

Quelle: Tages-Anzeiger vom 11. Januar 2023

Hurra, sich zu bewerben wird (wahrscheinlich) einfacher!

Wie wird sich der Bewerbungsprozess in den nächsten Jahren verändern? Werfen wir einen Blick in die gar nicht mal so trübe Kristallkugel.

Text: Reto Hunziker

Versuchen wir, zu antizipieren, wie sich das Bewerben in naher Zukunft verändern könnte – ohne dabei zu sehr auf Nostradamus oder Zukunftsforschung zu machen. Wir nehmen einfach ein paar Trends aufgrund von gewissen Indizien an, im Wissen, dass es genauso gut anders kommen könnte beziehungsweise noch eine ganze Weile dauern kann, bis es soweit ist.

Das Motivationsschreiben – womöglich bald passé

Vorerst mal: Warum ist es wahrscheinlich, dass sich der Bewerbungsprozess in naher Zukunft überhaupt verändern wird, wo sich doch recht lange trotz Digitalisierung nicht sehr viel getan hat? Mal davon abgesehen, dass wir uns im stetigen Wandel befinden, hat sich der Arbeitgebermarkt zu einem Arbeitnehmermarkt verändert, eine Umschichtung, welche die Karten ganz neu mischt. Das heisst: Tendenziell sind die Arbeitgeberinnen in der Bringschuld und müssen sich um Kandidaten bemühen.

Die Folge daraus: Keine Firma möchte potenzielle Mitarbeitende mit aufwendigen oder mühsamen Bewerbungsprozessen vergraulen. Liess sich früher damit gleich schon mal etwas Spreu vom Weizen trennen (oder zumindest die Zahl der Bewerbenden reduzieren), kommt dies in Zeiten des Personalmangels einem Schnitt ins eigene Fleisch gleich. Ergo die nahe liegende Annahme: Die Unternehmen werden sich darum bemühen, die Bewerbung so leicht wie möglich zu machen.

Darum ist es gut möglich, dass das Motivationsschreiben als Pflichtelement bald wegfällt. Schon jetzt verlangen etliche Firmen kein Motivationsschreiben mehr, da es viel Aufwand und oft auch Frust für die Bewerbenden bedeutet. Wie schlimm es wäre, wenn weniger Bewerbungsschreiben verfasst würden – darüber lässt sich streiten. Zumal das Schreiben in den meisten Fällen zu einer reinen Alibi-Übung verkommen ist. Auch dass man sich seit neuestem mithilfe einer künstlichen Intelligenz wie ChatGPT einen pfannenfertigen Text innert Sekunden konstruieren lassen kann, könnte den Niedergang des Motivationsschreibens besiegeln respektive beschleunigen.

Und wie steht es um Zeugnisse und den CV?

Möglicherweise werden auch die schon länger umstrittenen Arbeitszeugnisse unter dieser Entwicklung leiden. Auch diese stellen für Arbeitnehmende und insbesondere Arbeitgeberinnen viel Arbeit dar und es kommt wegen ihnen immer wieder zu Zeit und Geld raubenden juristischen Querelen.

Ist gar der CV zum Abschluss freigegeben? Theoretisch ja, praktisch eher nicht. Gemäss einer Erhebung der Uni Bamberg wird der Lebenslauf für 98 Prozent der Firmen wichtig bleiben und auch für 97 Prozent der Kandidatinnen und Kandidaten. Allerdings glauben in der gleichen Umfrage auch zwischen 55 und 85 Prozent der Befragten daran, dass das Motivationsschreiben weiterhin wichtig bleiben wird. Die wohl wichtigere Frage ist: In welcher Form wird sich der CV künftig präsentieren? Berufliche Stationen und dabei

erworbene Kompetenzen werden sicher wichtig bleiben. Ob dafür aber noch ein extra gestaltetes PDF nötig sein wird?

Bewerben mit wenigen Klicks

Denn dies ist eine weitere Tendenz: Vieles findet virtuell statt. Stichworte Active Sourcing oder Social Recruiting – welche vereinfacht lediglich bezeichnen, dass sich Unternehmen proaktiv in sozialen Medien nach vielversprechenden Kandidatinnen und Kandidaten umsehen. In so einem Fall kommt ein ausführlicher CV, wenn überhaupt, erst später zum Zug. Vorerst reicht es, wenn eine Person ein LinkedIn- oder Xing-Profil hat und hier sowohl Stationen als auch Kompetenzen aufgeführt hat.

So werden auch Ein-Klick-Bewerbungen mit dem Smartphone möglich. Unterlagen können dann immer noch nach der Vorauswahl geliefert werden, vielleicht gehts aber auch direkt weiter ans Vorstellungsgespräch. Die Vorteile liegen auf der Hand: Sich mit wenigen Klicks, allenfalls über Onlineplattformen zu bewerben, ist bequemer als E-Mails zu verfassen, zig Attachments anzuhängen und Web-Formulare auszufüllen.

Statt Online-Masken könnte auch ein Chatbot die wichtigsten Killerkriterien abfragen und Personalien aufnehmen. Und vielleicht sogar Fragen beantworten, z.B. nach dem Gehalt. Das wäre wohl nicht nur transparenter, sondern auch effizienter. Denkbar ebenfalls, dass sich Firmen unterhaltsame und effiziente Matching-Tools einfallen lassen – Stichwort: Gamification –, gerade im IT-Sektor scheint dies noch naheliegend zu sein. Künstliche Intelligenz könnte hier helfen, das Matching zu verbessern und eine Art Tinder für die Stellenvermittlung hervorzubringen.

Metaverse – Interviewraum der Zukunft?

Auch von automatisierten Video-Interviews spricht man schon eine Weile. Vorerst hat sich aber vor allem durchgesetzt, dass ein erstes Vorstellungsgespräch virtuell stattfindet und alle weiteren in persona. Wenn man bedenkt, wie viel – oder eben wenig – sich in den letzten Jahren im Bereich Bewerbung verändert hat, sind das schon ziemliche Quantensprünge.

Ob künftig Interviews im Metaverse stattfinden werden? Die Erfahrung zeigt: Innovationen setzen sich meist nicht zuerst im HR-Bereich um. Etabliert sich das Metaverse generell als virtueller Sitzungsort, ist aber auch das denkbar.

Klar scheint: Wird der Prozess der Vorauswahl vereinfacht, muss der Arbeitgeber sehr schnell mit potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten in Kontakt treten. Diesbezüglich könnte das Employer Branding noch wichtiger werden: Bestehende Mitarbeitenden amtierenden als Botschafterinnen für ihr Unternehmen – auch dies könnte eine Abkürzung darstellen.

Könnte. Möglicherweise. Vielleicht. Da stecken noch jede Menge Konjunktive drin – wie bei den meisten Vorhersagen. Denkbar ist es jedenfalls, dass sich die Bewerbung, wie wir sie kennen, rascher als üblich verändern könnte. Wie? Das sehen wir, wenn es so weit ist.

<https://www.tagesanzeiger.ch/hurra-sich-zu-bewerben-wird-wahrscheinlich-einfacher-674009213497>

April 2023