

Die klassische Bewerbung als Auslaufmodell?

# STELLENANZEIGEN HABEN AUSGEDIENT

**Brauchen wir noch die typische Stellenanzeige und die standardisierte Bewerbung mit Motivationsschreiben, die mit künstlicher Intelligenz wie ChatGPT einfach erstellt werden kann? Dieser Artikel wirft einen Blick auf Altbekanntes und untersucht, welche Alternativen uns zur Verfügung stehen.**

Von Weiji Stocker

## Evolution der Talentgewinnung – von Print zu Digital

Früher waren es die Stellenanzeigen in den Zeitungen, die den Ton angaben, aber heute sind es die Jobplattformen und sozialen Netzwerke, die die Richtung vorgeben. Zusätzlich haben sich die Erwartungen der Bewerbenden verändert: Transparenz, Authentizität und eine positive Candidate Experience stehen ganz oben auf der Liste. Die altbekannten Stellenanzeigen, oft ein Meer aus Text ohne visuelle Elemente, können diese Erwartungen nicht mehr erfüllen.

Dann kam Social Media und damit eine veränderte Aufmerksamkeitsspanne. Laut einer Microsoft-Studie sind wir jetzt bei acht Sekunden angelangt, knapp unter der eines Goldfisches. Das ist ein Signal an alle, die in Talent Acquisition tätig sind: Unsere Botschaften müssen schneller, prägnanter, visueller sein, um in diesem Rennen der Aufmerksamkeiten überhaupt wahrgenommen zu werden.

Doch der Wandel von Print zu Digital ist weit mehr als nur ein Wechsel des Mediums. Unternehmen, die sich auf Stellenanzeigen verlassen, nehmen oft eine abwartende Haltung ein – eine Anzeige hier, ein Warten dort, in der Hoffnung, dass sich die passenden Kandidat\*innen schon melden werden. Doch diese Strategie spricht fast ausschliesslich die aktiv Suchenden an. Verschiedene Studien zeigen: Das ist nur ein kleiner Teil von rund 20% der Arbeitnehmenden. Was ist mit den restlichen 80% der Arbeitnehmenden? Die meisten von ihnen werden durch traditionelle Methoden wie Stellenanzeigen nicht erreicht, da sie nicht aktiv auf



*Gamification-Ansätze wie spielerische Quiz- und KI-Chatbots ermöglichen eine schnelle und effiziente Evaluierung des Potenzials von Kandidat\*innen.*

Stellensuche sind. Genau hier liegt ein enormes Potenzial, das es zu nutzen gilt, und zwar verstärkt auf digitalem Wege.

## Weniger ist oft mehr – weg von der Tradition

Im Zeitalter der Digitalisierung und des schnellen Wandels ist es für Unternehmen unerlässlich geworden, sich von traditionellen Bewerbungsmethoden zu trennen. Die altbekannte Bewerbungsmappe mit Lebenslauf, Motivationsschreiben, Arbeitszeugnissen und Zertifikaten wird immer mehr zur Ausnahme statt zur Regel. Weniger ist in diesem neuen Kontext oft mehr, insbesondere wenn es darum geht, das wahre Potenzial und die Skills der Bewerbenden zu erkennen – Aspekte, die in einem herkömmlichen Lebenslauf oft schwer zu erfassen sind.

Innovative Unternehmen wie Google, IBM und Accenture nehmen sich dieser Herausforderung bereits an und setzen im Kampf gegen den Fachkräftemangel auf Skill-basiertes Recruiting. Sie legen den

Fokus verstärkt auf die Persönlichkeit, die Fähigkeiten und das Entwicklungspotenzial der Bewerber\*innen. Diese modernen Ansätze spiegeln eine veränderte Haltung wider: weg von einem vergangenheitsorientierten Ansatz hin zu einem direkteren, menschenzentrierten und potenzialorientierten Ansatz. Laut einer US-amerikanischen Studie konnten Arbeitgeber die Zahl der Fehlbesetzungen um 88% reduzieren, indem sie bei der Einstellung auf kompetenzbasierte Rekrutierung setzten.

Trotz dieser Möglichkeiten setzen viele Unternehmen immer noch auf traditionelle Rekrutierungspraktiken. Herkömmliche Stellenanzeigen und ein langwieriger Bewerbungsprozess führen häufig zu Frustration auf beiden Seiten – sowohl bei den Personalabteilungen als auch bei den Talenten, die sich eine unkomplizierte Bewerbung und ein schnelles Feedback wünschen. Für Unternehmen ist es daher unerlässlich, ihre Bewerbungsprozesse zu überdenken und mit den veränderten Erwartungen Schritt zu halten, um nicht nur im Wettbewerb um die besten Fachkräfte

zu bestehen, sondern sich auch als zeitgemässer Arbeitgeber zu positionieren.

## Die Power von Social Media in der Talentgewinnung

Die Zeiten, in denen umfangreiche Bewerbungsmappen zur Evaluation von Kandidat\*innen dienten, sind bald vorbei. Social Media eröffnen völlig neue Möglichkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen ins beste Licht zu rücken.

Kandidat\*innen nutzen Plattformen wie LinkedIn längst nicht mehr nur zur Jobsuche und zum Netzwerken, sondern auch zur gezielten Positionierung ihrer Personal Brand. Gepflegte Profile, reflektierte Kommentare und Beiträge zu branchenrelevanten Themen werden zum lebendigen Lebenslauf, der oft mehr über die Person aussagt als traditionelle Bewerbungsdokumente.

Wie aber lässt sich die Eignung einer Person feststellen, wenn konventionelle Bewerbungsunterlagen an Bedeutung verlieren? Hier gewinnen Online-Präsenz und interaktive Bewertungsmethoden an Bedeutung. Profile in sozialen Netzwerken bieten direkten Einblick in Persönlichkeit und Fachkenntnisse. Gamification-Ansätze wie spielerische Quiz und KI-Chatbots ermöglichen eine schnelle und effiziente Evaluierung des Potenzials. Kandidat\*innen zeigen nicht nur, wer sie sind, sondern auch, wie sie denken und handeln – interaktiv, in Echtzeit und mit direktem Bezug zu ihrem potenziellen zukünftigen Arbeitsumfeld. Diese Methoden

verändern nicht nur den Bewerbungsprozess, sondern bereichern auch die Interaktion zwischen Unternehmen und Talenten.

Unternehmen auf der anderen Seite nutzen die Kraft der sozialen Medien auch für ihr Employer Branding. Authentische Einblicke in die Unternehmenskultur und Beiträge von Führungskräften und Mitarbeitenden, die aus ihrem Arbeitsalltag berichten, vermitteln ein Bild, das weit über klassische Stellenanzeigen hinausgeht. Es geht darum, eine Geschichte zu erzählen, die Talente nicht nur anzieht, sondern auch an das Unternehmen bindet. Hinzu kommt, dass die Suche über Social Media wesentlich zielgerichteter ist, als wenn Stellenanzeigen über Jobplattformen geschaltet werden. Bei diesen hat das Unternehmen keine Kontrolle darüber, bei wem die Stellenanzeige erscheint.

## Digitale Präsenz: Neue Horizonte in der Talentgewinnung

Die digitale Präsenz wird sowohl für Arbeitnehmende als auch für Arbeitgeber immer wichtiger. Wir erkennen, dass traditionelle Rekrutierungsmethoden an ihre Grenzen stossen und dass aufgrund des Fachkräftemangels neue Wege gefunden werden müssen, um Talente zu gewinnen und zu binden. Wir stehen vor der Herausforderung, gleichzeitig aber auch vor der Chance, unsere Methoden zu überdenken und neu auszurichten.

Social Media ist uns dabei eine enorme Hilfe. Es ist zu einem wesentlichen Be-

## Veranstaltungstipp

### Digital Recruiting

Best Practice und effiziente Tools für die erfolgreiche Online-Rekrutierung

Mittwoch, 22. Mai 2024 oder  
Mittwoch, 23. Oktober 2024  
im Zentrum für Weiterbildung der Uni Zürich

Mehr Informationen und Anmeldung unter: [www.praxisseminare.ch](http://www.praxisseminare.ch)

standteil der Rekrutierung und des Employer Brandings geworden.

Für die Kandidat\*innen bieten sich zahlreiche Möglichkeiten, ihre Fähigkeiten und ihre Persönlichkeit auf innovative Art und Weise online zu präsentieren. Unternehmen, die bereit sind, Veränderungen anzunehmen und ihre Prozesse den Erwartungen von Arbeitnehmenden entsprechend anzupassen, werden als zeitgemässe Arbeitgeber wahrgenommen und können die qualifiziertesten Talente für sich gewinnen.

Die Stellenanzeige hat ausgedient – ebenso wie die klassische Bewerbung. Die digitale Welt hat neue Massstäbe gesetzt. Wer sich diesem Wandel stellt, ebnet den Weg in eine vielfältigere und kompetenzorientiertere Arbeitswelt.



**Weiji Stocker**, Founder und Managing Director von innov8, transformiert die Talentgewinnung von Unternehmen mit einem ganzheitlichen Ansatz. Sie unterstützt Unternehmen bei der Suche nach qualifizierten Talenten und schult HR-Profis in Rekrutierungsthemen.

## Sie brauchen die richtigen Talente für Ihr Unternehmen?

Mit Careerplus finden Sie qualifizierte Fach- und Führungskräfte, ganz nach Ihren Anforderungen. Durch unsere innovativen Lösungen und unser breites Netzwerk ermöglichen wir sowohl zuverlässig die Überbrückung kurzfristiger Engpässe als auch langfristige Lösungen für Ihren Erfolg. Dabei zeichnet sich unser effizienter Prozess durch den persönlichen Kontakt mit unseren Kandidaten und Kunden aus.



Careerplus ist die führende Schweizer Personalberatung für die Rekrutierung von qualifizierten Fach- und Führungskräften in den Berufsgruppen **Finanzen, HR, Sales, Industrie, IT, Gesundheit und Erneuerbare Energien.**  
[careerplus.ch](http://careerplus.ch)

 **careerplus**  
Passt perfekt.