

Einleitung

Viele Faktoren beeinflussen das Recruiting in den Unternehmen: knappe Personal- und Zeitressourcen, komplexe Computersysteme u.v.m. schaffen Rahmenbedingungen, wie mit Bewerbungen umgegangen wird. Dieser Umgang trägt selbstverständlich auch zum Ruf und der Attraktivität des Unternehmens für Bewerber bei.

In einer Blitzumfrage wollten wir wissen, wie die Recruitingverantwortlichen österreichischer Unternehmen Bewerbungsprozesse handhaben, vom Eingang der Bewerberunterlagen über Vorstellungsgespräche bis hin zur Absagekultur. Die Antworten haben wir für Sie zusammengefasst.

Das Wesentliche im Zuge eines Rekrutierungsprozesses ist und bleibt, dass dabei Menschen aufeinander treffen, die alle ehrliche und respektvoll behandelt werden möchten.

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=15

Auswertung Blitzumfrage: Umgang von Rekrutierungsverantwortlichen mit Bewerber/innen

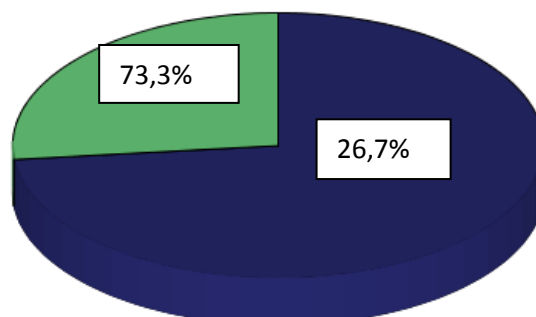
Frage 1

Schicken Sie Bewerber/innen nach Eingang ihrer Unterlagen eine Empfangsbestätigung?

73,3 % der Rekrutierenden schicken den Bewerber/innen eine Bestätigung über den Erhalt der Unterlagen. 26,7 % tun dies nicht.

Versenden von Empfangsbestätigungen

■ Ja
■ Nein



Frage 2

Wenn nein, warum nicht? (freie Antworten)

Wenn sofort geprüft und abgesagt bzw. in Evidenz verschoben wird (Blindbewerbungen), ist keine Empfangsbestätigung extra notwendig.

Bei ausgeschriebenen Stellen versuchen die Rekrutierenden, innerhalb von sieben Arbeitstagen eine Entscheidung zu treffen.

Bei absehbarer längerer Dauer des Prozesses (z.B. wegen Urlauben, bei Lehrlingsbewerbungen, die unregelmäßig abgearbeitet werden) schicken einige Rekrutungsverantwortliche eine Bestätigung.

Bei einigen Teilnehmer/innen ist das Rekrutings nur über Mail (Outlook) organisiert und kann nur „nebenbei“ betreut werden (kein „Rekruter“ als eigene Stelle).

Zeitmangel.

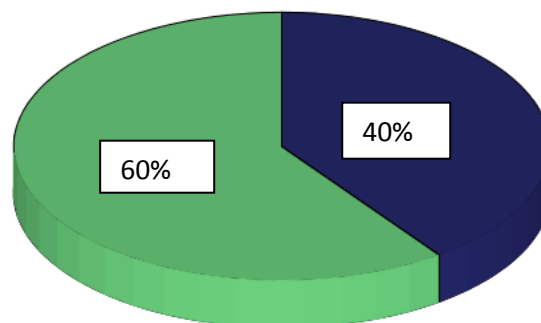
Frage 3

Versenden Sie automatisierte Empfangsbestätigungen aus dem Mail-System?

60 % der Teilnehmer lassen keine automatische Empfangsbestätigung über das firmeneigene Mailsystem verschicken. 40 % der Recruiter senden automatische Antworten.

Versenden automatisierter Empfangbestätigungen

■ Ja
■ Nein

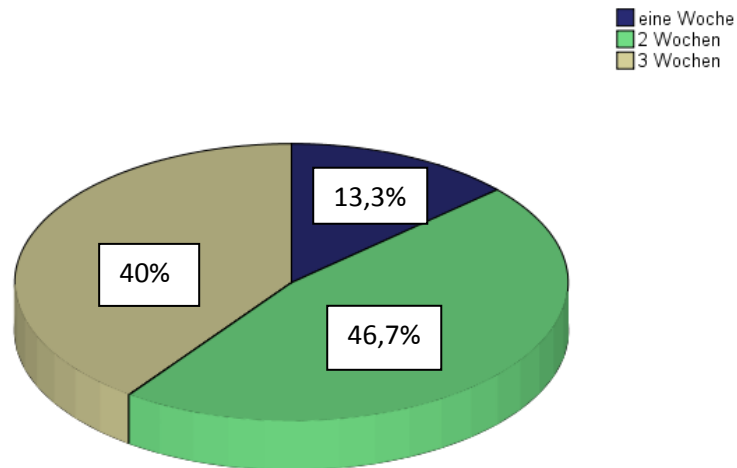


Frage 4

Wie lange lassen Sie sich maximal für eine konkrete Rückmeldung auf eine Bewerbung Zeit (z.B. Absage, Einladung)?

13,3 % der teilnehmenden Personalisten beantworteten Bewerbungen innerhalb einer Woche, 46,7 % tun dies innerhalb von zwei Wochen. 40 % geben den Bewerber/innen innerhalb von drei Wochen eine Rückmeldung. Kein/e Rekrutungsverantwortliche/r gab an, mehr als drei Wochen für eine Antwort verstreichen zu lassen.

Zeitraum bis zu konkreter Rückmeldung

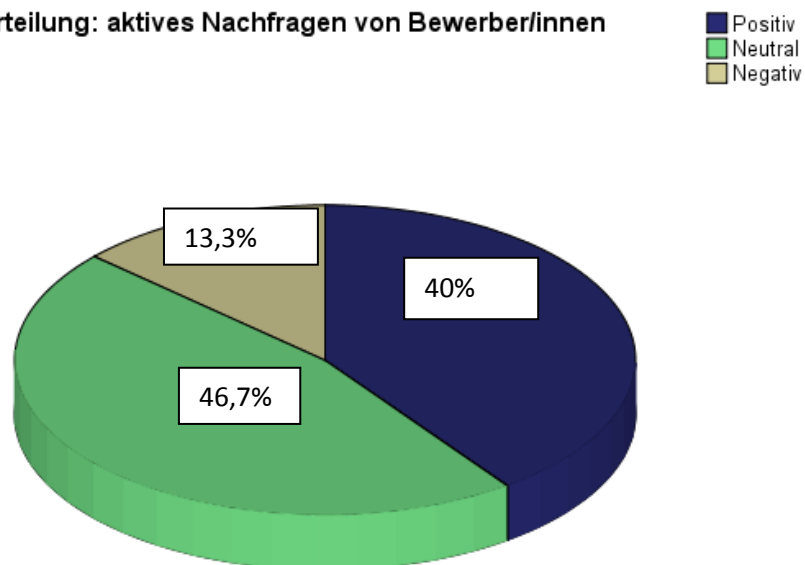


Frage 5

Wie beurteilen Sie aktives Nachfragen durch Bewerber/innen auf ihre Bewerbung?

46,7 % der Personalverantwortlichen sind gegenüber der aktiven Nachfrage durch Bewerber/innen neutral eingestellt. 40 % empfinden das aktive Interesse als positiv, 13,3 % als negativ.

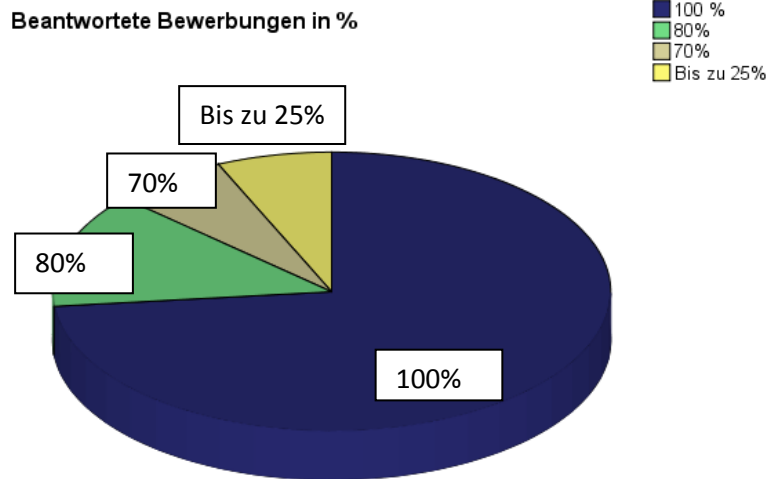
Beurteilung: aktives Nachfragen von Bewerber/innen



Frage 6

Wie viel Prozent der Bewerbungen beantworten Sie?

Mit 73,3 % beantwortet die Mehrheit der Personalisten alle eingehenden Bewerbungen. 13,3 % beantworten 80 % der erhaltenen Bewerbungen; jeweils 6,7 % geben an, auf 70 % bzw. weniger als 25 % der erhaltenen Bewerbungen zu antworten.



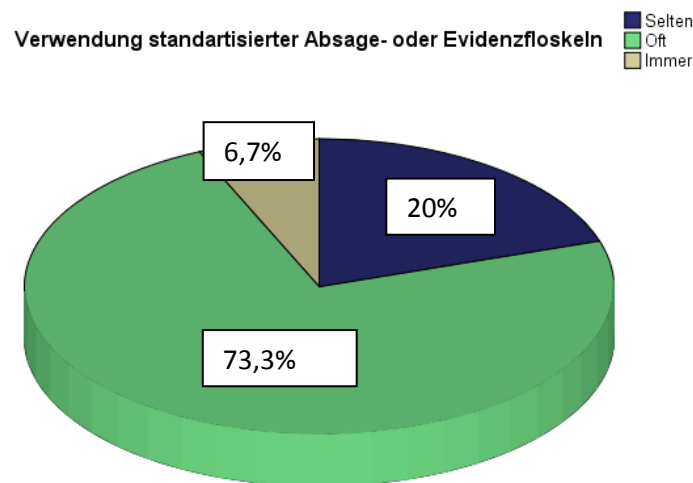
Kommentare:

Zwischen 25 und 75% (in Abhängigkeit von der Stelle)

Frage 7

Versenden Sie standardisierte Antworten (Absage- oder Evidenzfloskeln)?

73,3 % der Umfrageteilnehmer/innen versenden oft standardisierte Absagen oder Evidenzfloskeln. 6,7 % (in absoluten Zahlen 1 von 15 Teilnehmer/innen) schicken immer eine Standardabsage aus, 20 % tun dies selten.



Kommentare:

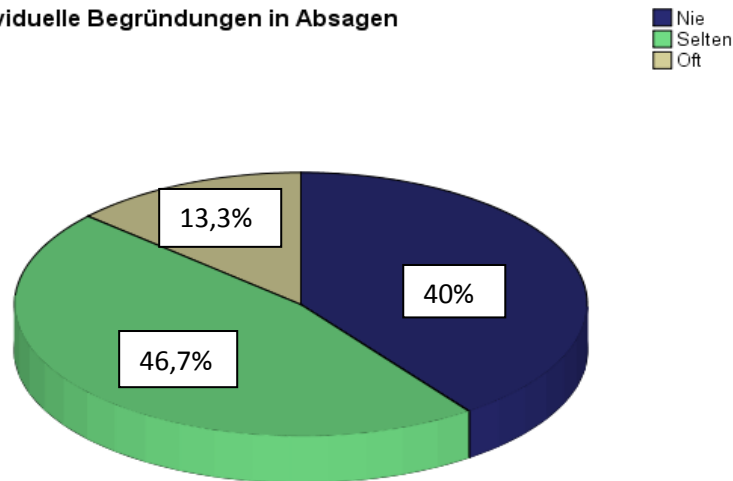
Selten – nur beim Start des Bewerbungsprozesses

Frage 8

Wie oft enthalten Ihre schriftlichen Absagen eine individuelle Begründung, warum eine Person für die entsprechende Position nicht in Frage kommt?

40 % der Rekrutierungsverantwortlichen schreiben in ihre Absagen nie individuelle Begründungen; bei 46,7 % enthalten Absageschreiben selten individuelle Gründe. 13,3 % der Personalisten schicken oft individuell begründete Absagen.

Individuelle Begründungen in Absagen



Kommentare:

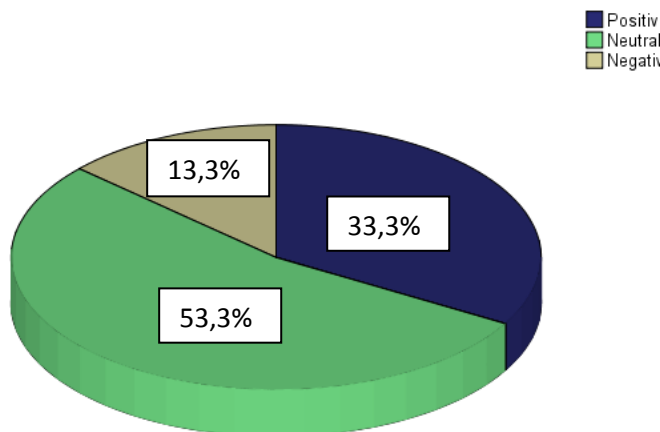
Nie - immer nur auf Nachfrage.

Frage 9

Wie beurteilen Sie aktives Nachfragen der Bewerber/innen nach dem Grund der Absage?

53,3 % der Umfrageteilnehmer/innen stehen der aktiven Nachfrage durch Bewerber/innen nach dem Grund der Absage neutral gegenüber. 33,3 % empfinden die aktive Nachfrage nach der Begründung als positiv, 13,3 % bewerten sie negativ.

Beurteilung aktives Nachfragen, wenn keine Begründung in Absage

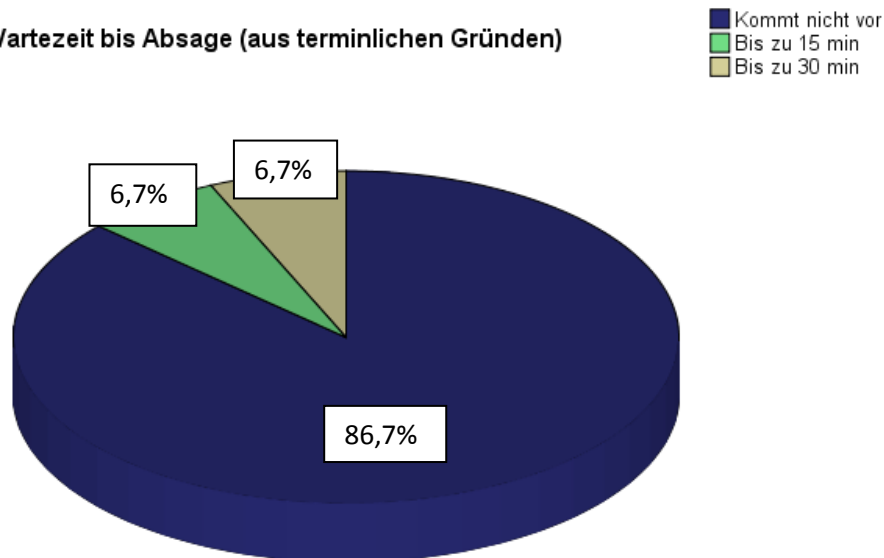


Frage 10

Wie lange lassen Sie eine/n Bewerber/in maximal warten, bevor Sie aus terminlichen Gründen das Gespräch verschieben?

86,7 % der Rekrutierenden kommen nie in die Situation, eine/n Bewerber/in warten lassen zu müssen. Bei je 6,7 % kann es bis maximal 15 bzw. 30 Minuten dauern, bis der Termin tatsächlich beginnt.

Wartezeit bis Absage (aus terminlichen Gründen)



Frage 11

Ein/e Kandidat/in kommt zu spät zum vereinbarten Termin – ohne vorherige Information. Wie gehen Sie damit um? (freie Antworten)

15 Min. sind o.k., gleichfalls besondere Situationen wie extremes Wetter, Streik etc.

Direkte Frage nach dem Grund mit Notiz, Termin wird aber ganz normal durchgeführt;

Kommt auf die Begründung der Verspätung an. Jedenfalls spreche ich es an und frage beim Bewerber nach, wie er im beruflichen Alltag mit Terminvereinbarungen etc. umgeht.

Ich erkundige mich nach dem Grund (Weg nicht gleich gefunden etc.)...

Es kommt darauf an, um wie viel er oder sie zu spät kommt. Ein paar Minuten sind ok, länger als eine Viertelstunde hinterlässt in jedem Fall einen negativen Eindruck – vor allem wenn dies ohne Nachricht erfolgt.

Wenn keine glaubhafte und triftige Begründung angegeben wird, habe ich keine Zeit mehr für den Termin und auch kein Interesse mehr an dem/der Bewerber/in. Es kommt auch auf das Verhalten an. Wenn es eine ganz junge Person ist, erkläre ich, was sie nächstes Mal tun sollte.

Schicke sie/ihn gleich wieder weg. Wer zum Vorstellungsgespräch nicht pünktlich sein kann und nicht anruft, wird wahrscheinlich auch sonst nicht verlässlich sein.

Einige Minuten bis max. 15 Minuten kein Problem (mit Begründung z.B. Stau auf A2 ev. auch länger). Nach 30 Minuten (ist erst einmal vorgekommen) findet das Gespräch in der Regeln nicht mehr statt.

Hängt von der Begründung ab.

Führe das Gespräch - Bewerber bekommt für Unpünktlichkeit negative Beurteilung.

Bei nachvollziehbarer Begründung (Unfall etc.) neutral, sonst sehr schlechter Eindruck. Gespräch findet aber statt, wenn es terminlich noch geht.

Max. warte ich 20 Minuten. Macht einen sehr schlechten Eindruck. Bitte aber auch nicht zu früh kommen – max. 5 Minuten.

Wirft ein sehr negatives Bild auf Kandidat/in; aber erst selten vorgekommen.

Ich erwarte eine Begründung und Entschuldigung für das Zuspätkommen. Ist die Begründung nachvollziehbar, wie Stau oder Verspätung des Busses etc., dann habe ich mit der Verspätung kein Problem.

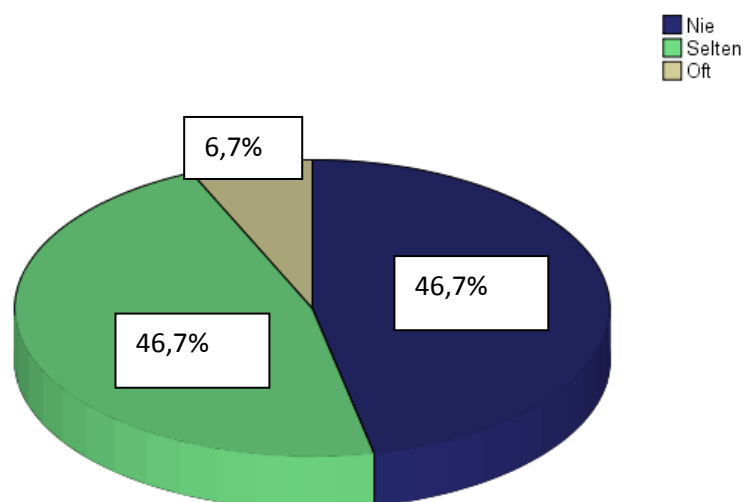
Schlechtes Bild.

Frage 12

Kommt es vor, dass Sie aus zeitlichen Gründen vor dem Erstgespräch den Lebenslauf des/r Bewerbers/in nicht im Detail ansehen?

Bei jeweils 46,7 % der Rekrutierungsverantwortlichen kommt es nie bzw. selten vor, dass Lebensläufe von Bewerber/innen vor dem ersten Gespräch nicht gelesen werden. Lediglich 6,7 % geben an, sich oft nicht vor dem Erstgespräch mit dem Lebenslauf zu beschäftigen.

CV vor Erstgespräch aus zeitlichen Gründen nicht durchgesehen

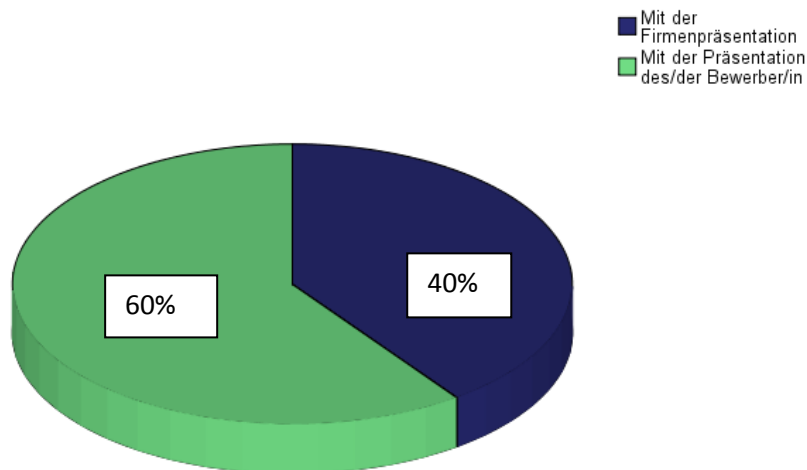


Frage 13

Wie sollte das ideale Bewerbungsgespräch Ihrer Meinung nach beginnen?

40 % der Teilnehmer/innen bevorzugen es, das Bewerbungsgespräch mit der Unternehmenspräsentation zu beginnen. 60 % ziehen die Präsentation der Bewerberin/des Bewerbers als Einstieg vor.

Beginn ideales Bewerbungsgespräch

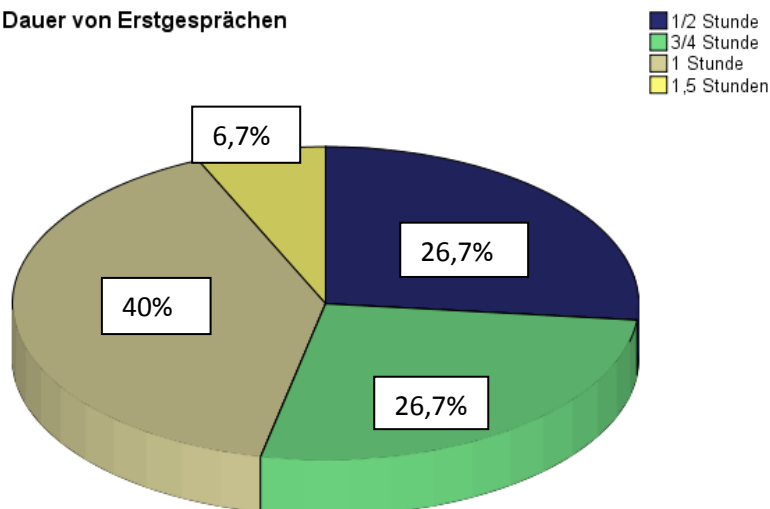


Frage 14

Wie lange dauern üblicherweise Ihre Erstgespräche?

Bei 40 % der Personalverantwortlichen dauern Erstgespräche rund eine Stunde. Je 26,7 % kommen mit 30 bzw. 45 Minuten für das erste persönliche Zusammentreffen mit Bewerber/innen aus. 6,7 % geben an, 1,5 Stunden für das Erstgespräch aufzuwenden – mit der Anmerkung, es handle sich um komplexe technische Stellen.

Dauer von Erstgesprächen



Kommentare:

¾ Stunde – kaufmännische Stelle

1,5 Stunden – technische Stelle

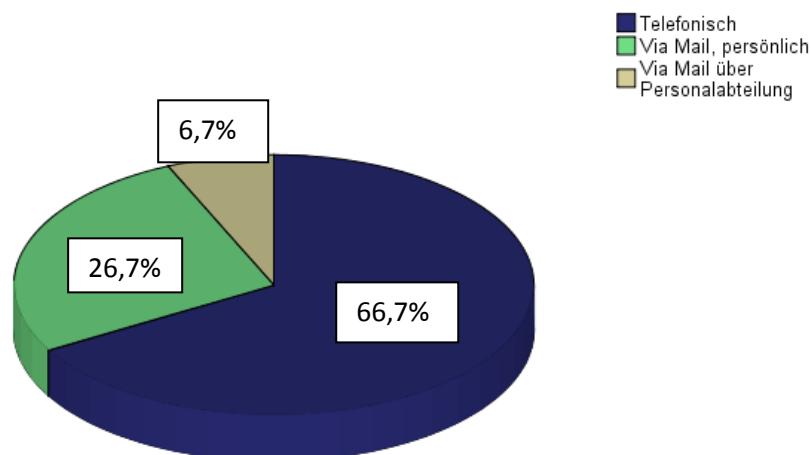
½ Stunde - Telefoninterview

Frage 15

In welcher Form sagen Sie Bewerber/innen ab, nachdem sie in die engere Auswahl gekommen sind?

66,7 % der Personalverantwortlichen sagen Bewerber/innen telefonisch ab, nachdem diese bereits in die engere Auswahl gekommen waren. 26,7 % sagen ihnen persönlich per Mail ab, 6,7 % lassen die Bewerber/in von der Personalabteilung per Mail informieren.

Form der Absage nachdem Bewerber/in in engerer Auswahl



Kommentare:

Nach erstem Gespräch meist via Mail persönlich, nach zweitem jedenfalls telefonisch.

Sonstiges – direkt über die Abteilung, wenn er/sie durch eine persönliche Empfehlung gekommen ist.