



Wie eine positive Erfahrung der Kandidaten die Arbeitgeberattraktivität steigert

Die Corona-Pandemie hat zweifelsohne den Kräftebedarf im Pflegebereich nicht geschmälert – Fachkräfte fehlen an allen Ecken und Enden. Gerade in Zeiten des anhaltenden Fachkräftemangels gewinnt die Personalbeschaffung in Unternehmen an strategischer Bedeutung. Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter werden zur wichtigsten Ressource in Organisationen und Einrichtungen, weswegen es in jedem Fall gilt, gegenüber den Wettbewerbern die Nase länger bei den Arbeitssuchenden voraus zu sein.

Kandidatenerfahrung (Candidate Experience) lautet hier das Zauberwort, worauf alle Bemühungen ausgerichtet werden sollten. Organisationen profitieren heutzutage im „War for Talents“ definitiv von einem effektiven Kandidatenerfahrungsmanagement. Sei dies in erster Linie hinsichtlich einer optimalen Besetzung der offenen Stellen aber auch hinsichtlich einer positiven Empfehlung selbst im Falle einer Absage an die Bewerbenden. Im Grunde dient das Kandidatenerfahrungsmanagement, jeden Kontakt beziehungsweise jede Begegnung der Kandidaten mit der Einrichtung zu einem positiven Erlebnis zu machen.

Dabei bezieht sich die Kandidatenerfahrung, sprich die Erfahrungen und Wahrnehmungen der Bewerbenden mit dem Arbeitgeber, bei weitem nicht nur auf gegebenenfalls persönlichen, schriftlichen und/ oder telefonischen Direktkontakt mit den Personalverantwortlichen der Einrichtung, sondern vielmehr auf den kompletten Bewerbungsprozess. Angefangen bei der veröffentlichten Stellenausschreibung, über den Internet-Auftritt und eventuell im Internet erfasste Bewertungen der Einrichtung als Arbeitgeber, bis hin zur Interaktion des Arbeitssuchenden mit den Personalverantwortlichen nach Einreichung der Bewerbungsunterlagen sowie zu guter Letzt einer Zusage oder Absage an den Arbeitssuchenden. Dies alles in einem effektiven Bewerbungsprozess ohne Reibungsverluste und Redundanzen zu praktizieren, stellt bereits viele Arbeitgeber vor enorme Herausforderungen.

Darüber hinaus kommt erschwerend hinzu, dass mit der Generation Z die potenziellen Arbeitssuchenden eine ausgeprägte IT-Affinität aufweisen, die es seitens der Arbeitgeber mittels verschiedenster Kanäle anzusprechen gilt. Ein Leben ohne Smartphones und Tablets ist für viele Menschen sei es im beruflichen wie auch im privaten Umfeld undenkbar. Kein Wunder, dass viele Bewerbenden heutzutage den Stellenmarkt auf dem Smartphone bzw. Tablet nach passenden Angeboten durchsuchen. In logischer Konsequenz kommt es gerade im Bereich der Personalbeschaffung vermehrt zum Einsatz von sogenannten Chatbots, die die Bewerbenden bei ihrer Bewerbung aktiv unterstützen und gegebenenfalls aufkommende Fragen der Arbeitssuchenden direkt beantworten. Hierdurch wird nicht nur den Bewerbenden der Weg zu einer unkomplizierten und schnellen Bewerbung geebnet, vielmehr erhalten Einrichtungen auch die Chance sich als innovativer und moderner Arbeitgeber zu präsentieren.

Mit dem Karriereportal www.stellen-im-gesundheitswesen.de der BITE GmbH steht Arbeitgebern aus dem Sozial- und Gesundheitswesen ein effektives Werkzeug zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität auf der einen sowie für eine optimale Ansprache der gewünschten Zielgruppe auf der anderen Seite zur Verfügung. Neben den automatisiert publizierten Ausschreibungen, ermöglichen Filter nach Vertragsart, Bereichen oder gar Arbeitgeber sowie Stichwort- und Umkreissuche den Arbeitssuchenden eine effektive und zielführende Suche.

Ein professionelles Erscheinungsbild allein, ist jedoch noch kein Selbstläufer – es gilt zudem den Bewerbungsprozess so schlank wie möglich zu gestalten, damit die Bewerbenden den geringst möglichen Aufwand bei der Bewerbung betreiben müssen.

Hier kommt die direkte Bewerbungsmöglichkeit über das Karriereportal zum Tragen, welche eine umständliche Bewerbungsmappe obsolet macht. Mit dem Absenden der Bewerbung, sind die Arbeitgeber in der Pflicht: Dauert die Entscheidung und/ oder die Kommunikation mit den Kandidaten zu lange, laufen die Arbeitgeber Gefahr, dass sich die Arbeitsuchenden in der Zwischenzeit für die Konkurrenz entscheiden, da das professionelle Auftreten eines Arbeitgebers auch in den Reaktionszeiten des Bewerbungsprozesses festgemacht wird.

Gerade hinsichtlich der Kommunikation mit den Bewerbenden werden seitens der Organisationen oftmals die positiven wie auch negativen Auswirkungen auf die Kandidatenerfahrung unterschätzt. Nun liegt es in der Natur der Sache, dass Absageschreiben in der Regel kleine Freudeausbrüche bei den Empfängern auslösen – aber auch hier kann man als Organisation hinsichtlich der Kandidatenerfahrung punkten. Oberste Maxime muss hier lauten: Hände weg von austauschbaren und wenig ansprechenden Floskeln! Stattdessen sollte versucht werden, dem Absageschreiben einen wertschätzenden Touch zu geben. Passt der Bewerbende eventuell nur auf die aktuell ausgeschriebene Stelle nicht, ist aber hinsichtlich der Qualifikationen durchaus von Interesse für den Arbeitgeber, sollte ihm/ ihr das auch mitgeteilt werden und der Jobsuchende optimaler Weise zugleich in den Bewerbungspool aufgenommen werden. Mittels der Schlussformel können dem Arbeitsuchenden noch ein paar persönliche Worte mitgegeben und alles Gute für die berufliche Zukunft gewünscht werden.

Der BITE Bewerbermanager – das moderne Bewerbungsmanagement System der BITE GmbH – in Kombination mit dem Karriereportal www.stellen-im-gesundheitswesen.de können Organisationen bei der Erzielung einer positiven Kandidatenerfahrung unterstützen. Mittels des Einsatzes der Bewerbungsmanagement Software kann eine Arbeitserleichterung für alle Personalverantwortlichen durch moderne und einheitliche Arbeitsschritte geschaffen werden. Im System erfasste Vakanzen werden automatisch auf dem Karriereportal publiziert. Über einen Rahmenvertrag bietet die BITE GmbH allen Verbänden und Organisationseinheiten des Paritätischen den BITE Bewerbermanager zu Sonderkonditionen an.

Offizieller Partner von



Chatbot bzw. Recruiting-Assistent antwortet Bewerbenden direkt auf ihre Rückfragen zur Stellenausschreibung.

Die Business IT Engineers – kurz BITE – sind eine Team von Expertinnen und Experten, die sich auf die Entwicklung von Bewerbungsmanagement Software spezialisiert haben. Die Bewerbungsmanagement Software von BITE unterstützt Organisationen umfangreich und zielführend während des kompletten Personalbeschaffungsprozesses – von der Erstellung und Veröffentlichung von Stellenausschreibungen über die Bewerbungsverwaltung bis hin zur Beurteilung und Auswahl geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten.

BITE

KONTAKT

Volker Jahn

Leitung Key Accounts Soziales, Caritatives und Kirche

BITE GmbH

Tel.: +49 (0)731/ 141150-28

Mail: Volker.Jahn@b-ite.de

Florian Trucksäß

Leitung Vertrieb Soziales, Caritatives und Kirche

BITE GmbH

Tel.: +49 (0)731/ 141150-52

Mail: Florian.Trucksuess@b-ite.de