



Helfer für Recruiter



Bewerben ohne Anschreiben oder Formular

Eigentlich würden sie gern ihren Job wechseln, aber sie scheuen den Aufwand, den eine Bewerbung mit sich bringt: Die Zahl derjenigen, die vor dem Verfassen eines Anschreibens oder dem Ausfüllen eines Bewerbungsformulars zurückschrecken, ist groß. Genau auf diese Personengruppe zielt die Omnium-App ab: die Fachkräften einen extrem niederschweligen Einstieg in die Jobsuche ermöglicht – ohne Registrierungsprozess, ohne Lebenslauf-Upload und ohne Anschreiben. Die Smartphone-Anwendung der Omnium GmbH, einer Ausgründung des Personaldienstleisters Franz & Wach, benötigt von Interessenten nur fünf Angaben, einschließlich Gehaltsvorstellung und Berufsausbildung, um ein Matching durchzuführen. Der Interessent bekommt

kurz darauf passende Jobangebote unterbreitet und kann mit wenigen Klicks einen Interviewtermin mit einem Unternehmen vereinbaren. Hinter dem Tool steckt ein selbstlernender Algorithmus, der für ein immer besser werdendes Matching-Ergebnis sorgen soll. Für die Personaler erfordert die neue Recruiting-App ein drastisches Umdenken: Maximal 500 Zeichen stehen für die Stellenbeschreibung zur Verfügung. Damit will Omnium epische Aufzählungen von Aufgaben und Anforderungen vermeiden und die Unternehmen anhalten, sich auf die wichtigsten Fakten zur Stelle zu beschränken. Mit der Stellenbeschreibung gibt das Unternehmen auch Interviewtermine frei. Ob diese telefonisch, per Videoanruf oder als persönliches Ge-

spräch stattfinden, bleibt dem Arbeitgeber freigestellt. Hat sich ein Kandidat für einen Termin eingebucht, kann die Personalabteilung ihn vorab kontaktieren, um weitere Informationen einzuholen. Oder die Personaler lassen sich überraschen und klären ihre Fragen zur Person im Gespräch. Vor Kurzem sind die ersten Unternehmen gestartet und haben ihre freien Stellen in der Omnium-App veröffentlicht. Noch sind die Listen der Berufswünsche und Ausbildungsgänge ausbaufähig. Laut Geschäftsführer Gerhard Wach soll die App mit allen Funktionen direkt am Markt ausgerichtet werden. Deshalb werde die hinterlegte Berufsdatenbank in den folgenden Wochen anhand der Nutzeranfragen ergänzt.

Kandidaten ansprechen, bevor sie suchen

Die Hamburger Programmatic Media Agentur E-Com-Con hat ein Tool entwickelt, das Kandidaten adressiert, die nicht auf Jobsuche sind, aber dennoch die notwendigen Merkmale für die zu besetzende Stelle aufweisen. Der ECC-Talent-Builder führt eine individuelle Zielgruppenansprache in themenspezifischen privaten und beruflichen Umfeldern durch. Als Targeting-Merkmale können beispielsweise der Standort, das Bewerberprofil oder weitere individuelle Merkmale genutzt werden. Das Prinzip des Programmatic Recruiting ist, dass es den Pool der potenziellen Kandidaten skaliert und die Aufmerksamkeit bei der relevanten Zielgruppe anhebt. Das Unternehmen wird bei den potenziellen Kandidaten klar positioniert. Damit soll ein Anreiz für eine Bewerbung geschaffen werden.

3.398 %

Umsatzwachstum verzeichnete Instaff & Jobs im Schnitt in den vergangenen vier Jahren. Der Personaldienstleister, Preisträger des Deloitte Technology Fast 50 Awards, vereinfacht den Personalbuchungsprozess, indem er alle Schritte von der Jobaus-schreibung bis zur Lohnabrechnung in einer automatisierten Onlineplattform bündelt.

Airbnb für Jobs

Keine unbefristete Stelle, keine Zeitarbeit und keine freie Mitarbeit, sondern eine Art Airbnb für Jobs: Die Plattform Gigwork will ab Januar Mitarbeiter in befristete Festanstellungen vermitteln. Ähnlich wie bei Airbnb stellen die Menschen nicht ihre Wohnungen, sondern ihre Arbeitskraft für einen bestimmten Zeitraum zur Verfügung – nach dem Motto: „Jobbe, wenn du Zeit hast“. Die Plattform startet zunächst im Gesundheits- und Medizinbereich und spricht unter anderem Ärzte und Pflegekräfte an, die eine Anstellung zwischen einem oder sechs Monaten suchen. Auch kürzere oder längere Arbeitsverhältnisse sind abbildbar.

Kennenlernen per Chat

Die Plattform Kennt-ih-einen.de verzichtet auf das zeitaufwendige Ausfüllen von Bewerbungsformularen. Unternehmen mit Personalbedarf liefern im Inserat eine ausführliche Beschreibung der Aufgaben und Qualifikationen und antworten auf typische Fragen zum Unternehmen, der Zusammenarbeit und dem Job. Interessenten können den Kontakt wahlweise per Chatbot, Whatsapp, Live-Chat, E-Mail oder Telefon aufnehmen. Kennt-ih-einen stellt den ersten Kontakt her und moderiert das Kennenlernen: Im Chat bekommen Interessenten den Namen des Unternehmens genannt und können dann entscheiden, wie sie weiter verfahren wollen.

Kandidaten ansprechen, bevor sie suchen

Die Hamburger Programmatic Media Agentur E-Com-Con hat ein Tool entwickelt, das Kandidaten adressiert, die nicht auf Jobsuche sind, aber dennoch die notwendigen Merkmale für die zu besetzende Stelle aufweisen. Der ECC-Talent-Builder führt eine individuelle Zielgruppenansprache in themenspezifischen privaten und beruflichen Umfeldern durch. Als Targeting-Merkmale können beispielsweise der Standort, das Bewerberprofil oder weitere individuelle Merkmale genutzt werden. Das Prinzip des Programmatic Recruiting ist, dass es den Pool der potenziellen Kandidaten skaliert und die Aufmerksamkeit bei der relevanten Zielgruppe erhöht. Das Unternehmen wird bei den potenziellen Kandidaten klar positioniert. Damit soll ein Anreiz für eine Bewerbung geschaffen werden.

