

Stellenausschreibung aus neuer Perspektive

Das hat der Bewerber davon

Mal angenommen, jemand will im kommenden Jahr einen Marathon laufen. Nun stellt er fest, dass er mit zweimal wöchentlich zehn Kilometern nicht so richtig weiterkommt. Was macht er? Logisch, er stellt sein Training um. Doch was machen Unternehmen, die kaum und vor allem nicht die passenden Bewerber finden? Oft lautet der erste Satz einer Stellenausschreibung weiterhin: „Wir sind der familiengeführte Marktführer für Befestigungssysteme.“

Was dringend geändert werden muss: Geschäftsführer und Verantwortliche im Bereich Personal sollten die Bewerberbrille aufsetzen. Denn deren Frage lautet: Was ist mein Nutzen, wenn ich für dieses Unternehmen arbeite? Dieser Blickwechsel ist entscheidend. Unternehmen sollten freie Stellen genauso verkaufen wie ihre Produkte. Von den Bewerbern her denken und herausstellen, was in dieser Stelle wirklich steckt.

Das erwartet Interessenten

Als erster Satz steht in unseren Stellenausschreibungen: „Unser Ziel ist es, für Kunden und Mitarbeiter ein gesundes, freundliches und erfolgreiches Umfeld zu schaffen.“ Als Rückmeldung von Bewerbern hören wir immer wieder, dass diese Aussage ihr Interesse geweckt hat. Den Satz sollte allerdings niemand kopieren. Denn entscheidend ist, dass diese Vision oder Unternehmenskultur wirklich gelebt wird. Sonst verkauft man ein Unternehmen mit falschen Versprechungen.

Unternehmen, die Mitarbeiter suchen, sollten zunächst Vertrauen aufbauen. Das kann man gut durch ein Video machen. Bewerber spüren, ob die Aussagen authentisch sind. Wenn dann der Bewerbungsprozess geschmeidig abläuft, erzielen diese Unternehmen einen Vorteil.

Das werden potenzielle Mitarbeiter konkret tun

Nächster Punkt: 80% der Begriffe in Stellenausschreibungen wiederholen sich. Es gibt immer flache Hierarchien, Teamarbeit oder ein attraktives Gehalt. Zum einen ist das ein Einheitsbrei, in dem Firmen untergehen. Zum anderen wissen die Bewerber immer noch nicht, was sie tun werden. Es sollte deshalb konkret beschrieben werden, was auf der Stelle zu tun ist: „Du passt die Software nach den Bedürfnissen der Kunden an, und begleitest den gesamten



Prozess von der Implementierung bis zur Schulung.“

Wichtig ist aus meiner Sicht, dass Unternehmen einen Quereinstieg anbieten. Viele Bewerber suchen nicht nur einen Arbeitsplatz, an dem es ihnen besser geht – sie wollen oft auch etwas anderes machen. So sind bei vielen Tätigkeiten persönliche Fähigkeiten wichtiger als Fachwissen. Bei uns arbeitet ein IT-afiner Theologe im technischen Support, denn er kann mit seiner Einfühlsamkeit auch mit gestressten Kunden so Kontakt aufnehmen, dass die technischen Probleme schnell gelöst werden.

Die Ausschreibung variieren

Letzter Punkt: Unternehmen sollten mit den Jobtiteln spielen und eine Stelle mehrfach ausschreiben. Denn die Ausbildung als Buchhalter, Steuer- oder Kauffachkraft ist für eine entsprechende Stelle oft egal. Oder was macht ein Unternehmen, das einen Onboarding-Coach sucht und damit Menschen jeden Alters erreichen möchte? Möglich wäre: Firmenkundenberater Software, Junior Consultant Software oder Personaldienstleistungskaufkraft. Diese Kreativität lohnt sich.

Rekrutierung ist ein H2H-Geschäft. Deshalb ist es entscheidend, dass sich Geschäftsführer und Verantwortliche im Bereich Personal mit ihren Mitarbeitern und ihren Bewerbern intensiv auseinandersetzen. Mitarbeiter können sagen, was sie in dem Unternehmen finden, was sie dort hält. Und das ist genau das, was Unternehmen Bewerbern als Nutzen anbieten können. ■

Zur Person und Buch-Aktion



Pia Tischer ist geschäftsführende Gesellschafterin von Coveto ATS. Das 2000 gegründete Unternehmen entwickelt eine Software für Bewerbungsmanagement und konzentriert sich auf KMUs. Aktuell betreuen 20 Mitarbeiter mehrere hundert Firmen im deutschsprachigen Raum.

Geschäftsführer, die mehr über den gesamten Rekrutierungsprozess erfahren wollen, können eine Mail an pia@coveto.de schreiben. Die ersten zehn Leser erhalten das Buchpaket „Das KMU Recruiting Compendium“ kostenfrei, 178 Seiten plus Musterstellenanzeigen, Prozessplakate u.v.m.