

## Profi-Tipps von Kristin Hakansson: Erfolgreiches Online-Recruiting über die Unternehmenswebsite

Online-Recruiting wird bereits von der Mehrheit der Betriebe für die Personalgewinnung genutzt. Zu den gängigsten Methoden zählt die Onlinebewerbung via Bewerbertool oder E-Mail. Dennoch gehen immer wieder Unterlagen auf klassischem, postalischem Weg ein, obwohl um die digitalisierte Form gebeten wird. Worauf sollten Unternehmen achten, wenn sie die Rate der Online-Bewerbungen erhöhen möchten?

### Eine einfache Kontaktaufnahme verbessert den Bewerberpool

„Jobs auf den ersten Blick“ heißt die Devise für eine optimale Website. Es gibt Unternehmen, bei denen die Bewerber sich zunächst als Detektive bewähren müssen, da der Bereich „Karriere“ oder „Jobs“ in den Tiefen der Sitestruktur verborgen ist. Sind diese Rubriken bereits im Haupt-

menü integriert, erleichtert es den Bewerbern die Kontaktaufnahme.

### Bewerben per Mausclick

Aus vielen Stellenangeboten geht nicht deutlich genug hervor, dass auch eine Online-Bewerbung möglich oder sogar gewünscht ist. Interessenten verschieben die Bewerbung auf später, in der Annahme, dass das Unternehmen kein Interesse an digitalen Bewerbungen hat. Wenn es dann darum geht, eine Bewerbungsmappe für den Postversand zusammenzustellen, wird oft aus der aufgehobenen Bewerbung eine aufgeschobene Bewerbung. Damit entgehen den Firmen gerade die Fachkräfte, die sich für einen Jobwechsel interessieren, denn für viele ist es einfacher, schneller und auch unverbindlicher, sich online zu bewerben, anstatt eine Mappe zu erstellen.

### Expedition im Datenschungel

Das Angebot an Suchende, sich in einer Datenbank einzutragen und dann über vakante Stellen informiert zu werden, verbessert die Chancen der Unternehmen, den Bewerberpool aktuell und

angemessen groß zu halten. Unternehmenseigene Bewerbungsformulare haben zudem den Vorteil, dass die Bewerberdaten anschließend digital in einer Datenbank vorliegen und sogar mittels Software eine erste Vorauswahl der Kandidaten durchgeführt werden kann. Digitale Daten sind für die internen Prozesse schneller zu verarbeiten und liegen den beteiligten Fachabteilungen zeitnah vor. Der Nachteil: Da es keine einheitlichen Formulare gibt, tritt der Kandidat mit jeder Bewerbung eine Expedition durch den Datenschungel an. Wichtige Informationen für eine komplette Bewerbung erhält er häufig erst, wenn er bereits mitten im Bewerbungsprozess steckt und nicht mehr agieren kann.

Als Folge wird die Bewerbung abgebrochen und muss im ungünstigsten Fall von vorne angefangen werden. Auch die Verwendung von unternehmensinternen Begriffen erschwert es den Bewerbern, auf die Fragen im Formular korrekt zu antworten. Die Folge kann Resignation der Bewerber sein.

### Darauf sollten Sie achten:

Bei Standard-Online-Bewerbungen ist es wichtig, dass bereits im Vorfeld alle Anforderungen und Bedingungen klar kommuniziert werden. Dasselbe gilt auch bei unternehmenseigenen Bewerbungsformularen. Um einen reibungslosen Ablauf zu ermöglichen, sollte die Website Informationen beinhalten, die es den Bewerbern erleichtern, alle Unterlagen vor Beginn des Ausfüllprozesses parat zu haben:

- > Können Dateien angefügt werden?
- > Kann nur eine komplette Datei angehängt werden oder teilen sich die Anhänge thematisch auf?
- > Welche Dateiformate sind für das Unternehmen lesbar?
- > Welche Dateigrößen darf bei den Anhängen nicht überschritten werden?
- > Besteht die Möglichkeit, sich ein Profil zu erstellen und einzelne Abschnitte zwischenspeichern?

**Ein professionelles Online-Recruiting vermittelt das Bild eines modernen Unternehmens**

Durch die Angabe einer Kontaktadresse für Probleme können Sie im Zweifelsfall dem Bewerber direkt Hilfe leisten. Zusätzlich hilft ein „Problem-E-Mail-Kontakt“. So können gemeldete Stolpersteine im Bewerbungsprozess Stück für Stück aus dem Weg geräumt werden.

### Auch der Online-Bewerbungsprozess ist Visitenkarte des Unternehmens

Es gibt immer wieder Unternehmen, die zwar eine digitale Bewerbung bevorzugen, aber im Abwicklungsprozess in den alten Trott verfallen. Sie versenden die Eingangsbestätigung noch postalisch und lassen den Bewerber mindestens zwei Tage im Ungewissen, ob die Bewerbung, per E-Mail oder Formular, korrekt und komplett eingegangen ist. Eine automatisierte Infomail würde dieses Problem beseitigen und Anrufe von Bewerbern verringern. Außerdem vermittelt ein reibungsloser, professioneller Ablauf des Online-Recruitings das positive Bild eines modernen, innovativen Unternehmens, bei dem man gerne Mitarbeiter werden möchte.



Kristin Hakansson,  
[www.webkompetent.de](http://www.webkompetent.de)

**Die Möglichkeit der Bewerbung per E-Mail vergrößert den Bewerberpool beim anbietenden Unternehmen**