



Welche dieser
4 Fehler demotivieren
auch in Ihren Stellenangeboten
Bewerber?

Sie lesen sich ganz normal, weil man sie immer wieder so liest.
Dennoch **vereiteln** diese vermeidbaren Formulierungen **den** möglichen **Erfolg** erheblich.

1) Eine zu detailliert formulierte Aufgabenstellung.

Wenn Sie zum Beispiel im Stellenangebot eines Softwareentwicklers das Thema Dokumentation ausdrücklich aufführen, haben Sie bereits die ersten „Reibungsverluste“. Jeder Softwareentwickler weiß, dass die Dokumentation zur Softwareentwicklung selbstverständlich dazugehört, aber keiner macht sie gerne. Gleiches gilt für andere Arbeiten, deren Notwendigkeit auch jedem relevanten Bewerber bekannt ist, die aber eher als lästige Pflicht gesehen werden.

Die ausdrückliche Erwähnung innerhalb der Stellenangebote gibt den ungeliebten Themen ein falsches Gewicht und wirkt dadurch abstoßend.

Unser Tipp: Konzentrieren Sie sich bei der Formulierung der zu veröffentlichenden Aufgabenstellung eher auf die interessanteren Tätigkeiten. Die weniger interessanten, aber notwendigen Themen erwähnen Sie später **beiläufig** im persönlichen Gespräch. Dann hat der Bewerber bereits einen persönlichen Eindruck vom Unternehmen und den Gesprächspartnern gewonnen, und die weniger interessanten Aufgaben verlieren im Verhältnis zu allen anderen Rahmenbedingungen an „Gewicht“.

2) Sprachkenntnisse

Häufig erwarten die Unternehmen in Ihren Anforderungen **sichere** oder gar **verhandlungssichere** Fremdsprachenkenntnisse.

Auf Nachfrage des Hintergrundes erfahren wir dann häufig, dass der Stelleninhaber mit ausländischen Kunden oder Geschäftspartnern kommunizieren muss.

Hier zeichnet sich die Diskrepanz zwischen Anforderung und Bedarf schon deutlich ab. Einerseits können Sie „verhandlungssichere“ Kenntnisse nahezu nur bei Native-Speakern erwarten, andererseits benötigen sie meistens nur gute Kommunikationsfähigkeit mit Gesprächspartnern, bei denen die eingesetzte Sprache häufig ebenfalls eine Fremdsprache (mit deutlich eingeschränktem Vokabular) ist.

Welche Auswirkungen hat diese sehr häufig „überzogene“ Anforderung nun bei vielen persönlich und fachlich interessanten Kandidaten? **Sie bewerben sich nicht** weil sie die eigenen Fremdsprachenkenntnisse zwar als gut, oder gar sehr gut einschätzen, aber eben nicht sicher oder verhandlungssicher.

Außerdem ist den potenziellen Bewerbern ja nicht bekannt, wie dringend Sie gerade ihn brauchen könnten, und wie kompromissbereit Sie gerade in dem Punkt wären. Er wird es auch nie erfahren, weil Sie ihn mangels Bewerbung seinerseits nie kennenlernen.

Unser Tipp: Analysieren Sie den eigentlichen Bedarf an Fremdsprachenkenntnissen sehr sorgfältig und veröffentlichen Sie den realistischen Bedarf. Berücksichtigen Sie bei Ihren Überlegungen auch, dass es Möglichkeiten, wie beispielsweise ein vor Dienstantritt zu absolvierendes Intensivtraining gibt, auf dessen Basis die Kenntnisse sich bei täglicher Anwendung dann sehr schnell weiterentwickeln.

3) EDV-Kenntnisse

Natürlich sind EDV-Kenntnisse in vielen Aufgabenstellungen heute absolut unabdingbar, und Sie können diese bei relevanten Bewerbern sicher auch unterstellen.

Häufig werden in Stellenangeboten Kenntnisse in bestimmten Software-Anwendungsprogrammen wie beispielsweise SAP, Navision, oder speziellen Entwicklungstools als **vorteilhaft** beschrieben.

Der potenzielle Bewerber liest nun auch Ihr interessantes Stellenangebot. Er erfüllt auch alle genannten Anforderungen mit Ausnahme der als vorteilhaft beschriebenen Anwendungssoftware-Erfahrung. Er hat bisher immer mit der Software eines Alternativenbieters gearbeitet.

Da er die Stelle interessant findet, geht er davon aus, dass auch viele andere Bewerber diese Stelle interessant finden, von denen ein Teil sicher auch die als „vorteilhaft“ beschriebenen Anforderungen erfüllt.

Er wäre dann nur die 2. Wahl, weshalb er sich dann doch nicht bei Ihnen bewirbt.

Unser Tipp: Verzichten Sie in Stellenangeboten auf die (wenn auch nur vorteilhaften) Kenntnisse spezieller Anwendungsprogramme. Fordern Sie stattdessen „nur“ Kenntnisse im Umgang mit bestimmten Programmarten wie beispielsweise ERP-Anwendungen, CAD-Programmen, Entwicklungstools, usw.

Sie verunsichern dadurch niemanden, und wer mit einer Form dieser Programme Erfahrung hat, findet sich auch schnell in die bei Ihnen eingesetzte Software hinein.

Sollten sich aus den persönlichen Gesprächen dann 2 vergleichbar gute Kandidaten herauskristallisieren, von denen einer die vorteilhafte Erfahrung hat, entscheiden Sie sich einfach für den. Aber dann haben **Sie** die Wahl.

4) Reisebereitschaft

Der Reiseanteil einer Tätigkeit ist ein wichtiges Entscheidungskriterium potenzieller Bewerber.

Damit verbunden sind auch ganz unterschiedliche Wahrnehmungen.

Ein Reiseanteil bis zu 15% wird von den Mitarbeitern durchaus als Abwechslung empfunden.

Reiseanteile zwischen 15% und 40% sind deshalb problematisch weil sie für viele schon zu hoch, für einige aber noch zu gering sind.

Reiseanteile über 40% bedeuten bereits große Teile des Jahres aus dem Koffer leben zu müssen.

In vielen Stellenanzeigen ist unquantifiziert von „regelmäßiger Reisetätigkeit“ auch „längerfristig und international“ die Rede.

Diese Aussagen verunsichern viele, die sich dann bereits gegen eine Bewerbung entscheiden.

Unser Tipp: Verzichten Sie in Stellenangeboten auf den schon vorweg negativ besetzten Begriff „Reisebereitschaft“, sondern stellen Sie bei der erstgenannten Gruppe die Abwechslung durch einen entsprechenden Reiseanteil in den Vordergrund.

Bei höheren Reiseanteilen versuchen Sie anhand der Erfahrungen oder Erwartungen den Reiseanteil und ggf. die Reiseregionen im Stellenangebot zu benennen. Dadurch erreichen Sie diejenigen für die diese Rahmenbedingungen interessant sind.

Bei sehr hohen Reiseanteilen hat sich die Formulierung „Freude an ?? % Reisetätigkeit“ bewährt, weil Sie in solchen Positionen langfristig nur glücklich werden mit Mitarbeitern, die genau das wollen.

Testen Sie den Erfolg dieser „Kleinigkeiten“ und gewinnen Sie an Effizienz im Recruiting.

Über ein Feedback Ihrer Erfahrungen würde ich mich sehr freuen.



Jürgen Penner

VARICON®-HR Partner...

... Personalentwicklung im Mittelstand – seit 1996 !

Diese Tipps sind auch Bestandteile zum Aufbau einer **Arbeitgeber-Marke** (Employer-Branding) im Mittelstand. Eine attraktive Arbeitgeber-Marke ist das Erfolgsrezept mittelständischer Marktführer.

PS. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde in der Information auf geschlechtsspezifische Formulierungen verzichtet. Alle Aussagen haben selbstverständlich gleichwertige Bedeutung für beide Geschlechter.