

Online Bewerbung Sinn und Unsinn?

Im Zuge des Fachkräftemangels wird es interessanter auch im Bereich des HR immer mehr Technik einzusetzen um die Mitarbeiter zu entlasten, außerdem ist es schlicht modern und In.

Die Frage ist nur, ist es immer sinnvoll und erleichtert es die Auswahl? Hilft es, dass sich der Richtige oder die Richtige auf den Job bewirbt? Macht es wirklich weniger Arbeit bei der Auswahl?

Wie werden die Tools von den Bewerbern gesehen? Wie viel Zeit und Technik Affinität muss der Bewerber haben um sich dort vorzustellen?

Oft hat es den Anschein, dass diese Tools eingeführt werden, ohne dass der IT Experte und Programmierer, ein wirkliches Gespräch mit der Firma und deren Wünschen und Zielen geführt hat.

Es geht dabei somit so einiges schief, was noch nicht bedacht wurde.

Was fällt auf? Was könnte optimiert werden? 4 Beispiele

1. Das Bewerberportal verlangt als Erstes eine Anmeldung mit Passwort.

Ziel: Der Bewerber kann seine Dokumente bearbeiten, was aber nicht bei allen Portalen möglich ist, da diese nach Absendung nicht mehr zu bearbeiten sind. Das ist logisch, denn der Bearbeiter auf Seiten des Unternehmens wird die Unterlagen nicht 3x lesen, weil es immer wieder Veränderungen gab.

Ergebnis: Nach einer größeren Menge Bewerbungen hat der Bewerber schlimmstenfalls 1 Seite für Login Daten zusätzlich anlegen müssen, da unterschiedliche Sicherheitszertifikate hinterlegt sind die einfache PW nicht gestatten.

2. Das Bewerberportal möchte weitere Stellen zusenden.

Ziel: Effektiv und aktiv nach bereits vorhandenen Interessenten suchen. Es werden hier gern auch die gezielte Bewerbung und der Versand weiterer Stellenangebote in festem Zusammenhang angeboten.

Ergebnis: Die meisten Bewerber bewerben sich gezielt für eine Stellenbeschreibung und empfinden die zusätzliche Versendung von neuen Stellen nicht immer als hilfreich.

3. Das Ausfüllen eines kompletten Lebenslaufes auf der Bewerbungsplattform plus zusätzlichem Versand des selbst erfassten Lebenslaufs/ CV und dazugehöriger Dokumente.

Ziel: Effektive elektronische Übertragung in Personalverwaltungssysteme. Schnelle Vorabprüfung, anhand von sozialen Faktoren oder gewünschten Abschlüssen.

Ergebnis: Hoher Zeitaufwand für den Bewerber, da alles doppelt ausgeführt werden muss.

COM-INSTITUT
Sabine Hengst



Wir machen Kommunikation zu
Ihrem größten Erfolgsfaktor

**Mehr zu Tipps und Tricks
in Projekten und
Veränderungsprozessen
finden Sie in diesem
Seminar.**

Change Prozesse
07.07.-08.07.2018

COM-INSTITUT
Sabine Hengst
Mühlweg 13
01662 Meißen

www.com-institut.de
info@com-institut.de
Tel. 0170 6472286

4. Anhänge und deren Begrenzung.

3 Versionen als Beispiele.

Version 1 Nur ein Anhang und dieser darf nicht mehr als 10 MB haben. Für weniger IT affine Menschen bedeutet das, sich teilweise ein neues PDF Programm zu suchen das eine PDF Auswahl und Zusammenführung und Komprimierung ermöglicht.

Version 2 Es gibt 5 Button um Dokumente einzufügen. Keiner der Anhänge darf dabei 2 MB überschreiten. Das bedeutet für Lebenslauf/ CV und Anschreiben je ein Button für Zertifikate und Zeugnisse muss wiederum geschaut werden, was wie viel MB hat und ob diese dann gemeinsam die noch zur Verfügung stehenden 3 Button mit je 2 MB nicht übersteigen. *(Wer Ü 40 oder Ü50 ist hat oft viele Zeugnisse oder Zertifikate die sich irgendwann nur noch schwer verkleinern lassen☺)*

Version 3 Bei Bewerbung auf eine ausgeschriebene vakante Stellenanzeige, wird im Hintergrund die Bewerbung als Initiativbewerbung abgelegt, was trotz Anmeldung per Login nicht veränderbar ist.

Ergebnis: Der Bewerber hat einen nicht unerheblichen zeitlichen Mehraufwand und muss sich oft zusätzlich im Umfeld mit externen Programmen beschäftigen und diese installieren, was eine gewisse IT Affinität voraussetzt und das nicht nur im Bewerbungsbereich von Führungspositionen.

Fazit: Es entsteht unweigerlich der Eindruck, dass sich durch die unbedachte oder nicht zu Ende gedachte Anwendung von Bewerbungstools die Lage für die Bewerber und teilweise auch für die Mitarbeiter des HR eher „**verschlimmbessert**“ hat.

Lösungsmöglichkeiten:

- Konkretere und detaillierte Vorgespräche mit der programmierenden Firma, indem klar und deutlich Ziele für die Anwendung der Plattform definiert werden.
- Agilität im IT Bereich bedeutet auch, eine gemeinsame Kommunikation mit allen Stakeholdern.
- Die Erfahrungen der Kollegen im HR die im Alltag die Bewerbungen bearbeiten und sichten müssen, sollte hier ebenso hinzugezogen werden, wie die Sicht von Bewerbern und die technischen Möglichkeiten des Tools.

Was macht wirklich Sinn und was eher nicht? Erleichtert es die Beurteilung und Auswahl?

Welche Anforderungen stelle ich an meine Bewerber, wenn diese mein neues Tool nutzen? Welcher Zeitaufwand ist aus Sicht des Bewerbers und Bearbeiters notwendig und sinnvoll?

COM-INSTITUT
Sabine Hengst



Wir machen Kommunikation zu
Ihrem größten Erfolgsfaktor

**Mehr zu Tipps und Tricks
in Projekten und
Veränderungsprozessen
finden Sie in diesem
Seminar.**

Change Prozesse
07.07.-08.07.2018

COM-INSTITUT
Sabine Hengst
Mühlweg 13
01662 Meißen

www.com-institut.de
info@com-institut.de
Tel. 0170 6472286

Last but not least.

Ein großes Lob an viele Firmen die trotz moderner Bewerbungsmethoden auch sehr persönliche Ansprechpartner haben und benennen.

Hier sind für Notfälle, Mailadressen und Telefon verfügbar und man kümmert sich persönlich bereits vorab um Bewerber.

Aus meiner Sicht als Coach und Trainer leisten Sie einen unersetzlichen Beitrag, dass nicht alles in diesem sensiblen Bereich von Algorithmen bestimmt wird und sich Menschen wahrgenommen fühlen.

Und damit mich niemand falsch versteht, ich bin durchaus der Meinung diese Tools zu nutzen.

Es geht manchmal leider nur zu viel Persönliches verloren, was sich auf Bewerber negativ auswirkt und diese frustriert und an sich selbst zweifeln lässt.

Auch wenn es dann meine Aufgabe ist, diese wieder aufzurichten, freue ich mich, wenn die Zusammenarbeit im HR dazu enger wird und ich auf diesem Gebiet des Coachings hoffentlich arbeitslos werde.☺

Vielen Dank für Ihre Zeit und das Lesen des Artikels.
Ihre



COM-INSTITUT
Sabine Hengst



Wir machen Kommunikation
zu Ihrem
größten Erfolgsfaktor

**Mehr zu Tipps und Tricks
in Projekten und
Veränderungsprozessen
finden Sie in diesem Seminar.**

[Change Prozesse](#)
[07.07.-08.07.2018](#)

COM-INSTITUT
Sabine Hengst
Mühlweg 13
01662 Meißen

www.com-institut.de
info@com-institut.de
Tel. 0170 6472286