

## Einleitung

Üblicher Weise wird im Fall von Bewerbungen die Seite der Personalverantwortlichen betrachtet. Doch wie geht es Bewerber/innen, die sich gemeinsam mit meist zahlreichen anderen "Konkurrenten" um eine offene Stelle bewerben?

Ende letzten Jahres haben wir in einer kurzen Umfrage Bewerber/innen aus eigenen Recruiting-Projekten (Führungskräfte, insbes. technische Schlüsselkräfte, HR, Projektleitung, Vertrieb etc. ausgenommen gewerbliche Tätigkeiten) befragt, wie idealer Weise mit ihrer Bewerbung umgegangen werden sollte bzw. welche Erfahrungen sie im Laufe ihres Berufslebens bereits gemacht haben. Die Auswertung stellen wir ganz bewusst Recruiting-Verantwortlichen zur Verfügung, was auch immer jede/r einzelne daraus für sich ableitet. Es gibt letztendlich immer zwei Seiten der Medaille ...

Das Wesentliche im Zuge eines Rekrutierungsprozesses ist und bleibt, dass dabei Menschen aufeinander treffen, die sich gegenseitig respektvoll behandelt fühlen wollen.

***Hinweis:** Wegen der besseren Lesbarkeit wird in diesem Fragebogen auf die Ausweisung der weiblichen und männlichen Form verzichtet und ausschließlich die Kurzform gewählt.*

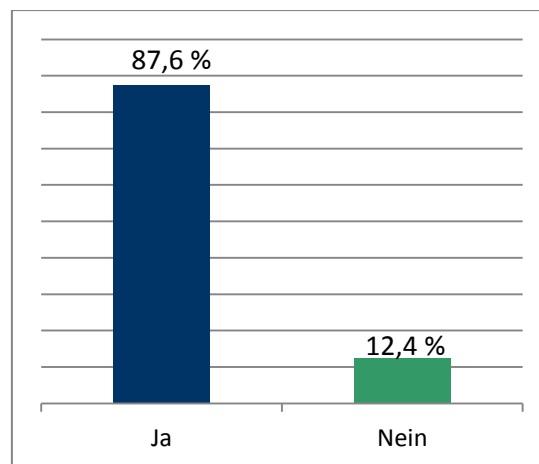
Stichproben – Teilnehmer/innenzahl: N = 137

### Thema der Umfrage:

## Wie sollen Unternehmen mit Ihnen als Bewerber/in umgehen?

### Frage 1

**Erwarten Sie nach Ihrer Bewerbung eine Empfangsbestätigung?**



87,6% der Befragten erwarten sich nach der Versendung ihrer Bewerbung eine Empfangsbestätigung durch das Unternehmen.

### Kommentare:

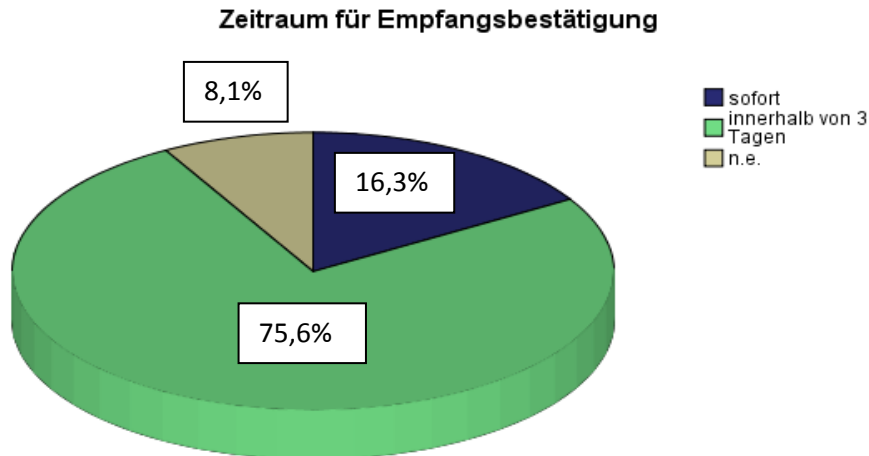
*Würde sie gerne erhalten, rechne aber nicht damit.*

*Nein, aber ein „Danke“ für den Erhalt der Bewerbung.*

**Frage 2**

**Wenn ja, innerhalb von welchem Zeitraum?**

Während die Mehrheit der Befragten (75,6%) sich eine Empfangsbestätigung innerhalb von 3 Tagen erwarten, hätten 16,3 % diese gerne sofort. 11 Personen (8,1%) von den 137 Befragten gaben hier keine Antwort.



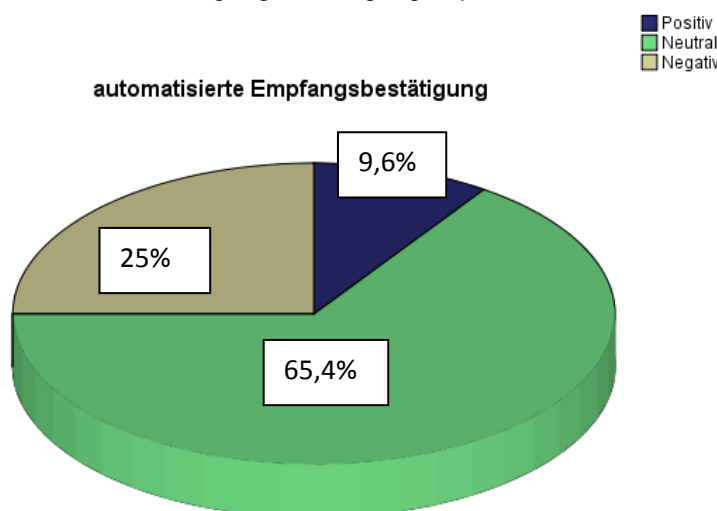
**Kommentare:**

*Wenn online, dann sofort – das kann man ja automatisch einstellen.*

**Frage 3**

**Wie wirken automatisierte Empfangsbestätigungen aus dem Mail-System auf Sie?**

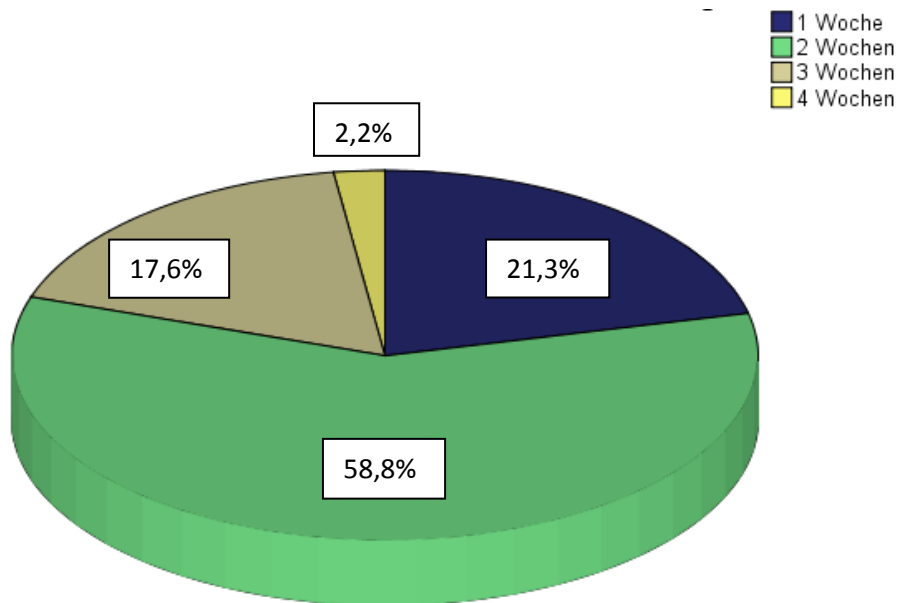
Mit 65,4% stehen die befragten Bewerber automatisierten Empfangsbestätigungen mehrheitlich neutral gegenüber. Auf ein Viertel (25%) wirkt diese Art der Empfangsbestätigung negativ. 9,6% empfinden automatisierte Eingangsbestätigungen positiv.



#### Frage 4

Wie lange sollte sich ein Unternehmen maximal für eine **konkrete** Rückmeldung auf Ihre Bewerbung Zeit lassen (z.B. Absage, Einladung)?

Knapp 80% der Befragten halten für eine Rückmeldung des Unternehmens eine Frist von bis zu zwei Wochen als angemessen. Für 17,6% liegen drei Wochen im Toleranzbereich; für 2,2% sind vier Wochen Wartezeit vertretbar.



#### Kommentare

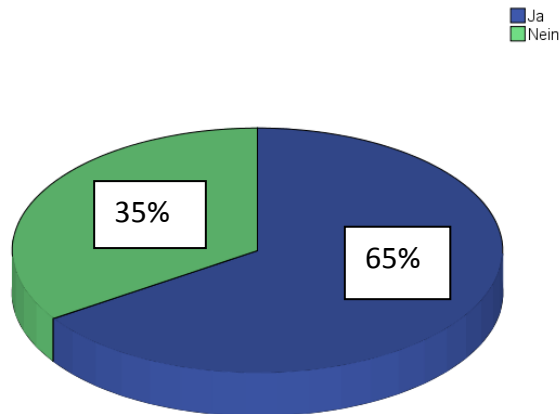
*Üblicherweise läuft in Unternehmen der „Leidensdruck“ und der Entscheidungsprozess vorher immer bereits monatelang, und das entsprechend zur Aufnahme freigegebene Personal wird schon lange gebraucht, daher sind mir „lange/keine Rückantwortmoral“ nie/nicht nachvollziehbar.*

*Das kommt auch auf den Inhalt und den Grund der Absage (oder Einladung) an. Ich sehe auch einen Zeitraum von drei oder vier Wochen als zumutbar an, wenn es zum Beispiel 800 Bewerber gegeben hat und die Absage individuell argumentiert wird (eine Formulierung „wie in Ihrem konkreten Fall waren es die mangelnden Russisch-Kenntnisse“ ist besser als „andere Bewerber haben besser entsprochen“ oder ähnliche 08/15-Absagen). Warum? – Wenn sich das Unternehmen offenbar individuell mit meiner Vita befasst hat, dann kann es bei zahlreichen Bewerbungen auch mal länger dauern, das sehe ich dann ein...*

**Frage 5**

**Fragen Sie aktiv nach, wenn Sie keine Rückmeldung binnen dieses Zeitraumes erhalten?**

65% der Bewerber/innen fragen – zumindest in Einzelfällen - aktiv nach, wenn sie innerhalb eines bestimmten Zeitraumes keine Antwort auf ihre Bewerbung erhalten.



**Kommentare:**

*Nein, ich selbst gehe in diesem Fall von Desinteresse der betreffenden Firma an meiner Person aus.*

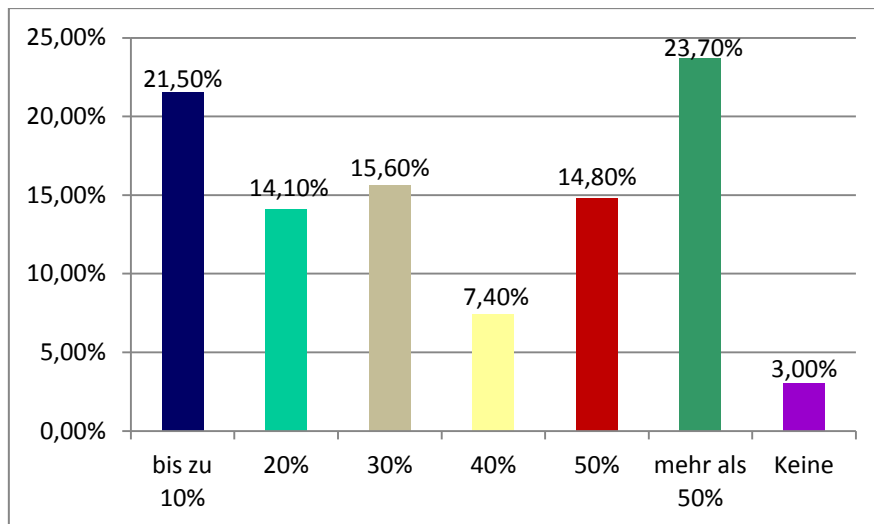
*Ja, bei großem Interesse an der Stelle.*

*Ja, allerdings eher selten.*

*Nein – dann wird kein Interesse seitens des Unternehmens bestehen.*

**Frage 6**

**Wie viel Prozent Ihrer Bewerbungen blieben unbeantwortet?**



**Kommentare:**

*40% geschätzt, die von Firmen selbst stammen; bei Personalvermittler-Unternehmen grob geschätzte Rückmeldequote von 90%.*

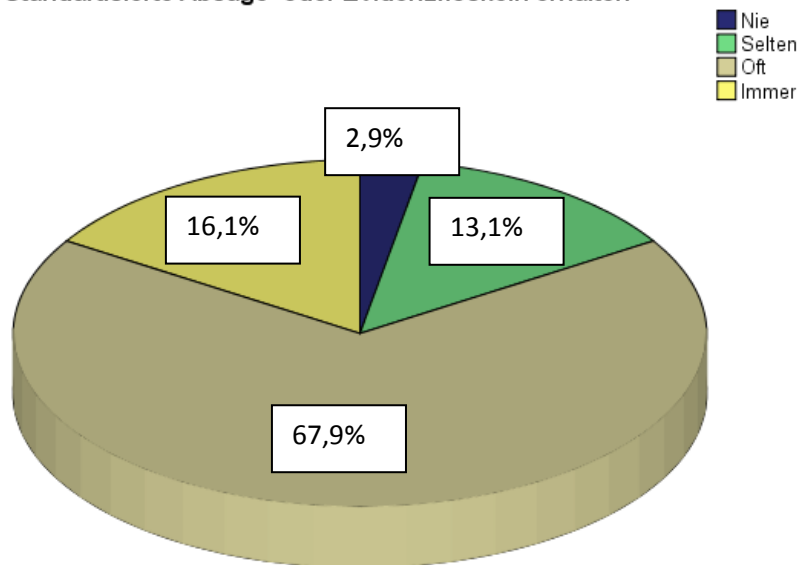
*10% in den letzten Jahren – seit dem es Usus ist per E-Mail Bewerbungen zu schicken; 80% vor 20 Jahren (da ging alles noch per Brief).*

**Frage 7**

**Erhielten Sie - Ihrer Meinung nach - standardisierte Antworten (Absage- oder Evidenzfloskeln)?**

Die Mehrheit der Befragten (67,9%) war überzeugt, oft standardisierte Antworten auf Bewerbungen zu erhalten. Nur 2,9% an der Umfrage teilnehmenden Personen haben ihrer Meinung nach noch nie Absage- oder Evidenzfloskeln erhalten; 13,1% antworteten mit „selten“, 16,1% hingegen mit „immer“.

**Standartisierte Absage- oder Evidenzfloskeln erhalten**

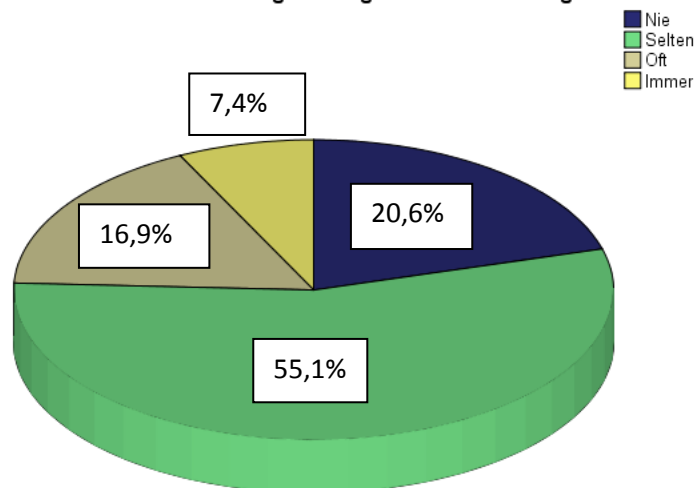


**Frage 8**

**Wie oft enthielten schriftliche Absagen eine Begründung, warum Sie für die entsprechende Position nicht in Frage kommen?**

75,7% der Befragten gaben an, dass „nie“ bis „selten“ konkrete (individuelle) Begründungen in schriftlichen Absagen zu finden waren. 16,9% konnten ihren bisherigen Absagen oft, 7,4% immer individuelle Begründungen entnehmen.

**Begründung - schriftliche Absage**



Kommentare:

*Nie – Standardantwort: Wir haben uns für eine besser geeignete Mitbewerberin entschieden.*

*Oft, aber standardisiert: ein anderer trifft die Vorgaben besser.*

*Selten konkrete Begründung.*

*Oft sehr allgemeine gehaltene („weil ein anderer Bewerber besser passte“):*

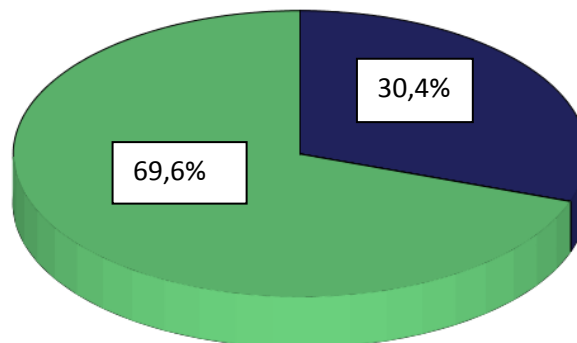
**Frage 9**

**Fragen Sie aktiv nach, wenn keine Begründung angeführt ist?**

69,6% der Teilnehmer/innen fragen nicht nach, wenn sie eine unbegründete Absage erhalten, 30,4% hingegen fragen nach den Gründen für die abschlägige Antwort.

Aktiv nachgefragt, wenn keine Begründung


 ■ Ja  
 ■ Nein



Kommentare:

*Nein, nur dann, wenn ich schon ein Vorstellungsgespräch hatte.*

*Ja – hab ich früher, bekam aber meistens max. eine Ausflucht zu hören oder gar keine Antwort, habe irgendwann damit aufgehört.*

*Diese Frage ist für mich nicht immer klar mit Nein zu beantworten – es kommt auf das Unternehmen und die Position an – wenn ich sehr interessiert bin, frage ich nach, jedoch habe ich auch schon erlebt, dass der/die Personalverantwortliche dies auch eher als „lästig“ ansehen kann.*

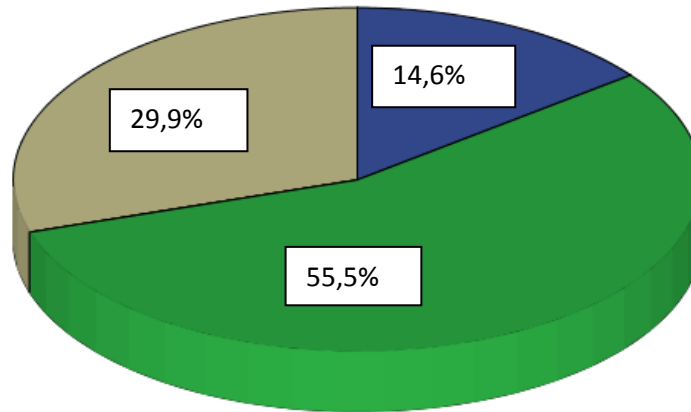
**Frage 10**

**Sie sind zu einem persönlichen Termin beim Unternehmen geladen und das Gespräch beginnt nicht pünktlich – welcher Wartezeitraum liegt in Ihrem Toleranzbereich?**

Der Großteil (85,4%) der befragten Personen akzeptiert einen verspäteten Beginn des Vorstellungsgesprächs, wobei 29,9% bis zu 30 Minuten Verspätung tolerieren. 14,6% der Umfrageteilnehmer erwarten sich einen pünktlichen Gesprächsbeginn.

### Wartezeitraum bei Verzögerung des Gesprächsbeginn

■ Keiner  
 ■ Bis zu 15 min  
 ■ Bis zu 30 min



#### Kommentare:

*Das ist situationsabhängig; wenn als Arbeitsloser auf Jobsuche und nachher keine Termine, dann 30min noch OK, sonst eher max. 15min.*

*Bis zu 15 Minuten liegen im Toleranzbereich, solange eine Begründung bzw. Entschuldigung erfolgt. Bis zu 30 Minuten und mehr, wobei bei derart langen Wartezeiten, die ich bis vor 5 Jahren nie hatte, ging ich dann bereits vor dem Gespräch davon aus, dass es das Unternehmen/die jeweilige Person nicht ernst meint, schlecht organisiert ist, und ich ging dann bereits innerlich negativ eingestimmt und daher „arrogant“ ins Gespräch;*

*Kommt auf den Grund/Entschuldigung an.*

*Bis zu 15 min, ohne schlüssige Begründung.*

*Bis zu 30 min mit schlüssiger Begründung.*

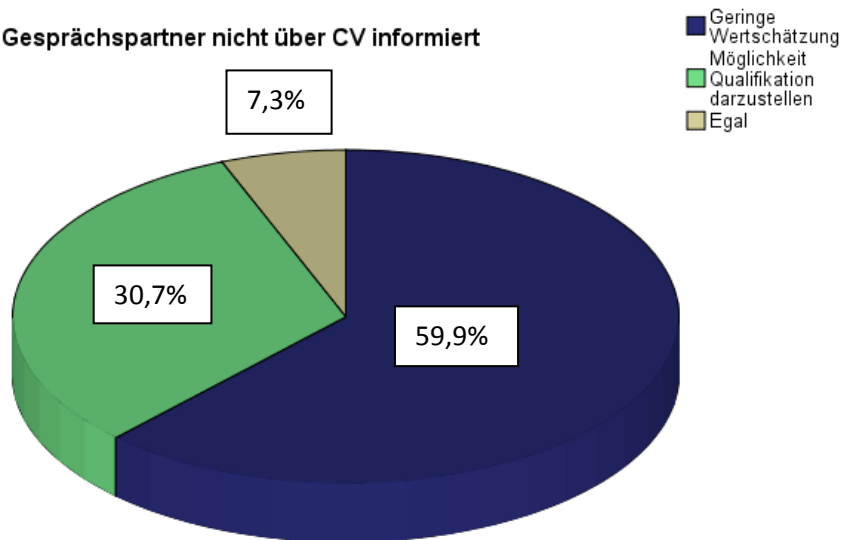
*Bis zu 30 Minuten, eventuell sogar länger. Es kommt auch hier auf den Grund an. Ich bin selbst viel unterwegs, und manchmal geht vieles auf einmal schief. Das ist zwar nicht schön für den anderen, der wartet, aber so was kann passieren. Es kommt dann darauf an, wie der Verspätete darauf reagiert und welchen Grund er/sie hat.*

#### **Frage 11**

**Wie empfinden Sie es, wenn sich Ihr Gegenüber (Personalist/in, Geschäftsführer/in...) bei Gesprächsbeginn offensichtlich noch nicht mit Ihrem Lebenslauf beschäftigt hat?**

59,9% empfinden es als geringe Wertschätzung ihrer Person, wenn sich der/die Gesprächspartner/in vor Beginn des Bewerbungsgesprächs noch nicht mit seinem/ihrer Lebenslauf beschäftigt hat. 30,7% der Befragten sehen in dieser Situation eine gute Möglichkeit, ihre Qualifikationen und Besonderheiten ihres CVs darzustellen. 7,3% ist es egal, ob ihr Gegenüber sich bereits im Vorfeld konkret mit ihrem Lebenslauf befasst hat.

Gesprächspartner nicht über CV informiert



Kommentare:

*Zeugt von geringer Wertschätzung. Sehe ich vor allem dann so, wenn mein Gegenüber gleichzeitig von mir erwartet, dass ich mich schon über das Unternehmen informiert habe ( was ja bekanntlich die Regel ist)...*

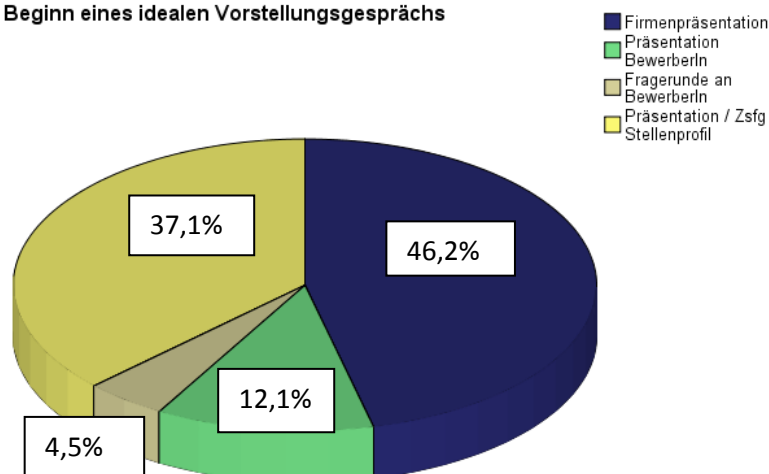
*Würde von geringer Wertschätzung zeugen. Ist mir aber (fast) nie passiert.*

**Frage 12**

**Wie sollte das ideale Vorstellungsgespräch Ihrer Meinung nach beginnen?**

Der Großteil der Umfrageteilnehmer/innen zieht es vor, wenn das Gespräch mit der Präsentation der Firma (46,2%) oder des Stellenprofils (37,1%) beginnt. Nur 12,1% der Bewerber/innen bevorzugen es, das Gespräch mit einer Präsentation ihrer eigenen Person zu starten. Eine Fragerunde zu Beginn des Gespräches findet nur bei 4,5% der Teilnehmer/innen Anklang.

Beginn eines idealen Vorstellungsgesprächs



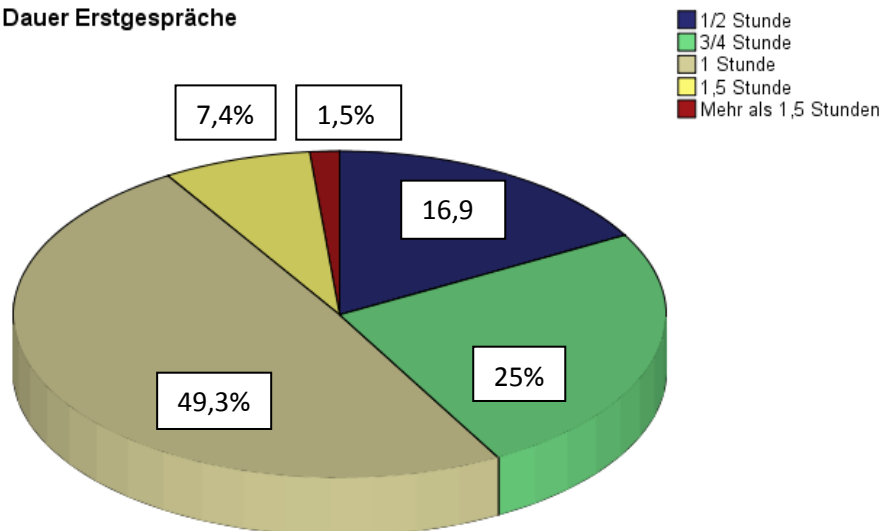


**Frage 13**

**Wie lange dauerten üblicherweise Ihre Erstgespräche in Unternehmen im Zuge einer Bewerbung?**

Der Großteil der Erstgespräche dauert bis zu 1 Stunde. Nur 1,5% befragten Bewerber/innen verbrachten mehr als 1,5 Stunden beim ersten Gesprächstermin.

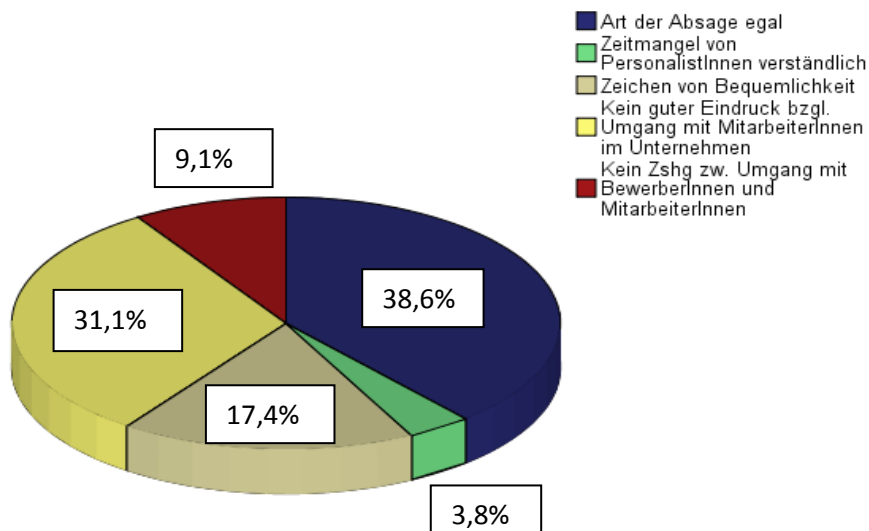
**Dauer Erstgespräche**



**Frage 14**

**Wie empfinden Sie eine Absage per E-Mail, nachdem Sie bereits in der 2. Vorstellungsrunde waren bzw. in die engere Auswahl gekommen sind?**

38,6% der Befragten ist die Art der Absage egal. 31,1% finden, dass dadurch kein guter Eindruck bezüglich des Umgangs mit Mitarbeiter/innen innerhalb des Unternehmens vermittelt wird.

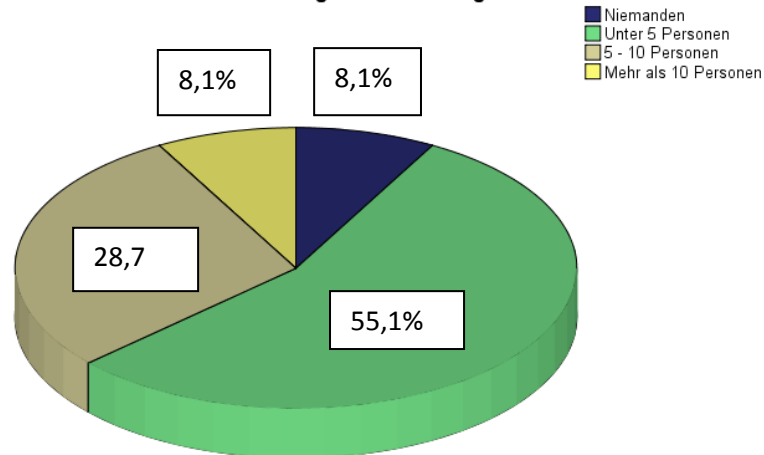


**Frage 15**

**Wie vielen Personen erzählen Sie im Durchschnitt nach einer Absage von einer *negativen* Erfahrung im Rahmen eines Bewerbungsprozesses?**

Die Mehrheit der Umfrageteilnehmer/innen (83,8%) erzählen ca. 5 bis 10 Personen von einer negativen Erfahrung im Rahmen eines Bewerbungsprozesses. Jeweils 8,1% erzählen niemanden bzw. mehr als 10 Personen davon.

Wie vielen Personen wird von negativen Erfahrungen berichtet



**Frage 16**

**Wie vielen Personen erzählen Sie im Durchschnitt nach einer Absage von einer *positiven* Erfahrung im Rahmen eines Bewerbungsprozesses?**

Die Mehrheit der Befragten (81,6%) berichtet maximal 10 Personen von einer positiven Erfahrung bei einer Absage im Rahmen eines Bewerbungsprozesses. 7,4% erzählen niemanden davon, 11% mehr als 10 Personen.

Wie vielen Personen wird von positiven Erfahrungen berichtet

