



Pape

create for recruiting

PAPE-Candidate-Experience-Monitor 2017

Veränderungen im Jahresvergleich 2015 – 2016 – 2017

Autor: Reinhard Potzner, Senior Partner, November 2017



Hintergrund der Studie - eigentlich weiß es mittlerweile jeder:

- ✓ Eine positive Candidate Experience wirkt positiv auf die Arbeitgeber-Marke.
- ✓ Zeit ist Geld! Je mehr Zeit ein Kandidat für den Bewerbungsprozess aufwenden muss, desto weniger wird er dazu bereit sein. Dies gilt insbesondere für die „High Potentials“, die sich eher relativ schnell nach Alternativen umsehen werden.
- ✓ Ein Kandidat, der heute abgelehnt wird, kann in der Zukunft auf eine andere Position gut passen. Die Kommunikation mit den Kandidaten sollte darauf ausgerichtet sein.
- ✓ Bewerber sollten stets als Kandidaten und Kunden gesehen werden.
- ✓ Arbeitgeber müssen ihre Recruitingprozesse deshalb im Hinblick auf eine bessere Candidate Experience überdenken, um im immer schärfer werdenden „War for Talents“ bestehen zu können.

Die Studie zeigt, dass diese Erkenntnis entweder in vielen Unternehmen noch nicht angekommen ist oder es zumindest mit der Umsetzung nach wie vor große Probleme gibt.





Methode und Zielgruppe

- ✓ Online-Befragung, ca. 500 Kandidaten (Rückläufer), die sich in den letzten 2 Jahren aktiv bei einem Unternehmen beworben haben (42% weiblich, 58% männlich)
- ✓ 3 Wellen: Mai/Juni 2015, Mai/Juni 2016, September/Oktober 2017
- ✓ Fragen:
 - „Bitte denken Sie an Ihre Bewerbungen bei verschiedenen Unternehmen in den letzten beiden Jahren. Welche Erfahrungen haben Sie dabei gemacht?“
 - „Wie bewerten Sie ...?“ Bitte vergeben Sie Schulnoten von 1 bis 5.
- ✓ Bildung eines gewichteten Index (siehe Anlage – Seite 14)





Zusammenfassung

- ✓ Wertschätzung und Schnelligkeit bei den Absagen bilden nach wie vor das Schlusslicht mit „unterirdischen Werten“.
- ✓ Die Verbindlichkeit im Bewerbungsprozess leidet weiter, die Schnelligkeit im Prozess ist nach wie vor katastrophal.
- ✓ Die Optik der Stellenanzeigen hat sich verbessert, die Authentizität wird immer noch erschreckend schlecht bewertet.
- ✓ Die Karriereseiten wirken zum größten Teil modern und ansprechend, die Benutzerfreundlichkeit ist dabei allerdings deutlich ausbaufähig.
- ✓ Vorstellungsgespräche und Assessments werden als professionell angesehen, die Authentizität nimmt weiter ab.
- ✓ Das Unternehmensbild/Arbeitgeberimage ist insgesamt auf einem gutem Niveau, Vertrauenswürdigkeit und Mitarbeiterorientierung verringern sich etwas.
- ✓ Der Einstellungsprozess ist immerhin weiter besser geworden.



Beste Bewertungen (Top 5)

1. Professionalität von Vorstellungsgesprächen und Assessments (Index 84)
2. Modernität und Vertrauenswürdigkeit des Unternehmens als Arbeitgeber (Index je 81)
3. Innovationskraft des Unternehmens als Arbeitgeber (Index 79)
4. Optik der Stellenanzeigen (Index 77)
5. Übersichtlichkeit der Stellenanzeigen (Index 76)

Schlechteste Bewertungen (Bottom 5)

1. Schnelligkeit/Reaktionszeit bei den Absagen (Index 27)
2. Kandidatenorientierung/Wertschätzung der Absagen (Index 28)
3. Schnelligkeit des Bewerbungsprozesses (Index 33)
4. Authentizität der Stellenanzeigen (Index 44)
5. Benutzerfreundlichkeit der Karriereseiten und Professionalität der Absagen (Index je 52)



Positivste Abweichungen 2017 – 2015

1. Offenheit/Transparenz der Vorstellungsgespräche & Assessments (+6 Punkte)
2. Optik der Stellenanzeigen (+5 Punkte)
3. Kandidatenorientierung im gesamten Bewerbungsprozess, Professionalität im Einstellungsprozess, Professionalität bei den Absagen (jeweils +3 Punkte)

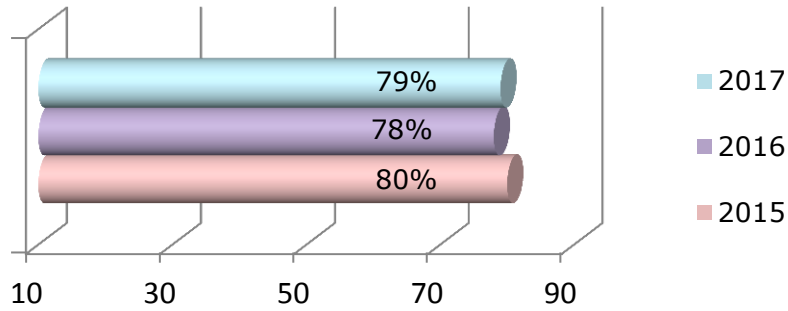
Negativste Abweichungen 2017 – 2015

1. Vertrauenswürdigkeit im Arbeitgeber-Image (-8 Punkte)
2. Verbindlichkeit im Bewerbungsprozess (-5 Punkte)
3. Mitarbeiterorientierung im Arbeitgeber-Image, Authentizität der Stellenanzeigen, Schnelligkeit des Bewerbungsprozesses, Authentizität der Vorstellungsgespräche & Assessments (jeweils -4 Punkte)

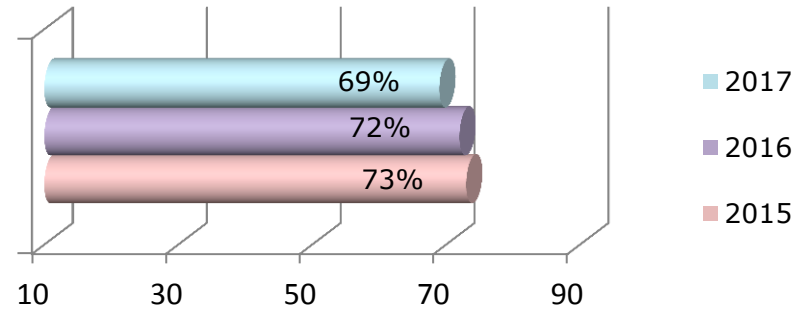


Unternehmensbild/Arbeitgeber-Image

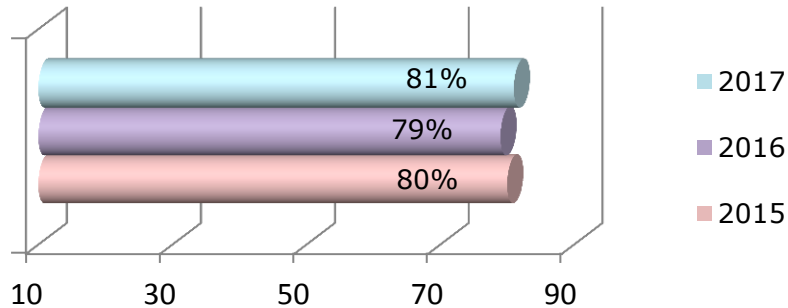
Innovativ



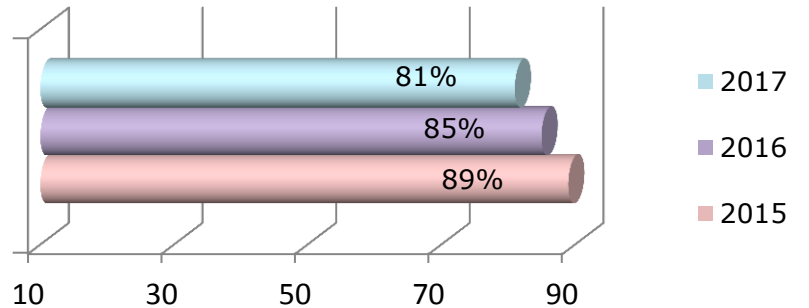
Mitarbeiterorientiert



Modern



Vertrauenswürdig

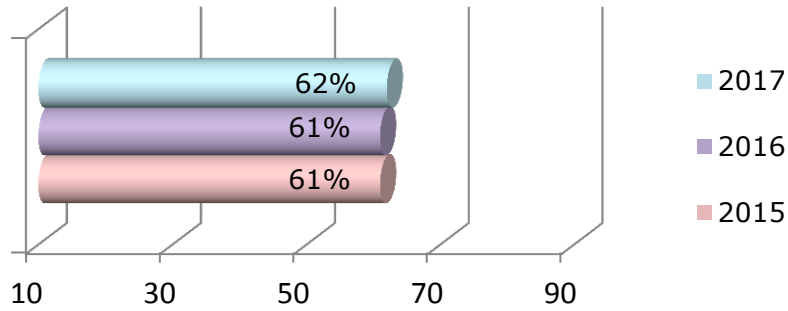


➔ *Vertrauenswürdigkeit und Mitarbeiterorientierung leiden*

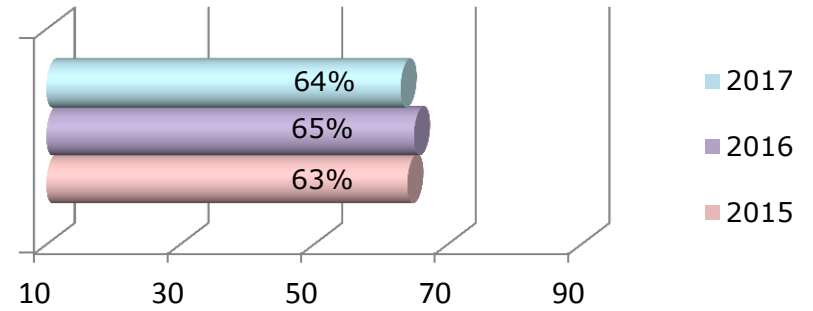


Karriereseiten

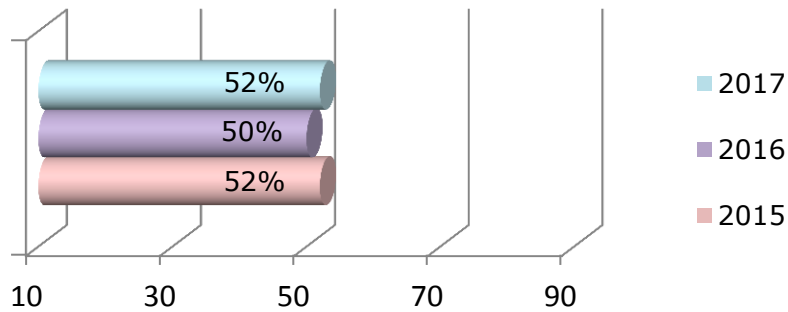
Übersichtlich



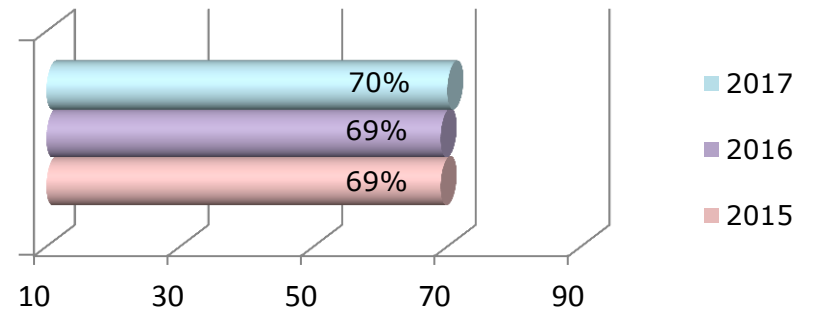
Optisch ansprechend



Benutzerfreundlich



Modern

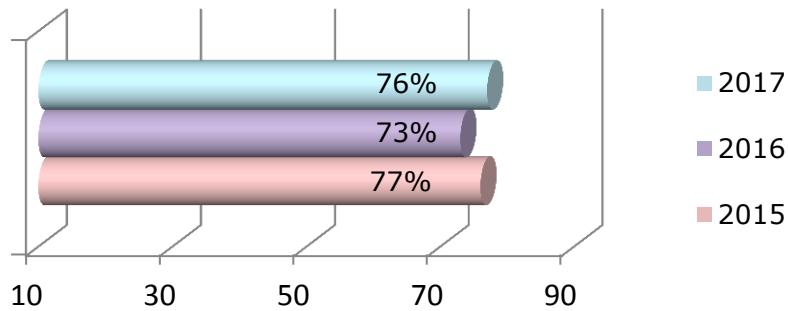


➔ *Benutzerfreundlichkeit weiter auf niedrigem Niveau*

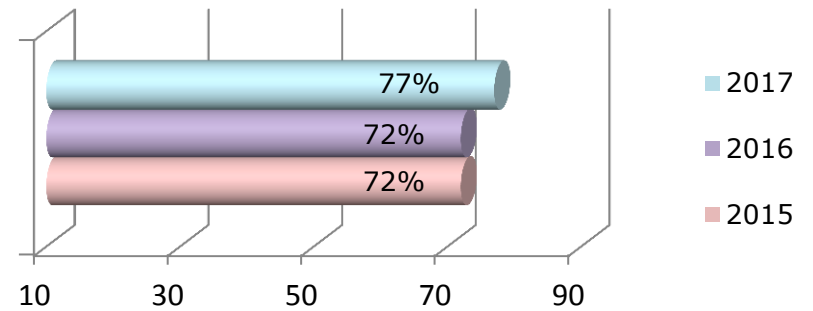


Stellenanzeigen

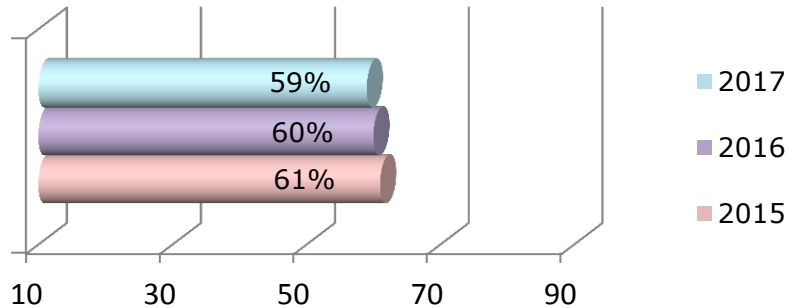
Übersichtlich



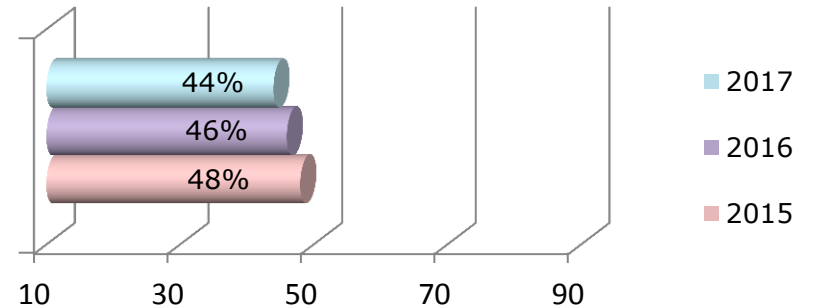
Optisch ansprechend



Alle relevanten Infos vorhanden



Authentisch

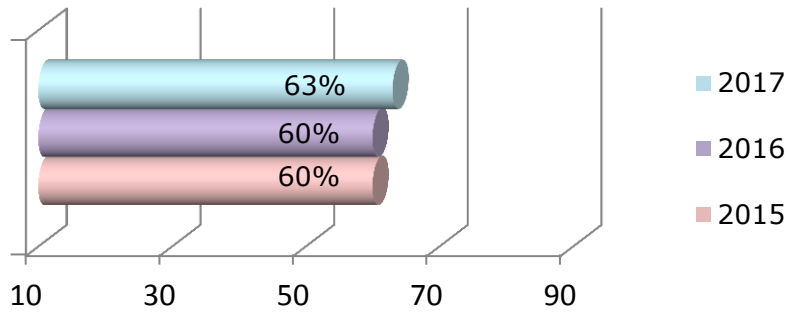


➔ *Optik verbessert, Authentizität erschreckend schlecht*

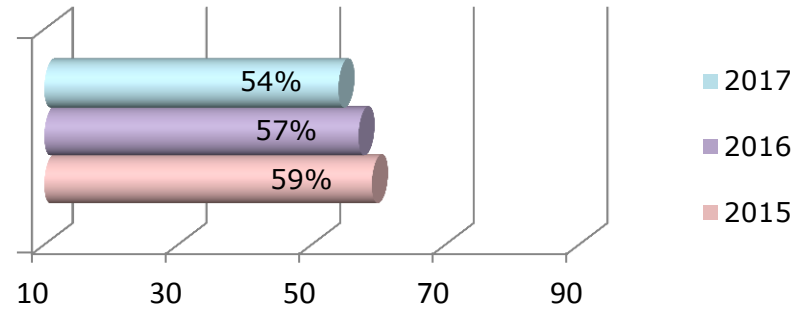


Bewerbungsprozess

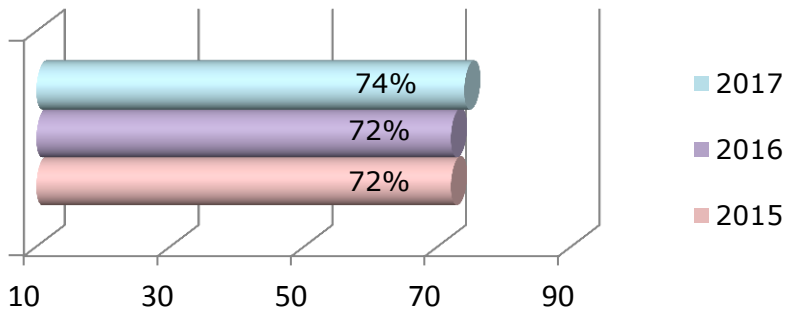
Bewerberfreundlich/kandidatenorientiert



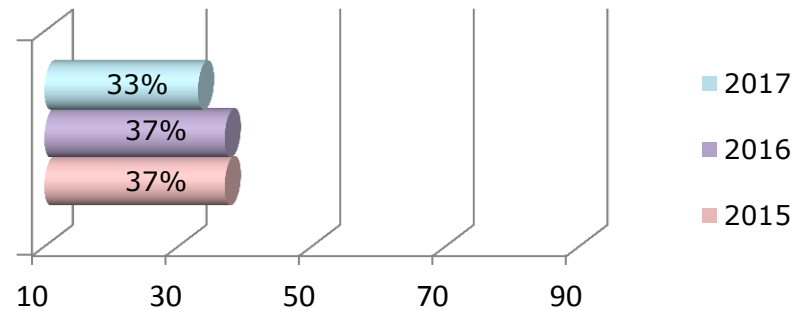
Verbindlich



Professionell



Schnell/zügig

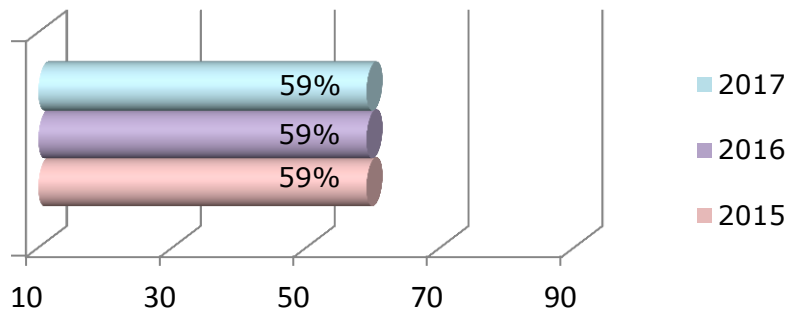


➔ *Verbindlichkeit leidet weiter, Katastrophe Schnelligkeit*

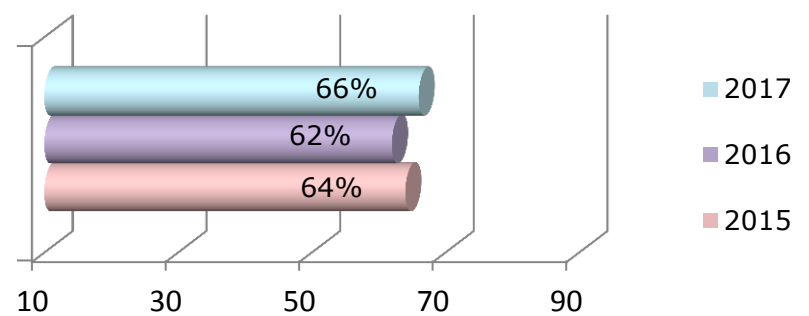


Vorstellungsgespräche & Assessments

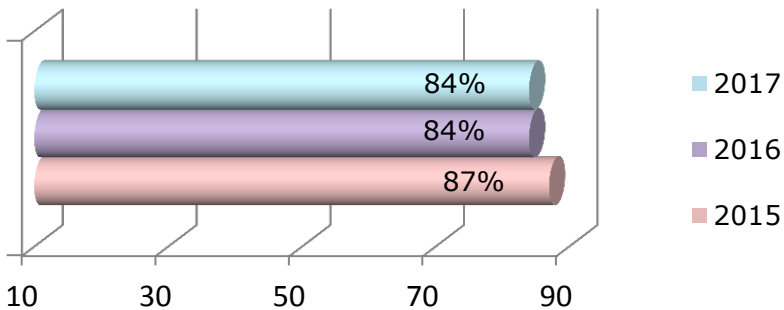
Bewerberfreundlich/kandidatenorientiert



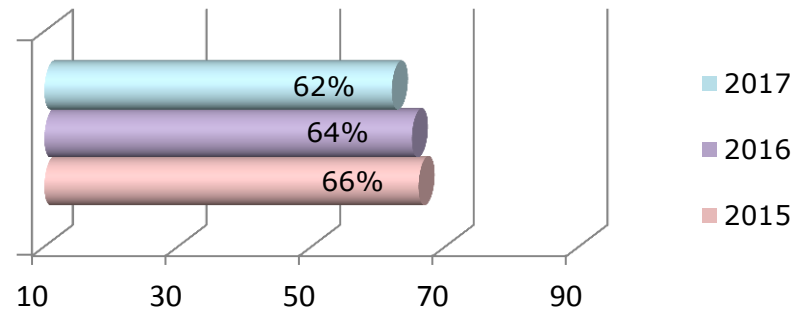
Offen/transparent



Professionell



Authentisch

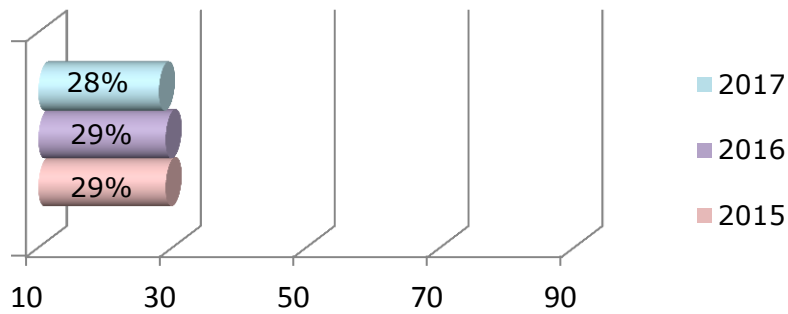


➔ Professionalität nach wie vor hoch, Authentizität nimmt ab

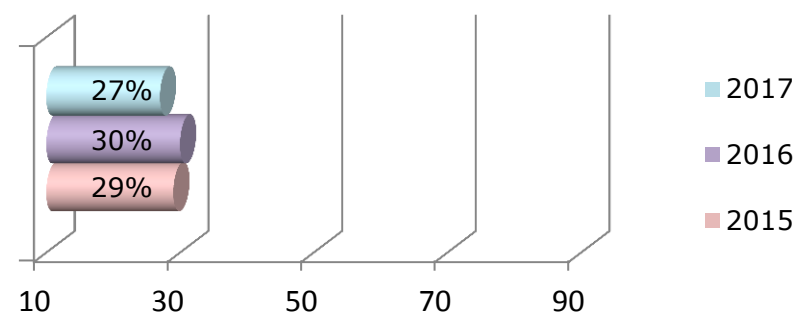


Absagen

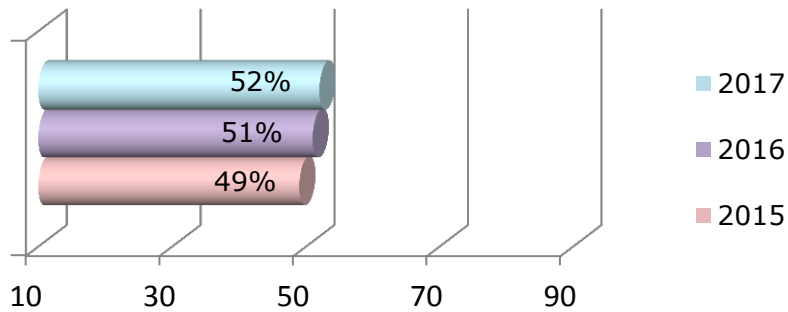
Kandidatenorientiert/persönlich/wertschätzend



Schnell/zügig



Professionell

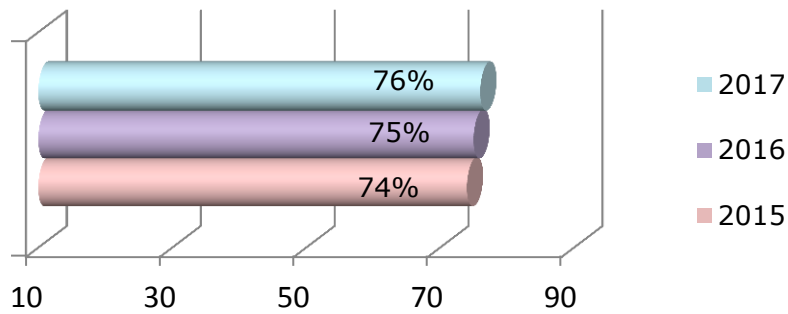


➔ *Schlimmer als bei den Absagen geht es nach wie vor kaum!*

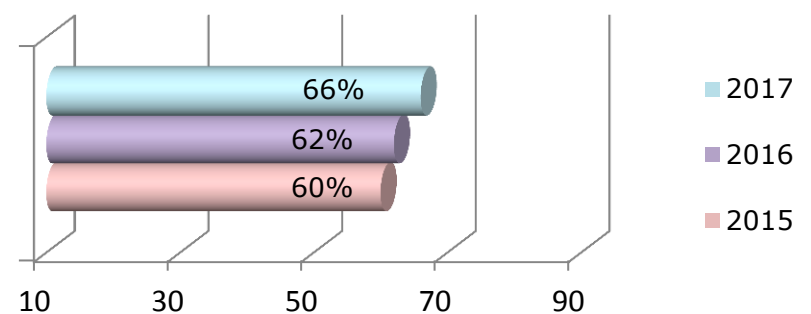


Einstellungsprozess (inkl. Vertrag)

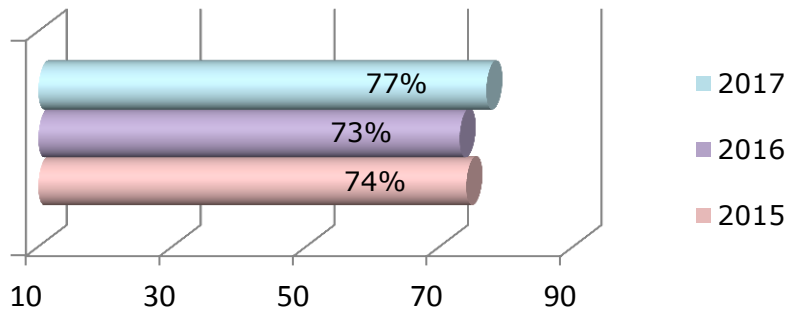
Offen/transparent



Schnell/zügig



Professionell







➔ *Einstellungsprozess weiter besser geworden*



Anhang – Methodik – Indexberechnung

Zur Bewertung der Ergebnisse und Ermittlung eines vergleichbaren Punktwertes wurden die Antworten auf die Bewertungen nach Schulnoten gewichtet.

„Note 1“:	100 Punkte	
„Note 2“:	75 Punkte	
„Note 3“:	50 Punkte	
„Note 4“:	25 Punkte	
„Note 5“:	0 Punkte	



Die Besten zu finden, das sagen viele über sich. Wir tun es.

Seit 1992 agieren wir als eine der Pioniere der Personalberatung, haben beste Referenzen, sind verlässlich und finden mit vollstem Engagement die Besten für Ihre Vakanzen. Mehr als 300 Unternehmen haben uns bislang ihr wichtigstes Thema, die richtigen Mitarbeiter zu finden, übertragen.

Wir blicken zurück auf über 25 Jahre erfolgreich durchgeführte Personalsuchen und sind stolz darauf, mit unserer Besetzungsquote und den Zufriedenheitswerten immer wieder die Branchenstatistiken anzuführen. 2016 haben wir beispielsweise als einzige Personalberatung in Deutschland alle 3 relevanten „Awards“ verliehen bekommen (XING/Focus, DIE WELT, Experteer).

Wir suchen so lange, bis Ihre Vakanz erfolgreich besetzt ist. Jeder Berater betreut seine Projekte persönlich. Wir “telefonieren die Kandidaten nicht ab”, sondern führen mit ihnen ein Karrieregespräch. Das ist aufwändiger, schafft aber Zugang, Vertrauen und Bindung. Potentielle Kandidaten suchen können viele, aber der Unterschied besteht darin, diese glaubhaft und authentisch für einen Unternehmenswechsel zu begeistern. Das ist unsere Stärke, die wir in unseren Suchprojekten Jahr für Jahr erfolgreich umsetzen.





Reinhard Potzner – Schwerpunkte & Kernkompetenzen:

Positionen/Funktionen:

- ✓ Vertrieb/Key Account Management
- ✓ Marketing/CRM/BI/Marktforschung
- ✓ Management/Geschäftsleitung
- ✓ Kaufmännische Positionen
- ✓ Consulting

Kernbranchen:

- ✓ Dienstleistungen/Medien/Marktforschung/IT
- ✓ Handel, Handwerk, Industrie
- ✓ Konsumgüter, Automotive
- ✓ Wohnungswirtschaft
- ✓ Healthcare

Coaching:

- ✓ Anlässe: Karriereplanung/berufliche Neuorientierung/Kündigung
- ✓ Methoden: Bewerbungs-Check/Stärkenanalyse/Positionierung/Selbstmarketing
- ✓ Sonderthema Candidate Experience: Beratung zur Optimierung kandidatenorientierter Prozesse

Reinhard Potzner, Dipl.-Kfm.
Senior Partner Kundenorientierte Positionen
Personalberater, Karriere-Coach

PAPE Consulting Group AG
Office Nordbayern: Mittelehrenbach 316 * 91359 Leutenbach, Germany
Tel. Office: +49 (0)9199 69 78 39 * Tel. mobil: +49 (0)160 44 68 002
reinhard.potzner@pape.de * www.reinhardpotzner.de

