

WIE DIE DIGITALE VERTRAGS- ERSTELLUNG IHREN RECRUITING- PROZESS REVOLUTIONIERT

Die Vertragserstellung kann in einigen Unternehmen gerne einmal mehrere Wochen in Anspruch nehmen. In der Zeit steigt die Chance, dass die wertvolle Arbeitskraft abspringt oder von einem anderen Unternehmen unter Vertrag genommen wird. Schnelle und vor allem unkomplizierte Bewerbungsprozesse sind deshalb ausschlaggebend, um auf dem heutigen Arbeitsmarkt bestehen zu können.



WAS ERWARTEN BEWERBER:INNEN?

Für die meisten Jobsuchenden steht die Einfachheit und die Effizienz des Bewerbungsprozesses im Vordergrund. Wie wichtig ein digitaler Bewerbungsprozess dabei ist, zeigt die Studie von StepStone und dem Bundesverband für Personalmanager. Fast zwei Drittel der Befragten sind der Ansicht, der Bewerbungsprozess sollte bis zum Vorstellungsgespräch voll digital ablaufen. Für viele steht dabei auch die Transparenz des Bewerbungsprozesse im Vordergrund, welche unter einem manuellen Prozess deutlich leidet.

Müssten sich die Befragten zwischen einem klassischen Bewerbungsverfahren oder einem digitalen Bewerbungsprozess entscheiden, würde sich mehr als die Hälfte für einen digitalisierten Prozess entscheiden.¹

Der Arbeitsmarkt verlangt einfache, mobil durchführbare Bewerbungsprozesse, die bequem von zu Hause aus durchgeführt werden können. Gleichzeitig dürfen Verbindlichkeit und Zuverlässigkeit in Bezug auf Deadlines, Termine oder Feedback nicht darunter leiden.

¹ <https://www.stepstone.de/wissen/stepstone-bpm-digitales-recruiting>

aconso 
People-Based HR





PAIN POINTS IM RECRUITING

Viele Unternehmen arbeiten bereits mit einem digitalen Bewerbungs-Tool. Hier wird aber selten der gesamte Recruiting-Prozess bis hin zur Vertragsunterzeichnung digital abgewickelt. Spätestens bei der Vertragserstellung arbeiten HR-Mitarbeitende heute noch mit Word-Vorlagen, die manuell bearbeitet, ausgedruckt und per Post an die eingestellte Person gesendet werden müssen. Die Fehleranfälligkeit und der Verwaltungsaufwand sind dabei enorm. Übersichtliche und strukturierte Ablageorte, auf die HR standortübergreifend zugreifen kann, sind unter diesen Umständen schlichtweg nicht möglich. Dazu kommen zu lange und intransparente Vertragszyklen. Diese sind meist das Ergebnis von endlosen Freigabeschleifen und unzähligen E-Mail-Ketten. Fehlende Übersicht und Struktur fressen Zeit, und die haben Recruiter:innen auf dem umkämpften Arbeitsmarkt nicht. Schnelligkeit und Dynamik sind gefragt, wenn man Talente für sich gewinnen will.



DIGITALE VERTRAGSERSTELLUNG ALS TEIL DES RECRUITING-PROZESSES

Verbindet man den Recruiting-Prozess mit einer automatisierten Dokumentenerzeugung, erhöht sich die Effizienz eines Bewerbungsprozesses enorm. Arbeitsverträge können so in einem Bruchteil der ursprünglichen Bearbeitungsdauer erstellt werden. Verknüpft man eine digitale Vertragserstellung mit einem Recruiting-Tool, wie beispielsweise dem Recruiting-Modul von SAP SuccessFactors, werden Daten aus dem Bewerbungs-Tool automatisch in den Arbeitsvertrag übernommen. Informationen wie Name, Anschrift oder Versicherungsnummer sind so immer aktuell und müssen nicht noch mal gegen gecheckt werden. So



wird gleichzeitig die Fehleranfälligkeit verringert. Variable Parameter wie Gehalt oder Arbeitszeit können im Bewerbungsgespräch manuell hinzugefügt werden. Sind alle Daten eingegeben und zusammen mit der Kandidatin oder dem Kandidaten besprochen und freigegeben, kann der Arbeitsvertrag mittels digitaler Signatur bereits im Bewerbungsgespräch unterzeichnet werden.



DIE PASSENDE SOFTWARE WÄHLEN

Digitales Vertragsmanagement lebt von der entsprechenden Software. Diese sollte den gesamten Bewerbungsprozess unterstützen und zum agilen und flexiblen Arbeiten in der HR-Abteilung beitragen. Digitales Vertragsmanagement, welches mit einem Talent Management Tool verbunden ist, sollte HR die Möglichkeit geben, Vertragsveränderungen und den aktuellen Bearbeitungsstatus des Dokumentes über die gesamte Candidate Journey im Blick zu behalten. Eine Integration der Dokumentenmanagement-Software und dem Bewerbungs-Tool sollte wenn möglich ohne Medienbuch stattfinden.

Im besten Fall gleicht sich das Look & Feel der Software dem Bewerbungs-Tool an. So haben Bewerber:innen das Gefühl, durchgehend in einem System zu arbeiten. Sie müssen sich weder neu anmelden noch an eine andere Systemlandschaft gewöhnen. Funktionen wie beispielsweise die automatische Verlängerung von Verträgen, Reminder für bald ablaufende Probezeiten oder die automatische Neuberechnung von Kündigungsfristen, erleichtern das Arbeiten zusätzlich.

Durch die nahtlose Verbindung von automatischer Vertragserzeugung und einem Talent Management Tool spart man Zeit und Kosten. Die Suche nach Talenten gewinnt an Geschwindigkeit und die Gefahr, wertvolle Fachkräfte an die Konkurrenz zu verlieren, sinkt enorm.

VORTEILE IM ÜBERBLICK

- > Bewerber:innen erhalten ihren Vertrag schneller – die Chancen auf eine zügige Unterschrift steigen, bevor ein Wettbewerber das Talent für sich gewinnen kann
- > Verantwortlichkeiten und Richtlinien zur Vertragserstellung sind klar definiert
- > Fehlerreduzierung, da keine Daten mehr von Hand in Dokumente übertragen werden müssen
- > Kosten- und Zeitersparnis
- > Qualität und Rechtskonformität der Vertragsdokumente sind gesichert
- > Compliance gerechte Prozesssteuerung wird automatisch durchgeführt
- > Kandidat:innen erleben schon im Bewerbungsprozess die Vorteile eines digitalen Unternehmens