

► Kompetenzkreis Attraktive Arbeitgeber

Es gibt nur einen Erstkontakt: Bewerbungsprozesse clever für die Personalgewinnung nutzen

Mit der Personalbeschaffung steht und fällt der Erfolg vieler Unternehmen.

Die größten Erfolgsfaktoren sind dabei immer die selben: Effizienz und eine zeitgemäße Herangehensweise. Das Prinzip „das haben wir schon immer so gemacht“ hat ausgedient, erreicht die begehrten Fachkräfte nicht mehr - weil es sie nicht anspricht.

„Viele Betriebe sind sich nicht im Klaren darüber, dass sie bereits den Erstkontakt zu den BewerberInnen erfolgreich für sich nutzen können und sollten – um sich gut zu präsentieren und von sich zu überzeugen“, meint Agnieszka Lieser, Recruiting-Expertin und Coach im *Kompetenzkreis Attraktive Arbeitgeber*. „Was schade ist. Bereits den

Bewerbungsprozess als Aushängeschild des Unternehmens zu nutzen, hat viel Potenzial.“

Einen guten ersten Eindruck machen Arbeitgeber laut der Recruiting-Expertin dann, wenn der Einstellungsprozess selbst bereits als Visitenkarte genutzt wird. „Gewinnt Lieschen Müller einen besonders guten Eindruck, wie mit ihr und ihrer Bewerbung im Unternehmen umgegangen wird, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich für den Betrieb als neuen Arbeitgeber entscheidet. Zusätzlich wird die BewerberIn das Unternehmen in ihrem Netzwerk als guten Arbeitgeber weiterempfehlen. Denn das, was man Positives erlebt hat, erzählt man gerne im Freundes- und Bekanntenkreis weiter. BewerberInnen werden so auto-

matisch MarkenbotschafterInnen für das Unternehmen. Im positiven wie im negativen Sinn. Fühlen sich BewerberInnen durch das Unternehmen nämlich vor den Kopf gestoßen, nicht ernst genommen, erhalten sie nicht einmal eine Eingangsbestätigung zu ihrer sorgfältig erstellten Bewerbung, werden sie auch das verbreiten, ihr Netzwerk davor warnen, sich beim Unternehmen zu bewerben. Natürlich entscheiden sie sich dann auch für einen Mitbewerber um ihre Arbeitskraft, der sie mehr wertschätzt.“

Die Betriebe haben es also selbst in der Hand, bereits am Anfang des Einstellungsprozesses die Weichen dafür zu stellen, ob sie die KandidatInnen zu einem Vorstellungsgespräch einladen dürfen. Dazu gehört eine attraktive und ansprechende Stellenausschreibung auf den richtigen Kanälen genauso, wie strukturiertes, effizientes und vor allem schnelles Vorgehen bei der Personalauswahl, freundlich und wertschätzend bei jedem Kontakt und idealerweise aus dem Blickwinkel der potentiellen BewerberInnen.

„Allerdings haben gerade kleine und mittlere Betriebe kaum Zeit und Ressourcen, sich mit dem Thema Personalgewinnung intensiv zu beschäftigen“, meint Agnieszka Lieser. „Das ist absolut verständlich. Es ist für die meisten Unternehmen kein Kerngeschäft, eigene Stellen zielgruppengerecht und ansprechend



Recruiting-Expertin Agnieszka Lieser erklärt, wie Unternehmen bereits den Bewerbungsprozess für sich nutzen können Foto: Kompetenzkreis

aufzuarbeiten und auf den richtigen Plattformen zu veröffentlichen. Auch Fehler im Ablauf passieren oft unbeabsichtigt mangels Zeit und Energie für diese Aufgaben. Mit leider dem gleichen negativen Ergebnis für den Betrieb.“

Unternehmen, die durch interne Optimierungen mehr potentielles Personal erreichen und von sich überzeugen möchten, können noch bis **Frühjahr 2022** die ESF-geförderte Beratung des *Kompetenzkreises Attraktive Arbeitgeber* und seiner Experten in Anspruch nehmen. Bewerberrelevante Abläufe und Prozesse werden unter die Lupe genommen. Eine Erstanalyse zeigt konkrete Handlungsfelder auf. Das gibt Klarheit über die notwendigen nächsten Schritte hin zu einer bewerberfreundlichen Außendarstellung.

i Informationen zu Ablauf und Beratungsnutzen: www.kompetenzkreis-arbeitgeber.de



www.kompetenzkreis-arbeitgeber.de