

Recruiting mit System

Effizientes Recruiting ist nicht zuletzt eine Frage der Technik. Leistungsfähige Bewerbermanagement-Software macht Personalern und Kandidaten das Leben leichter. Wir erklären, was moderne Systeme können – und was nicht.

VON ULLI PESCH



► Wer von einem Bewerbermanagement- oder einem Recruiting-System spricht, meint in der Regel dasselbe. Bis auf wenige Ausnahmen stimmen die Recruiting-Experten darin überein, dass hier keine Trennung vorgenommen werden kann. „Ein Bewerbermanagementsystem ist integraler Bestandteil eines Komplettsystems, in dem auch das E-Recruiting stattfindet. Derlei Systeme kann man sowohl als Bewerbermanagement- als auch als E-Recruiting-System bezeichnen“, sagt Stephan Schmid, Partner des Beratungshauses HKP und Experte für HR-Prozess-Design. Im Folgenden verwenden

wir die Begriffe Bewerbermanagement- und Recruiting-System daher synonym.

Fachleute wie Wolfgang Brickwedde vom Institute for Competitive Recruiting (ICR) zählen etwa 160 verschiedene Bewerbermanagementsysteme, von denen allerdings zehn Prozent Eigenentwicklungen der Anwenderunternehmen sind. Neben diesen Lösungen gibt es noch Firmen, die nach wie vor Excel für das Management ihrer Bewerbungen einsetzen. Nach Brickweddes Angaben nutzen heute jedoch mehr als drei Viertel aller Unternehmen eine Recruiting-Software, wohingegen

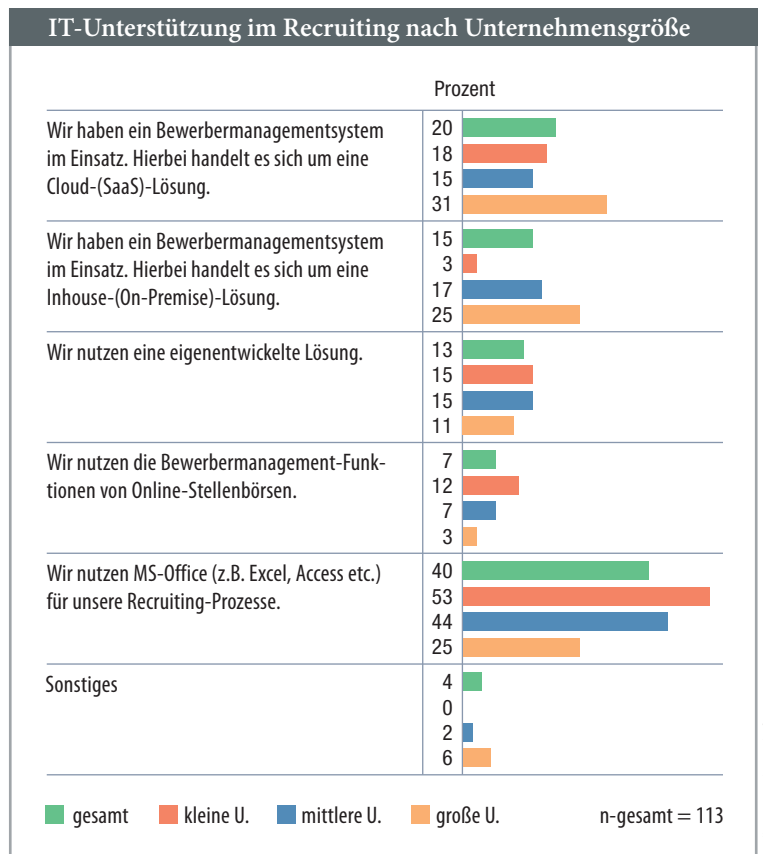
eine Personalwirtschaft-Studie im Frühjahr 2016 ermittelt hat, dass nur etwas mehr als die Hälfte (55 Prozent) auf ein IT-gestütztes Recruiting setzen, siehe Abbildung.

Die Vorteile des E-Recruitings

Eine gute Softwarelösung arbeitet prozessorientiert und gewährleistet die optimale Einbindung aller am Bewerbungsprozess beteiligten Personen von den Fachabteilungen bis zum Betriebsrat sowie die übersichtliche und schnelle Bereitstellung aller benötigten Informationen. Durch den Wegfall manueller Eingaben sinkt außerdem die Fehlerquote. Alle gängigen Systeme sind mittlerweile browserbasiert, das heißt, sie sind über das Internet erreichbar. Eine gute Software überwacht außerdem den gesamten Rekrutierungsprozess und verhindert durch Erinnerungs- und Eskalationsworkflows, dass Bewerbungen unbearbeitet bleiben.

Das System automatisiert auch die Dokumentation der Daten, Bewerbungsunterlagen und der durchgeführten Prozessschritte. Darüber hinaus sollten alle gesammelten Bewerberdaten in die nachgelagerten Systeme wie die Payroll oder die digitale Personalakte automatisiert übernommen werden. Ferner unterstützen einige Recruiting-Lösungen mittlerweile den gesamten Onboarding-Prozess.

Das E-Recruiting bringt vor allem auch eine Beschleunigung mit sich: „Der Zeitvorsprung, den die Digitalisierung des Rekrutierungsprozesses liefert, lässt sich direkt an die Bewerber weitergeben, indem das Feedback schneller erfolgt“, sagt Tanja Teetz, Produktmanagerin E-Recruiting-Lösungen beim Anbieter Milch & Zucker. „So fühlen sich Bewerber gut informiert und wissen, dass ihre Bewerbung nicht verloren geht.“ Hier investierten die Hersteller aktuell viel Energie, um geeignete Methoden zur Unterstützung der Vorauswahl (weiter-)zuentwickeln, beispielsweise Matching-Technologien, aber auch Interviewformate wie Videointerviews und deren teilweise automatisierte Auswertung sowie Online-Tests. Ziel sei neben einer Zeitersparnis auch eine objektivere Beurteilung von Bewerbungen. Inwiefern diese Bemühungen die Vorauswahl tatsächlich gut unterstützten, so Teetz weiter, sei offen, insbesondere wenn es um die Erfassung von Soft Skills und Potenzial von Bewerbern gehe. „Es gibt einen Trend in Unternehmen, auf eine bestimmte Stelle hin zu rekrutieren, aber wer sagt, dass diese Stelle in zwei Jahren noch dieselben Anforderungen hat?“, ergänzt Personalexperte Schmid von HKP zum Thema Matching. „Wenn jedoch Potenzial an Bedeutung gewinnt, ist beim Einsatz von Matching-Algorithmen zum Abgleich von Qualifikationen eher Vorsicht geboten.“ Und außerdem laufe so etwas auch eher dem Aufbau eines Talentpools entgegen.



Standards und Spezifika

Zu den Standardfunktionen von Recruiting-Software zählen mittlerweile Möglichkeiten zur Einbindung in die eigene Karrierewebseite und der mobile Zugriff über Handy oder Tablet. Inzwischen erfüllen alle gängigen Systeme die Anforderungen im Hinblick auf das responsive Design, also die automatische Anpassung der Benutzeroberfläche auf die Größe des Bildschirms. Die Unterschiede zeigen sich im Detail: Nicht jedes System zählt beispielsweise ein umfassendes Onboarding zu seine Bestandteilen. Andere Lösungen lassen etwa in puncto Reporting-Funktionalitäten, die für die Messung des Erfolgs der Rekrutierungsmaßnahmen wichtig sind, zu wünschen übrig. Und nicht alle Systeme verfügen über eine Multi-Posting-Funktion, bei der Stellenanzeigen auf verschiedene Jobportale und andere Zielmedien verteilbar sind. Wieder andere können

„Der Zeitvorsprung, den die Digitalisierung des Rekrutierungsprozesses liefert, lässt sich direkt an die Bewerber weitergeben.“

Tanja Teetz, Produktmanagerin E-Recruiting-Lösungen, Milch & Zucker

Die Personalwirtschaft-Studie „Recruiting-Strategien 2016“ zeigt, dass insgesamt nur 55 Prozent der Unternehmen IT-Lösungen wie Bewerbermanagementsysteme, Eigenentwicklungen oder Funktionen von Online-Stellenbörsen nutzen.

ICR: Deutschlands beste Bewerbermanagement-Software 2016

Das Institute for Competitive Recruiting hat „Deutschlands beste Bewerbermanagement-Software 2016“ ermittelt. Basis war eine Befragung von über 400 Recruitern. Die Ergebnisse setzen sich aus der Kundenzufriedenheit und der Nutzungshäufigkeit zusammen. Hier die drei Bestplatzierten in ausgewählten Kategorien:



Sieger nach Größenklasse

Unternehmen bis 1000 Mitarbeiter:

- 1. Platz: E-Recruiter
- 2. Platz: Coveto
- 3. Platz: Concludis

1001 bis 10 000 Mitarbeiter:

- 1. Platz: E-Recruiter
- 2. Platz: Umantis
- 3. Platz: Concludis

über 10 000 Mitarbeiter:

- 1. Platz: Beesite (Milch & Zucker)
- 2. Platz: Success Factors
- 3. Platz: Taleo (Oracle)

Benutzerfreundlichkeit für Bewerber

- 1. Platz: Concludis
- 2. Platz: E-Recruiter
- 3. Platz: REXX

Benutzerfreundlichkeit für Recruiter

- 1. Platz: Concludis
- 2. Platz: E-Recruiter
- 3. Platz: Talentlink Lumesse

Der ausführliche „E-Recruiting-Report 2016“ des ICR inklusive aller Rankings ist über die Website www.competitiverecruiting.de erhältlich. Dort können Sie außerdem die Studie „ICR Recruiting-Trends 2017“ herunterladen.

keine Daten aus den Businessnetzwerken wie Xing oder LinkedIn übernehmen.

Womit wir bei der Kundenzufriedenheit angelangt wären: Laut aktueller ICR-Recruiting-Studie sind nur 15 Prozent der kleineren Unternehmen mit ihrer Software zufrieden, bei den größeren ab etwa 10 000 Mitarbeitern sind es immerhin 46 Prozent. Welche Systeme dem ICR nach in der Gunst der Anwender vorne liegen, hat Wolfgang Brickwedde auf der vergangenen Messe „Zukunft Personal“ gezeigt: Sein Institut zeichnete dort „Deutschlands beste Bewerbermanagement-Software 2016“ aus, siehe Info.

Am unzufriedensten sind die Kunden mit den Möglichkeiten der automatischen Erfassung von Bewerberdaten, der Nutzung des eigenen Talentpools im System und den Suchmöglichkeiten in internen CV-Datenbanken. Nach Ansicht von HKP-Berater Schmid ist auch das Parsing, das automatisierte Einlesen von Lebensläufen und deren Übertragung in das System, noch nicht so ausgereift, dass es stets fehlerfrei funktioniert. Manuelle Nacharbeiten seien immer wieder erforderlich.

Die Parsing-Funktion ist zudem nicht immer zielführend. Das zeigt sich am Beispiel der Lufthansa, die nach Angaben von Ole Kerl, Manager Talent Management, jährlich bis zu 20 000 Bewerbungen allein für den begehrten Job des Flugbegleiters verarbeiten muss. „Aufgrund der sehr spezifischen Daten, die wir in diesem Umfeld von den Kandidaten abfragen müssen, beispielsweise Größe, Gewicht, Dioptrienstärke der Augen und andere spezifische Merkmale macht das Parsing der eingereichten Unterlagen keinen Sinn“, sagt der Personalex-

perte und erklärt: „Diese Daten findet man in solchen Unterlagen überhaupt nicht.“ Schwierig wird es auch, wenn Fertigkeiten oder Qualifikationen mit unterschiedlichen Begrifflichkeiten bezeichnet werden, etwa wenn ein Java-Programmierer gesucht wird und der Bewerber in seinem Lebenslauf schreibt, dass er Experte für Web-Programmierung ist.

Die Candidate Experience

In Zeiten eines sich verschärfenden Fachkräftemangels wird die Candidate Experience immer wichtiger, der Eindruck, den die Kandidaten im Bewerbungsverfahren vom Unternehmen gewinnen. Mitunter ist dieser sogar ausschlaggebend dafür, ob sie sich online bewerben oder den Bewerbungsprozess vorzeitig abbrechen. Nach Angaben von Matthias Dietrich, Sales Manager beim Softwarehersteller REXX, beginnt die Abbruchquote bereits bei neun Minuten. Deshalb ist es wichtig, die Bewerbungshürden niedrig zu gestalten, also den Jobinteressenten einen einfachen Zugang zur Bewerbung zu ermöglichen.

Über die Meinung der Kandidaten entscheidet vor allem die Karrierewebsite: Sie sollte Informationen zu Karrieremöglichkeiten, zum Unternehmen und zu dessen Werten enthalten. Eine Mailadresse oder ein Chatbot, um bei Bedarf weitere Informationen einholen zu können, dienen ebenfalls einer verbesserten Candidate Experience. Alle ausgeschriebenen Jobs sollten auf der Webseite einfach zu finden sein, beispielsweise nach Datum sortiert oder nach zu besetzender Position. Ein Klick auf einen Button („Jetzt bewerben“) direkt an der entsprechend ausgeschriebenen Position sollte den Bewerbungsprozess in Gang setzen.

Einige Systeme verfügen bereits über die Funktion der „One-Click-Bewerbung“. Damit kann der Bewerber sein Profil aus einem Businessnetzwerk wie Xing oder LinkedIn dem stellenausschreibenden Unternehmen mit einem Klick zur Verfügung stellen. Mittlerweile Standard ist das Anhängen von Lebensläufen, Fotos und anderen Dateien. Als positiv sehen es auch viele an, wenn der gesuchte Job über Google leicht zu finden ist. Zum Beispiel benutzen bereits rund 71 Prozent aller Jobsuchenden in Großbritannien die Suchmaschine für ihre Jobsuche. Es kommt bei Stellenanzeigen also auch auf die Optimierung für Internet-Suchanfragen, die sogenannte Search Engine Optimization (SEO), an.

Benutzerfreundlichkeit und Datenschutz

Wer täglich mit einem Bewerbermanagementsystem arbeitet, legt weniger Wert auf einen umfassenden Funktionsumfang als auf eine einfache Bedienbarkeit. Laut ICR-Report 2016 steht zwar das Thema Datensicherheit



Aktuelle Anbieter von HR-Software, auch für das Recruiting, finden Sie in unserem Anbieterverzeichnis: www.pwgo.de/anbieter

in der Rangfolge der für Recruiter wichtigsten Funktionen an erster Stelle. Erst auf Platz zwei rangiert die Nutzerfreundlichkeit für Bewerber, auf Platz sechs die für Recruiter. Bei den von der Personalwirtschaft-Redaktion befragten Unternehmen lag allerdings die Benutzerfreundlichkeit für die Bewerber und für die unternehmensinternen Anwender an erster Stelle. Alle Befragten bestätigten gleichwohl, dass Datenschutz für sie ein sehr wichtiges Kriterium in ihren Überlegungen zur Anschaffung einer Softwarelösung ist. Einige Unternehmen setzen genau deshalb ausschließlich auf On-Premise- statt auf Cloud-Systeme.

Weil die Bewerberauswahl je nach Zielgruppe unterschiedlich sein kann, sollten Recruiter die Kriterien der Auswahl konfigurieren können. Das gilt auch für die unterschiedlichen in den Prozess eingebundenen Rollenträger, die darüber hinaus individuelle Zugriffsrechte erhalten müssen. Julian Schulz, Marketing und Growth Manager beim Anbieter Personio, spricht sich für die individuelle Gestaltbarkeit des gesamten Rekrutierungsprozesses, mit unterschiedlichen Prozessen für verschiedene Jobkategorien, aus. Denn ein Recruiting-Prozess für einen ITler unterscheidet sich stark von dem für einen Vertriebler oder Kundendienstler. Und weil einige Unternehmen im Recruiting Online-Assessments verwenden, müssen diese ebenfalls in das System integrierbar sein. Auch wenn manche Recruiter aus Gründen des besseren Kandidaten-Profilings gerne eine Lockerung des Datenschutzes sähen: Aufgrund der **EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)** ist es besonders wichtig, dass beispielsweise eine automatische Löschung der Bewerberdaten nach Abschluss des Bewerbungsprozesses, auch in der E-Mail-Box des Recruiters, erfolgt und nachgewiesen wird. Sonst drohen drakonische Geldstrafen für Datenschutz-Delikte. Ebenso muss eine Anonymisierung der Daten möglich sein. Die Definition des „Profiling“ ist laut Nina Diercks, Fachanwältin für Medienrecht, übrigens neu in der DSGVO (Artikel 4, Nummer 4) und lässt sich deshalb unter diesem Begriff nicht im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) finden.

Die Systeme der Zukunft

Die rasant fortschreitende IT-technische Entwicklung zeigt, dass auch bei Bewerbermanagementsystemen noch lange nicht das Ende der Fahnenstange erreicht ist. Bereits heute lassen sich Daten so auswerten, dass mithilfe des „Micro-Targeting“ Stellenanzeigen gezielt dort angezeigt werden, wo sich die Bewerber gerade aufhalten. Auch im Matching von Bewerbern und Stellen werden zunehmend Algorithmen – unter dem Begriff des „Robot Recruiting“ – verwendet, um die Qualifikationen eines Bewerbers auf Basis seiner Kenntnisse und Erfahrungen mit den Anforderungen einer Stelle

„Wenn Potenzial an Bedeutung gewinnt, ist bei Matching-Algorithmen zum Abgleich von Qualifikationen eher Vorsicht geboten.“

Dr. Stephan Schmid, Partner und Geschäftsleiter, HKP

automatisiert und hocheffizient abzugleichen. Es können auch verwandte Qualifikationen, ähnliche Werte und Bandbreiten, zum Beispiel in der Wissenstiefe, in der Berechnung einer Eignung für die Stelle verwendet werden. So entsteht eine Rangliste von Bewerbungen, wobei das System das Anforderungsprofil einer Position mit den Fähigkeiten eines Kandidaten vergleicht und deren Übereinstimmung errechnet.

Laut dem Softwareanbieter Infoniq liegt der im Trend, der Bewerbern die Möglichkeit bietet, sich über Snapchat, Whatsapp oder einen anderen Chat zu bewerben, ohne Bewerbungsformular. Aber auch im Bereich der Bewerbungsgespräche tut sich etwas. Hier gibt es mittlerweile nicht nur die Option, Videointerviews einzusetzen, sondern diese sogar zeitversetzt ablaufen zu lassen. Moderne Gesichtserkennungstechnologie wird bereits heute dazu eingesetzt, soziale Fähigkeiten und die wesentlichen Charaktermerkmale anhand eines Videobildes innerhalb weniger Minuten zu erkennen. Und mittels einer Sprachanalyse schließt eine an das Recruiting-System gekoppelte Software wie „Precire“ des gleichnamigen deutschen Anbieters auf die Stressbelastung des Sprechenden oder sogar auf seine Eignung für bestimmte berufliche Profile.

Personaler als Mitentscheider

Neben Recruiting Games, Virtual Reality und den heute verfügbaren Auswertungsmöglichkeiten riesiger unsortierter Datenmengen scheinen die technischen Möglichkeiten noch längst nicht ausgeschöpft zu sein. Professor Andreas Eckhardt, einer der Mitautoren der jährlich von Monster in Auftrag gegebenen Recruiting-Studien, ist davon überzeugt, dass künftig Algorithmen viele Kernkompetenzen von Recruitern und Personalern ersetzen werden. Doch im Hier und Jetzt kritisiert er, dass Personaler und Recruiter nur sehr schwer in die Auswahl geeigneter Systeme einzubinden seien, da sie über kein oder kaum IT-Wissen verfügten. „Aber genau das muss passieren, damit das Unternehmen immer das bestmögliche System auswählt.“ Sein Vorschlag lautet daher, Personaler mehr an Systemschulungen teilnehmen zu lassen, in denen sie neben IT-Wissen beispielsweise auch die Veränderung von Arbeitsroutinen trainieren. ■



Auf <http://eur-lex.europa.eu/>
(Suchfeldeingabe: 32016R0679)
finden Sie die DSGVO im Wortlaut