



ENDLICH WIEDER MEHR BEWERBUNGEN

Wer Stellenanzeigen optimal textet und platziert, darf darauf hoffen, bald auch wieder offene Stellen besetzen zu können. Expertin Pia Tischer verrät drei Tipps, mit denen Bäckereien wieder mehr Bewerbungen erhalten.

„Idealerweise findet der Bewerber eine einfache Möglichkeit, um Kontakt mit seinem Wunscharbeitgeber aufzunehmen.“

Pia Tischer

Die Anzahl an offenen Stellenangeboten hat mit über einer Million einen neuen Höchststand erreicht. Das ist erst einmal die schlechte Nachricht. Die gute Nachricht folgt jedoch sofort: Noch nie war auch die Wechselbereitschaft bei Arbeitnehmern so hoch wie im Moment. Menschen wechseln aus festen Arbeitsverhältnissen, weil sie sich verbessern, verändern oder weiterentwickeln möchten. Mitarbeiter verlassen ihre Unternehmen, weil ihnen die Wertschätzung fehlt oder sie mit den Vorgesetzten nicht klarkommen; das Gehalt rangiert bei den Wechselgründen übrigens relativ weit hinten. Was können Bäckereien jetzt tun, um neue Mitarbeiter zu gewinnen?

Eine Auslage, bei der das Wasser im Mund zusammenläuft, kurbelt die Umsätze an. Genauso ist es mit einer ansprechenden Stellenanzeige. Wenn das Angebot als attraktiv empfunden wird, fällt die Entscheidung leichter. Hier folgen drei Tipps, die Ihren Stellenanzeigen eine „Zuckerglasur“ verpassen.

KAUFE FÜNF – ERHALTE SECHS!

Ein Angebot erscheint uns immer dann attraktiv, wenn der wahrgenommene Wert größer ist als der Preis. In Bäckereien sind Angebote sehr beliebt, wenn der Kunde etwas gratis erhält: Kaufe fünf Brötchen, erhalte das sechste gratis. Der Kunde genießt das Gefühl, ein gutes Geschäft gemacht zu haben. Das ist bei einem Stellenangebot nicht anders. Die wahrgenommenen Vorteile sollten immer größer sein

als die Anforderungen. Unter „Wir bieten“ also immer lieber klotzen statt kleckern! In diese Rubrik gehören übrigens auch (scheinbare) Selbstverständlichkeiten wie „unbefristete Arbeitsverträge“, „hervorragendes Betriebsklima“ und „Wertschätzung für die Mitarbeiter“.

MENSCHEN KAUFEN VON MENSCHEN

Menschen verlassen Unternehmen, weil sie mit ihren Führungskräften nicht zufrieden sind. In der Personalszene kursiert der Spruch: Mitarbeiter kündigen nicht dem Unternehmen, sie kündigen der Führungskraft. Wenn diese Menschen jetzt auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz sind, dann sind ihnen Menschen wichtig, denen sie vertrauen können. Vertrauensaufbau in Stellenanzeigen gelingt beispielsweise durch ein persönliches Video, das in die Anzeige integriert wird, also einen Filmclip, in dem Chef selbst ein paar persönliche Worte an den Bewerber richtet. Vielleicht erinnern sie sich an die Worte von Claus Hipp aus der Fernsehwerbung: „Dafür stehe ich mit meinem Namen.“ Ein solches „Recruiting-Selfie“ erfordert keinen Aufwand und damit es authentisch wirkt, ist die Aufnahme mit einem einfachen Smartphone ideal. Die Videodauer sollte ungefähr bei einer Minute liegen. Als kleines „Drehbuch“ dafür können vier W-Fragen angewendet werden:

- Wer bin ich?
- Was suchen wir?

- Warum sollten sie sich gerade bei uns bewerben (drei gute Gründe)?
- Wie bewirbt man sich am einfachsten?

KEINE VORKASSE!

Stellen Sie sich vor, sie haben im Internet eine tolle Bluse, das passende Geschenk für ihre Schwiegermutter oder einfach etwas, was sie sich unbedingt jetzt sofort kaufen wollen, entdeckt. Sie legen das Produkt in den Warenkorb und möchten den Kauf abschließen. Doch jetzt wird Zahlung per Vorkasse verlangt. Sie kennen den Onlineshop nicht und sollen bezahlen, bevor die Ware da ist? Nein, da brechen sie den Kauf lieber ab.

So geht es auch vielen Bewerbern: Sie sehen ein Jobangebot und finden es ansprechend, aber jetzt werden die berühmten „vollständigen und aussagefähigen“ Unterlagen verlangt. Gerade Bewerber, die noch in einem Arbeitsverhältnis sind, haben diese aber nicht zur Hand, vielleicht auch, weil die letzte Bewerbung schon eine Weile her ist. Deshalb verschieben sie das Bewerben auf später – und aus „später“ wird dann leider oft „nie“.

Die Hürde war zu groß. Wenn der Bewerber seine Unterlagen per E-Mail senden muss, ist das bereits

ZUR VERTIEFUNG

Pia Tischer ist Gründerin und CEO von coveto ATS. Das 2000 gegründete Unternehmen entwickelt eine Software für Bewerbermanagement und konzentriert sich auf KMUs. Aktuell betreuen 25 Mitarbeiter mehrere hunderte Firmen im deutschsprachigen Raum.

Leser, die sich kompakt und praxisbezogene Tipps für ihre Mitarbeitergewinnung wünschen, erhalten hier gratis den „1-Minuten-Recruiter“ von Pia Tischer. Er liefert 60 Impulse, die sich in je 60 Sekunden konsumieren lassen, um eine Recruiting-Strategie nachhaltig zu verbessern: Einfach den QR-Code scannen!



SCAN ME

eine Hürde, die zum Abbruch der Bewerbung führen kann. Ebenso schrecken lange Bewerbungsformulare Bewerber definitiv ab. Idealerweise findet der Bewerber eine einfache Möglichkeit, um Kontakt mit seinem Wunscharbeitgeber aufzunehmen. Dafür bieten sich ein kurzes Onlineformular, WhatsApp, aber auch eine Telefonnummer an.

VORAN
KÜNDI
GUNG
SCHWER
PUNKT
THEMEN

BAKO-magazin
Nr. 10 vom 23.09.2022



WIR BERATEN
SIE GERNE...



Marc Stille
Anzeigenleitung
0611-360 98-250
ms@chmielorz.de



Franz Stypa
Leitung Mediasales
0611-360 98-240

Backmittel/-mischungen & Convenience
Perspektiven: Märkte & Innovationen