

# IT-Unterstützung für Recruiter

**STIMMEN.** Die Wünsche der Unternehmen und die Anforderungen der Bewerber an eine Software ändern sich. Ein Überblick über IT-Trends im Bewerbermanagement.

Von **Daniela Furkel** (Red.)

Softwarelösungen für das Bewerbermanagement müssen kleine Wollmilchsäue sein, wenn es nach den Wünschen zahlreicher Unternehmen geht: Sie sollten die Unternehmensprozesse möglichst passgenau abbilden, sie müssen anwenderfreundlich sein, automatisiert funktionieren und sie müssen ein transparentes Reporting sowie weitere Features wie das Einrichten eines Job-Alerts für Interessenten ermöglichen. Auch die Integration in die vorhandene Unternehmenssoftware sollte möglichst reibungslos funktionieren.

Weitere Themen, die im Kontext von Bewerbermanagementsoftware diskutiert werden, sind die Integration von Talentpools und die Anbindung von mobilen Endgeräten – sowohl für die Nutzung von Karrierewebseiten und Online-Stellenanzeigen durch die Kandidaten als auch für den mobilen Zugriff der Personaler auf Informationen im Bewerbermanagementsystem. Nicht zuletzt stellt sich die Frage, ob und wie die Softwarelösungen Initiativbewerbungen integrieren. Wie eine Untersuchung der University of Applied Sciences in Koblenz herausgefunden hat, nutzen die Arbeitgeber in Deutschland noch zu selten die Möglichkeiten, die proaktive Bewerbungen durch Kandidaten für Arbeitgeber bieten (siehe Seite 4).

Wo bei der Einführung einer Bewerbermanagementsoftware die häufigsten Hürden auftreten und welche Anforderungen Unternehmen heute an eine sol-

che Softwarelösung stellen, beschreiben vier Marktexperten. Sie erläutern außerdem, welche Hindernisse häufig bei der Softwareeinführung in der Praxis

lieren, sollte die Software außerdem den Aufbau eines Talentpools ermöglichen. Um langwierige und kostenintensive Stellenausschreibungen zu vermei-



„Um langwierige Stellenausschreibungen zu vermeiden, setzen Unternehmen verstärkt auf Talentpools.“

Dominik Faber, Geschäftsführer, Softgarden E-Recruiting

aufzutreten können und wie sich die Unternehmen am besten dagegen wappnen können.

## Mit Talentpools zwei Fliegen mit einer Klappe schlagen

Dominik Faber, Geschäftsführer der Softgarden E-Recruiting GmbH, weiß, dass eine Bewerbermanagementsoftware je nach Unternehmensgröße und Recruitingvolumen ganz unterschiedliche Anforderungen erfüllen muss. „Grundsätzlich muss sie jedoch Zeit und Kosten sparen, sie muss selbsterklärend sein sowie einfach in der Bedienung. Zudem muss sie Arbeitsschritte vereinfachen, das Unternehmen positiv nach außen darstellen (Employer Branding, Kommunikation mit den Kandidaten) und anhand von Auswertungen und Reportings einen Überblick über den Recruitingenerfolg geben.

Da bei der Rekrutierung zunehmend Schnelligkeit zählt, um die wenigen Top-Talente nicht an die Konkurrenz zu ver-

den, setzen Unternehmen verstärkt auf Talentpools, aus denen sie bei Bedarf schnell passende Kandidaten fischen können. Einen solchen Pool können sich Unternehmen gleichzeitig mit der Schaltung einer Anzeige anlegen und alle Kandidaten, die nicht eingestellt wurden, aber dennoch ein spannendes Profil mitbringen, dort abspeichern. Zwei Fliegen mit einer Klappe sozusagen. Ein kombiniertes und strategisch wirksames Talent Relationship Management bindet die Talente zudem eng an das Unternehmen und hält den Talentpool gleichzeitig up-to-date.

Die größte Herausforderung bei der Einführung einer neuen IT-Lösung für das Bewerbermanagement liegt in der Akzeptanz innerhalb des Unternehmens. Meist geht die Entscheidung für eine neue Software von einer Abteilung aus. An der Einführung und vor allem an der späteren Nutzung der Lösung partizipieren jedoch immer mehrere Personen und Abteilungen, die es (häu-



**Mobil, flexibel, integriert – und dazu noch anwenderfreundlich. So muss Software funktionieren.**

onsstrukturen und Anhänger des „Hire Talent – Develop Skills“-Gedankens schätzen Initiativbewerbungen besonders – speziell in Zeiten steigenden Fachkräftemangels. Demgegenüber bedeuten sie viel Aufwand in der Sichtung – insbesondere für Unternehmen mit sehr hohem Bewerberaufkommen. Deshalb muss eine flexible Bewerbermanagementsoftware Initiativbewerbungen integrieren und eine automatisierte Bearbeitung ermöglichen.

Die fünf häufigsten Anforderungen, die Unternehmen an eine Bewerbermanagementsoftware stellen, sind erstens eine hohe Flexibilität und Konfigurierbarkeit: Gefragt ist eine optimal an die Bedürfnisse der Unternehmen anpassbare Lösung – insbesondere an die individuellen, bestehenden Bewerbungsprozesse. Die zweite Anforderung ist eine einfache und intuitive Bedienung: Es muss effiziente Koordinationsmöglichkeiten der bereichsübergreifenden Bewertungs- und Abstimmungsprozesse geben. Task-/Workflows, Kalenderintegration und Statusüberwachung erleichtern die Arbeit mit der Bewerbermanagementsoftware. Drittens wünschen sich Unternehmen eine gute Integrierbarkeit und Schnittstellenanbindung: Die Lösung für das Bewerbermanagement muss einfach in die bestehende Systemlandschaft der Unternehmen eingebunden werden können. Außerdem wird immer häufiger die Integration in Stellenportale und soziale Netzwerke (zum Beispiel CV-Importfunktion) gefordert.

Viertens ist ein optimaler Prozessautomatisierungsgrad gefragt: Es besteht die Anforderung, mithilfe der passenden Software Entlastung von repetitiven und gleichförmigen Aufgaben zu schaffen – etwa eine Kommunikation mithilfe von Standardvorlagen und eine automatisierte Ergebnisaufbereitung. Als fünften Punkt wünschen sich viele Unternehmen ein Online-Bewerberportal und Mobilität: Gefragt ist ein integriertes Online-Bewerberportal mit der

fig mühsam) zu überzeugen gilt. Diese Überzeugungsarbeit ist leicht durch die Einfachheit der Software zu leisten – wenn also keine langwierige und komplizierte Einführung notwendig ist. Dies ist zum Beispiel bei SaaS-Lösungen der Fall, die sofort nach Anmeldung startklar sind und keine Einführungs- oder Schulungsphase benötigen.“

mit eine wichtige und kostengünstige Möglichkeit dar, den Auswirkungen des Fachkräftemangels effizient zu begegnen. Immer mehr Unternehmen nutzen Talentpools, um den Kontakt zu ehemaligen Mitarbeitern und nicht eingestellten A/B-Kandidaten über längere Zeit zu halten. Mit zunehmendem Fachkräftemangel und wachsendem Kostendruck



**„Um das Potenzial von Initiativbewerbungen auszuschöpfen, sollte eine Software die Bearbeitung effizient gestalten.“**

Florian Lauck, Leiter Produktmanagement, VRG HR

### Arbeitgeber wollen Talente gewinnen und Fähigkeiten entwickeln

Auch Florian Lauck, Leiter Produktmanagement von VRG HR, sieht Talentpools als wichtigen Bestandteil einer Bewerbermanagementsoftware an: „Talentpools sind die Grundlage für das Talent Relationship Management und Active Sourcing-Ansätze. Sie stellen da-

auf die Personalabteilungen steigen Relevanz und Nachfrage.

Darüber hinaus stellen Initiativbewerbungen für Unternehmen eine kostengünstige Quelle dar, um Profile für Stellen zu erhalten, die noch nicht geschaltet wurden oder nicht geschaltet werden. Gerade Unternehmen mit sehr dynamischen und flexiblen Organisati-

Möglichkeit, mobile Quellen in die Prozesse einzubinden.“

### Die Anforderungen der Bewerber gewinnen an Bedeutung

Ingolf Teetz, Vorstand des Geschäftsbereichs E-Recruiting Solutions bei Milch & Zucker, sieht eine neue Herausforderung



„Bewerbungen sollen relativ unkompliziert möglich sein – und das auch auf verschiedenen mobilen Endgeräten.“

Ingolf Teetz, Chief Technology Officer, Milch & Zucker

im Bewerbermanagement – geänderte Anforderungen der Kandidaten: „Bewerbermanagementsoftware soll in erster Linie Recruiting-Prozesse in Unternehmen effizienter machen und für eine größere Transparenz sorgen. Hinzu kommt, dass Bewerberanforderungen immer mehr an Bedeutung gewinnen: Oberflächen müssen optisch ansprechend sein, Bewerbungen sollen relativ unkompliziert möglich sein – und das auch auf ganz verschiedenen mobilen Endgeräten. Zunehmend wichtig werden auch die Erfassung und Pflege der Profile sowie die stärkere Bindung der Talente an Unternehmen durch geeignete Kommunikationsmaßnahmen. Insgesamt müssen Systeme sehr flexibel sein, um entsprechende Workflows zielgruppengerecht gestalten zu können.

Beim Thema Initiativbewerbungen spielt deren bestmögliche Prozessierung eine entscheidende Rolle. Für Unternehmen ist es beispielsweise sehr hilfreich, wenn sie systemseitig neben der Sichtung auch bei der Zuordnung der Bewerber zu Stellenanforderungen und der Kategorisierung in ein Talentpool unterstützt werden. Sicher ist: In Zukunft werden zielgruppenspezifische Maßnahmen innerhalb des Talent-Relationship-Managements bis hin zu kom-

plexen unternehmenseigenen Talent Communities immer wichtiger.

Natürlich gibt es bei der Einführung von Bewerbermanagementsoftware auch Problemfelder. So ist es wichtig, dass das System über Schnittstellen verfügt und der Anbieter hohe Kompetenzen zur Anbindung von Drittsystemen besitzt.

Außerdem kommt es vor, dass auf Unternehmensseite viele Stakeholder mit unterschiedlichen Erwartungen und Zielsetzungen mitwirken. Hier müssen von Anfang an klare Entscheidungswege festgelegt, die Anforderungen priorisiert sowie Art und Umfang des Change Managements gemeinsam geklärt werden.“

### Die mobile Softwarenutzung gilt schon als Standard

Steffen Michel, Geschäftsführer der MHM-Systemhaus GmbH, hat die Erfahrung gemacht, dass die mobile Nutzung



„Viele Firmen wünschen sich Schnittstellen zu externen Jobboards – für eine Veröffentlichung ohne Medienbruch.“

Steffen Michel, Geschäftsführer, MHM-Systemhaus

der Bewerbermanagementlösungen heute von vielen Firmen als Standard angesehen wird. „Das Gleiche gilt für die technische Umsetzung – und komfortable Nutzung – aller Bewerbungswege. Auch Bewerbungen über Social Media und E-Mails sollten technisch im

System verarbeitet werden – zum Beispiel über CV-Parsing-Funktionen. Darüber hinaus definieren die Unternehmen als Anforderungen immer häufiger Schnittstellen zu externen Jobboards, die eine Veröffentlichung ohne Medienbruch garantieren. Wir stellen hierzu ein „Job-Multiposting“ mit integrierter Erfolgsauswertung und Budgetoptimierung zur Verfügung. So wird ein Budget zur externen Anzeigenschaltung optimal genutzt und aufgezeigt, von welcher Plattform die besten Bewerber kommen.

Auch die Funktionen Talentpool und Initiativbewerbung werden von unseren Kunden als sehr wichtig angesehen und nahezu in jeder neuen Kundenanfrage auch formuliert, da mit beiden Funktionen die Auswahl des richtigen Bewerbers verbessert wird. Unsere Kunden gehen teilweise sogar noch weiter und lassen das „Bekunden von Interesse“ an einer Mitarbeit in der Firma bereits für Jugendliche zu.

Eine typische Hürde bei der Einführung einer IT-Lösung für das Bewerbermanagement liegt darin, dass firmeninterne Abstimmungen über die Entscheidung einer kundeneigenen Serverbereitstellung oder externes Hosting oft sehr spät initiiert werden. Deshalb halten wir immer einen Server (Serverstandort Deutschland) in Reserve bereit, damit kurzfristig

reagiert werden kann und im Bedarfsfall ein Go-Live nicht unnötig verzögert wird. Die Einbindung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten kann nicht früh genug erfolgen. Ohne dessen Freigabe geht heutzutage nahezu kein Bewerbermanagementsystem mehr online.“ ■