



PROFESSIONELLE RECRUITINGPROZESSE

MIT DEM BITE BEWERBERMANAGER



Hartnäckiges Klischee in den
Köpfen vieler junger Menschen

CORONA UND FACHKRÄFTEMANGEL:

WIE SICH VERWALTUNGEN MIT DIGITALISIERUNGS-TOOLS NEU ERFINDEN

Staubige Büros, müde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, langweilige Aufgaben und Nine-to-Five-Mentalität: Dieses Bild der öffentlichen Verwaltung – so ungerechtfertigt es sein mag – hält sich hartnäckig in den Köpfen vieler junger Menschen.

Mehr als ein Imageproblem: Die Branche steuert auf einen dramatischen Fachkräftemangel zu. Bis 2030 wird jede dritte angestellte Person in Rente gehen, insgesamt über 1,8 Millionen Fachkräfte, zeigt eine Studie des Marktforschungsunternehmens McKinsey¹. Es droht eine Personallücke von über 730.000 Beschäftigten.

Besonders groß könnte die Lücke mit 400.000 Beschäftigten auf der mittleren Führungsebene sein, bei Nachwuchskräften mit akademischem Hintergrund – also bei Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe A9 aufwärts und Tarifangestellten der Entgeltgruppe E9 und höher. Die Autorinnen und Autoren der Studie befürchten: Die Handlungsfähigkeit der öffentlichen Hand könnte in Zukunft gefährdet sein. Dringende Zukunftsinitiativen – etwa zum Klimaschutz oder der Digitalisierung – ließen sich mit diesen Engpässen nur schleppend umsetzen. *Was also tun?*

JETZT KOMMUNIZIEREN, WIE SYSTEMRELEVANT DIE VERWALTUNG IST

Verwaltungen stehen dem Fachkräftemangel nicht ohnmächtig gegenüber. Im Gegenteil. Sie können einiges dafür tun, um junge Menschen für die

Branche zu begeistern. McKinsey rät, die Rekrutierung des Nachwuchses zur zentralen Führungsaufgabe zu machen. Es gilt, attraktive Karrierepfade und Weiterbildungsmodelle anzubieten. Verantwortliche sollten eine inspirierende Arbeitsatmosphäre schaffen. Und ein Wertversprechen kommunizieren.

Bei diesem Versprechen sollte der **Nutzen der öffentlichen Verwaltung für die Allgemeinheit im Mittelpunkt** stehen. Hier bietet die Corona-Pandemie hervorragende Kommunikationschancen. Denn die Krise zeigt: Die öffentliche Verwaltung ist systemrelevant. Ohne sie wäre das Leben in Deutschland lahmgelegt. Und entsprechend wichtig und geschätzt ist jede einzelne Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter. Heute und in Zukunft.



¹ <https://www.mckinsey.de/news/presse/2019-04-02-die-besten-bitte>



HOME-OFFICE MACHT VERWALTUNGEN ZU ATTRAKTIVEREN ARBEITGEBERN

Corona zeigt aber nicht nur, wie wichtig die öffentliche Verwaltung für das Leben in Deutschland ist. Die Krise unterstreicht auch, dass die Branche nicht verstaubt ist, sondern im Gegenteil sehr agil. So ist es vielen Verwaltungen in Rekordzeit gelungen, analoge Arbeitsprozesse umzustellen und von der Präsenzkultur unabhängiger zu machen. Angestellte arbeiten nun auch im Home-Office – wie moderne Digital-Nomaden. Bereits über 44 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Behörden erledigen ihre Aufgaben in der Krisenzeit ganz oder teilweise von zuhause aus, zeigt eine Studie der Universität Würzburg². Tendenz steigend.

Diese Möglichkeiten der modernen Arbeitswelt sollten auch nach der Krise bestehen bleiben. Montagmorgens um neun Uhr mit gebundener Krawatte ins Büro gehen? Immer noch möglich, in Zukunft aber vielleicht weniger Zwang. Moderne Arbeitskonzepte könnten stattdessen Einzug halten – mobiles Arbeiten und flexible Arbeitszeiten für die perfekte Work-Life-Balance inklusive. Diese Möglichkeiten wären ein wichtiger Baustein, um junge Menschen für die Verwaltung zu begeistern.

VERWALTUNGEN SETZEN ZUNEHMEND AUF ONLINE-FUNKTIONEN

Alte Schreibmaschine, vergilbte Gardinen und jahrzehntealte Aktenschränke? Diese Bilder sollen nicht nur aus den Köpfen des Nachwuchses verschwinden, sondern auch aus denen der Kundinnen und Kunden.

Schon vor der Pandemie übte das Onlinezugangsgesetz 2022 (OZG) einen Innovationsdruck auf die Branche aus. Das Gesetz sieht vor, dass Behörden ihre Verwaltungsleistungen ab 2022 auch elektronisch anbieten und dabei vor allem auf Online-Anträge setzen sollen. Corona gibt dieser Transformation Rückenwind.

Die Stadt Rüsselsheim beispielsweise nutzt Digital-Tools, um Bürgerinnen und Bürger schnell und unkompliziert zu informieren und eigene Ressourcen zu schonen. So kommt in der Bauaufsichtsbehörde seit September 2019 **Baulast-Online** zum Einsatz – ein Auskunftsprogramm, mit dem Bürgerinnen und Bürger Auskünfte zu Baulasten auf Grundstücken in Rüsselsheim online abfragen können. Bislang konnten sie Anfragen nur im persönlichen Gespräch, telefonisch oder schriftlich stellen. Mit dem neuen Tool ist ein wichtiger Schritt in der Digitalisierung des Bauaufsichtswesens getan.



² <https://blog.cosinex.de/2020/06/15/studie-umgang-corona-epidemie-verwaltungen/>



MIT DIGITALISIERUNGS-TOOLS DAS RECRUITING VERBESSERN

Die Selbstdarstellung optimieren und moderne Arbeitskonzepte anbieten, sind zwei Wege, um das Nachwuchsproblem in den Griff zu bekommen. Ein weiterer Weg: moderne Digitalisierungs-Tools, die Verwaltungen bei der Personalsuche unterstützen.

Hierzu zählt der **BITE Bewerbermanager**, eine webbasierte Software, welche die Recruiting-Prozesskette optimiert – von der Veröffentlichung einer Stellenausschreibung, über die Entgegennahme der Bewerbungen, die Identifikation passender Kandidatinnen und Kandidaten bis hin zur Einladung oder Ablehnung. Automatisierte Funktionen reduzieren den administrativen Aufwand und führen zum zeit-sparenden Bewerbermanagement.

Dank Digitalisierung lassen sich zudem mehr Bewerberinnen und Bewerber finden. „Mit der direkten **Google for Jobs** Schnittstelle des BITE Bewerbermanagers erhalten wir eine deutliche Mehrzahl an Bewerbungen“, sagt Frank Moll vom Haupt- und Personalamt der Stadt Neckarsulm. „Die Bewerber werden direkt an unsere Annoncen weitergeleitet, wo sie sich ganz einfach und datenschutzkonform bewerben können.“



Die **Sicherheit der Daten** – meist die Achillesferse der Digitalisierung in der Verwaltung – ist dabei zu jedem Zeitpunkt gewährleistet. Die Entwicklung findet exklusiv in Deutschland statt. Die Software ist



SICHERHEIT HAT HÖCHSTE PRIORITÄT

- ▶ **Zertifizierte IT- und Datensicherheit:**
Als einer der wenigen Software-Anbieter in Deutschland ist der BITE Bewerbermanager nach der internationalen Norm ISO/IEC 27001:2013 zertifiziert.
- ▶ **Datenschutz dank eigener Server:**
Alle Server sind im Besitz der BITE GmbH und befinden sich in Deutschland.
- ▶ **Modernes Hochleistungs-Rechenzentrum:**
Die BITE GmbH nutzt ein TÜV SÜD-zertifiziertes Hochleistungs-Rechenzentrum (ISO 27001, Tier 3).
- ▶ **DSGVO-konform:** Der Bewerbermanager unterstützt Anwenderinnen und Anwender, alle Handlungsanforderungen der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) umzusetzen.

durch den Bundesverband IT-Mittelstand zertifiziert. Der Bewerbermanager verfügt zudem über eine **Sanktionslisten-Überprüfung**. Unternehmen ist es laut EG-Antiterrorismusverordnung verboten, zu Organisationen oder Personen, die auf Antiterror- und Sanktionslisten geführt sind, geschäftliche Beziehungen zu unterhalten. Verwaltungen überprüfen Bewerbungen in der Software per Knopfdruck.



Mit dem BITE Bewerbermanager
die Digitalisierung vereinfachen

DIGITALES BEWERBERMANAGEMENT:

SO FINDEN VERWALTUNGEN DIE BESTEN FACHKRÄFTE

Die Möglichkeiten, Fachkräfte zu rekrutieren: Früher waren sie überschaubar. Es gab Messen, auf denen sich Kandidatinnen und Kandidaten und Unternehmen kennenlernten. Zudem Stellenanzeigen in Zeitungen. Und natürlich Mundpropaganda: „Hey Jürgen, deine Tochter sucht doch eine Ausbildungsstelle.“ Auf diese Weise hat das Recruiting jahrzehntelang zuverlässig funktioniert. Und heute?

Das Internet hat die Karten neu gemischt. Neben den Sozialen Medien gibt es zahlreiche Online-Plattformen und Websites, auf denen sich junge Leute nach Arbeitgebern umsehen. Die Konkurrenz unter den Unternehmen ist größer denn je. Entsprechend wichtig ist es auch für Verwaltungen, im WWW zu überzeugen und Bewerbungsprozesse möglichst digital zu gestalten – fernab von analogen Bewerbungsmappen und eingeklebten Passfotos.

Denn genau das wünschen sich die internetaffinen Generationen Y und Z – nicht erst seit Corona. Fast zwei Drittel sind der Meinung: Der Bewerbungsprozess sollte bis zum Vorstellungsgespräch digital ablaufen, zeigt eine Studie³ des Bundesverbands der Personalmanager (BPM), die 2.600 Personalmanagerinnen und Personalmanager und 10.200 Kandidaten befragte. „Wir müssen offener dafür werden, digitale und datenbasierte Werkzeuge auszuprobieren und den Mehrwert für die eigene Personalrekrutierung zu bewerten“, unterstreicht Dr. Yasmin Kurzhals, Mitglied des Präsidiums des BPM. *Doch wie gelingt der Einstieg in die Digitalisierung des Bewerbungsprozesses?*

BITE BEWERBERMANAGER: EIN MÄCHTIGES WERKZEUG FÜR DAS DIGITALE RECRUITING

Möchte ein Mitarbeiter der Personalabteilung für eine Stelle eine Online-Stellenausschreibung verfassen, muss er nicht erst ein Grafikprogramm bemühen und das Logo der Verwaltung einsetzen. Solche CD- und CI-Vorgaben sind bereits in vorkonfigurierten Templates gespeichert, die der Anwender nur noch mit Inhalt füllen muss. Dabei lassen sich die Anzeigen über Datenfelder rasch individualisieren. Das Design ist zudem responsiv. Es passt sich **automatisch unterschiedlichen Display-Größen an**. Stellenanzeigen und Bewerbungsformular sind also auch auf den kleinen Displays von Smartphones übersichtlich. Ein wichtiger Punkt, denn die meisten jungen Menschen surfen nicht mehr am PC, sondern mit Smartphone und Tablet.



³ <https://www.stepstone.de/wissen/stepstone-BPM-digitales-recruiting/>



STELLENAUSSCHREIBUNGEN PRÄZISE FORMULIEREN UND ERSTELLEN

- ▶ **Professionelles Design von Stellenausschreibungen:** Die Software stellt Vorlagen bereit, die sich entsprechend der Corporate Design Vorgaben der Verwaltung individualisieren lassen.
- ▶ **Schnelle Kommunikation durch Vorlagen:** ITEBO erstellt entsprechend der Corporate Design Vorgaben der Verwaltung Vorlagen für alle Standardschritte des Bewerbungsprozesses (u.a. Einladung, Absage, Schreiben mit Bitte um Geduld).
- ▶ **Schnelle Individualisierung von Stellenangeboten:** Mit Datenfeldern lassen sich schnell und bequem unternehmensinterne Eigenschaften und Anforderungen berücksichtigen und Maßnahmen zur Suchmaschinenoptimierung durchführen.

AUTOMATISCHE PUBLIKATION VON STELLENANZEIGEN IN ÜBER 1.000 JOBBÖRSEN

Ist die Ausschreibung fertiggestellt, folgt der nächste Schritt: die Publikation in Online-Jobbörsen. Allein der Gedanke, eine Anzeige in hunderten Portalen einzustellen, ist eine Zumutung. Deshalb übernimmt diese Aufgabe die Software und spart etliche Stunden Arbeit.

Der BITE Bewerbermanager veröffentlicht die Stellenausschreibung **automatisch** in über 1.000 kostenlosen und kostenpflichtigen Jobbörsen, auf der Website der Verwaltung, auf Wunsch im Intranet und bei Google for Jobs. Um die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, dass Interessenten die Anzeige bei Google finden, kann der Verfasser die Stellenanzeige um Suchbegriffe erweitern.



VERÖFFENTLICHUNG VON STELLENANZEIGEN ZENTRAL STEUERN

- ▶ **Automatische Veröffentlichung der Stellenanzeigen:** Die Software publiziert Ausschreibungen automatisch in über 1.000 kostenlosen und kostenpflichtigen Jobbörsen, auf der eigenen Website und im Intranet. Zudem existiert eine Schnittstelle zu Google for Jobs.
- ▶ **Automatische Deaktivierung der Anzeigen:** Nach Ablauf der Laufzeit deaktiviert die Software automatisch alle Stellenausschreibungen.
- ▶ **Jobalert:** Bewerberinnen und Bewerber können neue Stellenanzeigen der Verwaltung abonnieren.

Und wie bewerben sich Kandidatinnen und Kandidaten? Freundinnen und Freunde der alten Schule schicken eine klassische Bewerbungsmappe per Post. Digitalfans senden Lebenslauf, Foto und Zeugnisse per E-Mail. Oder noch schneller: Sie laden die Daten innerhalb der Bewerbungsfrist über ein Online-Bewerbungsformular hoch. Angaben aus Xing/LinkedIn und PDF-Dateien können sie automatisch einlesen lassen. Ist die Frist abgelaufen, deaktiviert der Bewerbermanager automatisch die Anzeigen. Das spart erneut Stunden der Handarbeit und sorgt für **Ordnung und Aktualität** – ohne digitale Karteileichen, die der Verwaltung ein verschlafenes Image geben.



Das Bewerberformular ist **barrierefrei** konzipiert, sodass Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderungen das Formular bedienen können. Die Barrierefreiheit ist dank Einbindung von ARIA-Technologien vollständig gewährleistet. Eine Braille-Zeilenunterstützung macht es möglich, dass Menschen mit Sehbehinderung problemlos den Weg durch den Bewerbungsprozess finden. Das Formular lässt sich zudem durch flexibles Zoomen individuell vergrößern – Kontraste und Schriftgrößen lassen sich jederzeit verändern. Verwaltungen sind somit in puncto rechtlicher Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen auf der sicheren Seite.

ZAHLREICHE BEWERBERINNEN UND BEWERBER ZENTRALISIERT MANAGEN

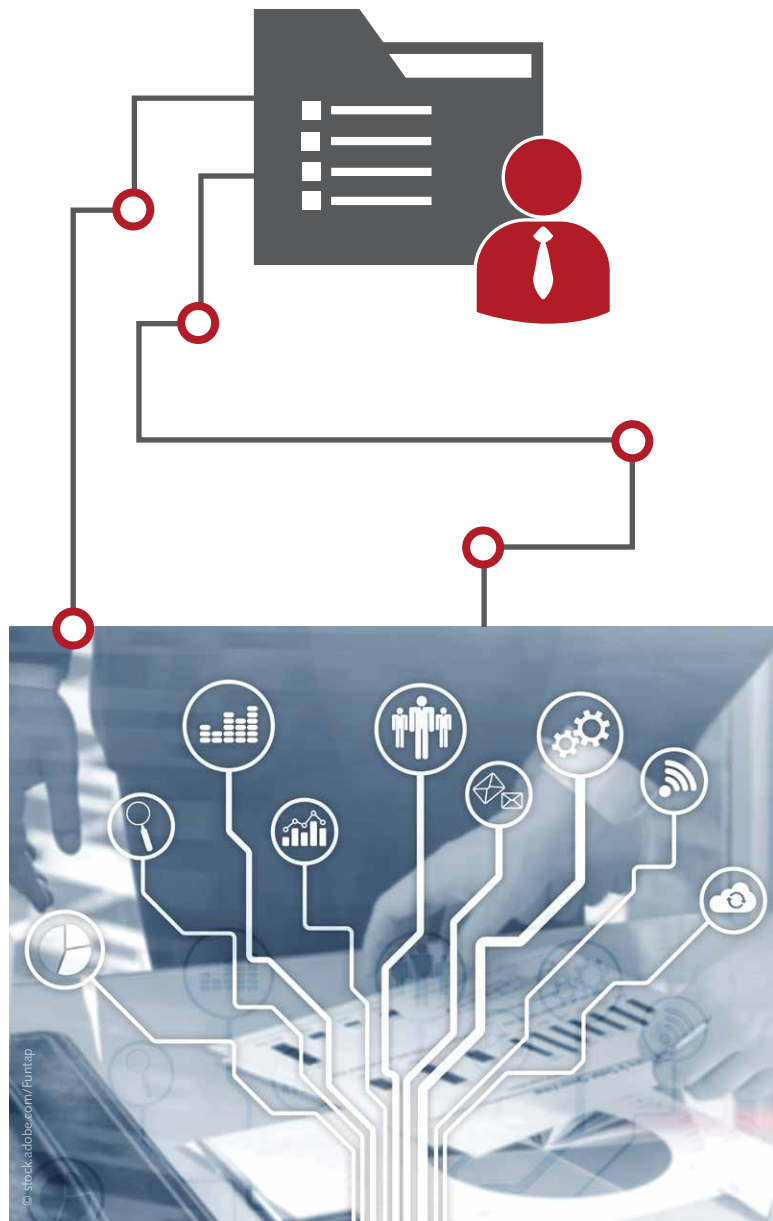
Auch das Management der Bewerberinnen und Bewerber ist ein Kinderspiel. Die Software überträgt automatisch alle E-Mail- und Online-Bewerbungen ins System. Und sorgt für eine erste Ordnung. Auch postalische Bewerbungen lassen sich einfach einscannen und digital ablegen.

Die Strategie des Programms: Für jede Kandidatin und jeden Kandidaten legt der Bewerbermanager eine **elektronische Bewerberakte** an – Aktenschränke gehören somit der Vergangenheit an. In dieser **E-Akte** sind sämtliche Informationen gespeichert, welche die Software automatisch aus Lebensläufen und Zeugnissen – selbst aus eingescannten – in ein einheitliches und vergleichbares Datenformat überträgt. Somit werden Filterfunktionen und automatische Bewerber-Rankings möglich. Bei diesem Schritt entfernt die Software auch gleich Doppelbewerbungen und macht auf Lücken in Lebensläufen aufmerksam.



BEWERBERINNEN UND BEWERBER SCHNELL UND SICHER VERWALTEN

- ▶ **Automatische Datenübernahme:** Der Bewerbermanager liest auf Wunsch der Bewerberinnen und Bewerber mit CV-Parsern Profil- und Werdegangsangaben aus Xing/LinkedIn-Profilen oder PDF-Dateien aus.
- ▶ **Automatische Erfassung der Bewerberinnen und Bewerber:** BITE legt für die Bewerbung per E-Mail oder Onlineformular eine E-Akte für Stammdaten, Dokumente, Änderungshistorie und E-Mail-Verkehr an. Auch postalische Bewerbungen lassen sich problemlos digitalisieren und hinzufügen.
- ▶ **Schnelle Kommunikation mit Bewerberinnen und Bewerbern:** E-Mail- und Serienbriefvorlagen und automatisierter E-Mail-Verkehr (Eingangsbestätigung etc.).



„BITE hat uns die alltägliche Arbeit in der Personalabteilung und insbesondere die Prozesse im Rahmen der Personalgewinnung um ein vielfaches leichter und nachhaltiger gemacht“, sagt Sandra Zeiler, Personal-Abteilungsleiterin der Hochschule München.

„Gerade als öffentlicher Arbeitgeber ist es für uns wichtig, dass der gesamte Bewerbungsprozess transparent, datenschutzkonform und barrierefrei abläuft. Dies ist dank des BITE Bewerbermanagers in der Kommunikation mit den Bewerbenden und unseren Entscheidungsträgern gewährleistet.“



MOBILES ARBEITEN: AUCH VON UNTERWEGS RECRUITINGPROZESSE VORANTREIBEN

In der Bewerberakte liegen zudem Notizen, E-Mail-Verkehr und die Änderungshistorie. Der Vorteil: Ein Blick in die Software genügt und Anwenderinnen und Anwender sind auf dem Laufenden – ein individuell konfigurierbares **Dashboard** zeigt alle Neuigkeiten an. Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter sowie Mitglieder der Personalabteilung springen von Aufgabe zu Aufgabe, ohne sich vorher bei Kolleginnen und Kollegen abstimmen zu müssen. Da es sich beim BITE Bewerbermanager um eine Cloud-Lösung handelt, arbeiten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalabteilung **auch von unterwegs** über das mobile Internet mit Tablet oder Smartphone am Recruiting.

So ist es beispielsweise möglich, dass sich eine Abteilungsleiterin oder ein Abteilungsleiter am Bahnhof in einer ruhigen Minute Bewerberinnen und Bewerber ansieht und den ersten Eindruck im System vermerkt. Die Software verschickt automatisch Anforderungen zur Abgabe von Bewerberbeurteilungen an Kollegen – via E-Mail oder SMS. Fällige Beurteilungen lassen sich per E-Mail-Reminder einfordern. Ebenso einfach ist es, alle Bewerberinnen und Bewerber über den Status quo des Auswahlverfahrens zu informieren. Mit dem BITE Bewerbermanager lassen sich schnell und bequem **personalisierte Massen-E-Mails** versenden.



BITE BEWERBERMANAGER BRINGT TRANSPARENZ UND GESCHWINDIGKEIT INS STELLENMANAGEMENT

- ▶ **Erstanalyse:** Bewerberzeugnisse lassen sich vollautomatisiert analysieren, Doppelbewerbungen und Duplikate automatisiert entfernen.
- ▶ **Cloud-Lösung für mobiles Arbeiten:** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten auch von unterwegs an Recruitingprozessen, auch mit Smartphone und Tablet.
- ▶ **Erinnerungsfunktion:** Ausstehende Bewerbungen werden automatisch bei Vorgesetzten angefordert – via E-Mail oder SMS.
- ▶ **Einfache Einbindung von Externen:** Personalrat, Schwerbehindertenvertretung und Gleichstellungsbeauftragte lassen sich in den Recruitingprozess einbinden.
- ▶ **Integriertes Video-Tool:** Verwaltungen treffen sich im virtuellen Raum mit Bewerberinnen und Bewerbern zum Vorstellungsgespräch.
- ▶ **Verfügbar in 30 Sprachen:** Sicherstellung länderübergreifender Kommunikation.



Videokonferenz statt Erstgespräch:
modern und zuverlässig

DIGITALES RECRUITING:

WIE VIDEO-INTERVIEWS VERWALTUNGEN DURCH DIE CORONA-KRISE HELFEN

Der Shutdown zur Corona-Krise hat Arbeitsmarkt und Recruiting durcheinandergewirbelt. Personalabteilungen, Bewerberinnen und Bewerber sahen sich plötzlich mit Social Distancing konfrontiert. Beim Vorstellungsgespräch bei einer Tasse Kaffee zusammensitzen? Zu Beginn des Shutdowns undenkbar. Stattdessen arbeiteten tausende HR-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter im Home-Office. Motiviert, trotz Krise geeignete Kandidatinnen und Kandidaten für die Verwaltung zu finden.

Moderne Videokonferenztechnik kam ihnen beim Recruiting zur Hilfe. Die Technik verlagert das Vorstellungsgespräch kurzerhand in den digitalen Raum, der garantiert **virenfrei** ist. Personal und Bewerberinnen und Bewerber sehen und hören sich – ausreichend, um einen ersten Eindruck zu gewinnen und im Einstellungsprozess einen Schritt weiter zu kommen.

60 PROZENT DER UNTERNEHMEN NUTZEN BEREITS VIDEO-INTERVIEWS

Entsprechend beliebt ist das Digitalisierungs-Tool in HR-Abteilungen. Während der Corona-Pandemie haben sich Video-Interviews zum zentralen Instrument für das Vorstellungsgespräch entwickelt, zeigt eine Studie⁴ des Bundesverbands der Personaler (BPM), die 2.600 Personalmanagerinnen und Personalmanager befragte. Demnach setzte zu Beginn des Jahres nur rund jedes dritte Unternehmen Video-Interviews ein. Im Mai 2020 waren es bereits 60 Prozent.

Doch Vorsicht: Es ist davon abzuraten, eine Video-Interview-Lösung überstürzt einzuführen. Besonders genau sollten Verwaltungen das Thema

Datenschutz unter die Lupe nehmen. Denn einige Marktanbieter kämpfen mit Sicherheitslücken. So ist in Medien immer wieder von sogenannten „Trollen“ oder „Bombern“ die Rede, die sich in Videokonferenzen einhacken, obszöne Bilder einspielen oder Daten klauen.

VIDEO-KONFERENZ-LÖSUNG VON BITE: HÖCHSTE SICHERHEITSTANDARDS GARANTIERT

Die gute Nachricht: In den BITE Bewerbermanager ist eine Video-Konferenz-Lösung bereits integriert. Und diese gewährleistet **höchste Sicherheitsstandards**. Somit müssen sich Verwaltungen um diesen Punkt keine Sorgen machen. Die BITE GmbH betreibt das Video-Tool auf firmeneigenen Servern, die sich ausschließlich in Deutschland befinden und TÜV-zertifiziert sind. Bild- und Tonübertragung laufen über verschlüsselte Kanäle. Als einer der wenigen Softwareanbieter erfüllt das Unternehmen zudem die internationale Norm ISO/IEC 27001:2013. Und auch die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) ist berücksichtigt. Alle Handlungsanforderungen lassen sich mit der Software normkonform umsetzen.

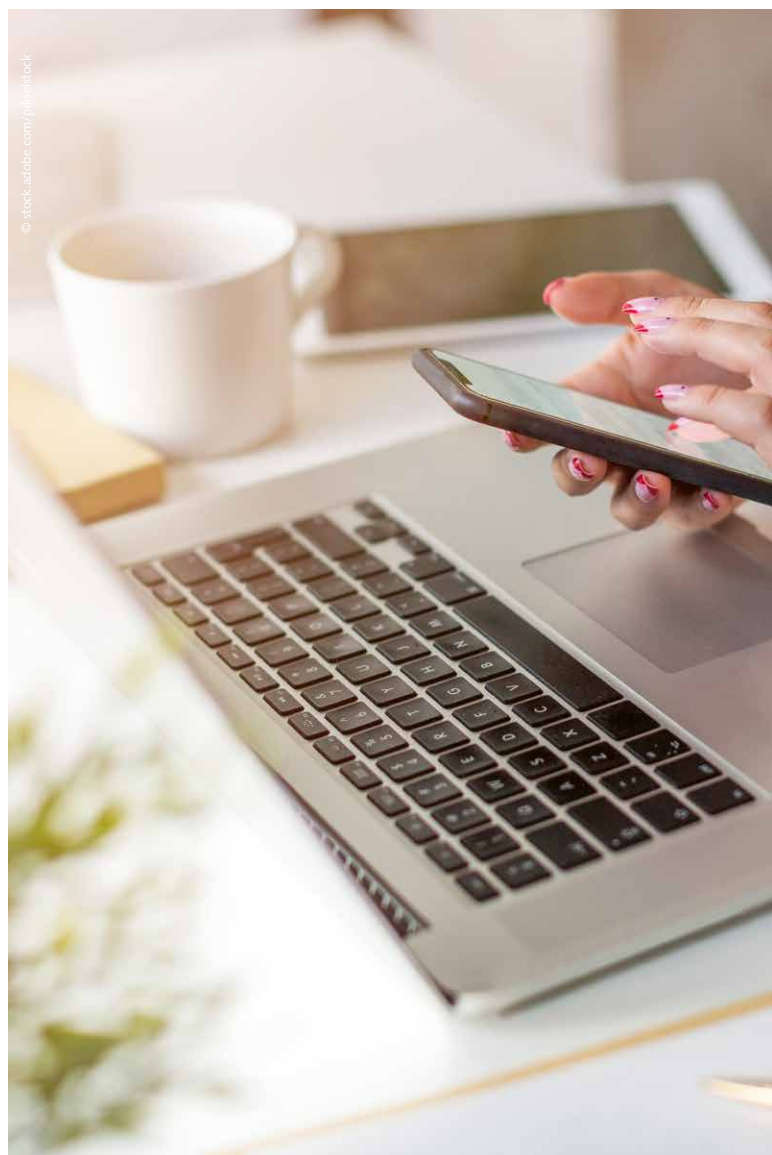


⁴ <https://www.stepstone.de/wissen/stepstone-BPM-digitales-recruiting/>

Die Bedienung des Video-Tools ist denkbar einfach. Personaler und Kandidatinnen und Kandidaten benötigen einen Computer, ein Tablet oder ein Smartphone mit Internetanschluss sowie eine aktuelle Version der Browser Google Chrome, Mozilla Firefox oder Microsoft Edge. Über einen passwortgeschützten Bereich erhalten dann beide Seiten Zugang zum virtuellen Konferenzraum, in dem das Interview stattfindet. HR-Mitarbeiterinnen und -mitarbeiter konzentrieren sich ab diesem Zeitpunkt auf die Kandidatin oder den Kandidaten, ohne sich über die Themen Datenschutz oder Hacking Gedanken zu machen.

SO INTUITIV ZU BEDIENEN WIE EIN SMARTPHONE

Zwar nutzen laut BPM-Studie bereits 60 Prozent der Unternehmen Video-Interviews. Doch auch 50 Prozent der Befragten räumen aufgrund des unfreiwilligen Sprungs ins kalte Wasser während der Pandemie fehlendes Know-how und mangelnde Erfahrung im Umgang mit digitalen Technologien ein. Entsprechend wichtig ist es, dass Hersteller auf eine **intuitive Implementierbarkeit und Bedienbarkeit** der Software setzen. Moderne Tools für das digitale Recruiting sollten im Idealfall so leicht zu bedienen sein wie ein Smartphone. Genau dieser Maxime folgen auch die Entwickler der BITE GmbH.



Der Bewerbermanager lässt sich ohne lange Einarbeitungszeit verstehen, bedienen und den eigenen Wünschen entsprechend individualisieren. „Die Einführung des BITE Bewerbermanagers hat unsere Recruiting-Prozesse **dynamischer und deutlich flexibler** gemacht“, sagt Julia Zahran, Leitung Personalentwicklung und Personalmarketing am Katholischen Klinikum Koblenz-Montabaur. „Gerade durch die einfache und intuitive Benutzeroberfläche sowie den hohen Grad der Individualisierbarkeit haben wir mit BITE eine Software im Einsatz, die alle Nutzergruppen gut erreicht und dies mit stetig wachsender Beliebtheit.“ Detaillierte Auswertungen ermöglichen es zudem, den Bewerbungsprozess weiter zu verbessern.



RECRUITING DURCH AUTO- MATICHE ANALYSEN UND AUSWERTUNGEN OPTIMIEREN

- ▶ **Wettbewerbsdaten nutzen:**
Erfahrungswerte des Wettbewerbs liefern Input für die Optimierung eigener Ausschreibungen und die Nutzung von Online-Jobbörsen.
- ▶ **Übersichts- und Detailauswertungen:**
Auswertungen für alle Ausschreibungen in numerischer und grafischer Form.
- ▶ **Medien-Erfolgsanalyse:**
Kontrolle der Effektivität von Online-Jobbörsen und Offline-Medien.
- ▶ **Belastbares Bewerberranking:**
Individuelle Bewertungspunkte und Beurteilungskriterien ermöglichen ein belastbares, bedarfsgerechtes Bewerber-Ranking.
- ▶ **Auswertungen mit Business Intelligence:**
Einbindung und Generierung von Business Intelligence Auswertungen via API.

ITEBO: DIGITALISIERUNGSPARTNER FÜR KOMMUNEN

Sie benötigen Unterstützung bei der Digitalisierung Ihrer Verwaltung? Die ITEBO-Unternehmensgruppe ist als Digitalisierungspartner für Kommunen auch in Corona-Zeiten gut aufgestellt.

Gemeinsam planen und realisieren wir digitale Prozesse, damit Ihre Mitarbeiter auch im Home-Office arbeiten können. Wir stellen die Infrastruktur für mobiles Arbeiten bereit und unterstützen Sie bei

ITEBO
Unternehmensgruppe

der Einführung und dem Betrieb von Online-Dienstleistungen für Bürgerinnen und Bürger nach den Anforderungen des Onlinezugangsgesetzes (OZG).

Sie haben Fragen? Wir freuen uns über Ihren Anruf unter **+49 (0)541 9631-111** oder eine E-Mail an vertrieb@itebo.de.

Und bleiben Sie gesund!

STARTEN SIE DURCH MIT DEM BITE BEWERBERMANAGER

- ✓ **Bewerbungen im Überblick behalten:**
Mit dem BITE Bewerbermanager behalten Sie alle Bewerbungen im Überblick. Über persönliche Dashboards können Sie zudem spielend leicht Personalrat, Schwerbehindertenvertretung und Gleichstellungsbeauftragte in den Recruitingprozess einbinden.
- ✓ **Kompliziertes simpel machen:**
Der Bewerbermanager ermöglicht eine vollständige Workflow-Abbildung komplexer Prozesse – inklusive eines Rechtekonzepts für Bedienerinnen und Bediener, das sie selbst verwalten können.
- ✓ **Barrierefreiheit von Haus aus:**
Integrierte ARIA-Technologien gewährleisten Braille-Zeilenumstützung und flexibles Zoomen; Kontraste und Schriftgrößen lassen sich jederzeit verändern.
- ✓ **Intuitive Bedienbarkeit:**
Der BITE Bewerbermanager lässt sich schnell implementieren, ohne lange Einarbeitungszeit verstehen und den eigenen Wünschen entsprechend individualisieren.

JETZT BERATEN LASSEN:



0541 9631-111



vertrieb@itebo.de