

Abschied von einem Rollenspiel

KOLLENTIPP. Bewerber hier, Personaler dort. Wer wählt eigentlich wen aus? Wir müssen uns jetzt von alten Hüten in der „Personalauswahl“ trennen!

Irgendwann einmal, es war während einer recht umfangreichen Personalsuchaktion, fiel es mir wie Schuppen von den Augen. Wir hatten jede Menge Bewerbungsmappen durchgearbeitet, sehr viele Gespräche geführt und sollten dann schließlich zu Entscheidungen kommen. Täglich Brot für einen erfahrenen Personaler, oder? Doch ließ mich das Gefühl nicht los, dass irgendetwas an diesem Spiel nicht stimmte. Während der Diskussion über die besten Bewerbungen und Bewerber brach es dann aus mir heraus: „Leute, wir suchen doch keine Bewerber!“

Was war geschehen? Natürlich ging es uns immer um die am besten geeignete Person für den jeweiligen Arbeitsplatz. Und doch sind wir unmerklich in die klassische Falle gelaufen: Wie sieht die Bewerbungsmappe aus? Sind die

Unterlagen sauber und vollständig? Wie gut haben sich die Kandidaten im Interview präsentiert? Wie geschickt argumentiert? In Wahrheit suchten wir also die besten Bewerber.

Das Dumme daran ist nur, dass niemand Bewerber braucht. Diesen Beruf gibt es nicht, und eine solche Funktion hat auch keiner zu besetzen. Warum in aller Welt sollte sich also jemand bemühen, den möglichst perfekten Bewerber zu geben? Könnte es nicht sogar sein, dass jemand, der das Rollenspiel nicht beherrscht, die einschlägigen Ratgeber nicht studiert, ja sich in seinem Leben überhaupt kaum beworben hat, die ideale Besetzung für den Job wäre? Das herauszufinden, ist unsere Aufgabe als Personaler, und nichts anderes. Kreative Mappendesigner oder smarte Selbstdarsteller? Nein danke!

Noch etwas stört mich an dem Rollenspiel. Es ist das klischeehafte und oft karikierte Bild des auswählenden Personalchefs auf der einen und der sich anbietenden Bewerber auf der anderen Seite. Von Letzteren erwartet man die für Bewerber typische, leicht devote Grundhaltung, die duldsam alles erträgt, was Ersterer im Auswahlverfahren mit ihnen so anstellt, um sie möglichst lückenlos zu durchleuchten.

Was aber, wenn die Bewerber dieses Rollenspiel nicht mehr mitspielen? Wer wählt eigentlich wen aus? Ich finde, wir haben es mit erwachsenen Menschen zu tun, mit gleichrangigen Verhandlungspartnern also, die mit uns die



© ATPX/NTH

Möglichkeit einer künftigen Zusammenarbeit erörtern wollen. Gespräche, die wir aus einer solchen Haltung heraus führen, laufen garantiert anders ab und bleiben bei den Gesprächspartnern auch anders in Erinnerung. Gerade im Umgang mit den so heiß umkämpften Talenten kann das der entscheidende Unterschied sein.

Kollegentipp

Wer sich, seine Abteilung und seine Arbeit voranbringen will, muss Wirkung entfalten. Gute Ideen und Ansätze, wie das gelingt, präsentieren Ihnen hier Mitglieder der Personalerinitiative „Wege zur Selbst-GmbH“. Von Kollegen für Kollegen.
www.selbst-gmbh.de

Initiative
→ Wege zur
Selbst GmbH e.v.



Siegfried Baumeister

Bereichsleiter Personal und Organisation, VOSS Automotive GmbH