



*Wie ein Bewerbungsprozess effizient organisiert wird, weiß Pia Tischer. Sie hat nicht nur eine Software für Bewerbungsmanagement entwickelt, sondern auch viele andere Tipps parat, so zum Beispiel: Behandeln Sie Bewerbungen mit „Mängeln“ wohlwollend – siehe Postkarte.*

*Pia Tischer gibt Tipps für ein professionelles Bewerbungsmanagement*

# Setzen Sie die Bewerberbrille auf

*Einfach eine Anzeige in der Tageszeitung schalten und schon kommen Waschkörbe voller Bewerbungen? Das war gestern. Wer heute neue Mitarbeiter gewinnen will, muss auf vielen Plattformen präsent sein, schnell reagieren, professionell auftreten. Dabei kann eine Software helfen, sagt Pia Tischer, die vor mehr als 20 Jahren das Unternehmen Coveto gegründet hat. JENS GIESELER*

■ Begonnen hatte alles, als Pia Tischer selbst in der Personalberatung tätig war und für verschiedene Unternehmen 1500 Stellen besetzen sollte. „Total chaotisch“ sei das damals gewesen und damit weder effizient noch produktiv. Gerade in kleinen und mittelständischen Unternehmen läuft die Mitarbeiter-Suche quasi nebenbei, so Tischers Erfahrung. Dabei sei es doch inzwischen so: „Der größte Schmerz der Betriebe besteht darin, fachlich qualifizierte Mitarbeiter zu finden.“

## Was wird geboten?

Alles beginne oft schon mit der Stellenausschreibung. Der erste Satz lautet: „Aus Tradition innovativ seit 1883 Ladenbau, Innenausbau, Hoteleinrichtung, Montage.“ Oder völlig austauschbar: „Wir bieten Ihnen einen anspruchs-

vollen Arbeitsplatz in einem ansprechenden Umfeld und einem netten, motivierten Team.“ Das müsse dringend geändert werden: Inhaber und Geschäftsführer sollten die Bewerberbrille aufsetzen. Denn deren Frage lautet: Was ist mein Nutzen, wenn ich für dieses Unternehmen arbeite? Dieser Blickwechsel ist entscheidend. Betriebe sollten freie Stellen genauso verkaufen wie ihre Produkte, so der Tipp von Pia Tischer. Man müsse vom Bewerber her denken und herausstellen, was in dieser Stelle wirklich steckt.

Das gelte besonders dann, wenn Inhaber über Social Media neue Mitarbeiter suchen. Denn: Die müssen auf Anhieb ein Gefühl dafür bekommen, dass es ihnen beim neuen Arbeitgeber besser gehen könnte als beim bisherigen Unternehmen.

## Das erwartet Interessenten

In den Stellenausschreibungen von Coveto steht als erster Satz: „Unser Ziel ist es, für Kunden und Mitarbeiter ein gesundes, freundliches und erfolgreiches Umfeld zu schaffen.“ „Aus Rückmeldungen von Bewerbern hören wir immer wieder, dass vor allem diese Aussage ihr Interesse geweckt hat“, sagt Pia Tischer. Den Satz sollte allerdings niemand kopieren. Denn entscheidend ist, dass diese Vision oder Unternehmenskultur wirklich gelebt wird. Sonst verkauft man seinen Betrieb mit falschen Versprechungen. Das wäre fatal, denn enttäuschte Mitarbeiter sind für eine Firma noch verheerender als enttäuschte Kunden. Auch wichtig für die Bewerber ist es zu wissen, was sie genau tun werden. Dies sollte möglichst konkret beschrieben werden:

F		Erfasst am ↓	Beschreibung	Erfasst von		
Filtern		Q	Filtern	Q		
				2021-05-06 14:53:41	Betreff: Ihre Bewerbung An:  Test66@coveto.de  Sehr geehrter Herr Clever,  vielen Dank. Ihre Bewerbung ist bei uns eingetroffen. Wir freuen uns über Ihr Interesse an unserem Unternehmen.  So geht es jetzt ... Weiterlesen ▾	coveto System
				2021-05-06 14:50:03	angenehmes Telefonat wird Zeugnis nachreichen  muss bis 31.08. kündigen, dann endet Vertrag 31.12.	Pia Tischer
				2021-05-06 14:28:48	Der Bewerber wurde in die "Bewerber-Dispo-Liste" IT-Leiter (m/w/d) #1004 aufgenommen.	coveto System

*Die Software Coveto wurde speziell für kleine und mittlere Unternehmen entwickelt, um sie auf Jobportalen sichtbar zu machen, den Suchprozess effizienter zu gestalten sowie den Bewerbern zeitnah und professionell eine Rückmeldung zu geben.*

„Zu Ihren Aufgaben gehören: Einbau von Fenstern und Türen, Reparatur (Schließ- und Gangbarmachung) sowie allgemeine Werkstattdarbeit (etwa Herstellung von Türen).“ Ein digitales Bewerbungsmanagement hilft, die Stelle auf mehreren Online-Portalen einzustellen.

#### Authentische Bilder und Videos

Schreiner und Tischler, die neue Mitarbeiter suchen, sollten zunächst Vertrauen aufbauen. Das kann man zum Beispiel gut durch ein Video machen. Dabei ist das „glatt gebügelte“ Video einer Marketingagentur eher kontraproduktiv, denn die Bewerber spüren, ob die Aussagen authentisch sind. Besser ist es deshalb, wenn der Inhaber sein Handy nimmt, im Zweifelsfall in seinem Dialekt spricht, durch die Firma geht und beispielsweise auch ein Geselle oder ein Azubi zu Wort kommt, je nachdem, um ob es um eine Gesellen- oder um eine Ausbildungsstelle geht. Dies wirkt vertrauensbildend und ist zu alledem noch kostengünstiger.

#### Bewerbungsprozess muss durchgetaktet sein

Trudeln dann die ersten Bewerbungen ein, ist – bei aller Selbstverständlichkeit – der Hinweis wichtig, dass eine Bewerbung vertraulich behandelt wird. Anschließend sollte der Bewerbungsprozess geschmeidig ablaufen: Wenn eine sofortige Eingangsbestätigung erfolgt und ein Anruf innerhalb einer Woche, erzielen Unternehmen schon einen Vorteil.

Auch hier greift ein digitales Bewerbungsmanagement. Hintergrund: Eine Studie der Macromedia-Hochschule zeigt, dass Bewerber, die kurzfristig eine Bestätigungsmail erhalten, den gesamten Bewerbungsprozess bis zu 20 % besser bewerten als Bewerber, die keine oder erst spät eine Bestätigung erhalten. Laut der Studie versenden fast 50 % der Unternehmen keine Eingangsbestätigung – eine gute Gelegenheit, es besser zu machen. Dazu ein paar Tipps: Sprechen Sie den Bewerber mit Namen an, informieren Sie, wie es jetzt weitergeht und bis wann Sie sich melden. Geben Sie zudem die Kontaktdaten eines persönlichen Ansprechpartners für den Fall, dass der Bewerber eine konkrete Frage hat.

#### Für alle Prozesse gibt es Vorlagen

Für den weiteren Akquise-Prozess hat Pia Tischer viele Ideen: Dazu gehört es zum Beispiel, Bewerbungen mit „Mängeln“ wohlwollend zu behandeln, Telefoninterviews vorzuschalten, Schnuppertage zu organisieren und eine Willkommenskultur zu pflegen. Für alle diese Prozesse hat sie Vorlagen und feste Schemata im Programm – dann kann bei der Bewerber-Suche nichts mehr schiefgehen. ■

#### Der Autor

Jens Gieseler macht Pressearbeit für kleine und mittelständische Betriebe. Als freier Journalist ist er spezialisiert auf Personal- und Managementthemen.

Was Coveto leistet



### Bewerbungsprozess im Fokus

Coveto bildet als Bewerbungsmanagement-Software den kompletten Prozess ab – von der Ausschreibung bis zum Arbeitsvertrag. Sie ist speziell für kleine und mittlere Unternehmen entwickelt, um sie auf Jobportalen sichtbar zu machen, den Suchprozess effizienter zu gestalten, den Bewerbern zeitnah und professionell eine Rückmeldung zu geben u. v. a. m. Und das Ganze natürlich DSGVO-konform.

Die Software beinhaltet eine Vorlagenbibliothek mit Stellenanzeigen, Rückmeldungen, Einladungen oder Absagen. Diese werden persönlich auf jeden einzelnen Kunden zugeschnitten. Bilder oder Videos können unterstützend eingesetzt werden. Auch gibt es Schnittstellen zu kostenfreien Partnerstellenbörsen, aktuell u. a. die Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit, Monster, Indeed, Google4Jobs. Unabhängig von der Anzahl der Stellen kostet Coveto eine fixe Pauschale für das komplette System. Dazu gehören Einrichtung der Software, Schulung und der Support. Zudem gibt es einen Seminartag voller Tipps für die Mitarbeitergewinnung.

BM-Leser, die an Tipps und Tricks in Sachen Personalsuche interessiert sind, erhalten das Buch „Das KMU Recruiting Kompendium“ kostenfrei, 178 S.. Eine Mail an [pia@coveto.de](mailto:pia@coveto.de) genügt. [www.coveto.de](http://www.coveto.de)