

«Arbeitgeber schauen zu wenig auf die Persönlichkeit von Bewerbern»

Auch gut Qualifizierte haben immer mehr Mühe, einen Job zu finden. Markus Theiler, Geschäftsführer der Personalberatung Jörg Lienert AG, sagt, welche Fehler Arbeitgeber und Bewerber machen.



1 | 4 Längere Stellensuche: Ein arbeitsloser Geschäftsmann blättert an der Zürcher Bahnhofstrasse im Stellenanzeiger. (Gestellte Aufnahme) Bild: Martin Rütschi/Keystone (4 Bilder) < >

Von Olivia Rath 23.05.2014



Markus Theiler ist Geschäftsführer der Personalberatung Jörg Lienert AG, die auf die Selektion von Fach- und Führungskräften spezialisiert ist. (Bild: zvg)

Herr Theiler, laut einer aktuellen Umfrage von Lee Hecht Harrison (LHH) benötigen gut qualifizierte Stellensuchende im Schnitt sieben Monate und 46 Bewerbungen bis zum Erfolg. Woran liegt das?

Die Ansprüche sind höher geworden, heute muss man ganz konkret zu einem Profil passen. Ist das Anforderungsprofil sehr eng, kann ein Bewerber eine noch so gute Ausbildung und Erfahrung haben. Früher waren Arbeitgeber offener gegenüber Kandidaten, die etwas vom Profil abwichen. Hinzu kommt, dass Unternehmen oft zu wenig Ressourcen einsetzen, um neue Mitarbeiter längerfristig einzuarbeiten. Deshalb müssen sich diese möglichst rasch und selbstständig im neuen Job zurechtfinden können.

Was ist eine «gut qualifizierte» Arbeitskraft?

«Gut qualifiziert» ist vielleicht nicht der passende Ausdruck, sondern «richtig qualifiziert» für eine Aufgabe und Funktion. Ein Mitarbeiter kann in einem Unternehmen erfolgreich sein in seiner Funktion und in derselben in einer anderen Firma überhaupt nicht. Dies hängt von der Konstellation am Arbeitsplatz ab.

Welche Leute sind von der Problematik betroffen?

Schwieriger wird die Jobsuche für topqualifizierte Leute, die über viele Jahre in der Finanzdienstleistung waren und dann die Branche wechseln wollen oder müssen. Die Frage ist einfacher zu beantworten bezüglich Funktionen: Je strategischer die Aufgabe und je grösser die Führungsspanne, umso mehr Bewerbungen gibt es. Wird beispielsweise ein Finanzchef für ein grösseres, bekanntes Unternehmen gesucht, gehen mehr als 200, teils hochqualifizierte Bewerbungen ein. Für die Stelle des Controllers im gleichen Unternehmen hingegen weniger als 20. Dasselbe gilt für den Leiter Marketing und Kommunikation für ein bekanntes Unternehmen (>200 Bewerbungen) und den Produktmanager im selben Hause (<20 Bewerbungen).

Artikel zum Thema

Gut Qualifizierte bleiben monatelang arbeitslos



Die Stellensuche ist in der Schweiz inzwischen auch für Fachkräfte schwierig. Eine Umfrage zeigt, wie viele Monate sie im Schnitt arbeitslos sind. Und wie viele Bewerbungen sie bis zum Erfolg schreiben müssen. [Mehr...](#)

22.05.2014

Die verhängnisvolle Lücke im Lebenslauf

Analyse Wer wegen einer Depression seinen Job aufgeben muss, hat es danach schwer bei der Stellensuche. Wann eine Lücke im CV zum Stolperstein wird und wie man den Wiedereinstieg trotzdem schafft. [Mehr...](#)

Von Franziska Kohler 25.03.2014

Was braucht es, um richtig qualifiziert zu sein?

Es zählen drei Kriterien: erstens die Ausbildung, zweitens die Erfahrung und drittens die Persönlichkeit. Und diese drei Faktoren müssen ins Unternehmen passen sowie zur Phase, in der es sich gerade befindet. In einer Reorganisationsphase können die Anforderungen anders sein als etwa in einer Aufbauphase. Auch der Bildungsmarkt spielt eine Rolle: Bestimmte Ausbildungen, etwa im Bereich Marketing und Kommunikation, werden sehr stark besucht. Deshalb haben Absolventen auf diesen Gebieten mehr Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt.

Wie hat sich die Jobsuche für gut Qualifizierte in den letzten Jahren verändert?

Wir stellen fest, dass viele Arbeitgeber auf die «hard facts» wie Ausbildung und Erfahrung fokussieren und die Persönlichkeit von Bewerbern zu wenig berücksichtigen. Aus Zeitgründen konzentrieren sie sich zu stark auf die Vorselektion auf Papier, und so landen geeignete Bewerbungen auf dem Absagestapel. Dieser Trend wird durch standardisierte Onlinebewerbungsformulare verstärkt: Wenn man im Raster irgendeinen Punkt nicht ausfüllen kann, scheidet man aus. Diese Art der Selektion geht zwar schneller, doch so verliert man viele gute Leute, die aufgrund ihrer Persönlichkeit sehr gut zum Job passen würden. Das ist eine unschöne Entwicklung.

Sind Arbeitgeber auch heikler geworden bei Jobs mit höheren Anforderungen?

Ja, Arbeitgeber weichen nicht so schnell vom Anforderungsprofil ab. Sie suchen lieber länger, bis sie die richtige Person haben, anstatt dass sie jemanden einstellen, der nicht passt und deswegen bald wieder weg ist.

Generalisten haben es laut der LHH-Umfrage schwerer, einen Job zu finden. Ist es nicht ein Vorteil, wenn man auf vielen Gebieten etwas kann?

Nicht unbedingt. Die Schweiz ist geprägt von einer KMU-Landschaft, und in KMU ist oft eine Kernkompetenz gefordert. Wenn ich zum Beispiel einen Geschäftsführer für eine Bauunternehmung suche, ist es von Vorteil, wenn jemand schon in einer wichtigen Aufgabe der Baubranche tätig war. Wenn ein Generalist überall ein bisschen etwas, aber nirgends etwas richtig in der Tiefe gemacht hat, kann das für ihn ein Handicap sein.

Inwiefern spielt das Alter eines gut qualifizierten Stellensuchenden eine Rolle?

In der Regel ist man heute mit 50 Jahren noch attraktiv auf dem Arbeitsmarkt. Aber es ist eine Tatsache, dass man bei über 55-Jährigen genauer hinschaut und sich fragt: Lohnt es sich, diese Person noch einzuarbeiten, wenn sie schon kurz vor der Frühpensionierung steht?

Was können Fachkräfte tun, um schneller einen Job zu finden?

Sie müssen sehr genau hinschauen, wo und wofür sie sich bewerben, und bereits in Papierform ihren Mehrwert für die Firma klar aufzeigen können. Hier machen die Jobsuchenden oft Fehler, weil sie zu wenig auf das gesuchte Stellenprofil und die Eigenheiten der Firma eingehen.

Was müssten Arbeitgeber tun, damit gut qualifizierte Stellensuchende einfacher eine neue Anstellung finden?

Es lohnt sich, auch Kandidaten einzuladen, die nicht exakt zum Anforderungsprofil passen. Bewerbungsgespräche brauchen zwar viel Zeit, doch so findet man manchmal sehr gut geeignete Leute, die man mit einer reinen Papierelektion nicht gefunden hätte. Wenn solche Personen vorschnell wegfallen und neue Bewerbungsrunden stattfinden müssen, kostet das die Firmen manchmal mehr Zeit, als wenn sie sich in früheren Runden genauer mit den Bewerbungen befasst hätten. (Tagesanzeiger.ch/Newsnet)

(Erstellt: 23.05.2014, 15:56 Uhr)

Die peinlichsten Absagen

Auf Stellensuche zu sein, ist nervenaufreibend bis deprimierend. Doch es kann noch schlimmer kommen, wie die folgende Auswahl zeigt. [Mehr...](#)
Von Seraina Kobler 07.03.2014

Die Redaktion auf Twitter

Stets informiert und aktuell. Folgen Sie uns auf dem Kurznachrichtendienst.

[@tagesanzeiger folgen](#)