

Die „Nadel im Bewerber-Heuhaufen“

Die Suche nach dem perfekten Bewerber gestaltet sich oftmals mühsam, doch es gibt Hoffnung - Vertreter aus der Personalbranche diskutieren

„Wir alle suchen sie - High Potentials, High Flyer, Top Talents, die vielzitierte eierlegende Wollmilchsau, den perfekten Bewerber. Perfektion ist aber relativ“, so Iris Brachmaier, Recruiting & Resourcing Manager beim IT-Berater und -Dienstleister CSC Computer Sciences Consulting Austria. In Inseraten werden so genannte Wunderwuzzis gesucht, wer da angesichts der gesuchten Genies nicht gleich den Mut verliert und sich trotzdem bewirbt, hat dennoch eine Chance.

Nicht nur fordern - auch bieten

Wer perfekt sein soll, soll sich durchaus auch einiges erwarten dürfen. Denn wer den perfekten Bewerber will, muss ihm den perfekten Job anbieten, meint Daniel Marwan, Geschäftsführer des IT-Personalberaters ePunkt und spricht damit das Problem an, dass Anforderungen und Aufgaben häufig auseinanderklaffen.

Sprachverwirrung

Doch schon vor der offiziellen Stellenausschreibung herrscht oft Sprachverwirrung: Die Anforderungen von Personal- und Fachabtei-

lung klaffen nicht selten auseinander: Erstere sucht „teamfähig“, „mit dreijähriger Erfahrung“, letztere formuliert so abgehoben, dass die gesuchten Qualifikationen dafür schwer zu erkennen sind.

Fachliche Qualifikation und Soft Skills

Für Michael Kaiser, Geschäftsführer des TU Career Centers, kommt es schon auf die fachliche Qualifikation an, die im Regelfall aber leicht zu klären sei. Außerdem legt er Wert auf Authentizität, Engagement, Selbstbewusstsein und Ausstrahlung. Auch Iris Brachmaier misst den Soft Skills beim Recruiting höchste Priorität zu: „Uns ist wichtig, dass der Bewerber sich vor allem mit unserer Unternehmenskultur, unseren Visionen und unserem Team identifizieren kann.“ Fachliche Defizite könne man, solange sie nicht zu groß sind, ausgleichen.

Die Nadel im Heuhaufen

Vor allem im technischen Bereich kann die Personalsuche die sprichwörtliche Nadel im Heuhaufen bedeuten. Sie kann gefunden werden, „nicht verzweifeln“, lautet Kaisers beruhigende Botschaft an Personalsuchende. Das setze aber auch realistische Stellenprofile voraus. Die Bedürfnisse des gewünschten Arbeitge-

bers bei der Bewerbung adressieren, authentisch bleiben und zu den eigenen Werten stehen, dazu rät Marwan andererseits den Jobsuchenden. (mat, derStandard.at, 25.10.2007)

Veranstaltungshinweis

Personal Austria: „Den perfekten Bewerber gibt es nicht“, dazu diskutieren mit derStandard.at/Karriere:

- Iris Brachmaier, Recruiting & Resourcing Manager bei CSC Computer Sciences Consulting Austria
- Michael Kaiser, Geschäftsführer des TU Career Centers
- Daniel Marwan, Geschäftsführer von ePunkt. Internet Recruiting
- Thomas Wolf, CSC Computer Sciences Consulting Austria
- Moderation: Alexander Liaunig, Vorstand

Termin: 8.11., 12.15 bis 13.00, Praxisforum 2