

## 10 Tipps, wie Unternehmen mehr Bewerbungen erhalten

So behaupten sich erfolgreiche Unternehmen im Wettbewerb um qualifizierte Bewerber

Nidda, 27.04.2017 – Unternehmen, die selbst in einem abgegrasten Markt erfolgreich neue qualifizierte Mitarbeiter einstellen, haben sich von althergebrachten Bewerbungsverfahren gelöst. Die erste Voraussetzung ist ein Wandel des Bewusstseins. In vielen Berufssparten ist nicht der Jobsuchende der Bewerber, sondern die Unternehmen bewerben sich um die wenigen freien Fachkräfte.

Vielen Unternehmen fällt es schwer, den Service, den sie ihren Kunden bieten, auf Bewerber und Bewerberinnen zu übertragen. Dabei ist genau das der Schlüssel, um mehr qualifizierte Bewerbungen zu erhalten.

Wenn von „Service“ für Bewerber die Rede ist, geht es dabei im Wesentlichen um Kommunikation. Hier geht es sowohl um die Kommunikation mit potenziellen neuen Mitarbeitern und um die Kommunikation innerhalb des Unternehmens, das die Stelle ausschreibt. Wenige Kontaktmöglichkeiten, unbeantwortete E-Mails und zu lange Abläufe schrecken Bewerber ab und sprechen sich schnell herum.

Pia Tischer: Expertin für Personalbeschaffung und E-Recruiting

Pia Tischer, Inhaberin von arsmidia Software, ist Expertin für Personalbeschaffung. Mit [coveto](#) stellt sie kleinen und mittleren Unternehmen eine Recruiting-Software zur Verfügung, die jedes Bewerbungsverfahren schneller, effizienter und dadurch zugewandter gestaltet. Zugewandt bedeutet hier: Die Kommunikation zwischen Bewerber und Unternehmen und die Kommunikation im Unternehmen wird vereinfacht, indem sie standardisierten Abläufen folgt. Anfragen werden zuverlässig beantwortet, der aktuelle Stand der Bewerbung steht in Echtzeit zur Verfügung. Kurz gesagt: Jeder weiß, was er wann zu tun hat. Dadurch gewinnen Mitarbeiter der Personalabteilungen an Sicherheit, sie sparen Zeit und Bewerber werden mit dem angebrachten Respekt behandelt.

Pia Tischer verfolgt und gestaltet die aktuellen Entwicklungen um Bewerbungsverfahren. Sie steht in engem Kontakt zu ihren Kunden. Darum weiß sie, wo der Schuh drückt. Doch sie erfährt auch von vielen Erfolgsgeschichten. Diese Erfolge hat sie zu aktuellen und lebensnahen Tipps zusammengefasst.

## 10 Tipps, wie Unternehmen mehr Bewerbungen bekommen

**Tipp 1:** Prominente Platzierung der Karriereseite auf der Firmen-Webseite. Bei vielen Unternehmen findet man sie noch schlechter als das Impressum. Wie für die Website ist auch für die Jobbörse sehr wichtig, dass sie für mobile Endgeräte optimiert ist. Wer bei Facebook aktiv und erfolgreich ist, kann seine Jobangebote auch dort über eine App anbinden.

**Tipp 2:** Relaunch der Stellenausschreibungen. Viele Unternehmen greifen seit Jahren oder Jahrzehnten immer wieder auf alte Ausschreibungen zurück. Doch lange Anforderungskataloge, eine Ansprache, die an der Zielgruppe vorbeigeht und abgenutzte Phrasen funktionieren nicht mehr. Warum nicht Videos und Testimonials nutzen? Und neben den Anforderungen an die Bewerber mindestens mit gleicher Präsenz auflisten, was das Unternehmen zu bieten hat. Reine Textwüsten schrecken ab. Für den Smartphone-Nutzer werden im Idealfall extra kurze Texte erstellt.

**Tipp 3:** Zielgruppengerechte Ausschreibungskanäle nutzen. Dazu gehört natürlich, dass das Unternehmen mit diesen Kanälen vertraut ist. Die Arbeit eines Recruiters erfordert unbedingt umfassende Social-Media-Management-Kenntnisse. In unserer kurzlebigen Zeit gehören alle bisherigen Konzepte auf den Prüfstand. Auch wenn es schmerzt, sich von alten Verfahren zu trennen, neue Marketingkanäle wollen erschlossen werden. Zum Beispiel erreichen Unternehmen mit Multichannel-Posting die vielfache Zahl an potenziellen Bewerbern bei vergleichsweise geringen Kosten.

**Tipp 4:** „Man trifft sich immer zweimal“ – so simpel dieses Sprichwort klingt, so viel Brisanz enthält es gerade im geschäftlichen Umgang miteinander. Der Bewerber, dem man heute absagt, kann morgen schon ein interessanter Kandidat sein.

Viele Unternehmen fürchten sich bei einer zu ausführlichen Absage vor einer Klage auf Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Doch der Nutzen einer freundlichen Absage mit ein paar aufmunternden Worten ist ungleich höher als die Gefahr einer Klage. Wer sich trotzdem fürchtet, bespricht sich mit dem Firmenanwalt.

Bewerber sind schließlich auch potenzielle Kunden, sie kennen weitere Bewerber und weitere potenzielle Kunden. Wer eine wertschätzende Absage erhalten hat, hat jeden Grund, das Unternehmen trotzdem weiterzuempfehlen.

**Tipp 5:** Viele Unternehmen kennen die eigene Reputation nicht. Das ist fahrlässig. Jeder Unternehmer muss wissen, was Mitarbeiter und Bewerber im Netz über das Unternehmen verbreiten. Bewertungen in Portalen wie Kununu können vernichtende Auswirkungen haben. Potenzielle Bewerber, die dort Bewertungen lesen wie: „Tun Sie es sich nicht an“ oder „Nie wieder“, werden sich lieber woanders bewerben.

Tipp 6: Früher wurden Bewerbungen als erste Arbeitsprobe angesehen. Auch aus diesem Gedanken heraus machen es viele Unternehmen den Bewerbern heute schwerer als nötig. Im harten Kampf um qualifizierte Bewerber rücken jedoch einfache und schnelle Bewerbungsmöglichkeiten in den Vordergrund. Potenziellen neuen Mitarbeitern sollte ein persönlicher Ansprechpartner genannt werden. Unternehmen brauchen eine Kultur, in der sich Bewerber und neue Mitarbeiter willkommen fühlen. Bewerber am Telefon abzuwimmeln hat schon manches Unternehmen um fähige Mitarbeiter gebracht.

Tipp 7: Wer für sein Unternehmen neue Recruitingkonzepte entwickelt, der gewinnt viel, wenn er auch seine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den Prozess mit einbezieht. Die meisten werden sich noch erinnern, wie sie auf das Unternehmen als Arbeitgeber aufmerksam wurden. Viele Mitarbeiter pflegen Kontakte zu Kommilitonen und ehemaligen Kolleginnen und Kollegen. Unternehmen sollten ihre besten Mitarbeiter auch als Botschafter für das Unternehmen als Arbeitgeber gewinnen. Dass hierfür Einfühlungsvermögen und intensive Gespräche nötig sind, ist selbstverständlich.

Tipp 8: Potenzielle Bewerber sind überall: auf Messen und Ausstellungen, auf den Straßen, in Restaurants und Cafés. Darum dürfen Unternehmen keine Gelegenheit auslassen, um potenzielle neue Mitarbeiter auf sich aufmerksam zu machen. Das kann eine Postkarte sein, die in Cafés, Kinos und Kneipen ausgelegt wird, oder eine auffällige Fahrzeugbeschriftung. Neben der klassischen Stellenanzeige gibt es zahlreiche weitere Möglichkeiten.

Tipp 9: Viele Schülerinnen und Schüler und selbst Studierende wissen oft noch nicht, wohin sie beruflich streben. Wer als Praktikant oder Werkstudent arbeitet, der bekommt einen tieferen Einblick ins Berufsleben allgemein, in das Berufsbild im Speziellen und in die Unternehmenskultur eines bestimmten Unternehmens. Kontakte zwischen Unternehmen, Schulen, Weiterbildungseinrichtungen und Universitäten erleichtern die Berufsfindung und bringen das Unternehmen in Kontakt mit zukünftigen Fachkräften.

Tipp 10: Viele Bewerberinnen und Bewerber legen Wert auf ein Unternehmen mit Persönlichkeit. Darum sollten Unternehmen das herausstellen, was sie besonders macht. Das können besondere Standorte, ausgefallene Büroeinrichtungen oder ein Bürohund sein. Das Unternehmen Ecosia spendet zum Beispiel 80 Prozent seines Einnahmeüberschusses an gemeinnützige Naturschutzorganisationen. Das zieht Bewerber wie magisch an. Aber auch lokale Engagements z. B. beim örtlichen Sportverein werden gern gesehen und wirken anziehend auf Bewerber.

Es gibt also zahlreiche Möglichkeiten, sich im Bewerbermarkt zu behaupten. Gerade kleine und mittlere Unternehmen können hier die kürzeren Entscheidungswege nutzen. Im Gegensatz zu großen Unternehmen können KMU schneller und flexibler reagieren und auch einmal etwas wagen.

### *Keywords*

mehr Bewerber, mehr Bewerbungen



Pia Tischer: 10 Tipps, wie Unternehmen mehr Bewerbungen bekommen

### *Über das Unternehmen*

Das Unternehmen arsmidia Software, das coveto entwickelte, existiert bereits seit dem Jahr 2000. Seit 2009 gibt es die Bewerbermanagement-Software coveto. Eine einfache Handhabung, persönlicher Support und Kostentransparenz stehen seitdem im Zentrum der Arbeit von arsmidia-Software, dem Anbieter von coveto. Die Online-Software speziell für mittelständische Unternehmen wird regelmäßig aktualisiert und an die sich ändernden Bedürfnisse der Kunden angepasst.

### *Kontaktdaten*

Pia Tischer  
arsmedia Software  
Alte Burg 9  
63667 Nidda

Telefon: 060 43 – 400 316

E-Mail: [info@coveto.de](mailto:info@coveto.de)

Web: <http://www.coveto.de>

Presseagentur: WORTKIND, Freising