**Bewerber-Webseiten**

**Ziele**

Die Bewerbungs-Webseite ist ein wichtiges Instrument des Personalmarketings. Hier erhalten Personen, die sich für eine Mitarbeit im Unternehmen interessieren, auf unkompliziertem Wege Informationen über das Unternehmen als Arbeitgeber, offene Stellen, Ansprechpartner und das übliche Bewerbungsverfahren. Bewerbungs-Webseiten werden üblicherweise in den bestehenden Internetauftritt eines Unternehmens integriert und bilden eine wichtige Ergänzung zum sonst sehr stark auf Kunden zugeschnittenen Internetauftritt.

Die Bewerbungs-Webseiten verschiedener Unternehmen unterscheiden sich stark hinsichtlich ihrer Komplexität. Während die einen lediglich zur Information von potenziellen Bewerber/innen dienen, sind in anderen bereits Eingabemasken integriert, die Bewerber/innen zur direkten Eingabe ihre Daten nutzen können.

Wichtig ist, dass der Internetauftritt stets zum jeweiligen Unternehmen passt und dass die veröffentlichten Informationen stets auf dem aktuellen Stand gehalten werden, damit sich keine Widersprüche zu den sonstigen Personalgewinnungsaktivitäten ergeben.

**Nutzen**

Unabhängig davon, ob eine Bewerbungs-Webseite beim Surfen eher zufällig „entdeckt“ wird oder als gezielter erster „Kontakt“ durch Interessent/innen, die eine Stellenausschreibung des Unternehmens in einer Jobbörse gefunden haben, genutzt wird: Mit der Einrichtung einer Bewerber-Website vermittelt das Unternehmen potenziellen Bewerbern und Bewerberinnen, einen ersten Eindruck darüber, welche Rolle die Beschäftigten im Unternehmen spielen und welche Werthaltung das Unternehmen gegenüber seinen Mitarbeiter/innen vertritt.

Personen, die sich ggf. für die Mitarbeit im Unternehmen interessieren, sehen auf einen Blick, ob eine interessante Stelle für sie dabei ist und können sich über mögliche Einstiegsalternativen informieren. Zudem werden gezielt Kontaktdaten vermittelt, um Fragen schnell und unkompliziert klären zu können.

Unternehmen bietet die Bewerbungs-Website eine Gelegenheit, die Vorteile, die den Mitarbeiter/innen seitens des Unternehmens angeboten werden, explizit darzulegen und zwar umfassender, als dieses im Rahmen einer Stellenausschreibung möglich ist: Beispielsweise durch die Beschreibung gemeinsamer Aktivitäten, des Betriebssport- oder Gesundheitsangebotes, oder weiterer Angebote, wie der Betriebsrente oder Qualifikations- bzw. Aufstiegschancen.

Die Integration einer Eingabemaske in die Bewerber-Webseite bietet Unternehmen den Vorteil, dass Bewerber sich selbst in eine Datenbank eintragen, auf die alle zur Personalgewinnung relevanten Personen Zugriff haben. Klug gemacht, spart das dem Unternehmen Ressourcen, diese Daten selbst einpflegen zu müssen.

Für Bewerber/innen hingegen bedeutet die Eingabe von Daten – je nach Bildungsstand und Erfahrungen mit Eingabemasken dieser Art – eine Hürde, die nicht alle Bewerber/innen bereit sind zu nehmen. Je nachdem wie die Eingabemaske gestaltet ist, kann die anfängliche Motivation auch schnell in Frustration umschlagen. Um dieses zu vermeiden, sollten Bewerber/innen vor der Eingabe umfassend über die hochzuladenden Unterlagen und deren Formate informiert werden, damit diese vorab vorbereitet werden können.

**Vorgehen**

Zur Erstellung der Bewerbungs-Webseite empfiehlt es sich, einen Experten für die technische Realisierung mit an Bord zu holen. Die individuellen Inhalte müssen jedoch vom Unternehmen selbst beigesteuert werden.

Bei der Gestaltung der Bewerbungs-Webseite sind der Kreativität keine Grenzen gesetzt. Bilder oder Filme, in denen Mitarbeiter/innen sich und ihre Arbeit vorstellen, können die Webseite erheblich aufwerten. Wichtig ist, dass sie bei aller Kreativität übersichtlich und logisch aufgebaut ist, damit Interessent/innen schnell das finden, was sie suchen.

Folgende Themenblöcke finden sich in vielen Bewerbungs-Webseiten wieder:

* **Arbeiten bei Martin Mustermann** oder **Martina Mustermann als Arbeitgeber**: kurze Beschreibung des Unternehmens, der Tätigkeitsfelder, der Standorte und dessen, was sich das Unternehmen in Bezug auf die Belegschaft auf die Fahne schreibt: z.B.
	+ **Unternehmenskultur**: Werte und Normen der Zusammenarbeit sowie Führungsleitlinien
	+ **Leistungen und Angebote für die Mitarbeiter/innen**, z.B. Betriebsausflüge, Sportangebote, flexible Arbeitszeitmodelle, Heimarbeit, Unterstützung bei der Betreuung der Kinder bzw. Angehörigen, (Krisen-, Finanz-, Rechts-) Beratungsangebote, Kantinenessen, Wiedereinstiegsmodelle, Möglichkeiten zur Beruflichen Entwicklung und Qualifikation
* **Einstiegsmöglichkeiten**: Beschreibung verschiedener Einstiegsmöglichkeiten je nach Berufserfahrung, Interessenslage und Lebensabschnitt, z.B.
	+ Auszubildende bzw. Trainees, ggf. mit Informationen zu den Berufsbildern und den Tätigkeitsfeldern im Unternehmen
	+ Berufseinsteiger
	+ Berufserfahrene
	+ Rückkehrer/innen
	+ Rüstige Rentner/innen
	+ Quereinsteiger/innen etc.
* **Offene Stellen** bzw. Möglichkeiten, sich initiativ zu bewerben
* **Informationen zum Bewerbungsprozess** und dazu, wie die Bewerbungsunterlagen gestaltet sein sollen
* **Ansprechpartner** mit Kontaktdaten, ggf. mit Foto

Sofern das Unternehmen in anderen sozialen Netzwerken repräsentiert ist, können Links zu den Entsprechenden Foren gebildet werden.