

So erreicht man Bewerber

Es ist mittlerweile hinlänglich bekannt, welchen Problemen die Unternehmen bei der Besetzung ihrer vakanten Stellen in der momentanen Zeit gegenüberstehen. Deshalb nachfolgend ein paar Tipps, um Gutes zu tun und Falsches zu vermeiden.

Vergessen Sie den Modebegriff „Digitalisierung“ beim direkten Umgang und Kontakt mit Bewerbern. Menschen wollen, brauchen und suchen den konkreten persönlichen sowie vertrauensvollen Kontakt, wenn es um wichtige Entscheidungen in ihrem Leben geht wie zum Beispiel beruflichen Veränderungen. Bieten Sie deshalb wirklich erreichbare Kontakte an und nicht nur Telefonnummern, die oft ins Leere gehen. Halten Sie engen Kontakt zu Ihren Bewerbern und reduzieren Sie die zeitlichen Entscheidungsprozesse. Verringern Sie die Videogesprächsaktivitäten, denn sie sind zwar geeignet für Erstkontakte und Nachfragen, aber nicht für grundsätzliche Entscheidungen. Außerdem verlängern sie in der Regel nur die Entscheidungsabläufe. Kurze und transparente Entscheidungsprozesse sind heute das Nonplusultra.

Vertrauen und Glaubwürdigkeit

Binden Sie eigene Mitarbeiter und vor allem auch die jeweilige Fachabteilung aktiv in das Recruiting mit ein. Aussagen von Menschen, die im Unternehmen arbeiten, strahlen eine höhere Glaubwürdigkeit aus. Beachten Sie im Bewerbungsprozess die gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich Datensicherheit, Gleichbe-

rechtigung usw. Es gibt Bewerber, die auf diesen Ebenen verständlicherweise sensibel reagieren. Achten Sie auf die Bewertung Ihrer Firma auf Jobplattformen wie etwa Kununu oder Glassdoor. Reagieren Sie angemessen auf vorhandene negative Aussagen.

In der heutigen Engpass-Situation, die auf dem Arbeitsmarkt herrscht, lassen sich gewisse Positionen oft nur noch durch aktive Ansprache (Direct-Search) besetzen. Achten Sie darauf, dass Sie hierfür Partner engagieren, die dieses Metier wirklich beherrschen und professionell agieren. Negatives Vorgehen wie zum Beispiel einfaches Herumschicken von irgendwelchen Lebensläufen, ohne dass der Bewerber davon überhaupt weiß, kann im schlimmsten Fall Ihre Arbeitgebermarke beschädigen.

Personal & Karriere



Die Beratungsgruppe wirth + partner informiert regelmäßig über Personal und Karriere.
www.wirth-partner.com
Der Autor: Udo Wirth