



HR Fachartikel

Sie wollen nicht nur an der Oberfläche kratzen?

Dann tauchen Sie genau hier ein.

HR NACHRICHTEN

Sie sind hier: [HR Magazin](#) > [HR Fachartikel](#) > [HR Fachartikel](#)

HR FACHARTIKEL

[HR Boulevard](#)

[Arbeitsrecht](#)

[Personalstrategie und -controlling](#)

[Employer Branding](#)

[Lohn und Gehalt](#)

[Talent Management](#)

[ADP Social Media Index](#)

HR LITERATUR

HR BLOG

HR FORUM

VERANSTALTUNGEN

HR Fachartikel

Sie wollen fachlich in die Tiefe gehen und das möglichst mit geringem Aufwand? Dann nutzen Sie unser für Sie zusammengestelltes HR Magazin. Hier finden Sie mit nur einem Klick Fachartikel zu allen HR relevanten Themen wie [Lohn & Gehalt](#), [Talent Management](#), [Employer Branding](#) und vielen mehr.

Speed-Dating - neuer Weg zu potenziellen Bewerbern

Der Druck, geeignete Fachkräfte zu finden, wird weiter zunehmen. Dementsprechend müssen Unternehmen immer schnellere Personalentscheidungen treffen. Hat die neue Methode des "Speed-Datings" lediglich die Funktion eines ersten Chemie-Checks, oder kann sie den Bewerbungsprozess tatsächlich verkürzen?

Personaler landen mit ihren klassischen Bordmitteln wie Anzeigen, Jobportalen oder Fachmessen schnell in einer Recruiting-Sackgasse, besonders dann, wenn es schnell gehen soll. Neue Wege zu potenziellen Bewerbern, wie etwa das "Speed-Dating", sind gefragt. Sogenannte "One-Day-Recruitings", wie sie in den Vereinigten Staaten üblich sind, beobachtet Personalexperte Jörg Knoblauch allerdings mit einer gewissen Skepsis. Einstellungen innerhalb eines Tages werde es in Deutschland kaum geben, meint der Buchautor, schließlich würden in größeren Unternehmen zu viele Personen mitentscheiden. Trotzdem sagt er: "Wer den Auswahlprozess unnötig in die Länge zieht, hat die Besten bereits wieder an die Konkurrenz verloren."

Speed-Dating für alle geeignet

Mit der Methode des Speed-Datings versuchen Arbeitsagenturen seit wenigen Jahren, Langzeitarbeitslose in Firmen unterzubringen. Auch Azubis und Betriebe finden während Ausbildungsmessen auf diese Weise zusammen, außerdem vermitteln Hochschulen Studierenden und Absolventen über solche schnellen Gespräche Praktika oder erste Kontakte zum künftigen Arbeitgeber.

Die Methode des Speed-Datings ist längst nicht nur für Berufseinsteiger und weniger qualifizierte Jobs geeignet. Während der Frauen-Karrieremesse "woman & work" hat der IT-Dachverband Bitcom ein sogenanntes "Speed-Mentoring" organisiert, das laut Verbandssprecher Andreas Streim sowohl Unternehmer wie Young Professionals sehr gut angenommen haben. Mit dem Ergebnis, dass in den darauffolgenden Tagen und Wochen Einstellungsverfahren erfolgreich abgeschlossen wurden. Auf der Folgemesse im April dieses Jahres wird die Bitcom das Angebot deshalb ausbauen.

Persönlichkeit punktet

Beim klassischen Bewerbungsverfahren spielen Noten, Abschlüsse oder berufliche Erfahrungen zunächst die entscheidende Rolle. Anders beim Speed-Dating: Hier kommt es mehr auf die Persönlichkeit des Bewerbers an. So erhält jemand in maximal zehn Minuten die Chance, sich zu präsentieren, der auf normalem Weg nicht einmal die Gesprächsphase erreicht hätte. Interessant für beide Seiten und wenig zeitaufwendig für Personaler. Um den Kreis weiter einzuengen, können Unternehmen den Veranstaltern von Karrieremesse oder Fachkongressen vorab ihre Mindestanforderungen an einen Bewerber mitteilen und kommen dann auch nur mit geeigneten Kandidaten in Kontakt.

Speed-Dating als erstes Meinungsbild

Andreas Nau findet diese Möglichkeit der Rekrutierung zumindest interessant: "Der erste persönliche Eindruck macht viel aus, auch wenn diese Form der Eigenpräsentation sicherlich trainierbar ist." Der Easysoft-Geschäftsführer kennt die Situation, in der drei Kandidaten, die zur ersten Wahl gehörten, im Bewerbungsgespräch durchfielen und jemand aus der zweiten Runde dann der Passende für die Testautomation des schwäbischen Softwareentwicklers war. Speed-Dating wird für dieses Unternehmen, das Software für Seminarorganisation und Personalentwicklung produziert, höchstens ein erster Schritt des Kennenlernens sein. "Wir wollen offene und ehrliche Mitarbeiter, die über eine entsprechende Selbstreflexion verfügen, um sich weiterzuentwickeln", erzählt Nau, denn nur so sei erfolgreiche Teamarbeit und Kundenorientierung langfristig möglich.

In Bewerbungsgesprächen stellt er beispielsweise gerne die Frage, ob er frühere Vorgesetzte des Kandidaten anrufen dürfe. Entscheidend sei für ihn nicht eine positive Antwort, sondern der Umgang mit seinem Anliegen. Erzählt der Kandidat, dass und warum er sich mit seinem gegenwärtigen Chef verkracht hat und er deshalb die Stelle wechseln möchte, dann ist er völlig zufrieden. "Diese Gesprächstiefe erreiche ich nicht innerhalb von zehn Minuten", so sein Urteil über Speed-Dating, außerdem werden neue Mitarbeiter vor Vertragsunterschrift immer dem Team vorgestellt, mit dem sie später zusammen arbeiten sollen. Auch das kostet zusätzliche Zeit.

Schnell, professionell und transparent

"Die Kunst wird sein, einerseits das Bedürfnis des Bewerbers nach einem schnellen und transparenten Ablauf zu erfüllen und andererseits das Ziel des Unternehmens, den passenden Mitarbeiter zu finden, im Auge zu behalten", so Jörg Knoblauch. Mit entsprechender Bewerbersoftware können Rekrutierungsprozesse seiner Meinung nach auf ein bis drei Tage reduziert werden, weil mehrere Personen gleichzeitig an den Unterlagen eines Bewerbers arbeiten. Tatsächlich bildeten die schnelleren Formularbewerbungen mit 41,7 Prozent in diesem Jahr erstmals den größten Anteil der Bewerbungseingänge, so eine Studie der Universitäten Bamberg und Frankfurt im Auftrag des Jobportals Monster. Danach folgen Bewerbungen per E-Mail (40,8 Prozent) und klassische Bewerbungsmappen (16,7 Prozent). Die mehr als 1000 befragten Personalierer glauben darüber hinaus, dass sich der Anteil der Formularbewerbungen weiter stark erhöhen wird. Bei aller Beschleunigung der Rekrutierung hält Mittelstandsberater Knoblauch an seinem neunstufigen Einstellungsprozess fest: "Fehleinstellungen kosten rund 15 Monatsgehälter, das kann sich kein Unternehmen auf Dauer leisten".

Den direkten Weg gehen

Doch unabhängig von der Geschwindigkeit werden Unternehmen weiter auf neuen und direkteren Wegen auf Kandidaten zugehen müssen. Neben Social Media-Kanälen ist Speed-Dating eine Möglichkeit, wie Unternehmen und Bewerber auf Augenhöhe kommunizieren können. Denn wie beim Speed-Dating für Paare ist unklar, wer hier eigentlich wen sucht: der Bewerber das Unternehmen oder das Unternehmen den Bewerber.

Dieser Beitrag wurde erstellt von Jens Gieseler, freier Journalist, München.

[Artikel teilen](#)

Ihre Bewertung Durchschnitt (0 Stimmen)

Von Jens Gieseler, freier Journalist, München | 05.03.15 | 2015 » 03 EMPLOYER BRANDING

HR MAGAZIN

HR Nachrichten
HR Fachartikel
HR Literatur
HR Blog
HR Forum
Veranstaltungen

NACHSCHLAGEWERKE

HR Wörterbuch
HR Lexika
Personalkennzahlen
Gesetze
Arbeitsmaterialien
Downloadcenter

ADP AKADEMIE

EasyPay (TPO)
SmartPay (LOGA)
AdvancedPay (Paisy)
Dokumentenmanagement
HR Management
Online Campus
Lernformate

ADP SERVICES

Document Maker
HR Potenzialanalyse
Feedback Blog
Support Chat
Ticketing
Wartungsbriefe
Service-Kontakt
ADP Forum

WISSENSWERTES

Häufige Fragen
Partner
ADP Germany
ADP Weltweit

SOCIAL

Online 336

Mitteilen 420

[Recruiting Services](#)

[Über uns](#)

[Kontakt](#)

[Impressum](#)

[AGB](#)

[Datenschutz](#)

[Datenschutzerklärung](#)

Copyright ©2015 ADP, LLC