

# Der Ton macht die Absagemusik

SPECIAL: RECRUITING | Sabine Hödl | wortwelt.at

Absagen auf Bewerbungen sind unangenehm – für Bewerber/innen und für Unternehmen. Sie gehören aber nun einmal zur Arbeitsuche dazu. So wie bei Heidi Klum – „Es kann nur eine Germanys Next Topmodel werden“ – bekommt auch nur eine oder einer die begehrte Jobzusage. Die große Mehrheit erhält das gefürchtete „Leider Nein“.

Viele Bewerber/innen ärgern sich dabei über 08/15-Absagemails. Auf der anderen Seite finden sich viele Recruiting-Abteilungen, die bereits an der Belastungsgrenze arbeiten. Für sympathische Absagemails bleibt oft wenig Zeit.

Fakt aber ist: Unternehmen investieren häufig viel Geld in Employer Branding-Aktionen, tolle Karriere-Websites oder aufwendige Jobvideos. Absageschreiben dagegen sind ein Kontaktpunkt in der sogenannten Candidate Experience (siehe Artikel „Blackbox Recruiting“), dem noch nicht so viel Beachtung geschenkt wird. Schade, denn sie sind eine kostengünstige, glaubwürdige Visitenkarte des Unternehmens und können die tendenziell negative Erfahrung mit einer Jobabsage noch in ein positives Erlebnis wandeln. Absageschreiben sind in Wahrheit eine Chance, sich zu positionieren. Sofern man diese Chance auch wahrnimmt.



Bild: ZBP/Jürgen Pletterbauer

Bild: privat

## DIE ZWEI SEITEN DER JOBABSAGE

ROLAND, 27

WU-ABSOLVENT, CONTROLLER:

„Ich hatte richtig Glück mit meinem ersten Job nach dem Studium. Seit zwei Jahren bin ich im Konzern-Controlling. Ich hab viel gelernt und fühle mich richtig fit bei Budgeterstellung, Forecasts & Co. Eigentlich ist alles super, trotzdem reizt mich etwas Neues. Einige Bewerbungen auf interessante Inserate habe ich auch schon versendet. Was mich wirklich frustriert: Wenn ich keine Antwort erhalte oder Standard-Absagemails. Ein großes Unternehmen zum Beispiel: Als Kunde bin ich König, als Bewerber bin ich ihnen offensichtlich nicht so wichtig. Nach diesem Absageschreiben hat sich meine Meinung von ihnen geändert.“

JULIA, 31

WU-ABSOLVENTIN, RECRUITING-SPEZIALISTIN:

„Ich bin seit einem Jahr im Recruiting tätig – es ist ein tougher Job. Wir suchen händeringend nach guten Software-Entwickler/innen. Die Bewerbungs-Korrespondenz ist mein Alltag. Mit unseren Absagemails bin ich nicht sonderlich zufrieden. Diese sind standardisiert – es bleibt einfach nicht die Zeit, für jede Bewerbung eine individuelle Absage zu schreiben. Wenigstens sind wir damit nicht alleine. Es schreiben doch die meisten Unternehmen ähnliche Absagemails. Ich nehme mir seit Monaten vor, sie neu zu texten, aber es kommt immer wieder etwas dazwischen. Leider.“



Sabine Hödl ist Beraterin von wortwelt®, Österreichs Spezialist für Unternehmens-Sprache.



**Noch ein Tipp für beide Seiten:** Versetzen Sie sich in die Lage Ihres Gegenübers. Wie sieht der Alltag in einer Recruiting-Abteilung aus? Auf der anderen Seite: Welche Zukunftsträume werden durch ein harmloses Absageschreiben zerstört? Dieser Perspektivenwechsel tut gut und erweitert Ihren Absagen-Horizont.



Bild: ZBP/Jürgen Pletterbauer

## FÜR SIE ALS BEWERBER/IN

So gelingt ein professioneller Umgang mit Absagen

- › Das Absagemail flattert herein: Sie sind enttäuscht – das gehört dazu. Aber dann, heißt es: Motiviert an die nächste Bewerbung!
- › Ein Jobinserat führt zu hunderten Absagen: Sie sind mit der negativen Nachricht nicht alleine. Also bitte nicht persönlich nehmen.
- › Reflektieren Sie, warum es zu der Absage gekommen ist. Natürlich können Sie auch höflich nachfragen, woran es gelegen hat.
- › Bedanken Sie sich für Feedback und wertschätzende Absagen. Personalverantwortliche freuen sich über Lob und Sie können professionell in Erinnerung bleiben.
- › Das Wichtigste: Weitermachen, aktiv nach dem Traumjob suchen, nicht aufgeben. Und nicht vergessen: 08/15-Bewerbungen stechen aus der Masse nicht hervor.

## FÜR SIE ALS ARBEITGEBER

So gestalten Sie Ihr professionelles Absagemanagement

- › Sie erwarten sich originelle, aussagekräftige Bewerbungen. Genau das dürfen sich Bewerber/innen auch in Absageschreiben erwarten. Das kann ruhig standardisiert erfolgen, aber nicht langweilig und verstaubt wirken.
- › Kreative, freundliche Formulierungen in Absageschreiben vermitteln jenen menschlichen Eindruck, den man im gesamten Recruiting-Prozess erfahren hat.
- › Absagen von echten Menschen kommen besser an als von No-Reply-Adressen. Konkret: *Maria.Menschlich@abc.com* statt *jobs@abc.com*.
- › Ein Nein bleibt natürlich ein Nein, trotzdem erleben Bewerber/innen durch besondere Formulierungen das Gefühl der Wertschätzung. Und das motiviert für die nächste Bewerbung ...

## EINSTEIGEN BEI HAYS

**HAYS** Recruiting experts worldwide

# ERFOLG IST EINSTELLUNGSSACHE

Du hast es in der Hand.

Dein Herz schlägt schneller. Das erste Meeting beim Kunden. Selbstbewusst erklärst Du dem Geschäftsführer und Personalchef, wie wir von Hays helfen können: die passenden Experten finden, neue Projekte flexibel besetzen ... Überzeugt. Wow, drei neue Anfragen! Ein fester Händedruck zum Abschied. Zurück im Büro gemeinsam mit den Recruiting-Kollegen die Ärmel hochkrepeln und Kandidaten auswählen. Der Kunde wartet schon auf Vorschläge. Und abends dann entspannt mit dem Team anstoßen.



Könnte das zu Dir passen? Dann bewirb Dich jetzt unter: [hayscareer.net](http://hayscareer.net)

Besuche uns auch auf: [facebook.com/hayscareer.net](https://facebook.com/hayscareer.net)



Nikolaus aus Wien