

Kontakt per Telefon von Unternehmen nicht gewünscht

Die Telefonnummer wird in der Stellenanzeige häufig nicht angegeben

URSULA HOFMANN

Bei einem guten Gesprächsverlauf gewinnen Sie durch den Telefonkontakt einen entscheidenden Startvorteil.“ So oder ähnlich lauten die Tipps von zahlreichen Bewerbungsratgebern bezüglich eines Telefonats vor der schriftlichen Bewerbung. Eine aktuelle Untersuchung der Personalberatung Personal Total zeigt jedoch, dass die meisten Unternehmen diesen Vorkontakt nicht wünschen: Lediglich 43% aller Stellenanzeigen im ers-

Weitere Informationen: Personalberatungsnetzwerk Personal Total AG, 81677 München, Tel. (089) 41 41 97 97, Fax (089) 41 41 97 99, info@personal-total.de

ten Halbjahr 2005 enthielten eine Telefonnummer, an die sich Interessenten direkt wenden konnten.

Das ist das Ergebnis einer Auswertung von über 280 000 Stellenanzeigen in 61 deutschen Print- und Onlinemedien, die die bundesweit tätige Personalberatung Personal Total durchführen ließ. Bei Dr. Bernd Kröger, Vorstand der Personal Total AG, stößt das Ergebnis auf Verwunderung: „Beide Seiten profitieren von einem Telefongespräch vor der schriftlichen Bewerbung. Es bietet die Möglichkeit, einen ersten schnellen Eindruck zu gewinnen, ob Firma und Bewerber zueinander passen.“

Anzahl unpassender Bewerbungen minimieren

Oftmals werden in Stellenanzeigen zahlreiche Kriterien angeführt, die von den potenziellen Bewerbern nicht alle erfüllt werden. Ruft nun ein Bewerber an, dessen Profil eindeutig nicht der ausgeschriebenen Stelle entspricht, kann ihm bereits am Telefon von einer schriftlichen Bewerbung abgeraten werden. Firmen können so die Anzahl der Bewerbungsmappen leicht reduzieren und dadurch viel Zeit sparen. Stellensuchende sparen sich die Kosten für die Erstellung einer Bewerbungsmappe.

Bewerber mit einem passenden Profil können am Telefon vorab Detailfragen klären. Sie bekommen dadurch einen besseren Überblick, welche Prioritäten der potenzielle Arbeitgeber tatsächlich setzt. Viele Bewerber nutzen diese Möglichkeit jedoch nicht, die häufigsten Anfragen sind oftmals grundlegender Art: So berichten Personaler aus Unter-

nehmen, dass meistens nur gefragt werde, ob die ausgeschriebene Stelle noch vakant oder ein konkretes Antrittsdatum vorgesehen sei.

Dies bestätigt auch Mariola Greshik, Personalreferentin bei MVV Energie AG in Mannheim, und fügt hinzu: „Bewerbern, deren Profil offensichtlich nicht passt, teilen wir dies gleich am Telefon mit. Wir sehen ein erstes Anfragetelefonat jedoch noch nicht als Bewerbungsgespräch an“. Viele Personaler bemängeln allerdings, dass mindestens die Hälfte der Anrufer beim ersten Telefonat kaum über das jeweilige Unternehmen informiert ist. Ein Sonderfall sind Bewerber für Top-Positionen, sie stellen in der Regel sehr detaillierte Fragen.

Dr. Bernd Kröger vermutet, dass Personal- und Zeitmangel, speziell bei kleineren Unternehmen, die Gründe für das häufige Fehlen von Telefonnummern darstellen. Er empfiehlt jedoch bei Stellenanzeigen für Fach- und Führungskräfte unbedingt Telefonnummern anzugeben. Dies gilt ganz besonders in Branchen, in denen es an qualifizierten Fachkräften mangelt. „Das Ergebnis der Studie zeigt auch, dass die Bewerber von den Firmen häufig noch nicht als Gesprächspartner auf gleicher Augenhöhe wahrgenommen werden“, bemerkt Dr. Kröger. Trotzdem betont er, dass es diesbezüglich bereits positive Tendenzen zu einem verstärkten Dienstleistungsdenken in den Personalabteilungen gibt.

MM

www.maschinenmarkt.de

► Personal Total AG

