

FÜR GUTE NEUE MITARBEITER GEHT DIE HWK IN OSNABRÜCK DEN DIGITALEN WEG

BEWERBER EINFACH BESSER MANAGEN

Kompetentes, passendes Personal ist heute ein hohes Gut. Immer mehr will man deshalb auch in Verwaltungen und anderen öffentlichen Institutionen dafür tun, um neue geeignete Mitarbeiter zu finden und zu gewinnen. Ohne digitale Unterstützung war dies für die Handwerkskammer Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim zu einer unübersichtlichen und aufwändigen Angelegenheit geworden. Mit BITE wurde dort nun eine Lösung für das Bewerbermanagement eingeführt, die sämtliche Prozesse vereinfacht und so auch einen optimalen Umgang mit den Kandidaten ermöglicht.

Bewerber machen Arbeit: Geeignete Kandidaten müssen vorselektiert und intern ausgewählt, Vorstellungsgespräche müssen vereinbart und durchgeführt werden.

Absagen sind zu verfassen und auch die Einhaltung gewisser zeitlicher Fristen spielt eine Rolle. Traditionell erledigt man all dies auf der Basis von eingescannten, ausgedruckten oder kopierten Bewerbungen, Excellisten und Standardserienbriefen. Personaler und ihre Teams tragen Dokumente über die Flure und pflegen die Daten in Excellisten. Das ist mühselig und kostet Zeit, die im Umgang mit Bewerbern durchaus ein kritischer Faktor sein kann. Bei der HWK in Osnabrück hat man sich unter anderem auch deshalb auf die Suche nach einer digitalen Lösung für das Bewerber-

management umgeschaut. Die Entscheidung für BITE fiel aus einer Vielzahl von Gründen.

OPTIMIERUNG VON AUSSCHREIBUNG BIS ZUSAGE: BITE

BITE ist eine sehr umfassende Lösung, die Personaler bereits bei der Erstellung der Stellenanzeige unterstützt. Über Designfunktionen lässt sich diese individuell gestalten. Auch die Art und Weise und mit welchen Angaben und Dokumenten sich Kandidaten bewerben, lassen sich individuell anpassen.

MODERNES BEWERBER-MANAGEMENT

Die Verteilung der digitalen Bewerbungen an die Vorgesetzten erfolgt einfach durch Berechtigung zum Zugriff auf die online gespeicherten Daten. Alle am Auswahlprozess beteiligten Stellen und Abteilungen können über die Webanwendung ihre Bewertungen vornehmen, zentral, zeitgleich und auf Basis derselben Daten.

Markus Appelbaum, der seitens der ITEBO-Unternehmensgruppe das Einführungsprojekt BITE durchgeführt hat, erläutert: „Einer der großen Vorteile des digitalen Bewerbermanagements liegt darin, dass der Kunde mit viel weniger Aufwand den gesamten Prozess systematischer gestalten kann. Das wirkt sich auch auf die Attraktivität für die Bewerber aus.“

AUSSENWIRKUNG UND BEWERBER-DIALOG NACHHALTIG VERBESSERN

Wer sich heute als moderner, attraktiver Arbeitgeber positionieren will, ist mit einem digitalen Bewerbungsmanagement gut beraten. Kaum ein Kandidat möchte heute noch umständlich Bewerbungsmappen erstellen und zur Post bringen. Online-Bewerbungen erfreuen sich deshalb großer Beliebtheit. Aber auch Text und Tonlage der Kommunikation sind wichtig – auch hier bietet BITE Unterstützung. Dazu Udo Sterthaus, Personalkoordinator bei der HWK Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim: „Bewerber schauen heute genau hin, wo sie sich bewerben – hier zählt natürlich der erste Eindruck. Diesen konnten wir mit BITE deutlich verbessern.“

Das neue Verfahren geht schnell und baut keine unnötigen Hürden auf. Die Textvorlagen für den schriftlichen Dialog mit den Bewerbern sind von hoher Qualität und lassen sich individuell anpassen, was ich persönlich sehr wichtig finde. Denn wir wollen auch mit denjenigen, denen wir absagen müssen, angemessen kommunizieren.“

HOHER NUTZEN BEI GERINGEM EINFÜHRUNGS-AUFWAND

Bei der HWK in Osnabrück ist die Zufriedenheit mit BITE sehr hoch. Udo Sterthaus: „Die Lösung ist für den gesamten Prozess sehr hilfreich und nützlich.“

Wir konnten unsere Ziele darüber hinaus auch schnell erreichen: Zwei Monate nach der Vertragsunterzeichnung war BITE einsatzbereit. Dies ist auch der optimalen Zusammenarbeit mit der ITEBO geschuldet.“

HOHE DATENSICHERHEIT UND DSGVO-KONFORMITÄT

Da BITE eine webbasierte Anwendung ist, werden die gesamten Daten des Bewerbermanagements nicht lokal gespeichert, sondern auf externen Servern. Diese befinden sich in einem hochsicheren Rechenzentrum in Süddeutschland. Dadurch ist der Import von Schadsoftware – etwa über infizierte Anhänge an Bewerbungen – in das eigene IT-System ausgeschlossen. Neben der Datensicherheit ist auch der Datenschutz gewährleistet: Durch eine entsprechende Verwaltung der Zugriffsrechte auf die Bewerberdaten wird auch die Einhaltung der DSGVO sichergestellt.“