ab und sind nicht mehr erreichbar. Unternehmen haben zunehmend häufiger mit diesen und ähnlichen Problemen zu kämpfen.



Bild: tomer/stockadobe.com

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

Generell ist das gesamte Bewerberverhalten oft gekennzeichnet durch Unzuverlässigkeit, Desinteresse, fehlende Unterlagen, unrealistische Gehaltsforderungen und so weiter. Diese Situation ist heute Realität und fast jede Firma beziehungsweise jeder Personaler kann ein Lied davon singen. Nachdem heute in unserer Gesellschaft ein Trend zu Unverbindlichkeit, Unzuverlässigkeit, mangelnder Wertschätzung, schwindendem Respekt und fehlenden Umgangsformen festzustellen ist, bleibt davon natürlich auch die Personalarbeit nicht verschont.

Digitalisierung fördert Unverbindlichkeit

Die vielgeliebte und herbeigesehnte Digitalisierung verstärkt diese Problematik noch. Wenn man ohne großen Aufwand nur per Knopfdruck einen Lebenslauf durch die Social-Media-Welt jagt, die Bewerbung nicht mehr individuell auf die

Ausschreibung angepasst wird und kein Motivationsschreiben nötig ist, kann es zu den genannten Verhaltensweisen kommen. Wir erleben oft die Situation, dass Bewerber, die sich so auf dem Arbeitsmarkt tummeln, gar nicht mehr wissen, wo beziehungsweise dass Ihre Bewerbung irgendwo vorliegt.

Ältere Bewerber sind zuverlässiger

Gerne wird auch darüber diskutiert, ob und in welchen Altersgruppen/Generationen, Funktions- oder Arbeitsbereichen Ghosting sowie anderes negatives Verhalten stärker zu finden ist. Abgesehen davon, dass es kaum möglich ist, hierfür wirklich statistisch relevante Daten zu erhalten, können wir aus unserer umfangreichen Erfahrung sagen, dass diese Probleme grundsätzlich überall zu finden sind. Allerdings lässt sich schon eindeutig feststellen, dass sich im Managementbe-

reich und mit zunehmendem Lebensalter das Bewerberverhalten überwiegend weit positiver darstellt.

Apropos Bewerberverhalten – eigentlich sollte jedem Bewerber klar sein, dass dieses Kriterium ein ganz wesentlicher Baustein in der Bewerberbeurteilung ist. Deshalb halten wir unter anderem auch Online-Interviews nur eingeschränkt für geeignet, um sich beispielsweise über grundsätzliche Themen auszutauschen oder konkrete fachliche Aspekte zu klären. Eine relevante Einschätzung etwa der Persönlichkeit, der Integrationsfähigkeit oder der Umgangsformen in einem Video-Interview zu treffen, ist kaum möglich.

Ein Personaler möchte die Ernsthaftigkeit des Bewerbers erkennen und erfahren, warum dieser sich für die Stelle und das Unternehmen bewirbt, was ihn bewegt, ihn interessiert. Darüber gibt natürlich sein Verhalten während des gesamten Bewerbungsverfahrens Aufschluss. Ein den Wertemaßstäben unserer Gesellschaft entsprechender persönlicher, fairer und offener Dialog ist immer noch die beste Grundvoraussetzung für eine gute und haltbare Zusammenarbeit.



Bild: wirth + partner

Udo Wirth
wirth + partner
www.wirth-partner.com