

Bewerbungskatastrophen der Unternehmen (Daily Dueck 276, Oktober 2016)

Gunter Dueck, www.omnisophie.com

Oh, über Bewerbungen kann bestimmt jeder erzählen. Viele von uns haben Wunden davongetragen. Ich habe mich einstmals auf einige Professorenstellen beworben. Diese Verfahren dauern viele Monate bis manchmal wenige Jahre. Da sie so lange dauern, weiß man nie wirklich, ob man schon abgelehnt ist oder noch zum Vortrag eingeladen wird. Nichts weiß man! Und irgendwann – nach langer Zeit – kommt dann ein Zweizeiler mit „Leider-nicht-Blabla.“ Darf ich den Berufungskommissionen einmal sagen, dass es meine Seele für Jahre angerissen hat?

In meiner Familie gibt es Promovierte, die sich bei sehr angesehenen Firmen (mindestens in der Gegend von Heidelberg) bewerben wollten und auf Online-Portale verwiesen wurden. Da trägt man sich geduldig ein und passt das eigene Leben einer skurril anmutenden Datenstruktur an, die sich Personaler bestimmt von Beratern haben aufschwätzen lassen. Dann passiert nichts, keine Empfangsbestätigungsmail, Stille.

Ab und zu, nach Wochen und wieder Wochen, endlich, aus einem der Portale (die anderen schweigen bis heute): „Sehr geehrter Herr Doktor der Mathematik, wir brauchen einen absoluten Spezialforscher der Polyundnochmehr-Chemie.“ Anscheinend sind bei solchen Firmen wohl sehr spezielle Stellen frei. Die werden vom Management inhaltlich bestimmt verbal überkompliziert beschrieben, dann schaut ein Computer nach, wer eine Mail bekommen soll. Wenn der Computer dann niemanden findet, der gut passt, dann beginnt er offenbar mit Verzweiflungsaktionen. Fühlen Sie in sich hinein: Wenn man ein paar solcher „doofen“ Mails bekam und dann vielleicht später doch eine ernsthafte – hat man dann noch Vertrauen? Ich treffe ja höhere Manager aller Firmen bei Tagungen und habe ihnen diesen Sachverhalt geschildert. Sie antworteten alle etwa so: „Ja, die Bewerberportale von uns sind eine Katastrophe.“ Hallo? Und nun? Führen die Unternehmen denn nicht Krieg um die besten Talente? Und dann wissen sie um Missstände und zucken mit den Achseln?

Wenn solch ein Unternehmen erst nach Wochen auf Bewerbungen reagiert, sind doch die Besten schon einmal weg. Oder sie haben inzwischen einige andere Angebote und können wählen. Dann kommen die Besten vielleicht doch noch, aber teurer – das Unternehmen muss dann wahrscheinlich so 200 Euro im Monat draufschlagen, wenn das reicht. Die Personaler müssen also sehr viel mehr Gespräche führen, weil sie nur noch Kandidaten zu sehen bekommen, an denen etwas madig ist, und weil so viele absagen. Die Besten und die Schnellentschlossenen sind ja weg. Deshalb braucht das Unternehmen noch mehr solcher Personaler, damit die selbsterzeugte Arbeit bewältigt werden kann, und das Unternehmen muss höhere Gehälter zahlen.

Der Manager der anfordernden Abteilung bekommt im Schnitt einen schlechteren Kandidaten zu einem hohen Gehalt. Rechnen Sie einmal ein Akademikergehalt aus: Sagen wir 50 Tausend im Jahr, das sind in dreißig Jahren mit den Steigerungen, Renten, Versicherungen und mehr geschätzt insgesamt 2 bis 4 Millionen, die beim Bewerbungsgespräch investiert werden. Und da schlampen die? Da lassen sie junge und unerfahrene HR-Professionals Entscheidungen nach fünf Minuten Bewerbunglesen und einer Stunde Gespräch fällen? Einen Menschen einstellen kostet so viel wie drei Häuser in München. Kauft man das auch nach einem undeutlichen Bild im Internet nach einer Stunde?

Warum nicht so? Ein großes Unternehmen liest sofort sorgfältigst alle Bewerbungen, lädt auf der Stelle ein und stellt einfach alle richtig Guten in der Woche des Bewerbungseingangs ein, egal, ob für sie eine spezifische Stelle da ist oder nicht. Dann bildet man sie ein paar Monate aus und findet dann für jeden von ihnen im Laufe dieser Zeit eine passende Position – der/die Neue, der Chef und die Kollegen sind glücklich. Das kostet dann vielleicht ein halbes Jahresgehalt – na und? Die/der Neue ist jetzt gut ausgebildet, kennt sich schon im Unternehmen aus und leistet von Anfang an mehr.

Aber nein! So wird es nicht gemacht. Sie suchen immer nach ganz genau den Fähigkeiten eines Bewerbers, die der Manager in der Ausschreibung nannte. Also: Bei IBM, wo ich lange war, wechselt man doch sowieso alle paar Jahre von einer Position in eine andere. Was bringt es, wenn man genau nach der ersten Position ausgesucht worden ist? Aber sie wollen es so: es muss ganz genau passen. Wenn sie das nicht absolut gut hinbekommen, gehen sie zu Headhunters und lassen sich Leute gegen Bezahlung herbringen. Die Headhunters sind aber doch nur für Leute tätig, die nicht sofort selbst Stellen bekommen. Also bekommt man vom Headhunter nicht die Besten, aber der Headhunter nimmt vielleicht ein halbes Jahresgehalt Gebühren – deshalb ist er interessiert, das Anfangsgehalt hoch zu legen...und es kostet wieder mehr.

Dieselben Personalern, die Headhunters bezahlen, würden schäumen, wenn ich vorschlage, einfach alle Guten einzustellen und ein paar Monte zu coachen – das wäre ihnen zu teuer...

Ich seufze. Ich würde mir noch eine Gesetzesänderung wünschen: Der Bewerber sollte sich bei Ablehnung ein persönliches Gespräch wünschen dürfen, in dem er Feedback bekommt – wir könnten es so regeln, dass er vorher auf Rechtsansprüche verzichtet, also nicht etwa klagt, wenn sich aus dem Feedback gute Gründe dafür ergäben. Ich finde es schrecklich, wenn Bewerber zig mal Leider-nicht-Blabla auf zwei Zeilen wie eine Ohrfeige bekommen.

Ich habe immer Feedback gegeben. Hunderte Male z.B. bei Stipendien. Es geht! Es wurde – so wie mir schien – „immer“ dankbar angenommen. Zweimal ist mir danach fast der Kopf angerissen worden, einmal von einem Rektor, einmal von einem hochgestellten Verwandten, uiihh... Sie forderten meinen Kopf. Das gehört eben zum Leben mit Feedback dazu. Ich lebe noch.