
Bewerbungsmanagement

Schnelle Rückmeldung erwünscht

Brigitte Bonder, 16.02.2015 05:00 Uhr



Das Internet spielt im Bewerbungsverfahren eine immer größere Rolle. Jobsuchende erwarten neben Informationen über Arbeitgeber, Stellen und Karrieremöglichkeiten Wertschätzung als Bewerber. Foto: Fotolia

Ob klassische Bewerbungsmappe oder Karriere-Website - Bewerber wünschen sich einen professionellen und individuellen Umgang im Recruiting-Prozess. Leider gibt es häufig keine Eingangsbestätigungen für Bewerbungen, Absagen werden oftmals erst auf Nachfrage erteilt. Ein gutes Bewerbermanagement hingegen zeichnet sich durch schnelle Kommunikation und strukturierte Abläufe aus, das Unternehmen zeigt durch zeitnahe und persönliche Rückmeldungen eine Wertschätzung des potenziellen Kandidaten. Die Bewerbungsverfahren unterscheiden sich jedoch stark und sind häufig von der Unternehmensgröße abhängig.

Die Spannweite reicht von vorbildlicher Kommunikation und ausgereiften Karriere-Apps mit Wissenstests bis hin zu schlechter Vorbereitung seitens des Recruiters und langen Wartezeiten. Im Bereich Recruiting-Präsenz über Social Web, Karriere-Websites oder Mobile Recruiting haben insbesondere die großen Dax-30-Unternehmen die Nase vorn. Das hat die neueste Studie 'Best Recruiters' ergeben, die seit 2011 die Recruiting-Qualität der 500 Top-Arbeitgeber in Deutschland in den Bereichen Präsenz, Online-Stellenanzeigen sowie Umgang mit Bewerberinnen und Bewerbern untersucht. Besonders

präsent im sozialen Netz ist die Daimler AG, die auf einer Vielzahl an Kanälen wie kununu, Xing, LinkedIn, Facebook, Google+, Youtube und Twitter für direkte Kommunikation zur Verfügung steht. 'Grundsätzlich haben die sozialen Medien einen sehr hohen Stellenwert für uns, denn es ist unser Ziel, so frühzeitig wie möglich mit unseren Zielgruppen in den Dialog zu treten', erklärt Valerie Dollinger, Sprecherin der Daimler AG.

"Für uns sind es die Menschen, die das Unternehmen ausmachen"

'Im Social Web entstehen rege Dialoge, zum Beispiel über vorgestellte Jobprofile, Mitarbeiterinterviews oder konkrete Einstiegsmöglichkeiten. Die Stellenbörse steht auch mit großem Erfolg als mobile Anwendung? Daimler Jobs App? zur Verfügung.' Auch in der Gestaltung der eigenen Karriere-Website sind die großen Unternehmen federführend. Die Deutsche Telekom AG bietet zielgruppengerechte Karriereinformationen und einen Karriere-Matcher. 'Für uns sind es die Menschen, die das Unternehmen ausmachen. In der modernen Arbeitswelt sind nicht mehr allein die Noten, der Ausbildungsgrad und der geradlinige Lebenslauf Auswahlkriterien, sondern vielmehr die Persönlichkeit', erklärt Husam Azrak, Sprecher bei der Deutschen Telekom AG.

Passt die Bewerberin oder der Bewerber zur Unternehmens- und Arbeitskultur, und ergänzt sie oder er mit persönlicher und fachlicher Kompetenz das Teamgefüge? 'Genauso aber bewerben wir uns als Unternehmen bei den Talenten, die für sich erkennen wollen, ob sie das richtige Unternehmen ausgewählt haben. Und der Karriere-Matcher hilft Bewerbern, mehr über sich selbst zu erfahren und auch uns besser kennenzulernen. Und wir können Bewerbern direkt passende Stellen vorschlagen.' Die neuen Medienformen bieten Informationen über Arbeitgeber und den möglichen Arbeitsplatz, doch was wünschen sich eigentlich die Jobsucher? Die E-Recruitingplattform softgarden aus Berlin hat 1500 Bewerber befragt und erfahren, dass zeitnahe Rückmeldungen und die gute Vorbereitung des Personalverantwortlichen auf das Gespräch einen starken bis sehr starken Einfluss auf die Qualität des Bewerbungsverfahrens haben. Im direkten Kontakt schneiden dann auch die kleineren Unternehmen besser ab, die oftmals sehr engagiert nach dem passenden, zukünftigen Kollegen suchen.

'Es ist immer wieder spannend zu sehen, welche unterschiedlichen Initiativen und Schwerpunkte Arbeitgeber im HR-Bereich setzen', so Studienleiterin Agnes Koller. 'Gerade im Recruiting gilt es, Authentizität unter Beweis zu stellen und sich als gute Arbeitgebermarke ins Spiel zu bringen. Dafür bietet sich der direkte Dialog an. Die persönliche Betreuung trägt maßgeblich zum Gesamtpaket eines Arbeitgebers bei, und dieses Gesamtpaket ist es letztlich, wofür sich der Bewerber entscheidet.' 'Unsere Umfrage zeigt, dass es für ein positives Kandidatenerlebnis gleichermaßen auf Verhaltens- wie auf Prozessaspekte ankommt. Unternehmen sollten an beiden Stellschrauben drehen', sagt Dominik Faber, Geschäftsführer der softgarden e-recruiting GmbH: 'Denn schlechte Bewerbungsverfahren schädigen Marken.'

43 Prozent der Befragten gaben an, dass das Unternehmen als Arbeitgeber für

ein paar Jahre nicht mehr infrage kommt, knapp die Hälfte würden sogar Bekannten und Freunden von einer Bewerbung abraten. Über Social Media und Arbeitgeberbewertungsplattformen erfährt nicht nur das nähere Umfeld des Bewerbers von den Erfahrungen, die Erlebnisse erreichen eine immer breitere Öffentlichkeit. Schlechte Bewerbungsprozesse beeinflussen auch das Verhalten der Bewerber in ihrer Rolle als Konsument. Elf Prozent gaben an, nach den negativen Erfahrungen zunächst keine Produkte des Unternehmens mehr zu kaufen. Unternehmen, die gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und ein positives Image am Markt erzielen wollen, sollten Bewerber und Bewerberinnen deshalb jederzeit zuvorkommend behandeln.