

Personalsuche wird zum Sisyphos-Job

In unserer digitalen Welt können Stellensuchende schnell und einfach ihre Bewerbungen auf den Weg bringen. Doch für die Unternehmen ist das ein Problem: Aus den standardisierten Unterlagen lassen sich kaum die richtigen Kandidaten herausfiltern.

„Was für ein toller Job, den ich da auf der Jobbörse xyz gefunden habe“, denkt sich die Hochschulabsolventin Monika S. und nur mit ein paar Klicks ist ihr vorbereiteter Standard-Lebenslauf, den sie bereits auf ihrem PC gespeichert hat, mit ihren Zeugniskopien auf dem Weg zu dem suchenden Arbeitgeber versendet worden.

Vielleicht schreibt sie noch ein paar Zeilen als Begleit-E-Mail dazu und verwendet hierzu eine Kopie von einer der letzten Bewerbungen, die sie nur ein bisschen anpasst. Das war's – schnell und einfach. Auf diese Weise hat sie im Laufe der vergangenen Tage so an die 20 Bewerbungen auf den Weg gebracht.

Wie geht nun der Arbeitgeber mit dieser Art von Bewerbung um, die heutzutage immer häufiger werden? Er möchte grundsätzlich einen Mitarbeiter gewinnen, der zu ihm und seinem Unternehmen passt, der motiviert ist und klare Gründe vorweisen kann, warum er sich auf die ausgeschriebene Stelle bewirbt. Einen Bewerber also, der sich bereits im Vorfeld mit Aufgabe und Firma auseinandergesetzt hat und sich mit beidem identifizieren kann.

Für das persönliche Nachhaken fehlt oft die Zeit

Erste Rückschlüsse, wer die sich bewerbende Person ist, was sie bisher gemacht, welche Ausbildung beziehungsweise Berufserfahrung sie bereits erworben hat und warum sie ausgerechnet diese Stelle so brennend interessiert, lassen sich aus der oben beschriebenen Bewerbungsform kaum ziehen.

Man müsste jetzt Kontakt mit Frau S. aufnehmen und sie bitten, entweder noch ein „Motivationsschreiben“ zu schicken oder in einem ausführlichen Telefonat mit ihr klären, inwieweit sie über die für die Position wichtigen Aspekte verfügt.

Meist hat man dazu aber keine Zeit. Also lädt man Frau S. einfach ein, da sich ja in Zeiten des Fachkräftemangels nicht viele weitere Bewerbungs-Alternativen ergeben haben. Im Gespräch stellt sich jedoch he-

raus, dass Frau S. eigentlich lieber eine andere Aufgabe als die beschriebene sucht, auch nicht unbedingt an den Standort des Unternehmens umziehen möchte und sie eine berufliche Zielvorstellung hat, die

Personal & Karriere



Die Beratungsgruppe

wirth + partner informiert regelmäßig über Personal und Karriere, www.wirth-partner.com

Der Autor:
Udo Wirth

man ihr nicht anbieten kann. Das war's – die Mitarbeitersuche beginnt wieder von vorne.

Wie war das früher? Man bekam ein ausführliches, gut gestaltetes Anschreiben, in dem Interesse und Motivation erkennbar waren, einen (handgeschriebenen) Lebenslauf, beglaubigte Zeugniskopien und ein Lichtbild. Alles wurde in einer sauberen Mappe zusammengestellt, das waren unabdingbare Anforderungen. Daraus konnte man schon viel ersehen und für den Bewerber bedeutete es bereits oft eine gehörige Portion Arbeit und vor allem auch Überlegungen.

In Zeitalter des schnelllebigen Internets und der Digitalisierung ist das (leider) alles vorbei. Auf der einen Seite ist es zwar einfacher und schneller, aber eigentlich nur für die Bewerber.

Bedeutet das andererseits, dass es gleichzeitig auch „besser“ ist? Nur für den, der Bewerbungsabläufe „entmenschlicht“ und dem standardisierte, digitale Abläufe wichtiger sind als individuelle, persönliche Beziehungen. Die Einstellung von Robotern wäre dann die richtige Lösung. ■