

Schneller und besser

Eine Case-Study zum Bewerbungsmanagement beim Versicherungsmakler SMK

Von Jens Gieseler

Wir bekommen doppelt so viele Bewerbungen wie vorher“, erzählt Nicole Bellof. „Vor allem haben wir seit Einführung des digitalen Bewerbungsmanagements vor einem Jahr eine Zeitersparnis von mindestens 50 Prozent“, bilanziert die Personalerin gegenüber dem Produktentwickler. Außerdem steige das Bewerbungs-Know-how durch die vielen Tipps des IT-Dienstleisters Coveto. Fabian Grünewald ergänzt: „Nächstes Ziel ist es, Bewerber zu finden, die noch besser zu unseren Anforderungen passen.“ Bellof und Grünewald sind wie 70 andere Mitarbeiter bei der SMK Versicherungsmakler AG angestellt. Im Schnitt sucht das Gießener Unternehmen je zwei bis drei Innen- und Außendienstler sowie zwei bis vier Azubis pro Jahr. Die SMK versteht sich als Risikomanager und langfristiger Partner ihrer Kunden. Es geht ihr nicht darum, schnell eine Versicherung zu verkaufen, sondern nach einer ausführlichen Risikoanalyse Gewerbe- und Privatkunden passgenaue Lösungen anzubieten. „Wir benötigen Fachkräfte mit einer guten Grundausbildung, die bereit sind, in einem einjährigen Onboarding-Prozess sich intensiv schulen zu lassen und unsere Unternehmens-Strategien zu verstehen und anzunehmen“, so der 30-jährige Versicherungskaufmann und Fachwirt. Und dann muss es natürlich auch menschlich passen.

„Ein Knopfdruck und die Stelle steht bei der Arbeitsagentur, auf Indeed oder anderen Jobportalen.“

Von Coveto hat die 40-jährige Personalleiterin den Tipp bekommen, mit interessanten Bewerbern vorab strukturierte Telefoninterviews zu führen. Das klingt zunächst nach Mehraufwand, aber der Zwischenschritt spart Unternehmen und Kandidaten sehr viel Zeit. Denn nach drei gezielten Fragen



und einem viertelstündigen Telefonat hat sie einen deutlich besseren Eindruck als nach der Lektüre der schriftlichen Bewerbung. Sowohl fachlich als auch menschlich hat sie eine bessere Einschätzung und läßt manchmal auf den ersten Blick interessante Bewerber erst gar nicht zum Bewerbungsgespräch. Seitdem führen sie und andere Entscheider weniger Vorstellungsgespräche – eben nur mit Kandidaten, die wirklich vielversprechend sind. Doch vor allem die Software, die Coveto gezielt für kleine und mittelständische Unternehmen entwickelt, erspart ihr durch diverse Automatismen Zeit. Beispielsweise können sich die Bewerber jetzt direkt über die Homepage bewerben: Alle Unterlagen fließen direkt in die Software, ohne dass Nicole Bellof eingreifen muss. Mit einem Mausklick bekommen die Bewerber dann eine personalisierte E-Mail, dass ihre Bewerbung eingegangen ist und sie innerhalb kurzer Zeit wieder kontaktiert werden. Diese prompte Rückmeldung kommt übrigens auch bei den Bewerbern gut an, denn die fühlen sich dadurch wertgeschätzt.

Auch während der Ausschreibungsphase gewinnt sie viel Zeit: Statt die Stellenausschreibung mühsam in diverse Portale einzupflegen und sich immer wieder an die unterschiedlichen Vorgehensweisen zu erinnern, hat der hessische IT-Dienstleister entsprechende Automatismen entwickelt. Ein Knopfdruck, dann steht die Stelle bei der Arbeitsagentur,

TIPPS BEI BEWERBUNGS-TOOLS

- 1. Transparente Kosten:** Ein geringer monatlicher Festpreis kann schnell zur Kostenfalle werden, wenn versteckte Kosten lauern. Deshalb sollten persönlicher Support, regelmäßige Updates und ausreichend Kontingente für Stellenanzeigen, Speicherplatz etc. im Festpreis enthalten sein.
- 2. Branchenerfahrung:** Ideal ist, wenn der Anbieter bereits Referenzkunden aus Ihrer Branche hat. Auf alle Fälle sollten Sie sich mit Ihren unternehmens- und branchenspezifischen Anforderungen und Prozessen verstanden fühlen.
- 3. Persönlicher Support:** Wenn Sie Probleme und Fragen haben, sollten Sie einen direkten und persönlichen Kontakt haben, damit Sie unkompliziert Unterstützung bekommen.
- 4. Individuell konfigurierbar:** Sie sollten Vorlagen wie E-Mail, Signatur und Anzeigenlayout selbst gestalten können. Das Online-Bewerbungsformular muss sich ebenso wie die Software Ihrer Unternehmens-CI anpassen lassen.
- 5. Vereinfachung und Beschleunigung:** Informieren Sie sich über die angebotenen Automatismen, denn so sollten Sie mindestens 50% der Zeit sparen: Etwa durch intelligentes Absagen-Management, Abstimmung mit externen Entscheidern oder automatisches Einstellen in Jobportale.
- 6. Mobiloptimiert:** Sie sollten die Software sowohl im Büro wie im Homeoffice nutzen können. Zudem ist Standard, dass die Karriereseiten und Bewerbungsformulare für mobile Endgeräte optimiert sind, damit Ihre Bewerber es leichter haben.
- 7. DSGVO und AGG konform:** Die Software muss den DSGVO-Anforderungen entsprechen. Genauso wie die AGG-Einspruchsfrist bei Löschrufen berücksichtigt werden muss. Die Software sollte auf deutschen Servern gehostet sein.

Indeed oder anderen gewünschten Jobportalen, erklärt die Personalerin.

STELLENANZEIGEN PEPPIGER GESTALTEN

Andere Kunden des IT-Dienstleisters schätzen die immense Transparenz im Bewerbungsprozess von potentiellen Mitarbeitern: Sie sehen auf einen Blick, an welcher Stelle ein Bewerber im Prozess steht, welche Führungskräfte bereits eine Beurteilung abgegeben haben oder ob die Einladung zum ersten Gespräch schon raus ist. Ein Vorteil der Digitalisierung ist in deren Büros unmittelbar sichtbar: Es liegen keine Stapel von Bewerbungen auf dem Schreibtisch. Zum einen bekommen auch Versicherer die Bewerbungen zunehmend digital. Durch die Einbindung der Software in die Homepage steigert sich dieser Anteil nochmals und spart Zeit. Die Papierbewerbungen werden eingescannt und je nach Ablauf werden

diese direkt an den Bewerber zurückgeschickt oder bis zur endgültigen Entscheidung weggeschlossen.

Dass Nicole Bellof inzwischen doppelt so viele Bewerbungen erhält, liegt auch daran, dass sie die Stellenausschreibungen neu gestaltet hat. Ganz oben steht ein attraktives großes Bild: „Wir wollten einen Eyecatcher, um aus den anderen Anzeigen herauszustechen.“ Außerdem hat sie die Perspektive gewechselt: Die SMK muss sich bei den potentiellen Mitarbeitern bewerben, denn die richtig guten Vertriebsmitarbeiter können sich ihren Arbeitgeber aussuchen. Das bedeutet für die Stellenanzeige: Zunächst stellt sich die SMK vor, dann beschreibt das Unternehmen, wen es sucht. Sie formuliert die Texte zudem etwas peppiger als in der Branche üblich. Auch das waren Hinweise, die sie vom Coveto-Team erhielt.

SCHNELLIGKEIT IST AUCH DEN BEWERBERN WICHTIG

„Es ist hilfreich, wenn man sich mit anderen Personalern austauschen kann“, erzählt Bellof weiter, sonst brate man immer im eigenen Saft. Zusammen mit ihrem Kollegen Grünewald gehört sie inzwischen zum sogenannten Inner Circle, einem Kreis erfahrener Rekruter, die der IT-Dienstleister regelmäßig zum Erfahrungsaustausch einlädt. In der Regel kommt sie mit zwei, drei neuen Ideen zurück, die bei anderen Firmen bereits funktioniert haben. „Unsere Auswahl ist besser geworden, auch weil die Bewerber zwei halbe Schnuppertage bei uns verbringen“, stellt sie fest. So lernen sich Bewerber und künftige Kollegen kennen und können beurteilen, ob die Chemie für die spätere Zusammenarbeit stimmt. Was den Bewerbern ebenfalls gefällt, ist die schnelle Bearbeitung bei SMK. Wenn es für beide Seiten passt, liegt der Arbeitsvertrag nach einem Monat auf dem Tisch. „Ich höre immer mal wieder, dass das ein Plus für uns ist“, sagt Fabian Grünewald.

Bis Juni vergangenen Jahres arbeitete SMK mit einem anderen digitalen Bewerbungsmanagementsystem. Allerdings war das unübersichtlich und vieles musste händisch erledigt werden: Nicole Bellof war schlicht unzufrieden. Über ein Unternehmertreffen lernte Personalvorstand Gerrit Raabe Coveto-Geschäftsführerin Pia Tischer kennen und war von deren Kompetenz und der Produkt-Funktionalität auf Anhieb überzeugt. Weil sich dieser Eindruck in folgenden Gesprächen vertiefte, haben die Versicherungsmakler erst gar nicht konkurrierende Software begutachtet. „Wunderbar, dass sich die Software unseren Arbeitsabläufen anpassen ließ“, urteilt Nicole Bellof. Während der Einführungsphase freute sie sich über die persönliche Begleitung sowie die informative und gut erreichbare Hotline, denn an manche Funktionalitäten hatte sie vorher überhaupt nicht gedacht. Aktuell nutzt sie die kurzen Webinare zu bestimmten Themen, die Coveto beinahe monatlich anbietet, um das Programm noch effektiver zu nutzen. *Jens Gieseler, Wirtschaftsjournalist*