

→ Fehleinstellungen – Ist Schnelligkeit das Ziel des Rekrutierungsprozesses? ←

Der Mitarbeitermangel schlägt in der Rekrutierung voll durch. Die Wirtschaft in der Schweiz ist stabil. Das bedeutet, dass die Bewerbungszahlen runter gehen. Der Druck auf die HR-Abteilungen nimmt zu. Die Linie versucht mit Nachdruck die Stelle zu besetzen. Also könnte man einfach die Anforderungen/Erfahrungen/Ausbildung senken und die Stelle besetzen.

Überall liest man, dass Rekrutierungsprozesse möglichst schnell ablaufen müssen, damit keine Kandidaten «abspringen». Hier müssen dann auch die Linienvorgesetzten in die Pflicht genommen werden. Auswahlprozesse mit vielen Bewerbungsgesprächen benötigen viel Flexibilität und viel Zeit. Planungen sind fast nicht mehr möglich. In der Koordination aller Beteiligten geht sehr viel Zeit verloren. Diese Zeit, mit Weglassen von wichtigen Schritten, im Rekrutierungsprozess zu kompensieren rächt sich oft später.

Es gibt Untersuchungen, die genau diese Abkürzungen oder einen «laxen» Rekrutierungsprozess geprüft haben. Zunächst werden schneller mehr Personen an Bord geholt. Das ist nicht wirklich überraschend. Aber wer hätte gedacht, dass diese neuen Mitarbeitenden

- ◆ im Schnitt schlechter performen und
- ◆ das Unternehmen auch schneller wieder verlassen?

Man nennt so etwas einen Pyrrhussieg, also einen vermeintlichen Triumph, der aber im Grunde eine Niederlage ist.

Gewisse Schritte im Rekrutierungsprozess können auch wegen der Bewerber gar nicht beschleunigt werden. Die Bewerber müssen sich immer wieder organisieren können (z.B. einen freien Halbtag einziehen etc.).

Die Flexibilität der Unternehmungen Anforderungsprofile anzupassen und die Flexibilität der Bewerber sich in neue Funktionen einzuarbeiten/ausbilden macht den Prozess nicht schneller. Beide Seiten müssen investieren. Es gilt die jeweiligen Erwartungen der neuen Situation anzupassen. Es gilt genau zu überprüfen, ob der Bewerber die kognitiven Fähigkeiten und die Persönlichkeitseigenschaften mitbringt, um erfolgreich in die Funktion hineinzuwachsen. Es gilt als Unternehmung zu überprüfen, ob die Organisation in der Lage ist das «Hineinwachsen» zu unterstützen.

Schnelligkeit ist nicht das oberste Ziel im Rekrutierungsprozess.

So schnell wie möglich, so angenehm und respektvoll wie möglich, aber vor allem so aussagekräftig wie nötig!

