

28.06.2022

BEESITE RECRUITING EDITION – TIPPS BEWERBERSUCHE

‘SORRY FOR THE  
INCONVENIENCE,  
**BUT  
WE ARE  
TRYING  
TO  
CHANGE  
THE  
WORLD’**

**BEESITE RECRUITING EDITION**

**TIPPS BEWERBERSUCHE**

## MOTIVATION

- Bewerbersuche bietet zahlreiche Möglichkeiten bei der täglichen Arbeit zu unterstützen
  - Feedback von den Projekt-Teams / Ihren Ansprechpartnern, dass diese Möglichkeiten nicht verwendet / ausgeschöpft werden.
- Deswegen dieser Termin: Anwendungsfälle

## FRAGE

Haben Sie bestimmte Anwendungsfälle mitgebracht?

## WAS BIETET DIE BEWERBERSUCHE?

- Effiziente Möglichkeit projekt-/vakanzübergreifend Bewerbungen zu bearbeiten
- Zahlreiche Filtermöglichkeiten → Auswahl der relevanten Bewerbungen
- Konfiguration der angezeigten Daten → Spaltenauswahl
- Gespeicherte Suchprofile
- Massenaktionen
- Nutzung von Anforderungsprofilen
- Export

## ERWEITERUNGEN DER BEWERBERSUCHE

- Version 9.0 (Dezember 2021)
  - Filterung nach / Anzeige von Historieneinträgen zu Bewerbungen
  - Filterung nach / Anzeige von Eigenschaften von Terminen
  - Suche nach fehlenden Angaben („invertierte Suche“)
  - Erweiterte Berechtigungssteuerung (Angaben aus dem Masterfragebogen)
- Version 9.1 (April 2022)
  - Filterung nach / Anzeige von Vakanzdaten
  - Filterung nach / Anzeige von Projektdaten
  - Filterung nach / Anzeige von herunterladbaren / heraufgeladenen Dokumenten

# ANWENDUNGSFÄLLE

## Organisation des eigenen Arbeitsablaufs

- Abarbeitung wiederkehrender Standard-Aufgaben
  - Sichtung der neuen Bewerbungen
  - Sichtung der „vervollständigten“ Bewerbungen
  - Nachhaken bei „unvollständigen“ Bewerbungen
  - Nachhaken bei fehlenden Rückmeldungen aus dem Fachbereich
  - ...

→ vakanz- / projektübergreifend!

## ANWENDUNGSFÄLLE

Anwendungsfall: „Sichtung von neuen Bewerbungen“

Bewerbungen, die schon länger vorliegen und die nun endlich prozessiert werden sollten.

- Filter auf
  - Bewerbungsstatus „Neu“
  - Ggf. zusätzlicher Filter auf „Bewerbungseingang bis“ (älter als)

## ANWENDUNGSFÄLLE

Anwendungsfall: „Weiterprozessierung der vervollständigten Bewerbungen“

Bewerbungen, die schon länger vorliegen und die nun endlich prozessiert werden sollten.

- Filter auf
  - Bewerbungsstatus „Vervollständigt“
  - Ggf. zusätzlicher Filter auf „Bewerbungseingang bis“ (älter als)



## ANWENDUNGSFÄLLE

Anwendungsfall: „Unvollständige Bewerbungen“

Bewerbungen, die schon länger als unvollständig vorliegen und bei denen noch einmal bei den Bewerbenden nachgefragt werden soll.

- Filter auf
  - Bewerbungsstatus „Unvollständig“
  - Ggf. zusätzlicher Filter auf „Letzte Statusänderung bis“ (älter als)

## ANWENDUNGSFÄLLE

Anwendungsfall: „Bewerbungen mit fehlendem Vertragsrücklauf“

Bewerbungen, die schon vor einiger Zeit einen Vertrag zugesendet bekommen haben, von denen jedoch noch keine Antwort vorliegt und bei denen deshalb noch einmal nachgefragt werden soll.

- Filter auf
  - Bewerbungsstatus „Vertrag gesendet“
  - Ggf. zusätzlicher Filter auf „Letzte Statusänderung bis“ (älter als)

## ANWENDUNGSFÄLLE

Anwendungsfall: „Recruiter will Bewertungsstatus überprüfen“

- Filter auf
  - Bewerbungen im Status „An Fachbereich weitergeleitet“
  - Noch keine Bewertung durch Fachbereich
  - Ggf. „Letzte Statusänderung bis“ mit Wert „vor einer Woche“
- Ausgabespalten
  - Fachbereich

→ Nachfrage beim Fachbereich zu den Bewerbungen

## ANWENDUNGSFÄLLE

Anwendungsfall: „Meine anstehenden Bewerbungsgespräche“

Bewerbungen / Teilnehmer der bald anstehenden Termine (zur Vorbereitung)

- Filter auf
  - „Ich bin Interviewer (Slot)“ mit Wert „Ja“
  - „Slot Startdatum bis“ mit Wert „heute / morgen / übermorgen / diese Woche“
  - „Einladungsstatus“ mit Wert „Zugesagt“
- Ausgabespalten
  - „Einladungsstatus“ oder „Termin Slot“

## ANWENDUNGSFÄLLE

Anwendungsfall: „Recruiter will effizient Absagen durchführen“

- Filter auf Bewerbungen, die zur Absage vorgesehen sind
    - z.B. über Bewerbungsstatus („Zur Absage vorgesehen“) oder entsprechend Rating
    - Zusätzlicher Filter auf „Kommunikationssprache“
    - Ggf. weitere Filter zur Eingrenzung der Bewerbungen („Interne Bewerbung“)
- Bewerbungen können per Massenprozess – mit gleicher E-Mail (und gleichem Absagegrund) – abgesagt werden

## ANWENDUNGSFÄLLE

Anwendungsfall: „ Administrator / Recruiter will aufräumen“

- Filter auf Bewerbungen ohne Statuswechsel (oder andere Änderungen) in der letzten Zeit
- Anzeige von Kommentaren / Datenfeldern, die eine Begründung dafür enthalten

→ Bewerbungen können abgesagt werden

→ Bei den entsprechenden Recruitern kann nachgefragt werden

## ANWENDUNGSFÄLLE

Anwendungsfall: „Auffinden aller (eingestellten) Auszubildenden“

- Filter auf
  - Vakanz-Einstiegslevel „Ausbildung“
  - (kein Filter auf eine bestimmte Vakanz)
  - Ggf. „Bewerbungsstatus“ auf „Eingestellt“
  - Oder besser über Bewerbungshistorie
    - Typ: Statuswechsel, Zielstatus: „Eingestellt“, Filter auf aktuelles Ausbildungsjahr

→ Export zur Einladung für Startveranstaltung

## ANWENDUNGSFÄLLE

Anwendungsfall: „Auffinden aller Bewerbungen auf Teilzeit-Stellen“

Ziel: Berücksichtigung der Bewerbungen für andere Teilzeit-Stellen

- Filter auf
  - Vakanz-Angabe „Arbeitszeit“ auf den Wert „Teilzeit“
  - Ggf. auf Bewerbungsstatus „Abgesagt“
  - Oder auf „kürzlich abgesagt“ über Bewerbungshistorie



## ANWENDUNGSFÄLLE - ALLGEMEIN

Für einen bestimmten Prozessschritt müssen gewisse Voraussetzungen erfüllt sein

- Fall 1: Einfaches Finden von allen relevanten Bewerbungen, die die Voraussetzungen erfüllen  
→ Durchführung des Prozessschrittes
- Fall 2: Einfaches Finden von allen relevanten Bewerbungen, die die Voraussetzungen NICHT erfüllen  
→ Schaffung der Voraussetzungen, z. B. durch Nachhaken ...

## INVERTIERTE SUCHE

Wie kann man „**fehlende Voraussetzungen**“ modellieren?

- Bewerbung hat bestimmten Prozessschritt (Status) noch nicht durchlaufen.  
→ Filter „Alt-Status“ in der Bewerbersuche (Auswahlfeld)
- Checkliste (allgemein oder auch für hochgeladene / bereitgestellte Dokumente)  
→ Filter nach einzelnen Fragen / Angaben der Checkliste in der Bewerbersuche (Auswahlfeld)
- Nicht vorhandenes Testergebnis  
→ Filter nach Testergebnis in der Bewerbersuche (Auswahlfeld / Numerisches Feld)
- Bewerbende haben Kommunikation noch nicht erhalten  
→ Filter „E-Mail-Typ erhalten“ in der Bewerbersuche (Auswahlfeld)

→ Jeweils mit Verwendung der „invertierten Suche“

## SPEZIAL: VERWENDUNG VON ANFORDERUNGSPROFILIEN

- Nutzung der Anforderungsprofile
  - Allgemeine Anforderungsprofile
  - Anforderungsprofile von Vakanzen
- Ziel: Finden von Bewerbungen mit bestimmten Fähigkeiten (Skills, Kompetenzen)

→ Weitere Prozessierung wie Umhängen / Kopieren von Bewerbungen zu entsprechenden Vakanzen

## SPEZIAL: RÄUMLICHE / ZEITLICHE ABSTÄNDE (WOHNORT / ARBEITSORT)

- Filterung nach / Anzeige von (inklusive Sortierung)
  - Distanz Luftlinie
  - Fahrtstrecke (für Bewerbungen innerhalb gewisser Luftlinien-Distanz)
  - Fahrzeit (für Bewerbungen innerhalb gewisser Luftlinien-Distanz)
- Zur zugehörigen Vakanz
- Zur ausgewählten Vakanz (wenn genau eine als Filter ausgewählt)
  - Option 1: nur Bewerbungen auf diese Vakanz
  - Option 2: alle Bewerbungen (Checkbox „Berücksichtige Bewerbungen aller Vakanzen“)
- Darstellung in der Karte
- Interessant wenn Anreisezeit/-strecke relevant für längerfristige Beschäftigung

## SPEZIAL: EXPORT

- Die Resultate der Bewerbersuche können exportiert werden
  - Dabei werden die gesetzten Filter und die gewählten Ausgabespalten berücksichtigt
- Nutzung der Resultate für weitere Aktionen („Auswertungen“, „Newsletter“)