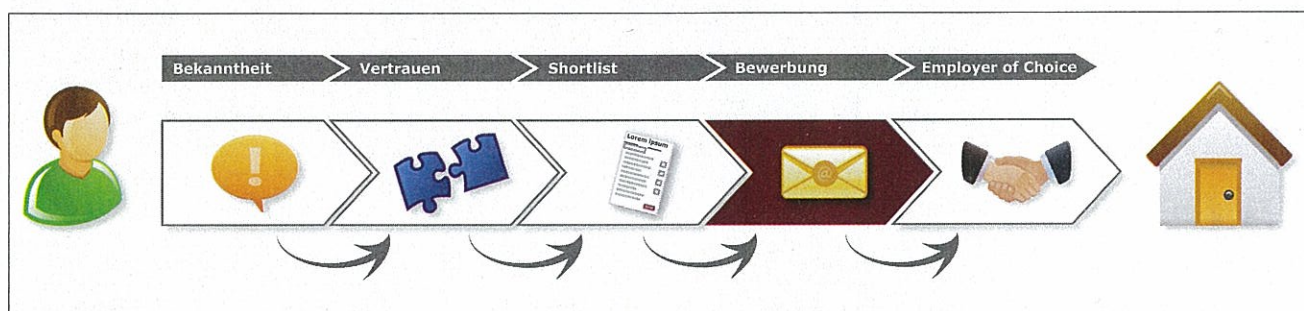


# Imagegewinn bei den Bewerbern

HINTERGRUND. Bewerbermanagementsysteme können dazu beitragen, ein professionelles Arbeitgeberimage aufzubauen – wenn sie richtig eingesetzt werden.



Während des Recruiting-Prozesses muss das Unternehmen nicht nur Interesse wecken und Vertrauen aufbauen, es muss auch zur Bewerbung animieren.

Von Tania Teetz

Wer sich auf Stellensuche begibt, sieht aus einem neuen Blickwinkel auf ein Unternehmen: Aus der Firma wird ein potenzieller Arbeitgeber. Landet das Unternehmen auf der Bewerbungs-Shortlist eines Stellensuchenden, so ist das Employer Branding noch nicht abgeschlossen. Nun können eine professionelle Darstellung der freien Stellen und eine ansprechende Online-Bewerbungsmöglichkeit entscheidend dafür sein, dass ein Kandidat sich tatsächlich bewirbt. Auch im eigentlichen Auswahlprozess muss die Firma weiter für den Kandidaten interessant bleiben, um zu verhindern, dass er vorzeitig abspringt.

Ein Bewerbermanagementsystem kann Unternehmen in all diesen Punkten unterstützen. Geht es um die Gestaltung der Stellenanzeige, bietet eine professionelle Lösung den Recruitern Funktionen für eine schnelle Veröffentlichung in den gewünschten Kanälen. Im besten Fall entscheidet sich der Interessent, direkt nach dem Lesen eine Bewer-

bung loszuschicken. Dazu bietet sich ein Online-Bewerbungsformular an.

Laut der Studie „Recruiting Trends 2011“ (Universität Bamberg und Frankfurt, Monster) bevorzugen Unternehmen Bewerbungen per Online-Formular. Anders sieht es aus Sicht der Stellensuchenden aus. Sie bewerben sich am liebsten per E-Mail, gefolgt von schriftlichen Bewerbungen. Erst an dritter Stelle kommen die Bewerbungen per Formular. Den Grund offenbart eine Umfrage aus dem Jahr 2009 (FH Osnabrück, Profilo Rating, Crosswater Systems): Ein Drittel der Bewerber empfindet das umständliche und langwierige Ausfüllen als lästig. 20 Prozent gaben sogar an, dass sie ein Online-Bewerbungsformular von einer Bewerbung abhalte.

## Erleichterungen für Bewerber

Warum also das bei Bewerbern so unbeliebte Tool trotzdem einsetzen? Weil es auch für den Bewerber Vorteile hat: Der direkte Link zum Formular ermöglicht eine sofortige Bewerbung, die Kosten der postalischen Bewerbung entfallen. Außerdem kann sich der Bewerber sicher

sein, dass er auf die Fragen geantwortet hat, die das Unternehmen beschäftigt.

Um die Akzeptanz einer Formularbewerbung zu erhöhen, sollten die Unternehmen das Ausfüllen so einfach und komfortabel wie möglich gestalten: Sie sollten den jeweiligen Bewerberzielgruppen nur die zum konkreten Stellenangebot passenden Fragen stellen. Dadurch kann der Eingabevorgang deutlich verkürzt werden. Neuere Tools, wie die Texterkennung von Lebenslaufdaten, das sogenannte „CV Parsing“, begrenzen die Dateneingabe noch weiter. Individuelle Akzente kann ein Bewerber durch das Hochladen eines Anschreibens auch bei einer Formularbewerbung setzen.

Ist die Bewerbung im Unternehmen angekommen, kann das Unternehmen sein positives Bild weiter schärfen. Bewerbermanagementlösungen erleichtern und beschleunigen das Daten-Handling und interne Prozesse. Dieser Zeitvorsprung kann direkt an die Bewerber weitergegeben werden, indem das Feedback schneller erfolgt. Zudem können Arbeitgeber den Bewerbern persönliche Services zur Verfügung stellen, etwa ei-

ne Statusabfrage ihrer Bewerbung. Das erzeugt Transparenz und wird von Bewerbern positiv aufgenommen. Immer wichtiger wird auch die Bindung von guten Kandidaten, die bei der aktuellen Entscheidung nicht das Rennen gemacht haben. Diese können in einen Talentpool aufgenommen werden. Das weitere Kontaktmanagement kann ebenfalls über die Bewerbermanagementlösung erfolgen.

## Die Vorteile für Recruiter

Klare Vorteile bringt ein Bewerbermanagementsystem den Recruitern und Fachabteilungen. Erfahrungsgemäß können Unternehmen rund 50 Prozent Zeitersparnis durch den Einsatz eines professionellen Tools erreichen. Die Personaler profitieren insbesondere von den strukturiert vorliegenden Daten, die sie durch die elektronische Erfassung erhalten. Der Datenbestand kann einfacher durchsucht werden. Dubletten und Mehrfachbewerbungen lassen sich sofort erkennen. Durch den Wegfall der manuellen Eingabe von Informationen sinkt auch die Fehlerquote.

Massenaktionen bei Korrespondenzen können via Software mit wenigen Mausklicks realisiert werden. Ein professionelles System dokumentiert in einer Historie automatisch sämtliche

Korrespondenz mit dem Bewerber. Alles in allem wird das einheitliche Vorgehen durch die in der Software festgelegten Prozesse gefördert. Wichtig dabei ist, dass die Software die hauseigenen Prozesse abbilden kann. Dadurch wird auch die Akzeptanz des Systems erhöht und ein Umlernen fällt leichter. Damit weniger Interviews, dafür aber mit besser qualifizierten Kandidaten geführt werden können, kann die Vorselektion von einer Matching- und Ranking-Funktion unterstützt werden.

## Was bei der Einführung zählt

Die Grundfunktionen – Stellen-Posting und Bewerberverwaltung – sollte jedes System erfüllen. Spannend wird es bei der Frage nach der Anpassung in die eigene Systemlandschaft und die Einbettung in die Karriere-Webseite. Unternehmen sollten sich nach einem System umsehen, das ihr Corporate Design und ihre Prozesse möglichst schon mit der Standardversion abbilden kann, nicht erst durch individuelle Programmierung.

Ein weiterer Aspekt ist der Datenschutz. Moderne Bewerbermanagementsysteme sind über Internet-Browser aufrufbar. Damit sie nicht angreifbar sind, sind Sicherheitsthemen wie die verschlüsselte Datenübertragung und Firewalls ebenso

wichtig wie die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen. Außerdem sollte das System möglichst standardisierte Schnittstellen zu externen Jobbörsen, der Arbeitsagentur oder zu Printstellenmärkten bieten. Auch soziale Netzwerke oder mobile Anwendungen können – je nach Bewerberzielgruppe – wichtige Kanäle sein. Für den Datenaustausch mit intern eingesetzten Systemen, zum Beispiel der Stammdatenverwaltung, sind bestehende Schnittstellen ab einer bestimmten Bewerberanzahl unabdingbar. Nutzt das E-Recruiting-System den Standard „HR-XML“, wird der Austausch deutlich erleichtert.

Für ein Unternehmen ist die Einführung eines Bewerbermanagementsystems nach unseren Erfahrungen dann sinnvoll, wenn ein jährliches Aufkommen von mindestens 1.000 Bewerbungen zu erwarten ist. Einen wirklichen Vorteil bei der Bewerberansprache kann das Unternehmen allerdings nur dann generieren, wenn die gesamte Recruiting-Kette von der Bekanntheit der Marke über die Bewerbung bis hin zur Einstellung erfolgreich (auch technisch) abgebildet wird. ■


**Tania Teetz** ist Senior Consultant E-Recruiting Solutions bei Milch und Zucker, Bad Nauheim.

Geistesblitz im Raum geben.

Personal2011 Nord  
Besuchen Sie uns in Halle H am Stand D27

Die perfekte Location für erfolgreiche Seminare und Workshops. Jetzt anfragen!

Tel +49 (0)69 696 13 9100  
www.lufthansa-seeheim.de

 **Lufthansa Training & Conference Center Seeheim**