

Der online PersonalRecruiter

**Umfrage unter Kandidaten zur Bewertung,
Akzeptanz und Nutzen eines online Tools für den
ersten Bewerbungsschritt**



**Kann ein online Tool einen Lebenslauf auslesen
und richtig interpretieren?**



**Durchführung der Beta-Testversion vom 24.08. bis 07.09.2015,
online mit Link auf die LogOn Webseite, beworben über XING und facebook,
Einschränkung auf Lebensläufe im Bereich Vertrieb, über 500 Teilnehmer**

Einführung

Rund 70% der Vakanzen werden heutzutage auf Internet-Stellenbörsen veröffentlicht und fast 90% der Bewerbungen gehen bereits elektronisch bei den Unternehmen ein.

Was auf den ersten Blick als eine Vereinfachung und ein Siegeszug des Internets erscheint, ist in der Realität leider meist mehr Fluch als Segen.

Immer häufiger klagen Unternehmen, dass sie der Flut an „Klick-Bewerbungen“ kaum Herr werden. Die Folge sind hohe Bearbeitungskosten in den Unternehmen, da viele CV's gesichtet werden müssen, anstatt sich mit den Gesicherten dahinter beschäftigen zu können.

Gleichzeitig steigt die Unzufriedenheit bei Kandidaten über den Bewerbungsprozess. Prozesse dauern zu lange und sind wenig dienstleistungsorientiert, d.h. den Unternehmen gelingt es nicht, den Kandidaten ein gutes Gefühl zu geben – mit unabsehbar negativen Folgen für den Bewerbungsprozess und das Image des Unternehmens als Ganzes.

Generell werden schließlich Job-Plattformen von beiden Seiten kritisiert, als zu unübersichtlich, wenig aktuell und mit nur schwacher Matching-Performance.

Der LogOn online PersonalRecruiter soll durch seine verschiedenen Funktionen dieses Dilemma beseitigen und wurde in einer Beta-Version 2 Wochen lang von über 500 Kandidaten im Vertriebsumfeld getestet.

Der online PersonalRecruiter

In der Beta-Version wurden folgende Funktionen des neuen Tools angeboten.

1. **Job Profil**
Der Kandidat lädt seinen Lebenslauf hoch und erhält automatisch einen Bericht, über das Job-Profil seines aktuellen Wunsch-Jobs
2. **Kompetenz-Profil**
Aus dem Lebenslauf erhält der Kandidat automatisch ein persönliches Kompetenz-Profil über seine Soft-Skills im Bereich Vertriebsstil und Gesprächsführung
3. **Anzeige Job-Angebot**
Der Kandidat gibt seine Gehaltsvorstellung und ein PLZ-Gebiet ein und ihm wird ein entsprechender Job-Vorschlag gezeigt
4. **Job-Match Bericht**
Zu dem Job-Angebot und dem individuellen Profil des Kandidaten wird ein Matching-Bericht erstellt: wie gut ist die Passgenauigkeit und welche Punkte sollten im Interview geklärt werden.
5. **Alternative „Querdenker“-Jobangebote**
Passend zum Kompetenz-Profil des Kandidaten wird ein Jobangebot aus einer möglicherweise fremden Branche gezeigt, die aber in ihren Strukturen und Anforderungen zu den Kompetenzen des Kandidaten passt.

Die einzelnen Funktionen des online PersonalRecruiters konnten getrennt bewertet und kommentiert werden.

Im Anschluss wurden noch zusätzliche Fragen zum Einsatz des Tools gestellt.

Ergebnisse im Überblick

1. Grundeinstellung zum online PersonalRecruiter

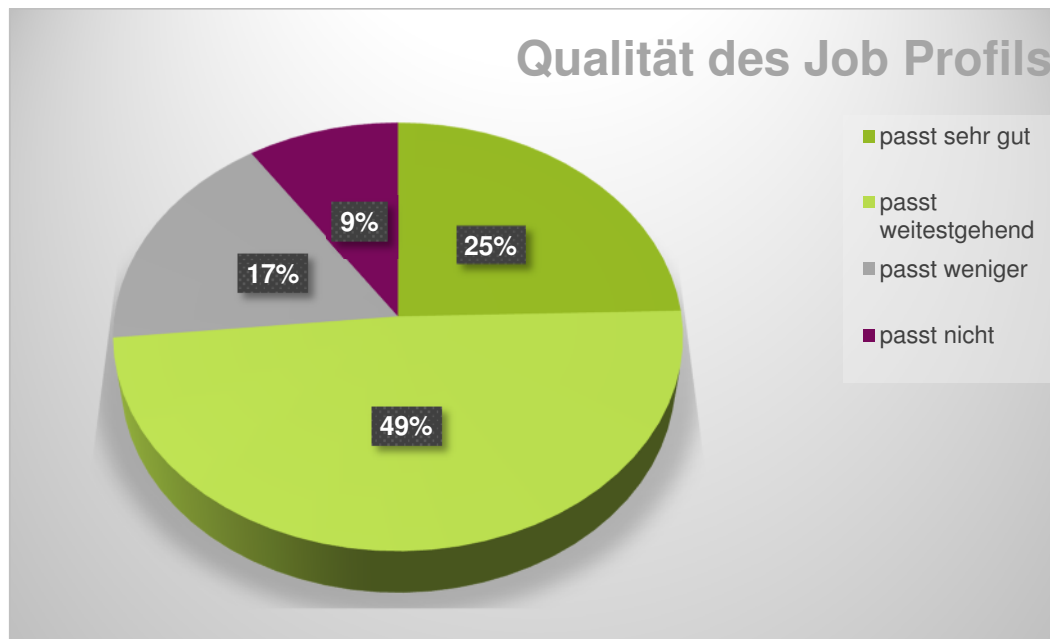
- + Kandidaten wollen, dass Stellenangebote vorgefiltert werden
 - + Die automatisch erstellten Job- und Kompetenzprofile wurden als überwiegend passend bewertet
 - + Der Job-Match-Bericht wird als wichtig und nützlich bezeichnet
 - + Kandidaten wünschen sich einen online PersonalRecruiter auf Stellenportalen
- ⇒ Kandidaten hätten gerne den online PersonalRecruiter als Unterstützung auf den Portalen, um dadurch mehr Zeit und Konzentration auf die Gespräche legen zu können.

2. Bewertung von Job-Angeboten

- ↳ Job-Angebote werden in erster Linie danach bewertet, wie gut der PLZ-Match ist
 - ↳ Selbst passende Jobs werden abgelehnt, wenn das Gebiet nicht stimmt
 - ↳ Bewertung erfolgt vor allem über PLZ, Gehalt/Job-Title, Branche
- ⇒ Auch wenn Mobilität heutzutage immer mehr gefordert wird, sieht die Realität oft anders aus. Gebunden durch Familie, Eigenheim u.ä. ist die Umzugsbereitschaft eher gering
- ⇒ Kandidaten bleiben bei neuen Job-Angeboten bevorzugt in der bekannten Branche. Aussagen von Unternehmen, dass die Soft-Skills entscheidend sind und der Rest erlernbar ist, sind so wohl noch nicht präsent. Dieser Effekt wird noch durch „harte“ Vorbedingungen wie z.B. „ein Hochschulstudium ist Voraussetzung“ verstärkt.

Ergebnisse im Detail

Wie beurteilen Sie die Qualität des Job-Profils?



74 % finden das aus dem Lebenslauf erstellte Job-Profil passt sehr gut oder weitestgehend.

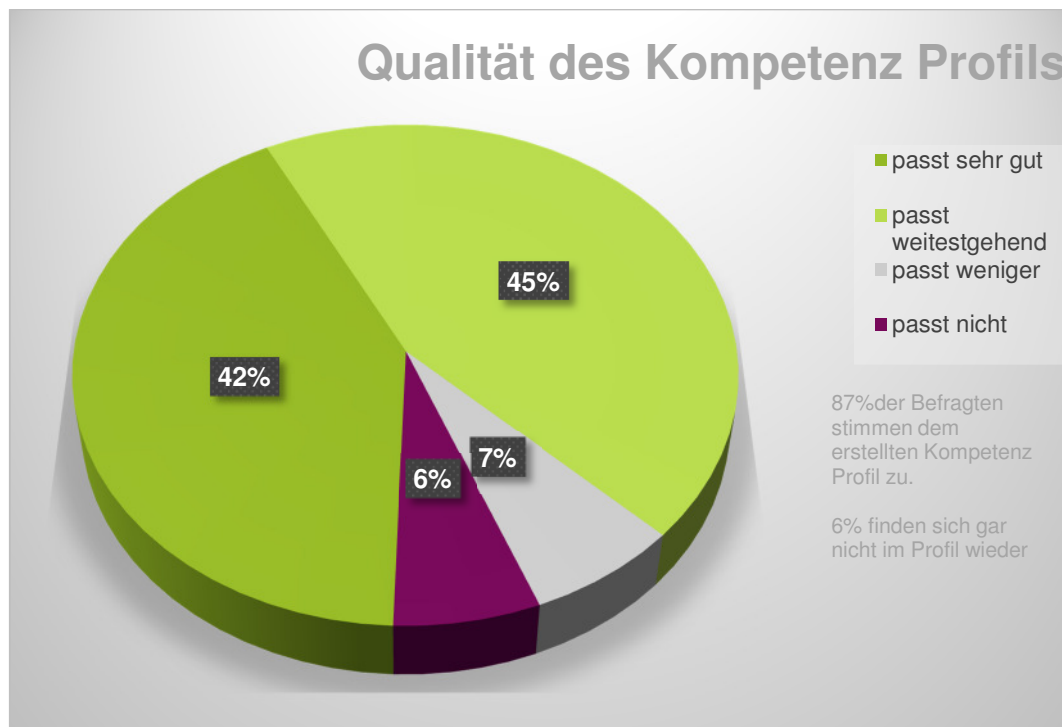
Das bedeutet, dass es möglich ist, allein aus dem Lebenslauf – ohne zusätzliche Fragebögen – ein Profil zu erstellen, das den aktuellen Wunsch-Job* des Kandidaten passend widerspiegelt.

Künftig wird es mit dem online PersonalRecruiter möglich sein, nach den wichtigen Jobanforderungen zu suchen und zu matchen. Somit können auch Kandidaten erreicht werden, die man bislang ausgeschlossen hätte, da sie z.B. aus anderen Branchen kommen, obwohl sie über die forderten Kompetenzen verfügen.

Damit trägt der online PersonalRecruiter mit seiner automatischen Vorauswahl nach Kompetenzen dem Trend von Unternehmen Rechnung, dass soft-Skills immer mehr an Bedeutung gewinnen, während die nötigen hard-Skills „on the Job“ vermittelt werden können.

* Eine zukünftige berufliche Weiterentwicklung des Kandidaten soll in künftigen Versionen mit berücksichtigt werden.

Wie beurteilen Sie die Qualität des Kompetenz-Profiles?



87% finden, das aus dem Lebenslauf erstellte Kompetenz-Profil passt sehr gut oder weitestgehend.

Das bedeutet, dass sich die Soft-Skills im Bereich Vertriebsstil und Gesprächsführung mit einer sehr guten Treffgenauigkeit aus dem Lebenslauf automatisch ermitteln lassen.

Für Recruiter bietet das Profil eine wichtige Entscheidungsgrundlage, ob der Kandidat, unabhängig von seiner Branchenerfahrung, grundsätzlich für die Art von Vertrieb geeignet ist, die das Unternehmen wünscht.

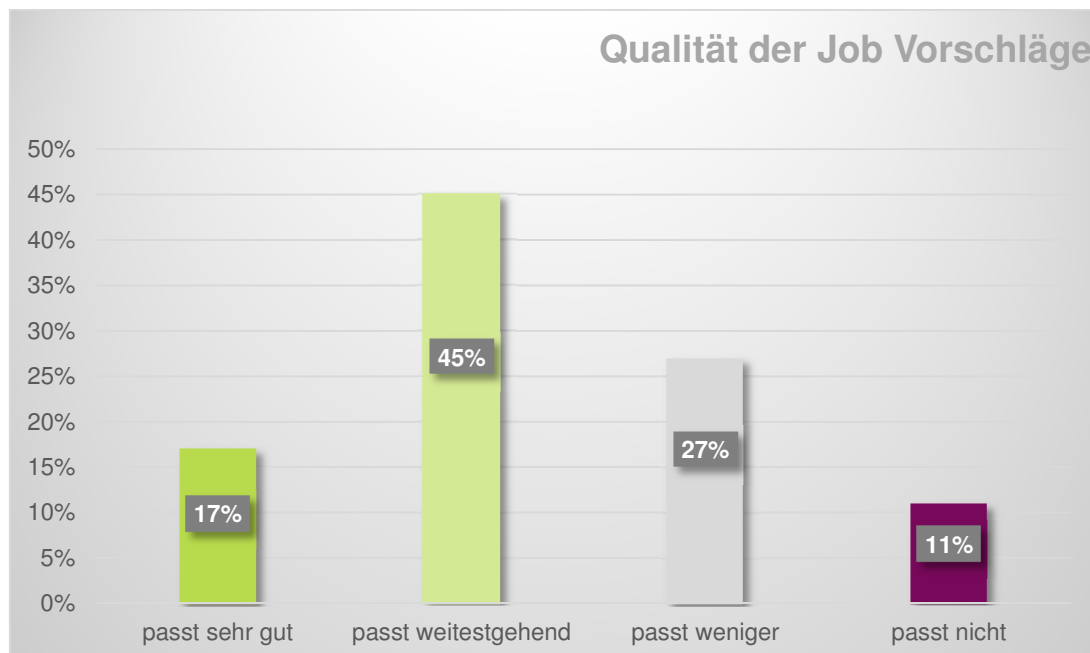
So kann auch die Eignung von „Branchenfremden“ Bewerbern völlig neutral bewertet werden.

Recruiter erhalten mit dem online PersonalRecruiter eine unmittelbare und absolut neutrale Entscheidungsgrundlage, ob ein Bewerber zu einem Gespräch eingeladen werden soll.

Bei der Bewertung der Jobangebote zeigt sich, dass die regionale Passgenauigkeit einen sehr starken Einfluss auf die Benotung hat. Die Auswertung erfolgt daher in zwei Schritten.

1. Das Jobangebot passt regional zum Standort des Kandidaten

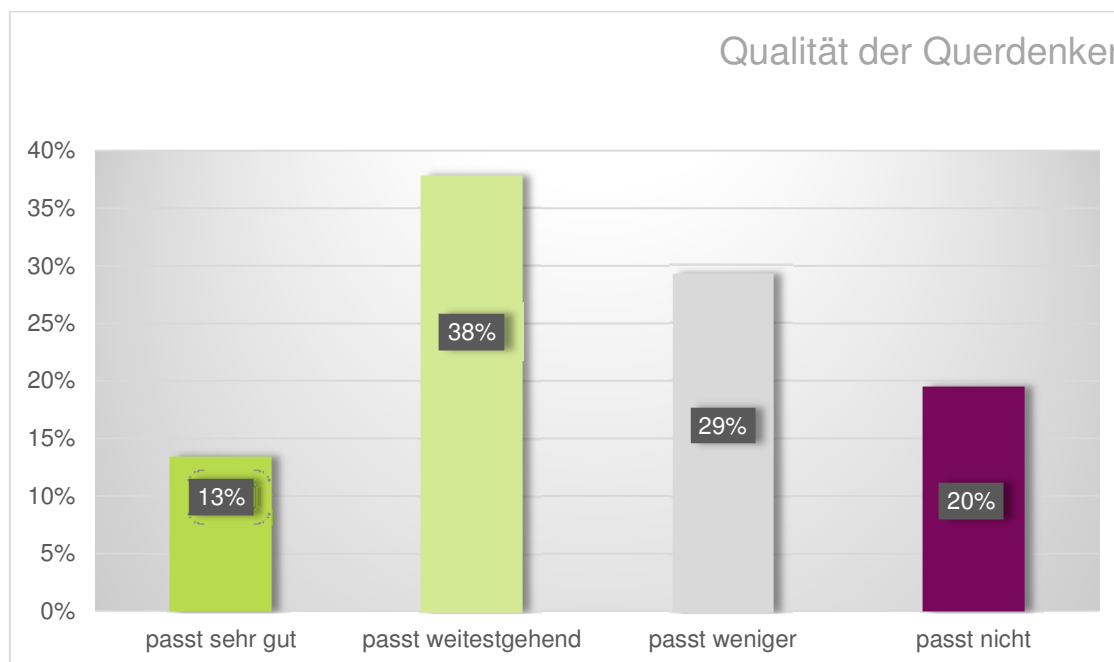
Bitte bewerten Sie dieses Stellenangebot



Die Mehrheit der Kandidaten, 62% finden die Jobangebote durchaus passend.

Dabei definieren Kandidaten in erster Linie über den Job-Title und die Region, ob das Angebot als passend erachtet wird. Eine genaue Beschreibung der Aufgaben wird eher selten als Beurteilungskriterium herangezogen.

Bitte bewerten Sie dieses Querdenker-Stellenangebot



Gut die Hälfte der Kandidaten, 51%, findet bei passendem Gebiet auch die Querdenker-Stellenangebote passend.

Kandidaten haben dabei offensichtlich oft Zweifel, ob sie eine Position in einer anderen Branche ausfüllen könnten. Das Bewusstsein, dass in verschiedenen Branchen gleiche Herangehensweisen im Vertrieb gelten und daher die Fachkenntnisse nicht grundsätzlich entscheidend sind, ist noch wenig ausgeprägt.

Oft hindern auch enge Vorgaben in der Stellenanzeige den Kandidaten an einer positiven Bewertung. Wird z.B. ein abgeschlossenes Studium oder Branchenerfahrung gefordert, so wird die Stelle von vorne herein abgelehnt, ohne zu prüfen, ob die geforderten Punkte anderweitig kompensiert werden können.

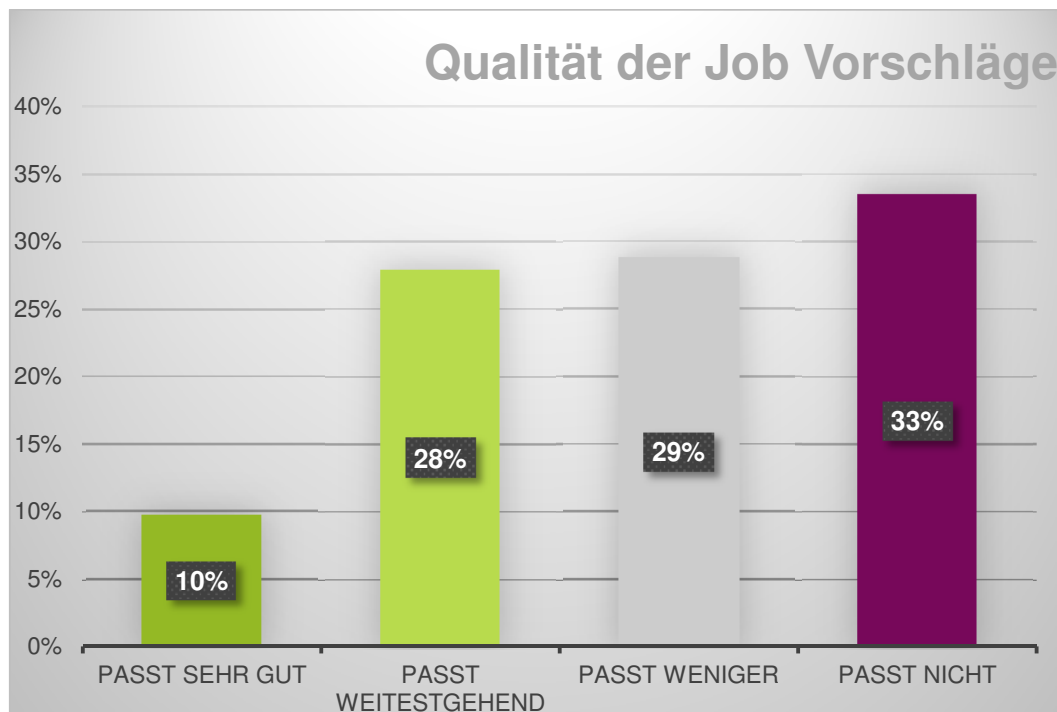
Hier stellt sich für Unternehmen die Frage, wie hoch die Forderungen in der Stellenanzeige geschraubt werden. Diese werden oft als Filter benutzt, schrecken aber andererseits durchaus passende Bewerber ab.

Bietet die Stellenanzeige jedoch vorab die Möglichkeit, nach Kompetenzen zu filtern, ist eine Eingrenzung durch ein hohes Anforderungsprofil nicht mehr nötig.

2. Das Jobangebot passt regional nicht zwingend zum Standort des Kandidaten

Wird der regionale Filter weiter gefasst, sieht die Bewertung der Jobangebote gleich anders aus:

Bitte bewerten Sie dieses Stellenangebot



Passt der PLZ-Match nicht genau, wird das Jobangebot im Durchschnitt mit der Note 2,86 bewertet.

Die negative Bewertung hat dabei vor allem zwei Ursachen:

1. Die Kandidaten sind bei der PLZ-Auswahl sehr restriktiv und akzeptieren nur Angebote, die in sehr engem Umkreis liegen
2. Der Großteil der Stellenanzeigen gibt leider keine Gehaltsangabe an. Gleichzeitig werden selbst Einsteiger-Jobs als sehr vielseitig und verantwortungsvoll beschrieben. Dies macht eine echte Zuordnung kaum möglich, zumal auch der Job-Title keinen zuverlässigen Anhaltspunkt über das Niveau der Position gibt.

Was bedeutet das?

Thema Mobilität:

Auch wenn Mobilität in aller Munde ist und gefordert wird, sind Kandidaten überraschend „stationär“ und haben sehr klare Vorstellungen davon, an welchem Ort sie arbeiten wollen. Selbst passende Jobangebote werden abgelehnt, wenn der Standort nicht stimmt.

Beim Matching sollte die Standortsuche so genau wie möglich sein, um eine Akzeptanz beim Kandidaten zu erreichen.

Kopfzerbrechen könnte diese Erkenntnis Unternehmen bereiten, die an geografisch weniger attraktiven Standorten liegen. Denn die Mobilität der Kandidaten erscheint eher gering. So stehen die Recruiter nicht nur vor der Herausforderung, passende Bewerber zu finden, sondern sie auch noch für den Standort zu begeistern.

Thema Gehaltsangebe:

Bei Kandidatenprofilen ist es üblich, einen Gehaltswunsch mit anzugeben – eine klare Aussage, wieviel man verdienen will.

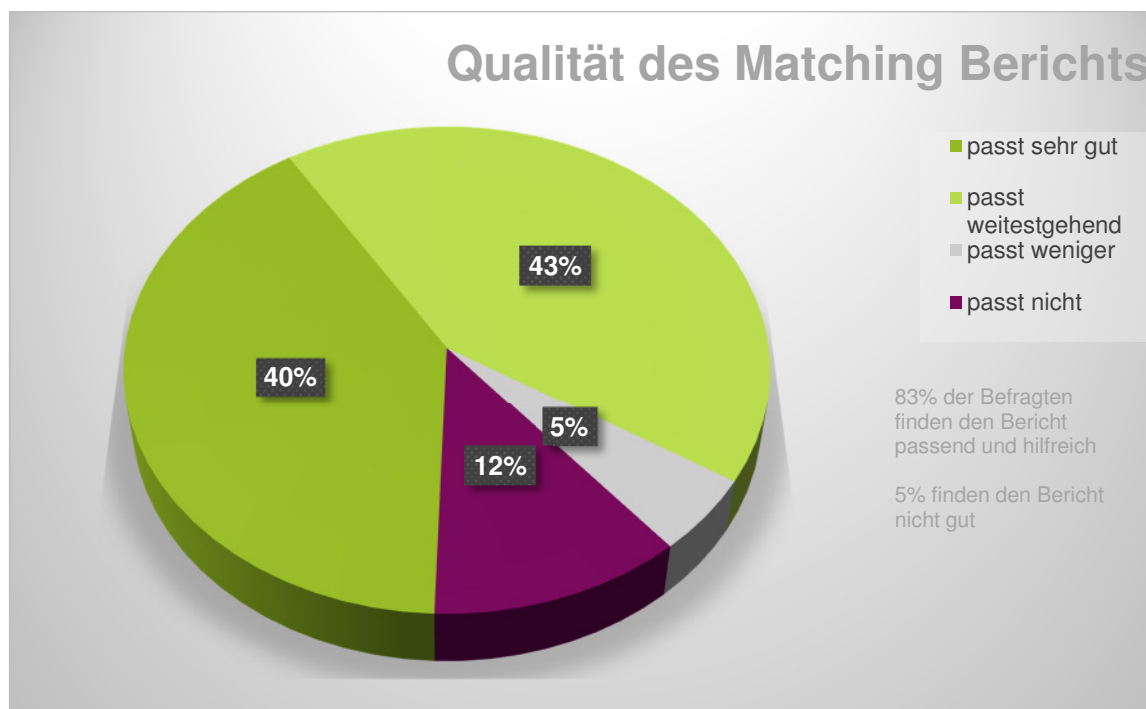
Bei Stellenanzeigen wird oft davon abgesehen, das Gehalt offen anzugeben. Die Gründe sind dabei verschieden: man will die interne Gehaltsstruktur nicht aufdecken oder aber den Wettbewerb keinen Hinweis auf die eigene Kostenstruktur geben uvm.

Die Gründe sind durchaus berechtigt, dennoch wird ein wirklich passgenaues Matching erst mit Angabe des Gehaltslevels möglich, weil sich darin ganz klar das Niveau der angebotenen Position widerspiegelt.

Hinzu kommt, dass Kandidaten in erster Linie nach Standort und Gehalt auswählen – weit bevor detaillierte Jobbeschreibungen gelesen werden. Angebote ohne Gehaltsangabe fallen so bereits im ersten Schritt durchs Raster.

Job-Portale, die eine Gehaltsangabe im Hintergrund der Stellenanzeige zuordnen können, auch wenn das Gehalt nicht offen in der Stellenanzeige steht, sind hier klar im Vorteil, denn das Matching gewinnt deutlich an Qualität.

Wie bewerten Sie den Matching Bericht?



Bei der Umfrage wurde den Teilnehmern der automatische Matching-Bericht des LogOn online PersonalRecruiters in Text- oder Grafik-Form angezeigt.

In dem Bericht wurde beschrieben wie gut die Position zum Job-Profil und zum Kompetenz-Profil des Teilnehmers passt.

Darüber hinaus wurden Hinweise und Tipps für ein Vorstellungsgespräch gegeben.

83% finden den Bericht passend und hilfreich.

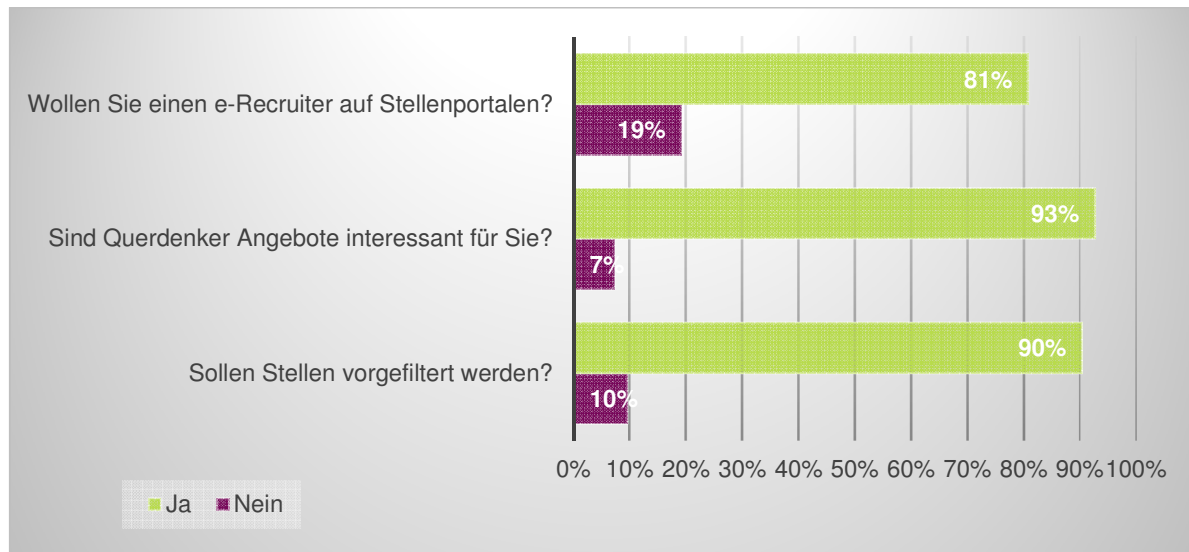
Bei aktuellen Untersuchungen zum Thema „Candidate Experience“ wird immer wieder betont, wie wichtig Kandidaten ein zeitnahes und ehrliches Feedback ist und wie wenig es aktuell in der Praxis umgesetzt wird.

Der online PersonalRecruiter kann in Echtzeit ein neutrales und zuverlässiges Feedback geben, von dem Kandidaten ebenso profitieren wie Recruiter.

Kandidaten können ihre Bewerbungschancen besser einschätzen und Recruiter können sich lange Lebenslauf-Studien sparen und direkt die Matching-Berichte heranziehen, um sich gezielt mit ausgewählten Kandidaten zu beschäftigen.

Fragen zum Einsatz des online PersonalRecruiters

Bitte geben Sie uns Ihre Meinung zu folgenden Punkten:



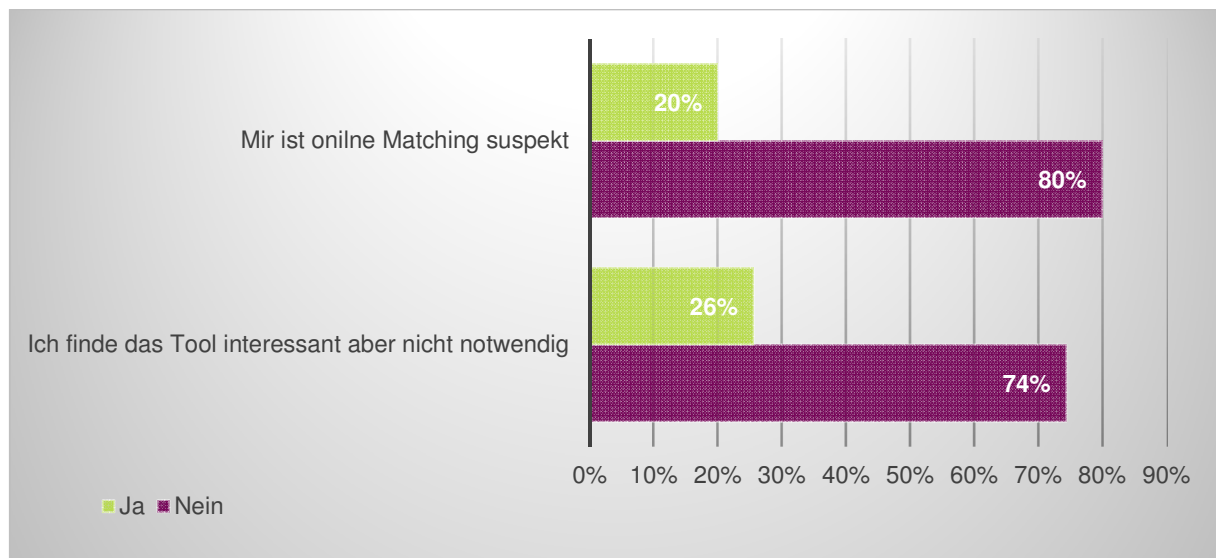
Die überwiegende Mehrheit der Kandidaten wünscht sich mehr Übersicht bei Stellenangeboten und befürwortet daher ein automatisches Vorfiltern der Jobs, ohne dass dabei jedes Mal Filterkriterien eingestellt werden müssen oder man sich jeweils neu registrieren muss. Gleichzeitig wollen sich die Kandidaten nicht durch zu enge Filtereinstellungen mögliche Traum-Jobs entgehen lassen.

Auch einen online PersonalRecruiter findet die große Mehrheit gut und wünscht sich dieses Tool auf online-Portalen, um direkt die Dienstleistungen Profil-Erstellung, Jobangebote mit „Querdenkern“, Matching-Bericht und Interview-Vorbereitung nutzen zu können.

Dies spiegelt den generellen Trend wider, dass Kandidaten gerne Empfehlungen über Jobangebote oder neutrale Beurteilungen über Jobangebote einholen.

Da die Jobsuche selbst immer stärker online erfolgt, ist auch die Akzeptanz eines online PersonalRecruiters, der unmittelbar ein objektives Feedback gibt sehr hoch.


Bitte geben Sie uns Ihre Meinung zu folgenden Punkten:




Insgesamt fällt die Bewertung des online PersonalRecruiters äußerst positiv aus.

Das Tool wird als echter Mehrwert gesehen und nicht nur als nice-to-have.

Auch die Akzeptanz von dem online Tool ist mit 80% sehr hoch. Dies hat vor allem zwei Ursachen:

-  Zum einen schätzen die Kandidaten das unmittelbare Feedback in Echtzeit, während von Personalberatern nur selten kurzfristig ein ehrliches Feedback erwartet werden kann.

-  Zum anderen ist für die Kandidaten die schnelle objektive Erstbeurteilung wichtig, um somit mehr Zeit für die wirklich passenden und interessanten Jobangebote zu haben.

Fazit

Das Interesse und Teilnahme der Kandidaten an dem zwei-Wöchigen Test waren sehr hoch. Darin zeigt sich, dass Verbesserungen im online Rekrutierungs-Prozess für Bewerber akut von großer Bedeutung sind.

Das Ergebnis des Tests hat gezeigt, dass online Tools funktionieren und von den Kandidaten sehr positiv aufgenommen werden.

Die online Rekrutierung von Mitarbeitern wird sich in Zukunft nicht nur verbessern, sondern radikal verändern müssen: weg von umfangreichen Bewerbungsunterlagen oder Bewerberformularen und hin zu einfachen automatisierten First-Match Berichten, um danach mehr Zeit für Gespräche mit den Bewerbern zu haben.

Die vorgestellte Beta-Version des online PersonalRecruiter hat den ersten Praxis-Test bravourös bestanden – die Zukunft hat bereits begonnen...