

Jobsucherkurs vom Unternehmen



Der Druck, der auf Jobsuchenden lastet, ist enorm. Und oftmals fehlt das Wissen, wie berufliche Orientierung funktioniert. Das haben einige Unternehmen erkannt. Sie bieten einen Onlinekurs zur Berufsorientierung und Jobsuche an, reduzieren damit die Anzahl „unpassender“ Bewerbungen und stärken ihre Arbeitgebermarke.

Von Henrik Zaborowski

● Corona war für die Arbeitswelt eine Zäsur, denn die Einschränkungen haben nicht nur zu massiven Veränderungen bei Arbeitsorganisation und Zusammenarbeit geführt, sondern auch sehr viele Beschäftigte aus ihren Routinen herausgerissen. Manche erlebten Verunsicherung durch Kurzarbeit oder Jobverlust, andere gerieten in ihrem Job an die Grenzen der Belastbarkeit und wieder andere erkannten durch die Vollbremsung, dass das berufliche Hamsterrad nicht länger erstrebenswert ist. Und während manche Dutzende Bewerbungen schrieben und eine Absage nach der nächsten bekamen, erhielten andere ungefragt Dutzende Jobangebote und hatten die Qual der Wahl. So oder so: Für viele Menschen stellte sich noch mehr als sonst die Frage: Bin ich im richtigen Job? Wie finde ich einen besseren?

Wenn sich die Absagen häufen

Als Berater, der seit 20 Jahren Unternehmen im Recruiting unterstützt, bekam ich im ersten Lockdown viele Anfragen von Jobsuchenden aus meinem Netzwerk, die Rat und Unterstützung suchten. Denn statt Einladungen zu Vorstellungsgesprächen kassierten sie eine Absage nach der anderen. Was lief falsch? Die Gespräche und die Sichtung der Bewerbungsunterlagen ergaben in den meisten Fällen: Die Betroffenen machten alles richtig. Die Erklärung war eher, dass der Markt gerade schwierig ist. Alleine diese Aussage brachte eine Erleichterung für die Stellensuchenden. Denn: „Man zweifelt ja dann doch irgendwann an sich selbst“, meinte ein Bewerber.

Aufgrund dieser Erfahrungen erstellte ich kurzerhand einen Onlinekurs zur beruflichen Orientierung und Jobsuche, bei dem ich den Fokus nicht auf das angeblich „perfekte Anschreiben“, sondern auf die menschliche Seite der Jobsuche legte. Es ging also um die Fragen: Wie finde ich den Job, der gut zu mir passt? Worauf kommt es dabei an?

Noch wichtiger war es mir zu erklären, wie Recruiting und Personalauswahl in den Unternehmen funktionieren. Denn viele Bewerbende denken, dass in den Unternehmen alles hoch professionell abläuft und jede Absage gut begründet ist. Die meisten Personalerinnen und Personaler wissen, dass das nicht immer der Fall ist, sie können aber nicht offen darüber reden.

Das Problem im Recruiting-Prozess ist: Wenn viele Bewerbende eine Absage bekommen, obwohl sie fest mit einer Einladung zum Interview gerechnet hatten, ist die Enttäuschung groß. Das kann sich negativ auf die Positionierung als Arbeitgeber auswirken. Denn alle Erfahrungen im Bewerbungsprozess zahlen auf die Arbeitgebermarke ein – positiv oder negativ.

Entscheidungshilfe für die Stellensuche

Das haben auch Arbeitgeber wie Helvetia, Rheinmetall, der TÜV Rheinland oder die Techniker Krankenkasse erkannt und verschenken deshalb den Zugang zum „Human Place Onlinekurs zur beruflichen Orientierung und Jobsuche“ an Jobsuchende oder Personen in ihrem Talent-Pool. Dabei geht es ihnen nicht nur darum, Wertschätzung zu zeigen, sondern auch Insiderinformationen und Entscheidungshilfen für die Stellensuche zu bieten. Denn vielen Menschen ist oft noch nicht klar, welcher Job und welche Unternehmenskultur für sie die Richtigen sind. Die Folge: Sie bewerben sich auf unpassende Arbeitsstellen, weil sie es einfach nicht besser wissen.

Rheinmetall stellt den „Jobsucherkurs“ gezielt zur Verfügung. Im Onlinekurs wird unter anderem erläutert, wie Unternehmen Personal auswählen.

Martin Maas, Leiter Employer Branding – Nachwuchsprogramme bei Helvetia Versicherungen Schweiz, meint dazu: „Mit dem Onlinekurs möchten wir unseren potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern einen echten Mehrwert im Rahmen ihrer Jobsuche geben.“ Ähnlich sieht es Sandra Sibus, Leiterin Recruiting bei Rheinmetall: „Als Unternehmen wissen wir um den Aufwand, der mit Bewerbungen verbunden ist. Durch die Kooperation mit Human Place möchten wir diese Mühen nicht nur wertschätzen, sondern auch etwas zurückgeben. Die Bewerberinnen und Bewerber freuen sich über den Zugang und die Kurse.“

Während Helvetia auf der Karriereseite auf das Kursangebot hinweist und damit allen Interessierten die Teilnahme ermöglicht, geht Rheinmetall einen etwas anderen Weg. Hier werden Talente – Werkstudenten und -studentinnen, Praktikanten und Praktikantinnen sowie Kandidatinnen und Kandidaten im Talent-Pool – gezielt zu dem Kurs eingeladen.

Egal ob der Link zum Onlinekurs auf der Karriereseite oder per E-Mail zur Verfügung gestellt wird: Mit einem Klick gelangen die Interessierten zur Human-Place-Unternehmensseite, wo sie vom jeweiligen Unternehmen begrüßt werden und erläutert bekommen, was sich hinter dem Angebot verbirgt. Nach dem Login können die Stellensuchenden auf die verschiedenen Kursbestandteile zugreifen. Die Arbeitgeber können zusätzlich Videos einstellen und über ein Newsletter-System über Neuheiten aus dem Unternehmen informieren. ■■■



HENRIK ZABOROWSKI ist Recruiting-Experte, Redner, HR-Blogger und Inhaber von „Haborowski – der Mensch im Recruiting“.