

# Recruiting

## Das LogOn eRecruiting für Stellenportale

„Mehrwert ersetzt in Zukunft die Reichweite“

August 2016

### Das Recruiting Paradoxon

Geht die Generation Y den Plattformen verloren?

Der Recruiting-Markt ist im Umbruch – vielmehr er sollte es sein. Zahlreiche Studien belegen, ein „weiter so“ darf es nicht geben. Bereits heute starten Jobsuchen bei den unter 25-jährigen zu 66% mit dem Smartphone und 31% von ihnen würden sich auch gerne mobil bewerben. Als Antwort stehen diesem Wunsch bestenfalls mobil optimierte Stellenanzeigen gegenüber, aber adaptive design heißt leider noch lange nicht, dass die nachfolgenden Prozesse angepasst sind. Statt sich mobil mit dem Kurzprofil zu bewerben, sollen Kandidaten in den meisten Fällen umfangreiche Formulare ausfüllen – kein Spaß mit dem Smartphone.

#### **Adaptive Design fordert auch adaptierte Prozesse**

Die nächste Diskrepanz zwischen Kandidaten-Wunsch und Bewerber - Wirklichkeit liegt in der Dauer des Bewerbungsprozesses. Während Kandidaten eine Rückmeldung unmittelbar oder zumindest nach 3 Tagen erwarten, liegt die tatsächliche Reaktionszeit

um ein Vielfaches darüber. Kein Wunder, denn Unternehmen und Stellenportale setzen immer noch auf das Argument „Reichweite“ – Hauptsache möglichst viele Interessenten ansprechen. Eine automatische Vorauswahl fehlt dabei und so kostet die Bearbeitung vieler – auch nicht passender Bewerbungen – wertvolle Zeit. Dabei hat sich jeder Dritte Kandidat auf Grund negativer Erfahrungen im Bewerbungsprozess schon gegen ein Unternehmen entschieden.

Allzu oft kommt es sogar vor, dass abgelehnte Bewerber überhaupt kein Feedback bekommen, was als Haupt-Ärgernis eingestuft wird, wie eine Studie von KPMG unter 400 Absolventen ergeben hat. Aus Zeitnot und Angst vor möglicherweise nicht AGG-konformen Feedback, wird ganz darauf verzichtet. Und dass, obwohl sich negative Erfahrungen unter den Kandidaten verbreiten und sich erheblich auf das Image des Unternehmens auswirken.

#### Seite 1

Disruptive Veränderungen im Recruiting Markt durch Digitalisierung

#### Seite 1

Diskrepanz zwischen den Erwartungen der Gen Y und der Recruiting-Realität

#### Seite 2

Qualität statt Quantität – Mehrwert ersetzt Reichweite

#### Seite 2

Detaillierte Matchbericht: Automatische Vorauswahl und Transparenz

Eine Entwicklung von:



## Die Generation Y ist den Service, Transparenz und Schnelligkeit des online-Shoppings gewohnt und erwartet ein ähnliches Vorgehen auch im online Bewerbungsprozess.

Außer der digitalen Schaltung der Anzeigen hat sich dort jedoch im Vergleich zum Zeitalter der Printanzeigen so gut wie nichts geändert.

So gehen den Unternehmen und in zunehmenden Maße auch den Plattformen, jede Menge Bewerber – vor allem aus der Gruppe der Generation Y- verloren. Da hilft die beste Reichweite nichts. Doch neue Wege werden bislang nicht beschritten. Und im Jahr 2025 wird die Generation Y 75% der Beschäftigten stellen. Höchste Zeit, diese Zielgruppe durch echten Mehrwert an sich zu binden.

Mit dem LogOn eRecruiting können Jobbörsen ihren Kunden und Kandidaten einen echten Mehrwert bieten, der den Anforderungen an die Bewerbung der Zukunft gerecht wird:

### 1. Mobile Bewerbung

Das LogOn eRecruiting liest den Lebenslauf oder auch das Social Media Profil aus und erstellt einen ausführlichen Bericht. Durch die Verwendung intuitiver Logik statt semantischer Vorgehensweisen, ist die Auswertung intelligent, so wie ein erfahrener Recruiter es tun würde, und gleichzeitig vollkommen neutral und frei von Vorurteilen.

Ein Bewerbungs-Button, der auf der Stellenanzeige integriert wird, ermöglicht es den Kandidaten sich vom smartphone aus direkt mit ihrem Kurzprofil zu bewerben. Keine Formulare, keine Umwege.

### 2. Schneller Bewerbungsprozess

Die Stellenanzeige wird bei Bedarf „on the fly“ vom LogOn eRecruiting ausgelesen und ermittelt, wie der Job aussieht und welche Anforderungen gestellt werden. Direkt mit der Bewerbung kann somit ein individueller Match-Bericht erstellt werden. In einer übersichtlichen Grafik sieht der Recruiter sofort, wie gut die Position zum Kandidaten passt. Er muss nur noch zum Telefon greifen und die mitgelieferten Interviewfragen stellen.

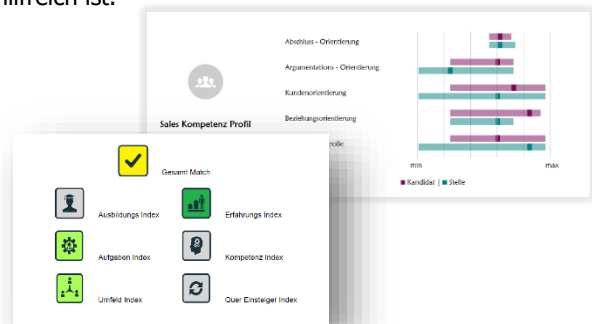
Das LogOn eRecruiting ermöglicht eine automatische Vorauswahl, so dass sich nur grundsätzlich passende Kandidaten und Stellenanzeigen finden. Nicht die Reichweite ist entscheidend, sondern genau diejenigen anzusprechen, die Chancen auf Erfolg haben. So werden unnötige Absagen vermieden, der Arbeitsaufwand sinkt, der Prozess wird beschleunigt.

### Qualität vor Quantität.

Das LogOn eRecruiting bietet einen echten Mehrwert für Portale und Kunden, der den Zugang zu jungen Bewerbern in Zukunft sichert und der Schlacht um Reichweite ein Ende setzt.

### 3. Echtes Feedback

Immer wieder fordern Kandidaten einen transparenten Prozess und ein ehrliches Feedback auf ihre Bewerbung. Aus Zeitnot oder Angst vor den Tücken des AGG gibt es das aber leider nur selten. Wenn überhaupt, wird ein Standardschreiben verschickt, was für den abgelehnten Bewerber auf der Suche nach Orientierung wenig hilfreich ist.



Das LogOn eRecruiting liefert einen detaillierten Matchbericht mit neutralen Bewertungen, in welchen Punkten die Anforderungen der Position mit dem Profil des Bewerbers zusammen passen. Auf dieser Basis kann unmittelbar ein konstruktives und dabei unangreifbares Feedback gegeben werden. Und Kandidaten, die im Bewerbungsprozess zufrieden waren, beurteilen das Unternehmen trotz Absage positiv und würden sich auch wieder dort bewerben – eine Investition in die Zukunft.

### Datensicherheit wird groß geschrieben

Als deutsches Unternehmen legen wir großen Wert auf Datenschutz. Alle Daten sind 256bit verschlüsselt. Personenbezogene Daten werden "on the fly" auf Servern in Deutschland verarbeitet – ohne Speicherung.

Profil- und Matchberichte werden im Rahmen der Nutzungsbedingungen an unsere Kunden weiter geleitet. Sie dienen als Unterstützung der Vorauswahl in Ergänzung zum persönlichen Kontakt. Der Umgang mit Berichten erfolgt sensibel und vertraulich.

*"Change is the law of life. And those who look only to the past or the present are certain to miss the future."*

*[Address in the Assembly Hall at the Paulskirche in Frankfurt, June 26 1963]"*

— John F. Kennedy

Für weiterführende Informationen:

Peter Kolb

Telefon: +49 8331 995 7036

Mail: [peter.kolb@logon-consulting.de](mailto:peter.kolb@logon-consulting.de)

skype: peterkolb66

LogOn Consulting GmbH & Co. KGaA

[www.logon-consulting.de](http://www.logon-consulting.de)