

Online-Bewerbungen sind bei Auszubildenden eine Alternative zu Bewerbungsbriefen per Post. Das Beispiel WACKER zeigt, wie der gesamte Bewerbungsprozess online gestrafft werden kann.

Aufwand senken

Bei Auszubildenden ist das Bewerbungsgeschehen von Massenprozessen bestimmt. Oft gehen für eine überschaubare Anzahl von Ausbildungsplätzen mehrere tausend Bewerbungen ein. Zudem sind die freien Plätze meist auf mehrere Standorte verteilt, was viele Abstimmungen erfordert. Ein Online-Bewerbungsprozess kann hier großen Nutzen bringen, wie das Beispiel der Wacker Chemie AG zeigt.

Die Auswahl von geeigneten Auszubildenden unterscheidet sich erheblich von der Auswahl anderer Mitarbeiter: Azubi-Bewerbungen sehen anders aus; meist stehen Noten im Zentrum der Auswahl, der Lebenslauf ist in diesem Alter noch wenig differenziert. Unternehmen setzen in der Regel für ihre Azubi-Auswahl Testverfahren oder Assessments ein.

Die eigentliche Auswahl basiert stark auf vergleichbaren Daten aus Zeugnissen. Für ein elektronisches Bewerbermanagement sind diese Voraussetzungen ideal, trotzdem gleicht die Auswahl von Azubis in den meisten Unternehmen noch immer einer Papierschlacht. Azubis gelten als Bewerbergruppe, die nur sehr schwer in einen konsistenten Recruitingprozess zu integrieren ist.

Ressentiments gegenüber E-Recruiting

Das überrascht, gilt doch die Generation Y, also die nach 1980 Geborenen, als affin gegenüber dem Internet und erfahren mit modernen und modischen Medien. Die Ressentiments gegenüber E-Recruiting kommen entsprechend auch nur selten aus der Zielgruppe selbst. Es sind eher die Ausbilder, Eltern oder auch Lehrer, die der Internet-Bewerbung skeptisch gegenüber stehen und die gute, alte Papierbewerbung bevorzugen. Hintergrund ist oft die Befürchtung, dass das unkomplizierte Medium Internet zu geringerer Genauigkeit bei Formulierung und Orthographie verleiten könnte. Dazu kommt, dass die eingesetzte Bewerbermanagement-Software häufig nicht in der Lage ist, den Auszubildenden-Prozess adäquat zu unterstützen, weil er in einigen Punkten durchaus vom normalen Prozess abweicht.

So müssen in der Regel Noten aus mehreren Zeugnissen erfasst und Testverfahren integriert werden –

der eigentliche Lebenslauf fällt dafür bei 15- bis 18-Jährigen oft kurz aus. Standard-Software stößt an Grenzen, da die meisten Systeme auf die Erfassungsbereiche für die Eingabe früherer Arbeitsstellen und die erworbenen Fähigkeiten fokussieren. Systeme für den internationalen Markt kennen das Prinzip der dualen Ausbildung nicht und müssen daher angepasst werden. Viele Unternehmen scheuen Aufwand und Widerstände und verzichten auf einen elektronischen Bewerbungsprozess für ihre jüngste Zielgruppe – auch wenn die elektronische Jobbörse inklusive der elektronischen Bewerbung für alle anderen Bewerberkreise längst Standard ist. Das Berufsbildungswerk Burghausen (BBiW), eine Stiftung der Wacker Chemie AG, die die Ausbildung am größten Standort des Konzerns in Burghausen betreut, zeigt, dass es trotzdem möglich ist, den Bewerbungsprozess für Auszubildende komplett über das Internet abzuwickeln und dabei einen hohen Nutzen zu erzielen.

Wacker geht online

Die Wacker Chemie AG, ein global operierender Chemiekonzern mit rund 15.000 Mitarbeitern, stellt an

Stichwörter in diesem Beitrag

- Digitalisierung
- Qualität
- Zeitersparnis



*Steffen Faltus,
Projektleiter,
Wacker Chemie
AG, München
Kontakt:
steffen.faltus@
wacker.com*



*Nicolas Ruhl,
Manager,
Promerit AG,
Frankfurt
Kontakt:
nicolas.ruhl@
promerit.com*

den deutschen Standorten im Jahr über 200 Auszubildende ein. Der Schwerpunkt liegt dabei auf naturwissenschaftlich-technischen Ausbildungsberufen. Insgesamt bildet Wacker in 15 verschiedenen Berufen an unterschiedlichen Standorten aus, hauptsächlich in Burghausen, München und Nünchritz. Wacker hat 2008 mit Unterstützung der Promerit AG ein ganzheitliches, elektronisches Bewerbermanagement implementiert und die Azubi-Bewerbungen nahezu komplett auf das Online-Verfahren umgestellt.

Die eingesetzte Standard-Software SAP E-Recruiting wurde um Funktionen erweitert, die den kompletten Ablauf von Bewerbung und Auswahl Auszubildender unterstützen. In der Onlinebewerbung geben die zukünftigen Auszubildenden nun selbst ihre Zeugnisnoten in ein Formular

„Es erhöht die Akzeptanz und unterstützt außerdem den beratenden Ansatz der Wacker Chemie, dass sich die Kandidaten mit ihrem Profil ohne Zusatzaufwand auf einen zweiten oder dritten Ausbildungsberuf bewerben können.“

ein. Um Manipulationsbedenken auf Seiten der Ausbilder zu mindern, müssen sie jedoch ihre eingescannten Zeugnisse zusätzlich als digitale Belege in das System hochladen.

Auf der Recruiterseite sorgen erweiterte Sortier- und Weiterleitungsfunktionen für einen deutlich geringeren Aufwand, mehr Transparenz und schnellere Abläufe. Es erhöht die Akzeptanz und unterstützt außerdem den beratenden Ansatz der Wacker Chemie, dass sich die Kandidaten mit ihrem Profil ohne Zusatzaufwand auf einen zweiten oder dritten Ausbildungsberuf bewerben können: Während der Auswahl wird eine (mögliche) bessere Eignung für einen anderen Beruf erkannt und mit dem Bewerber im persönlichen Gespräch und mit Unterstützung der vorliegenden Daten diskutiert. Wacker hat auch eine Lösung gefunden,

die eine Gleichberechtigung aller Interessenten ermöglicht – unabhängig von der familiären oder schulischen Verfügbarkeit eines Internet-Zugangs. Klassische Papierbewerbungen werden noch zugelassen, aber sofort nach Eingang elektronisch erfasst. Nach dieser Ersterfassung werden diese Bewerbungen ebenfalls vollständig im Online-Bewerbersystem bearbeitet. Dadurch ist die Auswahl unabhängig vom Bewerbungsmedium gewährleistet.

Erfahrungen und Empfehlungen

Nach einigen Monaten Erfahrung mit dem System und dem neuen Prozess kann Wacker ein erstes Fazit ziehen: Die anfänglichen Bedenken auf Unternehmensseite erwiesen sich als grundlos. Weder fehlende Internetzugänge bei der Zielgruppe sind ein Problem, noch konnte mangelnde Sorgfalt bei der Online-Bewerbung im Vergleich zur klassischen Bewerbung festgestellt werden. Auch die Kommunikation per E-Mail stellt kein Problem dar: Die Azubis akzeptieren die digitale Korrespondenz und nehmen sie genauso ernst wie die klassischen offiziellen Briefe von Wacker. Die klassische Bewerbung und Korrespondenz über Briefe durch den gesamten Auswahlprozess ist zwar weiterhin möglich, wird aber zur Ausnahme. Die Umstellung auf das Online-Verfahren führte insgesamt zu keinem Rückgang in Anzahl und Qualität der Bewerbungen. Vielmehr war das Feedback der Zielgruppe auf den Wandel positiv und unterstreicht aus Sicht der potenziellen Auszubildenden auch den Anspruch von Wacker, sich in allen Aspekten als moderner Arbeitgeber zu präsentieren. Neben der zielgruppenadäquaten Anpassung des Systems sieht Wacker die Kommunikation mit Eltern und Lehrern weiterhin als wichtiges Erfolgskriterium. Nur wenn das neue Verfahren auch von den Multiplikatoren akzeptiert und befürwortet wird, kann es langfristig die Jahrzehnte alte Praxis ablösen.

Die Mitarbeiter in der Bewerberauswahl und Ausbilder mussten nach

anfänglichen Fragen nicht überredet werden, da die Arbeitsentlastung direkt spürbar war. Am Anfang gab es durchaus Bedenken: Auf Bewerberseite könnte die Akzeptanz der Online-Bewerbung gegenüber der Papierbewerbung leiden, auf Mitarbeiterseite dagegen die Qualität der Auswahl sinken, da weiche Sorgfaltskriterien wie Aufbereitung oder Zustand der Bewerbung fehlen (Eselsohren oder Kaffeeflecken).

Inzwischen überwiegt deutlich der Aspekt des Zeitgewinns, vor allem, weil die Qualität gleich geblieben ist: Die Auswahlverantwortlichen sind von administrativen Erfassungs- und Sortieraufgaben befreit und können sich nun tatsächlich auf qualitative Elemente im Bewerbungsprozess konzentrieren: Auswahlkriterien, Assessments und Interviews.

Die Ausbildung als Business Case

Auch wenn Bewerbermanagement-Systeme nicht unbedingt in dem Ruf stehen, ohne Widerstände akzeptiert zu werden und sofort Arbeit und Geld einzusparen – der neue Bewerbungsprozess für Auszubildende bei Wacker ist ein positives Beispiel für die Digitalisierung eines althergebrachten Verfahrens. Durch den großen administrativen Aufwand bei klassischen Azubi-Bewerbungen ist ein hoher Grad an Entlastung durch das System unmittelbar spürbar. Da die Zielgruppe das Medium zudem sehr gut akzeptiert, kommen Aufwandseinsparung und eine echte Prozessverbesserung zusammen.

Voraussetzungen für den Erfolg sind: Offenheit für die Ablösung des alten Prozesses, klare Kommunikation in Richtung Zielgruppe und Multiplikatoren sowie ein für die Anforderungen optimiertes System. Sind die Rahmenbedingungen erfüllt, ist die Einführung der Ausbildungsbewerbung ein vielversprechendes Projekt – eine Erfahrung, die nicht nur Wacker gemacht hat, sondern auch andere Unternehmen wie beispielsweise Teile der REWE Group, der Energiekonzern RWE oder die Automobilhersteller Audi und VW.