

## Bewerber als Störfaktor?

Die Reaktion auf eine Bewerbung gibt dem Bewerber einen ersten Eindruck von Arbeitsatmosphäre und Betriebsklima eines Unternehmens. Wird diese Chance der Selbstdarstellung genutzt oder wird der Bewerber eher abgeschreckt? Gerade gute Kandidaten haben oft die Wahl und treffen mehr oder weniger bewusst eine erste Vorauswahl. Was müssen Sie tun um beim Bewerber nicht durchzufallen? Lesen sie mehr!

Ja zugegeben, es ist immer noch ein bisschen ungewohnt, dass es der Bewerber ist, der die Wahl treffen kann. Nicht immer, aber immer öfter. Was verändert sich dadurch?

Es findet eine Verschiebung statt: nicht nur der Bewerber versucht seinen Wert herauszustellen auch der Arbeitgeber ist gefordert sich Gedanken zu machen, wie seine Stärken gut rüber kommen.



Foto: pixabay

Angenommen, Sie haben eine Bewerbung bekommen, vielleicht die erste nachdem sie eine Anzeige geschaltet haben. Okay, sieht auf den ersten Blick nicht schlecht aus. Aber erst mal sehen, was noch so kommt... Also eine kurze Mail als Bestätigung. Und was kommt beim Kandidaten an? Wie ist der erste Eindruck? Vielleicht „Oh, die haben gleich reagiert, klingt wirklich nett und persönlich, da sollte ich dran bleiben“ oder „hmm, eine 0815-Standardmail, was soll ich davon halten? Am besten weiter suchen...“

### Sich von der Masse abheben

Im Wettbewerb um gute Fachkräfte sollten Bewerber erkennen, worin sich Ihr Unternehmen von andern unterscheidet, was das Besondere bei Ihnen ist.

Kleinere Firmen haben oft keine eigene Personalabteilung und erledigen entsprechende Aufgaben neben dem Alltagsgeschäft. Gerade, wenn das der Fall ist, lohnt es sich bewusst Gedanken über die Abläufe bei der Gewinnung neuer Mitarbeiter zu machen.

Kann man schon auf der Webpage etwas über den Stil und die Werte des zukünftigen Arbeitgebers erfahren? Wenn nicht, ist es umso wichtiger, dass der erste Kontakt per Mail oder Telefon positiv ist: ist z.B. ein Ansprechpartner genannt und ist der im Bilde falls es telefonische Nachfragen gibt? Leider ist die Realität oft anders. Man landet bei einem Kollegen, der keine Ahnung vom Stand der Dinge hat und der Chef ist leider gerade nicht zu sprechen. Mit einem „wir werden uns melden, wenn es etwas Neues gibt“ endet das Gespräch. Zurück bleibt das Gefühl, jemanden gestört zu haben. Das geht besser!

### Auch abgelehnte Kandidaten sind wichtig

Fast jeder berichtet in seinem Umfeld von seinen Bewerbungserfahrungen. Das stärkt oder schwächt Ihren Ruf als Arbeitgeber. Auch abgelehnte Bewerber, können zu positiven Urteilen kommen: „... eine tolle Firma, schade dass es nicht geklappt hat.“ Oft sieht es anders aus: „Ich hatte zwar ein Vorstellungsgespräch, aber das war eher unangenehm. Und dann habe ich erst auf Nachfrage erfahren, dass die jemand anders eingestellt haben.“ Solche Negativwerbung für Sie als Arbeitgeber ist nicht nur schädlich, sondern auch leicht zu vermeiden. Wir begleiten Sie gern auf diesem Weg!

**Sabine Eickhoff**

Ihre Spezialistin für Mitarbeiterbindung und mehr Attraktivität von Arbeitgebern!

[www.eickhoff-fachkräftesicherung.de](http://www.eickhoff-fachkräftesicherung.de)