

Die mobile Bewerbung im Unternehmen einführen

Erl.	Was?	Wer?	Wann?
	<p>Die Grundlagen vorbereiten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Umstellung der Karriere-Webseite auf mobil-optimierte Darstellung - Mobil-Optimierung der Online-Stellenanzeigen 		
	<p>Die technischen Möglichkeiten erwägen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jobbörsen-Recherche Welche der Jobbörsen, mit denen wir zusammenarbeiten (wollen), veröffentlichen Stellenanzeigen im individuellen Layout? Können wir in der Stellenanzeige einen Link zu unserer Karriere-Webseite bzw. einen „Jetzt bewerben“-Button einbinden? Stellt die Jobbörse ein Online-Bewerbungsformular zur Verfügung, das sich auch für die mobile Bewerbung eignet? Bietet die Jobbörse Bewerbern die Möglichkeit, ein Nutzer-Profil zu speichern und per Smartphone zu versenden? - Software-Recherche Ermöglicht die vorhandene oder geplante Bewerbermanagementsoftware das Erstellen von kurzen, mobil-fähigen Online-Bewerbungsformularen? Verfügt die Software über Schnittstellen zu Xing oder LinkedIn, die ein automatisches Ausfüllen der Felder mit den Profildaten ermöglichen? Ermöglicht die Software CV-Parsing – das automatische Ausfüllen der Felder im Online-Formular mit den Lebenslaufdaten? - Recherche der weiteren Möglichkeiten Welche Dienstleister unterstützen bei der Umsetzung der mobilen Bewerbung? Kommen Apps in Frage, die Bewerbungen per Handyvideo o.Ä. ermöglichen? 		
	<p>Eine Entscheidung treffen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Welche Vorgehensweise/Technik ist für unsere Bedürfnisse/unsere Bewerberzielgruppe die geeignetste? - Ist die geplante mobile Bewerbungsmöglichkeit mit unseren Mitteln unkompliziert umsetzbar? - Bis wann soll die mobile Bewerbung umgesetzt werden? 		
	<p>Inhalte festlegen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Was können wir beim Großteil der Bewerberzielgruppe voraussetzen (in der Cloud gespeicherter Lebenslauf, Xing-Profil, ...)? - Welche Bewerberinformationen benötigen wir für eine gute Entscheidung? - Wie viel Tippen auf dem Smartphone können wir Bewerbern zumuten? - Welche Informationen können die Recruiter bei Bedarf nachträglich abfragen? 		

Erl.	Was?	Wer?	Wann?
	<p>Die mobile Bewerbung technisch umsetzen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mit der Jobbörse bzw. dem Softwareanbieter die Inhalte des mobilen Formulars bzw. die technische Umsetzung klären. - Festlegen eines Termins, zu dem die Änderungen durchgeführt und live geschaltet werden. 		
	<p>Die Recruiting-Prozesse anpassen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Legen Sie in den Recruiting-Richtlinien fest, dass ein Kurzprofil und wenige Sätze zur Motivation für den ersten Bewerberschritt genügen. - Legen Sie in den Recruiting-Richtlinien fest, dass mobile Bewerbungen genauso aufmerksam wie alle anderen Bewerbungen behandelt werden. - Ändern Sie die internen Abläufe: Der Recruiter sichtet die mobilen Bewerbungen und fragt bei interessanten Kandidaten bei Bedarf weitere Informationen an. Erst dann werden alle in Frage kommenden Bewerbungen an die Fachabteilung weitergeleitet. - Legen Sie eine Zeitspanne fest, innerhalb derer eine qualifizierte Rückmeldung auf die mobile Bewerbung gegeben wird. 		
	<p>Testbewerbungen aufgeben</p> <ul style="list-style-type: none"> - Läuft alles reibungslos, auch die nachfolgenden Prozesse? - Nehmen Sie ggf. Anpassungen vor. 		
	<p>Die mobile Bewerbung liveschalten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informieren Sie Bewerber auf Ihrer Karriere-Webseite über den neuen Bewerbungsprozess und darüber, dass Sie mobile Bewerbungen genauso aufmerksam wie alle anderen Bewerbungsformen behandeln. 		