

Orientiert man sich heute im Rahmen der weiteren beruflichen Entwicklung aktiv am Arbeitsmarkt, steht im Regelfall die Suche nach offenen Stellen an erster Stelle, die in Unternehmen zu besetzen sind. Zur Identifikation von Stellenangeboten steht den Stellensuchenden hier eine Vielzahl unterschiedlicher Kanäle zur Verfügung.

In der Vergangenheit verfolgte man noch mehr oder weniger regelmäßig die Stellenanzeigen in den Wochenendausgaben der Tageszeitungen und/oder in den Fachzeitschriften. Oder es ergaben sich gelegentlich Kontakte über Empfehlungen. Aber in „engen“ Arbeitsmärkten oder gerade wenn Arbeitslosigkeit droht oder bereits vorliegt, ist eine zügige Maximierung der Zahl relevanter Stellenangebote angesagt.

So erfreut sich bei der Suche nach Informationen das Internet zunehmender Beliebtheit unter Bewerbern. Hier vermeldeten in den letzten Monaten sowohl branchenneutrale Internet-Stellenbörsen wie stepstone.de, monster.de, jobpilot.de etc. als auch branchenspezifische Stellenbörsen wie holzmann.de, rohn.de und lz-net.de stark steigende „Besucherzahlen“.

Wie wird gesucht?

Die Informationssuche kann in zwei Phasen unterteilt werden: In der ersten Phase recherchiert der Stellensuchende seinem Qualifikationsprofil entsprechende Stellen. Anschließend informiert er sich weiter gehend über die zugehörigen Arbeitgeber, um diese hierarchisieren zu können.

Die Unternehmens-Homepage kommt vor allem in der zweiten Phase der Informationssuche zum Zug, nachdem der Stellensuchende zuvor in Online- oder

BEWERBUNGSTRENDS HEUTE Auf dem Daten-Highway zum neuen Job

Printstellenmärkten ein relevantes Jobangebot identifiziert hat. Die Bewerber erhoffen sich hier Informationen zum bevorzugten Bewerbungsverfahren, zu Kontaktadressen und zu möglichen Gesprächspartnern.

Dabei spielt gerade in einer frühen Phase der Orientierung der geografische Standort der Position für viele eine wichtige Rolle für die Relevanz der Stellenausschreibung. Informationen zur Branche und zum Unternehmen selbst folgen in der Wichtigkeit. Auch das Image und die wirtschaftlichen Verhältnisse des Unternehmens sind in der Stellensuche eher zu Beginn wichtig. Wer wechselt schon gern in ein Unternehmen, das evtl. schon übermorgen vom Markt verschwindet? Umgekehrt nimmt die Bedeutung von finanziellen Aspekten, Karrieremöglichkeiten und Faktoren wie der Unternehmenskultur in späteren Suchphasen zu.

Eine Studie des Institutes der Wirtschaftsinformatik der Universität Frankfurt Anfang dieses Jahres weist auf, dass das Internet, angefangen von der Identifikation offener Stellen bis hin zur Auswahl des Bewerbungsverfahrens, mittlerweile unverzichtbar ist. Erstmals werden digitale Bewerbungsverfahren der klassischen Bewerbungsmappe vorgezogen. Bewerbungen per E-Mail oder formularbasierte Bewerbungen sind weithin akzeptiert oder sogar gewünscht.

So punkten die Online-Bewerbungs Kanäle mit ihren Vorteilen der Einfachheit, Geschwindigkeit und Kostengünstigkeit. Papierbasierte Bewerbungen wer-

den als vergleichsweise teuer und langsam angesehen, bieten aber hohe Individualisierungsmöglichkeiten. Bei Online-Bewerbungen schätzen die Kandidaten die Möglichkeiten zur Mehrfachbewerbung über E-Mails.

Online-Stellensuchende befinden sich folglich in einem Zwiespalt, was die Wahl des Bewerbungskanals betrifft, denn sie müssen zwischen ihren eigenen Vorstellungen und den Anforderungen des Unternehmens abwägen.

Technische Argumente bei der Verwendung von elektronischen Bewerbungen spielen eine untergeordnete Rolle. Mangelnde Hard- und Software ist nur für einen verhältnismäßig kleinen Anteil der Bewerber ein Grund gegen die Verwendung derartiger Verfahren. Es sind vielmehr psychologische und ökonomische Argumente, die bei der Auswahl des Bewerbungsverfahrens zum Tragen kommen.

Psychologische Argumente sind hier Unsicherheit bei der Übertragung der Daten und reichen über die Art und Dauer der Speicherung der Bewerberdaten bis hin zur Verwendung der Informationen.

Ökonomische Argumente beeinflussen den Wunsch der Bewerber nach minimalem Aufwand bei einer maximalen Zahl relevanter Arbeitgeber mit möglichst großer Individualität. Bewerbungen auf dem klassischen Wege (also in Papierform), aber auch Bewerbungen per E-Mail mit Anhang sind in hohem Maße individuell gestaltbar. Die Wiederverwendbarkeit ist bei schriftlichen Unterlagen aus na-



Dipl.-Kfm. Andreas Erbenich,
Personalberater.

heliegenden Gründen nur eingeschränkt möglich.

Die Zukunft der Bewerbungspraxis

Jobportale und Unternehmens-Websites sind für die Bewerber ein fester Bestandteil bei der Suche nach offenen Stellen und nach relevanten Auskünften über mögliche zukünftige Arbeitgeber geworden.

Für Unternehmen ergeben sich hieraus Chancen, was die Gestaltung und Unterstützung der Recruiting-Prozesse angeht. Allerdings besteht oftmals noch ein erhebliches Potenzial, um die heute technischen Möglichkeiten an die Wünsche der Zielgruppen – also wirklich interessanten Bewerber – anzupassen.

Für Stellensuchende ergeben sich neue Chancen und somit im Zuge der Digitalisierung und Globalisierung die nächsten Schritte in die Arbeitswelt heute, in ein grenzenloses Karriereuniversum.

Ihr

Andreas Erbenich
www.andreaserbenich.de