

Timo Jascha Mühlmann

Mehr Bewerber einstellen

Das Geheimnis liegt in der Dokumentation und Analyse der Bewerberströme



Abb.: © Jan Engel - Fotolia

04.12.2012 – Zeitarbeitsunternehmen können nur wachsen, wenn sie mehr Bewerber einstellen. Doch es geht nicht um Masse – einzig die qualifizierten Bewerber versprechen mehr Umsatz. Hat man nämlich eine Quelle, die zwar viele, aber nur schwer vermittelbare Kandidaten liefert, verursachen diese Bewerbungen nur Aufwand, aber kaum Neueinstellungen. Zudem wird der Bewerberpool unnötig aufgebläht.

Doch wo findet man echte Schätze? Das bleibt oft geheim, aber: Unternehmen können das Geheimnis selbst lüften, wenn sie ihre Bewerber richtig befragen, wie sie auf das Unternehmen aufmerksam wurden und was den Ausschlag für die Bewerbung gab. Und: Die Antworten der Bewerber müssen auch dokumentiert werden. Das klingt plausibel, aber wie funktioniert das nun in der Praxis? Gerade weil es so simpel klingt, wird die Komplexität der Umsetzung oft unterschätzt. Kaum einem Zeitarbeitsunternehmen gelingt eine wirklich aussagekräftige, laufende Auswertung des Bewerberstroms.

Liste: vollständig und aktuell

Schritt eins ist die Grundüberlegung, welche Quellen überhaupt in Frage kommen. Diese müssen sinnvoll zusammengestellt werden. In einer zweiten Stufe muss die laufende Aktualität sichergestellt werden. Wird in einer neuen Zeitung inseriert, gehört sie sofort in die Liste; fällt eine andere weg, gehört sie entfernt.

Bewerber: richtig abfragen

Wer „geheime“ Bewerberquellen lüften will, muss die Bewerber auch danach fragen, wie sie auf das Unternehmen gestoßen sind. Das geht am einfachsten über den Bewerberbogen. Oder man fragt persönlich nach, aber das wird im immer hektischen Dispositionsalltag leicht vergessen. Die Abfrage auf dem Bewerberbogen muss aber auch zielführend sein. Ein Freifeld bringt wenig, weil Bewerber oft nur diffuse Angaben machen. „Internet“ steht dann da, womit sich nichts anfangen lässt.

Besser ist, dem Bewerber alle möglichen Quellen übersichtlich und gut gruppiert zur Auswahl anzubieten.

Quellen: richtig dokumentieren

Anschließend muss die Information richtig in erfasst werden, den eine Bewerberstrom-Analyse ist nur möglich, wenn die Software „weiß“, welche Daten wo liegen. Es muss also genau definiert werden, wo die Information eingetragen werden und: Alle Mitarbeiter müssen das auch wissen und korrekt umsetzen! Die meisten AÜ-Softwarelösungen bieten bereits eine Auswahlliste, aber diese muss unbedingt an die eigene Liste angepasst und laufend aktualisiert werden.

Die Bewerberquellen sollten mindestens alle drei Monate ausgewertet werden. Dann lüften Sie schnell das Geheimnis, welche Quellen gut vermittelbare Bewerber liefern und welche nichts – oder gar unproduktiven Aufwand – bringen. Zudem kann daraus abgeleitet werden, ob und wie im Detail das Bewerbermarketing geändert werden muss.