

## Der Bewerbungsprozess:

# Was alles falsch laufen kann

Gutes Employer Branding ist der Beginn eines jeden Bewerbungsprozesses. Sollte dieses bereits nicht erfolgreich sein, so wird es auch zu keiner Bewerbung kommen.

Dennoch: Selbst wenn ein neuer potentieller Mitarbeiter seine Bewerbung bei Dir abgegeben hat, bist Du noch lange nicht am Ziel. Jetzt fängt der Bewerbungsprozess erst richtig an.

Die Krise des Fachkräftemangels schnürt sich immer stärker zu. Der Bewerber sieht sich nicht mehr mit der Situation konfrontiert, Dich von ihm überzeugen zu müssen. Fachkräfte werden überall genug gesucht, er kann sich seinen Job wahrscheinlich frei aussuchen.

Wichtig ist, dass Du ihn von Dir überzeugst. Du musst ihm ein besseres Angebot bieten als konkurrierende Wettbewerber auf dem Arbeitsmarkt. Mit dem Eingang der Bewerbung bist Du also noch längst nicht am Ziel.

Bis zur Unterschrift des Arbeitsvertrages ist es noch ein langer Weg. Obwohl Du mit guten Benefits wie einem Gesundheits-Benefit-System bereits gut gepunktet hast, kann bis zum Ende des Bewerbungsprozesses viel passieren. FAIRFAMILY zeigt Dir, welche Gefahren es während des Bewerbungsprozesses noch gibt und wie Du sie überwindest.



## Schritt 1:

# Sichtbarkeit generieren

Damit sich ein Bewerber bei Dir bewerben möchte, muss er wissen, dass es Dein Unternehmen und die Arbeitsstelle überhaupt gibt. Das geht nur über mehrere Kommunikationswege.



Einfache Jobanzeigen in Zeitungen oder im Internet reichen hier schon bei Weitem nicht mehr aus. Und auch die eigene Internetseite kann etwas versteckt wirken, sollte der potentielle Bewerber nicht gezielt danach suchen.

Damit er überhaupt nach Dir gezielt sucht, brauchst Du eine eigene Arbeitgebermarke. Diese spiegelt nicht nur die Werte Deiner Firma wider. Du musst mit Deiner Marke auch vermitteln, was Angestellte bei Dir finden können. Ein eigenes Gesundheits-Benefit-System ist das perfekte Beispiel, wie Du aus der Konkurrenz hervorstichst. Sobald Deine Arbeitgebermarke steht, musst Du diese auch bewerben. Nicht nur die klassischen Medien, sondern auch Social Media Plattformen bieten dafür eine passende Grundlage.

Hier vermittelst Du Werte und Benefits, die es in Deinem Unternehmen zu finden gibt. Drehe Videos von Dir und Deinen Mitarbeitern. Zeige, welche Vorteile Menschen davon haben, ihren Arbeitsalltag zu Dir zu verlegen!



## Schritt 2:

# Einfache Bewerbung ermöglichen

Jetzt hast Du das Interesse des Bewerbers geweckt. Er wird erstmals nach einer Arbeitsstelle bei Dir Ausschau halten. Doch selbst wenn die erste Hürde im Bewerbungsprozess jetzt genommen ist, kann immer noch sehr viel falsch laufen!



Die Zeiten, in denen ein Bewerber den Kontakt persönlich vor Ort oder via Telefonanruf sucht, sind wahrscheinlich vorbei. Sobald er sich für Dein Jobangebot interessiert, wird er Deine Website besuchen. Doch hier kann es bereits zu Bruch kommen, sodass er keine Bewerbung schreiben wird!

Wichtig ist, dass Deine Internetseite übersichtlich und attraktiv aufgebaut ist. Der Bewerber muss sich zurechtfinden und zugleich von den Seiteninhalten angesprochen fühlen. Positive Feedbacks Deiner Kunden können zum Beispiel bei ihm das Vertrauen erwecken, bei Dir den TOP-Arbeitgeber gefunden zu haben, nachdem er immer gesucht hat.

- ? *Jetzt möchte er sich bei Dir bewerben. Doch hast Du alles übersichtlich auf der Internetseite kenntlich gemacht, was er jetzt tun muss?*
- ? *Was sind seine künftigen Aufgaben?*
- ? *Mit welchen Benefits kann er rechnen?*
- ? *Wie muss er sich bewerben? (Website, E-Mail, Anruf, Post,...)*
- ? *Welche Unterlagen benötigst Du als Arbeitgeber?*
- ? *Wo und bei wem muss er sich bewerben?*
- ? *Wann kann er mit einer Antwort rechnen?*

Wenn diese Fragen nicht eindeutig geklärt sind, kann es hier bereits zum Bruch kommen. Ist all das auf der Internetseite unübersichtlich beschrieben oder wird vielleicht gar nicht erst angesprochen, fühlt sich der Bewerber überfordert.

Obwohl Du zunächst sein Interesse geweckt hattest, überlegt er es sich jetzt wahrscheinlich doch anders. Sorge also dafür, dass Dein Bewerbungsprozess klar, einfach gestaltet und für beide Seiten nachvollziehbar ist.



## Schritt 3:

# Kontakt zu dem Bewerber suchen

Die Bewerbung ist bei Dir eingegangen und liegt auf Deinem Tisch. Aus Arbeitgebersicht ist die größte Hürde geschafft! Dennoch, kann auch jetzt noch viel falsch gehen, wenn Du es nicht richtig machst.



Versetze Dich in die Lage des Bewerbers: Er möchte bei Dir arbeiten, hat seine Bewerbung abgegeben und wartet aufgeregt auf eine Antwort Deinerseits. Hier ist es wichtig, dass Du Dich möglichst schnell bei ihm zurückmeldest. Das muss natürlich noch lange nicht mit einer Entscheidung für ein Vorstellungsgespräch sein. Gib ihm zu erkennen, dass Du Dich auch für ihn interessierst.

Hier reicht es bereits, Dich bei ihm - am besten persönlich am Telefon - zu melden und ihm zu bestätigen, dass Du seine Bewerbung erhalten hast. Möglicherweise kannst Du ihm jetzt auch die eine oder andere Frage beantworten. Etwa, wie lange Du davon ausgehst, bis eine Entscheidung gefallen ist.

Der erste Kontakt zwischen Arbeitgeber und Bewerber ist hergestellt. Wenn Du diesen Schritt nicht gehst und ihn "auf heißen Kohlen" sitzen lässt, wird er sich auch woanders bewerben. Schließlich ist er sich ohne eine Antwort von Dir überhaupt nicht sicher, ob er noch im Rennen um den Job ist.



## Schritt 4:

# Entscheidung übermitteln

Du solltest mit der Entscheidung, ob Du den Bewerber einstellst oder nicht, nicht allzu lange warten. Wenn es soweit ist, dann suchst Du auch wieder den persönlichen Kontakt - am besten via Telefon.



Solltest Du Dich für eine Einladung zum Bewerbungsgespräch entschieden haben, sage ihm gleich, wieso Du so entschieden hast. Das weckt Vertrauen und nimmt dem Bewerber auch etwas von der Aufregung vor dem Gespräch.

Wenn es dann zum Bewerbungsgespräch kommt, denke immer daran, dass Du Dich auch als Arbeitgeber verkaufen musst. Viele blicken immer noch auf das Bewerbungsgespräch, als sei das die letzte Möglichkeit, sich als Bewerber zu verkaufen. Möglicherweise auch als letzte Chance, sich gegen Mitbewerber um die Arbeitsstelle durchzusetzen.

Diese Zeiten sind aber lange vorbei. Du musst Dich während des Bewerbungsgesprächs auch dem Bewerber gut verkaufen. Wirken Du als Arbeitgeber oder der Arbeitsplatz an sich auf ihn unsympathisch, entscheidet er sich doch im letzten Moment gegen Dein Unternehmen.

Doch auch, wenn Du Dich gegen eine Einladung zum Bewerbungsgespräch entschieden hast, solltest Du das dem Bewerber mitteilen. Erkläre ihm auch, warum Dein Urteil so ausgefallen ist. Du solltest so handeln, da es trotz Absage ein gutes Licht auf Dein Arbeitgeberimage wirft.

Du hast Dich mit ihm beschäftigt und trotz Deiner Entscheidung Dir wenigstens die Zeit genommen, ihn davon zu unterrichten. Arbeitgeber, die nicht so handeln und sich einfach

