Whitepaper

Digital neu denken: Bewerbermanagement im Unternehmen

Whitepaper über das digitale Suchen und Einstellen neuer Mitarbeiter (E-Recruiting).

ELO Digital Office GmbH

www.elo.com

Die Herausforderung:
Optimale Unterstützung in allen Phasen der Mitarbeitersuche 3

Die Lösung:
Digitales Bewerbermanagement mit ECM als Basis 4

Die Vorteile:
Was macht eigentlich eine Bewerbermanagement-Software? ... 5

Die richtige Bewerbermanagement-Software:
Worauf Sie achten sollten! 8

Fazit:
Mit digitalem Bewerbermanagement trotzen Sie dem Fachkräftemangel ... 9

Die Herausforderung:

Optimale Unterstützung in allen Phasen der Mitarbeitersuche

Von der Bedarfsplanung bis zum Finden geeigneter Mitarbeiter

Egal ob Bedarfsplanung, Kandidatensuche, Bewerberauswahl, Einstellung oder Onboarding: Personalbeschaffung ist mit einem hohen Aufwand verbunden und sehr kostenintensiv, für Unternehmen aber enorm wichtig. Zudem ist der Prozess von weiteren externen Faktoren geprägt, die Unabwägbarkeiten und Schwierigkeiten für ein Unternehmen mit sich bringen. Neben diesen allgemein bekannten Herausforderungen erfahren Sie im Folgenden, welche weiteren Unbekannten es in der Gleichung gibt:

Fachkräftemangel

Der Fachkräftemangel macht das Rekrutieren qualifizierter Kandidaten erheblich schwieriger, weil sich „High Potentials" ihre Arbeitgeber inzwischen aussuchen können. Deshalb wird auch zukünftig die Zielgruppenorientierung immer wichtiger, um sich bei der Kandidatensuche erfolgreich gegen Wettbewerber durchzusetzen. Nur wenn Sie moderne Recruiting-Methoden nutzen, ansprechende Stelleninserate veröffentlichen und schnell auf Bewerbungen reagieren, werden Sie bei potenziellen neuen Mitarbeitern Aufmerksamkeit erzeugen und diese für Ihr Unternehmen gewinnen.
Konkret bedeutet das, Bewerber sollten von Ihrem Bewerbermanagement positiv beeindruckt sein und sich direkt und vor allem unkompliziert auf eine offene Stelle bewerben können.

Datenschutzanforderungen erfüllen

Verantwortliche im Personalbereich sind verpflichtet, die klar definierten rechtlichen Bestimmungen zum Datenschutz einzuhalten – Stichwort „EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO)".

Es ist daher sehr wichtig, dass auch ein digitales Bewerbermanagement die gesetzlichen Vorgaben und Anforderungen an den Schutz personenbezogener Daten erfüllt. Das bedeutet, Unternehmen müssen entsprechende organisatorische und IT-technische Vorkehrungen treffen, um vertrauensvolle und sensible Daten aus dem Bewerbungsprozess vor unberechtigten Zugriffen zu schützen. Dies gelingt beispielsweise mit einem anwenderabhängigen Berechtigungskonzept und einer integrierten Datenverschlüsselung.

Darüber hinaus sollte ein digitales Bewerbermanagement auch die gesetzlich vorgeschriebenen Aufbewahrungs- und Löschfristen, z. B. der personenbezogenen Daten, standardmäßig und automatisiert berücksichtigen. Nur dann ist Ihr Unternehmen rechtlich auf der sicheren Seite und Sie haben den Kopf frei für wichtigere Dinge.

Die Lösung:

Digitales Bewerber-management mit ECM als Basis

Eine zentrale Stelle rund um das gesamte HR-Recruiting

Mit einer Bewerbermanagement-Software lässt sich ein Bewerbungszyklus transparent und effizient managen. Personalbedarf wird einfach gemeldet, Bewerbungen werden entgegengenommen und alle Informationen zum Bewerber bei Bedarf komfortabel in Ihr eventuell bereits vorhandenes HR-System oder noch besser in Ihr Enterprise-Content-Management-(ECM-)System überführt.

Diese Prozessoptimierung ist notwendig, weil viele Aufgabenbereiche des HR-Managements, beispielsweise Talent-Management oder Employer-Branding, nicht nur den Einsatz einer Personalabteilung, sondern auch die Kooperation mit anderen Unternehmensbereichen erfordern. So ist es heute üblich, bereits für die einfache Anwerbung von zusätzlichem Personal, die jeweiligen Abteilungs- oder Teamleiter in die Beurteilung und Vorauswahl der Bewerber miteinzubeziehen. Eine Bewerbermanagement-Software erleichtert es Ihnen daher, wichtige Arbeits- und Entscheidungsprozesse zu synchronisieren und bietet allen Verantwortlichen einen Zugang zu den entsprechenden Anwendungsbereichen.

Ist das Bewerbermanagement mit einem ECM-System verbunden, sind sehr gute Voraussetzungen geschaffen, diese unterschiedlichen Aufgaben und Erfordernisse des Bewerbermanagements in allen Abteilungen und Unternehmensbereichen erfolgreich umzusetzen. Denn Enterprise-Content-Management umfasst alle Technologien, Methoden und Werkzeuge, um sämtliche Informationen eines Unternehmens (Dokumente, Daten, Bilder, Videos etc.) zu erfassen, zu digitalisieren, zu speichern, zu verwalten und bereitzustellen. Dadurch lassen sich nahezu alle Unternehmensprozesse optimieren.
Wer also sein Bewerbermanagement, weitere Fachbereiche oder gar das komplette Unternehmen digitalisieren will, kommt an einem ECM-System nicht vorbei.

Auf die Schnittstellen kommt es an

Einige ECM-Systeme lassen sich durch Module und Schnittstellen beliebig erweitern. Auch bieten Hersteller zusätzlich standardisierte Lösungen an, die eine schnelle Projektumsetzung ermöglichen. Diese lassen sich sehr gut im Unternehmen verzahnen.

Warum ist das wichtig? Weil ein ECM-System als zentrales Daten- und Informations-Repository des Unternehmens fungiert – als zentrale Stelle des betrieblichen Informationsmanagements – und damit auch pflege- und kostenintensive Insellösungen sowie ausufernde Admin-Arbeit überflüssig macht. Zahlreiche Workflows und Automatismen eines ECM-Systems sorgen für die Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen. Schnell, vollautomatisiert und ohne Medienbrüche. Die erforderlichen Informationen werden aus den Schnittstellen des ECM-Systems zu kaufmännischen Fachanwendungssystemen, Groupware, Anwendungen der Finanzbuchhaltung, ERP-Systemen sowie zu den Fachapplikationen generiert.

Eine digitale Rechnungsmanagement-Software – am besten integriert in ein DMS- oder ECM-System – ist für Ihre Kunden/Auftraggeber und für Ihr Unternehmen ein echtes Win-Win-System, mit dem Sie Kosten reduzieren, Mitarbeiter motivieren, Zeit sparen und Ressourcen schonen.

Die Vorteile:

Was macht eigentlich eine Bewerbermanage-ment-Software?

Der Bewerber im Mittelpunkt des kompletten HR-Recruiting-Prozesses

Eine Bewerbermanagement-Software ist eine Art Plattform, die Ihr Unternehmen in allen wichtigen Phasen der Mitarbeitersuche unterstützt und entlastet:

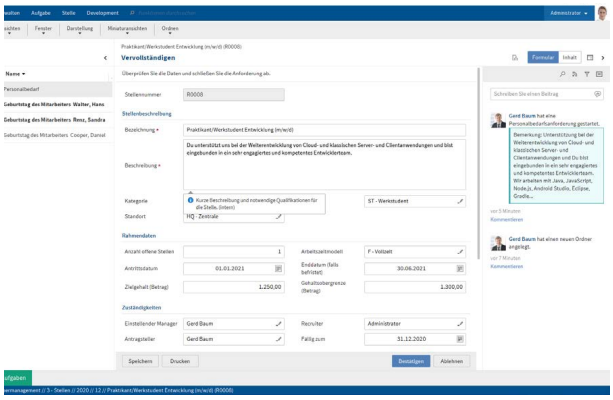
- **Personalbedarfsplanung**
- **Bewerberprozesse**
- **Personalmanagement**

Häufig ist ein Job-Portal integriert, das heißt, Sie können eigene Stellenanzeigen generieren, per Knopfdruck automatisch Stellen ausschreiben und zum Beispiel auf Ihrer Unternehmenswebseite einbinden. Das bedeutet, interessierte Bewerber haben die Möglichkeit, sich auf Ihrer Internetseite über Ihr Unternehmen umfassend zu informieren und bei Interesse direkt und komfortabel zu bewerben. Eine konfigurierbare Karriere-/Job-Website und attraktive Ausschreibungen verbessern zudem auch Ihre Arbeitgebermarke positiv. Employer Branding gehört heute zu den wichtigsten Elementen des Recruitings und hat einen erheblichen Einfluss auf den Erfolg. Die Bewerbermanagement-Software sollte Sie daher dabei unterstützen, eine möglichst positive Außendarstellung (Image) als Arbeitgeber zu generieren, indem sie eine qualitativ hochwertige Kommunikation mit den Bewerbern ermöglicht und steuert.

Beim E-Recruiting kommt es also darauf an, wie gut sich Ihr Unternehmen im Umgang mit den Bewerbern präsentiert. Das bedeutet: Sobald Bewerbungen eingehen, müssen die Top-Kandidaten umgehend erkannt und kontaktiert werden. Dies gelingt in der Praxis nur mithilfe einer strategisch aufgesetzten und professionell umgesetzten Bewerbermanagement-Software. Sie schlagen somit zwei Fliegen mit einer Klappe: Sie verbessern Ihr Employer Branding als Arbeitgeber – selbst dann, wenn Sie eine Absage versenden – und gleichzeitig erhöhen Sie Ihre Chancen, den Wettbewerb um die besten Bewerber zu gewinnen.

Personalbedarfsplanung optimieren

Wird im Unternehmen Personal benötigt, beispielsweise in einer Fachabteilung, melden die Mitarbeiter der Fachabteilung den neuen Personalbedarf mit einem Klick direkt über ein Formular in der Bewerbermanagement-Software. Darüber hinaus können sie über die Mitarbeiter-Bedarfsmeldung Vorgesetzte von Anfang an in die Bewerberauswahl miteinbeziehen.



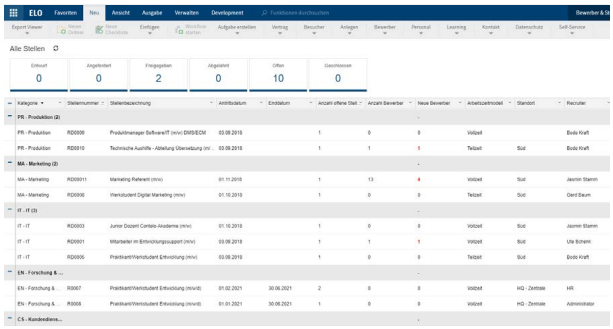
In der Personalabteilung wird der Antrag ebenfalls mit einem Klick freigegeben und alle Beteiligten werden automatisch darüber informiert (Rückmeldung). Die

Verwaltung mehrerer Informationskanäle innerhalb des Bewerberprozesses wird somit effektiv gebündelt und für alle Beteiligten transparent, wodurch der Prozess enorm beschleunigt wird.

Über konfigurierbare Erinnerungsfunktionen und Checklisten behalten alle Anwender, sofern sie über die entsprechenden Berechtigungen verfügen, jederzeit den Überblick über den gesamten Bewerbungsprozess. Und: Durch die zentrale Verwaltung aller Bedarfsmeldungen im Unternehmen, erhöhen Sie deutlich die Effizienz Ihrer Personaleinsatzplanung.

Stellenausschreibung erstellen

Eine gute Bewerbermanagement-Software unterstützt Sie zudem beim Erstellen einer Stellenanzeige, beispielsweise durch integrierte und individuell anpassbare Vorlagen. Sie können beispielsweise das bei der Bedarfsplanung erstellte Stellenanforderungsprofil in die Vorlage übertragen und



speichern. Damit ist dieses Profil immer wieder nutzbar. Wichtiger ist aber, dass die Softwarelösung qualitativ hochwertige Stellenanzeigen erstellen kann. Gerade in der heutigen Zeit, in der der Wettbewerb um Arbeitskräfte so stark ist wie noch nie zuvor, muss Ihre Stellenanzeige für Bewerber besonders attraktiv sein und Ihre Vorteile als Arbeitgeber vermitteln. Stellen Sie aber immer den Bewerber in den Mittelpunkt. Nur dann überzeugen Sie Top-Kandidaten davon, sich auf Ihr Jobangebot zu bewerben.

Die Veröffentlichung Ihres Stellenangebots geschieht dann auf Knopfdruck:

- auf Ihrer Website,
- auf dem internen Job-Portal oder
- auf externen Job-Plattformen.

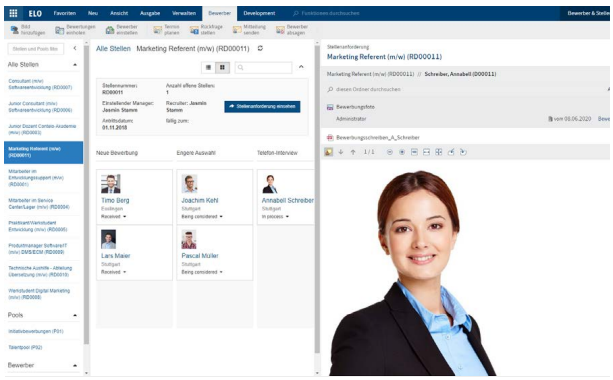
Interessierte Bewerber können sich sofort nach der Veröffentlichung in Ihrem Job-Portal registrieren und direkt auf die Stelle bewerben.

Achten Sie auf Zusatzfeatures:
Damit Sie für jede Stellenanzeige die geeignete Jobbörse finden, ist bei manchen Bewerbermanagement-Systemen zusätzlich eine externe Softwarelösung integriert. Mit dieser sind Sie in der Lage, eine Anzeige in Ihrem Corporate-Design auf mehreren Hundert Jobbörsen und Recruiting-Kanälen gleichzeitig zu veröffentlichen – und das mit nur wenigen Klicks.

Bewerberprozesse verwalten

Alle eingehenden Bewerbungsunterlagen – egal ob per Onlineplattform, E-Mail oder klassischer Bewerbungsmappe – können über die Bewerbermanagement-Software digital verarbeitet werden. Sämtliche Unterlagen werden zentral in einer automatisch erstellten, digitalen Bewerberakte gespeichert, strukturiert und verwaltet. Sie dient als zentrale Sammelstelle für alle Daten im Bewerberprozess, dabei müssen die Stammdaten nur einmal erfasst werden. Doppelte Bewerbungen können durch einen pseudonymisierten Identifikationsschlüssel identifiziert werden, beispielsweise falls später eine weitere Bewerbersuche gestartet wird und die personenbezogenen Daten vorschriftsmäßig gelöscht wurden.

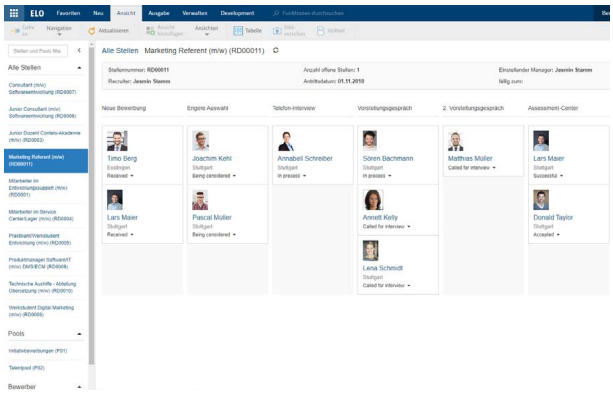
Insgesamt profitieren Sie von einer schnellen Zugriffsmöglichkeit sowie einer klaren Verortung der anfallenden Daten. Die eindeutige Zuweisung vorab definierter Zugriffs- und Benutzerrechte (z. B. für die künftigen Vorgesetzten) optimiert den Informations- und Kommunikationsfluss und gewährleistet die datenschutzrechtliche Absicherung.



Für das Auswahlverfahren und eine erste Vorqualifizierung der Bewerber stehen verschiedene Tools zur Verfügung: Ein Bewertungssystem (Bewerber-Rating) ermöglicht beispielsweise die Bildung von Bewerber-Rangfolgen (ABC-Ranking) und einen schnellen Anforderungsabgleich. Für Übersichtlichkeit sorgt die grafische Aufbereitung des Bewerberprozesses im Recruiting-Board.

Dashboard zur zentralen Bewerberübersicht

Mittels eines frei konfigurierbaren Bewerber-Dashboards können Sie Informationen individuell aufbereiten, verdichten und somit den Datenzugriff vereinfachen. Sie erhalten dadurch einen schnellen Überblick über den



gesamten HR-Recruiting-Prozess: Sie sehen sämtliche offenen Stellen, Bewerber und Bewerbungsphasen auf einen Blick. Alle Beteiligten können sich an der Bewertung und Analyse der Bewerber beteiligen und das Auswahlverfahren mitgestalten. Damit ist der gesamte Lebenszyklus eines Bewerbers übersichtlich abgebildet.

Korrespondenz

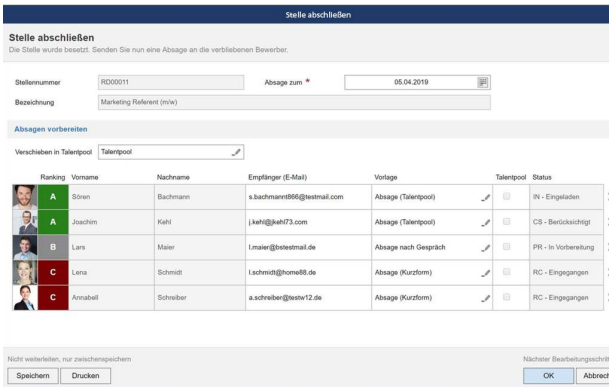
Wer sich auf eine Stelle bewirbt, erwartet heute schnelle, personalisierte und wertschätzende Reaktionen. Hierbei unterstützt Sie ebenfalls die Bewerbermanagement-Software mit zahlreichen Funktionen.

Vorlagen

Sie können automatisierte E-Mails als Eingangsbestätigungen, Einladungen und Absagen versenden. Dabei wird jegliche Kommunikation mit dem Bewerber zentral in seiner Bewerberakte archiviert. Dokumentenvorlagen (Templates) für die Korrespondenz erleichtern Ihnen die Arbeit und lassen sich individuell erweitern. Nutzen Sie beispielsweise die vorgefertigten Vorlagen für Absagen, Rückfragen, die Terminplanung und Mitteilungen.

Multiabsagen

Einfache, integrierte Funktionen erleichtern Ihnen die automatisierte Korrespondenz mit den Bewerbern. Absagen lassen sich beispielsweise bei Abschluss des Bewerbungsprozesses nach individuellen Vorlagen zentral versenden. Das beschleunigt die Arbeit erheblich.



Einstellung des Bewerbers – Onboarding – Talent-Pool

War das Recruiting erfolgreich, dann wurde der richtige Mitarbeiter gefunden, dessen Qualifikationen und Einstellungen im Einklang mit Ihren Unternehmenszielen sind. Der Bewerber erhält folglich einen Arbeitsvertrag. Da das Bewerbermanagement in aller Regel mit einem ECM verbunden ist, lassen sich nun die Bewerberdaten komfortabel von der Bewerberakte in eine digitale Personalakte und der neue Arbeitsvertrag in ein digitales Vertragsmanagement überführen – sofern das ECM eine solche Möglichkeit bietet. Dies optimiert Ihr gesamtes HR-Management, ist zukunftssicher und vermeidet teure Fehlinvestitionen.

Mit der Entscheidung für einen Bewerber sollte bereits das Onboarding beginnen, damit eine reibungslose Integration des neuen Mitarbeiters in das Unternehmen gelingt. Heißen Sie ihn deshalb mit einem individuellen Onboarding willkommen und bereiten Sie ihn bestmöglich auf seine neue Tätigkeit vor, beispielsweise durch Checklisten, Anfahrtswegskizzen oder einer Liste der Kollegen sowie der für ihn zuständigen Führungskräfte.

Mitunter ist auch eine zusätzliche Gruppierung der Bewerber in verschiedene Bewerberpools problemlos möglich. Im Talent-Pool beispielsweise finden interessante Bewerber ihren Platz, die Sie für andere Stellen berücksichtigen wollen. Die Talent-Pools lassen sich auch für spezielle Standorte oder Abteilungen einfach erstellen. Bei der Kommunikation mit diesen potenziellen Bewerbern unterstützt Sie wiederum die Korrespondenzfunktionen der Bewerbermanagement-Software.

Die richtige Bewerbermanagement-Software:

Darauf sollten Sie achten!

Es hängt selbstverständlich von Ihrem Unternehmen und seinen Anforderungen ab, welche Funktionen einer Bewerbermanagement-Software Sie konkret benötigen. Aber bedenken Sie: Ihr Unternehmen entwickelt sich weiter und einige Funktionen sind geradezu ein „must have"!

Zwar stellen einige E-Recruiting-Lösungen standardisierte Vorgehensweisen als Best-Practice-Ansatz bereit, bieten Workflows, Checklisten oder Kalender- und Erinnerungsfunktionen. Allerdings sind manche Systeme extrem bedienungs- und nutzerfreundlich und andere nicht. Lassen Sie sich daher unbedingt fachmännisch beraten. Bei der Auswahl der geeigneten Bewerbermanagement-Software sollten Sie vor allem auf das dazugehörige ECM-System, dessen Flexibilität und Schnittstellen zu den bereits im Unternehmen vorhandenen IT-Systemen achten. Nur dann schöpfen Sie die Potenziale einer E-Recruiting-Lösung optimal aus und haben zukunftssicher investiert.

Eine Bewerbermanagement-Software sollte …

- an ein gutes, zukunftssicheres ECM-System angebunden sein.
- anwenderfreundlich und einfach zu verstehen sein, mit einer weitgehend selbsterklärenden Bedienoberfläche.
- alle rechtlichen Anforderungen erfüllen (EU-DSGVO, Aufbewahrungsfristen etc.).
- den Personalbedarf mittels Employee-Self-Service melden.
- eine automatische und terminierte Stellenveröffentlichung bieten.
- offene Stellen, Ausschreibungen und Bewerber verwalten.
- ein zentrales Dokumentenmanagement durch die Bewerberakte sicherstellen.
- den Aufbau von Talent-Pools oder eigenen Bewerber-Pools zulassen.
- ein Job-Portal mit Login-Funktion für Bewerber realisieren.
- einen reibungslosen Informationsaustausch zwischen allen beteiligten Personen dank automatisierter Prozesse (Workflow) ermöglichen.
- Vorlagen für E-Mails und Stellenbeschreibungen, Checklisten etc. zur Verfügung stellen.
- Änderungen an Dokumenten protokollieren und damit nachvollziehbar machen.

Fazit:

Mit digitalem Bewerbermanagement trotzen Sie dem Fachkräftemangel

Die Automatisierung der Unternehmensprozesse ist für jedes Unternehmen ein großer Mehrwert und im Zeitalter der Digitalisierung ein entscheidender Wettbewerbsvorteil. Treiber dieser Prozessdigitalisierung sind vor allem Kosten- und Effizienzvorteile. Beim digitalen Bewerbermanagement werden geeignete Mitarbeiter für vakante Positionen gefunden und die Grundlage für einen erfolgreichen Start des Mitarbeiters in den neuen Job gelegt. Moderne Lösungen lassen sich exakt an individuelle Unternehmensprozesse anpassen. Sämtliche Verwaltungsprozesse laufen im Hintergrund teilweise oder vollständig automatisiert ab: von der Bedarfsplanung und der Kandidatensuche über die Bewerberauswahl bis hin zur Einstellung und Onboarding eines geeigneten Bewerbers. Dies senkt die Kosten, sorgt für schlanke Prozesse, transparente Abläufe und reduziert erheblich den administrativen Aufwand für Ihre Personalgewinnung. Darüber hinaus kann ein digitales Bewerbermanagement die Außenwahrnehmung eines Unternehmens verbessern und macht es für geeignete Kandidaten attraktiver. Damit erhöht sich die Chance, einen geeigneten Bewerber zu rekrutieren. Angesichts des Fachkräftemangels und der zunehmenden Digitalisierung gehört dem E-Recruiting zweifellos die Zukunft.

Whitepaper

Digital neu Denken: Bewerbermanagement im Unternehmen

AT THE OF YOUR BUSINESS

Deutschland (Hauptsitz)
ELO Digital Office GmbH
www.elo.com/de/contact

Österreich
ELO Digital Office AT GmbH
www.elo.com/at/contact

Schweiz
ELO Digital Office CH AG
www.elo.com/ch/contact

Weltweit
Weitere Standorte
www.elo.com/de/locations

Weitere Informationen:
www.elo.com/recruiting

ELO®, ELOprofessional®, ELOenterprise®, ELOoffice® und ELO ECM-Suite® sind eingetragene Marken der ELO Digital Office GmbH in Deutschland und/oder anderen Ländern. Dagegen sind SAP®, SAP NetWeaver® und SAP S/4HANA® eingetragene Marken von SAP und SAP-Konzernunternehmen in Deutschland und anderen Ländern; Microsoft®, Windows® und Excel®, PowerPoint®, SharePoint® sind wiederum eingetragene Marken der Microsoft Corporation in den USA und/oder anderen Ländern. Weitere Unternehmens-, Produkt- oder Servicenamen können Marken anderer Hersteller sein. Zudem dient diese Veröffentlichung nur der unverbindlichen allgemeinen Information und ersetzt nicht die eingehende individuelle Beratung. Die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen können jederzeit, auch ohne vorherige Ankündigung, geändert werden. Insbesondere können technische Merkmale und Funktionen auch landesspezifisch variieren. Aktuelle Informationen zu ELO® Softwareprodukten, Vertragsbedingungen und Preisen erhalten Sie bei den ELO® Gesellschaften und den ELO® Business-Partnern und/ oder ELO® Channel-Partnern. Die Produktinformationen geben den derzeitigen Stand wieder. Gegenstand und Umfang der Leistungen bestimmen sich ausschließlich nach den jeweiligen Verträgen. Die Einhaltung bestimmter Rechtsvorschriften von Produkten und sonstigen Leistungen wird seitens ELO® weder gewährleistet, noch garantiert oder als Eigenschaft zugesichert. Der Kunde ist für die Einhaltung anwendbarer Sicherheitsvorschriften und sonstiger Vorschriften des nationalen und internationalen Rechts verantwortlich. Änderungen, Irrtümer und Druckfehler bleiben vorbehalten. Nachdruck und Vervielfältigung, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung der ELO Digital Office GmbH. © Copyright ELO Digital Office GmbH 2020-2021. Alle Rechte vorbehalten I 20211213