

Warum Motivation sich in der Bewerbung durchsetzt

Viele Stellensuchende denken, sie müssten in der Bewerbung lediglich aufzeigen, dass sie den betreffenden Job gut machen könnten. Daher haben sie viele Antworten auf Fragen zur fachlichen Eignung parat. Werden sie jedoch nach ihrer Motivation gefragt, sind sie oft unvorbereitet oder sie antworten zu oberflächlich. Das kann sich als verhängnisvoll erweisen.

Peter Näf

Vielleicht denken auch Sie: Es geht bei einem Job doch darum, dass er gut erledigt wird - warum sollte die Motivation dabei so wichtig sein?

Stellen wir uns vor, ein Unternehmen besetzt eine Stelle mit einer Kandidatin, die eindeutig qualifiziert ist. Sie bringt die nötigen Erfahrungen und Kompetenzen mit - möglicherweise ist sie sogar überqualifiziert. Ihre Motivation ist nicht Gegenstand der Bewerbungsgespräche. Einige Monate nach Stellenantritt stellt sie fest, dass der Job sie doch nicht interessiert und kündigt.

Was, denken Sie, kostet eine solche Fehlrekrutierung das Unternehmen?

Fehlbesetzungen kosten ein Vermögen

Eine verbreitete Schätzung geht davon aus, dass eine Personalfluktuation im hochqualifizierten Bereich Kosten in Höhe eines Jahressalärs verursacht. Darin enthalten sind u.a. die Suchkosten (Inserate, Headhunter), der Zeitaufwand der in den Rekrutierungsprozess involvierten Mitarbeitenden sowie Produktivitätseinbussen durch die Stellenvakanz. In der kurzen Zeit ihrer Anstellung erhält die Mitarbeiterin den vollen Lohn, obwohl sie noch nicht ihre volle Leistung erbringt. Für die Suche, Rekrutierung und Einarbeitung ihres Nachfolgers fällt zusätzlich nochmals etwa ein Jahressalär an.

In Anbetracht dieser enormen Kosten lohnt es sich für Unternehmen, neben der fachlichen

Eignung auch zu prüfen, ob der Job und das Arbeitsumfeld für die Kandidatin attraktiv sind - wie ich es im Artikel «Doppelte Arbeit für Recruiter oder Bewerbende» geschildert habe.

Zusätzlich zu den Kosten können wir davon ausgehen, dass gering motivierte Mitarbeitende weniger leisten als hoch motivierte. Und last but not least besteht im geschilderten Fall der überqualifizierten Mitarbeiterin zusätzlich die Gefahr eines Boreouts, möglicherweise mit krankheitsbedingter Abwesenheit.

Es geht um echte Motivation

Bereiten Sie sich also auf die Frage nach der Motivation in gleicher Weise vor wie auf die Frage zu Ihrer Befähigung. Und wichtig dabei: Es geht um echte Motivation und nicht um das, was Sie glauben, dass es Recruiter hören wollen. Viele Bewerbende antworten auf die Motivationsfrage mit Floskeln wie: «Ich suche eine neue Herausforderung; ich möchte mich beruflich weiterentwickeln und meine Erfahrung einbringen...», etc.

Wie bei der Frage nach Ihren Stärken werden sich erfahrene Recruiter mit Standardantworten nicht zufriedengeben. Ihre Motivation muss stattdessen nachvollziehbar sein; Recruiter sollten idealerweise sogar erkennen, dass die neue Stelle für Sie Sinn macht. Daher ist es wertvoll, wenn Sie auf ähnliche Berufserfahrungen verweisen können, die Ihre Motivation untermauern.

Mit einer nachvollziehbaren Motivation stechen Sie aus der möglicherweise grossen Anzahl qualifizierter Bewerbender hervor als jemand, der etwas bewegen will und nicht einfach nur einen nächsten Job sucht.

[#bewerbung](#) [#motivations schreiben](#) [#jobinterview](#)

Weitere Artikel zu Karrierethemen finden Sie auf meiner Homepage <https://karrierecoaching.ch/artikel/>

