

Rekrutierung

## Wir sollten es Bewerbern nicht zu leicht machen



Joachim Diercks ist Autor des bekannten Recruitment-Blogs (blog.recruitment.de) und Chef der Firma Cyquest (Foto: privat)

Viele Unternehmen räumen derzeit alle Hürden für Bewerber ab. Ein Drittel der Konzerne etwa verlangt kein Anschreiben mehr, weil sich Kandidaten damit schwertun könnten (Quelle: Taledo). Online-Auswahltests werden ebenfalls abgeschafft, weil daran teilzunehmen, Zeit kostet. In den USA prüfen einige Firmen nicht mal mehr den Lebenslauf und stellen einfach jeden Bewerber ein (Fachwort: Open Hiring). Das ist die falsche Richtung, sagt der bekannte HR-Blogger Joachim Diercks. Seine These: **Je größer der Mangel an Arbeitskräften wird, desto sorgfältiger sollten die Firmen auswählen.**

### 3 Gründe, die Standards nicht zu senken

- 1. Personal zu beschaffen, ist anders als Verkaufen:** Es geht nicht darum, möglichst viele Kunden in den Laden zu locken, sondern die guten und passenden Personen zu bekommen. Wer in der Rekrutierung nur auf Masse setzt, steht am Schluss womöglich mit einer Person da, die nicht die gewünschte Leistung bringt. Dann muss neu rekrutiert werden, was weitere Kosten verursacht. Werden die Hürden gesenkt, verlieren am Schluss alle. Diercks verwendet ein starkes Bild: Die Party in der Disko wird nicht besser, wenn man den Türsteher einspart.
- 2. Unternehmen können sich Fehlbesetzungen immer weniger leisten.** Früher galt: Taugt der erste Bewerber nicht, stellt man eben die Nummer zwei auf der Shortlist ein. Das ist jetzt nicht mehr möglich, da auf der Liste oft nur eine Person steht.
- 3. Bewerbertests sind immer noch das beste Mittel, um abzuschätzen, wie gut sich eine Person bewährt.** Außerdem erfüllen Tests eine wichtige Filter-Funktion: Dadurch dass die Teilnahme Zeit kostet, bewerben sich nur noch ernsthaft interessierte Kandidaten.



### EINSCHÄTZUNG

Diercks hat Recht: In kurzer Zeit möglichst viele Bewerbungen zu bekommen, ist das falsche Ziel – auch im „War for Talents“. Achten Sie weiterhin auf Qualität und gute Passung. **Abräumen sollten Sie dagegen unnötige Hürden:**

- » Prüfen Sie, ob alle Bewerbungsformulare nötig und leicht auszufüllen sind.

### Impressum

Redaktion: Constantin Gillies (ChR), Tel.: 0228/2 42 42 37, Lektorat: Mo Kreuzberg, E-Mail zum Inhalt: info@trendscanner.biz © Copyright 2022 by VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn; ISSN: 2195-5123. Der TrendScanner erscheint 12-mal im Jahr im VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Sitz: Bonn; HRB 8165, Theodor-Heuss-Straße 2-4, 53177 Bonn, Kundendienst: Tel.: 0228/9 55 01 50, Fax: 0228/3 69 64 80, E-Mail: info@vnr.de, Vorstand: Richard Rentrop, Herausgeber: Johannes Gaide, verantwortlich, Adresse s. Firmenadresse oben, Produktmanager: Jonas Wiegand. Druck: logo Print GmbH, Gutenbergstraße 39/1, 72555 Metzingen. Verlagsniederlassung Schweiz: Gaiserwaldstr. 14, CH-9024 St. Gallen, Tel.: 0041-71/3 11 62 71, Fax: 0041-71/3 11 62 72, E-Mail: vnr-ch@guell.ch. Internet: www.trendscanner.biz. Dieses Supplement liegt der Dezember-Ausgabe 2022 des TrendScanner bei.

- » Überdenken Sie die geforderten Qualifikationen. Vielleicht lässt sich die eingestellte Person ja auch „on the job“ fit für die Aufgabe machen.
- » Geben Sie Bewerbern schnelles Feedback und beschleunigen Sie den gesamten Bewerbungsablauf.

Quelle dieses Beitrags ist der Podcast „Veto - die HR-Debatte“ der Zeitschrift „Personalwirtschaft“ (13.09.22). Sie können die Folge hier hören: [tinyurl.com/hr-veto](https://tinyurl.com/hr-veto)

## Beugt Euch nicht der Generation Z!



Der Bewerber kommt zu spät, kann nur eine mäßige Examensnote präsentieren – und fragt sofort nach einem Sabbatical. Angeblich ist dieses Verhalten typisch für die Generation Z (1997 bis 2010 geboren). Die Leistungsbereitschaft der Einsteiger ist gering, sie können keine Kritik vertragen und kündigen beim geringsten Gegenwind. Trotzdem empfehlen HR-Gurus, den Jungen jeden Wunsch zu erfüllen. Das ist der falsche Weg, sagt der Management-Experte Reinhard Sprenger. In seiner „Wirtschaftswoche“-Kolumne ruft er Unternehmern zu „Beugt euch nicht der Gen Z!“.

Reinhard Sprenger gehört zu den führenden deutschen Managementdenkern (Foto: Stefan Thomas Kröger).

**Sprenger rät Arbeitgebern, im Bewerbungsgespräch eine klare Ansage zu machen:** „Sie treten nicht in die Heilsarmee ein, sondern in ein Unternehmen, das im Wettbewerb steht und das jeden Tag Gefahr läuft, das Spiel zu verlieren. (...) Nur der Kunde erlaubt uns das Weitermachen. Letztlich hat sich alles dem unterzuordnen. Auch Sie! Wenn Sie das anders sehen, dann passen wir nicht zusammen.“ (Sprengers Appell können Sie hier lesen: [tinyurl.com/sprenger-genz](https://tinyurl.com/sprenger-genz)).

### TRENDSCANNER-VOTUM

Längst nicht jedes Mitglied der Generation Z erfüllt die ihr zugeschriebenen Klischees. Viele sind leistungsbereit und motiviert. Dennoch setzt Sprenger einen wichtigen Kontrapunkt: **Ohne das Wettbewerbs- und Leistungsprinzip funktioniert Wirtschaft nicht.** Wer Bewerbern das suggeriert, steht am Schluss mit ungeeigneten Mitarbeitern da. Deshalb wäre es auch falsch, alle Einstellungshürden aus dem Weg zu räumen, damit die Bewerbungskörbe voll bleiben (siehe Beitrag links).