

WIE BRINGE ICH MICH BEI MEINEN WUNSCHFIRMEN INS SPIEL?

So können Maschinen überlistet und Recruiter verführt werden.

Der Arbeitsmarkt ist umkämpfter denn je. Es wird allgemein der Fachkräftemangel ausgerufen. Arbeitgeber suchen krampfhaft nach den perfekten Fachleuten. Viele Fachkräfte bekunden trotzdem Mühe, Stellen zu finden und überhaupt zu Interviews eingeladen zu werden. Die Linie zwischen sich abheben und durchs Netz fallen ist heute feiner als ein Haar. Der Bewerbungsprozess ist voller Fallstricke, und zu viele Bewerberinnen und Bewerber stürzen sich blindlings hinein. Heute sind die Bewerberplattformen mit künstlicher Intelligenz (KI) gespickt. Da reicht es längst nicht aus, nur die Algorithmen zu schlagen und den eigenen Lebenslauf mit den vermeintlich richtigen Schlüsselwörtern anzureichern. Die Arbeitswelt 5.0 vereint Mensch und Maschine und geht weit über simple Automatisierung und KI hinaus. Deshalb erfordert eine erfolgreiche Bewerbung heute einen ganzheitlichen Ansatz in drei Schritten.

1. Die Bewerbung den Anforderungen der Bewerbungssysteme anpassen und gleichzeitig für die Menschen dahinter relevant bleiben
Lebensläufe müssen mit Bewerberplattformen und Menschen kompatibel sein. Wir stellen fest, dass Bewerberinnen und Bewerber sich heute bereits gut auf die Hürde der Bewerberplattformen einstellen und damit vertraut sind. Lebensläufe ähneln nicht selten langen Listen von Schlüsselwörtern, die von den Stellenbeschreibungen übernommen werden. Doch nicht nur das Ignorieren dieser Key Words kann zum Ver Stolpern dieser Hürde führen, sondern auch deren Missbrauch. Sobald das System den vorselektionierten CV in die Hände des Recruiters übergibt, muss



Pascal Scheiwiller
CEO von Rundstedt

dieser auch für den menschlichen Verstand Sinn machen. Wenn der zuständige Recruiter keine Relevanz, keine Kohärenz oder schlichtweg kein Lesevergnügen findet, kommt es nicht zum Interview.

In einer früheren Studie, die wir zusammen mit «HR Today» durchgeführt hatten, gaben knapp über die Hälfte der 791 befragten HR-Managerinnen und HR-Manager an, Bewerberplattformen zu nutzen, um die grosse Anzahl Bewerbungen überhaupt bewältigen zu können. Sie seien sich aber bewusst, dass die Arbeit mit den Plattformen einen Rückgang der Qualität der ausgewählten Lebensläufe zur Folge habe. Die Algorithmen sind nicht effizient in der Bewertung von Qualität und Relevanz der Kandidatinnen und Kandidaten. Daher entscheiden Recruiter in der Vorauswahl nicht ausschliesslich mittels «Schlüsselwort»-

Funktionalität. Schlüsselwörter müssen somit organisch in den Lebenslauf integriert werden, zum Beispiel in die Beschreibungen der beruflichen Erfahrungen oder Fähigkeiten. Der Lebenslauf muss narrativ mit der Stellenbeschreibung übereinstimmen. Dieser Ansatz zielt darauf ab, die Kandidatinnen und Kandidaten zu identifizieren, die nicht nur die gesuchten Fähigkeiten besitzen, sondern auch effektiv ihre Relevanz und Eignung für die Position kommunizieren können, was deutlich über eine einfache Übereinstimmung von Schlüsselwörtern hinausgeht.

Und das Anschreiben? Einige lesen es, andere nicht ... Eine Aufzählung der «Soft Skills» wie Teamfähigkeit, Lernfähigkeit, Belastbarkeit, Sozialkompetenz und so weiter wird in diesem Stadium des Prozesses nichts bringen. Diese weichen Faktoren sind objektiv kaum feststellbar und werden lieber später in den Interviews direkt beobachtet und geprüft. Das Anschreiben, wenn es denn genutzt wird, muss ein tiefes Verständnis für die spezifischen Herausforderungen des Unternehmens und der Stelle zeigen. Es sollte ein oder zwei konkrete Beispiele hervorheben, die demonstrieren, wie frühere Erfahrungen der Bewerberin oder dem Bewerber helfen werden, zu den zukünftigen Bedürfnissen des Unternehmens beizutragen. Das Anschreiben sollte ausserdem mehrfach korrekturengelesen werden. Rechtschreib- und Grammatikfehler oder Formatierungsprobleme sind unnötig und erwecken den Anschein von mangelnder Ernsthaftigkeit und tiefem Qualitätsbewusstsein. Eine Bewerbung mit Rechtschreibfehler ist wie ein Vorstellungsgespräch in Hausschuhen: es hinter-

lässt einen denkwürdigen Eindruck, aber nicht aus den richtigen Gründen! Das scheint zwar trivial, ist aber in der Realität leider häufig anzutreffen.

2. Netzwerken

In der gleichen Studie haben rund 80 Prozent der HR-Managerinnen und HR-Manager angegeben, dass sie trotz Bewerberplattform denjenigen Bewerbungen ein besonderes Augenmerk schenken, die über das informelle Netzwerk kommen, zum Beispiel durch eine Direktansprache. Ein proaktiver persönlicher Ansatz kann deshalb trotz Systemlandschaft ein Vorteil sein.

Netzwerken ermöglicht es, neue Beschäftigungsmöglichkeiten zu entdecken, die nicht auf Jobportalen oder Unternehmenswebseiten ausgeschrieben sind. Netzwerken ermöglicht es auch, öffentlich nicht verfügbare Informationen über Unternehmen zu erlangen, seine Bewerbungsunterlagen entsprechend anzupassen und sich frühzeitig bereits auf ein mögliches Vorstellungsgespräch vorzubereiten.

Netzwerken heisst nicht Apéro-Surfen. Netzwerken kann über Anlässe, Workshops, LinkedIn, berufliche Verbände, Online-Foren, Alumni-Netzwerke und gezielter Kontaktvermittlung mit Hilfe von bestehenden privaten oder beruflichen Kontakten erfolgen.

Die Grundlage der erfolgreichen Netzwerkarbeit ist eine Win-win-Beziehung. Dabei darf nicht das eigene Profitieren im Vordergrund stehen. Netz-

werken funktioniert nur nachhaltig, wenn der Grundsatz von «give and take» befolgt wird. Man muss bereit sein, selbst Informationen zu teilen und primär anderen zu helfen und sie zu inspirieren. Nur so kommt auch etwas vom Netzwerk zurück. Netzwerken kann mit Disziplin und einem methodischen Ansatz erfolgen. Professionelles Netzwerken funktioniert wie das Kundenmanagement durch ein CRM. Es entwickelt Beziehungen gezielt und systematisch weiter. Es informiert gezielt und achtet darauf, die einzelnen Kontakte nicht überzubeanspruchen. Durch die Netzwerkarbeit bekommt man auch häufiger Informationen über neue Stellen im verdeckten Arbeitsmarkt, also diejenigen Stellen, die nicht öffentlich ausgeschrieben werden. Netzwerken verschafft somit einen Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Kandidaten.

3. Charmantes Nachhaken

Nachfassen nach einer Bewerbung kann entscheidend dazu beitragen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Arbeitgeber möchten engagierte und proaktive Mitarbeitende, die die Initiative ergreifen. Das Nachfassen kann ein starkes Interesse an der Stelle zeigen und ermöglichen, sich von anderen Kandidatinnen und Kandidaten abzuheben. Man bleibt im Gedächtnis des Arbeitgebers. Das Nachhaken bietet auch die Gelegenheit, die Relevanz eines Profils zu erklären oder eine andere Einsatzmöglichkeit im selben Unternehmen zu identifizieren und sich dafür zu empfehlen.

Auch wenn es nicht zu einem Interview kommt, ermöglicht das Nachfassen manchmal, ein Feedback zu erhalten, mit dem zukünftige Bewerbungen verbessert werden können. Achtung jedoch: Nachhaken bedeutet nicht hartnäckiges Verfolgen oder Belästigen. Gerade hier können weiche Faktoren und Umgangsformen demonstriert werden. Es ist wichtig, ein Gleichgewicht zu finden und sich für eine professionelle, gelassene und geduldige Kommunikation zu entscheiden.

Die beste Strategie gibt es trotzdem nicht

Das Spektrum der Bewerberinnen und Bewerber ist breit. Auf der einen Seite sind da die Anhänger des universellen Lebenslaufs, bewaffnet mit dem CV als Allzweckdokument, in der Hoffnung, dass

WIE HAT SICH DAS REKRUTIERUNGS- VERHALTEN VERÄNDERT?

WIR BRAUCHEN IHRE MEINUNG!

Wir bitten Sie und die ganze Schweizer HR-Community, an der von-Rundstedt-Umfrage zur Rekrutierungspraxis teilzunehmen. Wie erleben Sie die Rekrutierungspraxis bei Ihrem Arbeitgeber und Firmen in Ihrem Umfeld? Die Umfrageergebnisse werden im Herbst ausgewertet und im Oktober in «HR Today» publiziert.



ihr unwiderstehlicher Werdegang alle Türen öffnet. Auf der anderen Seite gibt es die Strategen der Schlüsselwörter, die zwar die Algorithmen knacken, aber durch ihre codierte Bewerbung keine menschliche Aufmerksamkeit erwecken. Es gibt die Waghalsigen und ihre Fehler, die darauf hoffen, dass der Charme ihres Profils die Rechtschreibfehler kompensiert. Und es gibt die Kreativen, die ständig ihren Ansatz neu erfinden, an Disziplin und Konsistenz verlieren und dabei die Kernanforderungen vergessen.

Welche Strategie ist die beste? Schlussendlich hängt der richtige Ansatz stark von der DNA der Zielfirma oder auch einfach dem subjektiven Auge des Recruiters ab. Trotz des Aufstiegs von KI und Algorithmen bleibt die Rekrutierung vorerst fest in den Händen des Menschen, der in den endgültigen Entscheidungen eine vorrangige Stellung behält.

Also überlisten oder zähmen Sie die Maschinen und verführen Sie die Recruiter! ●

