

Artikel vom 13. Mai 2004

Online-Bewerbung

Bitte, bitte keine E-Mails

Von Bärbel Schwertfeger

Für den Jobsuchenden ist sie einfach und beliebt, bei vielen Personalchefs dagegen geradezu verhasst: die Bewerbung per E-Mail. Denn das Öffnen der Anhänge raubt Zeit, die Bewerbung lässt sich nur schwer weiterverarbeiten. **Vor allem Großunternehmen setzen daher verstärkt auf Online-Formulare.**

Nie war es einfacher, sich mit minimalem Aufwand bei möglichst vielen Unternehmen gleichzeitig zu bewerben. Hat man erst einmal Anschreiben und Lebenslauf verfasst und Zeugnis und Foto eingescannt, muss man nur noch die Adressen der gewünschten Unternehmen eingeben - und schon landet die elektronische Bewerbungsmappe bei den potentiellen Arbeitgebern.

Doch gerade diese Massenmails sind den Unternehmen ein Gräuel – besonders, wenn auch noch alle Adressaten des Serienbriefes sichtbar sind. "Solche E-Mails beantworten wir nicht", sagt Hans-Christoph Kürn vom Service Center Personnel bei Siemens in München. Schließlich zeige sie, dass der Bewerber kein echtes Interesse an Siemens habe.

Dabei kämpfen derzeit fast alle Unternehmen mit einer gestiegenen Bewerberflut. So ergab eine Umfrage des Karriereportals StepStone bei 1600 Unternehmen in sieben Ländern Europas, dass jedes zehnte Unternehmen einen Anstieg der Bewerbungen um mehr als 50 Prozent verzeichnet. Gleichzeitig wurden viele Personalabteilungen verkleinert. Kein Wunder, dass jeglicher Zusatzaufwand nicht gut ankommt.

... und die heutige Sichtweise ...

Ist das wirklich der richtige Weg?

Denken Sie an wirklich gute Bewerber, die sich für Ihr Unternehmen interessieren. Diese Bewerber sind sich ihrer Kompetenzen bewusst und werden ein **Online-Formular als zeitaufwendig und nervig wahrnehmen**. Häufige Konsequenz: Man bewirbt sich bei einem anderen Unternehmen! Und Ihnen geht ein guter Bewerber verloren!

Können Sie sich das leisten?

Verwirrend unterschiedliche Ratschläge


Noch werden E-Mails jungen Akademikern vielfach empfohlen. "Mit einem als E-Mail verschickten Anschreiben plus angehängtem Lebenslauf liegen Sie immer richtig", sagt zum Beispiel der Kommunikationstrainer Christian Püttjer. Aber er rät zugleich, sich "unbedingt zu erkundigen, welche Programmformate in der Firma überhaupt geöffnet werden können".

Unterdessen bilden sich in den Personalabteilungen deutliche Vorlieben heraus: Online-Bewerbung auf jeden Fall - aber bloß nicht per Mail. "Die Unternehmen hassen die E-Mail-Bewerbungen mit sieben Anhängen, auch wenn sie es nicht so offen zugeben", behauptet Wolfgang Jäger, Professor an der Fachhochschule Wiesbaden. Einige würden sie am liebsten ganz verbieten, befürchteten aber einen Imageverlust als Arbeitsgeber. Denn die E-Mail-Bewerbungen kosteten nicht nur Zeit und trieben damit die Bearbeitungskosten in die Höhe, häufig gebe es zudem auch noch Sicherheitsprobleme, so Jäger. "Für die meisten Recruiter ist das wohl die unbeliebteste Form der Bewerbung", bestätigt auch Martin Dröge, Referent für Personalmarketing bei der Deutschen Telekom in Bonn.

Absage per Knopfdruck

Um Kosten zu sparen, haben vor allem Großunternehmen in den letzten Jahren kräftig in ihr Bewerbermanagement investiert. Mit Spezialsoftware lassen sich längst alle Prozessschritte per Knopfdruck erledigen - von der Eingangsbestätigung über die Weiterleitung an die Fachabteilungen bis zur Absage oder Einladung zum Vorstellungsgespräch. Voraussetzung dafür ist jedoch ein "strukturiertes Bewerbungsformular",

bei dem ihre Daten in ein vorgegebenes Formular eintragen und meist auch Dokumente anhängen können. Laut der Studie "Human Resources im Internet 2003/2004", bei der die



Das ist Technik von gestern! Und hält gute Bewerber ab!

Ja natürlich – der Bewerber hat sich im Vorfeld Gedanken gemacht, was er in seine Bewerbung hineinschreibt. Ein Online-Formular ist restriktiv und lässt die individuellen und wichtigen Informationen eines Bewerbers zu seiner Person nicht zu.

Da hat sie Recht! Allerdings nicht mehr im Jahr 2010!

Heute lesen intelligente Online Recruitinglösungen Lebensläufe automatisiert aus und speichern die Daten in die richtigen Datenbankfelder in der Bewerberdatenbank. Und sie können noch mehr: Zu den eingelese-
nen Inhalten wird automatisiert ein Kompetenzmodell erstellt, das jederzeit die Recherche nach einem bestimmten Lebenslauf zulässt. Und es geht noch weiter: Es wird eine Tag-Cloud zu jedem CV angelegt, die mit einem Blick die Relevanz des Datensatzes für Ihr Besetzungsprojekt beschreibt.

Wer das kann? – **concludis!**

Websites der größten und wichtigsten deutschen Arbeitgeber analysiert wurden, boten 2003 bereits 80 Prozent der Unternehmen ein Online-Formular an. Zwei Jahre zuvor waren es erst 59 Prozent.

Was in den Firmen Zeit spart, bedeutet für den Bewerber natürlich mehr Aufwand. Denn er muss das Online-Formular bei jedem Unternehmen neu ausfüllen. E-Mail-Bewerbungen stören dagegen den Verarbeitungsprozess. Deshalb drucken viele Firmen sie aus und behandeln sie dann wie eine Printbewerbung.

Abwehr von E-Mails

„Wir suchen immer wieder nach Möglichkeiten, wie wir die Bewerber zur Online-Bewerbung motivieren können“, sagt Peter Reggentin, Leiter E-Recruiting bei der Commerzbank in Frankfurt. Denn nicht zuletzt aufgrund der knappen Kapazitäten im Personalbereich sei die Bewerbungsflut ohne das elektronische System kaum mehr zu bewältigen. So gingen bei der Bank im ersten Quartal 2004 monatlich 800 Bewerbungen ein. 40 Prozent nutzten dabei das Online-Formular, zehn Prozent schickten eine E-Mail-Bewerbung, die Hälfte wählte die klassische Papierform.

Bewerbung: Unternehmen setzen auf Online-Formulare

Um lästige E-Mail-Bewerbungen zu verhindern, empfiehlt der Commerzbank-Personaler den Rekrutierern inzwischen sogar, bei der Stellenausschreibung gar keine E-Mail-Adresse mehr anzugeben, sondern nur noch auf das Formular hinzuweisen. Dann seien zwar auch keine Nachfragen möglich, aber wer wirklich interessiert sei, der informiere sich sowieso vorher gründlich auf der Homepage. Bei der Telekom denkt man an ein Ende der E-Mail-Bewerbung, bei Siemens sollen Initiativbewerbungen künftig nur noch per Online-Formular möglich sein. Rund 20.000 Blindbewerbungen bekommt der Münchner Konzern pro Jahr.

Dort hat man die Flaute auf dem Arbeitsmarkt genutzt, um

Das ist doch nicht Ihr Ernst Frau Schwertfeger!

Das hört sich ja an, als ob wir heute alle Stellen in den Unternehmen mit Leichtigkeit besetzen können. Die Wahrheit ist jedoch, dass wir in Deutschland seit Jahren einen Mangel an Fach- und Führungskräften haben. Potentialbewerber sind opportunistisch eingestellt. Sie wollen den einfachsten Weg! Und der ist nun einmal die Bewerbung per E-Mail.

Diese Einstellung zu Bewerben hat Züge, wie damals in den 70er und 80er Jahren das Verhältnis der Kunden zur Telekom, wenn sie einen Telefonanschluss haben wollten. Man musste nach den Regeln der Telekom spielen. Heute haben wir Wettbewerb – und den haben Unternehmen bei der Suche nach den besten Bewerbern auch.

Daher sollten Sie Ihren Bewerbern den Zugang zu Ihnen so einfach wie möglich machen! Und ihnen nicht die Zeit stehlen.

ein neues, noch ausgefeilteres Recruitingssystem einzuführen. Das vereinfacht nicht nur die elektronische Bearbeitung, es soll auch die Personalmanager und Führungskräfte auf Trab bringen. Denn nun kann jeder von ihnen jede Bewerbung sehen und darauf reagieren.

Mitunter führt das durchaus zum firmeninternen "Abfischen" der besten Bewerber. Schaltet etwa eine Fachabteilung am Wochenende eine Stellenanzeige mit Hinweis auf das Online-Formular, dann kann es passieren, dass ihr eine andere Abteilung einen Kandidaten bereits am Montagmorgen weggeschnappt hat. "Wir wollen da mehr Dampf reinbekommen und Konkurrenz im Unternehmen aufbauen", erklärt Personalmanager Kürn.

Besonders stolz ist er auf das **ausgefeilte Matching-Verfahren** für den Bewerberpool, in dem jeder interessante Jobsuchende zwölf Monate bleibt. Während sich in den meisten Unternehmen kaum jemand die Mühe mache, die Datenbank zu durchforsten, könnten Siemens-Mitarbeiter einfach ihre Kernkriterien eingeben und erhielten dann auf Knopfdruck die passenden Kandidaten aus dem Pool: "So ein Suchsystem hat bisher noch niemand", behauptet Kürn.

Das Geheimnis von Google – Relevantes finden!

Sie glauben, das ist unvorstellbar – ein CV wird automatisch gelesen und gleichzeitig verschlagwortet?

Ist es nicht! Darüber hinaus wird auch noch eine Tag-Liste angelegt, die Ihnen mit einem Blick die Relevanz eines Kandidaten beschreibt.

Dabei ist das System selbstlernend. Es lernt immer mehr CVs kennen und prüft die Begriffe auf Relevanz. Eine Lerntabelle wird erstellt und in frei definierbaren Zeiträumen übernehmen Sie die wichtigsten Tags in Ihre Referenzliste. Damit werden Sie bei der Bewertung Ihrer Kandidaten immer besser ohne mit Standards leben zu müssen, die auf Ihr Unternehmen nicht zutreffen.

Also maßgeschneidert und innovativ – eben conclusis!