

KARRIEREKOLUMNE

Das Bewerbungsparadox

Der Kurs in einem Karriereseminar wird in zwei Kleingruppen aufgeteilt. Beide erhalten je ein Kartenset. Die eine Gruppe bekommt das Set mit typischen Bewerbungsstrategien, von „Auf Stellenausschreibung antworten“ bis zu „Arbeitsprobe abliefern“. Das Set für die andere Gruppe stellt dar, wie Arbeitgeber gerne Bewerbungen erhalten, etwa „Initiativbewerbung“ und „Praktikantin einstellen“.

Jedes Team arbeitet an einem Ranking, was die jeweils bevorzugten Pfade der Bewerbung beziehungsweise der Mitarbeitergewinnung sind. Als die Zeit für die Übung abgelaufen ist, legen wir die beiden Rankings nebeneinander, und es dauert nicht lange, bis Laute des Erstaunens zu hören sind: „Die sind ja genau gegenläufig“, meint Postdoktorandin Steffi.

In der Tat. Die Liste des Bewerberteams geht von der Topposition „Auf Stellenausschreibung antworten“ über „Arbeitsprobe abliefern“ bis hin zu „Direkter Kontakt (zum Beispiel Praktikum absolvieren)“. Bei der Arbeitgeberseite steht ganz oben: „Interne Kandidaten (Praktikantin) einstellen“, während „Stelle ausschreiben/Initiativbewerbung empfangen“ ganz unten rangiert.

„Was war denn Ihr Ziel beim jeweiligen Ranking, wonach haben Sie optimiert?“, frage ich in die Runde. Soumitra, einer der „Arbeitgeber“, meldet sich zu Wort. „Wenn ich eine gute Praktikantin habe, weiß ich, dass sie auch auf einer festen Stelle gut sein wird. Das Risiko ist geringer.“ „Welches Risiko?“, bohre ich nach. „Nun, jemanden einzustellen, der schnell wieder geht oder nicht auf die Stelle passt, das kostet viel Geld“, erklärt er. „Und auf der Bewerberseite, was war hier Ihr Ziel?“, frage ich in die andere Gruppe. „Ich will ja schnell eine Stelle, die gut passen soll. Ich filtere die Ausschreibungen nach meinen Vorlieben“, erklärt Emöke für die Bewerberseite. „Das ist schneller, als erst ein Praktikum zu absolvieren.“

Willkommen beim Bewerbungsparadox. Arbeitgeber und Bewerber haben unterschiedliche Ziele: Bewerber minimieren den Zeitaufwand, Arbeitgeber Fehlentscheidungen. Genau das erklärt, warum es sich aus Bewerbersicht lohnt, frühzeitig mit wenigen, gut gewählten Arbeitgebern Kontakt zu suchen, etwa durch Kooperationen, Einzelgespräche, Praktika oder Summer Schools. Die Massenbewerbung, bei der nur ein Abschnitt aus dem Anschreiben angepasst wird, sagt für Arbeitgeber nichts darüber aus, ob Bewerber fähig und willens sind, sich auf die Arbeit einzulassen. Arbeitgeber wollen ihr Risiko minimieren. Helfen Sie ihnen dabei.



Der promovierte Chemiker **Philipp Gramlich** ist Mitgründer von Natural Science Careers, einem Unternehmen für Karriereberatung und Soft-Skill-Seminare für Naturwissenschaftler. Für die Nachrichten aus der Chemie schreibt er über Beobachtungen aus seiner Beratungstätigkeit.
p.gramlich@naturalscience.careers

Illustration: Uta Neubauer