

Bewerbung und Rekrutierung - eine Kunst!

In Zeiten des Fachkräftemangels ist es für Unternehmen und für Stellensuchende wichtig, dass sie zueinander finden, auch wenn das Bewerberprofil nicht vollständig mit dem Anforderungsprofil übereinstimmt. Es geht ums Erkennen der übertragbaren Fähigkeiten. Wie aber können beide Seiten erkennen, ob sie zusammenpassen? Nachdenken allein hilft – aber leider nicht weiter!

Peter Näf

Auf Rekrutierung und Bewerbung kommen schwierige Zeiten zu: Die Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt verändern sich und Berufsbilder differenzieren sich zunehmend. Neue Berufe entstehen; die Aus- und Weiterbildung kann mit dieser Entwicklung kaum Schritt halten.

Immer häufiger sind die idealen Wunschprofile gar nicht mehr vorhanden. Entscheidend ist deshalb, jene zu erkennen, die übertragbare Fähigkeiten besitzen – also Erfahrungen aus anderen Bereichen mitbringen, die für die angestrebte Stelle relevant sind (siehe Artikel «Kennen Sie Ihre übertragbaren Fähigkeiten?»).

Abstraktion ist der falsche Weg

Bewerbende sind sich diesem Umstand immer häufiger bewusst und versuchen, ihre Eignung über den Nachweis übertragbarer Fähigkeiten zu belegen. Viele wählen dabei jedoch einen ungeeigneten Weg: Aus Angst, Recruiter könnten sie aufgrund konkreter Beispiele vorschnell aussortieren, schildern sie ihre Erfahrungen zu abstrakt. Sie vermeiden etwa die Nennung der Branche oder der Produkte, mit denen sie gearbeitet haben.

Doch weil die offenen Stellen sehr konkret sind, bleibt so die mögliche Passung unsichtbar.

In dieser Situation führt lineares Denken nicht weiter.

Der Erfolg liegt im Gegenteil: Je bildhafter Sie Ihre Erfahrungen schildern, desto leichter können sich Recruiter etwas darunter vorstellen – denn Passung wird durch assoziatives Denken erkannt.

Assoziationen brauchen Bilder

Beim assoziativen Denken werden gespeicherte Erfahrungen, Sinneseindrücke und Emotionen aktiviert. Das Gehirn sucht nach Ähnlichkeiten, Mustern und Analogien – etwa nach dem Motto: «Die Kandidatin beschreibt genau die Herausforderungen, die wir auch haben» oder «Der Bewerber geht Probleme auf eine Weise an, wie wir es ebenfalls tun».

Das Matching zwischen Jobprofil und Kandidatinnenprofil ist letztlich ein visuelles: Recruiter brauchen Bilder im Kopf. Geben Sie ihnen daher Futter fürs innere Auge. Storytelling ist deshalb die erfolgreichste – und eigentlich einzige – wirklich funktionierende Vorgehensweise in der Bewerbung.

Darum scheitern Versuche, Rekrutierung zu automatisieren oder zu industrialisieren, immer wieder – zumindest bei komplexen Profilen. Erst wenn das assoziative Denken eine Passung erkannt hat, kommt das lineare Denken zum Zug: Es überprüft die Details.

Rekrutierung und Bewerbung sind daher – gerade bei anspruchsvollen Positionen – mehr Kunst als Wissenschaft.

[#kommunikation](#) [#jobinterview](#) [#standortbestimmung](#)

Weitere Artikel zu Karrierethemen
finden Sie auf meiner Homepage
<https://karrierecoaching.ch/artikel/>

