

Der Auslöser für die Entwicklung eines Trainingskonzeptes zum Bewerbercoaching entstand aus einer Bündelung von Ereignissen: Die eigenen Erfahrungen als Leiter von Auswahlkommissionen für die Einstellung von Bewerbern als Arbeitsvermittler brachten die Erkenntnis, dass mindestens 80% der eingehenden Bewerbungen verbesserungswürdig waren. Die Anzahl der Kandidaten, die in den Auswahlgesprächen hinter ihren Möglichkeiten zurückblieben, sich in typischen Fangfragen verstrickten und insgesamt zu schlecht vorbereitet zum Gespräch erschienen, war mindestens genauso hoch. Ich muss dazu anmerken, dass in 90% der Fälle nur Bewerber mit abgeschlossenem Studium oder einschlägiger Führungserfahrung die formalen Einstellungsvoraussetzungen erfüllten und zum Gespräch eingeladen wurden. Aus dieser Erkenntnis heraus erwachte in mir die Neugier, mich intensiver mit der Thematik zu beschäftigen. Ich musste feststellen, dass ca. 90% der Bewerbungsunterlagen, die ich zu Gesicht bekam, typische Mängel und Fehler aufwiesen. Selbst die Bewerbungsunterlagen, mit denen Arbeitssuchende frisch aus teuren Bewerbungstrainings kamen, wiesen erhebliche Mängel auf und bildeten alles andere als ein zielführendes Paket. Im Austausch mit Bewerbern und Kollegen stellte sich heraus, dass ein großer Teil der Arbeitsvermittler und Fallmanager in Bezug auf Bewerbungsthematiken selbst unsicher ist und Beratungen eher aus dem Bauch heraus durchgeführt werden statt auf der Basis fundierten Wissens. Erstaunlicherweise gibt es für Arbeitsvermittler und Jobcoaches eine Fülle von unterschiedlichen Trainings- und Schulungskonzepten zu Beratungstechniken, Kommunikation, Rechtsgrundlagen und vielem mehr. Es gibt jedoch kein einziges, das den Bewerbungsprozess in den Vordergrund stellt. Das war ein Zustand, der für mich zumindest im eigenen Einflussbereich nicht länger akzeptabel erschien. So machte ich mich daran, ein eigenes Konzept zu entwickeln, das dem Anspruch gerecht werden sollte, den gesamten Bewerbungsprozess in allen Phasen zu berücksichtigen. Als ich mit der Konzeptentwicklung fertig war, bot sich ein

Termin für ein Arbeitgeber-Speed-Dating mit Unternehmen aus dem Einzelhandel als perfekte Testumgebung. Ein Speed-Dating ist ein Blind Date mit Personen, die auf der Suche nach einem wie auch immer gearteten Verhältnis sind, in unserem Fall einem Arbeitsverhältnis. Ein Teil der Personen – hier die Arbeitgeber – bleibt dabei immer auf seiner Position sitzen, während die Gesprächspartner – hier die Bewerber – rotierend den Platz wechseln. Alle fünf Minuten ertönt ein Gong und die Gesprächspartner wechseln.

Ich lud 60 im Jobcenter gemeldete arbeitslose Personen aus dem Einzelhandel ein und stellte Ihnen die Möglichkeit vor, am Speed-Dating in Kombination mit einem vorgeschalteten Coaching teilzunehmen. 45 Personen entschieden sich für eine Teilnahme. Zwei Wochen lang bereitete ich die Bewerber in Gruppen und in Einzelgesprächen auf den Speed-Dating-Tag vor. Im Durchschnitt waren die Teilnehmer bereits seit zwei Jahren ohne eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung arbeitssuchend.

Der Speed-Dating-Tag startete am frühen Vormittag. Hierzu erschien auch – parallel eingeladen – eine ungefähr gleich große Gruppe von arbeitslosen Mitbewerbern der Agentur für Arbeit. Diese Vergleichsgruppe war mit einer durchschnittlichen Dauer der Arbeitslosigkeit von etwas über sechs Monaten deutlich arbeitsmarktnäher einzuschätzen.

Als zweite Gruppe kamen die von mir vorbereiteten Bewerber zum Zug. Die Arbeitgeber kannten den Unterschied bzw. Hintergrund der beiden Gruppen nicht und waren von der zweiten Gruppe begeistert. Trotz der schlechteren Ausgangslage überzeugte die Gruppe durch ihr Auftreten, die eigene Präsentation im Gespräch und die mitgebrachten Unterlagen. Dieser positive Eindruck zeigte sich am Ende auch im Einstellungsverhalten. 70% der vorgenommenen Einstellungen wurden aus dem Kreis derer rekrutiert, die ich auf das Gespräch vorbereitet hatte. Es zeigt sich also, dass durch eine professionelle Vorbereitung negative Rahmenbedingungen ausgehebelt werden können.

- ▶ Es gibt keine schlechten, sondern nur schlecht vorbereitete Bewerber.

Das bedeutet im Umkehrschluss nicht, dass jeder Bewerber auch auf jede Stelle passt oder jede gut vorbereitete Bewerbung zum Erfolg führt, aber die Chancen steigen erheblich.



<http://www.springer.com/978-3-658-10789-5>

Ganzheitliches Bewerbercoaching
Ein Leitfaden für integrationsorientierte
Beratungsfachkräfte

Rösler, H.

2015, XI, 129 S. 19 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-10789-5