Zwischen Individualität

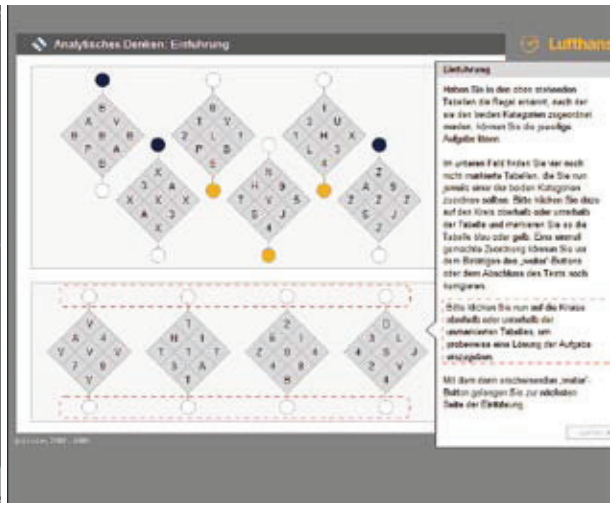
Was Bewerber und Unternehmen von

Moderne Karriereseiten sollten schnell und gezielt zu Jobangeboten führen, informativ und aussagekräftig sein und einen Mehrwert gegenüber traditionellen Informationskanälen bieten. Das leisten zum Beispiel Matching-Verfahren und Selbsttests. Doch nicht in allen Punkten stimmen die Erwartungen von potenziellen Bewerbern und Unternehmens-Recruitern überein. So haben Bewerber wenig Neigung, wiederholt Formulare auszufüllen, und würden sich lieber per Mail bewerben, wie Rainer Spies bei seinen Recherchen erfuhr.

DER AUTOR

RAINER SPIES ▶
freier Journalist mit den Schwerpunkten Human Resource Management, Beruf und Karriere, Lübeck

und Automatisierung
Karrierewebseiten erwarten



Die Karrierewebseite ist nach wie vor einer der wichtigsten Kanäle im Personalmarketing und Recruiting. „Neunzig Prozent der von uns befragten Studenten und Absolventen geben an, dass sie sich auf der Karriereseite eines Unternehmens informieren“, sagt Christoph Skrobol, Ländermanager für den deutschsprachigen Raum beim Beratungs- und Marktforschungsunternehmen Potentialpark (Stockholm). Viele Unternehmen hätten diesen Stellenwert erkannt und zuletzt deutlich mehr in die Ausgestaltung des Kanals investiert. „Wir beobachten einen Zuwachs an professionellen Karrierewebsites“, sagt Christoph Skrobol.

Eine professionelle Karrierewebseite sollte das Unternehmen nicht nur aus Marketingsicht präsentieren, sondern authentisch auch aus der seiner Mitarbeiter. „Neben zielgruppengerechten Texten sollten Bilder und Videos zum Einsatz kommen. Wir empfehlen zudem die Einbindung von Social-Media-Elementen“, sagt Tania Teetz, Produktmanagerin bei milch & zucker, einem Dienstleiter für HR-Marketing und Recruiting-Software (Bad Nauheim). Neben solchen und anderen Features sollte eine Karrierewebseite an „prominenter Stelle“ (Christoph Skrobol) offene Positionen anbieten und die Bewerbung online ermöglichen.

WUNSCH NACH E-MAIL-BEWERBUNG

Bei der Online-Bewerbung und beim Nachverfolgen einer Bewerbung stimmen die Interessen von Unternehmen

Karriereseiten der Lufthansa mit Training für Online-Test (2. v. li.), Test zu analytischem Denken, Video-Informationen zum Ablauf eines telefonischen Interviews.

und Bewerber allerdings nicht per se überein. „Wir versuchen, Papier- und E-Mail-Bewerbungen möglichst einzudämmen“, so Alexa Faber, Personalreferentin in der Führungsgesellschaft der Freudenberg & Co. KG (Weinheim). Aus diesem Grund könnten potenzielle Bewerber über die Karriereseite keine personifizierten E-Mail-Adressen mehr ermitteln. Die Freudenberg-Gruppe besteht aus 16 Geschäftsgruppen. Allein in der DACH-Region gehen mehr als 10 000 Bewerbungen im Jahr ein. Daher wurde vor Kurzem ein neues Bewerbermanagementsystem eingeführt.

„Wir konnten nicht schnell genug reagieren“, sagt Alexa Faber zu dem vormals oft langwierigen Prozess der Vorerfassung und der weiteren manuellen Bearbeitung einer Bewerbung. „Mit der online-formularbasierten Bewerbung im Rahmen des E-Recruiting-Systems laufen die Arbeitsschritte wesentlich schneller ab. Dies betrifft sowohl das Veröffentlichen von Stellenausschreibungen auf unserer Karriereseite und externen Jobportalen als auch die Prüfung und Auswahl der Kandidaten“, so Faber. Nach der Vorauswahl durch die Personalabteilung kann bei Freudenberg der jeweilige Fachvorgesetzte weltweit auf eine Bewerbung zugreifen und zurückmelden, ob ein Kandidat eingeladen werden soll. Mitte Dezember habe sich ein Top-Kandidat beworben und sei noch vor Weihnachten eingestellt worden, schildert Alexa Faber.

CHRISTOPH SKROBOL ▶ Potentialpark: „Social Media haben die Karrierewebseite nicht verdrängt.“

TANIA TEETZ ▶ milch & zucker: „Karrierewebsites und vor allem Stellenangebote über mobile Endgeräte sollten besser erreichbar sein.“

ALEXA FABER ▶ Freudenberg: „Wir prüfen auch nach Einführung des Bewerbermanagementsystems jede Bewerbung individuell.“

FORMULARE NICHT MEHR ZEITGEMÄSS

In ein auf Schnelligkeit getrimmtes E-Recruiting-System passt die Bewerbung per Mail und Dokumentenanhängen nicht mehr hinein. Diese Möglichkeit wünschten aber viele Bewerber, meint Christoph Skrobol. „Bewirbt sich ein Kandidat bei mehreren Unternehmen, benötigt er sehr viel Zeit für das Ausfüllen der verschiedenen Bewerbungsformulare.“ Die Bewerbung per Mail bedeute demgegenüber einen Zeitvorteil und sei zudem individueller. „Bewerbungsformulare stammen aus einer Zeit, in der der Recruiter im Mittelpunkt stand“, sagt Christoph Skrobol. Von 142 untersuchten Karrierewebseiten in Deutschland lassen nach einer Untersuchung von Potentialpark nur noch 22 Prozent die E-Mail-Bewerbung zu.

Doch die Aufgabe, es Bewerbern so einfach wie möglich zu machen, scheint erkannt worden zu sein. So arbeitet beispielsweise Lufthansa daran, durch eine Schnittstelle zu Lebenslaufdatenbanken bei Netzwerken wie Xing und LinkedIn die Bearbeitung des Online-Bewerbungsformulars zu erleichtern. „Online-Formulare sind gut akzeptiert, wenn im Hinblick auf die Qualifikationen des Bewerbers nur stellenspezifische Fragen gestellt werden. Weiteren Komfort bietet die Möglichkeit, Daten automatisch aus einem angehängten Lebenslauf oder aus einem Online-Profil einlesen zu können“, sagt Tania Teetz (milch & zucker).

BEWERBER WÜNSCHEN TRACKING

Ein Wunsch vieler Bewerber ist auch, die Bewerbung nachverfolgen zu können (Tracking), sagt Christoph Skrobol. Insbesondere jüngere Bewerber erwarteten, immer schneller über den Stand des Auswahlverfahrens informiert zu sein, um zeitnah

auf Jobangebote reagieren zu können. „Für die Bewerber wäre es ein Mehrwert, aber bisher ermöglichen es nur einige wenige Arbeitgeber, den Status der Bewerbung nachzuverfolgen“, sagt Tania Teetz.

Unter den wenigen ist die Hannover Rückversicherung. „Bei den Bewerbern sorgt es für Klarheit, und wir sparen Zeit ein“, sagt Klaudia Gering, Managerin im Recruiting bei der Hannover Rück. Früher hätten viele Bewerber angerufen oder per Mail nachgefragt, was aus ihrer Bewerbung geworden sei. Nun bekommen sie automatisch in ihrem Account auf dem Bewerberportal mitgeteilt, ob demnächst ein Terminvorschlag für ein Gespräch an sie versandt wird. Gleichzeitig wird intern beim Überschreiten bestimmter Bearbeitungsfristen eine Erinnerung in der Personal- oder Fachabteilung angestoßen. „Das führt dazu, dass zeitnah eine Entscheidung fällt und ein Zwischenbescheid, eine Einladung oder eine Absage generiert wird“, sagt Klaudia Gering.

Schlank und schnell lautet nicht nur die Devise beim Ausfüllen der Online-Bewerbungsformulare und bei der Bewerbungsbearbeitung. „Neben der Suche, die aus nur wenigen Feldern zur Filterung der Stellenangebote bestehen sollte, bietet sich eine Umkreissuche oder eine Darstellung der Stellenanzeigen in einer Landkarte an“, empfiehlt Tania Teetz zur funktionalen Gestaltung von Jobbörsen auf der Karriereseite.

ISABELL MÜLLER ▶ **Commerzbank: „Wir möchten gewährleisten, dass eine Ausbildung auch den Erwartungen entspricht.“**

FRANK SCHMITH ▶ **Lufthansa: „Wir nehmen keine Papier- und E-Mail-Bewerbungen entgegen, weil sie nicht adäquat weiterverarbeitet werden können.“**

Die Freitextsuche und die mithilfe von Schlüsselbegriffen würden von den Bewerbern kaum genutzt, weiß auch Christoph Skrobol. „Viele Bewerber wissen, dass in den Unternehmen in den Stellenbeschreibungen unterschiedliche Jobtitel und verschiedene Begrifflichkeiten verwendet werden.“ Durchaus geschätzt werde hingegen, vorab die Passgenauigkeit von Bewerber, Stelle und Unternehmen prüfen zu können. Dabei helfen Skill- und Degree-Matcher, die anzeigen, welche der offenen Stellen für einen Bewerber überhaupt infrage kommen.

BEI DER ORIENTIERUNG HELFEN

Auch Self Assessments unterstützen bei der beruflichen Orientierung. „Die Erwartungen werden dadurch realistischer“, sagt

Anzeige 3
persolog
1/3 Seite hoch / 4c

Isabell Müller, Teamleiterin im Personalmarketing der Commerzbank (Frankfurt). Über das Tool „Probier-Dich-aus“ können Schüler anhand typischer und von Nachwuchskräften der Commerzbank präsentierten Arbeitsaufgaben anonym herausfinden, ob die vom Unternehmen angebotenen Ausbildungs- und (dualen) Studiengänge ihren Vorstellungen entsprechen. „Seit Einführung haben über 150 000 Nutzer die Plattform besucht“, sagt Isabell Müller.

MARIE BOROWSKI ▶ Targobank: „Bewerber und Unternehmen können mit der Targobank Tour bereits in einem frühen Stadium einen Eindruck davon gewinnen, ob sie zueinander passen.“

Die Lufthansa, die zu den Pionieren bei Online-Auswahlverfahren gehört, bietet mit ihrem „Spiel zur Berufsorientierung“ Schülern auf der Karriereseite ein Tool, mit dem diese etwas über ihre Berufsorientierung und deren Passung zu den Ausbildungsangeboten des Unternehmens erfahren können. Am Ende des Spiels erhält der Nutzer ein Feedback. „Mit dem Instrument wollen wir unser Spektrum an Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten darstellen und eine Tendenz geben, welcher berufliche Weg geeignet sein könnte“, sagt Frank Schmith, Leiter Personalmarketing im Lufthansa-Konzern.

SPIELERISCHE ONLINE-VORAUSWAHL

Bei der Targobank (Düsseldorf) ist die „Targobank Tour“ einer der ersten Schritte bei der Auswahl von Bewerbern für die Ausbildungs- und dualen Studiengänge. Mit dem spielerisch aufgemachten Online-Test werden vor dem Hintergrund eines realen Arbeitsalltags Rechtschreibkenntnisse, Sprach- sowie organisatorische und mathematische Fähigkeiten geprüft. „Wir fällen unsere Entscheidungen für den weiteren Bewerbungsprozess auf Basis der Bewerbungsunterlagen in Kombination mit den Ergebnissen der Targobank Tour“, sagt Ausbildungsreferentin Marie Borowski. Die Berücksichtigung der Bewerbungsunterlagen bei dieser Entscheidung soll Vorbehalte gegenüber einer automatisierten Online-Vorauswahl entkräften.

JOACHIM DIERCKS ▶ Cyquest: „Es ist nur eine Frage der Zeit, bis sich Recrutainment-Formate in der Online-Auswahl durchsetzen werden.“

Spielerische Verfahren können die Akzeptanz eignungsdiagnostischer Tests steigern und zugleich Personalmarketingbotschaften transportieren. „Es muss auch dem Auge gefallen“, sagt Joachim Diercks, Geschäftsführer der Cyquest GmbH (Hamburg), die Lösungen im Bereich E-Assessment und Recrutainment anbietet. Die klassische Eignungsdiagnostik komme „zu trocken daher“. Damit die Qualität nicht leidet, müssen in Spielformat verpackte Verfahren ebenso die Gütekriterien der Validität, Reliabilität und Objektivität erfüllen wie sonstige Eignungstests auch. „Nüchtern betrachtet ist die Targobank Tour ein kognitiver Leistungstest“, erklärt Joachim Diercks, dessen Unternehmen das Instrument entwickelt hat. Nicht seriös sei hingegen, aus einem online gezeigten Spielverhalten allein durch Beobachtung auf die Persönlichkeit eines Nutzers zu schließen. Entsprechende Ansätze seien eignungsdiagnostisch nicht ausgereift, so Joachim Diercks.

Dass Tests Bewerber nicht abschrecken, zeigt das Beispiel Lufthansa. Den Konzern erreichen über „www.Be-Lufthansa.com“ jährlich bis zu 150 000 Bewerbungen. Damit diese in einem akzeptablen Umfang bearbeitbar bleiben, muss ein Bewerber unmittelbar nach seiner Bewerbung und einem ersten Matching durch das System anhand von absoluten Musskriterien einen Online-Test bewältigen. Je nach der zu besetzenden Position werden zum Beispiel numerisches und analytisches Denkvermögen, Konzentrationsfähigkeit und Englischkenntnisse sowie in Simulationsaufgaben komplexere Denkleistungen geprüft. Die Tests können vorab und anonym auf der Karriereseite trainiert werden. „Wir wollen Bewerbern die Angst nehmen“, sagt Frank Schmith. ●