



E-RECRUITING heißt mehr, als eine Anzeige im Netz zu schalten.

Die komplette Personalsuche im Internet

MITARBEITERSUCHE AKTUELL. E-Recruiting beschränkt sich nicht nur auf das Schalten von Stelleninseraten im Internet. Heute ermöglicht die moderne Technik eine softwaregestützte Durchführung des kompletten Rekrutierungsprozesses – inklusive Bewerberverwaltung und Pflege eines Talentpools.

Mit der Entwicklung des Internets zum Massenmedium fing alles an: 1995 gingen die ersten Online-Stellenbörsen in Deutschland ans Netz. Seitdem haben Unternehmen die Möglichkeit, ihre Stellenausschreibungen schnell und unkompliziert im Internet zu veröffentlichen.

Mehr als nur Stellenanzeigen

Die rege Nachfrage von Unternehmen und Bewerbern und neue technische Möglichkeiten führten dazu, dass sich die Nutzung von Online-Stellenbörsen nicht nur auf die Anzeigenschaltung und -suche beschränkte, sondern immer weitere Bausteine des E-Recruiting dazu kamen. Heute können Arbeitgeber alle wichtigen Personalmar-

ketingaktionen mit Unterstützung des Internets durchführen.

Schon im Gründungsjahr umfasste der Service der Online-Stellenbörsen mehr als nur die Anzeigenschaltung im Medium Internet. Die Unternehmen hatten zudem die Möglichkeit, ihre Firmenprofile online zu präsentieren und Bewerbungen per E-Mail oder Online-Kontaktformular zu erhalten. Außerdem konnten Unternehmen bereits damals Personalmarketingelemente wie Bannerschaltungen nutzen, um die Aufmerksamkeit der Bewerber zu steigern.

Etwa ein Jahr entwickelten die Anbieter die ersten Bewerberdatenbanken, in denen die Arbeitgeber nach passenden Kandidaten su-

chen konnten. Die Rekrutierung im Internet wandelte sich zunehmend von der passiv-abwartenden Anzeigenschaltung zur aktiven Mitarbeitersuche. Dies verstärkte sich auch dadurch, dass immer mehr Unternehmen in Deutschland ihren eigenen Internetauftritt dazu nutzen, um Bewerber über Karriere-möglichkeiten zu informieren, aktuelle Stelleninserate zu veröffentlichen und weitere E-Recruitingtools zur Verfügung zu stellen.

Der komplette Prozess im Internet

Deutliche Erleichterungen ergaben sich ab 2000 für Unternehmen, als die Online-Stellenbörsen erstmals Lösungen zur Verfügung stellten, mit denen Arbeitgeber Stellenanzeigen selbst erstellen, schalten, während der Laufzeit online ändern und deaktivieren konnten. Die meisten Lösungen erlaubten auch die Veröffentlichung der Anzeigen bei anderen Stellenbörsen und auf der eigenen Homepage. Außerdem stellten die führenden Anbieter ihren Kunden Statistiktools zur Verfügung, die Auskunft über Clickraten, Bewerberrücklauf und -qualität geben und somit ein effektives Controlling ermöglichten.

Komplexe Bewerbermanagementsysteme, die sich seit rund vier Jahren im Portfolio der führenden Online-Stellenbörsen befinden, erlauben es den Personalabteilungen, ihre Bewerberdaten elektronisch zu verwalten, die komplette Kommunikation abzuwickeln und die Stammdaten neuer Mitarbeiter direkt in die Personalmanagementsoftware zu übernehmen. Auch die Kommunikation mit der Fachabteilung und aktuelle Statusanzeigen über eine Bewerbung werden durch elektronische Bewerbermanagementsysteme erleichtert und beschleunigt.

Die neuesten Entwicklungen im E-Recruiting stellen Talentpools dar. In diesen Pools können Unternehmen Daten von Bewerbern ablegen, die für die aktuelle Vakanz nicht geeignet, aber vielleicht für kommende offene Positionen interessant sind.

Das Controlling wird immer wichtiger

„Neben der Anzeigenschaltung nutzen unsere Kunden am häufigsten die Karrierewebsite und den Bewerbungseingang per Online-Kontaktformular“, erläutert Michael Weideneder, Gründer und Geschäftsführer von stellenanzeigen.de. Bei circa 80 Prozent der Unternehmen würden diese Bausteine einen unverzichtbaren Bestandteil des Personalmarketingkonzepts darstellen. Relativ zurückhaltend seien die Firmen dagegen beim Einsatz von Bewerberdatenbanken, Talentpools und zusätzlichen Personalmarketingmöglichkeiten.

Diese gehören lediglich bei einem Fünftel der Kunden zum E-Recruiting-Konzept. „Aber vor allem bei den letzten beiden Bausteinen wird die Nachfrage deutlich zunehmen“, ist sich Michael Weideneder sicher. „Auch der Einsatz von Software zur Bewerberverwaltung und insbesondere die Auswertung des Erfolgs einzelner Stellenanzeigen wird immer wichtiger“, weiß er.

Neue Herausforderungen

Ein Grund dafür ist die steigende Nachfrage nach kostenoptimierten, flexiblen und effektiven Arbeitsprozessen in den Personalabteilungen. Auch der wachsende Bedarf an hoch qualifizierten Mitarbeitern und die gleichzeitige Zunahme an Bewerbungen auf eine einzelne Stellenanzeige wird dazu führen, dass die Mitarbeiter im

Personalwesen den Rekrutierungsprozess ohne ein Bewerbermanagementsystem kaum noch bewältigen können.

„Heutige Personalarbeit steht vor vielfältigen Herausforderungen: Es gibt zu viele oder zu wenige Kandidaten, viele unqualifizierte Bewerber und nur wenig Zeit für konzeptionelle Arbeiten in den Personalabteilungen“, berichtet Bernhard Rauscher, Geschäftsführer der Recruitwerk GmbH. Seine Erfahrung zeigt außerdem, dass Personalexperten mit einem gesteigerten Kostendruck und einem höheren Anspruch an das Personalcontrolling zu kämpfen haben.

„Deshalb rechnet es sich oft schon ab zehn offenen Positionen pro Jahr, ein Bewerbermanagementsystem einzuführen“, ergänzt Tjalf Nienaber. „Denn eine traditionelle Bearbeitung der Unterlagen nimmt bei den steigenden Bewerberzahlen immer mehr Zeit in Anspruch. Gleichzeitig erwarten die Kandidaten eine zeitnahe Antwort auf ihre Bewerbung.“ Der Gründer und Geschäftsführer des Personalnetzwerks HRnetwork empfiehlt Arbeitgebern eine Spezial-

lösung für das Bewerbermanagement. „Nur wenn eine Integration anderer Softwarelösungen sehr wichtig ist, ist ein Bewerbermanagementtool wie SAP sinnvoll. Abgesehen davon sind spezialisierte Lösungen besser, da sie detailliertere Funktionen haben und es beispielsweise auch ermöglichen, Notizen aus dem Einstellungsprozess direkt in die Personalakte zu übernehmen“, erläutert Tjalf Nienaber.

Die Softwarelösung spart Kosten

Geht es um die Einführung eines Bewerbermanagementsystems, sollten Personalmanager professionelle Unterstützung in Anspruch nehmen, rät Bernhard Rauscher. „Preisvergleiche und Produktabgrenzungen sind schwierig, da Preisangaben und -struktur der Anbieter zum Teil sehr unübersichtlich sind“, weiß er. Seine Empfehlung: Wer die Softwareauswahl selbst treffen will, sollte zumindest eine Checkliste zu Hilfe nehmen und bei der Produktauswahl auf die erwünschten Zusatzfunktionen und die Flexibi-

➔ **INPUT**

Die elf Bausteine des E-Recruiting

| Baustein | in Deutschland verfügbar seit... |
|--|----------------------------------|
| Stellenanzeigen schalten | 1995 |
| Firmenprofile online präsentieren | 1995 |
| Online-Personalmarketing (Bannerschaltung, Unternehmen der Woche, Direct Mail Bewerberansprache) | 1995 |
| Bewerbungseingang per E-Mail/Kontaktformular | 1995 |
| Sourcing in der Bewerberdatenbank | ca. 1996 |
| Recruiting-Website | 1997 |
| Stellenanzeigen selbst erstellen, schalten, online ändern, deaktivieren | ca. 2000 |
| Statistiktools | ca. 2000 |
| Bewerber verwalten inkl. kompletter Kommunikation | 2000 |
| Kommunikation über die Bewerber mit Kollegen oder der Fachabteilung, Statusanzeige der Bewerbung | 2000 |
| Aufbau und Pflege eines Talentpools | 2002 |

Quelle: stellenanzeigen.de, 2004

lität achten. „Achten Sie außerdem auf Anbieterkompetenz und technisches Know-how sowie auf Kundenreferenzen“, empfiehlt der Experte. „Auch Serviceleistungen und das Preis-Leistungs-Verhältnis sollten wichtige Kriterien für die Entscheidung darstellen.“

In manchen Fällen muss eine Softwarelösung gar nicht teuer sein. „Kunden von stellenanzeigen.de können die Bewerber- und Anzeigenverwaltungssoftware HR-Of-

fice v.2.0 kostenlos nutzen“, ergänzt Michael Weideneder.

Dass sich eine solche Softwarelösung und somit ein E-Recruiting ohne Medienbrüche auf jeden Fall bezahlt macht, hat Bernhard Rauscher in einer Beispielrechnung ermittelt: Substituiert ein Unternehmen die Hälfte der Papierbewerbungen durch elektronische Bewerbungen, ergibt sich bereits bei sieben Stellenausschreibungen pro Jahr ein Einsparpotenzial

von 1.367,68 Euro. Dieses erreicht das Unternehmen unter anderem durch gesunkene Zeiten für die Datenerfassung und Kommunikation mit dem Bewerber sowie durch geringere Portokosten für Eingangsbestätigungen und Rücksendungen. Geht es um 50 Stellenausschreibungen pro Jahr, so beläuft sich das Einsparungspotenzial nach den Berechnungen von Recruitwerk sogar auf 9.768,17 Euro. (dfu)

☛ CHECKLISTE

In drei Schritten zum Bewerbermanagementsystem

☑ Schritt 1

Vorüberlegung: Ab wann rechnet sich ein Bewerbermanagementsystem für Ihr Unternehmen?

- > Wie viele ausgeschriebene Stellen haben Sie pro Jahr?
 - > Entscheidung für ein System ab zehn ausgeschriebenen Stellen
- > Wie viele Bewerbungen pro Ausschreibung und Initiativbewerbungen erhalten Sie?
 - > Entscheidung für ein System ab 50 Bewerbungen pro Jahr
- > Wollen Sie Stellen auf der eigenen Firmenhomepage ausschreiben?
 - > Entscheidung für ein System, wenn Sie diese Frage mit „Ja“ beantworten
- > Wollen Sie Bewerbungen per Post vermeiden und Ihren Rekrutierungsprozess kanalisieren?
 - > Entscheidung für ein System, wenn Sie diese Frage mit „Ja“ beantworten
- > Wann ist eine Mietlösung sinnvoller, wann der Kauf einer Komplettlösung?
 - > Häufig ist eine Mietlösung vorteilhafter, da Wartung und Updates meist enthalten sind

☑ Schritt 2

Systemauswahl: Eine Bewerbermanagementsoftware sollte folgende Standardausstattung beinhalten:

- > Erstellen Ihrer Stellenanzeigen in der Unternehmens-Cl
- > Posting Ihrer Stellenanzeigen in verschiedenen Kanälen
- > Eingang der Online-Bewerbungen
- > Erfassung der Post-Bewerbungen ins System
- > A-B-C-Analyse der eingegangenen Bewerbungen
- > Elektronische Kommunikation für
 - > Versand von Eingangsbestätigungen
 - > Einladung zu Telefoninterviews und zu Vorstellungsgesprächen
 - > Zwischenbescheid
 - > Absagen etc.
- > Dokumentation der Ergebnisse von Telefonaten und Vorstellungsgesprächen
- > Talentpool mit Übertrag der zukünftig interessanten Kandidaten

☑ Schritt 3

Folgende zusätzliche Funktionen könnten für Ihr Unternehmen sinnvoll sein:

- > Multiuserfunktion (Gibt es Bereiche, die separat abgebildet werden sollen?)
- > Datenimport/-export in bzw. von anderen Systemen (z. B. SAP)
- > Office-Kompatibilität (z. B. mit Lotus, Outlook oder anderen Mail-Programmen)

Quelle: stellenanzeigen.de, Recruitwerk, 2004