

Neumann: Herr Müller. Sie verantworten innerhalb der Provadis die Rekrutierung von Nachwuchsführungskräften für Traineeprogramme im Auftrag von namhaften Kundenunternehmen der Chemie- und Pharmabranche. Beschreiben Sie uns doch kurz den üblichen Rekrutierungsprozess vom Eingang eines Profils bis zur finalen Einstellung eines Trainees durch Ihre Kunden.

Müller: Hallo Herr Neumann, vielen Dank für die Gelegenheit sich einmal über das Thema Rekrutierung und im Besonderen das Thema Lebenslauf austauschen zu können. Ihre Frage beantworte ich am Beispiel des von unseren Kunden am häufigsten gefragten Rekrutierungsmodells für Trainees.

Provadis schaltet in der Regel die Stellenanzeigen im Layout des anfordernden Kundenunternehmens. Per Link können sich Interessierte elektronisch in einem Kandidatenportal bewerben und ihren Lebenslauf, ein Anschreiben, Zeugnisse und sonstige Dokumente hochladen.

Diese Unterlagen werden individuell von erfahrenen Recruitern gesichtet und anhand des Anforderungsprofils der Stelle, welches vorher gemeinsam mit dem anfordernden Partnerunternehmen formuliert wurde, bewertet.

Interessante Kandidat*innen mit passenden Profilen werden zu einem Videointerview¹ eingeladen und erhalten so die Chance sich persönlich vorzustellen. Wer im Video fachlich und persönlich überzeugt hat, wird telefonisch von Provadis in einem sog. „Bonding-Gespräch“ kontaktiert. Es werden Nachfragen gestellt, Rückfragen beantwortet und Informationen zum weiteren Auswahlprozess, zum Ablauf des Traineeprogramms und Zukunftsperspektiven gegeben.

Die Kandidat*innen in der Endauswahl werden zu einem eintägigen Assessment Center eingeladen, wo sie Einzel- und Gruppenaufgaben bewältigen müssen. Vertreter*innen aus dem Unternehmen sind vor Ort, die die Leistungen der Kandidat*innen bewerten und über das Unternehmen und dortige Perspektiven informieren.

Die am besten passenden Kandidat*innen bekommen eine Zusage. Zusätzlich bekommen alle Kandidat*innen detailliertes Feedback zu dem Auswahltag, sowie zu einem Persönlichkeitsfragebogen, den sie vorher ausgefüllt haben.

Das Kundenunternehmen nimmt Kontakt auf und ist von nun an der Ansprechpartner für die Kandidat*innen bzw. neuen Mitarbeitenden. Alle weiteren Maßnahmen und Schritte für die Festanstellung des neuen Mitarbeitenden übernimmt ab diesem Zeitpunkt dann unser Kunde.

¹ Hier werden ca. 8 biographische Fragen gestellt, mit 1-3 Minuten Antwortzeit. Es handelt sich um ein zeitversetztes Interview, sodass jeder Bewerbende das Interview innerhalb der nächsten Woche zu einem ihm passenden Zeitpunkt führen kann. Die Antworten werden dann von Fachexperten angeschaut und bewertet.

Neumann: Können Sie uns eine ungefähre Anzahl an Kandidatenprofilen nennen, die sich im Schnitt auf diese Trainee Stellen bewerben und im Nachgang gleich darauf eingehen, anhand welcher Kriterien Sie eine Vorauswahl treffen?

Müller: Je nach Stelle und Traineeprogramm ist das ganz unterschiedlich, es können zwischen 100 und 800 Bewerbungen sein. Die Vorauswahl erfolgt in erster Linie nach Überprüfung der fachlichen Qualifikationen mit dem Anforderungsprofil der Trainee Stellen (z.B. Studiengang, Praktika, Auslandserfahrungen, Fach-, Sprach- und IT-Kenntnisse).

Neumann: Welche Rolle spielt dabei Ihrer Meinung nach der Lebenslauf eines Kandidaten und warum ist das so?

Müller: Der Lebenslauf spielt eine große Rolle bei Bewerbungen, denn er zeigt nicht nur den Werdegang und die Stationen, sondern gibt auch eine erste Aussage zu Zielorientierung, Leistungsmotivation, Internationalität und Branchenerfahrung. Er gibt eine Zusammenfassung der Entwicklung und der Interessen sowie Erfahrungen des Kandidaten. Dadurch hat er einen hohen Stellenwert in der ersten Phase der Auswahl, wobei immer die Passungen mit den vom Kundenunternehmen definierten Auswahlkriterien wichtig sind.

Neumann: Gibt es aus Ihrer jahrelangen Erfahrung einen Geheimtipp, was aus Ihrer Sicht aus einem normalen einen TOP Lebenslauf macht?

Müller: Der Lebenslauf sollte nicht nur aus Überschriften bestehen, sondern auch stellenspezifisch die Punkte hervorheben, die inhaltlich zur ausgeschriebenen Stelle passen. Ein Beispiel aus Praxis könnte sein, dass Sie sich als Kandidat während eines Praktikums mit einem speziellen Thema im Bereich „Programmierung“ beschäftigt haben. Dann sollten Sie diese im Praktikum durchgeführten Tätigkeiten sowie erworbenen Kenntnisse im Lebenslauf benennen. Der jeweilige Recruiter hat dann schon mal ein Indiz, ob gewisse erforderliche Kenntnisse bereits vorliegen.

Graphisch dargestellte Erfüllungsgrade von einzelnen Qualifikationen und Angaben zu ausgeprägten Persönlichkeitseigenschaften sind das Sahnehäubchen auf einem TOP-Lebenslauf. Sie können hier mit dem sog. „Kuchendiagramm“ darstellen, wie sich Ihre derzeitigen Tätigkeiten im Verhältnis zueinander verhalten oder ganz einfach über eine Skalengrafik verdeutlichen, wie gut zum Beispiel Ihre Sprachkenntnisse ausgeprägt sind. So hat der Recruiter direkt ein umfassendes Selbstbild von Ihnen.

Neumann: Zu Ihren Ausführungen passend stellt sich für mich noch die Frage, wie Sie das Thema „Referenzen“ einschätzen? Häufig werden in Lebensläufen ja Referenzkontakte von vorherigen Arbeitgebern oder Dozent*innen aus dem Studium erwähnt. Sollte man Ihrer Meinung nach Referenzen benennen? ?

Müller: Als Diplompsychologe halte ich wenig von der reinen Benennung von Referenzen mit Kontaktdaten in Lebensläufen. Diese Angaben lenken meiner Ansicht nach zu sehr vom eigentlichen Kandidaten ab und können, je nach Beurteiler des Lebenslaufes, sogar als mangelndes Selbstvertrauen ausgelegt werden. Die Angabe von Referenzkontakten erfordert ein proaktives Kontaktaufnehmen seitens des Recruiters und ehrlich gesagt ist das in der Praxis nur sehr selten der Fall.

Mein Tipp wäre, die Benennung von Referenzen in Lebensläufen in Gänze wegzulassen.

Neumann: *Und was wäre dann eine mögliche Alternative?*

Müller: Ich kann Kandidaten nur dazu raten Ihren Kontakt zu bitten ein sog. Referenzschreiben auszustellen. Dies ist zwar kein direkter Tipp für den Lebenslauf aber ein wichtiges Dokument für eine aussagekräftige Bewerbung. Im Referenzschreiben liegt im Vergleich zum Arbeitszeugnis der Vorteil, dass hier keine arbeitsrechtlichen Verklausulierungen stattfinden. Der Kontakt beschreibt offen und ehrlich die Arbeitsleistung und –motivation des Kandidaten. Zudem steht bei einem Referenzschreiben auch ein gewisser Ruf des Ausstellers auf dem Spiel, denn dieser bürgt sozusagen für den Kandidaten.

Neumann: *Das Thema „Recruiting 4.0“ schwirrt ja allumfänglich in sämtlichen Medien umher. Es gibt sog. Parcing Systeme, wo Daten mit Hilfe von Algorithmen aus dem Lebensläufen direkt übertragen werden und in ein Kandidatenmanagementsystem eingespielt werden. Wie stehen Sie als diplomierte Psychologe zu diesem Trend und welchen Effekt hat das möglicherweise auf die Gestaltung von Lebensläufen.*

Müller: Solche Systeme nutzen häufig große Unternehmen, um sich bei einer Vielzahl von Bewerbungen Zeit und Personalkosten einzusparen. Die alleinige Basis für die Entscheidung sollten Parcing Systeme trotzdem nicht sein: es können Details verloren gehen, wie zum Beispiel die Individualität des Bewerbenden. Der Lebenslauf kann, je nach Erfahrungen, unterschiedlich strukturiert sein und diese persönliche Note kann nur beim genauen bzw. händischen Anschauen des Lebenslaufs gesehen werden. Das Layout eines Lebenslaufs ist ebenso wichtig. Hier kann man sehen, ob der Bewerbende gut strukturieren kann und Dokumente ansprechend designen kann.

Parcing Systeme sollten meiner Meinung nach keine Auswirkungen auf die Gestaltung von Lebensläufen haben- diese sollten sowieso gut strukturiert sein und alle relevanten Informationen beinhalten.

Neumann: *Ihre Antwort kann ich nur bestätigen. Seitens der Professionals arbeiten wir mit solchen Systemen auch gar nicht. Bei uns liegt der Fokus ganz klar auf dem persönlichen Kennenlernen eines jeden potentiellen Mitarbeitenden.*

Herr Müller, haben Sie herzlichen Dank für diesen Austausch und weiterhin viel Erfolg beim Rekrutieren Ihrer Nachwuchsführungskräfte. Es war mir eine Freude.