

Bekommen Sie auch zu wenige Bewerbungen oder nicht die richtigen? Dann könnte es daran liegen, dass die Anforderungen an die zu besetzende Position sehr auf ein fachliches Profil festgelegt und emotional nicht ansprechend genug beschrieben wurden.

Wenn man sich die Stellenausschreibungen einer x-beliebigen Jobbörse anschaut, dann unterscheiden sich die Anzeigen in Layout und Aufmachung. Die Formulierungen der Anforderungsprofile sind jedoch austauschbar. Oft ist die Suchanzeige kurz und knapp, stichwortartig, in Aufzählungsform gestaltet. Doch fühlt sich der Bewerber, der zwar kein Schreiner ist, jedoch Stühle bauen kann, davon auch angesprochen? Wahrscheinlich nicht, denn er hat keinen Abschluss als Schreiner. Er ist aber gerne kreativ, lernt ungeheuer schnell, interessiert sich für verschiedene Materialien und Baustoffe ...

Wenn in der Anzeige Aufgaben beschrieben sind, die dem Bewerber Spaß machen, die seine Leidenschaft sind, spricht vieles dafür, dass er dafür auch das erforderliche Talent mitbringt.



Google achtet zum Beispiel bei der Auswahl neuer Mitarbeiter darauf, dass die Bewerber ihre Arbeit mit Leidenschaft ausüben. Diese Bewerber erzählen mit Begeisterung, brennen für ihr Thema, sind neugierig und wissbegierig. Die fachlichen Anforderungen sind dabei zweitrangig. Wird ein Entwickler für eine spezifische Programmiersprache gesucht, dann reicht es im Allgemeinen für Google, einen Programmierer zu finden.

©psdesign1/Fotolia.com

Warum eine Suchanzeige nicht mal so beginnen?

- *Haben Sie Lust auf technischen Service? Fällt es Ihnen leicht, mit Menschen zu kommunizieren und kommen Sie in der Regel „gut an“?*

Oder so eine Aufgabenbeschreibung?

- *Sie haben die Freiheit, kreative Konzepte für Ihre Gruppen zu erstellen und umzusetzen. Dabei bewegen Sie sich permanent in dem Spannungsfeld, ein hochdynamisches Umfeld möglichst gut zu strukturieren und gleichzeitig auch mal „alle Fünfe gerade sein zu lassen“, wenn es die Situation erfordert.*

Oder so eine Anforderung?

- *Sie fühlen sich auch in der Dynamik einer kleinen Organisation sehr wohl und schätzen die Besonderheiten von Familienunternehmen.*

Die Formulierung einer **wirkungsbezogenen Stellenausschreibung** funktioniert, wenn man weiß, welche Talente für den jeweiligen Job erforderlich sind. Mit Hilfe der richtigen Fragen an das Umfeld einer zu besetzenden Position kann man viel darüber erfahren, was ein Bewerber wirklich mitbringen muss, um in der neuen Funktion eine optimale Wirkung entfalten zu können.

Wir beraten alle, die es ausprobieren wollen.