

# Zeitersparnis bei der Personalauswahl

Bei der Personalauswahl durchlaufen die meisten Unternehmen immer wieder denselben Prozess. Je nach Unternehmensgröße kann dieser Prozess ganz schön viel Zeit in Anspruch nehmen. Dabei gibt es heutzutage viele Möglichkeiten, den Prozess mithilfe von Technik zu optimieren und zu automatisieren. Wie Sie zu einer enormen Zeitersparnis bei der Personalauswahl gelangen und Ihren Bewerbungsprozess dank technischer Hilfsmittel optimieren können, werden wir in den nächsten Abschnitten näher beleuchten.

## Mögliche Schritte des Personalauswahlprozesses

Sie kennen es vielleicht aus Ihrem Unternehmen. Jedes Jahr aufs Neue, manchmal auch mehrfach im Jahr, befassen Sie sich mit der Besetzung von Stellen. Doch lassen Sie uns vorerst einen Blick auf die einzelnen Schritte des Personalauswahlprozesses werfen.

- Meldung einer frei werdenden Stelle an die Personalabteilung
- Verfassen einer Stellenausschreibung in Abstimmung mit dem betreffenden Abteilungsleiter, die sowohl rechtlich als auch Corporate-Identity-konform ist
- Erfassung des Bewerbungseingangs
- Vorauswahl der Bewerber
- Einladungsprozess der in Frage kommenden Bewerber
- Vorbereitung, Durchführung und Auswertung eines Assessment-Centers
- Erneuter Einladungsprozess

- Vorbereitung der Gespräche
- Auswahl des/der Mitarbeiter/s
- Ab- und Zusagen erstellen und versenden
- Einarbeitung: Mitarbeiter vorbereiten

Dies ist sicherlich nur ein grober Plan dessen, was im Zuge des Bewerbungsprozesses auf ein Unternehmen zukommen kann.

## Wie die Bewerbung am besten zu Ihnen kommt

1. Falls Sie nicht bereits die Möglichkeit bieten, dass Bewerber sich online bei Ihnen bewerben können, sollten Sie dies dringend einführen. Mithilfe eines Anmeldeformulars sowie eines kurzen und prägnanten Textes können Sie leicht dafür sorgen, dass die Unterlagen per E-Mail mit allen notwendigen Anhängen an der richtigen Stelle landen. Es empfiehlt sich, die Anleitung so präzise wie nur möglich zu gestalten. Wenn Sie diesen Prozess einmal aufgesetzt haben und dieser ausschließlich genutzt wird, erspart es Ihnen viel Arbeit und sorgt für weniger Papier in der Personalabteilung. Auch unter Umweltaspekten ist dies sicherlich der freundlichste Weg. Geben Sie vor, in welchen Formaten Sie die Unterlagen erhalten möchten. Wie empfehlen, alle Unterlagen als PDF-Datei zu fordern. So sind diese nicht so leicht manipulierbar.
2. Falls Sie die Möglichkeit und das Budget haben, können Sie auch in entsprechende Software investieren, durch welche Sie mit wenigen Klicks Ihren individuellen Bewerbungsprozess gestalten können. Solch eine Software verspricht meistens auch, dass durch die Nutzung eine niedrigere Absprungrate der Bewerber erzielt werden kann. Ein weiterer schöner Vorteil: Diese Software ist intelligent und kann Ihnen direkt nach Bewerbungseingang mitteilen, wie gut dieser Bewerber laut den eingereichten Unterlagen auf die zu besetzende Stelle passt. Sie nimmt Ihnen damit einen Teil der Vorauswahl ab.

## Den Serienbrief als Unterstützung für die Bewerberkorrespondenz nutzen

Um kostengünstig den Bewerbungsprozess in den Bereichen Einladungen, Ab- und Zusagen zu erleichtern, bietet es sich an, sämtliche Bewerberdaten in einer Tabelle oder Datenbank zu speichern, bis der Bewerbungsprozess vorbei ist. Diese Datei dient als Grundlage für Ihren gesamten Schriftverkehr. Nun müssen Sie lediglich eine Vorlage für die oben genannten Papiere schreiben und entsprechend diese Vorlagen für den Serienbriefversand nutzen. Einmal aufgesetzt erleichtert dieser Prozess gerade bei größeren Unternehmen den Arbeitsablauf.



Falls Sie sich – wie oben erwähnt – bereits für eine Software entschieden haben, fällt dieser Schritt weg. Denn die Software erstellt die Briefe teilweise durch einen einfachen Mausklick. Sie müssen diese dann nur noch ausdrucken und versenden, oder Sie lassen sie, um es noch leichter zu machen direkt per E-Mail an die Bewerber versenden.

Ein weiterer Vorteil, den manche Software bietet: Der Abteilungsleiter kann seine Anforderungen direkt selbst in das System eingeben, diese werden dann aufbereitet und in die Vorlage der Stellenausschreibung eingefügt. Die Mitarbeiter in der Personalabteilung schauen noch einmal drüber und geben die Ausschreibung dann frei.

### Wie Sie das Assessment-Center teilweise automatisieren können

Einige Unternehmen setzen bereits bei der Schulung der eigenen Mitarbeiter auf onlinebasierte Schulungstools. Auch bei einem Assessment-Center kann man so eine Software gut nutzen. Sie bietet Ihnen die Möglichkeit, dass der Bewerber von zu Hause aus, oder vor Ort in einem Meeting-Raum mit ausreichenden Ressourcen den Test absolvieren kann.

Füttern Sie die Software mit Fragen und Aufgaben und lassen Sie diese bei jedem Teilnehmer in unterschiedlicher Reihenfolge anzeigen, so können die Teilnehmer nicht beieinander abschauen und Sie erhalten nicht nur die Antworten, sondern auch direkt die Ergebnisse in Punkten oder Prozent, ganz wie Sie es wünschen. Als Grundlage für das folgende Gespräch kann Ihnen das Ergebnis bereits als erster Indikator dienen.

Übrigens können Sie nicht nur Intelligenz, Allgemeinwissen und Ähnliches testen, die Auswahl ist vielfältig: Es gibt auch klassische Persönlichkeitstests (beruhend z.B. auf DISG, Big Five, o.Ä.), Motivationsprofiltests (oftmals auf dem „Reiss-Profil“ beruhend), Postkorbübungen, Stressresistenztests und vieles mehr. Für Auszubildende wird auch gern die Rechtschreibung bzw. werden die Grundrechenarten in einem einfachen Online-Assessment-Center überprüft, da die Schulnoten hierzu wenig aussagen.

### Auswahl des passenden Mitarbeiters

Die bereits oben erwähnte Software kann Ihnen sogar ermitteln, welchen Bewerber Sie auswählen sollten. Dies ist sicherlich nicht schlecht. Jedoch sollte man nicht vergessen, dass je-

des Unternehmen gewisse Werte und Vorstellungen hat, mit denen der neue Mitarbeiter sich identifizieren sollte. Und zum Schluss wird es auch immer noch die folgenden Faktoren geben, die ein guter Personaler sicherlich besser bewerten kann.

1. Ist dieser Mensch sympathisch?
2. Passt dieser Mensch von seinem Charakter in das Unternehmen und vor allem in das Team, in dem er später arbeiten soll?

### Einarbeitung der Mitarbeiter automatisieren

Gerade wenn ein neuer Mitarbeiter in einem Unternehmen startet, kommt es leider immer noch häufig dazu, dass er an seinem ersten Arbeitstag nicht über alle nötigen Programme verfügt und somit nicht selbstständig arbeiten kann. Nutzen Sie diese ersten Tage für eine virtuelle Tour durch das Unternehmen und erste Videos zur Einarbeitung in den jeweiligen Aufgabenbereich. Natürlich kann und sollte dies von einem echten Menschen begleitet werden, den man als Ansprechpartner zur Verfügung gestellt bekommt. Doch auch hier gilt: Ist einmal so ein Prozess aufgebaut, erleichtert dieser die Einarbeitung unheimlich. Auch bestehende Handbücher und Arbeitsanweisungen sollten für den neuen Mitarbeiter bereitstehen. So kann dieser sich in seinem eigenen Tempo mit dem Unternehmen und den neuen Aufgaben vertraut machen.

### Unser Fazit

Wir können zusammenfassend sagen, dass die Technik heutzutage eine große Erleichterung sein kann. Jedoch sollte selbst ein durch Software gestützter Prozess immer wieder von einem Menschen getestet und überprüft werden. So fallen eventuelle Fehler auf, die – gerade nach Updates der Software – auftreten können. Bei kleineren und mittelständischen Unternehmen wird es finanziell auch nicht immer möglich sein, eine solche Software mit ausreichenden Lizenzen zu bezahlen. Wir hoffen, dass unsere Tipps Sie dennoch gut in Ihrem Bewerbungsprozess unterstützen können.

Zum Schluss bleibt uns die Erkenntnis: Der Mensch ist und bleibt der wichtigste Faktor innerhalb des Bewerbungsprozesses und drumherum.

#### MELANIE BIRSIN

(Ökonomin für Projektmanagement VWA) ist bei AzubiScout für den Ausbilder-Blog und den Newsletter zuständig. Mehr dazu unter [www.azubiscout.com/blog](http://www.azubiscout.com/blog).



#### DANIELA GIESELER

(Staatlich geprüfte Betriebswirtin) ist Inhaberin von AzubiScout. Sie berät als Ausbildungsexpertin ihre Kunden rund um das Thema Ausbildung, unter anderem an der Akademie für Ausbildung. Infos: [www.azubiscout.com](http://www.azubiscout.com)

