

# Eingangsbestätigung – Fehlanzeige: Jeder dritte Bewerber erhält selten oder nie eine.



Unsere Candidate Journey Studie klärt auf, warum diese heute aber von so großer Bedeutung ist.

31,72%

[arbeitgeber.careerbuilder.de](http://arbeitgeber.careerbuilder.de)



CareerBuilder Candidate Journey Studie: Was erwarten Bewerber von ihrer Reise zum neuen Job?

05.12.2017 08:00 CET

## Candidate Journey Studie 2017 & Infografik: Die Bewerbung, der steinige Weg zum Reiseziel „Job“

- *Jeder 4. Kandidat bezieht den Ruf und Präsentation eines Unternehmens bei der Entscheidung für oder gegen eine Bewerbung mit ein.*
- *Jeder Dritte würde bei erhöhtem Zeitaufwand eine Bewerbung abbrechen.*
- *Jeder 2. Bewerber erhält selten bis nie sofort eine Eingangsbestätigung.*

Hochschule München wollten's wissen: Ist das, was Recruiting-Experten "Candidate Journey" nennen, eine Vergnügungsreise? Die Studie „Abenteuer Jobsuche“ hat die Reise der Bewerber Schritt für Schritt unter die Lupe genommen. Dazu wurden insgesamt 1.465 Kandidaten in Deutschland im Alter von 14-65 Jahren befragt. Der zweite Teil des CareerBuilder E-Books „Die Candidate Journey: So sehen Bewerber heute die Reise zum neuen Job“ beschäftigt sich mit Fragen wie: Was macht eine Stellenanzeige attraktiv? Welche anderen Faktoren halten potenzielle Kandidaten von einer Bewerbung ab? Was erwarten Bewerber von der Interaktion mit Personalabteilungen?

## **Auch Bewerber achten auf „Soft Skills“**

Die Suche war erfolgreich und Reihe passender Stellenanzeigen ist gefunden. Was ist nun letztendlich ausschlaggebend dafür, dass ein potenzieller Kandidat tatsächlich eine Bewerbung abschickt? Priorität bei der Entscheidung für oder gegen eine Bewerbung haben, wie zu erwarten, Hard Facts wie Arbeitsort (76,57%), Gehalt bzw. Verdienstmöglichkeiten (73,01%) oder Anforderungsprofil (59,21%). Dennoch: Jeder Vierte findet Ruf bzw. Bekanntheit (25,94%) und Präsentation des Unternehmens (25,27%) sowie Zusatzleistungen für Arbeitnehmer (24,27%) wichtig.

## **Ausdauersport Bewerbung: Jeder Dritte hat nur begrenzt Lust darauf**

Die Bereitschaft, viel Zeit in eine Bewerbung zu investieren, wird auch heute von Personalverantwortlichen zum Teil noch als Qualitätsmerkmal interpretiert. Problem: Gerade erfahrene Kandidaten wissen, dass es mit modernen Bewerbermanagement-Systemen auch anders gehen kann. Dennoch sind immerhin mehr als die Hälfte der Kandidaten (knapp 60%) bereit, bis zu 1 Stunde Arbeitszeit für den Bewerbungsprozess aufzubringen. Nur knapp 20% würden mehr als zwei Stunden investieren. Arbeitgeber, die also ein Online-Bewerbungsportal nutzen, sollten die Anzahl der Eingabemasken und -felder auf ein Minimum begrenzen. Denn immerhin 6,28 Prozent der Befragten sind nicht bereit, mehr als 15 Minuten in ihre Bewerbung zu investieren. Aber: In der Regel ist davon auszugehen, dass gerade die vielversprechenden Kandidaten mit anderen Karriere-Optionen zu diesen 6,28 Prozent gehören. Nach den Gründen für den Abbruch einer Bewerbung befragt nannten übrigens 33,5 Prozent einen zu langen Bewerbungsaufwand.

## **Kleiner Aufwand, große Wirkung: Die Eingangsbestätigung**

Bewerber, die kurzfristig eine Bestätigungsmail erhalten, bewerten den gesamten Bewerbungsprozess um rund 10-20 Prozentpunkte besser als Befragte, die eine solche Bestätigung erst später erhalten oder gar nie. Diese Erkenntnis zeigt, welche Auswirkungen die Eingangsbestätigung auf die gesamte Candidate Journey haben kann. Knapp die Hälfte der Kandidaten (49,79%) erhält nur selten oder sogar nie sofort eine E-Mail, die den Eingang ihrer Bewerbung bestätigt. Erschreckend hoch ist auch die Zahl derer, die häufig gar keine Bestätigung oder gar nie eine solche erhalten: Rund ein Drittel der Befragten (31,72%). Arbeitgeber, die eine persönliche Eingangsbestätigung

„In einem Bewerbermarkt sind Kandidaten Kunden, keine Bittsteller mehr“, so Karsten Borgmann, Geschäftsführer der CareerBuilder Germany GmbH.

„Gerade in Zeiten des E-Commerce erwarten Bewerber deshalb auch einen gewissen Komfort und gewisse Standards von Online-Bewerbungsprozessen. Benutzerfreundlichkeit und damit auch schnelle Bewerbungsprozesse gehören dazu ebenso wie die Eingangsbestätigung der Online-Bewerbung. Arbeitnehmer, die diesen Trend erkennen und ‚kundenfreundlich‘ agieren, haben am Ende besonders bei gut qualifizierten Kandidaten mit mehr als einer Karriere-Option die besseren Karten.“

## **Infografik „So empfinden Bewerber die Etappen ‚Bewerbung‘ und ‚Auswahlverfahren‘“**

Kurz und knapp zusammengefasst – die wichtigsten Erkenntnisse der CareerBuilder Candidate Journey Studie 2017 (Teil 2) finden Sie in einer [Infografik, die Ihnen hier zum Download zur Verfügung steht.](#)

## **Die CareerBuilder Candidate Journey Studie 2017**

Für die CareerBuilder Candidate Journey Studie 2017 wurden im Zeitraum vom 24. Mai bis 07. Juni 1.465 Kandidaten in Deutschland im Alter von 14 bis 65 Jahren online befragt. Das Projekt wurde in Zusammenarbeit mit Studierenden der Macromedia Hochschule München aufgesetzt.

Die umfassende Auswertung des zweiten Teils der Studie finden Sie [hier in einem E-Book zusammengefasst.](#)

CareerBuilder den gesamten Recruiting-Prozess von der Ausschreibung bis zur Einstellung. Die Online-Jobbörse [www.careerbuilder.com](http://www.careerbuilder.com) ist Marktführer in den USA mit mehr als 24 Mio. Unique Visitors und 1 Mio. Stellenangeboten. In Deutschland vereint CareerBuilder seit Oktober 2011 die Marken JobScout24, Jobs.de und CareerBuilder unter einem Dach und blickt als ehemalige JobScout24 GmbH auf langjährige Expertise im deutschen Markt zurück. Das Kerngeschäft in Deutschland konzentriert sich auf Jobs.de, die Online-Stellenbörse der CareerBuilder Germany GmbH, und Broadbean, die Lösung für zentral gesteuerte, professionelle Anzeigenverteilung.

Weitere Informationen unter <https://arbeitsgeber.careerbuilder.de/>

## Kontaktpersonen



### **Karsten Borgmann**

Pressekontakt

Managing Director

Geschäftsleitung, PR

[karsten.borgmann@careerbuilder.com](mailto:karsten.borgmann@careerbuilder.com)

089-38038412