

VON JULIA FELICITAS

Job Bewerbung via Whatsapp

Wer Personaler auf sich aufmerksam machen möchte, sollte das auf digitalem Weg tun.

Bewerbung mit nur einem Klick. Software für den ersten Kandidatencheck, Handyvideos statt Anschreiben: Die Digitalisierung verändert die Suche nach Arbeitskräften und die Art, wie Stellen vermittelt werden.

Personaler sind verstärkt selbst gefragt. In der Fachwelt spricht man von Active Sourcing. Recruiter oder Headhunter machen sich auf die Suche nach geeigneten Kandidaten. Das passiert vor allem über digitale Netzwerke. „Im akademischen Bereich sind hier Xing oder LinkedIn beliebte Wege“, sagt Prof. Armin Trost, der an der Business School der Hochschule Furtwangen (Baden-Württemberg) Personalmanagement lehrt. „Wer Personaler auf sich aufmerksam machen möchte, sollte sein Profil in jedem Fall gut pflegen“, rät Trost. Entsteht auf diesem Weg ein Kontakt, tau-

schen die Beteiligten zunächst Eckdaten zur Stelle aus. Für Trost ist das ein besserer Weg als einfach komplette Unterlagen zu versenden: „Dabei fällt man ja mit der Tür ins Haus“, sagt der Experte. „Es sollte eher ein Prozess der Anbahnung sein.“ Man äußert per Klick Interesse an einem Job, das Unternehmen kann reagieren.

Viele Prozesse haben sich vereinfacht. Wer sich zum Beispiel online bei Siemens bewirbt, hat die Option, das Anschreiben

wegzulassen. Der Lebenslauf und ein Link zum LinkedIn-Profil genügen. Der Versandhändler Otto möchte ebenfalls kein Anschreiben – stattdessen beantworten Kandidaten online einige Motivationsfragen.

Gerade junge Bewerber nutzen verstärkt Videointerviews. „Die Kandidaten laden neben ihren Bewerbungsunterlagen ein Handy-Video hoch. Darin antworten sie meist auf standardisierte Fragen des ausgewählten Unternehmens“, erklärt Martina

Niemann vom Bundesverband der Personalmanager. Die Bewerber ermöglichen damit schon vor dem persönlichen Gespräch einen umfassenden Eindruck von sich.

Eine sogenannte One-Click-Bewerbung kann ein sehr direkter Weg von Bewerber zu Unternehmen sein. Kandidaten laden mit dem Klick auf einen Button in der Stellenanzeige den vorbereiteten Lebenslauf hoch. Der Blick in die Zukunft zeigt, dass die Stellenvermittlung bald noch stärker



Schon vor dem ersten Gespräch können Personaler das Business-Profil von Kandidaten im Netz prüfen.

Foto: dpa/Peter Scholl/Westend61

automatisiert ablaufen kann. Und zwar dann, wenn künstliche Intelligenz zum Einsatz kommt. „Etwa beim sogenannten Matching, also dem automatischen Abgleich von Kandidatenprofilen und Unternehmensanforderungen“, erklärt Martina Weiner, Geschäftsführerin der Personalberatung „i potentials“ in Berlin. Hier steht die Entwicklung am Anfang. „Diese Technologie benötigt viele Daten, um die Eignung eines Kandidaten vernünftig zu prognostizieren“, sagt Weiner. „Da wird es zum einen mit dem Datenschutz schwierig, zum anderen braucht es einfach viel Zeit.“

Niemann glaubt, dass die Technik in der Personalwahl irgendwann an ihre Grenzen stößt. „Man sollte bei aller Euphorie immer im Blick haben, dass künstliche Intelligenz nur die Zuarbeit leistet“, sagt die Expertin. „Die Entscheidung über einen Kandidaten muss am Ende immer der Mensch treffen.“ (dpa)