

# Dr. Krüger Personalberatung

## Wie die Bewerber kommunizieren

So kommuniziert unser Nachwuchs“ las ich Anfang September im Familienblog der FAZ und erfuhr mal wieder, dass „jede Generation ihre eigene Sprache“, ihre eigenen sozialen Medien und Apps benutzt. Wie einfach ist es doch, dass Kandidaten (m/w/d) jeden Alters, ob Generation X, Y oder Z, sich (fast) „nur“ noch digital per E-Mail oder über ein Onlineportal auf Ausschreibungen bewerben oder ihr Interesse an einer Stelle über Jobbörsen mit einheitlichem (nicht individuellen) Standard versenden (lassen). Man weiß mittlerweile, was man als Unternehmen und Personalentscheider zu erwarten hat – oder nicht?

„Früher“ gab es Bewerbungsmappen aus Papier oder Plastik. Die gesamte Aufmachung und die Vollständigkeit der Daten im Lebenslauf und der Dokumente drückten die Wertigkeit der Bewerbung aus. Viel Zeit wurde investiert. Doch ist mit der digitalen Bewerbung diese Chance verfallen. Alle Bewerbungen sehen fast gleich „lieblos“ aus. Fast nichts unterscheidet die Lesevorlagen auf den ersten Blick.

Natürlich erleichtert die Digitalisierung den verwaltungstechnischen Arbeitsprozess. Aber sie befreit den Bewerbungsprozess auch seiner Wichtigkeit, eine für das Leben wichtige Entscheidung, den Stellenwechsel, persönlich

vorzubereiten. Das „schnelle“ und leicht handhabbare Verfahren beeinflusst die erforderliche Wirkung der persönlichen Einschätzung eines Kandidaten, ob er/sie passt. Es sind keine individuellen Bewerbungen mehr, wenn die Kandidaten nicht selbst zeigen, welchen Wert sie ihrer Bewerbung inhaltlich über Anschreiben und Darstellung ihrer Kompetenz geben.


Was erwartet uns? In den letzten zwei Jahren stehen Bewerbungen im Widerspruch zur angeblichen Individualisierung, sind aber Ausdruck des Verlustes der Wertigkeit der Arbeit im Kontext der gewünschten „Life-Domain-Balance“. Für die „Balance“ wird optimiert. Es muss alles schnell gehen und darf keinen Aufwand machen.

So finden wir in den Bewerbungen häufig eher kurze, denn lange Anschreiben mit weniger durchdachten, aussagekräftigen Texten zur Qualifikation und Wechselmotiven, Lebensläufe, die rückwärts, aber ohne Systematik und ohne Konsequenz geschrieben sind und vor allem das Fehlen persönlicher Daten wie Geburtstag, Familienstand und Kinderzahl. Und dabei wird doch von den Unternehmen gefordert, Lebensphasen zu berücksichtigen. Wie sollen Sie das tun, wenn Daten fehlen?



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



  
Dr. Krüger | Executive Consultants  
Personalberatungsunternehmen  
[www.krueger-personalberatung.de](http://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.