

## Es ist Zeit, HR zu „entfloskeln“

13.10.2014, GASTAUTOR

### Veranstaltungs-Bericht

Seminar "Textfrische im Recruiting", Vortragende: Mag. (FH) Sabine Hödl, [wortwelt@](mailto:wortwelt@), 30kt2014, Wien

**Textfrische im Recruiting – so vielversprechend der Seminartitel (Veranstalter: [wortwelt@](mailto:wortwelt@)). Mehr als 70% aller Absageschreiben enthalten das Wort „leider“. Doch wir wollen nicht leiden, sondern unsere Recruitingtexte zukünftig klar, verständlich und „frisch“ formulieren. Ob das tatsächlich so einfach funktioniert, erfuhr Mag. Katharina Dvorak, sie war für das HRweb vor Ort.**



Siehe auch [HRweb-Artikel "Absage Bewerbung | Gähn-Alarm!"](#) von Mag. (FH) Sabine Hödl, Vortragende dieses Seminars

Die meisten Unternehmen bedenken nicht, dass jeder Kontakt zu Bewerbern, auch im Falle einer Absage, ein Personalmarketinginstrument darstellt. Auch ein Absageschreiben transportiert viel Information über Unternehmenskultur, Wertschätzung und Professionalität eines potenziellen Arbeitgebers. „Die Marketing-Abteilung würde niemals solche Texte versenden“, meinte Trainerin Sabine Hödl – und wir alle konnten nur zustimmen.

Die Stimmung der Seminargruppe im freundlichen, hellen Seminarraum war ausgezeichnet und die sieben Teilnehmerinnen aus verschiedensten Unternehmen und Branchen stellten rasch fest, dass alle nahezu identische Absagetexte verwendeten. Erst wenn man sich die Texte wirklich bewusst ansieht und gemeinsam analysiert, fällt auf, wie „leidend“ unsere Absagebriefe wirken. Doch wir wollen nicht leiden.

Gemeinsam machten wir uns daher an die Arbeit, unsere Texte zu „entfloskeln“: Alltagssprache statt Amtssprache. Anschaulich statt abstrakt. Punktgenau statt ausschweifend. Klare Handlungsaufforderungen statt vager Informationen.

Nach dem Motto „einfach – ansprechend – markant“ führte uns Trainerin Sabine Hödl auf unglaublich inspirierende Art und Weise zu unseren „frischen“ Absagetexten.

Natürlich ist bei der Gestaltung der Schreiben Fingerspitzengefühl gefragt, denn jede Branche setzt andere Maßstäbe an die richtige Wortwahl. So kann eine Bank nicht die gleichen Texte verwenden wie ein Möbelhaus oder eine Agentur. Aber jedes Unternehmen kann seine Marke auch in Bewerberbriefen präsentieren und durch die richtige Wortwahl die Unternehmenskultur unterstreichen.

Wir sahen motivierende, aber teils auch abschreckende Beispiele für Recruitingtexte quer durch alle Branchen. Diese reichten von „Bitte noch um etwas Geduld“ über „Evidenz-Schreiben“ bis hin zur Absage nach Initiativbewerbung oder Absage nach Gespräch.

*„Vielen Dank für Ihre Bewerbung für unsere ausgeschriebene Stelle als Verkäufer und Ihr generelles Interesse, das Sie unserem Unternehmen entgegenbringen.“*

*Da uns bislang sehr viele Bewerbungen vorliegen und die Durchsicht der Unterlagen noch eine Weile dauern wird, möchten wir Ihnen vorab diese kurze Zwischennachricht als Bestätigung des Erhalts Ihrer Bewerbungsunterlagen zukommen lassen.*

*Wir dürfen Ihnen versichern, dass wir Sie sobald wie möglich zum weiteren Verlauf Ihrer Bewerbung kontaktieren werden.*

*Vielen Dank für Ihr Verständnis.“*

Warum formulieren wir Absageschreiben nicht einfach so, wie wir die Nachricht dem Bewerber auch am Telefon mitteilen würden? Wieso verwenden wir nicht einfach unsere „Alltagssprache“? Oft verstecken Personalisten sich hinter künstlich verlängerten und verschachtelten Sätzen und Floskeln, um möglichst seriös zu wirken.

Anschaulich führte Sabine Hödl durch das 1×1 der Briefe, zeigte uns die „Unwörter“ und einfache Techniken, um den Lesefluss zu erleichtern. Da wir anhand unserer eigenen Vorlagen arbeiteten, sprudelten die Ideen in der Gruppe nur so heraus und jede Teilnehmerin konnte zahlreiche Anregungen mit ins Büro nehmen.

## Resume

„Gähntechnikfreie“ Texte – so lautet das Ziel des Seminars. Wenn jeder Recruiting-Verantwortliche als ersten kleinen Schritt seine Standardtexte kritisch überprüft und etwas peppiger gestaltet, bringen wir etwas Abwechslung in unsere Absageschreiben. Natürlich wird sich kein Bewerber über einen Absagebrief freuen. Aber der Unterschied, ob ein Absageschreiben halbgelesen im Papierkorb landet oder doch einen bleibenden und sympathischen Eindruck beim Kandidaten hinterlässt, ist es doch wert, uns mit den Formulierungen des Inhalts eingehender auseinanderzusetzen. Und die positiven Reaktionen, die einige Unternehmen nach der Umstellung ihrer Texte erhalten haben, zeigen, dass sie sich dadurch von anderen abheben.

Das Seminar „Textfrische im Recruiting“ bei wortwelt® empfehle ich daher jedem, der in seinem Arbeitsalltag mit Textvorlagen beschäftigt ist und Anregungen sucht, um aus der Eintönigkeit auszubrechen.

## Infos:

[www.wortwelt.at](http://www.wortwelt.at)

*Gastautorin: Mag. Katharina Dvorak leitet den Bereich Human Resources bei CHSH Cerha Hempel Spiegelfeld Hlawati, einer führenden Wirtschaftskanzlei in Österreich. [www.chsh.com](http://www.chsh.com), [katharina.dvorak@chsh.com](mailto:katharina.dvorak@chsh.com)*

