

# eRecruiting

Der Arbeitsmarkt im Internet kennt keine Öffnungszeiten: 24 Stunden pro Tag, 7 Tage die Woche, 365 Tage im Jahr ist der globale elektronische Stellenmarkt verfügbar. Unternehmungen und Personalberater nutzen dieses Medium seit Jahren nicht mehr nur zur Veröffentlichung ihrer vakanten Positionen, sondern fördern zunehmend aktiv die elektronische Abwicklung des gesamten Bewerbungsprozesses. Anbieter und Nachfrager auf dem umkämpften Markt rücken dank der neuen Technologie näher zusammen und Prozesse werden beschleunigt und vereinfacht.

## Was versteht man unter eRecruiting?

Die Meinungen in der Fachwelt gehen auseinander, wieweit der Begriff eRecruiting (als Bestandteil eines umfassenden eHR) zu fassen ist. Mittlerweile wird allerdings bei vielen Firmen die Tendenz deutlich, die umfassende Definition anzuwenden und mehr und mehr Prozesse elektronisch abzubilden. Einfacher gesagt: Jobs werden auf dem Internet ausgeschrieben, die Bewerbungen gehen in elektronischer Form bei der Unternehmung ein und die vor- und nachgelagerten Prozesse werden möglichst vollständig mit Unterstützung von IT-Systemen bearbeitet.

Der Druck, Kosten einzusparen und vermehrt strategisch in die Unternehmensprozesse einzugreifen, steigt auch für die Personalabteilungen. Um den Aufwand für die wiederkehrenden administrativen Prozesse reduzieren zu können, erweist sich das eRecruiting neben den «Employee Shared Services» als sehr effektive Methode. eRecruiting bewirkt demnach auf beiden Seiten eine neue Transparenz des Stellenmarktes, Effizienzsteigerung sowie Kosten- und Zeitersparnis.

## Was der Markt derzeit bietet

Seit nunmehr einigen Jahren bieten kommerzielle Internet-Stellenbörsen, Personalberater und auch immer mehr Unternehmen den Bewerbern die Möglichkeit, sich online zu bewerben. Das «e» – für electronic – ist aus dem Rekrutierungsprozess nicht mehr wegzudenken. eRecruiting hat sich zum Standard entwickelt; für die Bewerbenden genauso wie für die Unternehmen.

Nachdem die Anzahl der Stellenbörsen und Bewerber/CV-Datenbanken im Internet zu Beginn geradezu inflationär gewachsen ist, fand – und findet immer noch – in der Zwischenzeit ein Konsolidierungsprozess statt, welcher einige «Grosse» und zahlreiche Nischenanbieter hervorgebracht hat. Es dürften aktuell weit über 100 sein. Gleichzeitig haben viele Firmen ihre eigenen Karriereseiten auf dem Internet ausgebaut und bieten zusätzliche Funktionen und Informationen für die Stellen suchenden an. Vor allem bekannte (Gross-)Unternehmen nutzen diese Möglichkeiten, da die Firmennamen und damit auch die Webadressen bekannt sind und von Bewerbenden nach Karriereseiten durchsucht werden.

Dass die elektronischen Stellenbörsen auch in Zeiten der wirtschaftlichen Stagnation – mit aktuell leicht steigender Tendenz – eine gute Adresse sind, zeigen die aktuellen Zahlen des Jobpilot-Index, welcher die Entwicklung der Online-Stellenausschreibungen auf verschiedenen Seiten aufzeigt. Seit dem 1. Quartal 2004 steigt dieser Index wieder kontinuierlich an und ist im Moment auf dem höchsten Stand seit zwei Jahren. Der Umfang der Stellenanzeigen in den Printmedien hat sich dagegen seit einiger Zeit auf einem eher bescheidenen Niveau eingependelt. Die Gründe dafür sind nahe liegend: Flexiblere Aufschaltung, schnellere Abwicklung und massive Einsparungen bei den direkten Rekrutierungskosten für die Firmen.

## Was verändert sich durch eRecruiting

Das eRecruiting beschleunigt die Prozesse deutlich. Die meisten IT-Systeme, welche in diesem Bereich zum Einsatz kommen, verfügen über automatische Mailfunktionen, welche alle involvierten Personen im Unternehmen bei jeder eingehenden Bewerbung sofort informieren. Für die Bewerbenden empfiehlt es sich deshalb, alle nötigen Unterlagen bereit zu halten, da ein allfälliger Rückruf oder sogar eine Einladung zum Interview innerhalb weniger Stunden nach dem Versand erfolgen kann.

Es gilt hier anzumerken, dass es auch im Jahr 2006 immer noch Unternehmen gibt, welche vom Internet-Stellenmarkt nichts halten und nach wie vor ausschliesslich im Print inserieren – ein Blick in die Zeitung ist daher auch weiterhin lohnend.

## Wo finde ich die Stellen

Die Frage nach der richtigen Auswahl der Stellenbörsen für den Traumjob stellt sich auch im Zeitalter von eRecruiting sowohl für die Bewerbenden als auch für die Unternehmen. Viele Unternehmen fahren eine Dualstrategie, indem sie Stelleninserate sowohl in den Print- als auch in den elektronischen Medien aufschalten. Das Gleiche gilt für die Bewerbenden. Je nach Branche sollte nach fachspezifischen Zeitschriften, Zeitungen, elektronischen Stellenbörsen und entsprechenden Unternehmen recherchiert werden. Diese Quellen gilt es dann nach Inseraten zu durchsuchen. Gerade in Zeiten von erhöhtem Kostendruck konzentrieren sich viele Unternehmen auf die (eigenen) elektronischen Stellenbörsen – ein Besuch auf den Internetseiten lohnt sich bestimmt.

## Wie bewerbe ich mich online

Die grosse Vielfalt an Stellenbörsen und Möglichkeiten zur Bewerbung birgt die Gefahr, sich im Dickicht zu verlieren und vor lauter potenziellen Möglichkeiten und spannenden Features den eigentlichen Fokus aus den Augen zu verlieren. Es ist also wichtig, sich nach einer ersten Orientierungsphase auf die Firmenseiten und elektronischen Stellenbörsen zu konzentrieren, die dem eigenen Ziel entsprechend am ehesten geeignete Inserate bereithalten.

Gerade die Einfachheit und Schnelligkeit der elektronischen Bewerbung verleitet manche Bewerbende dazu, die gängigen Grundregeln für Bewerbungen ausser Acht zu lassen. Doch Grammatik und Stil gehören bei einer Online-Bewerbung genauso dazu wie in der Papierbewerbung. Die Bewerbung – ganz egal ob in Papier- oder elektronischer Form – ist und bleibt eine Visitenkarte!

Die Möglichkeiten, sich online und/oder elektronisch zu bewerben, sind vielfältig:

- Standardisierte Online-Bewerbung auf einer Stellenbörse
- Standardisierte Online-Bewerbung auf einer Firmenseite
- E-Mail-Bewerbung mit Attachments an eine Firmen-E-Mail-Adresse
- E-Mail mit einem Link auf die eigene Webpage, welche Bewerbungsinformationen enthält
- Postversand einer CD-Rom mit der eigenen Bewerbung

Diese Aufstellung ist nicht abschliessend, da heute im eRecruiting noch kein eigentlicher Standard, sondern verschiedene Prozesse und IT-Systeme vorhanden sind. Daher sind zusätzliche Mischformen denkbar. Aus Sicht der Firmen, die dies auf ihrer Homepage anbieten, wird vorzugsweise die Bewerbung im vordefiniertem Formular – mit oder ohne Log-in-Funktion – verlangt. Es geht dabei vor allem darum, Medienbrüche und damit redundante Eingaben zu vermeiden. Zudem lassen sich die eingegangenen Bewerbungen so besser mit Suchmaschinen durchforsten. Flexibilität wird hier vom Bewerber verlangt, der zum Beispiel für die Stelle A eine E-Mail mit seinem CV und Zeugnissen als Attachment verschickt und dann für die Stelle B ein vorhandenes Online-Formular mit seinen Angaben ausfüllt und absendet. Die meisten Recruiting-Systeme mit Online-Formularen senden den Kandidaten sofort nach Eingang der Bewerbung automatisch eine E-Mail als Empfangsbestätigung zu.

Für diejenigen, welche den Stellenmarkt im Auge behalten wollen, ohne jedoch jeden Tag im Internet nach neuen Stellen suchen zu müssen, bieten Stellenbörsen Bewerber/CV-Datenbanken und kostenlose Suchmaschinen an. Zum Beispiel kann das gewünschte Suchprofil der Stelle gespeichert werden, und jedesmal, wenn ein neuer Job in der Stellenbörse aktiviert wird, wird eine Nachricht mit Link zur neuen Stelle verschickt; als E-Mail oder auch als SMS. Neben den meisten grossen Stellenbörsen bieten auch immer mehr Firmen diese hilfreichen Funktionen an.

Die Informationen auf den Internetseiten der Stellenbörsen und Firmen dienen aber auch für andere Zwecke. Viele Karriereseiten sind zielgruppenspezifisch organisiert und bieten auch Studenten und Diplomanden verschiedene Informationen an. Neben Angaben zu Praktikumsstellen, Semester- oder Diplomarbeiten finden sich Tipps und Tricks zum Ablauf der Stellensuche. Wie bei den Bewerbungen selbst steht der Kandidat inzwischen vor der Wahl, ob diese Informationen in einem Ratgeber in Buchform oder auf einer Webpage nachgefragt werden sollen.

Quelle

Erschienen: [www.zukunftschancen.ch](http://www.zukunftschancen.ch)

Autor: Martin Geissmann