

ONLINE-BEWERBUNG

DAS ONLINE-ASSESSMENT-CENTER

- IST HÄUFIG **SPIELERISCH AUFGEBAUT** (RECRUITMENT UND GAMIFICATION)
- DIENT ALS **VORAUSSWAHL** FÜR DAS ECHTE AC
- PRÜFT **LOGISCHES** UND **MATHEMATISCHES** VERSTÄNDNIS
- FORDERT **KREATIVE LEISTUNGEN**, ETWA DIE ERSTELLUNG EINES MARKETINGKONZEPTS

SOCIAL MEDIA

WOFÜR NUTZT IHR UNTERNEHMEN SOZIALE MEDIEN?
VIELE UNTERNEHMEN NUTZEN DIE MÖGLICHKEITEN DES WEB 2.0 – SIE BINDEN SOCIAL MEDIA FEST IN IHRE RECRUITING-STRATEGIEN EIN



Quelle: Staufenbiel JobTrends Deutschland 2012

CHECKLISTE ONLINE-ASSESSMENT-CENTER

- ✓ ANGENEHME UND RUHIGE ARBEITSUMGEBUNG
- ✓ TROTZ DISTANZ AUTHENTISCH UND EHRLICH SEIN
- ✓ STABILE UND SCHNELLE INTERNETVERBINDUNG

INTERVIEW



„DIE EINSTELLUNG BLEIBT PERSÖNLICH“

Joachim Diercks, 41, ist Geschäftsführer des Online-Assessment-Entwicklers Cyquest. Er hat BWL in Hamburg und Berkeley studiert.

Wozu braucht es eigentlich Online-Assessments – früher haben die Unternehmen doch auch gute Kandidaten gefunden?

Ja, aber wir arbeiten daran, dass Bewerber und Unternehmen noch gezielter zueinander finden. Deshalb unterstützen wir nicht nur Unternehmen mit der Entwicklung von Online-Assessments dabei, die passenden Kandidaten zu erkennen. Wir haben mit den Self-Assessments auch Tools im Programm, die dem Kandidaten helfen sollen, sich seiner beruflichen Interessen und Vorlieben bewusst zu werden.

Welche Vorteile hat das Self-Assessment?

Es bietet eine bessere Orientierung. Wer etwa einen Interessententest macht, der wird sich danach auf nichts mehr bewerben, was ihn nicht interessiert. Als Bewerber kann ich auf diesem Weg auch die Unternehmenskultur kennenlernen und entscheiden, ob sie zu mir passt – und ich zu ihr.

Welche Rolle spielt Gamification?

Der spielerische Aspekt ist eine Gratwanderung. Angebote zur Joborientie-

rung nutzen diesen Ansatz vermehrt, den Unternehmen erleichtert es, sich als Arbeitgeber besser zu vermarkten. Wir können natürlich nicht mit echten Videospielen mithalten, aber das wollen wir auch nicht. Wir konkurrieren mit der klassischen Information per Text und Bild. Und da sind wir im Vorteil, weil der spielerische Ansatz für beide Seiten, Bewerber und Unternehmen, bereits inhaltliche Vorarbeit leistet.

Wo stoßen Online-Verfahren an ihre Grenzen?

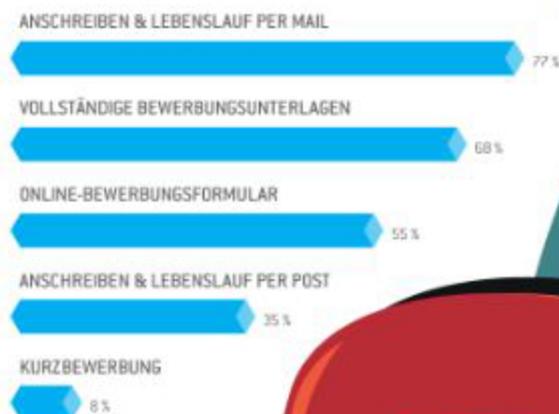
Bei der Entscheidung am Ende, wer eingestellt wird. Hier geht es immer um die Mensch-Mensch-Situation, die vorerst nicht ersetzbar sein wird. Die Einstellung bleibt persönlich.

Wie sieht die Zukunft des Bewerbens aus?

Es wird mehr Online-Inhalte geben, vor allem für mobile Geräte. Auch Video-Interviews sind im Kommen. So werden in Zukunft beide Seiten schon vor dem ersten Händelschütteln viel mehr übereinander wissen als jetzt noch.

BEWERBUNGSWEGE

WELCHE BEWERBUNGSWEGE FAVORISIEREN UNTERNEHMEN?
DIE BEWERBUNG PER E-MAIL HAT DEM POSTWEG INNERHALB WENIGER JAHRE DEN RANG ABGELAUFTEN



Quelle: Staufenbiel JobTrends Deutschland 2012



Step 1 der erfolgreichen Online-Bewerbung: die Jobsuche. Auf staufenbiel.de/jobs finden Sie die passenden Angebote.

DIE VIER SCHRITTE DER ERFOLGREICHEN ONLINE-BEWERBUNG

- 1 Suche**
 - auf Jobbörsen und den Karriereseiten der Unternehmen recherchieren
 - Stellenausschreibung genau lesen
- 2 E-Mail**
 - gleiche Standards wie bei der Bewerbung per Post
 - kein Jargon, keine Emoticons
- 3 Online-Bewerbungsformular**
 - konkrete und vollständige Angaben machen
 - Schlüsselbegriffe aus der Stellenausschreibung verwenden
- 4 Vorstellungsgespräch**
 - den guten Ersteindruck der Online-Bewerbung weiterführen
 - zusätzliche Kompetenzen vorlegen