

Indeed Bewerbungsstudie 2016





22%

Negative Erfahrung: Fast jeder vierte Bewerber hat schon einmal eine Stelle ausgeschlagen, weil er sich im Bewerbungsprozess nicht wertgeschätzt fühlte.



„Mehr Wertschätzung. Weniger wie eine Nummer, sondern wie ein Mensch behandelt werden. Persönlichkeit und Charakter sollten mehr im Vordergrund stehen als nur die Leistung. Weniger komplizierte Bewerbungsverfahren. Eventuell lieber ein persönliches Gespräch, auch am Telefon.“

Wunsch eines Bewerbers



„Den Prozess vereinfachen und digitalisieren.“

Wunsch eines Bewerbers



42%

Zu kompliziert: 42 % der Kandidaten haben schon einmal eine laufende Bewerbung abgebrochen, weil der Prozess zu kompliziert war.

Kompliziert, zeitaufwändig, nicht bewerberfreundlich – die Indeed Bewerbungsstudie 2016 offenbart gravierende Lücken zwischen Bewerberwünschen und den Erwartungen der HR-Verantwortlichen. Landauf, landab beklagen Unternehmen den Fachkräftemangel – da ist es Pflicht für Personaler, auf die Wünsche der Kandidaten einzugehen.

Die **Indeed Bewerbungsstudie 2016** hat sich zum Ziel gesetzt, den Bewerbungsprozess in Deutschland genauer unter die Lupe zu nehmen. Beide Seiten, also Unternehmen und Kandidaten, wurden hierzu befragt. In einigen Punkten zeigen sich deutliche Abweichungen zwischen den beiden Gruppen. **Innovativ trifft traditionell – so lässt sich das Ergebnis zusammenfassen.** Während Bewerber offen sind für moderne Methoden und Ansätze bei der Jobsuche, setzen HR-Verantwortliche und Unternehmen eher auf Bewährtes.

Dabei sollte es künftig für Unternehmen noch viel stärker darum gehen, Kandidaten als Kunden zu sehen. Nicht nur Bewerber müssen sich von ihrer besten Seite zeigen – auch Arbeitgeber sind in der Pflicht, sich attraktiv zu präsentieren.

Über diese Studie

Durchschnittlich 180 Millionen Kandidaten im Monat (Google Analytics, Unique Visitors, Februar 2016) nutzen Indeed in mehr als 60 Ländern und 28 Sprachen. Als weltweit reichweitenstärkste Jobseite weiß Indeed, was Kandidaten suchen und wünschen. Indeed beobachtet und kommentiert regelmäßig Trends in der Jobsuche und auf dem Arbeitsmarkt.

Ziel der Studie war es, den Bewerbungsprozess in Deutschland genauer zu beleuchten und HR-Verantwortlichen so wichtige Erkenntnisse für die Personalgewinnung zu liefern. Hierzu wurden in einer repräsentativen Online-Befragung durch das Marktforschungsunternehmen MediaAnalyzer 518 HR-Verantwortliche und 1.024 Bewerber befragt (im Zeitraum vom 30. März bis 6. April 2016).

Im Fokus der Untersuchung standen die verschiedenen Erwartungshaltungen von HR-Verantwortlichen und Jobsuchenden im gesamten Bewerbungsprozess.

Über Indeed

Über Indeed suchen mehr Menschen nach ihrem nächsten Job als über jede andere Jobseite (bezogen auf Unique Visitors, Quelle: comScore). Indeed bietet Kandidaten über Desktop und mobile Endgeräte Zugang zu Jobs auf der ganzen Welt. Insgesamt mehr als 180 Millionen Menschen nutzen Indeed jeden Monat für die Jobsuche, um ihren Lebenslauf hochzuladen oder um sich über potenzielle Arbeitgeber zu informieren (Google Analytics, Unique Visitors, Februar 2016). Indeed ist die wichtigste Quelle für externe Einstellungen für Tausende von Unternehmen (SilkRoad & iCMS).

Bevorzugte Bewerbungswege

Während sowohl Kandidaten als auch HR-Verantwortliche E-Mail- und Papier-Bewerbungen weiterhin schätzen, sind die Bewerber gegenüber modernen Bewerbungswegen deutlich offener. 63 % wünschen sich, dass die Bewerbung direkt über Online-Jobseiten abgewickelt werden kann. Über Social Media und mobil bewirbt sich jeweils jeder Fünfte gerne. Die Differenz zu HR fällt hier besonders auf.



der befragten Bewerber würden sich mobil bewerben, wenn dies möglich wäre. Allerdings ist dies nur für ein Viertel der HR-Verantwortlichen eine Option. Für die Firmen muss diese Aussage ein weiterer Ansporn sein, den Bewerbungsprozess zu überdenken, damit insbesondere junge, gut ausgebildete „Digital Natives“ nicht direkt von der Recruiting-Angel springen.

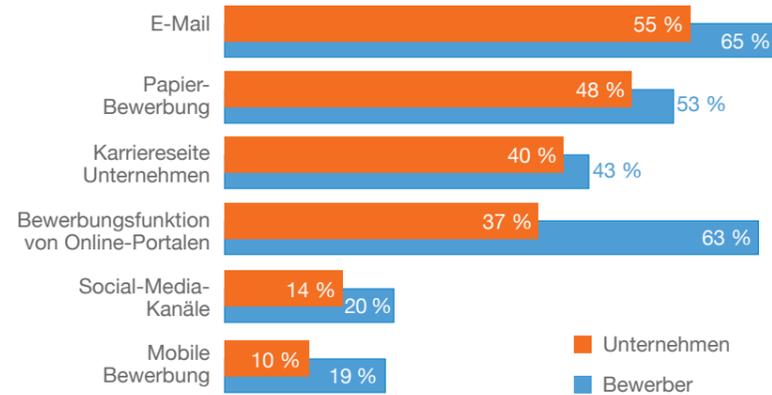


der Kandidaten, die einen Job suchen, würden sich gerne anonym bewerben. Bei den HR-Verantwortlichen stoßen sie damit allerdings auf wenig Gegenliebe. Nur 17 % akzeptieren anonymisierte Bewerbungen.

„Man sollte Bewerbungen tatsächlich mehr anonymisieren, damit alle gleiche Chancen bekommen!“

Wunsch eines Bewerbers

Welchen Bewerbungsweg bevorzugt Ihr Unternehmen/bevorzugen Sie? (Mehrfachnennungen möglich)



Am Ziel vorbei

Selbst wenn Online-Jobseiten eine direkte Bewerbungsfunktion anbieten, geben 88 % der Unternehmen trotzdem eine E-Mail-Adresse im Stellenangebot an, unter der die Unterlagen eingereicht werden können. Dies ist kontraproduktiv und verunsichert die Aspiranten, denn eine ungenaue Kommunikation schreckt ab. Auch für die Unternehmen erschwert dieses Vorgehen den Bewerbungsprozess, da die über verschiedene Kanäle eingehenden Unterlagen händisch in ein Bewerbermanagementsystem übertragen werden müssen. Dies bindet Kapazitäten, die an anderer Stelle besser genutzt wären.

Unser Tipp: Kommunizieren Sie unbedingt und deutlich einen bevorzugten Bewerbungsweg. Dies machen laut der Indeed Studie aktuell nur zwei Drittel der Befragten.

„Weniger Augenmerk auf Abschlüsse und Zeugnisse legen, mehr auf Talent und Engagement.“

Wunsch eines HR-Verantwortlichen

Welche Unterlagen werden gefordert?

In der Indeed Bewerbungsstudie 2016 wurden auch die geforderten Unterlagen bei einer Bewerbung erfragt. Im Vergleich dazu gaben die Kandidaten an, für wie nützlich sie die einzelnen Dokumente halten.

Die klassische Bewerbung besteht offenbar immer noch aus Anschreiben, Lebenslauf, Foto, schriftlichen Arbeitszeugnissen aller vorherigen relevanten Positionen sowie Ausbildungszeugnissen. Diese Unterlagen erreichen in der Befragung die höchsten Werte auf der HR-Seite. Bewerber würden gerne telefonische Referenzgeber nennen. Immerhin 24 % der Unternehmen verlangen diese Kontaktdaten.



der Kandidaten halten die Formulierung des Anschreibens für den nervenraubendsten Teil einer Bewerbung. Für HR-Verantwortliche ist dieses Dokument jedoch immer noch von großer Wichtigkeit.

Besonders unnützlich finden Bewerber das Bewerbungsfoto und Anschreiben – bzw. ist hier die Differenz zwischen „wird verlangt“ und „wird als nützlich bewertet“ besonders hoch.

Welche Vorteile sehen HR-Verantwortliche in Bewerbungsanschreiben?



Es ist ein Weg zu beurteilen, ob der Bewerber/die Bewerberin sich gut ausdrücken kann.



Gibt mir mehr Informationen über den Bewerber/die Bewerberin.

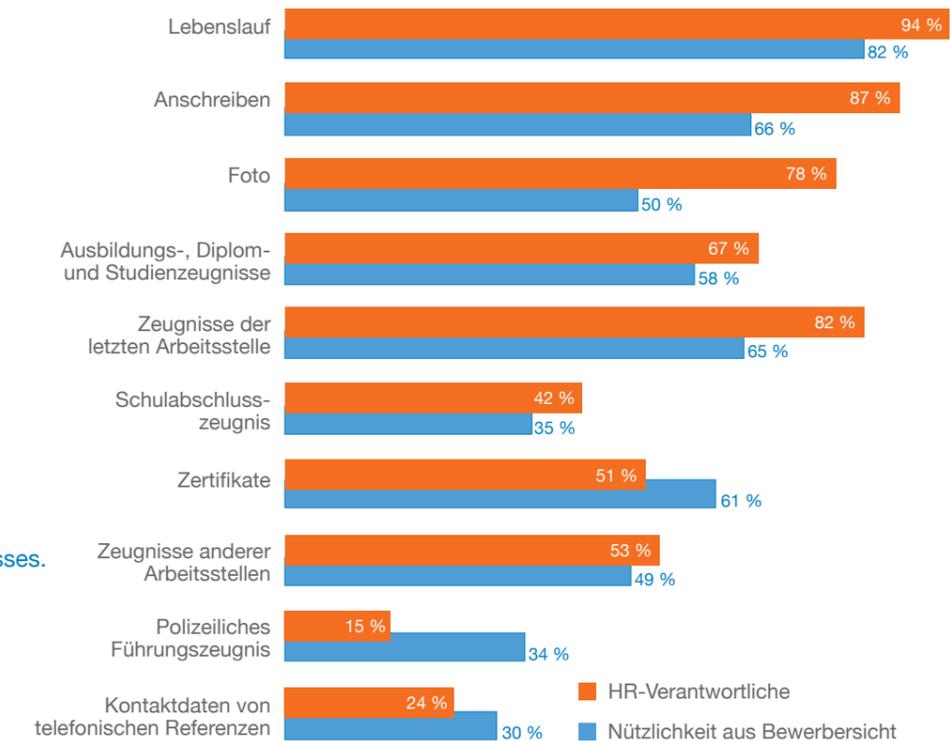


Ich möchte vor allem sehen, dass er/sie sich Mühe gegeben hat.



Das ist der übliche Weg/ein fester Bestandteil des Bewerbungsprozesses.

Welche Anhänge/Dokumente erwarten Sie von Kandidaten? Wie nützlich finden Sie die nachfolgenden Dokumente für Bewerbungen? (Mehrfachnennungen möglich)



Zeitaufwand für die Bewerbung

HR-Verantwortliche möchten, dass die Bewerber ihre Motivation auch durch das Erstellen der eingereichten Unterlagen beweisen. Was den Zeitaufwand angeht, klafft die Lücke zwischen Erwartung der Unternehmen und Realität bei den Bewerbern weit auseinander: Der reale Aufwand bei den Bewerbern liegt deutlich über der Einschätzung der HR-Verantwortlichen und noch stärker über dem, was Kandidaten selbst für angemessen halten.



51 Minuten Zeitaufwand erwarten HR-Verantwortliche von Kandidaten für eine Bewerbung.



42 Minuten Zeitaufwand fänden Bewerber angemessen.



74 Minuten Zeitaufwand investieren Kandidaten real in eine Bewerbung.



Ein Fünftel der HR-Verantwortlichen denkt, dass die Kandidaten die **Bewerbung per E-Mail** bevorzugen. Doch hier wendet sich allmählich das Blatt.

Warum HR-Verantwortliche E-Mail und klassischen Postweg bevorzugen?

50 % der HR-Verantwortlichen sagen, dass sich Bewerbungen per E-Mail oder auf dem klassischen Postweg persönlicher anfühlen. Allerdings lassen sich die Informationen oder Unterlagen auch schon heute personalisiert und individualisiert über Jobseiten und Online-Formulare einreichen. Hier liegen also einige Potenziale brach, insbesondere was Tracking und Management der Bewerbungen auf Unternehmensseite angeht.

Nur schwer vorstellbar ist, dass sich die klassischen Bewerbungsunterlagen für Unternehmen leichter organisieren lassen (48 % der Personalern). Die Arbeit mit Papierstapeln, Excel-Listen und Word-Dokumenten ist kein effizientes Vorgehen, da sich die Dokumente nur schlecht per Bewerbermanagementsystem (ATS) systematisch auswerten lassen.

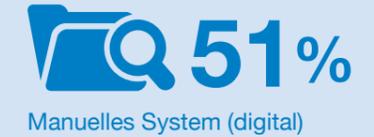
Wichtiger Tipp: Informieren Sie sich über Bewerbermanagementsysteme und deren Leistungen.

Bewerbungen managen und Feedback geben

Der Einsatz von Bewerbermanagementsystemen (auch: Applicant Tracking Systems/ATS) ist auf Unternehmensseite noch nicht allzu weit verbreitet. Fast 80 % der befragten Firmen arbeiten noch mit analogen oder digitalen manuellen Systemen. D. h. das händische Übertragen von Informationen und Dokumenten in entsprechende Listen und Darstellungen ist immer noch bei vier von fünf Unternehmen angesagt. Dabei geht es viel leichter und effizienter.

Ein fehlendes ATS erschwert auch das Feedback an die Aspiranten im laufenden Bewerbungsprozess, da dieses nicht automatisiert erfolgen kann. So geben 60 % der befragten Unternehmen der Indeed Bewerbungsstudie 2016 an, dass sie Kandidaten während des Prozesses nicht regelmäßig über den Status auf dem Laufenden halten. In dem aktuell vorliegenden Bewerbermarkt ist dieses Verhalten kaum zu erklären. Und Feedback wird von den Bewerbern auch gewünscht. Gut die Hälfte erwartet dieses innerhalb einer Woche, weitere 40 % in immerhin maximal 14 Tagen. Nur ein Prozent der Befragten legt keinen Wert auf ein regelmäßiges Zwischenfeedback.

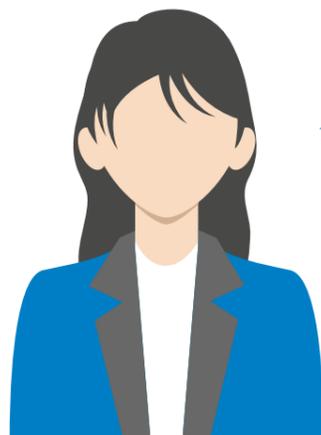
Wie verwalten Sie Bewerbungen, die per E-Mail oder auf Papier ankommen?



der befragten Unternehmen holen sich nach einem Bewerbungsprozess Feedback von den Kandidaten ein.



der Unternehmen haben daraufhin ihren Prozess angepasst. Aber: Rund ein Drittel lässt dieses Wissen ungenutzt.



„Dass Firmen auf eine Bewerbung reagieren und sich melden.“

Wunsch eines Bewerbers

Fazit: Die HR-Verantwortlichen erwarten viel von den Bewerbern, sind aber selbst deutlich weniger engagiert und änderungsbereit. Dies zeigt sich vor allem bei der Nutzung von Bewerbungsfunktionen, von Online-Jobseiten und mobilen Bewerbungen. Auch wenn es um die Unterlagen geht, gibt es mitunter deutliche Unterschiede, was die Parteien als wichtig erachten und was nicht.

Wir befinden uns aktuell in einem Bewerbermarkt – d. h. gut ausgebildete Fachkräfte können häufig zwischen mehreren Joboptionen wählen. Mittelfristig punkten werden nur die Unternehmen, die ihre Rolle in diesem Markt annehmen und sich schon im Bewerbungsprozess als attraktiven Partner für eine langfristige Jobbeziehung darstellen. Ergebnis der Studie: Kandidaten sind innovativer und aufgeschlossener im Bewerbungsprozess – dies sollte Ansporn sein für die Firmen, ihre eigenen Prozesse auf den Prüfstand zu stellen.



„Den Bewerber mehr wertschätzen, Zuverlässigkeit gegenüber dem Bewerber.“

Wunsch eines Bewerbers