



Umfrage: Candidate Experience 2020

Teil 2: Bewerbungsprozesse und Kandidatenwahrnehmung

Umfrage: Candidate Experience 2020 – Teil 2: Bewerbungsprozesse und Kandidatenwahrnehmung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
1. Prozessaspekte	4
2. Die Erlebnisdimension: Erfahrungen mit der Jobsuche	12
3. Teilnehmer	18
4. Candidate Journey perfekt gestalten – weitere 7 Tipps für Arbeitgeber*	20

Vorwort

Gewinnen Sie Ihre Mitarbeiter von morgen vor allem mit den „richtigen Botschaften“? Denken Sie doch einmal darüber nach, was alles eine „Botschaft“ sein kann. Neben Inhalten, die Sie in Ihren Stellenanzeigen und auf Ihren Karrierewebsites veröffentlichen, gehen auch von Bewerbungsprozessen oder dem Verhalten von Recruitern Botschaften aus.

Denn Substanz entscheidet, das gilt auch für den Wettbewerb der Arbeitgeber um die Talente. Und Prozesse gehören zur Arbeitgebersubstanz. Sie enthalten wichtige Botschaften an Bewerber, die diese überzeugen oder abstoßen. Das zeigt dieses Whitepaper: Im vorliegenden zweiten Teil unserer dreiteiligen Whitepaper-Reihe „Candidate Experience 2020“ geht es um die gewünschte Dauer und Art digitaler Bewerbungsverfahren ebenso wie um das Verhalten von Recruitern und Hiring Managern.

Wir haben dazu 6.720 Bewerber online befragt. Nachdem wir uns im ersten Teil ausführlich mit Arbeitgebermedien beschäftigt haben, zeigen wir in Teil 2, was Kandidaten aktuell von einem „guten Prozess“ erwarten und was Unternehmen tun müssen, um aus Jobinteressierten Bewerber und aus Bewerbern Mitarbeiter zu machen.

Lesen Sie zum Beispiel, warum Ihre gewohnte Geschwindigkeit im Recruiting nicht mehr ausreicht, Ihre Kommunikation im Employer Branding und Recruiting aus einem Guss sein sollte, was Bewerber in Jobinterviews auf die Palme bringt und was sie wirklich überzeugt.

Wir wünschen Ihnen für diesen zweiten Teil wie immer viel Spaß beim Lesen und einen großen Erkenntnisgewinn zum Thema Verfahrensqualität in Recruitingprozessen. Wie gewohnt geben wir zum Schluss des Whitepapers wertvolle Tipps für Arbeitgeber.

Wer den ersten Teil der Whitepaper-Reihe verpasst hat: Die Auswertung der Umfrage [Candidate Experience 2020, Teil 1: Einstiegspunkte, Eigenmedien, Arbeitgeberbewertungen](#) gibt es zum kostenlosen Download.

Hinweis: Allein zum Zweck der besseren Lesbarkeit verzichten wir in diesem Whitepaper darauf, die einzelnen Geschlechter (m/w/d) jeweils durch eigene Formen zu adressieren. Alle personenbezogenen Bezeichnungen sind somit geschlechtsneutral zu verstehen, auch wenn nur die männliche Form gewählt wird.

1. Prozessaspekte

1.1 Online-Bewerbungsformen

Welche Bewerbungsverfahren genießen die größte Akzeptanz bei Jobsuchenden? Bei welchem Angebot steigen Bewerber wieder aus dem Prozess aus? Dazu haben wir den Umfrageteilnehmern verschiedene Online-Bewerbungsverfahren in Form von Bildern gezeigt und sie gebeten uns mitzuteilen, in welchem Fall sie ihre Bewerbung abbrechen würden.

„Sie haben sich für eine Bewerbung entschieden und sehen folgendes Bild in der Online-Bewerbung. Bei welchen Verfahren würden Sie die Bewerbung abbrechen?“

(Mehrfachauswahl möglich)

Komplexes Formular/Registrierung

35,7%

Kurzbewerbung

18,5%

Lebenslauf uploaden (z.B. aus Xing)

24,4%

„ Ich würde die Bewerbung in jedem Fall fortführen“

35,6%

Immerhin 35,6 % der Bewerber lassen sich nicht von Prozesshürden abschrecken und führen die Bewerbung in jedem Fall durch. Das bedeutet umgekehrt, dass sich Arbeitgeber bei 64,4 % der Kandidaten durch schlechte Prozesse eventuell ins „Aus“ befördern. Auf die größte Ablehnung stößt mit 35,7 % die komplexe Formularbewerbung mit vorheriger Registrierungspflicht. Hier einige Kommentare der Umfrageteilnehmer:

- “ Ich möchte mich nicht erst anmelden müssen. Wenn man das bei jeder Bewerbung machen müsste, verliert man leichter den Überblick und hat zu viele Konten.“
- “ Die Voraussetzung sich erstmal zu registrieren um sich zu bewerben wirkt unseriös und etwas seltsam.“
- “ Unnötige Sammlung von Daten“
- “ Der Konten-Wahnsinn etabliert sich immer weiter.“
- “ Statistisch gesehen bekommt man gerade Mal 10 % positive Rückmeldungen auf seine Bewerbungen. Wenn man sich auch noch sehr aufwändig und kompliziert bewerben muss und einen Registrierungsprozess durchführen muss, ist es meistens mehr Aufwand als Nutzen.“

1.2 Anschreiben

Das Anschreiben, das traditionell in Deutschland zu einer „ordentlichen Bewerbung“ gehört, ist in den vergangenen Jahren immer mehr in die Kritik geraten. Immer mehr HR-Spezialisten gilt es als wenig aussagekräftig bis überflüssig. Schon 2018 verzichtete die Deutsche Bahn offiziell auf das Anschreiben, weitere Unternehmen wie zuletzt im September 2020 der Mittelständler Ottobock folgten. Doch ist das Anschreiben tatsächlich ein Showstopper bei der Bewerbung?

Ein Arbeitgeber verzichtet auf das Anschreiben in der Bewerbung. Würde das die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass Sie sich dort bewerben?



Eine sehr große Minderheit der Bewerber gibt also an, sich eher ohne Anschreiben bewerben zu wollen. Für die Mehrheit spielt dieser Faktor keine Rolle für ihre Bewerbungsabsicht. Gerade in engen Märkten sollten sich Arbeitgeber dennoch überlegen, ob sie das Anschreiben wirklich brauchen, da es eben auf einen großen Teil der Bewerber abschreckend wirkt.

In einem Freitextfeld äußerten sich die Gegner des Anschreibens unter den Bewerbern zum Beispiel so:

- ❗ *Mein Lebenslauf ist aussagekräftig genug.“*
- ❗ *Das Anschreiben sagt nur begrenzt etwas über mich aus. Die Motivation ein fehlerfreies und ansprechendes Anschreiben zu verfassen ist nicht unbedingt für jede Art Job aussagekräftig.“*
- ❗ *Ich habe manchmal Probleme, mich in Textform gut darzustellen, deshalb sind mir persönliche Gespräche lieber.“*
- ❗ *Dem Anschreiben wird oft zu viel Gewichtung zuteil, wodurch eventuelles Potenzial nicht beachtet wird.“*
- ❗ *Ein Anschreiben ist meistens ein präpariertes “BlaBla“, was nicht die Person widerspiegelt. Lebenslauf und Zeugnisse sind interessanter.“*

Auch die Befürworter des Anschreibens meldeten sich per Freitextkommentar:

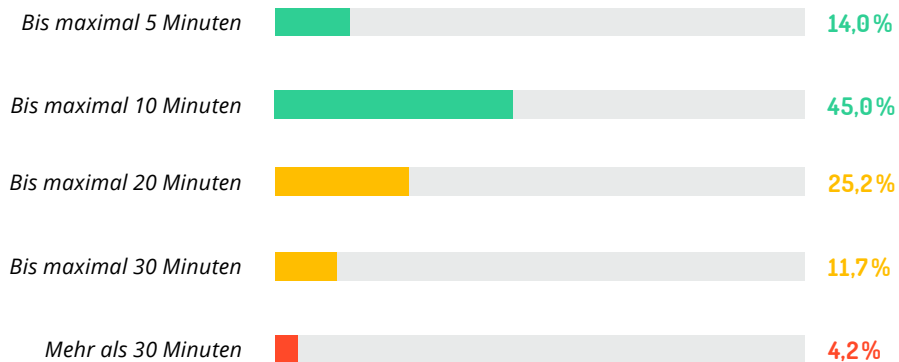
- ❗ *Das Anschreiben zeigt immer ein persönliches Bild an.“*
- ❗ *Ohne Anschreiben keine Selbstwerbung.“*
- ❗ *Das Anschreiben ist eine Möglichkeit, sich über den Lebenslauf hinaus nochmals zu präsentieren und Stärken herauszuarbeiten.“*
- ❗ *Ich bin angehende Absolventin und da hat man leider nicht so viele berufliche Erfahrungen wie man anderer und somit ist das Anschreiben eine sehr große Chance mein Können zu präsentieren.“*
- ❗ *In Anschreiben kann man seine eigene Person und Intention vorstellen. Der Lebenslauf zeigt ausschließlich das bereits Erreichte.“*

1.3 Schnelligkeit im Prozess

Eingabe von Daten in ein Online-Bewerbungssystem

Schon 2019 hat softgarden zeigen können, dass „Mobile ungeduldig macht“. Bewerber empfinden zeitaufwändige Prozesse der Online-Bewerbung vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungen als mobile und digitale Online-Konsumenten als unangemessen und werden seit Jahren immer unduldsamer. Dieser Prozess ist im vergangenen Jahr weiter fortgeschritten. Die große Mehrheit der Bewerber möchte 10 Minuten oder weniger für ihre Online-Bewerbung investieren.

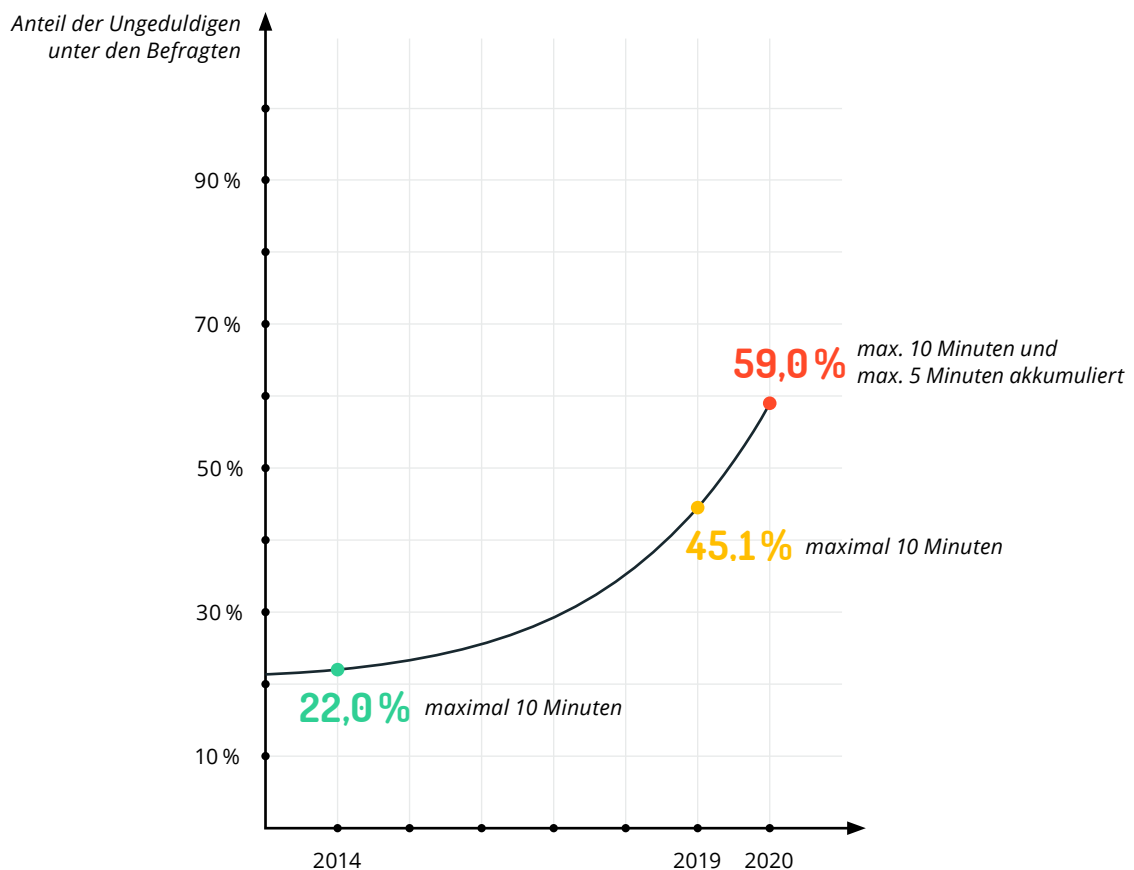
„Was ist aus Ihrer Sicht eine angemessene Dauer zur Eingabe Ihrer Daten für die Bewerbung in ein Online-Bewerbungssystem?“



Zum ersten Mal haben wir in diesem Jahr die Option „bis maximal 5 Minuten“ aufgenommen, für die sich immerhin schon 14,0 % der Umfrageteilnehmer entschieden haben. Zusammen mit denjenigen, die sich für die Variante „bis maximal 10 Minuten“ entschieden haben, macht der Anteil der „ungeduldigen Bewerber“ aktuell mittlerweile 59,0 % aus.

Ein Vergleich mit den Zahlen aus älteren softgarden-Umfragen zeigt, wie rasant die Entwicklung verläuft.

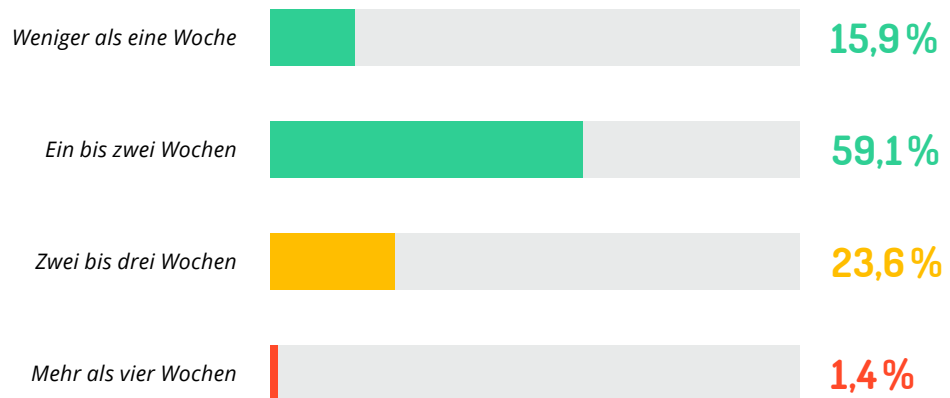
Angemessene Zeit für die Eingabe der Daten in ein Online-Formular



Zeit zwischen Bewerbungseingang und Jobinterview

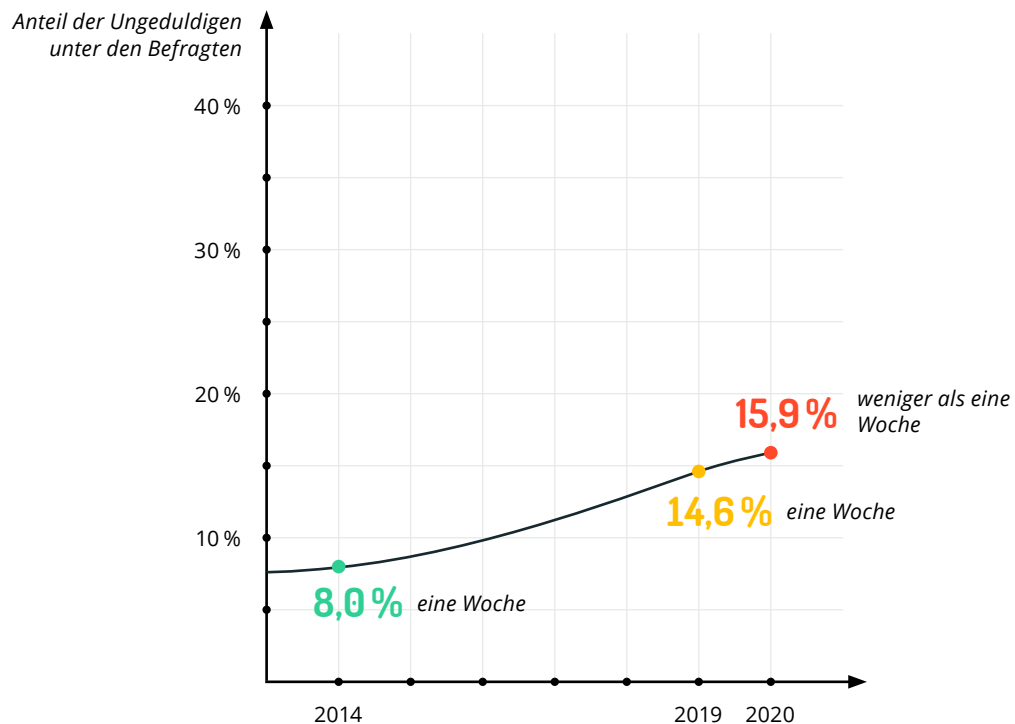
Im Hinblick auf die Zeit, die zwischen Bewerbungseingang und Jobinterview vergehen sollte, zeigen sich Bewerber aktuell ebenso ungeduldig. 75 % finden aktuell 14 Tage oder weniger als Zeitraum für eine konkrete Rückmeldung ausreichend. Nur ein Viertel räumt Arbeitgebern zwei Wochen oder mehr ein.

Wie viel Zeit sollte maximal zwischen Ihrer schriftlichen Bewerbung und der Einladung zum ersten Vorstellungsgespräch vergehen?



Der Anteil der ungeduldigen Bewerber ist bei diesem Punkt im vergangenen Jahr zwar noch einmal gestiegen, aber weniger stark als bei der als angemessen empfundenen Zeit für die Eingabe der Daten in ein Online-Formular:

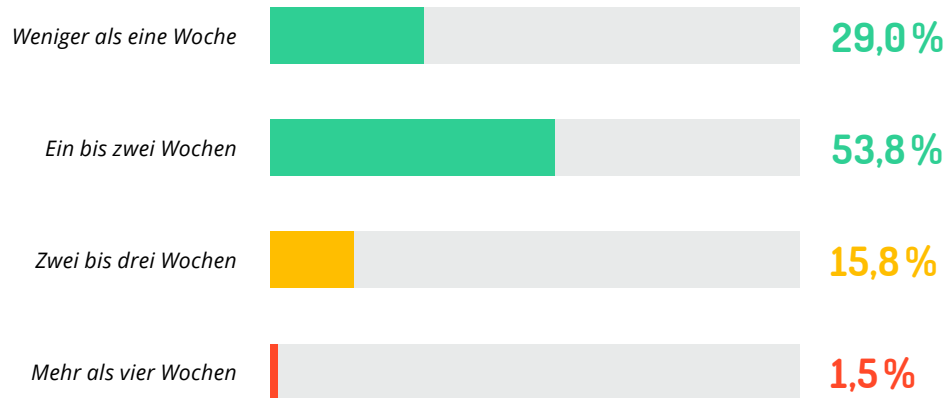
Erwartung: Zeit zwischen schriftlicher Bewerbung und der Einladung zum ersten Vorstellungsgespräch



Zeit zwischen Jobinterview und konkretem Angebot

Auch nach dem Jobinterview möchten Bewerber heute nicht mehr lange warten. 29,0 % der Bewerber erwarten innerhalb von Tagen eine Rückmeldung, weitere 53,8 % nach ein bis zwei Wochen.

Wie viel Zeit sollte maximal zwischen dem Vorstellungsgespräch und dem konkreten Angebot vergehen?

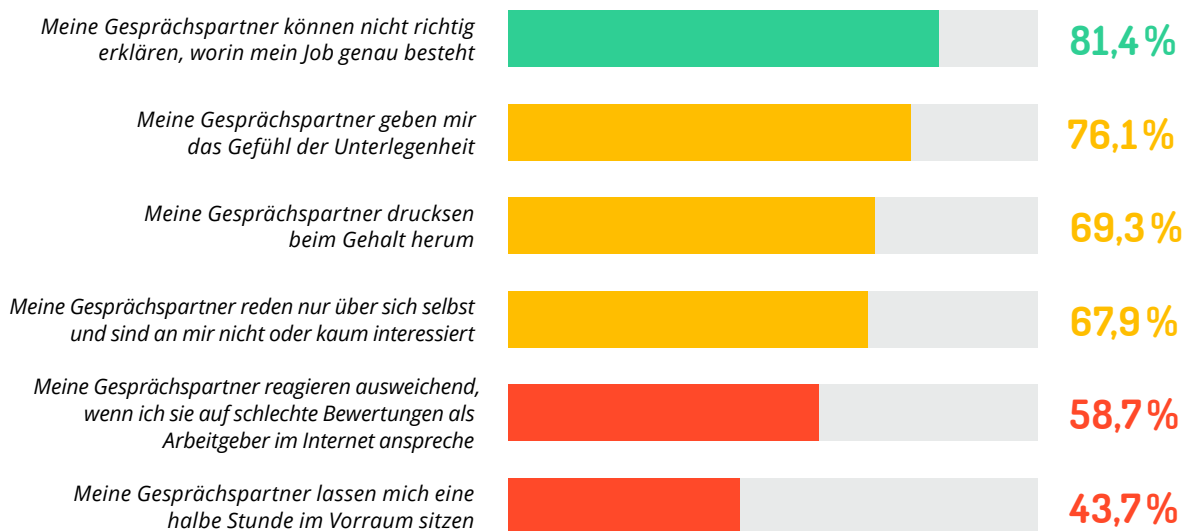


1.4 Verhalten im Jobinterview

Bewerbungsverfahren sind Teil des Employer Branding, da sie einen wichtigen Kontaktpunkt der Arbeitgebermarke darstellen. Im Jobinterview trägt das Verhalten von professionellen Recruitern und Hiring Managern im Sinne von „Behavioral Branding“ zu dieser Wahrnehmung bei. Was sind in dieser Situation die schlimmsten Showstopper?

Welche Verhaltensweisen Ihrer Gesprächspartner führen dazu, dass Sie ein mögliches Jobangebot NICHT annehmen?

5er-Skala „trifft zu“, „trifft eher zu“, „bin unentschieden“, „trifft eher nicht zu“, „trifft nicht zu“.



Anteil Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“ akkumuliert

Es gibt also eine Vielzahl von No-Gos für die auf Unternehmensseite am Jobinterview Beteiligten. Es sollte selbstverständlich sein, dass sich die Vertreter der Arbeitgeberseite in dieser Situation angemessen verhalten. Schließlich weisen sie regelmäßig selbst darauf hin, welche Erwartungen sie an Bewerber haben. Wie wir im Folgekapitel sehen werden, ist angemessenes Verhalten im Bewerbungsprozess jedoch für Arbeitgeber nicht immer die Regel.

Relativ duldsam sind Bewerber noch gegenüber schlechter Terminplanung, aber selbst hier steigen schon 43,7 % aus, wenn sie zum vereinbarten Termin eine halbe Stunde im Vorraum sitzen müssen. Sehr unbeliebt sind Verhaltensweisen, die auf eine herablassende Haltung hindeuten, wie etwa Desinteresse oder Arroganz.

Einen besonders negativen Effekt hat es, wenn die Arbeitgeberseite im Jobinterview nicht transparent und verständlich über entscheidende Aspekte reden will, kann oder darf, wie etwa die Jobinhalte oder das Gehalt.

Außerdem ist es wichtig festzuhalten, dass eine ausweichende Reaktion auf Arbeitgeberbewertungen im Jobinterview mittlerweile für über die Hälfte der Bewerber einen Grund darstellt, das mögliche Jobangebot nicht anzunehmen.

2. Die Erlebnisdimension: Erfahrungen mit der Jobsuche

2.1 Kommentare zu Recruiting-Showstoppere

Zum Schluss der Umfrage haben wir die Teilnehmer darum gebeten, in einem Freitextkommentar ihre Erfahrungen zu den größten No-Gos bei der Jobsuche mitzuteilen.* 1.659 Bewerber haben von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. In ihren Kommentaren nehmen die Teilnehmer sowohl Bezug auf Bewerbermanagementsysteme als auch auf Inkonsistenz in den verschiedenen Kommunikationsschritten. Zudem kommt das bisweilen wenig überzeugende Verhalten der auf Unternehmensseite am Verfahren beteiligten Personen zur Sprache.

Mängel im Bewerbermanagementsystem

- 👉 *Nicht-Akzeptanz von den geläufigsten Dateitypen bei dem Upload von Dokumenten. Die Suche nach einem Konverter hat meine bereitgelegte Zeit für das Bewerben bei weitem überschritten.“*
- 👉 *Das Online-Bewerbungstool war schlicht aus den USA übernommen worden. Es gab viele Pflichtfelder, die für die konkrete Stelle unzutreffend waren. Es waren nur amerikanische Abschlüsse auswählbar (High-school/College), sodass man den Online-Bewerbungsbogen nicht sinnvoll ausfüllen konnte.“*
- 👉 *Komplizierter Prozess: z.B. CV uploaden; schlechte Software, die die Daten fehlerhaft importiert und manuell korrigiert werden muss. Insgesamt muss die Benutzeroberfläche sehr klar und gut zu bedienen sein und darf auch gerne attraktiv und nicht eingestaubt wirken. Auch extreme Begrenzungen für Datenvolumen im Upload können ein Hindernis sein: komprimieren kostet unnötige Zeit.“*
- 👉 *Jede Station aus dem Lebenslauf noch einmal manuell in das Jobtool eingeben zu müssen.“*
- 👉 *Kompliziertes Online Bewerberportal, bei dem der vollständige Lebenslauf nochmals händisch eingetragen werden musste und alle Dokumente die vorher mühevoll erstellt wurden, waren für die Tonne. Fraglich, ob das Unternehmen jemand wollte, der in seinem Fachgebiet gut ist, oder toll Online-Formulare ausfüllen kann.“*

*Das hat mich bei der Jobsuche schon einmal davon abgehalten, den Bewerbungsprozess zu Ende zu führen.

Inkonsistenzen und andere Ungereimtheiten in der Kommunikation zum ausgeschriebenen Job

- ❗❗ *widersprüchliche Angaben in der Anzeige und im Bewerbungsprozess“*
- ❗❗ *ungenau Beschreibung Tätigkeit „Junior“ ausgeschrieben; aber sieben Jahre Berufserfahrung gewünscht“*
- ❗❗ *Mehr als 25 Verantwortlichkeiten aufgelistet“*
- ❗❗ *Wenn die Jobbeschreibung schwammig war und sich später herausgestellt hat, dass der Job gar nicht damit übereingestimmt hat.“*
- ❗❗ *Vielzahl an miserablen Unternehmensbewertungen auf Glassdoor“*
- ❗❗ *Bewertungen bei kununu; ich habe den Arbeitgeber im Bewerbungsgespräch darauf angesprochen und erhielt aber keine konkrete Antwort darauf. Es wurde ein bisschen darum herum geredet. Danach habe ich mich gegen die Stelle entschieden.“*

Unsympathisches oder unprofessionelles Verhalten im Vorstellungsgespräch

- ❗❗ *Sexistisches Verhalten im Vorstellungsgespräch. Angaben in Stellenausschreibung wurden nicht eingehalten Konflikte zwischen Teilnehmern des Vorstellungsgesprächs.“*
- ❗❗ *Der Arbeitgeber spielte während des Vorstellungsgesprächs die ganze Zeit am Handy - das Gespräch habe ich mit ziemlich deutlichen Worten abgebrochen, nachdem ich die Situation mehrfach angesprochen hatte.“*
- ❗❗ *Previously I had an interview for an operations assistant position and the hiring manager yelled at me when I asked why the previous operations assistant left. It was an early red flag that I couldn't ignore.“*
- ❗❗ *Es entsteht oft ein überspitztes „Arbeitgeber und Bettler“-Verhältnis. So etwas ist dann für den Bewerbungsaufwand viel zu schade. Die Bewerber gehen einfach zur Konkurrenz.“*
- ❗❗ *Firmenvertreter; die den Eindruck vermitteln, dass keiner ihnen das Wasser reichen kann.“*

- 👉👉 *Fehlendes Interesse an mir als Person (CV nicht richtig gelesen und nicht gewusst was ich bisher gemacht habe), fehlende Perspektive im Unternehmen, zu niedriges Gehalt“*
- 👉👉 *unangenehmes Vorstellungsgespräch mit fünf Personen. Gefühl wie bei einer mündlichen Prüfung. Massenabfertigung“*
- 👉👉 *Wenn der Gesprächspartner nicht mehr weiß, wie ich heiße. Wenn die Infos, die ich angeben soll, bereits alle in meinen Unterlagen sind.“*

2.2 Kommentare zu Recruiting-Erfolgskriterien

Wir haben nicht nur nach negativen Eindrücken gefragt, sondern die Teilnehmer auch darum gebeten, uns mitzuteilen, welche Erlebnisse bei der Jobsuche sie von Arbeitgebern überzeugt haben.* Es lässt hoffen, dass uns 1.709 Teilnehmer ihre positiven Erfahrungen mitgeteilt haben. Hervor traten vor allem drei Faktoren, die mehr oder minder eng miteinander verknüpft sind.

1. Eine **positive Haltung** der auf Arbeitgeberseite Beteiligten gegenüber den Bewerbern
2. Eine **transparente und authentische Kommunikation**, bei der die Bewerber den Arbeitgebern „abkaufen“, was sie sagen oder schreiben
3. Eine **professionelle Organisation** mit **serviceorientierten Prozessen** im Bewerbungsverfahren

Positive Haltung der Beteiligten gegenüber den Bewerbern

- 👉👉 *Es wurde mir das Gefühl gegeben, dass man an mir interessiert ist.“*
- 👉👉 *Gespräch auf Augenhöhe. Gute Passung der Persönlichkeiten und Auffassung von der Aufgabenstellung von mir und dem potenziellen Chef.“*
- 👉👉 *Die nette und lockere Atmosphäre beim Vorstellungsgespräch.“*
- 👉👉 *Wertschätzender Austausch auf Augenhöhe, echtes Interesse am Gegenüber, direkte Nachfragen nach den Wünschen als Arbeitnehmer, flexible Strukturen“*

*Das hat mich bei der Jobsuche schon einmal wirklich von einem Arbeitgeber überzeugt.

- 👉 *Professioneller und kompetenter Umgang mit mir als Bewerber. Von der Eingangsbestätigung bis zum Angebot bzw. der Absage (freundlich, auf Augenhöhe, das Gefühl der Wertschätzung und das Gefühl, dass man sich Zeit für einen nimmt)“*
- 👉 *Ein lockeres Bewerbungsgespräch mit einem sehr netten Arbeitgeber, der offensichtlich Freude an seinem Beruf hatte. Er hat gesagt was er verlangt, aber in keiner zu autoritären oder drohenden Art und Weise. Klare Vorgaben und Interesse sind immer gut.“*
- 👉 *Freundlicher Empfang - und man hat sich meinen Lebenslauf tatsächlich durchgelesen. Dadurch war das Vorstellungsgespräch wirklich so, wie es sich nennt: Jeder hat im Detail Fragen beantwortet und man hat sich kennen gelernt und geschaut, ob die Chemie stimmt. Letztendlich ist das ja auch das Kriterium für ‚Yes‘ or ‚No‘.“*
- 👉 *Wenn der Arbeitgeber die Erfahrung und Kompetenz des Kandidaten respektiert und davon ausgeht, dass er niemals einen idealen Kandidaten einstellen kann.“*
- 👉 *Tatsächlich es die Haltung, die das Unternehmen nach außen trägt. Sehr bekräftigt durch positive Bewertungen bei kununu. So weiß man, dass es nicht nur „Gerede“ ist.“*

Transparente und authentische Kommunikation

- 👉 *Klare Aussagen zu Anforderungen, Tätigkeitsfeld, Gehalt, Urlaub etc. Strukturierte und geführte Prozesse in der Bewerbung“*
- 👉 *Die Bereitschaft des Arbeitgebers, im Vorab-Telefonat konkrete Informationen zum Unternehmen, zur ausgeschriebenen Stelle und zum gewünschten Bewerberprofil und dessen Varianzen mitzuteilen.“*
- 👉 *Einen direkten Einblick. Mein letzter Arbeitgeber ist mit mir noch während des Bewerbungsverfahrens alle Bereiche durchgegangen und hat mir die dortigen Mitarbeiter vorgestellt sowie die dort anfallenden Arbeiten. Somit hatte man einen Einblick in das Arbeitsklima und einen Einblick in die Arbeit. Außerdem hatte er selbst eine Checkliste mit Fragen. Das wirkte in meinen Augen nicht unprofessionell, so kann man bereits im Vorfeld alle Fragen klären und sich Notizen machen.“*
- 👉 *Gute Stellenanzeige mit guter Beschreibung der möglichen Aufgaben. Kurze und knackige Beschreibung des Unternehmens etc.“*

- ☞ *Klare Definition des Arbeitsbereiches (Verantwortung, Größe des Teams/Ansprechpartner...). Begeisterung für die Dinge, die sie täglich ausüben. Keine Standard-Fragen beim Vorstellungsgespräch („Was sind Ihre Stärken / Schwächen?“ / „Welches Tier wären Sie gerne?“).“*
- ☞ *Mitarbeiter der Firma (zukünftiger Vorgesetzter und Standortleiter, kein HR), die beide für ihren Arbeitgeber brannten. Sie haben einfach nur ihre Begebenheiten erzählt. Was sie im Unternehmen erlebt haben, wie die Sichtweise des Geschäftsführers ist, wie das Vorgehen, was die Strategie ist und vor allem welchen Wert die Mitarbeiter haben. Das war überzeugend, stimmig und kam von Herzen.“*
- ☞ *Ehrlichkeit in einem Stellenausschreiben. Ein Job ist nicht wirklich beliebt, also wurden Angebote gemacht (Weiterbildung, Einarbeitung, Mentorensystem), um den Job besser zu machen.“*



Professionelle Organisation und serviceorientierte Prozesse

- ☺☺ *Schneller unverbindlicher Bewerbungsprozess, offener Umgang mit Vor- und Nachteilen der Unternehmensstruktur.“*
- ☺☺ *Die superschnelle Entscheidung für mich als die geeignete Bewerberin und mir gleichzeitig Zeit für meine Entscheidung zu lassen.“*
- ☺☺ *Nach Eingang der Bewerbung ist eine automatische Bestätigung versendet worden, die beinhaltet, dass man in einem Kalender ankreuzen konnte, an welchem Tag zu welcher Uhrzeit man ein Vorstellungsgespräch wahrnehmen möchte. Das kannte ich noch nicht und hat mich positiv überrascht.“*
- ☺☺ *Schnelle, freundliche und personenbezogene Rückmeldung auf meine Bewerbung. Schnelle Reaktion bzgl. Einladung zum Kennenlernen mit anschließendem Feedback.“*
- ☺☺ *Schnelle und persönliche Reaktionen, auch wenn es nur ein Anruf ist, dass die Bewerbung sich in Bearbeitung befindet. Wichtig hierbei ist, dass man angibt, wie lange die Bearbeitungsphase dauert.“*
- ☺☺ *Sofortiger schneller Upload der relevanten Unterlagen ohne Registrierung und zusätzliche Eingabe der Infos, die schon im Lebenslauf enthalten sind.“*
- ☺☺ *Das Gefühl, dass der Arbeitgeber wirklich an mir interessiert ist, mich transparent über die nächsten Schritte auf dem Laufenden hält, generell eine hohe Prozessqualität.“*
- ☺☺ *Extrem schnelles Feedback - Einladung Telefoninterview am Tag nach Versand der Bewerbung ein halber Tag für das Vorstellungsgespräch inklusive Kennenlernen des Teams mit unmittelbarem Feedback, ob man sich eine Zusammenarbeit vorstellen kann.“*
- ☺☺ *Schnelle Rückmeldung und durchaus motivierte Mitarbeiterin im Personalwesen, die sich über das normale Maß hinaus um die Abwicklung der Einstellung gekümmert hat. Kompetent, zuverlässig und schnell!“*

3. Teilnehmer

Online-Umfrage, Teilnahme über das softgarden E-Recruitingssystem.
Es handelt sich durchweg um verifizierte Bewerber, die sich aktuell auf eine neue Position beworben haben.

Teilnehmer

6.720

Laufzeit

März – Juni 2020

Ø Alter der Teilnehmer

33,6 Jahre

Ø Berufserfahrung

10,5 Jahre

Geschlecht



55,7%

männlich

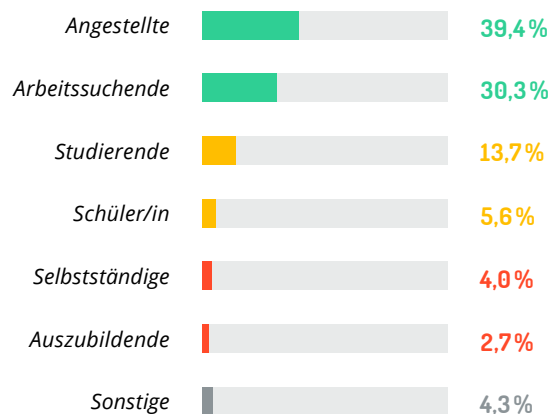
43,9%

weiblich

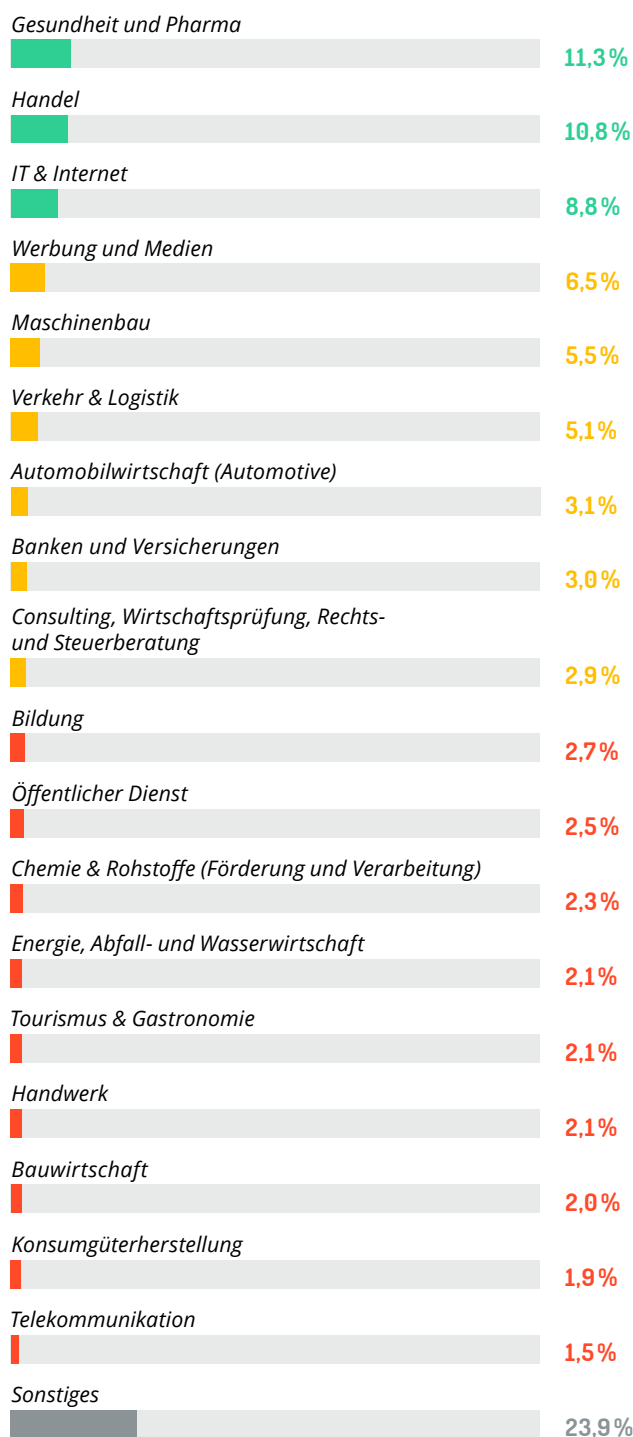
0,4%

divers

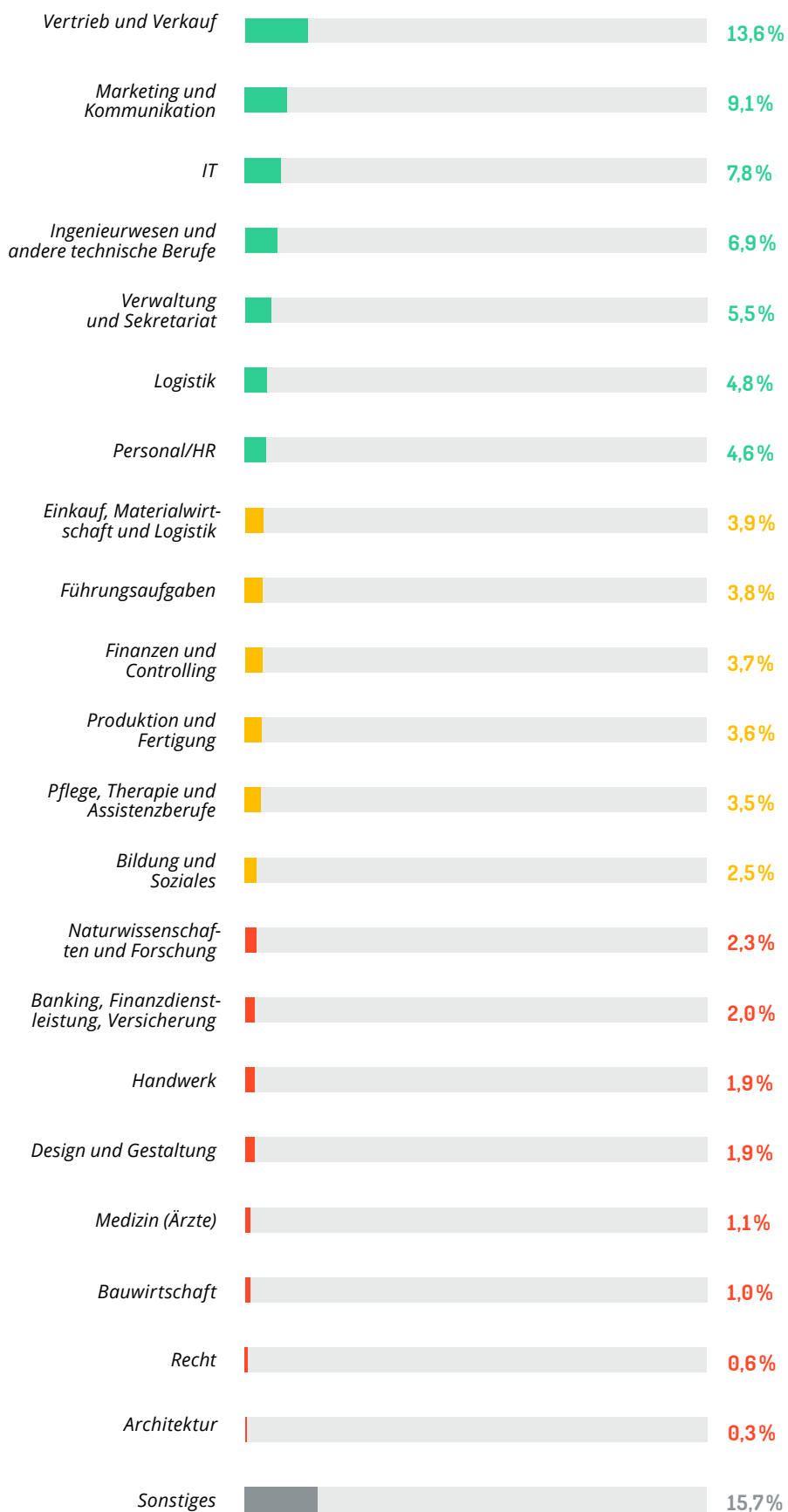
Beschäftigungsstatus



Zielbranchen der Bewerber



Zielfunktionen (gewünschter Geschäftsbereich im Unternehmen)



4. Candidate Journey perfekt gestalten – weitere 7 Tipps für Arbeitgeber*

1. Kurzen Prozess machen – digital rekrutieren. Bewerber werden immer ungeduldiger. Unternehmen sollten daher für ihr Bewerbermanagement eine durchgängige digitale Lösung nutzen. Nur so gelingt es, Antwortzeiten kurz zu halten, niemanden zu vergessen und Bewerber nicht lange warten zu lassen. Unternehmen sollten eine Schwelle definieren und in den Prozessen anstreben, die sich in erster Linie an der Erwartungshaltung der Bewerber orientiert – nicht an der gewohnten Langsamkeit ihrer Organisation.

2. Hiring Manager unkompliziert einbinden. Entscheidend für kurze Einstellungsprozesse ist nach unserer Erfahrung die lückenlose und unkomplizierte Einbindung der Fachabteilungen und der dort arbeitenden Hiring Manager. Die *Time to Hire* lässt sich so um 40 % verkürzen.

3. Online-Bewerbungsverfahren abspecken. Leitfragen dafür: Welche Informationen brauchen Sie wirklich für den ersten Auswahlschritt? Können Bewerber ihre wichtigsten Berufsstationen aus Online-Businessnetzwerken hochladen – oder müssen sie jeden Schritt mühsam eingeben? Sind Formen der Kurzbewerbung denkbar und sinnvoll?

4. Auf obligatorische Anschreiben verzichten. Damit beseitigen sie eine große Bewerberhürde – insbesondere bei nicht akademischen Positionen. Angehörige jüngerer Zielgruppen (insbesondere Azubis und Absolventen), die sich nur schlecht über ihre Arbeitserfahrungen differenzieren können, wünschen vielleicht eine Alternative, um sich persönlich darstellen zu können. Deshalb im Sinn einer „strukturierten Abfrage“ nach der persönlichen Motivation fragen: „Was reizt Sie persönlich an der Aufgabe?“ Da alle die gleiche Frage beantworten, sind die Bewerbungen gut vergleichbar.

5. Im gesamten Bewerbungsprozess aus einem Guss transparent und authentisch kommunizieren. Was Sie zum Beispiel in den Stellenanzeigen schreiben, sollte nicht dem widersprechen, was Sie Bewerbern im Jobinterview mitteilen. Was Sie im Bewerbungsprozess vermitteln, sollten die Bewerber später in der Arbeitswirklichkeit tatsächlich vorfinden. Bewerber, die Sie nur für drei Monate gewinnen, weil sie nach kurzer Zeit aufgrund des Praxisschocks wieder gehen, produzieren nur eins: hohe Kosten.

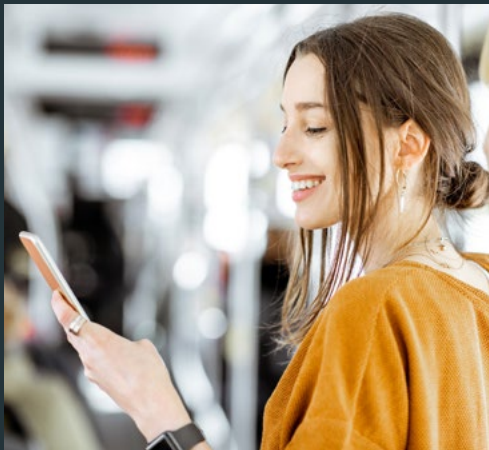
6. Bewerbern mit einer durchgehend positiven Haltung begegnen. Das ist eine Frage der Haltung der Beteiligten in Jobinterviews, aber ebenso eine Frage bewerberorientierter Prozesse. Respektvolle Recruiter zeigen ein echtes Interesse an der Person und Qualifikation der Bewerber – etwa dadurch, dass sie die Unterlagen ihrer Interviewpartner gründlich gelesen haben. Respektvolle Unternehmen lassen keine Bewerbung unbeantwortet, schreiben wertschätzende Absagen, reagieren schnell und sind in der Lage zu erklären, worum es bei dem ausgeschriebenen Job wirklich geht.

7. Im Jobinterview mit Fragen zu Arbeitgeberbewertungen rechnen. Es kommt in der Praxis häufiger vor, dass Bewerber Sie auf einen mäßigen Score oder auf gehässige Kommentare ansprechen. Wer da als Recruiter ratlos wirkt oder gar pampig antwortet, verliert gute Bewerber an den Wettbewerb. Haben Sie also Ihre Bewertungen auf dem Schirm.

*Beachten Sie bitte auch unsere Tipps aus dem ersten Teil der „Candidate Experience 2020“-Umfrage (siehe nächste Seite) Unsere Tipps werden im dritten Teil der Umfrageauswertung weiter ergänzt.



Weitere softgarden-Umfragen zum Download



Umfrage: Candidate Experience 2020

Teil 1: Einstiegspunkte, Eigenmedien, Arbeitgeberbewertungen

softgarden - Studie

2020



Bewerbungsreport

Wie nehmen Kandidaten aktuell Recruitingprozesse wahr?

softgarden - Studie

2019

Vorstellungsgespräche aus Bewerbersicht

Umfrage von softgarden e-recruiting GmbH

»Bewerbungsgespräch, »Vorstellungsgespräch oder »Jobinterview?« Wie nennen wir nun das Kind, haben wir bei softgarden im Vorfeld der Umfrage überlegt, deren Ergebnisse nun vorliegen. Die Begriffe sprechen Bände, kommt in Ihnen doch ein klares Machtverhältnis zum Ausdruck. Bewerber »bewerben« sich, »stellen sich vor« oder lassen sich »interviewen«, um einen Job zu ergattern. Der längere Hebel liegt auf der anderen Seite. Da ist es fast verwunderlich, dass unsere Umfrage zeigt, dass gute Vorstellungsgespräche tatsächlich vorkommen. Das Spektrum ist allerdings breit: vom entspannten Gespräch am runden Tisch über die »peinliche Befragung« durch ein Inquisitionstribunal bis hin zur lässig-nachlässig absolvierten Pflichtübung, die Kandidaten zu Statisten degradiert, ist derzeit alles drin.

Dabei wäre die Zeit längst reif für einen Wandel. Im Durchschnitt mussten die von uns befragten Bewerber rund elf Bewerbungen für ihre letzte Festanstellung verfassen. Das ist nicht besonders viel und deutet den Wandel hin zu einem Markt an, der sich stärker an den Wünschen der Kandidaten orientieren muss. Das Vorstellungsgespräch zeigt im Hinblick auf seine Funktion schon länger ein Doppigesicht aus »Auswahl« und »Verkauf«. Unternehmen möchten mit seiner Hilfe die wichtigsten Kandidaten auswählen, aber auch überzeugen und für das Unternehmen gewinnen. In absehbarer Zeit wird das Ziel des Gewinnens bei immer mehr Bewerberzielgruppen das der Selektion überlagert haben.

Ist das Vorstellungsgespräch also bald Vergangenheit? Es gibt keinen Anlass, das zu glauben. 81,7 % der befragten Bewerber halten es für »zeitgemäß«. Und es erfüllt aus Bewerbersicht eine wichtige Funktion: 81,9 % stimmen der These zu, dass Bewerbungsgespräche die Chance bieten herauszufinden, ob ein Job zu ihnen passt. Unsere Umfrage zeigt aber auch: So wie Bewerber heute Vorstellungsgespräche erleben, passen diese nur noch sehr eingeschränkt zur Lage auf den Talentmärkten sowie zu den Wünschen und Erwartungen der Kandidaten. Ein anderes Vorstellungsgespräch steht auf der Agenda, wenn man Candidate Experience als offene Forderung begriffet. Mit den Ergebnissen dieser Umfrage bietet softgarden professionellen Recruitern wie rekrutierenden Geschäftsführern und Führungskräften die dafür notwendigen Einblicke in die Denk- und Erfahrungswelt der Kandidaten.

2017

»Speed-Dating auf dem Schlachtfeld der Kompetenzen«

Wie Kandidaten den Bewerbungsprozess erleben

Umfrage von softgarden e-recruiting GmbH

»Speed-Dating auf dem Schlachtfeld der Kompetenzen« – diesen Vergleich zur Bewerbungssituation hat ein Teilnehmer an unserer Umfrage gezogen. Und die Ergebnisse zeigen: Emotional ist bei Bewerbungen aus Kandidatensicht tatsächlich eine Menge drin: elementare Lebensentscheidungen und starke Gefühle, Wettbewerb und Kampf, Glücksspiel, Sehnsucht nach Nähe und Anerkennung, Prüfungssituation sowie schmerzhaftes Infragestellen der eigenen Kompetenzen und des eigenen (Marken-)Werts. Diese Achterbahnfahrt der Bewerbergefühle hat bislang erstaunlich wenig Aufmerksamkeit gefunden. Dabei ist viel Tinte über das »Kandidatenerlebnis« beziehungsweise die »Candidate Experience« geflossen – doch meist aus technischer Perspektive auf einzelne Aspekte des Prozesses, nicht auf die Bewerber selbst.

Den Hochs und Tiefs in der Bewerberseele hat softgarden deshalb eine zweiteilige Folge von Untersuchungen gewidmet. Den Auftakt bildet die vorliegende Auswertung der quantitativen Umfrage, für die im Sommer und Herbst 2016 rund 3.500 Kandidaten online befragt wurden. Die zweite Folge erscheint im Frühjahr 2017. Dafür hat der Ethnologe Prof. Dr. Manfred Spießert (Institut für Europäische Ethnologie/Kulturwissenschaft der Universität Marburg) über 100 Tiefeninterviews mit Bewerbern geführt sowie ausgewertet.

2016

Über softgarden e-recruiting GmbH

softgarden ist die zeitgemäße Lösung für einfaches Recruiting. Im Bewerbermanagement optimieren Arbeitgeber mit Hilfe von softgarden das Kandidatenerlebnis, binden einstellende Führungskräfte dank einer App besser ein und verkürzen den Bewerbungsprozess um mehr als die Hälfte. Bei der Bewerberauswahl erreichen Arbeitgeber mit dem integrierten Empfehlungsmanager mehr Kandidaten auf sozialen Netzwerken, indem sie die bestehenden Kontakte ihrer Mitarbeiter nutzen. Sie posten Jobangebote kanalübergreifend auf über 300 Jobbörsen und gewinnen im softgarden Talent Network attraktive Kandidaten per Active Sourcing. Entscheidende Pluspunkte fürs Employer Branding bringen die nahtlose mobile Integration von Karrierewebsite und Stellenanzeigen sowie die einzigartige Feedback-Solution von softgarden. Damit erzeugen Arbeitgeber automatisch Feedback von Bewerbern sowie neuen Mitarbeitern, machen es auf der eigenen Internetseite sowie auf kununu sichtbar und verbessern damit ihre Online-Reputation. Schon über 1.000 renommierte Unternehmen sämtlicher Branchen und Größen zählen im Wettbewerb um die besten Kandidaten auf die einfach zu implementierende Cloudlösung.

www.softgarden.de

Kontakt

softgarden e-recruiting GmbH
Head of Marketing
Saphir Schiwietz
Tauentzienstraße 14
10789 Berlin
Telefon: 030 884 940 446
E-Mail: Saphir.Schiwietz@softgarden.de
www.softgarden.de



Neugierig geworden?

Weitere Studien finden Sie unter:
www.softgarden.de/studien



softgarden e-recruiting GmbH
Tauentzienstraße 14
10789 Berlin

T 030 884 940 400
www.softgarden.de