

Candidate Experience

Österreichs Arbeitgeber erkennen Optimierungspotenzial bei der Bewerbung



Ergebnisse der Textkernel Umfrage zum Thema Bewerbererfahrung

Durchgeführt im Januar 2015

Textkernel BV

Nieuwendammerkade 28A-17

NL-1022 AB Amsterdam

Telefon +31 20 494 2496

Fax +31 20 494 2499

E-Mail info@textkernel.com

Wie schätzen österreichische Arbeitgeber ihre Candidate Experience ein? Textkernel, Spezialist für semantische Recruitingtechnologien, befragte im Januar 2015 eine Stichprobe von 36 Unternehmen in Österreich und im September 46 Unternehmen aus Deutschland zum Thema.

Die Ergebnisse zeigen, dass das Thema aus HR-Sicht zwar als wichtig eingeschätzt wird – aber nicht alle Arbeitgeber werden in dem Bereich dann auch tätig.

Arbeitgeber sehen Verbesserungspotenzial

Das Betrachten einer Karrierewebsite, die Antwort (oder Nicht-Antwort) auf die Bewerbung, das Jobinterview, der erste Tag im neuen Job – das alles sind Touchpoints, an denen sich Arbeitgeber und potenzielle Kandidaten begegnen können. Eine positive Candidate Experience liegt dann vor, wenn sich der Bewerber bei jedem Kontakt gut aufgehoben und willkommen fühlt.

Candidate Experience ist durchaus ein Thema

Das Ergebnis der Momentaufnahme: Die Arbeitgeber sehen durchaus Verbesserungspotenzial. 83 Prozent der Befragten denken, dass das Thema Candidate Experience wichtig ist. Zum Vergleich: Die Befragung unter deutschen Unternehmen hat ergeben, dass 77 Prozent so denken. In diesen Bereich Zeit und Geld investieren? Das möchten dann aber nur 58 Prozent.

Dass es sich langfristig positiv auf den Rekrutierungserfolg eines Unternehmens auswirkt, wenn die Touchpoints zwischen Arbeitgeber und Kandidaten auch positiv besetzt sind, davon ist der Großteil der befragten Unternehmen überzeugt.

Welche Wege nimmt die Bewerbung?

Am häufigsten werden zwei Formen der Bewerbungsabgabe von österreichischen Unternehmen angeboten: Ein Online-Bewerbungsformular bieten 28 Arbeitgeber an, bei 21 kann man sich auch per E-Mail bewerben. Wie lange dauert es, ein Bewerbungsformular auszufüllen? Durchschnittlich 6 bis 15 Minuten,

schenkt man den Befragten Glauben. Wie viele Bewerber das Verfahren abbrechen, das steht in den Sternen. 42 Prozent der Arbeitgeber wissen es nicht, 44 Prozent denken, dass die Abbrecherquote unter 20 Prozent liegt. Der Trend zur mobilen Bewerbung wurde grundsätzlich erkannt: 58 Prozent bieten Bewerbern die Möglichkeit, Stellen komplett über mobile Endgeräte zu suchen und zu betrachten. Bewerben am Smartphone? Das steckt noch in den Kinderschuhen – und ist nur bei 31 Prozent der Arbeitgebern möglich.

Leider nein! – Die Absage

Abgefragt wurde auch das Verhalten bei Absagen. Der Großteil erledigt das per E-Mail mit persönlichem Absender (32 Prozent). Vorbildlich: Die Absage-Rate per Telefon liegt mit 10 Prozent in Österreich eher hoch.

Feedback? Lieber nicht.

Werden Bewerber nach ihrem Feedback gefragt? 81 Prozent der befragten Unternehmen wollen es lieber nicht wissen und fragen auch nicht nach. Der Rest erkundigt sich persönlich, per E-Mail oder bietet für Feedback ein Formular.

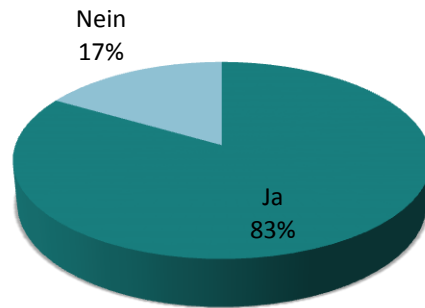
Bemerkenswertesten Ergebnisse im Überblick

- ✓ Für 83% ist das Thema wichtig (in Deutschland waren es 77% zum Vergleich).
- ✓ Trotzdem denken nur 58%, dass ihr Unternehmen mehr in diesem Bereich investieren soll.
- ✓ 58% geben sich ein „Sehr Gut“ oder „Gut“, 42% ein „Befriedigend“, schlechtere Noten werden nicht vergeben.
- ✓ Durchschnittlich bietet jedes Unternehmen 2,1 verschiedenen Formen der Bewerbungsabgabe an. 28 bieten ein Formular, 21 davon jedoch auch zusätzlich noch die Möglichkeit einer E-Mail Bewerbung.
- ✓ 47% schätzen, dass das Ausfüllen ca. 6-15 Minuten einnimmt.
- ✓ 33% bieten eine Bewerbung mit dem XING/ LinkedIn Profil an.
- ✓ 31% eine Bewerbung direkt vom Smartphone.
- ✓ Abbruchquote beim online Formular: 42% wissen es nicht (im Vergleich in DE: 65%), 44% denken, dass dies unter 20% sind.
- ✓ Bei 61% dauert es 3-4 Monate bis zur Einstellung.
- ✓ Absage kommt bei 88% per E-Mail mit Personenabsender.
- ✓ Erstaunlich in Österreich: 27% sagen per Telefon ab.
- ✓ Feedback wird wie in Deutschland nicht eingeholt: 81% fragen ihre Bewerber nicht nach Feedback.

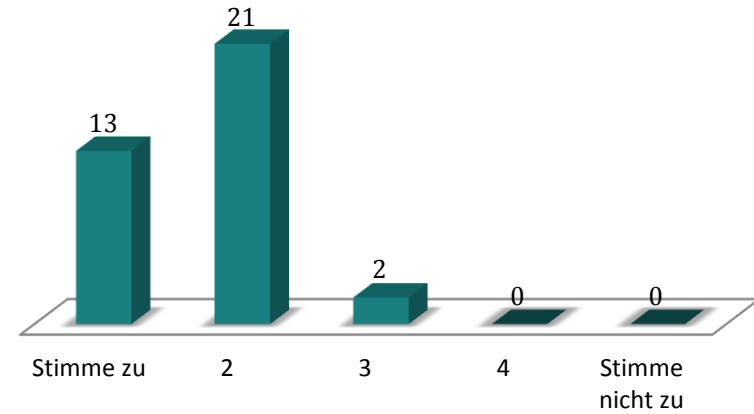
Detailbericht zu den Studienergebnissen

Die Wichtigkeit einer positiven Kandidatenerfahrung

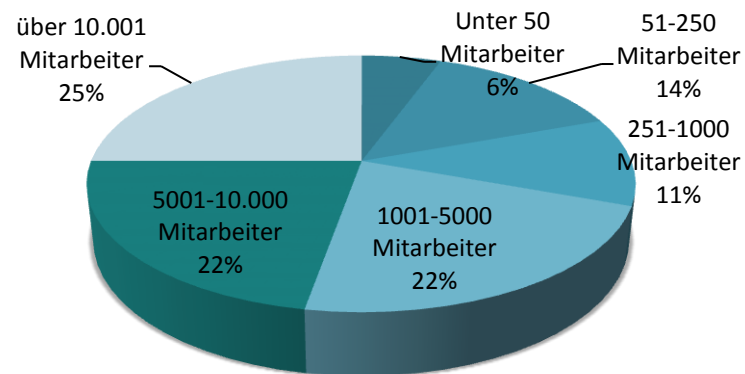
Eine positive Kandidatenerfahrung ist eines meiner Top Themen



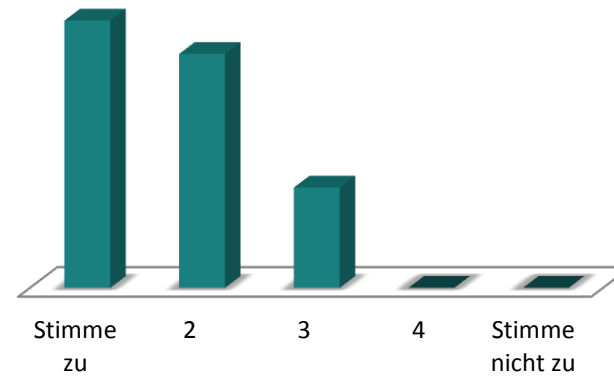
Eine positive Kandidatenerfahrung zieht mehr Bewerber an.



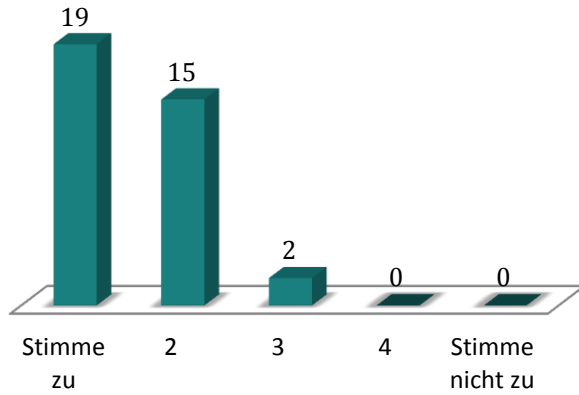
Wie viele Mitarbeiter hat Ihr Unternehmen.



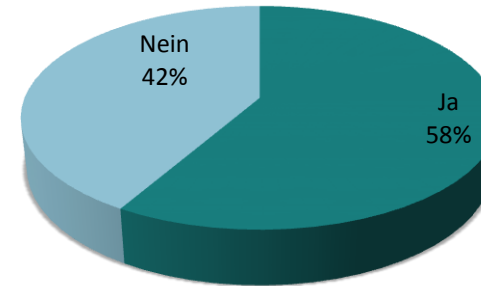
Eine positive Kandidatenerfahrung zieht höher qualifizierte Bewerber an.



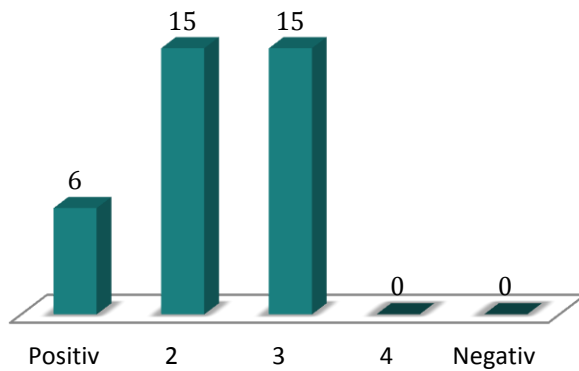
Eine positive Kandidatenerfahrung beeinflusst meine Arbeitgebermarke positiv.



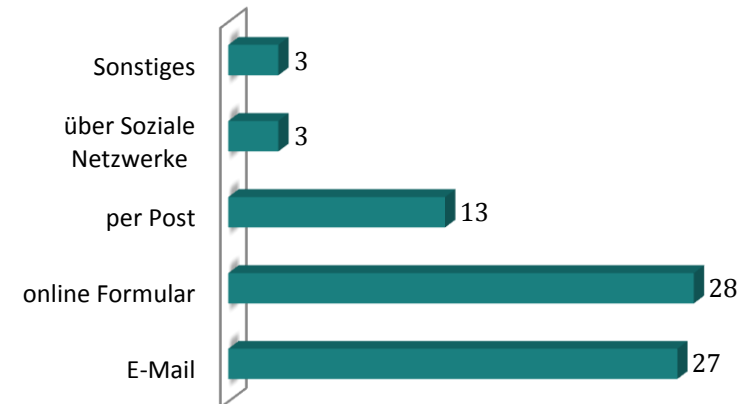
Mein Unternehmen sollte sich mehr um eine positive Kandidatenerfahrung bemühen.



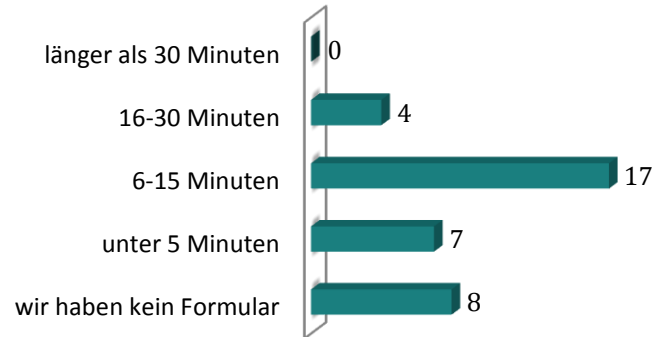
Wie schätzen Sie die Erfahrung Ihrer Kandidaten im Bewerbungsprozess ein?



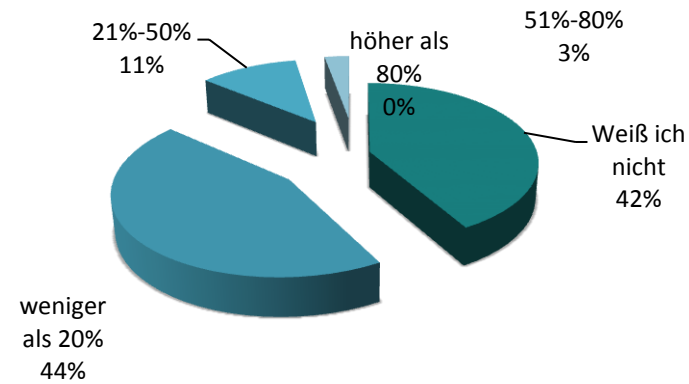
Welche Form der Bewerbungsabgabe ist bei Ihnen möglich?



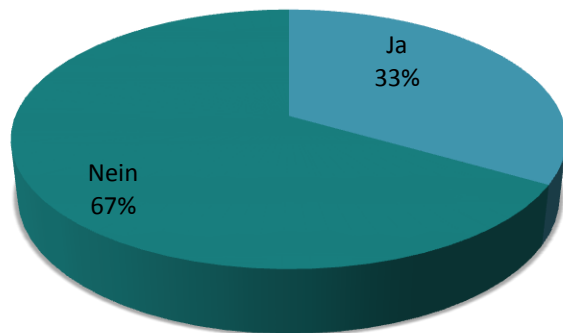
Wie lange dauert es eine Bewerbung über Ihr online Formular einzureichen?



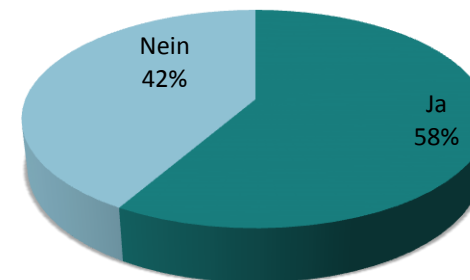
Wie hoch ist Ihre Drop-Out Rate (die Anzahl an Kandidaten, die das Bewerbungsverfahren abbrechen)?



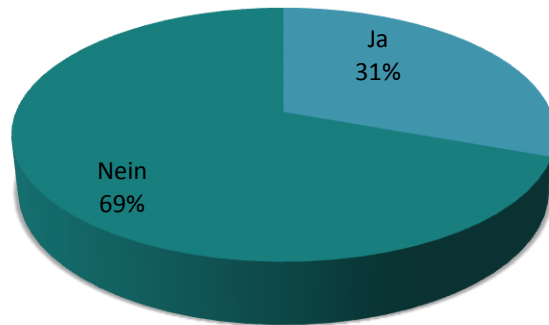
Bieten Sie die Möglichkeit sich mit einem XING oder LinkedIn Profil zu bewerben?



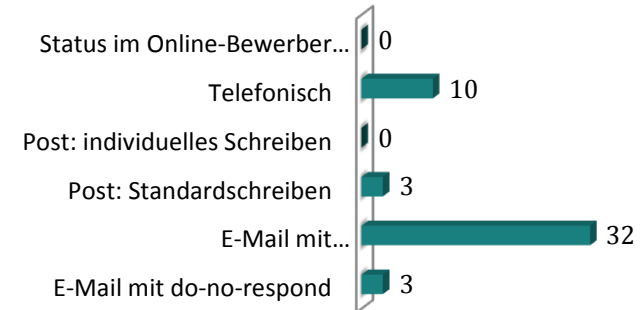
Können die Stellen im Karriereportal vollständig mobil gesucht und betrachtet werden?



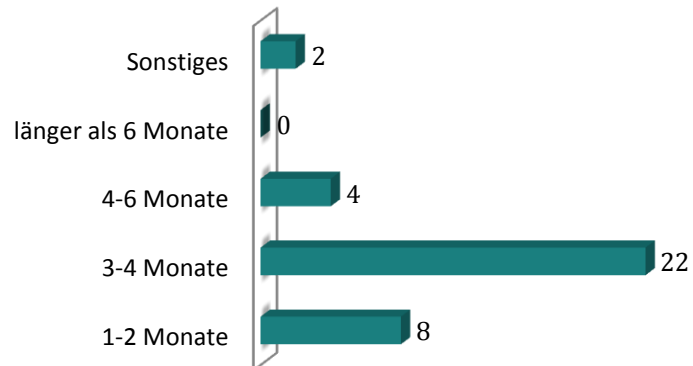
Kann auch eine Bewerbung vollständig via Mobile Device vorgenommen werden?



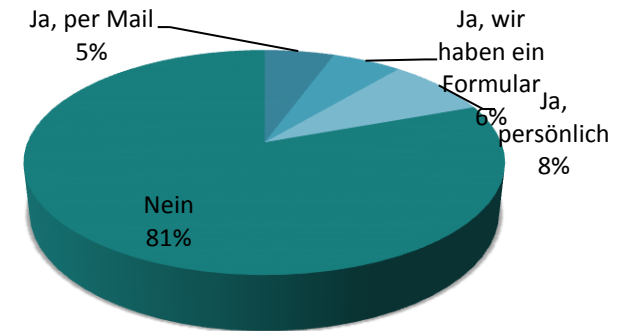
Auf welchem Wege kommunizieren Sie üblicherweise Absagen an Bewerber?



Wie lange dauert durchschnittlich ein Bewerbungsverfahren bis zur Stellenbesetzung?

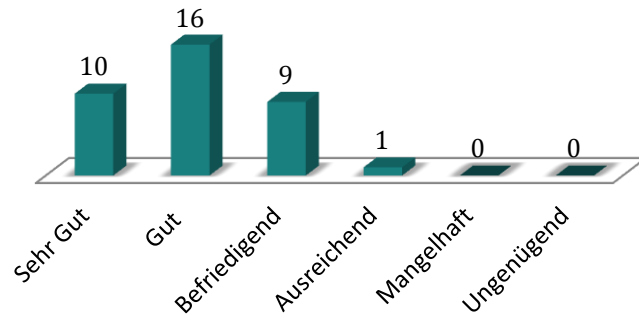


Fragen Sie die Bewerber nach Feedback?

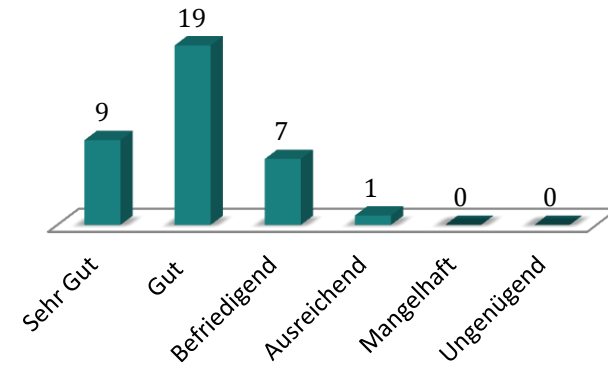


Welche Schulnoten würde Sie Ihrem Unternehmen in den einzelnen Anschnitten geben?

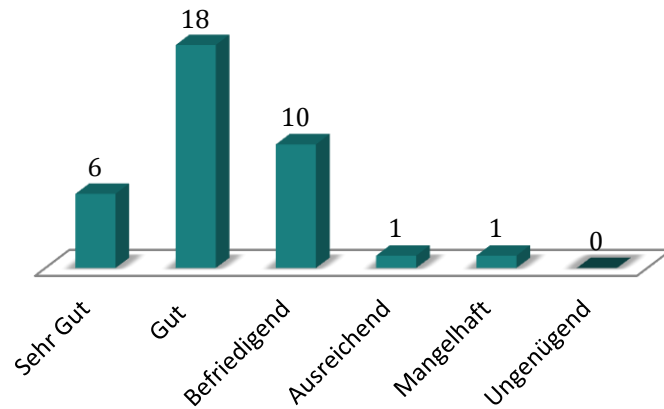
Vom Erstkontakt bis zum Einreichen der Bewerbung:



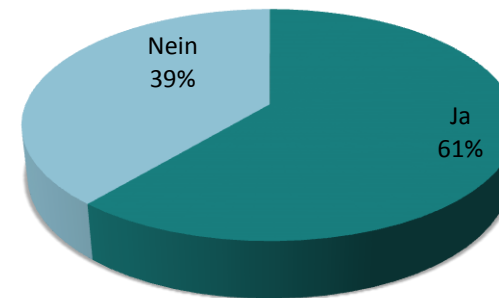
Nach der Entscheidung - Onboarding des neuen Mitarbeiters:



Vom Einreichen der Bewerbung bis zur Entscheidung:



Ist für Sie die Verbesserung der Kandidatenerfahrung ein Thema für 2015?



Über Textkernel

Textkernel ist ein innovatives und schnell wachsendes Softwareunternehmen, das sich auf Informationsextraktion, Erfassung von Dokumenten, Web Mining und semantisches Suchen & Matchen in der Human-Resources-Branche spezialisiert hat.

Textkernel wurde 2001 als privater kommerzieller R&D-Spin-Off gegründet. Das Unternehmen entstand aus Forschungsprojekten zu maschineller Sprachverarbeitung und maschinellem Lernen der Universitäten Tilburg, Antwerpen und Amsterdam. Inzwischen hat sich Textkernel international als einer der Marktführer in seinem Segment etabliert.

Textkernel bietet Produkte, die eine One-Klick-Bewerbung ermöglichen und somit für eine positive Candidate Experience und eine erhöhte Konversionsrate sorgen. Weitere Informationen unter www.textkernel.de

Durchgeführt im Januar 2015

Textkernel BV

Nieuwendammerkade 28A-17

NL-1022 AB Amsterdam

Telefon +31 20 494 2496

Fax +31 20 494 2499

E-Mail info@textkernel.com

Mit Unterstützung von:

