



Problem: Eine schnelle Reaktionsfähigkeit auf eingehende Bewerbungen verringert die Wahrscheinlichkeit, dass sich gute Bewerbende aufgrund von langwierigen Bewerbungsprozessen für ein Jobangebot bei einem Wettbewerber entscheiden. Laut der Candidate Journey Studie 2017 müssen erfolgreiche Bewerbungsverfahren aus bewerberorientierter Sicht nach sechs Wochen final kommuniziert werden.

Foto: fotolia/Zagandesign

Online-Recruiting: Mit einem Klick bewerben

Lösung: Heutzutage ist eine digitale Verwaltung von Bewerbungsunterlagen zunehmend unabdingbar. Die Lösung hierfür kann ein Dokumentenmanagement-System (DMS) darstellen, welches eingehende Bewerbungen IT-gestützt verwaltet und in digitale Akten transformiert. Insbesondere für Träger mit mehreren Altenhilfeeinrichtungen kann ein solches zentral organisiertes System hilfreich sein, um z. B. Initiativbewerbungen auch anderen trägerinternen Einrichtungen zugänglich zu machen.

Hilfreich ist zudem ein Online-Bewerbungsformular, welches bereits durch einen geringen Aufwand eingeführt werden kann. Es unterstützt den digitalen Workflow und fungiert als Schnittstelle auf der Unternehmenshomepage, indem es eingehende Be-

werbungen automatisch in das DMS sowie den darin integrierten Bewerberpool überführt. Der Aufbau eines solchen Pools ist für eine nachhaltige Kommunikation zu interessanten und interessierten Bewerbenden äußerst hilfreich.

DMS mit integriertem Bewerberpool

Bewerbende können zu späteren Zeitpunkten kontaktiert werden und mit ehemaligen Arbeitnehmenden, Praktikanten und Auszubildenden kann langfristig Kontakt gehalten werden, um sie ggf. für spätere Vakanzen zu gewinnen.

Ein weiterer Vorteil des Online-Bewerbungsformulars besteht in der Möglichkeit einer softwaregenerierten Vorauswahl durch gezielte Vorabfragen.

Eine große Beliebtheit (insbesondere bei jungen Bewerbern) genießt die One-Klick-Bewerbung, welche es ermöglicht, sich über das eigene Karrierenetzwerkprofil, z. B. über XING oder LinkedIn, durch nur einen Mausklick zu bewerben. Dies vereinfacht und beschleunigt die Bewerbung und kann die Hemmschwelle senken. Laut Candidate Journey Studie 2017 empfinden 50 Prozent aller Bewerbenden die mobile Bewerbung als äußerst attraktiv. Weitere digitale Bewerbungskanäle sind Chat-Optionen oder Bewerbungen via WhatsApp. Hierdurch entsteht jedoch das Risiko, dass auch Bewerbungen von Kandidaten eingehen, die nicht aktiv suchend sind, sondern lediglich ihren Marktwert testen wollen.

Die digitale Verwaltung von Bewerbungen ermöglicht es Unternehmen schnell und verbindlich mit Bewerbenden in Kontakt zu treten. Ziel hierbei sollte sein, jegliche Kontaktpunkte zwischen Kandidat/in und Unternehmen so positiv wie möglich zu gestalten, um ein positives Unternehmensimage zu fördern. Die Kommunikationswege über Telefon und persönliche Gespräche sollten jedoch weiterhin genutzt werden, da sie eine hohe Wertschätzung ausdrücken.

TIPPS FÜRS BEWERBUNGSMANAGEMENT

- o Ein digitalisiertes und professionalisiertes Bewerbungsmanagement ist heutzutage unabdingbar.
- o Ältere oder weniger IT-affine Mitarbeiter und Bewerber sollten abgeholt und nicht abgeschreckt und deshalb in die Etablierung solcher Prozesse involviert werden.
- o Im gesamten Prozess des digitalen Bewerbungsmanagements muss darauf geachtet werden, die Datenschutzbestimmungen einzuhalten und die zeitlichen Beschränkungen zur Aufbewahrung von Bewerbungsunterlagen zu beachten.
- o Ein positives Bewerbererlebnis kann mit der Steigerung des Unternehmensimages einhergehen, da viele Bewerber ihre Erfahrungen mit Bekannten, in sozialen Medien oder auf Bewerbungsportalen teilen.
- o Ziel ist ein gewinnbringendes Zusammenspiel zwischen digitalen und analogen Begegnungen mit Bewerbern und Unternehmen.



Esther Niehoff, Personal- und Organisationsberaterin, contec GmbH
e.niehoff@contec.de