



17/17

Unterbrechungen

Es gibt Menschen, die gehen gewollt oder ungewollt nicht den geraden Weg durch ihr Berufsleben. Ihre Erwerbsbiographien weisen Brüche auf, aufgrund derer sie schon bei der Sichtung der Bewerberunterlagen durch das in den meisten Unternehmen gelebte Schema F fallen. Dieses sieht erst mal unabhängig von Unternehmens- und Positionsspezifika vor, dass ein Bewerber dann geeignet ist, wenn er nach seinem Berufs- bzw. Studienabschluss zwei bis drei Jahre an seiner ersten, fünf bis sechs Jahre an seiner zweiten und sieben bis acht Jahre an seiner dritten Stelle tätig war. Und das bitte ohne Unterbrechungen und immer mit einem Aufstieg verbunden.

Aufgabe des Beraters ist es, den Brüchen im Lebenslauf unvoreingenommen auf den Grund zu gehen. Handelt es sich bei „Lücken“ um gesellschaftlich akzeptierte Brüche wie Erziehungszeiten? Warum kam es im konkreten Einzelfall zu häufigen Stellenwechseln oder zu einer arbeitgeberseitigen Kündigung? Woran ist eine Selbstständigkeit gescheitert? Steckt hinter der Angabe einer Weltreise oder der Pflege von Familienangehörigen eventuell eine eigene Erkrankung oder hat alles seine Richtigkeit? Anschließend klärt er so objektiv wie möglich die Passung des Kandidaten zu Stelle und Unternehmen.

»Standardkandidaten bergen das geringste Risiko.«

Sich auf den individuellen Werdegang einzulassen, lohnt sich für das Unternehmen. Weil „unklassische Karrieren“ in Zeiten der Generation Y zunehmend normal werden. Weil ein Bewerber vielleicht gerade aufgrund seiner Brüche Qualitäten aufweist, die das Unternehmen weiterbringen: Sichtweisen aus unterschiedlichen Berufen, vielseitige, differenzierte Lebenserfahrungen, den Mut, Neues anzugehen, sowie die Kraft und Erfahrung, auch nach Rückschlägen wieder aufzustehen. Weil Menschen mit brüchigem Lebenslauf gelernt haben, mit Brüchen umzugehen. Wichtige Aspekte in der zunehmend schnelllebigen Wirtschaftswelt. Unternehmen müssen sich laufend wandeln, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Dieser „Change“ ist das Ergebnis der Arbeit mit Menschen – je größer die Vielfalt ist, umso eher kann Veränderung gelingen.

Wohltuend anders.

Der Grund, warum Personalverantwortliche auf Kandidaten mit klassischen Standardkarrieren setzen, ist einfach: Sie wollen auf Nummer sicher gehen. Sie nehmen den möglichen α -Fehler, einen geeigneten Bewerber abzulehnen, in Kauf, um nicht den β -Fehler, einen ungeeigneten einzustellen, zu begehen. Denn das könnte ein schlechtes Licht auf ihre Recruitingleistung werfen und für das Unternehmen teuer werden. Standardkandidaten bergen das geringste Risiko. Fallen sie später negativ auf, war das angesichts ihres Lebenslaufes nicht vorherzusehen.

»Change ist das Ergebnis der Arbeit mit Menschen.«

Landen Unterlagen von Bewerbern mit brüchigen Lebensläufen auf dem Absagestapel, weil sich Personalverantwortliche scheuen, Menschen einzustellen, die von der Norm abweichen, sagt das mehr über die Kultur im Unternehmen als über die Eignung der Betroffenen für die ausgeschriebene Stelle aus. Im Hinzuziehen eines unabhängigen Personalberaters liegt hier für beide Seiten eine Chance.



Brüche in Erwerbsbiographien sind für Dipl.-Psych. **Helmut Ruckriegel** kein Knockout-Kriterium im Recruitingprozess. Er sieht sie gleichermaßen als Grundlage und Chance zur Weiterentwicklung von Bewerbern und Unternehmen.
liebich-partner.de/helmut-ruckriegel