

## **Eine kleine Analyse der aktuellen Gründe für Absagen von Kandidaten (m/w/d)**

Ob es aktuell (nur) am Corona-Virus liegt, dass wir wenig Bewerber – also aktuell wechselwillige, aktive und reagierende Kandidaten (m/w/d) – haben, werden wir nicht klären können. Fakt ist, dass wir schon seit Jahren quantitativ und qualitativ weniger passende Kandidaten für offene Positionen haben. Das gilt nahezu für alle Stellen, doch insbesondere für Fachkräfte und Spezialisten ohne Führungsverantwortung. Je höher die Stelle hierarchisch angesiedelt ist und je höher das Gehalt (> 100 T € p.a.), desto einfacher wird es, die Stelle zu besetzen.

Hinzu kommt, dass auch die Zahl der erfolgreichen Besetzungen aus dieser kleineren Menge von interessanten und interessierten Kandidaten geringer wird, was wiederum heißt, dass der zeitliche Aufwand der erfolgreichen Suche größer wird.

Versuchen wir eine kurze Analyse dieses zweiseitigen Phänomens über das Stellenangebot selbst und die Motive vielmehr aber die Such- und Entscheidungskriterien der Kandidaten/Bewerber.

### **Das Stellenangebot**

Ein aktuelle Studie von Haufe ([www.haufe.de](http://www.haufe.de)) zu den Erwartungen der Jobsuchenden an Stellenanzeigen formuliert das Ergebnis, dass es *„auf eine aussagekräftige, praxisnahe, ansprechend gestaltete Aufgabenbeschreibung und ein realistisches, für die Ziele der Aufgabe relevantes Anforderungsprofil“* ankommt.

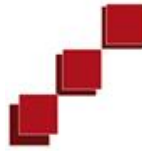
Das war schon immer so und wird auch in Zukunft so bleiben. Bewerber wollen sicher sein, dass sie die Aufgaben und fachlichen Anforderungen auch erfüllen können. Sonst bleibt jeder Erfolg aus. Liegt ein Karriereinteresse im Sinne eines „Aufstiegs“ oder einer Steigerung der Verantwortung (z.B. Zahl der Mitarbeiter) oder einer Gehaltssteigerung vor, dann sind diese Kriterien ganz schnell mit einem Anruf geklärt. Eine Bewerbung wird geschrieben oder bleibt aus.

Hier mag Corona wenig geändert haben.

Ein anderes Ergebnis deutet auf etwas Persönliches hin, das aus den Gesprächen in der praktischen Suche, insbesondere im Head Hunting, und den Absagen von Kandidaten täglich deutlich wird. *„Auch fehlende Angaben zum Standort beziehungsweise zu Homeoffice-Möglichkeiten können dazu führen, dass Bewerbungen ausbleiben“*.

### **Die Absagen**

Eine Studie des Beratungsunternehmens EY (HNA 17.5.2021) hat herausgefunden, dass 81% aller Befragten in Zukunft nicht mehr an allen Wochentagen im Büro arbeiten wollen. 38% bevorzugen demnach wöchentlich 3 bis 4 Büroarbeitstage, 36% nur noch 1 bis 2 Büroarbeitstage.



Diese Interessen sind in gewisser Weise coronabedingt, weil die Homeoffice Erfahrung gerade gemacht wurde. Sie lassen sich aber schon seit Jahren durch die Interessen der Generation Y und deren gestiegene Bedeutung des Privatlebens ableiten und erkennen. Aus der früheren Polarisierung im Sinne einer Work-Life-Balance der späten Baby-Boomer und der Generation X war die Life-Domain-Balance geworden. Work ist nur noch ein Teil unter anderen Teilen der Life-Domain. Die Wichtigkeit einzelner Teile weicht dem Ziel eine Optimierung des Zusammenspiels, damit alle Teile gleichwohl genutzt und ausgeschöpft werden können.

Es wird zunehmend mit fast faktisch scheinenden Kriterien aus dem komplexen Leben (Life) über und gegen anstehende Veränderungen entschieden. Denn mit ihnen sind Unsicherheiten verbunden, und die geübten Verhaltensweisen und Routinen sind nicht mehr praktikabel. Zeit und Aufwand für jeden Teil der Life Domain werden bei Veränderungen abgewogen und, wenn nicht zu erhalten, schon gar nicht reduzierbar, aber leider aufwendiger und damit belastend, dann um der Balance wegen abgelehnt. Absagen sind die Folge.

Zitate aus zwei diesbezüglich aussagekräftigen, schriftlichen Absagen auf Vertragsangebote:

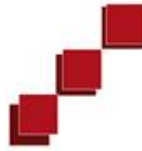
- 1) *„Prinzipiell kann ich mir das alles sehr gut vorstellen. Das Stellenprofil entspricht ziemlich genau meinen Erwartungen. Allerdings kann ich mir die Konstellation mit meinem Wohnort (kein Home Office) in .... und dem Arbeitsort .... (Entfernung gut 100 km, mit Auto und ICE zu erreichen) bei diesem Job tatsächlich relativ schwierig vor. Da ich mir auch keinen Umzug nach .... vorstellen kann, denke ich, dass es besser ist, meine Bewerbung an diesem Punkt zurückzuziehen.“*

und

- 2) *„gerne teile ich Ihnen mit, dass meine Grundhaltung sehr positiv ist. Ich bin davon überzeugt, dass ich meine persönlichen Fähigkeiten bei der .....erweitern kann und ich die Chance habe, mich beruflich weiterzuentwickeln.*

*Wie jeder Mensch habe ich natürlich auch ein gewissen Sicherheitsbedürfnis. In .... kenne ich mich gut aus, habe eine gewohnte Umgebung, verfüge inzwischen über ..... Durch meine Familiensituation und Immobilieneigentum habe ich auch ein bestimmte Fixkostensituation, die es zu beachten gilt.*

*Jede berufliche Veränderung bringt immer eine gewisse Unsicherheit mit.....“*



## **Fazit**

Corona mag mit den extremen Folgen für den Alltag, die das Privat- und Arbeitsleben in hohem Maße getroffen haben, genau jene Einstellungen und Wertigkeiten in schon angelegtem eigenen Wandel beschleunigt und damit auch verstärkt haben. Anstehende Entscheidungen werden tendenziös mit den Folgen beeinflusst, Veränderungen zu beeinträchtigen.

Jeder ist Entscheider. Nur hier treffen die Entscheidungen der Arbeitnehmer die der Arbeitgeber spürbar. Das Leben der Arbeitnehmer bleibt sicher und konstant, das der Arbeitgeber kann sich nicht verändern.

Die Suche nach neuem Personal wird deutlich aufwendiger. Insbesondere die erforderliche Zeit, einen unter den wenigen Geeigneten zu finden, wird steigen. Darauf müssen sich die Arbeitgeber einstellen.

Dr. Heidemarie Krüger Juni 2021