HR RECRUITING professional digital recruiting

techem

Wie in vielen anderen Bereichen, hat das Internet auch für den Personalbereich den Gang der Dinge geändert. Grund genug für den Energiedienstleister Techem, sein komplettes Bewerbermanagement am Netz neu auszurichten.

Bewerben übers Web

Es sind vor allem zwei Faktoren, die das Internet zum langfristigen Leitmedium machen, dessen Gesetzmäßigkeiten sowohl auf die privaten als auch die beruflichen Aspekte der Alltagsgestaltung Einfluss nehmen. Neben der Geschwindigkeit, mit der das Internet Informationen zur Verfügung stellt und verbreitet ist es die Interaktivität, die auch das Schlagwort vom Web 2.0 geprägt hat. Die Vernetzung von Menschen im Rahmen von sozialen Netzwerken wie XING, Wer-kennt-wen oder Facebook hat die Zahl der möglichen Sozialkontakte und Kommunikationskanäle nahezu unüberschaubar gemacht. Dies wirkt sich unmittelbar auf den Wettbewerb bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter aus. Bewerberinnen und Bewerber sind heutzutage extrem gut informiert und treten den Personalverantwortlichen in diesem Aspekt praktisch auf Augenhöhe gegenüber.

Für den Energiemanager Techem ist die Ausgangslage seiner Personalpolitik durchaus anspruchsvoll. Das Unternehmen aus Eschborn bei Frankfurt ist mit weltweit rund 3.000 Mitarbeitern in mehr als 20 Ländern tätig und erwirtschaftet einen Jahresumsatz von rund 700 Millionen Euro. Techem will seine Stellung als führender deutscher Energiemanager ausbauen und auch international weiter wachsen, wodurch ein kontinuierlicher Bedarf an neuen und gut ausgebildeten Fachkräften entsteht.



Martina Kloos, HR Recruiting Specialist, Techem Energy Services GmbH, Eschborn

✉ *martina.kloos@techem.de*

Das Instrument Web 2.0 nutzt das Unternehmen Techem schon lange, wenn es beispielsweise auf großen Online-Stellenbörsen wie Stepstone oder Monster Stellenanzeigen platziert. Nun sollte im nächsten Schritt eine Bewerbung über das Internet so einfach gestaltet werden, dass die Akzeptanz bei Bewerbern vom ersten Klick an groß wird. Gleichzeitig sollte das Verfahren aber auch einer Reihe von internen Anforderungen genügen. Es stand vor allem die gute Anwendbarkeit für alle Beteiligten im Vordergrund. Das System sollte Entlastung für die Fachbereiche, die sowohl in der Zentrale in Eschborn als auch regional in ganz Deutschland angesiedelt sind, schaffen und intuitiv bedienbar sein.

Status der Bewerbung online verfolgen

Vor diesem Hintergrund wurde schließlich das komplette Bewerbungsverfahren webbasiert konzipiert. Bei Techem werden alle Online-Stellenanzeigen mit Links versehen, die mit dem Bewerbermanagement-System vernetzt sind. Der Bewerber hat die Möglichkeit, innerhalb von zehn Minuten alle für die Bewerbung relevanten Angaben zu tätigen und Dateianhänge anzufügen. Nachdem die Resonanz der externen Bewerber durchweg positiv war, hat Techem das Onlinebewerbungsverfahren auch intern angebunden und wickelt nun auch alle internen Bewerbungen über dieses System ab.

Die Vorteile für interne und externe Bewerber liegen auf der Hand: Auf seine Bewerbung erhält der Bewerber bereits innerhalb der ersten 24 Stunden eine nicht-automatisierte, aber dennoch standardisierte Eingangsbestätigung per E-Mail.

Diese E-Mail wird von Mitarbeitern der Personalabteilung in dem Moment ausgelöst, in dem die Bewerbung geöffnet und gelesen wird. Der Bewerber hat es also mit einem echten Ansprechpartner und nicht mit einem Softwareprogramm zu tun – und bekommt gleichzeitig die Garantie, dass seine Unterlagen tatsächlich gesichtet wurden.

Im nächsten Schritt wird die Bewerbung dem Fachbereich und parallel dazu dem Betriebsrat über das System zugänglich gemacht. Auch hier überlässt Techem nichts dem Zufall. Der ausschreibende Fachbereich erhält mit Weiterleitung eine entsprechende Information per E-Mail, dass neue Bewerbungen vorliegen. Zum Zeitpunkt der Weiterleitung an Fachbereich und Betriebsrat erhält auch der Bewerber eine Statusmail, dass die Bewerbung weitergeleitet wurde, und einen Hinweis über die voraussichtliche Bearbeitungsdauer. Der Bewerber erfährt so Wertschätzung und erhält die Gewissheit, dass sich seine Bewerbung in einem aktiven Auswahlprozess befindet – eine Information, die leider noch längst nicht zur deutschen Bewerbungskultur gehört. Intern sind alle Verantwortlichen zeitnah eingebunden und die Verzögerungszeiten, die sich beispielswei-

Stichwörter in diesem Beitrag

- Web 2.0
- Bewerbermanagement
- Social Media

se durch einen manuellen Prozess ergeben, sind eliminiert. Durch das einfach konzipierte Handling sowie umfangreiche Schulungen und unterstützende Unterlagen werden die Anwender in die Lage versetzt, das System fehlerfrei und komfortabel zu nutzen. Vom jeweiligen Vorgesetzten über die Personalabteilung bis hin zum Betriebsrat haben alle Beteiligten jederzeit den Überblick über alle freien Positionen, die vorliegenden Bewerbungen und den Stand sowie den weiteren Verlauf eines Verfahrens. Alle Techem-Anwender, die offene Stellenausschreibungen haben, erhalten einen Zugang, mit dem sie von jedem Standort aus die Möglichkeit haben, sich in das geschützte System einzuloggen und die ihnen weitergeleiteten Bewerbungen zu bearbeiten. Auch der Bewerber erhält eine Registrierungsmail mit seinen persönlichen Zugangsdaten und dem Link zu seiner Bewerbung. Somit kann er sich jederzeit über den aktuellen Status des Bewerbungsverfahrens informieren.
Und noch einen weiteren Vorteil bietet das System für die Bewerber und das Unternehmen: Man kann sich auf mehrere Stellen gleichzeitig bewerben. Klappt es bei einer Position nicht, ist der Bewerber dennoch möglicherweise für andere Positionen weiter im Rennen. Es gibt kein Informationsleck, weil die eine Fachabteilung die Bewerbungsunterlagen nicht an die andere, die eventuell besser passt, weiterreicht. Da bei Techem jede Stelle nach Möglichkeit zunächst intern besetzt werden sollte, können sich auch Techem-Mitarbeiter selbst am System anmelden und Bewerbungen hinterlegen.

Besetzungszeit verringern

Techem ist es auf Basis dieses neuen Systems gelungen, die durchschnittliche Besetzungszeit einer Stelle von mehr als 90 Tagen auf 42 Arbeitstage zu beschleunigen. Die hohe Geschwindigkeit erweist sich im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter als handfester Vorteil. Techem kann heute nicht nur Schlüsselpositionen schneller besetzen, sondern hat auch insgesamt eine höhere Besetzungsquote.
Die Resonanz der Bewerber ist zudem überaus positiv. Selbst wenn es mit einer angestrebten Stelle nicht klappt, weiß der Bewerber doch immer, woran er ist. Keine Seltenheit sind Rückmeldungen wie diese: „Auch wenn ich leider eine Absage erhalten habe, hat mich der professionelle Umgang mit meiner Bewerbung von Techem als Unternehmen überzeugt!“

Forenarbeit leisten

Freilich kann sich ein Unternehmen wie Techem nicht auf seinen Lorbeeren ausruhen. Daher sind die Recruiting-Experten dort permanent bestrebt, das Bewerbungsverfahren weiter zu optimieren und noch bessere Forenarbeit zu leisten – der Wettbewerb um gute Kandidaten wird schließlich künftig noch härter werden. Durch Web 2.0 und Social Media ist der Bewerber umtriebiger geworden – um Mitarbeiter konkurrierende Unternehmen sind nur wenige Klicks voneinander entfernt. Deshalb ist es umso wichtiger, dass Unternehmen eine durchgängige Kommunikation pflegen und auch über Social Media auf sich aufmerksam machen. Die Einführung eines webbasierten Bewerbermanagements war für Techem die entscheidende strategische Weichenstellung für eine erfolgreiche Rekrutierung im Web 2.0. Mittlerweile beteiligt sich das Unternehmen aktiv in verschiedenen fachlichen Foren und setzt dort seinen Namen ein. Der Erfolg: Rund 850 Initiativbewerbungen gehen pro Jahr ein.
Unternehmen müssen sich bei ihren Social Media-Aktivitäten allerdings gründlich überlegen, welchen Eindruck sie als Arbeitgeber vermitteln wollen. Beim Auftritt in den Netzwerken geht es nicht darum, möglichst jugendlich oder lustig zu erscheinen. Und wer von sich behauptet, innovativ zu sein, der sollte dies auch in der Praxis beweisen können. Denn oft sind die verifizierenden Informationen im Internet nur wenige Mausklicks von der Behauptung entfernt. Mehr als andere Medien verlangt Social Media danach, die tatsächlichen Innenverhältnisse des Unternehmens nach außen darzustellen.
Schon gibt es die ersten Plattformen im Internet, auf denen Mitarbeiter ihre Arbeitgeber bewerten können – ganz abgesehen davon, dass sich schlechte Nachrichten oder Missstimmung über die sozialen Netzwerke rasant verbreiten, auch wenn Unternehmen dies nicht wünschen. Wo früher der Zorn nach kurzer Zeit wieder verraucht war, ist er heute schnell eingetippt und noch Jahre später über eine einfache Anfrage bei einer Suchmaschine wie Google zu finden. Die Mitarbeiter von Techem sind die besten Gewährsleute dafür, dass das Unternehmen ein attraktiver Arbeitgeber ist – diese Stimmung zu pflegen ist eine wichtige Aufgabe der Personaler. Ein Instrument: Wer als Mitarbeiter bei Techem an Freunde oder Bekannte den Link auf eine Stellenanzeige verschickt, bekommt im Falle einer erfolgreichen Stellenbesetzung eine Prämie.

Offline arbeiten

Insgesamt hat Techem die Zahl der jährlich eingehenden Bewerbungen auf über 6.000 gesteigert. Nicht zuletzt spart dies dem Unternehmen wie den Bewerbern gleichermaßen auch die Kosten für Papier und Porto. Mehr als 80 Prozent der Bewerbungen gehen mittlerweile über das Online-Bewerbungssystem ein. Bei den verbliebenen Papierbewerbungen handelt es sich ironischerweise fast ausschließlich um Ausbildungsbewerbungen junger Menschen. Diese dürften mit dem Medium Internet sicherlich besser vertraut sein als viele Ältere, bekommen aber offensichtlich von Schulen und Ämtern vermittelt, ein Stück Papier einzureichen, sei die Idealform.
Für Techem hat sich die Umstellung bei Bewerbermanagement und Recruiting bewährt. Und solange die Beteiligten nicht ausschließlich in der virtuellen Welt umherstreifen, sondern im richtigen Leben auch noch miteinander in den Dialog treten, muss niemandem vor dem Web 2.0 bange sein.