

Was Bewerber* kommunizieren

Der Arbeitsmarkt ist nicht tot, noch bewegt sich der eine oder andere Kandidat und bewirbt sich auf unsere Ausschreibungen für wichtige Stellen im Unternehmen. Doch die Zahl der Bewerber ist – auch jetzt in Corona-Zeiten – deutlich zurückgegangen. Das Unternehmen muss heute stärker zum Akteur werden. Passivität

lässt Stellen unbesetzt. Personalberater müssen für fast jede Stelle in die Direktsprache. Diese Tendenz ließ sich schon vor 10 Jahren erkennen, wenn es darum ging, ein ganz spezielles Profil zu finden. Jetzt aber fordert die geringere Veränderungsbereitschaft unabhängig vom Profil dazu heraus, alle „Suchkanäle“ zu öffnen, um wechselwillige, passende und noch rundum geeignete Kandidaten zu finden, sei es regional

Dr. Heidemarie Krüger,
Personalberaterin seit
30 Jahren. Foto: Paavo Blåfield



und überregional, sei es per altgedienter Zeitungsanzeige, über digitale Jobbörsen oder per persönlicher Direktsprache. Das ist eine Herausforderung. Eine weitere ist es, sich mit den Erwartungen und Anforderungen der Kandidaten an deren „neue“ Stelle auseinanderzusetzen. Wir finden schon noch wechselwillige Kandidaten, doch was wir zu hören bekommen, verwundert uns – verglichen mit früheren Zeiten.

Bewerber werden „selbstbewusster“ allein schon in der Äußerung und Formulierung ihrer Wünsche, Ansprüche oder ihrer Ziele. Kriterien, unter denen eine neue Stelle nur angenommen wird, sind recht konkret und klar, werden deutlich in Fragen oder Erläuterungen benannt. Wenn es eine „neue“ Stelle sein darf und soll, dann muss es auch die „richtige“ sein, und sie muss das „richtige“ Umfeld haben. Sie soll schon im Blick auf die fachlichen Anforderungen und die Hierarchie perfekt passen; dann müssen weitere Kriterien erfüllt sein: der räumliche Arbeitsplatz, die Arbeitszeit in Sachen Flexibilität und Dauer, die Zahl der Urlaubstage und natürlich das Gehalt, das eine bestimmte Höhe nicht unterschreiten darf, der Standort, der gut und schnell erreichbar, aber nicht zu weit vom Heimatort entfernt sein darf, sowie nicht zuletzt die Wertschätzung, die gewährleistet sein muss. Auffallend ist, dass nicht mehr nur ein einzelnes Kriterium von Bedeutung für oder gegen eine Stelle entscheidend ist, sondern nahezu alle müssen sicher sein. Haben wir schon immer die „eierlegende Wollmilchsau“ gesucht, so bekommen wir jetzt „Multiple Anspruchsdenker“. * immer ist (m/w/d) gemeint NH



Dr. Krüger | Executive Consultants
Personalberatungsunternehmen
www.krueger-personalberatung.de

Wir führen zusammen.

Headhunting / Executive Search
Anzeigengestützte Suche
Anzeigendienst / Briefkasten
Personalberatung „Auszubildende“
Personalsuche International
Nachfolgeregelung
Spezielle Trainings
Karriereberatung



30 Jahre Personalberatung
... in Kassel

Gestern, Heute, Morgen.