



06/2018

HR-STUDIE: BEWERBUNG DER ZUKUNFT

# Wie Kandidaten sich den Bewerbungsprozess perspektivisch vorstellen

*Eine Studie von Talents Connect in  
Kooperation mit der Hochschule Koblenz*

talents  
+connect



## Liebe Arbeitgeber,

der Wandel des Recruitingprozesses schreitet Tag für Tag voran. Getrieben wird er von gefragten Kandidaten, die nicht erst seit gestern als die Gewinner des Mangels an Fachkräften gelten. Der Kandidatenmarkt ist längst Realität. Arbeitgeber, die immer noch an konventionelle Auswahlverfahren und tradierten Selektionsmuster in ihrem Recruitingverfahren festhalten, haben große Schwierigkeiten, passende Talente von sich zu überzeugen. Viele Kandidaten haben ihren Daumen über den konventionellen Bewerbungsprozess längst gesenkt. Aus ihrer Sicht ist er nicht mehr zeitgemäß. Sie fordern, dass er künftig an ihr dynamisches Mediennutzungsverhalten sowie an ihren Umgang mit Zeit angepasst wird.

Das bedeutet: Arbeitgeber sollten jetzt Lösungen finden, den Recruitingprozess an sie anzupassen. Dabei haben sie es mit einer Generation zu tun, für die der Umgang mit der Digitalisierung so selbstverständlich ist, wie für ihre Vorgänger das Zuklappen der Bewerbungsmappe. Die vorliegende Studie zeigt: Dabei geht es in erster Linie um Beschleunigung. Dieser Wunsch von Bewerberseite ist allerdings mit der Herausforderung verbunden, trotzdem zwei Parteien auf einem Level zusammenzubringen, das auf gar keinen Fall oberflächlich sein darf. Derzeit ist aber genau das der Fall, denn Arbeitgeber werben mit austauschbaren Inhalten um Bewerber, die sich mit ebenfalls austauschbaren Argumenten bei ihnen bewerben. Das kann so nicht funktionieren. In Zukunft geht es für Arbeitgeber also darum, einen schnelleren Prozess aber trotzdem eine tragfähige Kommunikation zwischen zwei Parteien zu ermöglichen, die herausfinden wollen, ob sie zueinander passen.

**Dabei wünsche ich Ihnen viel Erfolg.**

Herzliche Grüße,

**Prof. Dr. Christoph Beck**

*Hochschule Koblenz – University of Applied Science*

## # 01

# Monotonie auf beiden Seiten des Bewerbungsprozesses

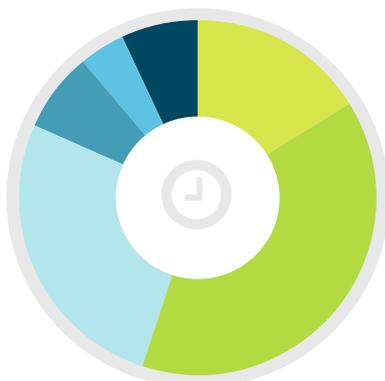
Wer sich Stellenanzeigen oder Karriere-Webseiten von deutschen Arbeitgebern anschaut, erkennt schnell: Hier sind Gleichförmigkeit, Standardphrasen und immer wiederkehrende Begriffe an der Tagesordnung. Die Hierarchien sind flach, die Arbeitszeiten flexibel und die Entwicklungsmöglichkeiten so international wie aussichtsreich.

Unsere Bewerber-Studie zeigt nun, dass auch auf Seiten der Kandidaten fleißig kopiert und eingefügt wird – zumindest ab der zweiten Bewerbung. Für die erste Bewerbung ist der Aufwand noch sehr hoch. 39,7% der Kandidaten investieren zwischen 1-2 Stunden sowie weitere 26,5% sogar 3-4 Stunden Zeit ihrer Zeit für sie. Dieser extreme Arbeitsaufwand sinkt im Anschluss allerdings rapide. Fast jeder zweite Bewerber (48,3%) spart sich dann 50% der Bearbeitungszeit oder mehr.

*Fast jeder zweite Bewerber spart sich ab der zweiten Bewerbung mindestens 50% der Bearbeitungszeit.*

**Rückschluss:** Alle Bewerbungen, die nach der ersten Bewerbung geschrieben werden, ähneln dieser. Denn wer so viel weniger Zeit investiert wird aller Wahrscheinlichkeit Versatzstücke des ersten Arbeitsschrittes erneut nutzen. Das wiederum bedeutet: Im gegenwärtigen Recruitingprozess kommunizieren zwei Parteien miteinander, die zueinander finden wollen, dafür aber den jeweils anderen mit austauschbaren Inhalten überzeugen möchten. Das ist keine Basis für ein perfektes Matching und ein wesentlicher Grund dafür, warum der konventionelle Bewerbungsprozess überholt ist.

Derzeitiger Zeitaufwand für die erste Bewerbung



**16,6 %**  
weniger als 1 Stunde

**38,7 %**  
1 – 2 Stunden

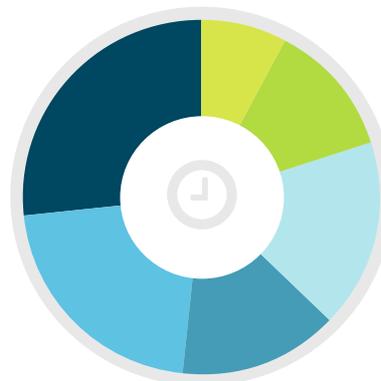
**26,5 %**  
3 – 4 Stunden

**7,4 %**  
5 – 6 Stunden

**4,1 %**  
7 – 8 Stunden

**6,7 %**  
Mehr als 8 Stunden

Zeitersparnis ab der zweiten Bewerbung



**7,7 %**  
10% weniger

**12,3 %**  
20% weniger

**17,2 %**  
30% weniger

**14,6 %**  
40% weniger

**21,6 %**  
50% weniger

**26,7 %**  
> 50% weniger

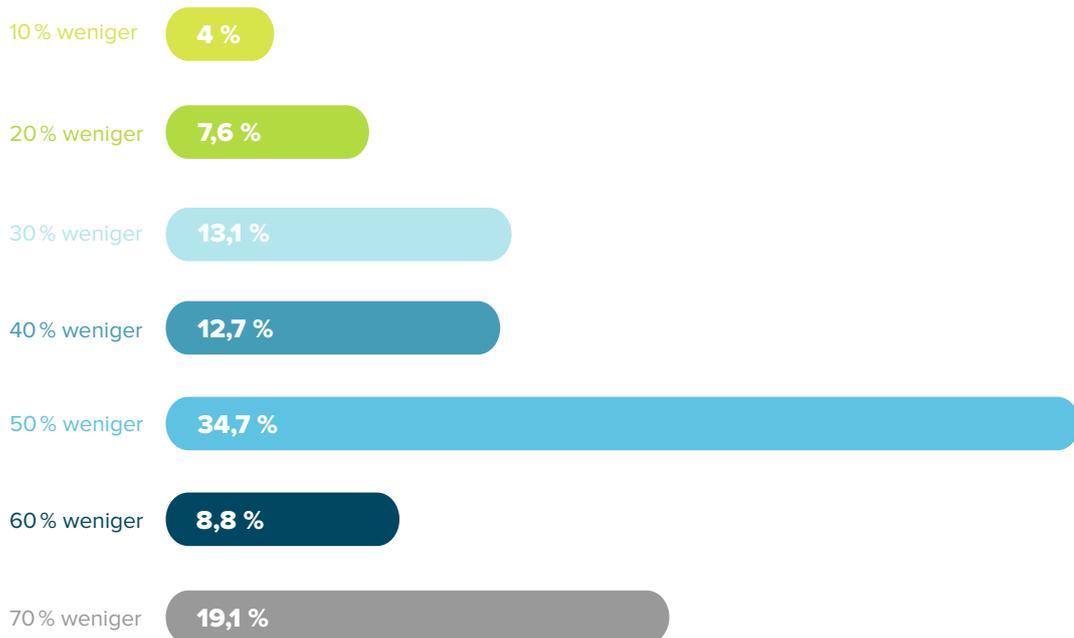
## # 02

# Kandidaten wünschen sich mehr Beschleunigung

Grundsätzlich stellen Kandidaten den Anspruch an Arbeitgeber, den zeitlichen Aufwand für den Bewerbungsprozess deutlich zu verringern. Mehr als ein Drittel von ihnen (35%) würden ihn gerne halbieren. Jeder Fünfte würde ihn sogar um 70% reduzieren. Insgesamt finden 61%, dass der gegenwärtige klassische Prozess bestehend aus Anschreiben, Lebenslauf und gegebenenfalls Motivationsschreiben deutlich zu viel Zeiteinsatz erfordert.

**Rückschluss:** Unsere Studie zeigt, dass vor allem jüngere Kandidaten von einem langen Bewerbungsprozess abgeschreckt werden und möglicherweise in der Folge gar auf diesen verzichten. Arbeitgeber sind deshalb gut beraten, Möglichkeiten zu finden, die einen geringeren Zeitaufwand auf Kandidatenseite erfordern. Anders gesagt: Ein schlankerer Bewerbungsprozess kann ein wichtiger Pluspunkt für die Arbeitgebermarke sein.

### Generell gewünschte Zeitersparnis im Bewerbungsprozess



*Mehr als 1/3 der Bewerber würden den Bewerbungsaufwand gerne halbieren.*

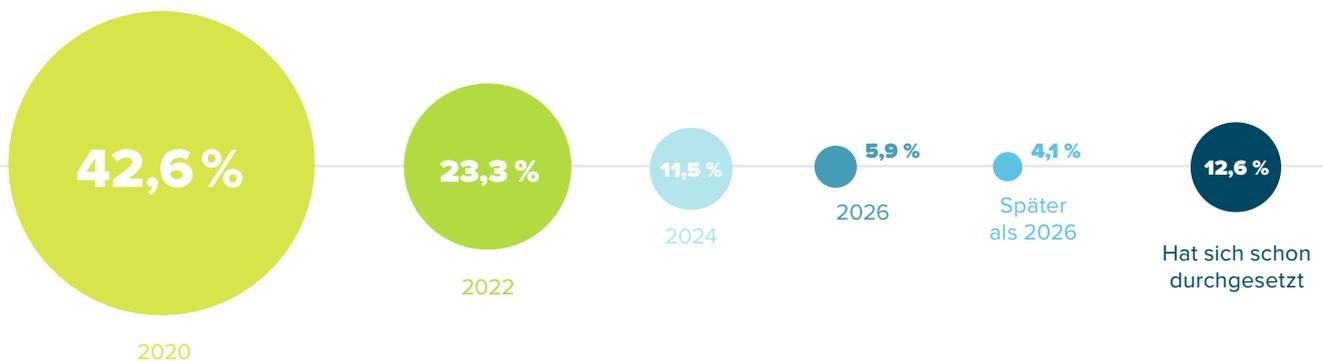
### # 03

## Die mobile Bewerbung vor dem Durchbruch?

Der Drang nach mehr Beschleunigung im Bewerbungsprozess zeigt sich auch darin, dass sich die Akzeptanz, diesen über mobile Devices abzuwickeln deutlich ansteigt. Satte 75,2% aller Bewerber erwarten, dass sich die Bewerbung über das Smartphone zukünftig fest etabliert. 42,6% glauben, dass die mobile Bewerbung schon innerhalb der nächsten beiden Jahre zum Standard wird. Zudem: 77,8% der befragten Bewerber würden sich öfter bewerben, wenn der mobile Bewerbungsprozess bereits jetzt Standard wäre.

*72,5% aller Bewerber erwarten, dass sich die Bewerbung über das Smartphone künftig fest etabliert.*

**Rückschluss:** Was vielen Arbeitgebern noch Kopfzerbrechen bereitet, ist für Bewerber fast schon eine Gewissheit: die Bewerbung per Smartphone. Dazu passt: 69,2% von ihnen ist es wichtig, ihre Jobsuche ortsunabhängig ausführen zu können. Das ist über Job Apps und mobile Karriere-Seiten bereits jetzt möglich. Nun wird es darum gehen, auch Wege zu entwickeln, die eine Bewerbung über das Smartphone problemlos möglich machen – auch das ist eine wichtige Basis für eine attraktive Arbeitgebermarke. Denn: Unternehmen, die den mobilen Prozess ermöglichen, werden als modern (85,3%), schnell (84%) und intelligent (66,5%) wahrgenommen.



Erwartungshorizont mobile Bewerbung

# 04

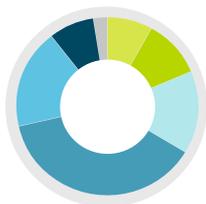
## Kandidaten haben ein klares Zeitempfinden.

78,3%  
der Kandidaten  
würden ihre  
Bewerbung gerne  
„tracken“ können.

78,3% der Kandidaten würden ihre Bewerbung gerne „tracken“ können. Was in Bestellprozessen im e-Commerce also bereits Gang und Gäbe ist, soll aus Bewerber-Sicht auch auf das Karriere-Umfeld übertragen werden. Damit ist der eingangs genannte Trend, einen beschleunigten Bewerbungsprozess einzufordern, eng verknüpft. So erwarten 40,4% etwa die Eingangsbestätigung schon nach einem Tag, weitere 22,4% spätestens am zweiten. Ein Drittel der Befragten hätten die Einladung zum Vorstellungsgespräch gerne schon nach einer Woche, zusätzliche 20,7% nach spätestens zehn Tagen. Der unterschriebene Arbeitsvertrag soll für 37,3% bereits einen Monat nach Versand der Bewerbung auf dem Tisch liegen.

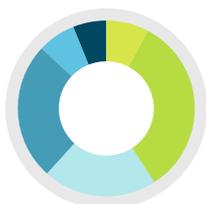
**Unsere Einschätzung:** Kandidaten haben ganz klare Vorstellungen davon, wann sie welche Rückmeldung von Arbeitgebern erwarten. Das erhöht den Druck auf diese und offenbart eine deutlich gestiegene Anspruchshaltung, die zeigt: Der Stellenwert der überall gefragten Kandidaten ist in Zeiten des schwellenden Fachkräftemangels derart angestiegen, dass diese ihre hohen Erwartungen an den Bewerbungsprozess einfordern und anschließend gar abgleichen möchten. Darauf sollten sich Arbeitgeber einstellen und mehr Transparenz ermöglichen.

### 5.1 Erwartete Reaktion Eingangsbestätigung



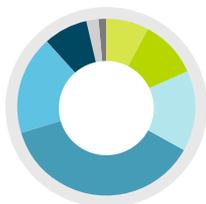
|          |          |           |           |
|----------|----------|-----------|-----------|
| 8,0 %    | 14,8 %   | 17,9 %    | 2,3 %     |
| 1 Woche  | 3 Wochen | 8 Wochen  | 16 Wochen |
| 10,4 %   | 37,3 %   | 8,0 %     |           |
| 2 Wochen | 4 Wochen | 12 Wochen |           |

### 5.2 Erwartete Reaktion Einladung zum Interview



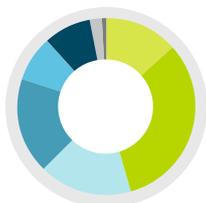
|         |          |          |
|---------|----------|----------|
| 7,8 %   | 20,7 %   | 7,0 %    |
| 3 Tage  | 10 Tage  | 3 Wochen |
| 33,3 %  | 25,3 %   | 5,9 %    |
| 1 Woche | 2 Wochen | 1 Monat  |

### 5.3 Erwartete Reaktion Arbeitsvertrag



|          |          |           |             |
|----------|----------|-----------|-------------|
| 8,0 %    | 14,8 %   | 17,9 %    | 2,3 %       |
| 1 Woche  | 3 Wochen | 8 Wochen  | 16 Wochen   |
| 10,4 %   | 37,3 %   | 8,0 %     | 1,3 %       |
| 2 Wochen | 4 Wochen | 12 Wochen | > 16 Wochen |

### 5.3 Erwartete Reaktion Absage



|         |          |          |          |
|---------|----------|----------|----------|
| 13,5 %  | 16,7 %   | 8,3 %    | 2,1 %    |
| 3 Tage  | 10 Tage  | 3 Wochen | 2 Monate |
| 32,3 %  | 17,7 %   | 8,6 %    | 0,8 %    |
| 1 Woche | 2 Wochen | 4 Wochen | 3 Monate |

## # 05

# Für Kandidaten muss es passen. Und zwar richtig.

Wenn Kandidaten herausfinden möchten, ob ein Arbeitgeber zu ihnen passt, geht es ihnen nicht mehr nur um die Übereinstimmung fachlicher Qualifikationen. Für 14,6% sind die Unternehmenswerte in dieser Hinsicht entscheidend, für 19,7% die Unternehmenskultur, 21,7% wollen wissen, ob sie ins Team passen würden und 6,4% ist es wichtig, dass ihr Vorgesetzter zu ihnen passt. Um dies herauszufinden, präferieren zahlreiche Bewerber übrigens ein Matching-Verfahren über Online-Fragebögen, dass ihnen vor der Bewerbung aufschlussreich darlegt, ob die ihnen wichtigen Faktoren erfüllt werden oder nicht.

**Rückschluss:** Online-Fragebögen, die wichtige Matching-Kriterien erfüllen, können ein Weg sein, mehr Tempo in den Bewerbungsprozess zu bringen und gleichzeitig einen wichtigen Filter darzustellen, wenn es darum geht nachhaltig herauszufinden, welcher Arbeitgeber zu welchem Kandidat passt.

*Zahlreiche  
Bewerber präferieren  
Matching-Verfahren  
über Online-  
Fragebögen.*

## 6. Akzeptanz von Matching-Fragebögen zu Beginn des Bewerbungsprozesses

17 %

„Das habe ich schon einmal gemacht und es hat mir gefallen.“

16,7 %

„Das habe ich schon einmal gemacht und es hat mir weniger gefallen.“

56,5 %

„Das habe ich bisher noch nicht gemacht, finde es aber gut.“

9,9 %

„Das habe ich bisher noch nicht gemacht und finde es auch nicht gut.“



Sie wollen wissen, wie die neue Kandidaten-Generation tickt und wie die „Bewerbung der Zukunft“ aussieht?

**Lassen Sie uns einen Termin vereinbaren.**

Gerne stellen wir Ihnen die Ergebnisse unserer Studien oder unserer SMASH-Trends Ausgaben im individuellen Termin vor.



**Ihr persönlicher Ansprechpartner:**

**Florian Traumer**  
*HR Consultant*

**Fon** +49 (0)221 - 82 00 69 – 29

**Mobil** +49 (0)173 - 3 71 53 41

[florian.traumer@talentsconnect.com](mailto:florian.traumer@talentsconnect.com)