

Veröffentlicht am 16.04.2019

Digitalisierung im Bewerberprozess

ÜBER 60% DER BEWERBER WOLLEN SICH ÜBER EIN MOBILES ENDGERÄT BEWERBEN.

WIE GUT SIND SIE AUF DIE DIGITALISIERUNG IM BEWERBERPROZESS VORBEREITET?

Stellen Sie sich folgende Situation vor: Sie wollen einen neuen Staubsauger kaufen. Sie wissen auch schon die Marke und was er leisten soll. Nun setzen Sie sich an den PC, verfassen eine E-Mail und schicken Sie dem Händler Ihres Vertrauens. Nach 4 Wochen erhalten Sie eine erste Reaktion, der Staubsauger hat 2 Wochen Lieferfrist. Sicher denken Sie gerade, was ein Unsinn. Was soll das? Natürlich würden Sie sich nicht hinsetzen und eine E-Mail an Ihren Händler schicken. Sie würden den Online-Shop Ihres Händlers am Handy aufrufen und ganz bequem vom Sofa aus den Staubsauger im Portal aussuchen und bestellen. Oft können Sie diesen bereits 48 Stunden später zu Hause in Empfang nehmen.

WARUM NUN DIESES BEISPIEL?

Genauso, wie sich unser Einkaufsverhalten in den letzten Jahren verändert hat, hat sich auch unser Anspruchsdenken verändert. Wir erwarten heute einfache Technologien, sofortige Informationen und schnelle Reaktionen. Wird diese Erwartung nicht erfüllt, so wenden wir uns schnell einem anderen Lieferanten zu.

WELCHE AUSWIRKUNG HAT UNSERE ONLINE-ERFAHRUNG UND DIE DAMIT VERBUNDENE ERWARTUNGSHALTUNG AUF DEN BEWERBERPROZESS?

Die Mehrzahl der Bewerbungen geht heute elektronisch ein. Entweder per E-Mail oder als Online-Formular. Ganz so einfach wie eine Bestellung im Online-Shop ist die Bewerbung üblicherweise nicht. Es fängt schon mit dem Bewerberanschreiben an. Auf die Frage, was bei der Bewerbung am meisten nervt, sagen 50% aller Bewerber das Bewerberanschreiben¹. Gerne nehmen wir als Arbeitgeber das Bewerberanschreiben bereits als erstes Selektionskriterium zur Hand. Hier filtern wir einige Bewerber bereits aus. Inwieweit das Anschreiben aber tatsächlich vom Bewerber geschrieben wurde und die Selbsteinschätzung auch objektiv betrachtet noch Bestand haben, können wir nicht wissen. Ist ein Bewerberanschreiben

■ Niederlassung Baden-Baden

Flugstraße 15
76532 Baden-Baden
Telefon 07221-39399-0
Fax 07221-39399-34

■ Niederlassung Frankfurt

Kölner Straße 10
65760 Eschborn
Telefon 06196-80196-0
Fax 06196-80196-34

■ Niederlassung Berlin

Möllendorffstraße 47
10367 Berlin
Telefon 030-9927799-0
Fax 030-9927799-27

■ Niederlassung Thüringen

Stadtring 16
99610 Sömmerda
Telefon 03634-37210-70
Fax 03634-37210-99

■ Niederlassung Düsseldorf

Thomasstraße 1
47906 Kempen
Telefon 02152-80960-70
Fax 02152-80960-77

■ Internet

info@lohn-ag.de
www.lohn-ag.de



tatsächlich so relevant und aussagefähig?

WIE MOBIL WIRD DER BEWERBERPROZESS?

Fast 90% aller Bewerber wollen nach einer aktuellen Umfrage der Uni Bamberg über mobile Endgeräte nach offenen Stellen suchen². Offensichtlich prägt auch hier unser Konsumverhalten unsere Erwartungen an einen Bewerberprozess. Immerhin wollen sich sogar 2 von 3 Bewerbern über ein mobiles Endgerät tatsächlich bewerben². Warum erfolgen dennoch die meisten Bewerbungen per E-Mail oder Online-Formular? Mobile Recruiting wird aktuell bei nur 1 von 3 TOP1000 Unternehmen Deutschlands eingesetzt². Offensichtlich sind die Personalabteilungen auf diesen Trend nicht vorbereitet.

WARUM SAGEN FAST 3 VON 10 FACHKRÄFTE DEN ARBEITGEBERN BEREITS IM BEWERBERPROZESS AB?

Die durchschnittliche Dauer bis zur Besetzung einer Stelle hat in den vergangenen Jahren weiter zugenommen. Zum einen trifft uns der Fachkräftemangel, zum anderen auch die Erwartungshaltung der Bewerber. Jeder vierte Bewerber hat 4 Wochen nach Versand seiner Bewerbung weder eine Eingangsbestätigung noch einen Anruf erhalten³. Und jeder zweite Bewerber hat 45 Tage nach Versand der Unterlagen noch keine qualifizierte Rückmeldung (z.B. Einladung zum Bewerbertermin, Zu- oder Absage)⁴. Der lange, komplexe und intransparente Bewerberprozess ist bei der Mehrheit der Bewerber, die das Vertragsangebot ablehnen oder schon vorzeitig dem Unternehmen absagen ein wesentlicher Grund. Weitere Gründe liegen in der Qualität des Bewerbungsgesprächs oder der geringen Wertschätzung dem Bewerber gegenüber (z.B. durch Fehlen eines Entscheiders oder eines Personalverantwortlichen im Bewerbungsgespräch oder eines „Warten lassen“ des Bewerbers). 29% aller Fachkräfte ziehen im Laufe des Bewerberprozesses ihre Bewerbung zurück oder lehnen das Vertragsangebot ab⁴.

WELCHE ERWARTUNGEN HAT DER BEWERBER AN DEN BEWERBERPROZESS?

Analog unserem kleinen Bestellbeispiel erwartet fast die Hälfte aller Bewerber, dass alles einfach und schnell gehen soll. Und diese Erwartungshaltung wird sich weiter verbreiten. Insbesondere die jüngeren Bewerber haben hier die höchsten Erwartungen. Noch 2014 haben nur 22% aller Bewerber erwartet, dass eine Online-Bewerbung maximal 10 Minuten in Anspruch nehmen darf. Heute erwarten dies bereits 45% aller Bewerber³. Ist die Bewerberseite auf Ihrer Homepage zu

unübersichtlich, das Online-Formular zu kompliziert oder zu umfangreich, muss der Bewerber sich erst registrieren oder die Internetseite wird auf seinem mobilen Endgerät schlecht dargestellt, so können Sie sicher sein, dass Ihr Bewerber den Prozess abbrechen wird, noch bevor Sie seine Unterlagen haben.

WAS BEDEUTET DAS SICH VERÄNDERNDE BEWERBERVERHALTEN FÜR IHR UNTERNEHMEN?

Bereits in den letzten 4 Jahren hat sich die Anzahl der online Bewerbung über ein mobiles Endgerät von Zuhause aus mehr als verdreifacht. Aktuell nutzen über 1/3 aller Bewerber ein mobiles Endgerät für Ihre Bewerbung². Wie bereits vorher erwähnt, wollen 90% der Bewerber über das Handy nach offenen Stellen suchen. Wir sehen also, dass der Trend zur mobilen Bewerbung weiter stark zunehmen wird. Je einfacher und leichter der Bewerberprozess für den Bewerber wird, je mehr wird sich dieser bewerben. Schauen Sie sich einmal [truffls](#) an. Das Prinzip kennen Sie von Partnerbörsen: Bewerberprofil erstellen – Stellenvorschläge anschauen – nach rechts wischen heißt bewerben, nach links nächster Vorschlag. Der Wettbewerb um den neuen Mitarbeiter wird sich weiter verschärfen.

WORAUF SOLLTEN SIE IM BEWERBERPROZESS ACHTEN?

Um den Kampf um Köpfe für sich zu entscheiden gilt grundsätzlich: je schneller Sie sind, je höher ist Ihre Chance den Wunschkandidaten zu bekommen. Reagieren Sie schnell und gehen Sie zügig durch das Einstellungsverfahren.

Ich empfehle Ihnen **3 wichtige Maßnahmen** zur erfolgreichen Stellenbesetzung:

1. Machen Sie es dem Bewerber einfach, sich bei Ihnen zu bewerben.
2. Geben Sie Ihrem Bewerber Feedback (das tun sicher die meisten von Ihnen) und holen Sie sich Feedback ein, auch und insbesondere von den Bewerbern denen Sie absagen oder die ihnen abgesagt haben. Deren Feedback hilft Ihnen Verbesserungspotentiale zu erkennen.
3. Nutzen Sie Technologie! Systeme zur Bewerberverwaltung helfen Ihnen, einen strukturierten Bewerberprozess zeitnah bei allen Bewerbern einzuhalten ohne im Tagesgeschäft den Überblick zu verlieren.

WIE HELFEN WIR UNSEREN KUNDEN BEIM BEWERBERPROZESS?

Unser Bewerberverwaltungsmodul in zeit-lohn.net unterstützt unsere Kunden bei

der Digitalisierung des Bewerberprozesses. Durch die Anbindung unseres Moduls an die kundeneigene Homepage können sich Bewerber einfach und schnell online bewerben. Durch das Responsive Design spielt es dabei keine Rolle, ob sich der Bewerber lieber über das Handy bewirbt oder sich an einen PC setzt. Die eingehende Bewerbung wird der Stelle zugeordnet und kann gleich an den jeweiligen Vorgesetzten weitergeleitet werden. Sie sehen auf einen Blick den aktuellen Bewerberstatus und die Bewerberbeurteilung aller Bewerber. Formularvorlagen von der Bewerberauskunft nach Art. 13/14 DSGVO über die Einladung bis hin zum Probearbeitsverhältnis machen es Ihnen leicht, den Einstellungsprozess strukturiert umzusetzen.

zeit-lohn.net – Schnell, Effizient, Rechtssicher. Unser Ziel ist es, Sie noch erfolgreicher zu machen.

Unser Motto ist „Innovation. Nutzbar. Machen.“, unser Anspruch „Wir leben Lohnbuchhaltung“.

Haben Sie Fragen oder wollen mehr über unsere innovativen Lösungen wissen? Gerne helfen wir Ihnen weiter.

Quellen:

¹ Indeed: Bewerbungsstudie 2016

² Universität Bamberg: Recruiting Trends 2019

³ softgarden: Bewerbungsreport 2019, Wie nehmen Kandidaten aktuelle Recruitingprozesse wahr?

⁴ StepStone: Europaweite Studie Arbeitsmarkt 02.2019

Hinweis: Die vorgenannten Ausführungen stellen keine Rechtsberatung dar. Sie basieren auf meiner langjährigen Erfahrung und wurden sorgfältig recherchiert. Die von mir dargestellten Sachverhalte sind grundsätzlicher Natur. Ich empfehle Ihnen im Einzelfall eine individuelle Rechtsberatung. Gerne ist Ihnen hierbei die lohn-ag.de Rechtsanwalts-gesellschaft mbH behilflich.