

Ist das Anschreiben bald überflüssig? Gut möglich.

Die Nachricht, die Deutsche Bahn verzichte ab sofort sowohl bei Ausbildungs- als auch Studienplätzen auf ein formelles Anschreiben, war Anfang des Jahres in aller Munde.

Unzählige Karriereberater und Personaler diskutierten monatelang hin und her, ob ein Anschreiben für eine Bewerbung überhaupt sinnvoll sei. Die Tatsache, dass die Deutsche Bahn mit dieser Änderung rund zehn Prozent mehr Bewerbungen erhielt, sah man als Beweis, dass das Thema Anschreiben endgültig passé ist.

Kaum jemand scheint zu erwähnen, dass die Bewerberanzahl sicherlich auch anstieg, da die Anschreibens-Debatte sich als schlaue Marketingmaßnahme der Deutschen Bahn entpuppte. Ebenso wird nicht erwähnt, dass die Deutsche Bahn nicht einfach so auf das Anschreiben verzichtet, sondern dieses einfach mit einem Fragenkatalog beziehungsweise mit einem Online-Eignungstest ersetzt hat.

Die meisten Anschreiben beantworten einfach keine Fragen

Über sich selbst zu schreiben und seine Fähigkeiten in den Himmel zu loben, kann ganz schön mühsam sein. Man will ja schließlich, dass das Unternehmen einen von seiner besten Seite sieht, um zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Was man allerdings so im Anschreiben von sich preisgibt und was nicht, ist den meisten Menschen nicht bewusst. Meist besteht ein Anschreiben deshalb aus den Informationen aus dem Lebenslauf und ein paar Floskeln, die aus anderen Anschreiben einfach rauskopiert wurden.

„Sie suchen nach einem begeisterungsfähigen und motivierenden Mitarbeiter, der über langjährige Erfahrung verfügt?“ So oder so ähnlich kann sich dann ein nichtssagendes Anschreiben anhören. Nicht jeder verfügt eben über ein besonderes Schreibtalent. Bewerbungen scheinen aber gerade diesbezüglich bewertet zu werden. Egal ob Germanist, Mathematiker oder Ingenieur, beim Anschreiben entscheidet vor allem das Verkaufstalent der eigenen Fähigkeiten, ob man zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wird oder nicht.

Das Problem ist: Die Informationen, die Personaler sich im Anschreiben wünschen, gehen meist aufgrund zahlreicher Bewerbungsfloskeln unter. Es heißt, ein Personaler nimmt sich nur rund zehn bis 15 Sekunden pro Bewerbung Zeit. Findet dieser nicht die Informationen, die er sucht, beziehungsweise die Qualifikationen und Fähigkeiten, die ein Bewerber haben sollte, wird die Bewerbung einfach aussortiert und landet im digitalen Papierkorb.

Ganz ohne Anschreiben: Noch weniger Informationen lösen das Problem nicht

Wenn Unternehmen gänzlich auf Anschreiben verzichten, dann laufen sie womöglich Gefahr, einfach die falschen Bewerber einzuladen. Der Grund dahinter ist schlichtweg die fehlende Information zum Bewerber selbst. Egal ob Schreibtalent oder nicht, ein Anschreiben ist dafür da,

dass der Personaler sich zu dem Bewerber und dessen Motivation ein besseres Bild machen kann. Wird jetzt von keinem einzigen Bewerber mehr verlangt, ein Anschreiben einzureichen, läuft dies zwangsläufig darauf hin, dass Unternehmen weniger Informationen zu den Kandidaten erhalten.

Unternehmen müssen konkrete Fragen stellen, damit Bewerber nicht um den heißen Brei herumreden

Das englischsprachige Ausland macht es bereits vor. Besonders im akademischen Bereich und bei einigen multinationalen Unternehmen muss der Bewerber gezielt Fragen beantworten, statt ein Anschreiben zu verfassen.

Als sogenanntes „Selection Criteria Statement“ (zu Deutsch: Darlegung der Auswahlkriterien) erhält man einen ausführlichen Fragenkatalog, den man entweder in einem Online-Bewerbungsformular oder ganz schlicht in einem Word-Dokument beantworten muss. Punkt für Punkt werden dann gezielte Fragen zu der vorherigen Arbeitserfahrung und der Motivation des Bewerbers gestellt. Somit gibt es kein Entrinnen und der Bewerber muss sich der direkten Frage stellen, ohne sich hinter Bewerbungsphrasen verstecken zu können.

Warum ein Fragenkatalog langfristig das Anschreiben ersetzen wird

Fehlt einem Bewerber eine Job-Anforderung, betont dieser das natürlich nicht im Anschreiben. Ab und an kommt es dann aber natürlich vor, dass ein Personaler sich von dem Design oder der Ausdrucksweise im Anschreiben beindrucken lässt und den Bewerber dann zum Vorstellungsgespräch einlädt. Im Vorstellungsgespräch selbst fängt für die Personaler dann der wichtigste Teil des Bewerbungsprozesses an. Stellt sich jetzt heraus, dass man einen Bewerber eingeladen hat, der nicht einmal alle Anforderungen erfüllt, muss man sich erneut auf die Suche begeben. Ein längerer Bewerbungsprozess kostet nicht nur den Bewerber Zeit und Geld, sondern natürlich auch das Unternehmen.

Ein Fragenkatalog kann diesem entgegenwirken. Benötigt man zum Beispiel einen Mitarbeiter mit besonderen Excel-Kenntnissen, kann man dies mit allen anderen Anforderungen abfragen. Der Bewerber kann dann zum Beispiel alle Excel-Funktionen, die er beherrscht, angeben.

Zusätzlich kann die Personalabteilung nach konkreten Beispielen im Zusammenhang mit den Anforderungen fragen. Der Fragenkatalog ist dann sozusagen ein erstes kleines Mini-Vorstellungsgespräch, bevor es im Bewerbungsprozess weitergeht. Bewerbungsphrasen würde man dadurch keine Beachtung mehr schenken, da nur die direkten Antworten zu den gestellten Fragen zählen.

Quelle: Marlene Schimanski, , businessinsider.de