

# Firmen verschrecken Jobkandidaten

**Obwohl Unternehmen viel in ihre Employer-Branding-Aktivitäten investieren, hört man immer noch ein Wehklagen über mangelnde Bewerberresonanz. Die Gründe sind vielschichtig – ein Aspekt ist das fehlende Verständnis für die Notwendigkeit wirklich praxisnaher Personalarbeit.**

**Das Verhalten** in manchen Unternehmen ähnelt eher einem Bewerber-Abwehrverhalten als einem wirklich zielführenden Kontaktmanagement. Bei vielen Personalern fehlt das Wissen über die Suchinstrumente. Welche Stellenbörsen, Fachzeitschriften beziehungsweise Tageszeitschriften gibt es? Wie geht man damit um? Was kosten sie? Für welche Positionen sind welche Medien geeignet? Wie lange ist die Laufzeit der Anzeige in den Medien? Was muss man tun, damit die Anzeige überhaupt gefunden wird?

Hier verlässt man sich häufig auf die Werbesprüche der Stellenbörsenanbieter und Dienstleister, die letztlich aber nur daran interessiert sind, ihre Angebote zu verkaufen – was ja durchaus legitim ist, aber nicht einfach unbesehen angenommen werden darf.

bungsformular ausfüllen lässt. Aber in Wirklichkeit machen es sich die Unternehmen einfacher, weil damit der Bewerber automatisch gleich IT-mäßig verarbeitet werden kann. Er erhält dann eine Standard-Eingangsbestätigung mit der Bitte um Geduld. Das war es dann mit dem Bewerberkontakt.

Im weiteren Ablauf werden die Bewerbungen „früher oder später“ dem Fachvorgesetzten vorgelegt, der sich dann auch „früher oder später“ dazu äußert. Bis zum Vorstellungsgespräch hat man sich eigentlich noch gar nicht konkret mit dem Bewerber befasst. Man weiß zum Beispiel nicht, was er zurzeit verdient oder was ihn zu einem Wechsel motiviert.

Entscheider in den Unternehmen sind sich häufig gar nicht bewusst, wie viel Geld durch solche Verhaltensweisen sinnlos ausgegeben wird. Ganz abgesehen davon, dass die ganzen Employer-Branding Strategien damit in Frage gestellt werden. Was ist zu tun?

- Vorgehen und Recruitingprozesse im Unternehmen müssen auf den Prüfstand.
- Personalern sollten das tun, was sie können und nicht überfordert werden. Man kann nicht in einer Funktion Personalverwaltung und Personalgestaltung vereinen.
- Wenn eine Firma so groß ist, dass sie gestaltende Personalern hat, dann müssen diese neben der selbstverständlichen Personalmanagement-Kompetenz auch über die entsprechende Fach- und eine gewisse Branchenkompetenz verfügen in Hinblick auf Markt, Technologie und Situation des Unternehmens. Vor allem müssen sie immer bereit sein für qualifizierten und gewinnbringenden Kontakt mit Interessenten und Bewerbern und sich nicht permanent in Meetings, Weiterbildungen oder auf Kongressen verstecken.
- Interessieren, motivieren, betreuen und beurteilen geht zielführend nur im direkten persönlichen Kontakt – dieses Bewusstsein muss geschärft und in praxisnahe Handlungen umgesetzt werden.
- Personalverantwortliche müssen auch die persönliche Kompetenz haben, mit der Fachabteilung über Kandidaten zu diskutieren und/oder um Handlungsstrategien bei schwierigen Positionsbesetzungen vorschlagen und durchsetzen zu können.
- Wenn die Firmengröße oder -struktur dies nicht zulässt, dann muss der Fachvorgesetzte, die Geschäftsleitung oder ein externer Partner die oben genannten Rollen übernehmen.
- Die Nähe zum Bewerber, der direkte Kontakt und die konkrete persönliche Begleitung von Anfang an sind das „non plus ultra“ im Recruiting. ■

## 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

Ebenso fehlt in vielen Fällen das Know-how, welche Aussagen in einer Stellenanzeige wichtig sind – immer abgestimmt auf die jeweilige Zielgruppe. Ein Entwickler/Ingenieur muss beispielsweise anders angesprochen werden als ein Controller.

### **Anrufe von Bewerbern sind unerwünscht – vorgefertigte Bewerbungsformulare sind üblich**

Das Wichtigste: die Kontaktebene. Es gibt von Unternehmensseite kaum noch das Angebot, sich mit einem kompetenten Gesprächspartner im Vorfeld einer Bewerbung auszutauschen. Vielmehr soll man per E-Mail kommunizieren. Anrufen ist unerwünscht. Wenn doch ein Name genannt wird, ist der Ansprechpartner kaum erreichbar. Ein Rückruf ist sowieso nicht üblich.

Lieber macht man es dem Bewerber angeblich einfacher, indem man ihn gleich ein vorgefertigtes Bewerber-