

Fünf Fragen an den Bewerber

PRAXIS. Das Beispiel des Tiefkühlkostenbieters Eismann zeigt: Die mobile Bewerbung funktioniert. Die Zahl der Bewerber als Verkaufsfahrer ist dort signifikant gestiegen.

Von **Andreas Matthies**

Nicht nur die Jobsuche findet heute über mobile Endgeräte statt. Auch der Wunsch nach der mobilen Bewerbung nimmt zu. Das zeigt die Studie „Mobile Bewerbung“ der Hochschule Rhein-Main in Kooperation mit Jobware: Knapp 80 Prozent der Bewerber in Deutschland halten die mobile Bewerbung für zeitgemäß und 55 Prozent setzen sie bei innovativen Arbeitgebern voraus. 61 Prozent wollen mobile Bewerbungsmöglichkeiten häufiger angeboten bekommen.

Unkomplizierter Erstkontakt

In vielen Branchen gehört der mobile Erstkontakt bereits zur Routine, doch viele HR-Verantwortliche reagieren nur zaghaft auf die wachsende Nachfrage. Das Heimservice-Unternehmen Eismann weiß, dass Arbeitgeber handeln müssen, wenn sie in Zukunft passende

Fachkräfte für sich gewinnen wollen. Das Unternehmen setzt die von Meinstadt.de entwickelte mobile Direktbewerbung für die Suche nach Verkaufsfahrern ein. Diese eignet sich für die Bewerbung per Smartphone und bietet einen unkomplizierten Erstkontakt. So konnte Eismann die Anzahl der eingehenden Bewerbungen signifikant steigern.

„Wir haben erkannt, dass wir neue Wege gehen müssen, um unsere Positionen zukünftig zu besetzen. Unsere Stellenaussagen und unsere Karriere-Webseite sind schon lange mobil optimiert. Für uns war es ein logischer Schritt, auch die Bewerbung über das Smartphone anzubieten“, sagt Recruiting-Manager Eike Abels. Mit diesem Feature werde der Medienbruch von Smartphone zu PC vermieden.

Jetzt 25 Prozent mehr Bewerbungen

„Die mobile Bewerbung ist der richtige Weg, um dem Fachkräftemangel zukünftig die Stirn zu bieten. Wir erhalten nicht nur 25 Prozent mehr Bewerbungen, sondern die mobile Direktbewerbung beschleunigt auch unseren Bewerbungsprozess enorm“, so Eike Abels. „Wir können Stellen sehr zügig besetzen und Ressourcen sparen“, ergänzt er.

Zwischen dem Versand der Bewerbung und dem Feedback des Personalers liegen nicht mehr einige Wochen – wie es beim klassischen Bewerbungsverfahren der Fall war. Bei der mobilen Direktbewerbung erhalten die Kandidaten ein

zeitnahes Feedback. Die Direktbewerbung senkt die Hemmschwelle für den Erstkontakt zum Unternehmen. Dem Arbeitgeber entgeht kein Bewerber, der möglicherweise beim Wechsel vom Smartphone (Stellensuche) zum PC (Bewerbung) verloren gegangen wäre.

Vorselektion der Kandidaten

Die mobile Bewerbung eignet sich besonders für Positionen, bei denen im ersten Schritt wenige Informationen genügen, zum Beispiel für Mitarbeiter im Kundendienst oder Lageristen. Auf dieser Basis können beide Seiten sehen, ob sie zusammenkommen wollen. Mobile Bewerbungen müssen auch deshalb auf das Wesentliche reduziert sein, da nicht jeder Bewerber seine vollständigen Unterlagen unterwegs zur Hand hat.

Bei spezifischeren Stellen mit umfangreichen Anforderungsprofilen – etwa einem Finanzbuchhalter oder einem Fachinformatiker – stellt die mobile Bewerbung den Erstkontakt dar. Sie bietet eine Vorselektion der Kandidaten, ohne sie gleich am Anfang mit komplizierten Prozessen oder Formularen zu verschrecken. Die mobile Bewerbung ersetzt also nicht zwangsläufig den klassischen Bewerbungsprozess, sondern ergänzt ihn um einen einfachen Einstieg.

Relevante Fragen für den Job

Bei der mobilen Direktbewerbung kann das Unternehmen dem Bewerber fünf Fragen stellen. Eismann sucht über Meinstadt.de vorwiegend Verkaufsfahrer, die sich sowohl um Bestandskunden als auch um Neukunden kümmern. Für



FOTOS: EISMANN

Wer Verkaufsfahrer werden will, kann sich jetzt mobil bewerben.

Nur wenige Fragen genügen, um herauszufinden, ob sich Bewerber für den Job als Verkaufsfahrer eignen.

gehende Bewerbungen aus dem E-Mail-Posteingang heraus verwalten. Durch einen Klick auf „Annehmen“ oder „Ablehnen“ erhalten die Bewerber schnell Feedback, ob es eine Runde weitergeht. Ist jemand eine Runde weitergekommen, kann der Personaler persönlich Kontakt aufnehmen. Bei Eismann bekommen Bewerber im Normalfall innerhalb von drei Werktagen nach Bewerbungseingang eine Rückmeldung. In einem persönlichen Auswahlgespräch sehen dann beide Seiten, ob sie zueinander passen.

Die Abschlussrate steigt

Durch den einfachen und nutzerfreundlichen Bewerbungsprozess werden Interessenten optimal in Bewerber umgewandelt. Viel mehr geeignete Kandidaten, die den Bewerbungsprozess starten, schließen die Bewerbung ab. Die Abschlussrate ist bei der Direktbewerbung wesentlich höher als bei herkömmlichen Bewerbungsverfahren. ■

ANDREAS MATTHIES ist Head of Job Market bei Meinestadt.de.

diese Position schätzt ein Bewerber beispielsweise seine Deutschkenntnisse ein, gibt seine Erfahrungen im Kundenkontakt sowie die gewünschte Arbeitsregion an und teilt mit, ob er einen Führerschein besitzt.

Ist ein Bewerber interessiert, kann er unkompliziert mit seinem Smartphone den Kontakt mit dem Unternehmen

aufnehmen. Das Bewerber-Profil wird dem Arbeitgeber in tabellarischer Form übermittelt, sodass sich die Personaler schnell einen Überblick verschaffen und eingehende Bewerberprofile vergleichen können.

Die Personaler müssen sich für die Verwaltung der Bewerbungen nicht in ein Tool einloggen, sondern können ein-

BRZ-PORTAL

Gestalten Sie Ihr Personalwesen mit uns!

Webbasierte Entgeltabrechnung
Druckdatenarchivierung / digitale Personalakte
Grafisches Bescheinigungswesen
Budgetplanung / Personalkostenhochrechnung
Employee Self Service / Manager Self Service
Personalmanagement- und Planungs-System
Zeugniserstellung / Meldemanagement
ePayslip und HR-Kommunikation über mobile Endgeräte



Besuchen Sie uns vom 19. bis zum 21.09.2017 auf der Zukunft Personal 2017, Messe Köln, Halle 3.2, Stand B.16

Telefon: 0421 / 20152-0
E-Mail: vertrieb@brz.ag
Web: www.brz.ag

