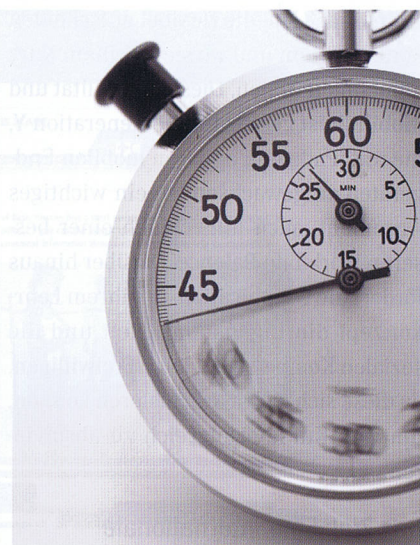


Schnell, schneller, am schnellsten

Der Druck, geeignete Fachkräfte zu finden, wird weiter zunehmen. Dementsprechend müssen Unternehmen immer schnellere Personalentscheidungen treffen. Hat die Methode des „Speed-Datings“ lediglich die Funktion eines ersten Chemie-Checks, oder kann sie den Bewerbungsprozess tatsächlich verkürzen?



Personaler landen mit ihren klassischen Bordmitteln wie Anzeigen, Jobportalen oder Fachmessen schnell in einer Recruiting-Sackgasse, besonders dann, wenn es schnell gehen soll. Neue Wege zu potenziellen Bewerbern, wie etwa das „Speed-Dating“, sind gefragt.

Sogenannte „One-Day-Recruitings“, wie sie in den Vereinigten Staaten üblich sind, beobachtet Personalexperte Jörg Knoblauch allerdings mit einer gewissen Skepsis. Einstellungen innerhalb eines Tages werde es in Deutschland kaum geben, meint der Buchautor, schließlich würden in größeren Unternehmen zu viele Personen mitentscheiden. Trotzdem sagt er: „Wer den Auswahlprozess unnötig in die Länge zieht, hat die Besten bereits wieder an die Konkurrenz verloren.“

Speed-Dating für alle geeignet

Mit dieser Methode des Speed-Datings versuchen Arbeitsagenturen seit wenigen Jahren, Langzeitarbeitslose in Firmen unterzubringen. Auch Azubis und Betriebe finden während Ausbildungsmessen auf diese Weise zusammen, außerdem vermitteln Hochschulen Studierende und Absolventen über solche schnellen Gespräche Praktika oder erste Kontakte zum künftigen Arbeitgeber.

Die Methode des Speed-Datings ist längst nicht nur für Berufseinsteiger und weni-

ger qualifizierte Jobs geeignet. Während der Frauen-Karrieremesse „woman & work“ hat der IT-Dachverband Bitcom ein sogenanntes „Speed-Mentoring“ organisiert, das laut Verbandssprecher Andreas Streim sowohl Unternehmer wie Young Professionals sehr gut angenommen haben. Mit dem Ergebnis, dass in den darauffolgenden Tagen und Wochen Einstellungsverfahren erfolgreich abgeschlossen wurden. Auf der Folgemesse im April dieses Jahres wird die Bitcom das Angebot deshalb ausbauen.

Persönlichkeit punktet

Personaler behaupten immer wieder, dass es einfacher sei, einen Mitarbeiter fachlich weiterzubilden, als sein Verhalten zu verändern. Aber wenn die Chemie nicht stimmt, kommen Teams und Abteilungen kaum zu guten Ergebnissen – fachliche Kompetenz hin oder her. Trotzdem spielen Noten, Abschlüsse oder berufliche Erfahrungen zunächst die entscheidende Rolle. Umgekehrt beim Speed-Dating: Die Persönlichkeit des Bewerbers kommt viel stärker zur Geltung als beim klassischen Bewerbungsgespräch. So erhält jemand in maximal zehn Minuten eine Chance, sich zu präsentieren, der auf normalem Weg nicht einmal die Gesprächsphase erreicht hätte. Interessant für beide Seiten und wenig zeit-

aufwendig für Personaler. Um den Kreis weiter einzuzengen, können Unternehmen den Veranstaltern von Karrieremesse oder Fachkongressen vorab ihre Mindestanforderungen an einen Bewerber mitteilen und kommen dann auch nur mit geeigneten Kandidaten in Kontakt.

Speed-Dating als erstes Meinungsbild

Andreas Nau findet diese Möglichkeit der Rekrutierung zumindest interessant: „Der erste persönliche Eindruck macht viel aus, auch wenn diese Form der Eigenpräsentation sicherlich trainierbar ist.“ Der Easysoft-Geschäftsführer kennt die Situation, in der drei Kandidaten, die zur ersten Wahl gehörten, im Bewerbungsgespräch durchfielen und jemand aus der zweiten Runde dann der Passende für die Testautomation des schwäbischen Softwareentwicklers war. Speed-Dating wird für dieses Unternehmen, das Software für Seminarorganisation und Personalentwicklung produziert, höchstens ein erster Schritt des Kennenlernens sein. „Wir wollen offene und ehrliche Mitarbeiter, die über eine entsprechende Selbstreflexion verfügen, um sich weiterzuentwickeln“, erzählt Nau, denn nur so sei erfolgreiche Teamarbeit und Kundenorientierung langfristig möglich.

In Bewerbungsgesprächen stellt er beispielsweise gerne die Frage, ob er frühere Vorgesetzte des Kandidaten anrufen dürfe.

Entscheidend sei für ihn nicht eine positive Antwort, sondern der Umgang mit seinem Anliegen. Erzählt der Kandidat, dass und warum er sich mit seinem gegenwärtigen Chef verkracht hat und er deshalb die Stelle wechseln möchte, dann ist er völlig zufrieden. „Diese Gesprächstiefe erreiche ich nicht innerhalb von zehn Minuten“, so sein Urteil über Speed-Dating, außerdem werden neue Mitarbeiter vor Vertragsunterschrift immer dem Team vorgestellt, mit dem sie später zusammen arbeiten sollen. Auch das kostet zusätzliche Zeit.

Ganz ähnlich sieht das der Arbeitsmarktexperte der Bitcom Stephan Pfisterer: „In kurzen Gesprächsslots von fünf bis zehn Minuten sind wichtige Persönlichkeitsmerkmale erkennbar: Wie gut sind die Gesprächspartner vorbereitet? Wie klar und realistisch können sie ihre Ziele darstellen? Ist die Motivation hoch und das Interesse an einem bestimmten Unternehmen nachvollziehbar?“ Deshalb erlaube Speed-Dating einen direkten und unkomplizierten Dialog mit potenziellen Mitarbeitern. Üblicherweise werden dann Kontaktdaten ausgetauscht, damit bei interessanten Konstellationen ein Follow-up im Unternehmen folgen kann, in dem konkret über Aufgaben und Arbeitsplatz gesprochen werde. Das Resümee des Personalexperten: „Der Türöffner Speed-Dating verkürzt das Verfahren in jedem Fall drastisch.“

Schnell, professionell und transparent

Dank digitaler Medien und Social Media kommunizieren Menschen viel schneller als früher und bilden sich auch schneller eine Meinung. Das gilt für manche Branchen stärker als für andere. Entsprechend müssen Unternehmen etwa der IT- oder Medienbranche auch bei der Personalauswahl wesentlich schneller reagieren als bisher, sonst ziehen die Besten zurück, weil sie das Gefühl haben, nicht bei einem Top-Arbeitgeber gelandet zu sein. Neben der Schnelligkeit erwarten die High Potentials Professionalität und Transparenz. Unternehmen, die versprechen, sich innerhalb

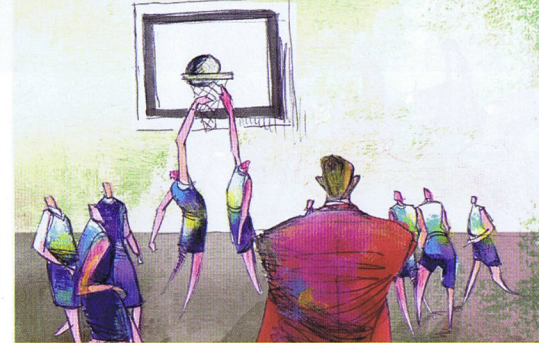
einer Woche zu melden, müssen dies auch einhalten. Bei manchen Konzernen können Kandidaten bereits auf der Internetseite den aktuellen Status der Bewerbung online verfolgen.

„Die Kunst wird sein, einerseits das Bedürfnis des Bewerbers nach einem schnellen und transparenten Ablauf zu erfüllen und andererseits das Ziel des Unternehmens, den passenden Mitarbeiter zu finden, im Auge zu behalten“, so Jörg Knoblauch. Mit entsprechender Bewerbersoftware können Rekrutierungsprozesse seiner Meinung nach auf ein bis drei Tage reduziert werden, weil mehrere Personen gleichzeitig an den Unterlagen eines Bewerbers arbeiten. Tatsächlich bildeten die schnelleren Formularbewerbungen mit 41,7 Prozent in diesem Jahr erstmals den größten Anteil der Bewerbungseingänge, so eine Studie der Universitäten Bamberg und Frankfurt im Auftrag des Jobportals Monster. Danach folgen Bewerbungen per E-Mail (40,8 Prozent) und klassische Bewerbungsmappen (16,7 Prozent). Die mehr als 1000 befragten Personaler glauben darüber hinaus, dass sich der Anteil der Formularbewerbungen weiter stark erhöhen wird. Bei aller Beschleunigung der Rekrutierung hält Mittelstandsberater Knoblauch an seinem neunstufigen Einstellungsprozess fest: „Fehleinstellungen kosten rund 15 Monatsgehälter, das kann sich kein Unternehmen auf Dauer leisten.“ Außerdem bringe nur der passende Mitarbeiter ein Unternehmen auf einem dynamischer und komplexer werdenden Markt voran.

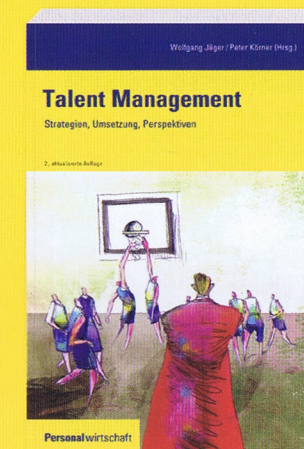
Den direkten Weg gehen

Doch unabhängig von der Geschwindigkeit werden Unternehmen weiter auf neuen und direkteren Wegen auf Kandidaten zugehen müssen. Neben Social Media-Kanälen ist Speed-Dating eine Möglichkeit, wie Unternehmen und Bewerber auf Augenhöhe kommunizieren können. Denn wie beim Speed-Dating für Paare ist unklar, wer hier eigentlich wen sucht: der Bewerber das Unternehmen oder das Unternehmen den Bewerber.

Jakob Gieseler, freier Journalist, München



Mensch, haben die Talent!



Gewinnen Sie mit diesem Herausgeberband Talente für Ihr Unternehmen. Führende Talent-Management-Experten unterstützen Sie dabei, Potenziale Ihrer Mitarbeiter einzuschätzen und zu fördern. So steigern Sie die individuelle Motivation und binden Leistungsträger. Entwickeln Sie anhand spannender Praxisbeispiele renommierter Unternehmen vielfältige Strategien für erfolgreiches Talent Management. Und entdecken Sie als HR-Manager und Personalverantwortlicher interessante Perspektiven durch aktuelle Trends. Für Sie und Ihre Mitarbeiter.

Wolfgang Jäger / Peter Körner (Hrsg.)
Talent Management
 Strategien, Umsetzung, Perspektiven
 2., aktualisierte Auflage, 224 Seiten, broschiert
EUR 39,00, ISBN 978-3-472-08610-9

Ihre Bestellwege:
 Tel.: 02631-801 22 22
 Fax: 02631-801 22 23
 E-Mail: info@personalwirtschaft.de

Kostenlose Leseprobe und Bestellung:
www.personal-buecher.de

www.personalwirtschaft.de/talentmanagement

Personalwirtschaft Buch