

Wann ist es Zeit für ein neues ATS?

Wenn ein Tool nicht so funktioniert, wie wir uns das wünschen, merken wir das oft an kleinen Dingen, die aber im Alltag richtig nerven. Vielleicht müssen Sie nach jedem Bewerbungsgespräch dem Feedback vom Team hinterherrennen, weil das aktuelle ATS keine zentrale Feedback-Funktion hat. Oder Sie ärgern sich regelmäßig, weil Sie Ihr ATS nicht einfach mit Ihrem Kalender und Ihrem E-Mail-Programm verknüpfen können. Im Folgenden haben wir fünf weitere Anzeichen zusammengestellt, die darauf hinweisen, dass Ihr altes ATS ausgedient hat und ein neues her muss.

5 Anzeichen dafür, dass Sie ein neues ATS brauchen

01

Ihr ATS bremst sie aus

Bei vielen ATS ist der Funktionsumfang ans Preismodell gekoppelt: Sie können nur eine bestimmte Anzahl an Stellen gleichzeitig ausschreiben oder es gibt ein Limit, wie viele Bewerbungen Sie aktiv bearbeiten können. Was in der Anfangsphase vielleicht noch ausreicht, wird für stark wachsende Unternehmen schnell zum Problem. Statt zum Wachstumsmotor, wird Ihr ATS zum Bremsklotz. Das gilt auch für fehlende Automatisierungsoptionen und/oder KI-Funktionen.

02

Bewerbende springen ab

Sie geben alles, um Stellen schnell zu besetzen, und trotzdem zieht sich der Recruiting-Prozess wie Kaugummi? Vielleicht liegt es nicht an Ihnen, sondern an Ihrem Tool. Wenn trotz ATS Rückmeldungen zu spät (oder gar nicht) rausgehen, Bewerber*innen abspringen oder sich über komplizierte Bewerbungsformulare beschweren, ist das ein klares Zeichen: Ihr System unterstützt sie nicht so, wie es sollte. Ein gutes ATS macht u.a. mit Hilfe von anpassbaren Funktionen den Recruiting-Prozess einfacher und schneller, und zwar für beide Seiten.

03

Fehlende Integrationen erschweren die Arbeit

Ein modernes Bewerbermanagementsystem sollte sich nahtlos in Ihre bestehende Systemlandschaft einfügen: Kalender, E-Mail, BI-Tools usw. Wenn die dafür notwendigen Integrationen fehlen, verpufft der erhoffte Effizienzgewinn. Stattdessen verursacht das Tool zusätzlichen Aufwand: Daten müssen manuell übertragen und doppelt und dreifach erfasst werden. Das kostet nicht nur Zeit, sondern erhöht auch die Fehlerquote.

04

Das Reporting bietet nicht die nötigen Insights

Wie lange dauert es, bis eine Stelle besetzt ist? Über welche Kanäle kommen die besten Bewerbungen rein? Wenn Ihr ATS wichtige Recruiting-Kennzahlen wie Time-to-hire, Quality-of-Hire oder Channel Performance nicht darstellen kann, wird es schwierig, der Geschäftsleitung relevante Zahlen vorzulegen. Auch wenn jede kleine Anpassung am Reporting oder anderen Funktionen nur umständlich mit Hilfe des Supports möglich ist, ist Ihr ATS eher eine Einschränkung als eine Unterstützung. Statt Sie im Alltag zu entlasten und strategische Entscheidungen zu erleichtern, kostet es Sie Zeit, Nerven und im Zweifel auch das Vertrauen der Geschäftsleitung.

„Beim alten Anbieter fehlten Schnittstellen zu unserem BI-System, zu unserer Lohnbuchhaltung und so weiter. Da waren mir wirklich große Steine im Weg. Für mich ist die Zahlenwelt ganz entscheidend. Das lässt sich jetzt unter anderem mit der Power-BI-Anbindung super steuern.“

— **Mahdi Hekmat**, Vice President
Agent Recruiting & Personal-
marketing bei Ströer X

05

Ihr ATS lässt Sie bei der DSGVO im Stich

Datenschutz ist im Recruiting das A und O. Wer mit sensiblen Bewerberdaten nicht sorgfältig umgeht, riskiert nicht nur rechtliche Konsequenzen, sondern auch das Vertrauen der Kandidat*innen. Ohne digitale Unterstützung ist es allerdings nahezu unmöglich, den Überblick über Löschfristen, Einwilligungen und Datenzugriffe zu behalten. Wenn Ihr ATS Sie nicht aktiv beim Einholen von Genehmigungen, dem Einhalten gesetzlicher Fristen oder der Anonymisierung von Daten unterstützt, dann ist es in Sachen Datenschutz schlicht nicht auf dem aktuellen Stand.

Wenn Ihnen einer oder mehrere dieser Punkte bekannt vorkommen, ist das ein Zeichen:

Es ist an der Zeit, sich nach einem neuen Bewerbermanagementsystem umzusehen, das Ihren aktuellen Anforderungen besser entspricht. Wir zeigen Ihnen, worauf Sie bei der Auswahl achten sollten, damit Ihr Recruiting das Unternehmenswachstum optimal unterstützt.