

MENTE > FACTUM

Klaus-Peter Schöppner



Optimierung von Bewerbungsprozessen

Eine Studie von Mente>Factum
im Auftrag von Randstad

November 2022

MENTE > FACTUM

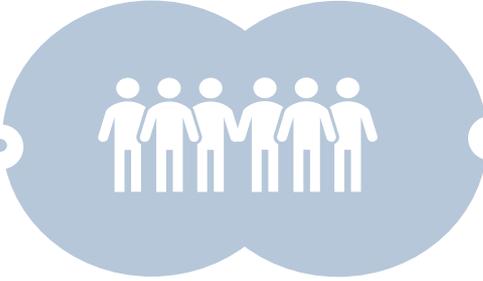
Nov. 2022

Klaus-Peter Schöppner

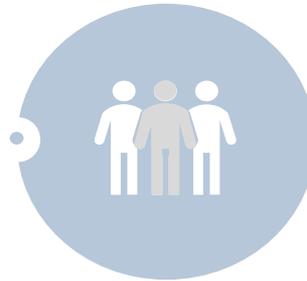
Studiensteckbrief



Befragungsgebiet
Bundesrepublik
Deutschland



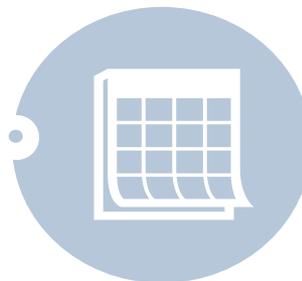
Grundgesamtheit
Bewerber, die in den letzten
2 Jahren wenigstens ein
Bewerbungsverfahren
durchlaufen haben



Stichprobengröße
n = 304/
Zufallsstichprobe

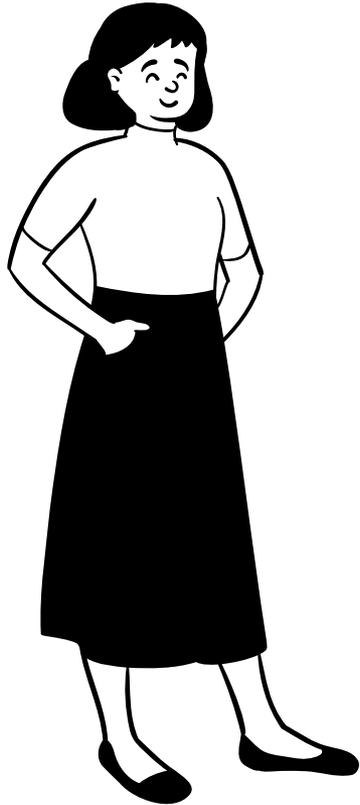


Methode
Online



Erhebungszeitraum
05.11.2022 bis
14.11.2022

Hinweis: Da die dargestellten Anteilswerte auf ganze Zahlen gerundet sind, kann es vorkommen, dass sie sich nicht zu 100% aufsummieren. Aus demselben Grund können sogenannte „Top-Two-Werte“ (durch Addition zusammengefasste Kategorien wie: „sehr zufrieden“ + „eher zufrieden“) von der Summe der dargestellten Einzelkategorien abweichen. Bei Fragen mit mehreren möglichen Antwortoptionen können die aufaddierten Nennungen 100% überschreiten.



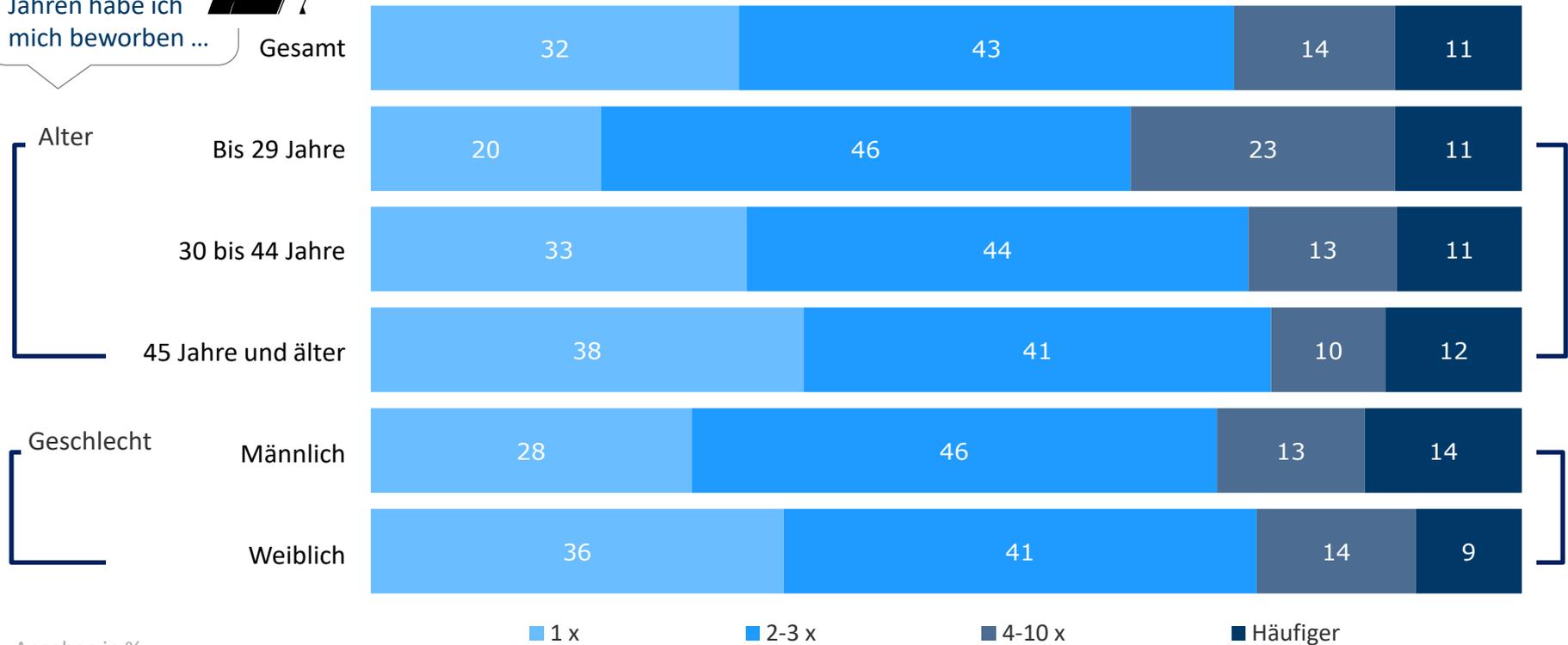
- 1 Steckbrief
- 2 Inhaltsverzeichnis
- 3 Anzahl der Bewerbungen in den letzten 2 Jahren
- 5 Begründungsloser Kontaktabbruch durch Unternehmen?
- 7 Eigener Bewerbungsabbruch?
- 9 Gründe für eigenen Bewerbungsabbruch
- 11 Urteil über Bewerbungsabbruch durch Unternehmen
- 13 Ausschlaggebende Gründe für Stelleninteresse
- 15 Dauer der Kontaktaufnahme nach Bewerbung
- 17 Erfolgreiche Bewerbung / Versprechen eingehalten?
- 18 Erfolgreiche Bewerbung?
- 20 Stimmt den Angaben zur Unternehmenskultur?
- 22 Zufriedenheit mit der Integration
- 24 Gute Aufnahme in neue Abteilung?
- 26 Erfolgreiche Bewerbung?
- 27 Nicht erfolgreiche Bewerbung? Wer hat abgesagt?
- 29 Zeitpunkt der Absage an das Unternehmen
- 30 Zeitpunkt der erhaltenen Absage

Anzahl der Bewerbungen in den letzten 2 Jahren | Alter + Geschlecht

75% der Stellenbewerber haben derzeit nach max. 3 Bewerbungen eine neue Position: 32% haben sich nur einmal, weitere 43% bis zu 3x, auf eine neue Stelle beworben. Nur wenige deutlich häufiger. Auffällig, dass Jüngere sich öfter bewerben. Hier spielen wohl Optionen ('auch noch woanders schauen') eine stärkere Rolle als überproportional häufige Absagen.



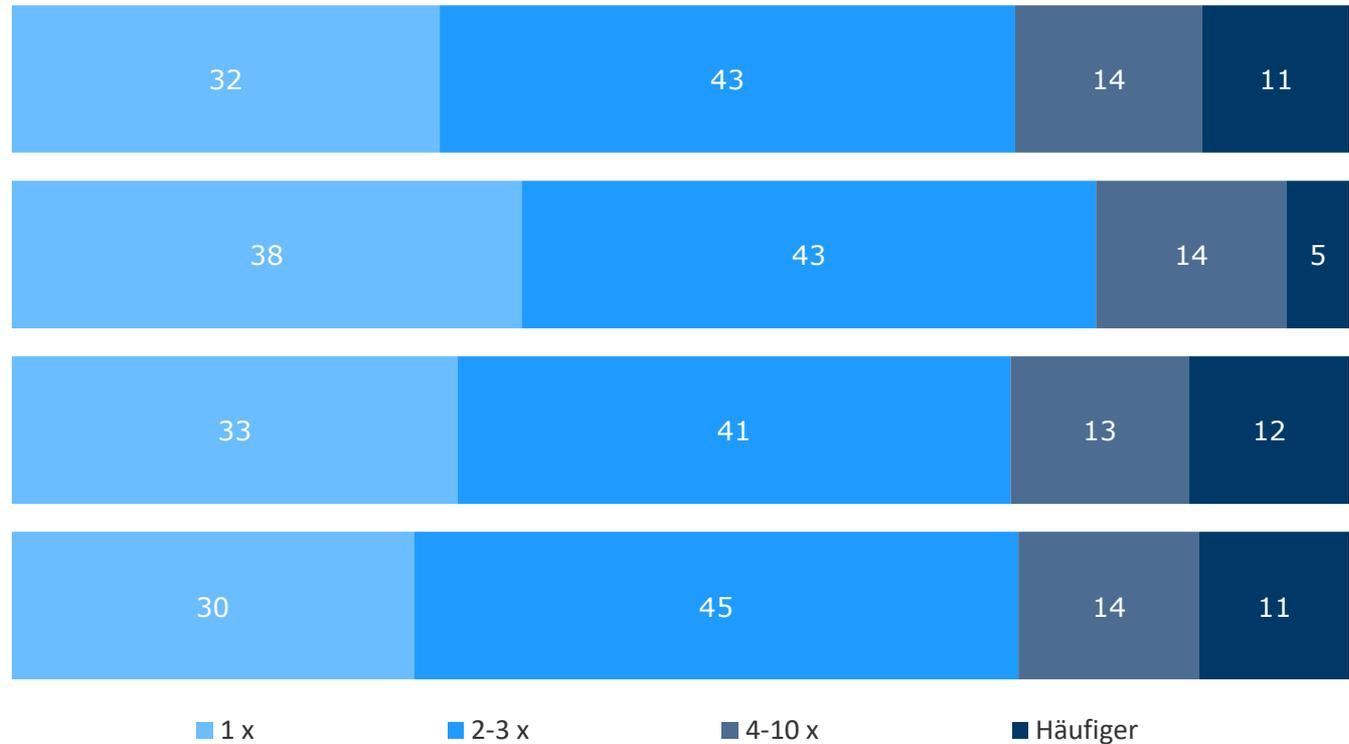
In den letzten 2 Jahren habe ich mich beworben ...



Angaben in %

Anzahl der Bewerbungen in den letzten 2 Jahren | Bildungsabschluss

Je besser der Bildungsabschluss, desto größer tendenziell die Anzahl der Bewerbungen. Ein Grund könnten die besseren Optionen sein. Der ‚erstbeste‘ Arbeitsvertrag wird bei einigen offenbar nicht sofort unterschrieben. Höher qualifizierte Bewerber sind etwas wählerischer.



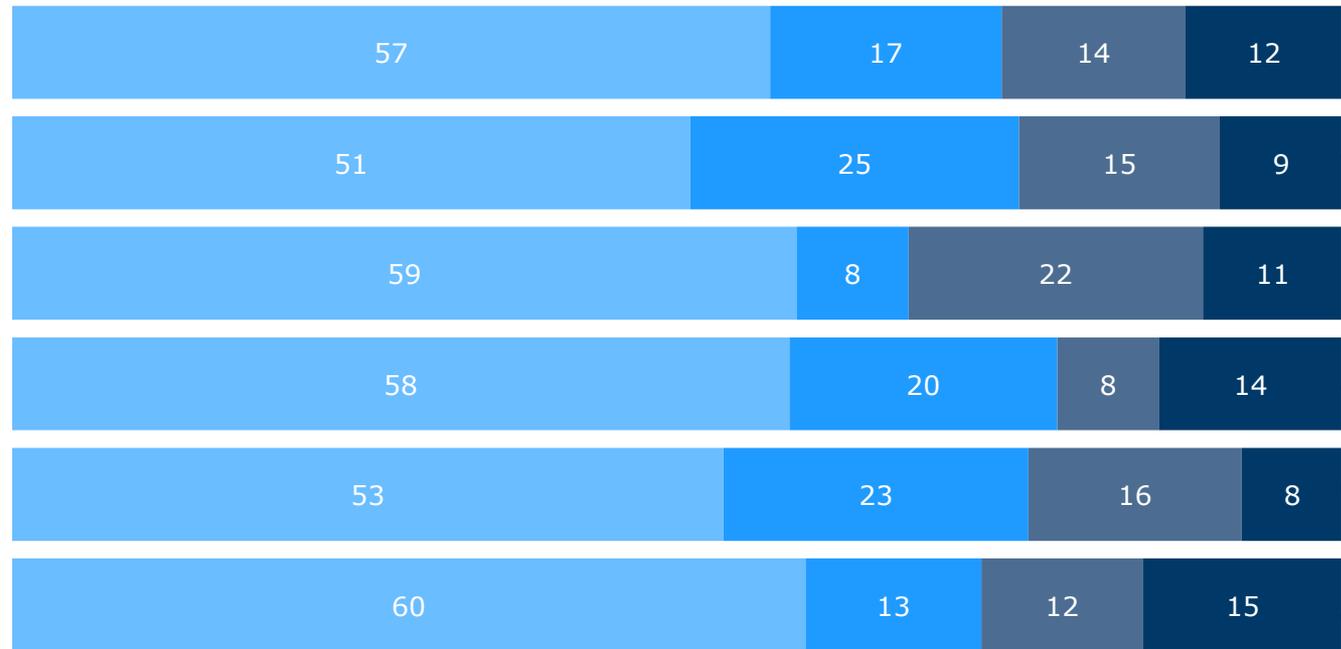
Angaben in %

Ein begründungsloser Kontaktabbruch während der Bewerbungsphase ist eher die Ausnahme. Bei 57% der Bewerber ist das noch nicht vorgekommen, wobei berücksichtigt werden muss, dass die Bewerber sich in den letzten 2 Jahren ca. dreimal beworben haben. Wenn ein Kontaktabbruch vorkommt, dann dreigeteilt zwischen erstem Erfahrungsaustausch und nach dem Vorstellungsgespräch.

Der Kontakt wurde zu mir abgebrochen ...



Gesamt



■ Noch nicht vorgekommen

■ Nach dem ersten Erfahrungsaustausch

■ Vor einem vereinbarten Vorstellungsgespräch

■ Nach dem Vorstellungsgespräch

Angaben in %

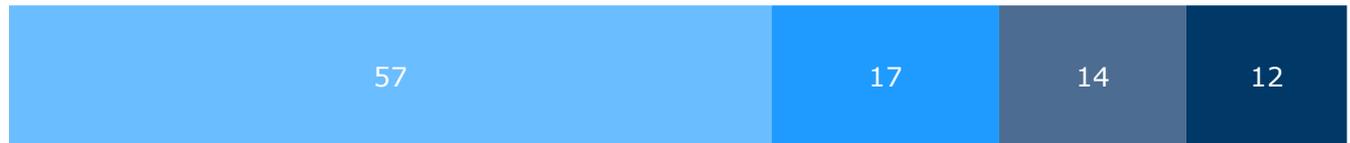
Begründungsloser Kontaktabbruch durch Unternehmen? | Bildungsabschluss

Interessanterweise wird der Kontaktaustausch bei ungelernten Bewerbern tendenziell seltener vorzeitig abgebrochen als bei qualifizierten. Allerdings könnte die (geringere) Anzahl an Bewerbungen bei den ‚Ausbildungslosen‘ einen intervenierenden Effekt aufweisen: Je weniger man sich bewirbt, desto entsprechend seltener der begründungslose Kontaktabbruch.



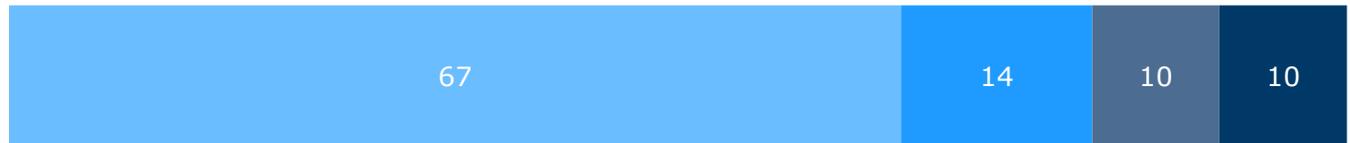
Der Kontakt wurde zu mir abgebrochen ...

Gesamt



Bildungsabschluss

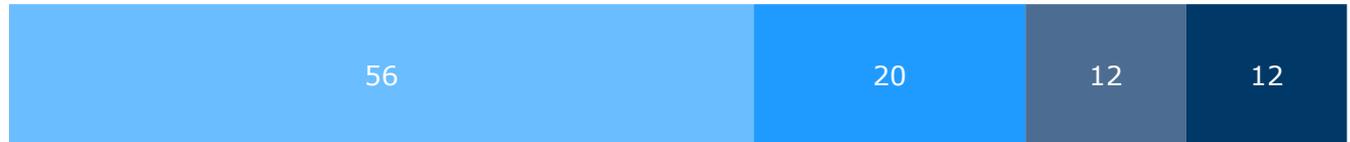
Ohne Ausbildung



Hauptschule bis Realschule



Abitur bis Universitätsabschluss



■ Noch nicht vorgekommen

■ Nach dem ersten Erfahrungsaustausch

■ Vor einem vereinbarten Vorstellungsgespräch

■ Nach dem Vorstellungsgespräch

Angaben in %

MENTE > FACTUM

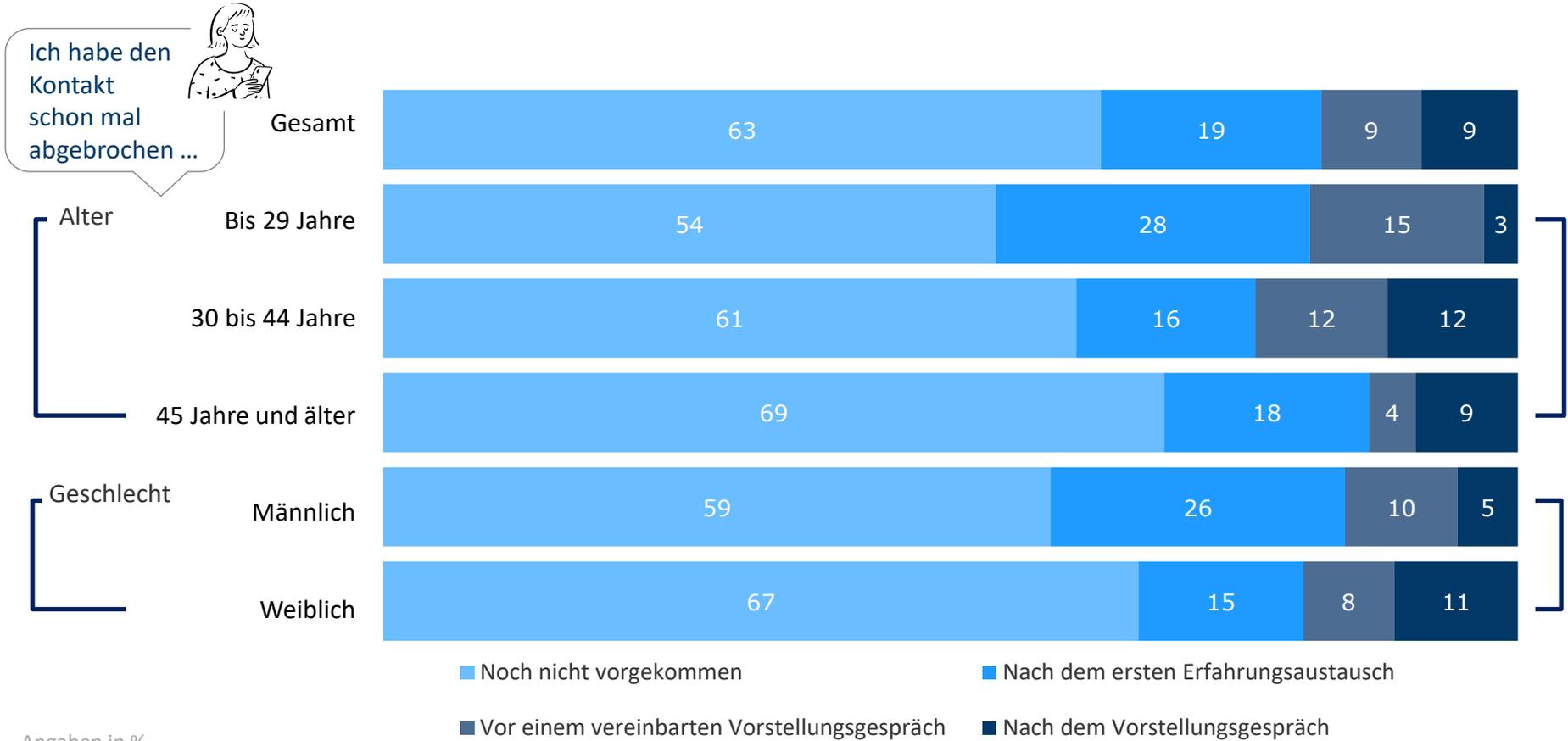
Quelle: Randstad-Mente>Factum-Studie November 2022

Frage: Ist es schon mal vorgekommen, dass ein Unternehmen während des Bewerbungsverfahrens den Kontakt zu Ihnen ohne Begründung abgebrochen hat? In welchem Stadium?

Basis: 304 Bewerber mit wenigstens einem Bewerbungsverfahren in den letzten 2 Jahren

Eigener Bewerbungsabbruch? | Alter + Geschlecht

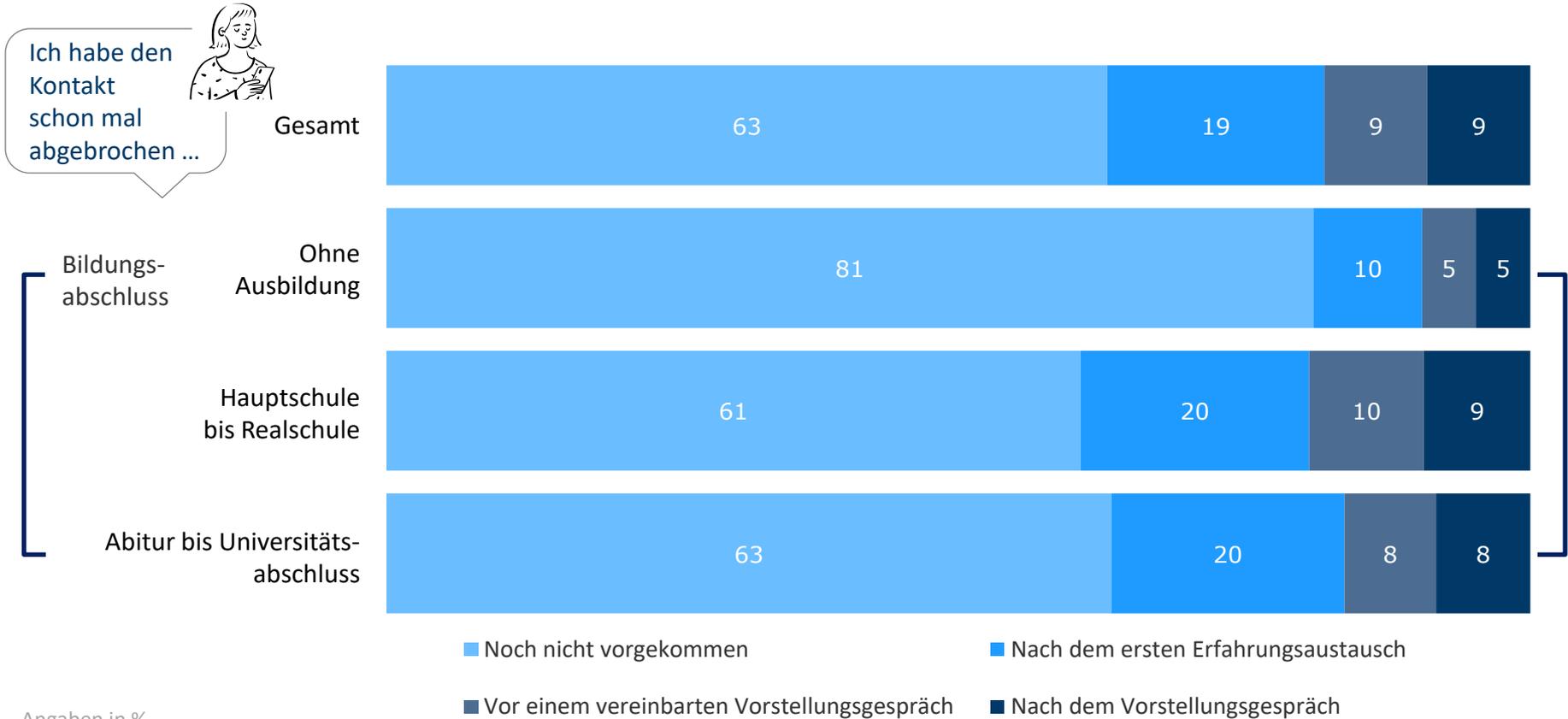
Ein eventueller Bewerbungsabbruch ist eine zweiseitige Angelegenheit: Während 43% der Bewerber bereits einen Kontaktabbruch seitens des Stellenanbieters hinnehmen mussten, haben 37% in den letzten zwei Jahren den Kontakt aus eigenem Antrieb ‚einschlafen‘ lassen. Diese Quote ist bei den jüngeren und den männlichen Bewerbern überdurchschnittlich hoch.



Angaben in %

Eigener Bewerbungsabbruch? | Bildungsabschluss

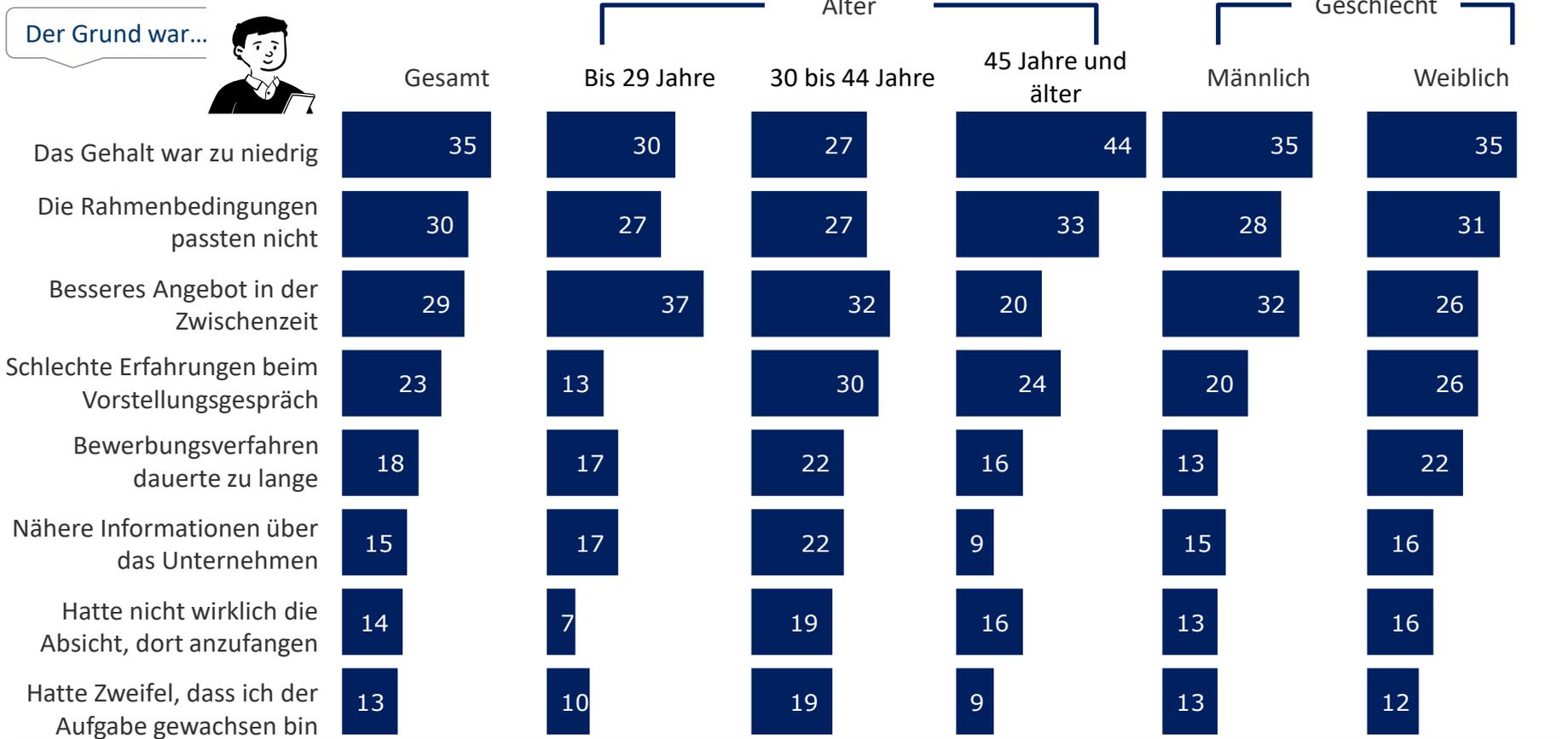
Auffällig, dass Bewerber ohne Ausbildung signifikant seltener Kontakte während des Bewerbungsverfahrens abbrechen: Mit 20% trifft das nur halb so oft zu, wie bei den höher Gebildeten. Wahrscheinlich handelt es sich hierbei öfter um Kurzzeitjobs, die eine kritische Auseinandersetzung mit der zukünftigen Stelle nicht notwendig erscheinen lässt.



Angaben in %

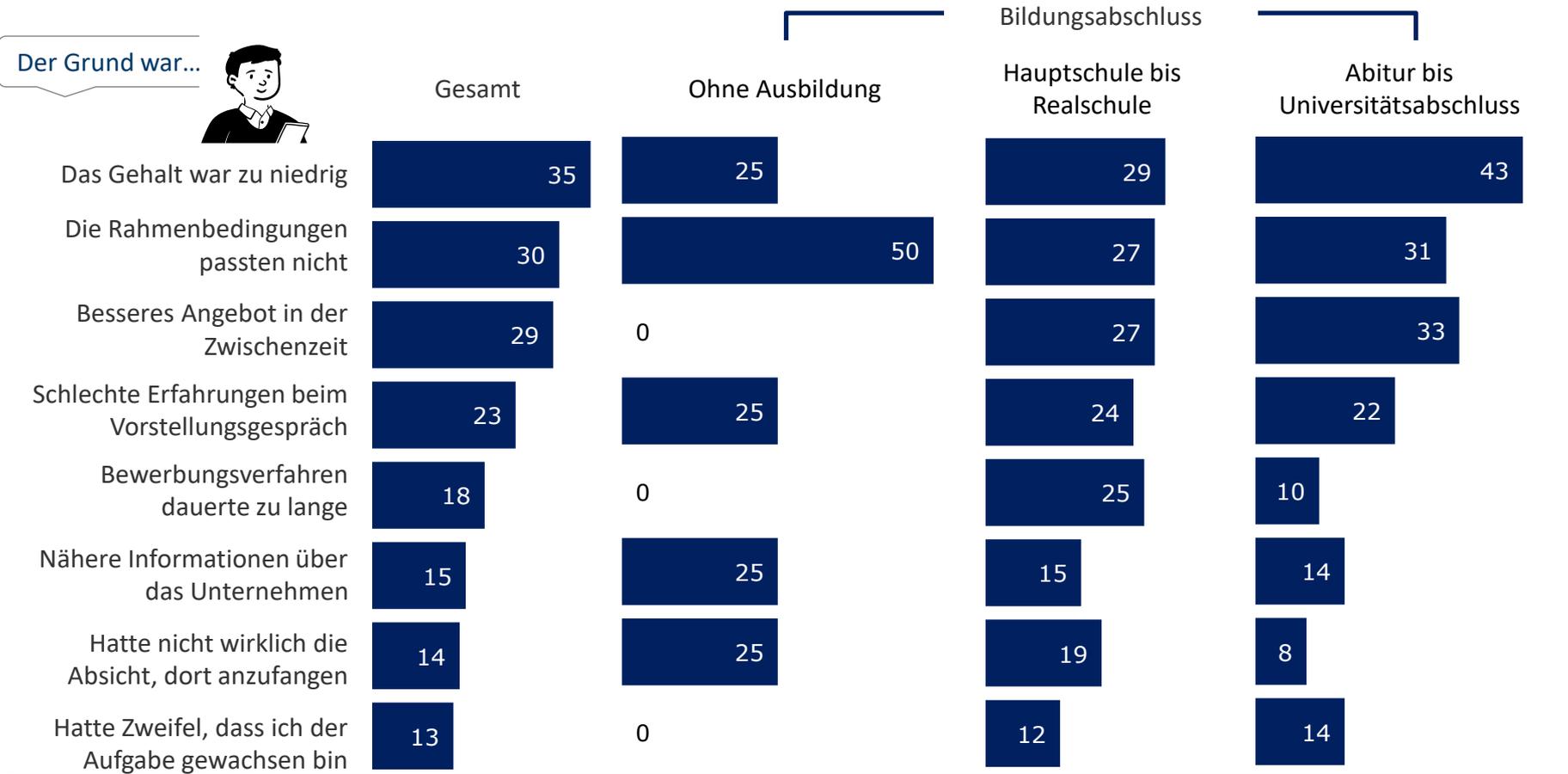
Gründe für eigenen Bewerbungsabbruch | Alter + Geschlecht

Finanzielle Gründe sind es vor allem, die zum Kontaktabbruch aus Sicht der Bewerber geführt haben: Das zu niedrige Gehalt, schlechte Rahmenbedingungen sowie ein (oft besser doziertes) Alternativangebot. Betriebliche Gründe wie ‚schlechtes Vorstellungsgespräch‘ und ‚nähere Informationen‘ spielen eine wesentlich schwächere Rolle. Zweifel an der eigenen Kompetenz hegen nur 13%.



Gründe für eigenen Bewerbungsabbruch | Bildungsabschluss

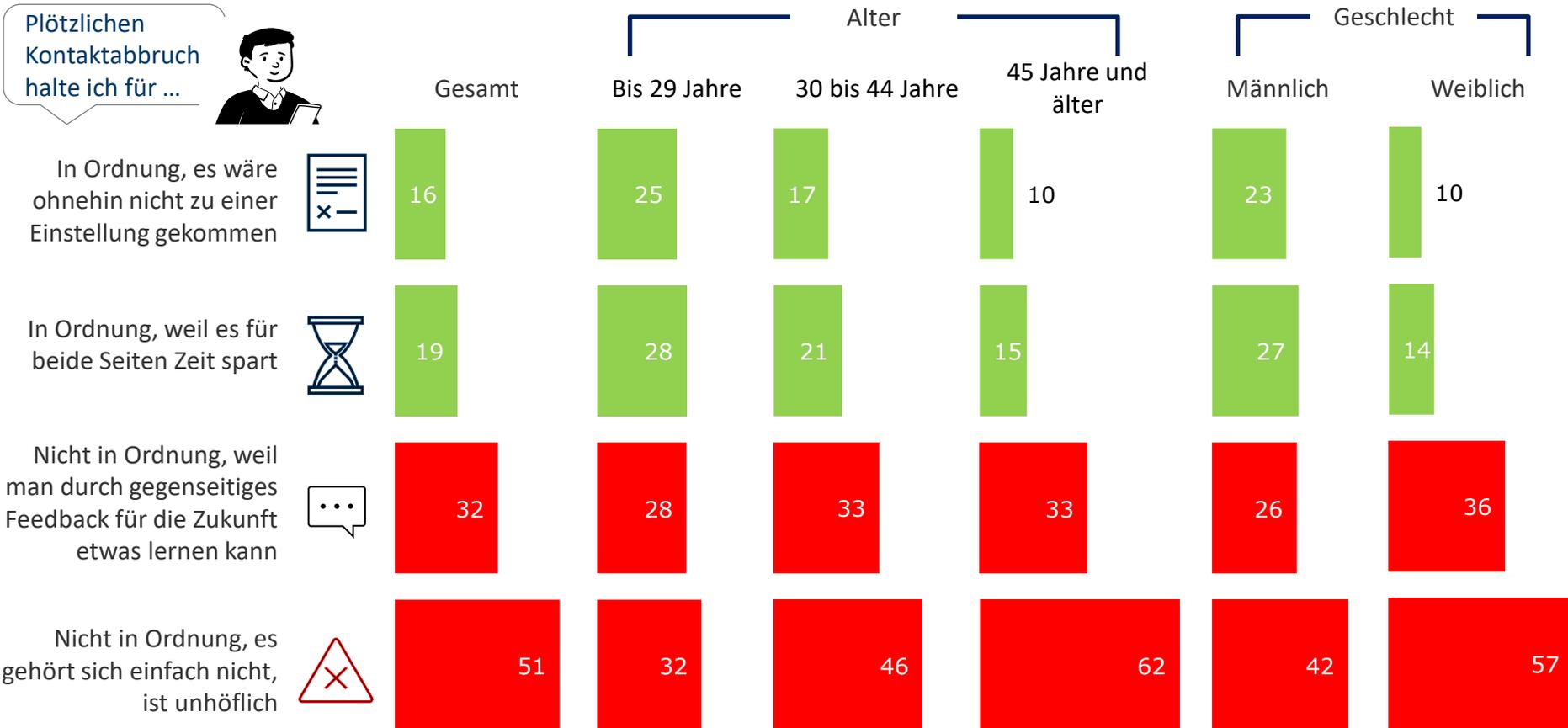
Höher Qualifizierte gehen mit deutlich größeren finanziellen Erwartungen in ein Bewerbungsverfahren. (Zu niedriges) Gehalt, zu schlechte Rahmenbedingungen sowie ein besseres Alternativangebot werden hier häufiger genannt. Die Gruppe ‚Ohne Ausbildung‘ zu gering besetzt, um valide Aussagen treffen zu können.



Urteil über Bewerbungsabbruch durch Unternehmen | Alter + Geschlecht

Bewerber stehen einem begründungslosen Kontaktabbruch sehr kritisch gegenüber. Die beiden ‚In Ordnung‘- Kategorien wurden trotz Mehrfachnennungen nur zu 35% angegeben. 51% verweisen dagegen auf fehlenden Anstand (der wohl für beide Seiten gilt) Bei älteren und weiblichen Bewerbern besitzen ‚moralische Argumente‘ eine deutlich größere Bedeutung. ‚Nicht in Ordnung‘ finden den Abbruch z. Bsp. doppelt so viele ältere wie jüngere Bewerber.

Plötzlichen Kontaktabbruch halte ich für ...



Urteil über Bewerbungsabbruch durch Unternehmen | Bildungsabschluss

Der Bildungsstatus hat im Grunde keinen Einfluss auf die allgemeine Prädisposition zur moralischen Bewertung von begründungslosen Bewerbungsabbrüchen. Wieder gilt die relativ geringe Aussagekraft derjenigen ohne Ausbildung.

Plötzlichen Kontaktabbruch halte ich für ...

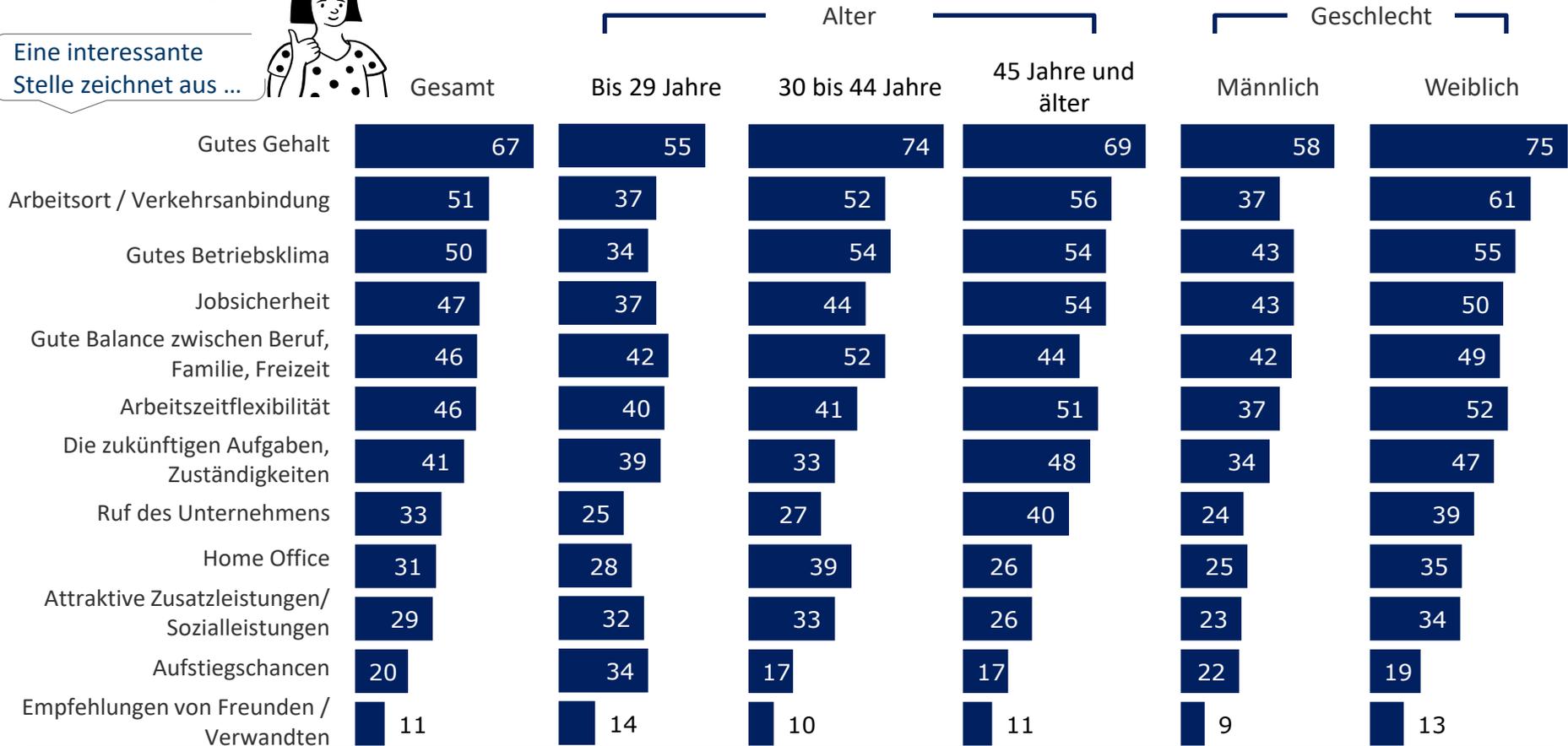


Ausschlaggebende Gründe für Stelleninteresse | Alter + Geschlecht

Ein ganzes Faktorenbündel ist ausschlaggebend für das Jobinteresse: Mit Abstand dominiert das Gehalt, danach aber mit ca. 50% ‚Verkehrsanbindung‘, ‚Jobsicherheit‘, ‚Betriebsklima‘ sowie ‚Arbeitsflexibilität‘. ‚Gehalt‘ sowie ‚Zeitbalance‘ sind besonders bei der mittleren Altersgruppe gefragt. Ältere legen überproportionalen Wert auf ‚Verkehrsanbindung‘ und ‚Jobsicherheit‘. Frauen geben deutlich mehr Gründe an als Männer.



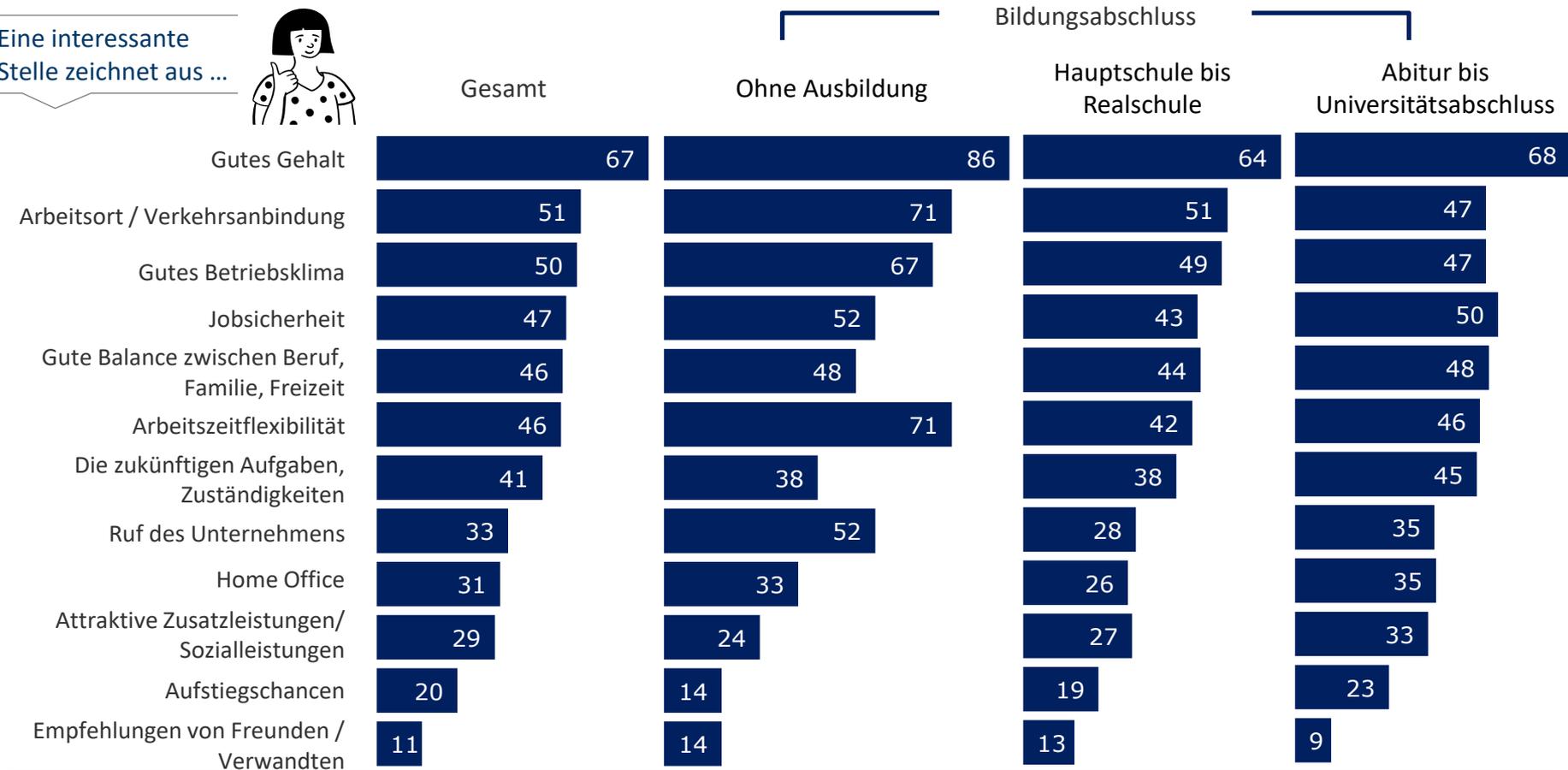
Eine interessante Stelle zeichnet aus ...



Ausschlaggebende Gründe für Stelleninteresse | Bildungsabschluss

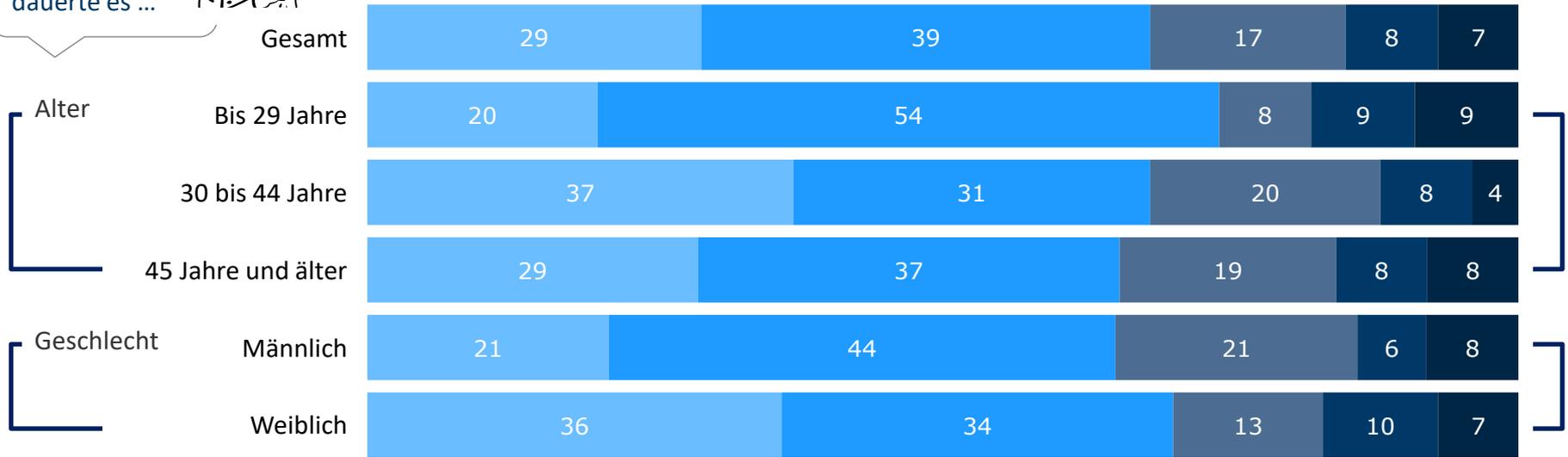
Interessanterweise spielen ‚Gehalt‘ und ‚Arbeitsflexibilität‘ bei den Ausbildungslosen eine überproportional wichtige Rolle. Intrinsische Faktoren wie ‚Zuständigkeiten‘ und ‚Aufstiegschancen‘ werden dagegen signifikant häufiger von den Hochgebildeten angegeben.

Eine interessante Stelle zeichnet aus ...



Dauer der Kontaktaufnahme nach Bewerbung | Alter + Geschlecht

Die Response der Unternehmen auf Bewerbungen erfolgt derzeit relativ schnell: Über zwei Drittel erhielten bereits innerhalb von 14 Tagen ein Feedback. Nur bei jedem vierten Verfahren dauerte es länger, 7 Prozent hörten nach ihrer Bewerbung nichts vom kontaktierten Unternehmen. Bei jüngeren Bewerbern verlief die Feedback-Phase offenbar etwas schneller.



- Weniger als 1 Woche
- 1 - 2 Wochen
- 3 - 4 Wochen
- Länger
- Ich habe nie wieder etwas gehört und gehe davon aus, dass ich auch nichts mehr davon hören werde

Angaben in %

MENTE > FACTUM

Quelle: Randstad-Mente>Factum-Studie November 2022

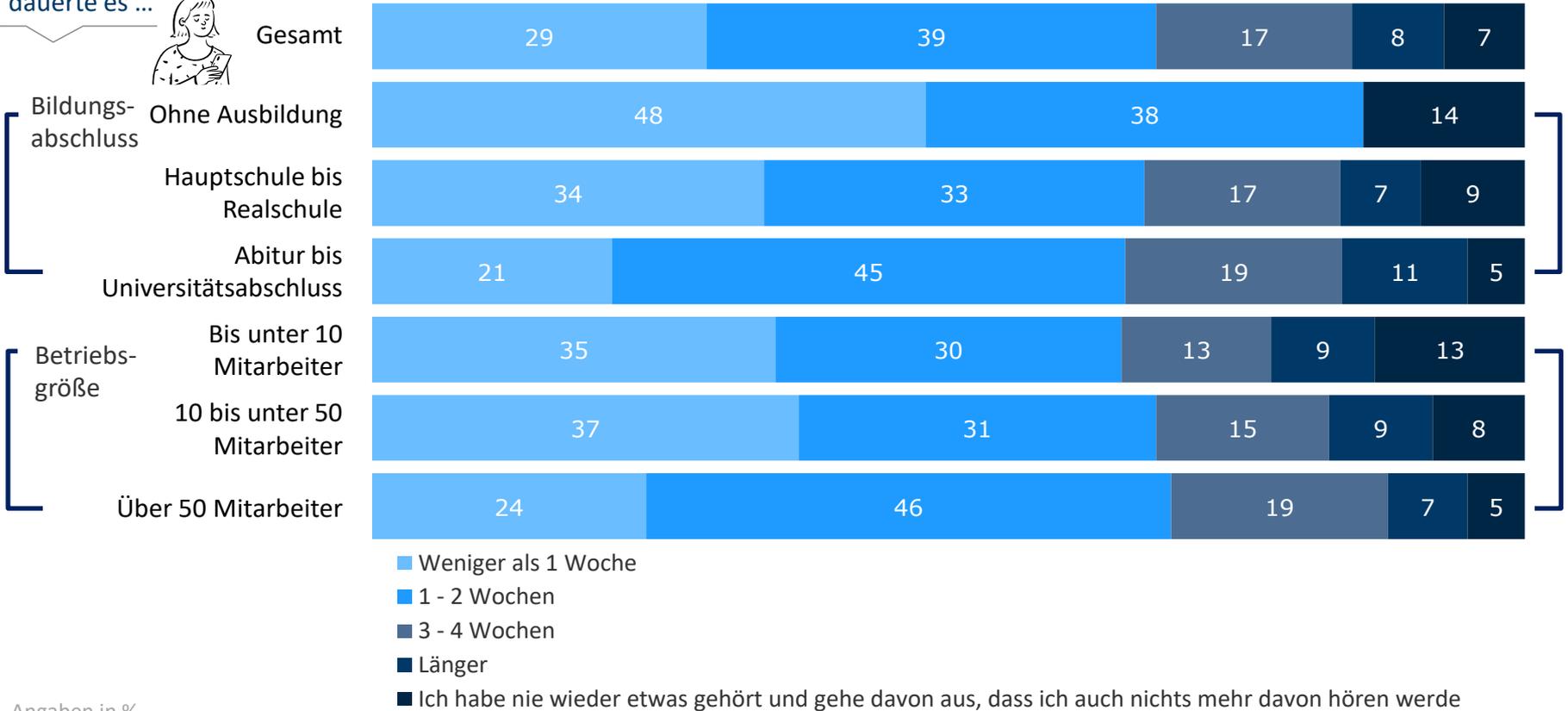
Frage: Jetzt geht es ausschließlich um Ihre letzte abgeschlossene Bewerbung, bei der Sie sich selbst auf eine entsprechende Ausschreibung beworben haben. Dabei ist es unabhängig, ob diese zu einer Einstellung führte oder nicht. Es geht also nicht um eine, bei der das Bewerbungsverfahren noch läuft oder Sie sich aus Eigeninitiative beworben haben! Wie lange hat es gedauert, bis das Unternehmen nach Ihrer Bewerbung zu Ihnen Kontakt aufgenommen hat?

Basis: 304 Bewerber mit wenigstens einem Bewerbungsverfahren in den letzten 2 Jahre

Dauer der Kontaktaufnahme nach Bewerbung | Bildungsabschluss + Betriebsgröße

Reaktionen auf Bewerbungen erfolgen umso schneller, je geringer die Qualifikation ist: Bei einfachen Tätigkeiten wurde zu 48 Prozent innerhalb der ersten Woche geantwortet. Bei hoch qualifizierten Bewerbungen waren es nur 21 Prozent. Auch die Betriebsgröße ist nicht ohne Einfluss: Große Unternehmen ließen sich etwas mehr Zeit, antworteten aber auch zu 70 Prozent binnen 14 Tagen.

Bis zum Kontakt dauerte es ...



Angaben in %

MENTE > FACTUM

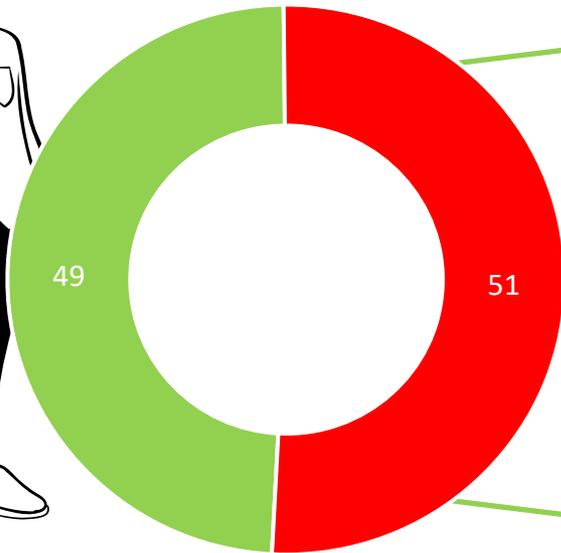
Quelle: Randstad-Mente>Factum-Studie November 2022

Frage: Jetzt geht es ausschließlich um Ihre letzte abgeschlossene Bewerbung, bei der Sie sich selbst auf eine entsprechende Ausschreibung beworben haben. Dabei ist es unabhängig, ob diese zu einer Einstellung führte oder nicht. Es geht also nicht um eine, bei der das Bewerbungsverfahren noch läuft oder Sie sich aus Eigeninitiative beworben haben! Wie lange hat es gedauert, bis das Unternehmen nach Ihrer Bewerbung zu Ihnen Kontakt aufgenommen hat?

Basis: 304 Bewerber mit wenigstens einem Bewerbungsverfahren in den letzten 2 Jahren

Erfolgreiche Bewerbung / Versprechen eingehalten?

Etwa jede zweite Stellenbewerbung ist derzeit erfolgreich: Bei 49 Prozent führte die letzte Bewerbung zu einem neuen Arbeitsplatz. Noch positiver ist die Glaubwürdigkeit der beim Bewerbungsprozess getätigten ‚Versprechen‘: 94 Prozent der ‚Erfolgreichen‘ bestätigten die Einhaltung der dort gegebenen Aussagen: Jeder Zweite sah sogar ‚fast‘ alle Versprechen erfüllt.



■ Ja ■ Nein

Hat das Unternehmen die während des Bewerbungsverfahrens gegebenen Versprechen eingehalten?



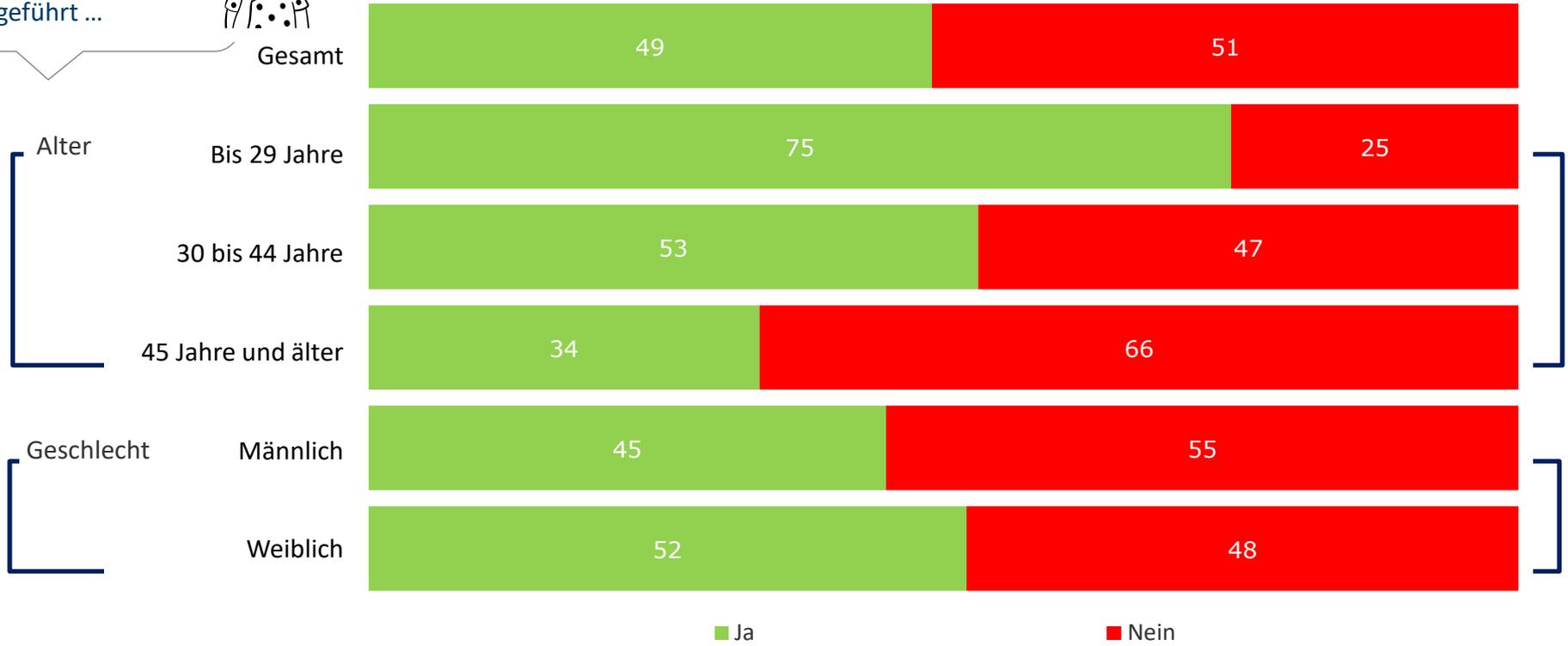
■ Ja, fast alle ■ Ja, zu einem größeren Teil
 ■ Nein, nur zu einem geringen Teil ■ Nein, kaum etwas

Angaben in %

Erfolgreiche Bewerbung? | Alter + Geschlecht

Der Erfolg auf dem Stellenmarkt hängt stark vom Alter des Bewerbers ab: Bei 75 Prozent der unter 30-Jährigen führte die letzte Bewerbung zum Erfolg, bei den über 45-Jährigen nur zu 34 Prozent. Dieses Gefälle könnte auch an der Komplexität des neuen Arbeitsplatzes liegen: Dessen Anforderungen wachsen schließlich mit dem Alter. Auch interessant: Frauen sind tendenziell erfolgreicher als Männer!

Meine Bewerbung hat zur Einstellung geführt ...

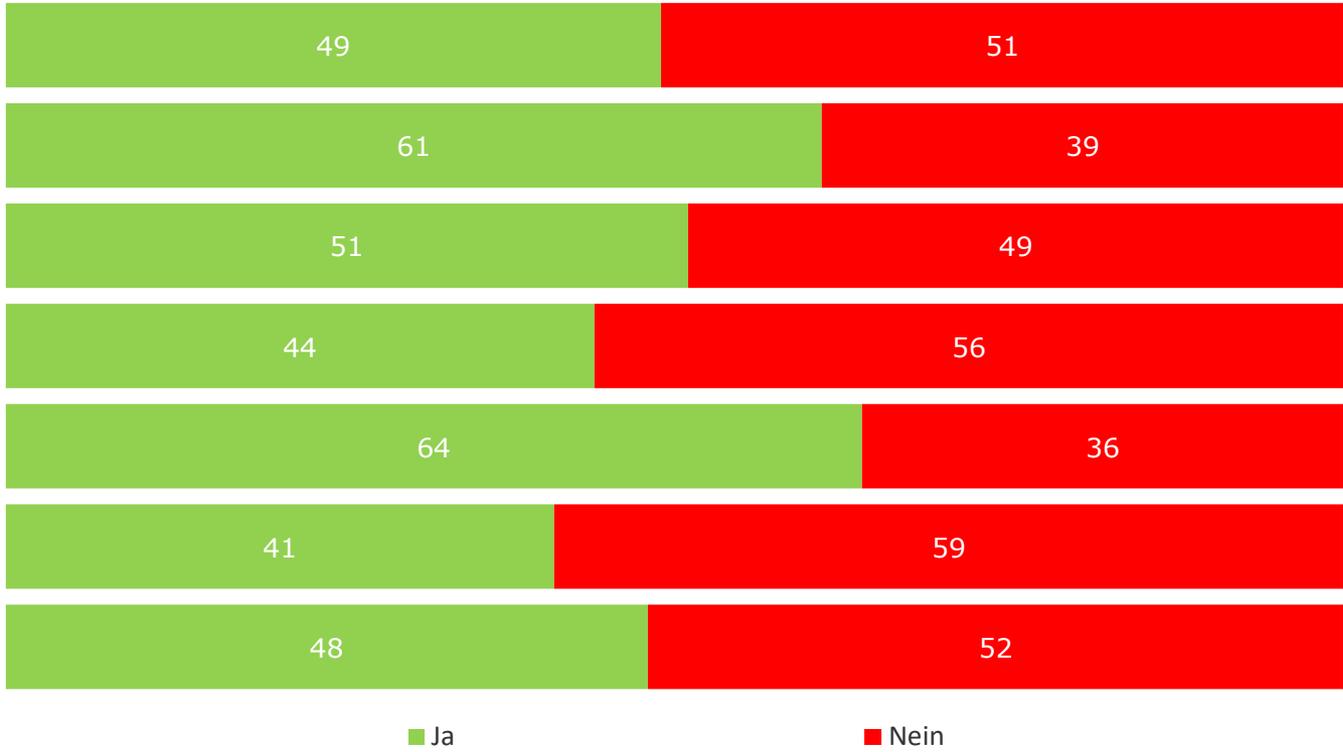
Angaben in %

Erfolgreiche Bewerbung? | Bildungsabschluss + Betriebsgröße

Auch Bildungsabschluss und Größe des Zielunternehmens zeitigen einen Einfluss auf den Bewerbungserfolg: Je unqualifizierter die Ausbildung, desto geringer die Einstiegshürden und größer die Einstellungschancen. Bei kleinen Betrieben ist der Bewerbungserfolg mit 64 Prozent überproportional hoch. Wohl auch, weil Jobs hier offenbar weniger attraktiv sind und die Zahl der Bewerber geringer ist?

Meine Bewerbung hat zur Einstellung geführt ...

Gesamt

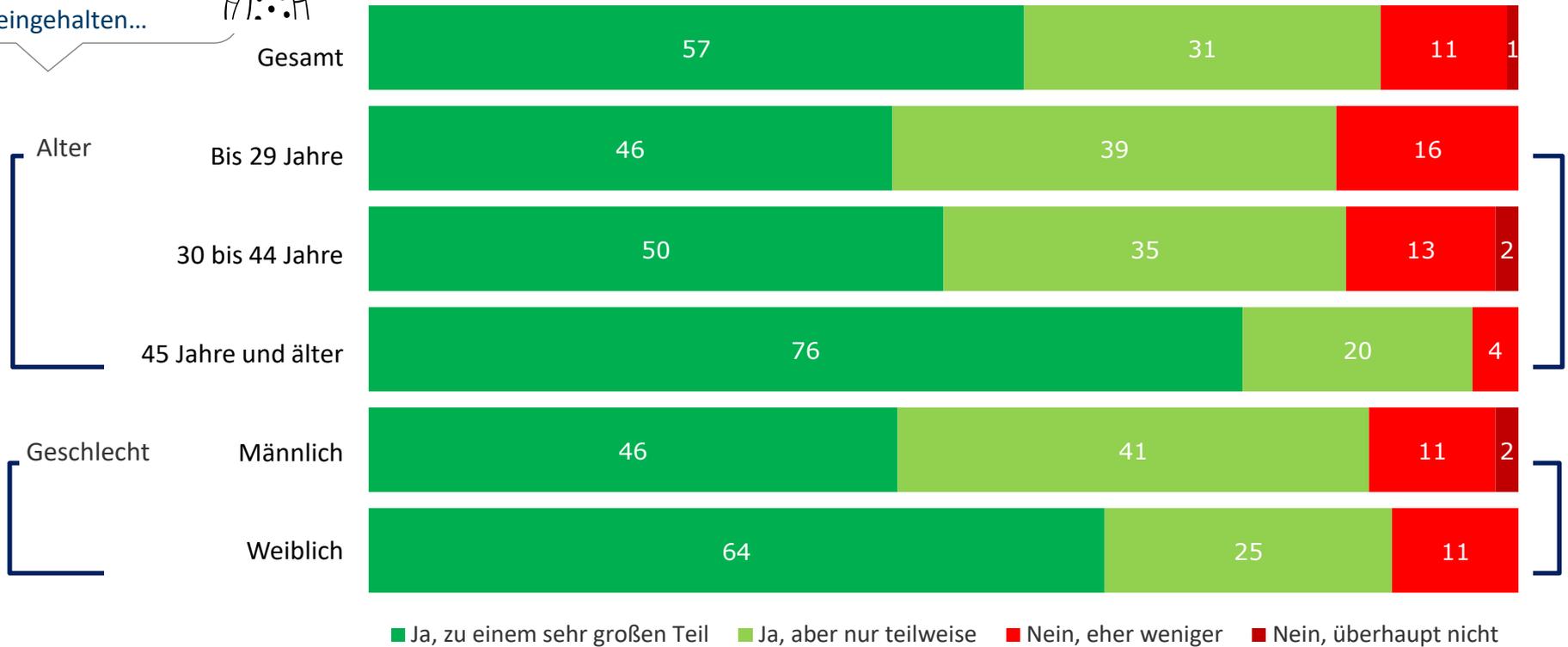


Angaben in %

Stimmten Angaben zur Unternehmenskultur? | Alter + Geschlecht

Erfolgreiche Bewerber sind derzeit sehr zufrieden damit, wie die in den Bewerbungsgesprächen vermittelte Unternehmenskultur eingehalten wird: 57 Prozent urteilen ‚zu einem sehr großen Teil‘, weitere 31 Prozent teilweise. Nur jeder Neunte fühlt, dass die dort gegebenen Aussagen ‚eher weniger‘ eingehalten werden. Ältere Bewerber - auch Frauen - urteilen signifikant positiver.

Die versprochene Unternehmenskultur wurde eingehalten...



■ Ja, zu einem sehr großen Teil ■ Ja, aber nur teilweise ■ Nein, eher weniger ■ Nein, überhaupt nicht

Angaben in %

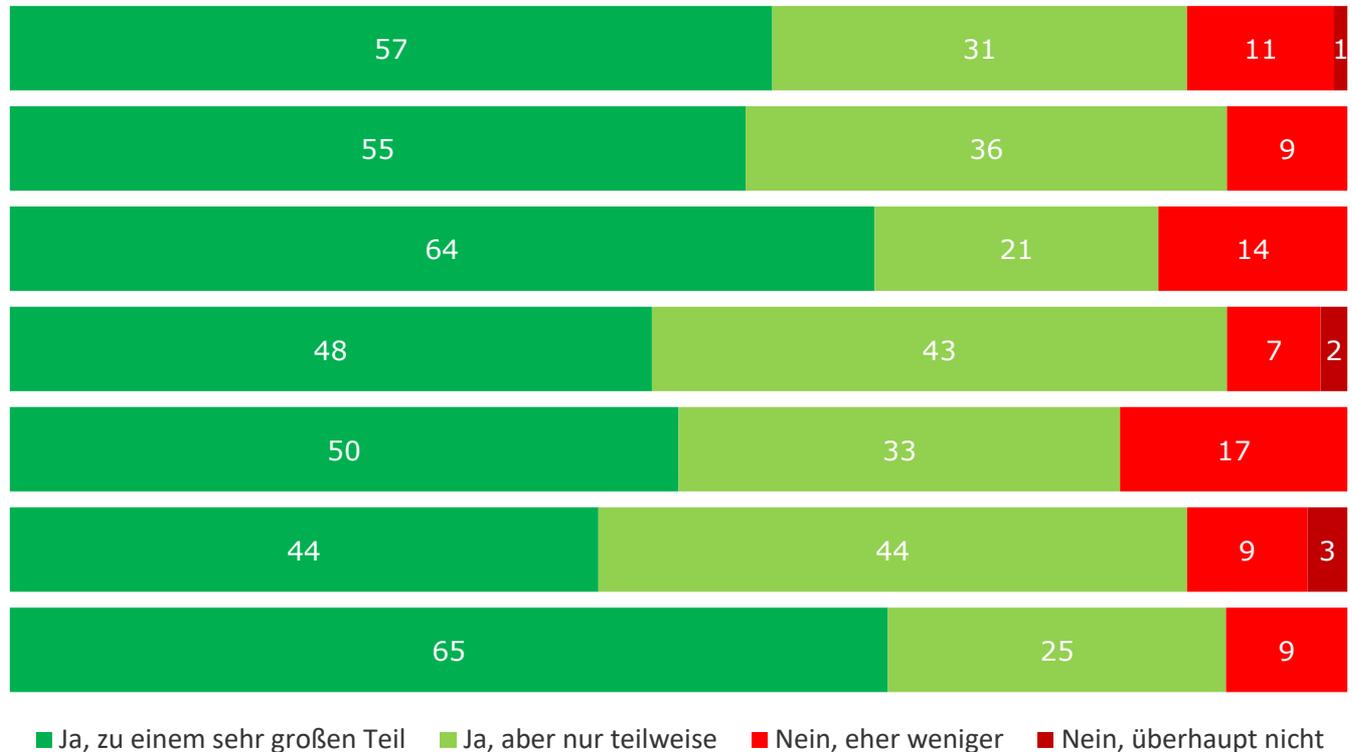
Stimmten Angaben zur Unternehmenskultur? | Bildungsabschluss + Betriebsgröße

Unternehmenskultur-Richtlinien werden vor allem von den großen Unternehmen eingehalten: 65 Prozent derjenigen, die in Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten einen Arbeitsplatz gefunden haben, urteilen sehr positiv. Dass kleinere Unternehmen hier schlechter abschneiden, mag auch daran liegen, dass ‚Unternehmenskultur‘ hier eine größere Bedeutung als in kleineren hat.

Die versprochene Unternehmenskultur wurde eingehalten...



Gesamt



■ Ja, zu einem sehr großen Teil ■ Ja, aber nur teilweise ■ Nein, eher weniger ■ Nein, überhaupt nicht

Angaben in %

MENTE > FACTUM

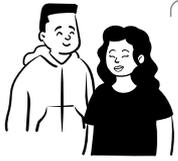
Quelle: Randstad-Mente>Factum-Studie November 2022

Frage: Wurde die während der Bewerbung vermittelte Unternehmenskultur eingehalten?

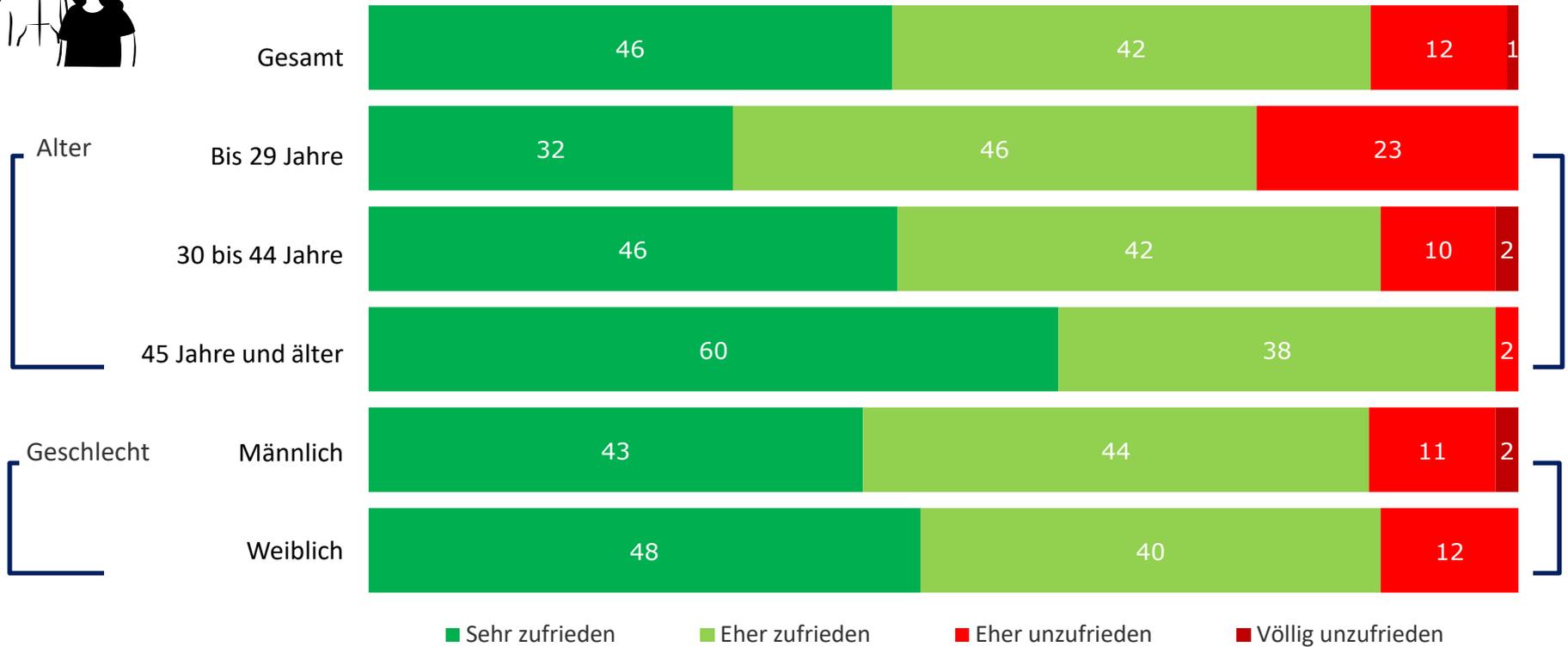
Basis: 137 Befragte, bei denen die Bewerbung zu einer Anstellung geführt hat

Zufriedenheit mit der Integration | Alter + Geschlecht

Auch mit der Integration in das neue Unternehmen sind die Jobanfänger ganz überwiegend zufrieden: 46 Prozent ‚sehr‘, weitere 42 Prozent ‚eher‘. Die Zufriedenheit ist bei den älteren Neubeschäftigten mit 98 Prozent sogar exorbitant hoch! Da diese Aussage nicht nur die Firmenspitze, sondern auch die Mitarbeiter betrifft, kann derzeit trotz oftmals schwierigen Situation von einem insgesamt ‚sehr guten Betriebsklima‘ ausgegangen werden.



Die Integration lief ...



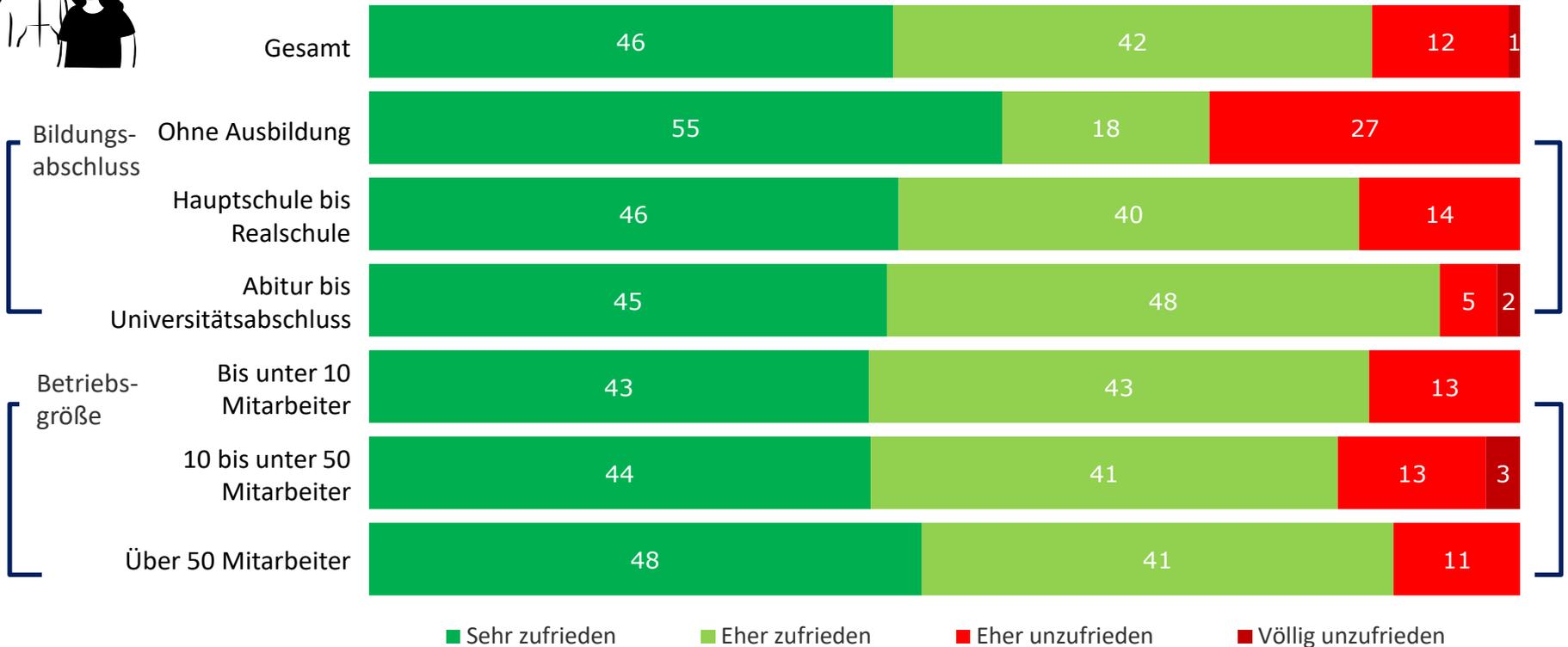
Angaben in %

Zufriedenheit mit der Integration | Bildungsabschluss + Betriebsgröße

Die insgesamt hohe Integrationszufriedenheit der neu angestellten Bewerber differenziert tendenziell: Hoch qualifizierte Neueinsteiger sind sogar zu 93 Prozent mit ihrem Einstieg zufrieden. Wohl, weil man sich mit ihnen wegen ihrer Bedeutung für das Unternehmen mehr Mühe gibt. Aber auch mit zunehmender Betriebsgröße: Anscheinend ist 'Mitarbeiterintegration' bei ihnen auch ein Teil ihrer Corporate Identity.



Die Integration lief ...



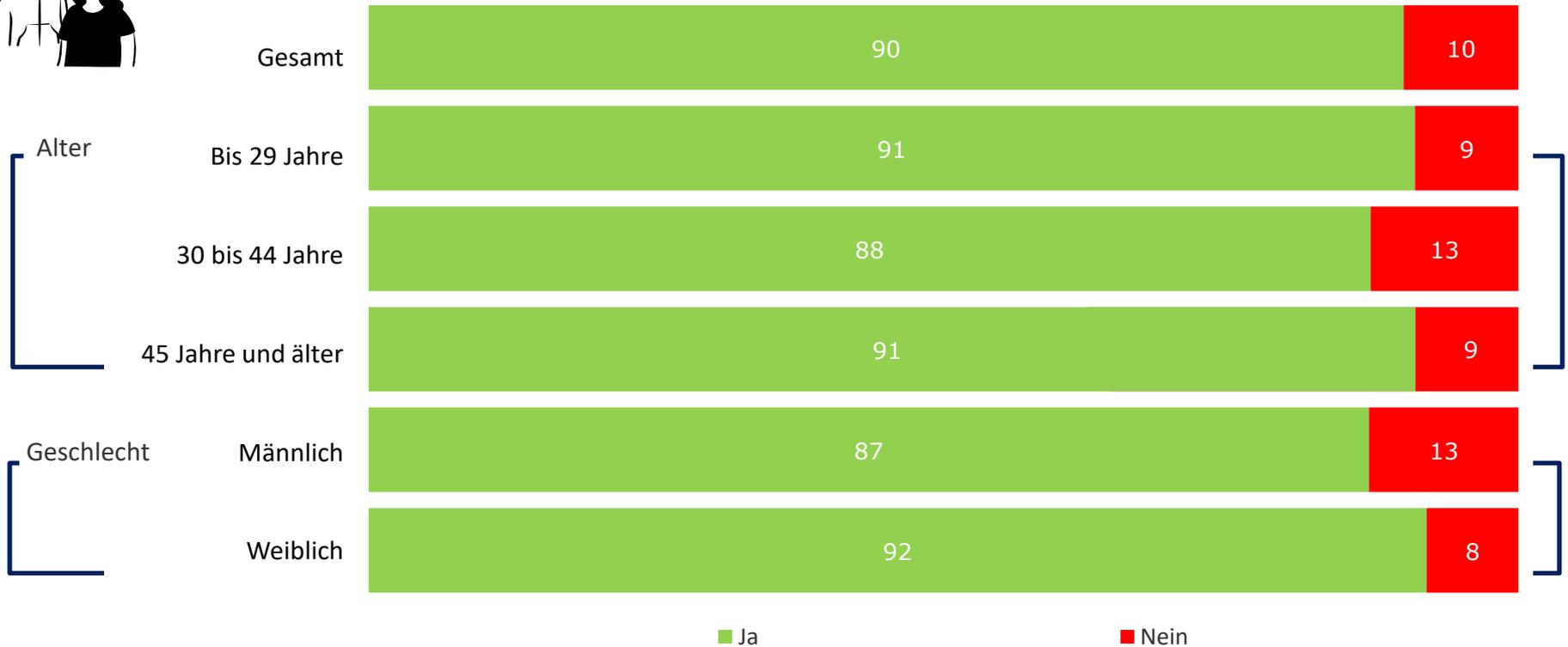
Angaben in %

Gute Aufnahme in neue Abteilung? | Alter + Geschlecht

Neue Mitarbeiter müssen sich offenbar nur selten einer Konkurrenzsituation aussetzen: 90 Prozent von ihnen haben nach eigenem Empfinden den Eindruck, von den neuen Kollegen gerne aufgenommen zu werden. Tendenziell haben es junge wie auch die älteren Mitarbeiter, aber auch Frauen etwas leichter, sich sofort dazugehörig zu fühlen. Allerdings sind die Differenzen nicht signifikant.



Ich wurde von meinen Kollegen gerne aufgenommen ...



Angaben in %

MENTE > FACTUM

Quelle: Randstad-Mente>Factum-Studie
November 2022

Frage: Und hatten Sie das Gefühl, dass die neuen Kollegen Sie gerne in ihre Abteilung aufgenommen haben, so dass Sie sich sofort dazugehörig fühlten?

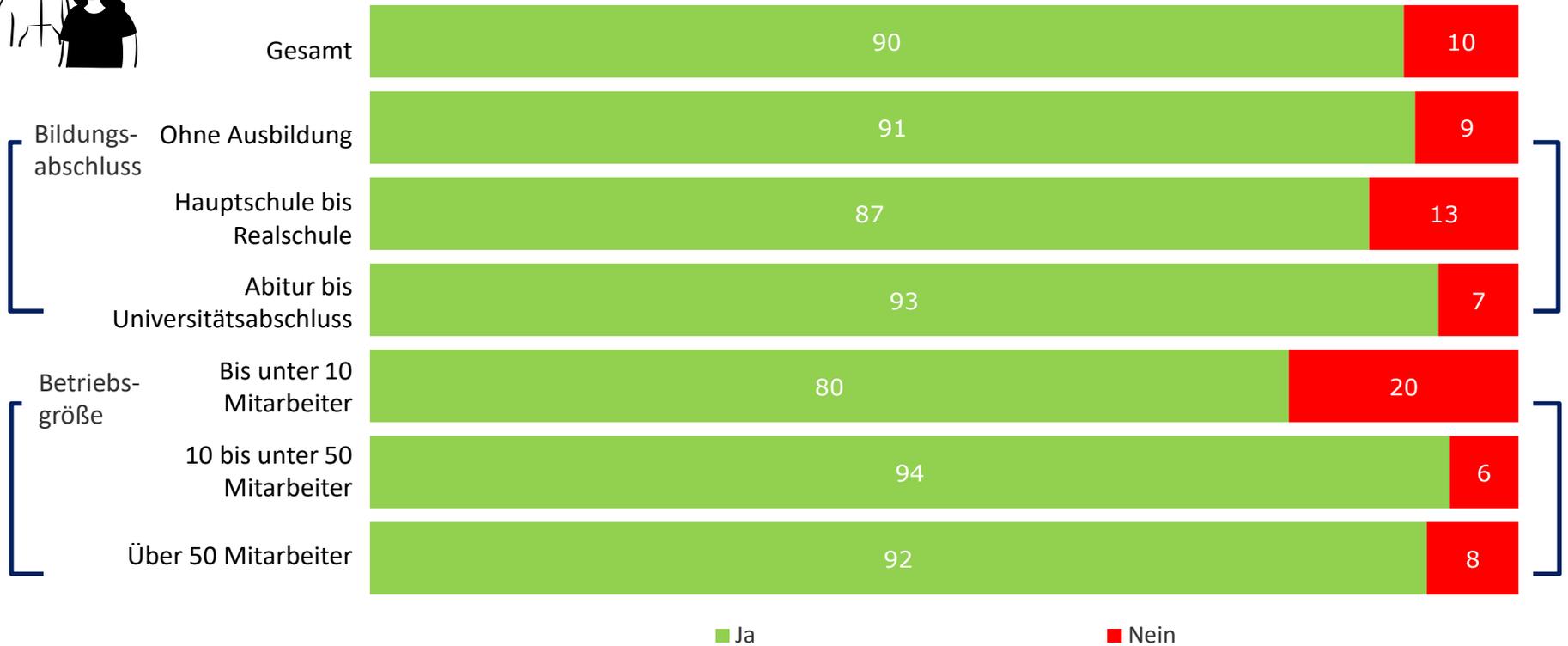
Basis: 137 Befragte, bei denen die Bewerbung zu einer Anstellung geführt hat

Gute Aufnahme in neue Abteilung? | | Bildungsabschluss + Betriebsgröße

Auch Bildungsabschluss sowie Mitarbeiterzahl des neuen Betriebes haben einen nur marginalen Einfluss auf die Zufriedenheit mit der Aufnahme bei den neuen Kollegen. Einzige Ausnahme: 20 Prozent der Neuankömmlingen in Betrieben unter 10 Mitarbeitern beklagen sich über mangelnde Integration.



Ich wurde von meinen Kollegen gerne aufgenommen ...



Angaben in %

MENTE > FACTUM

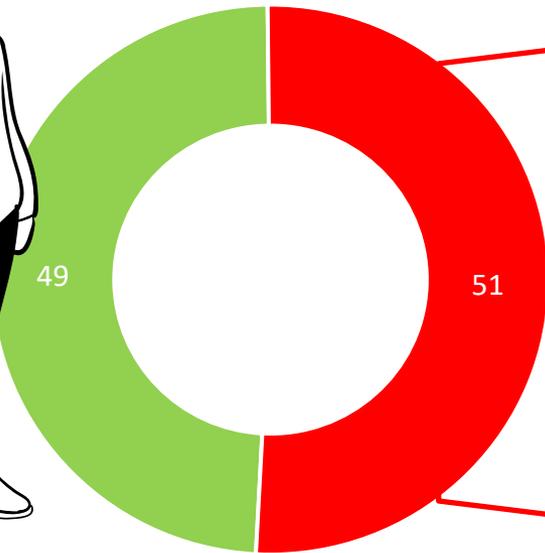
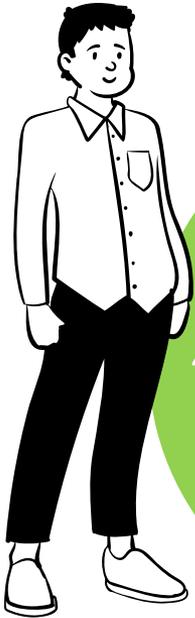
Quelle: Randstad-Mente>Factum-Studie November 2022

Frage: Und hatten Sie das Gefühl, dass die neuen Kollegen Sie gerne in ihre Abteilung aufgenommen haben, so dass Sie sich sofort dazugehörig fühlten?

Basis: 137 Befragte, bei denen die Bewerbung zu einer Anstellung geführt hat

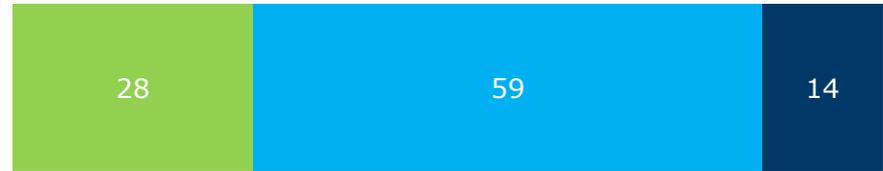
Nicht erfolgreiche Bewerbung / Wer hat abgesagt?

Bei den 51 Prozent der Befragten, deren letzte Bewerbung nicht zu einer Einstellung führte, hat zumeist (59%) das neue Unternehmen abgesagt. In knapp mehr als in einem Viertel der Fälle kam die Absage vom Bewerber selbst. In jedem siebten Fall pendelte die Bewerbung offenbar ohne konkrete Absage aus, man hörte halt nichts mehr voneinander.



■ Ja ■ Nein

Wieso ist es nicht zur Anstellung gekommen? Haben Sie oder das Unternehmen abgesagt?

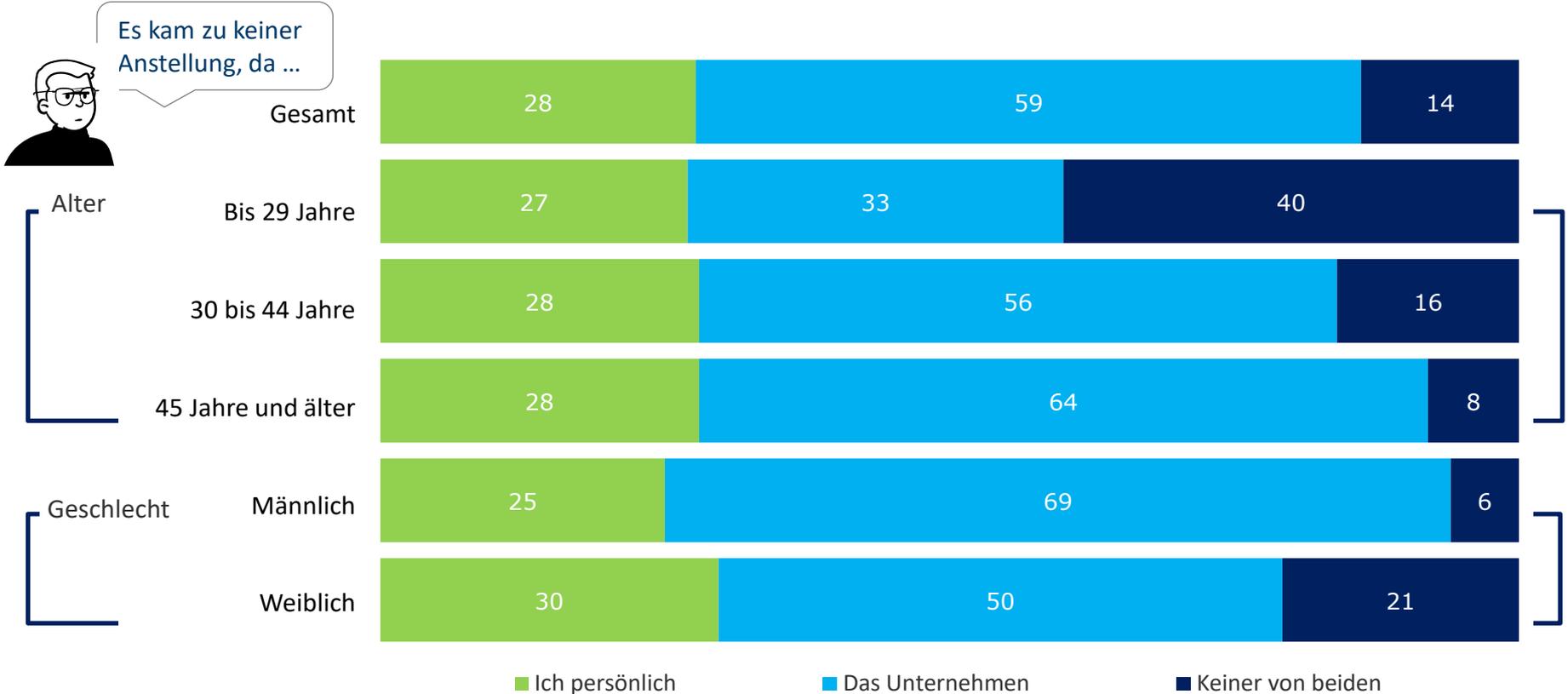


■ Ich persönlich ■ Das Unternehmen ■ Keiner von beiden

Angaben in %

Wer hat abgesagt? | Alter + Geschlecht

Die Soziodemografie der Absager nicht erfolgreicher Bewerbungen zeigt eine bemerkenswerte Auffälligkeit: Bei 40 Prozent der jüngeren Bewerber gab es offenbar keinen eindeutigen Abschluss des Bewerbungsverfahrens. Ihre Antwort ‚Keiner von beiden‘ deutet auf eine zu wenig ernsthafte Jobsuch-Motivation hin. Die Zahlen korrespondieren mit der ebenfalls festgestellten hohen Anzahl an Bewerbungen in dieser Altersgruppe. Oftmals fehlt den Jüngeren offenbar der Entscheidungswille.



Angaben in %

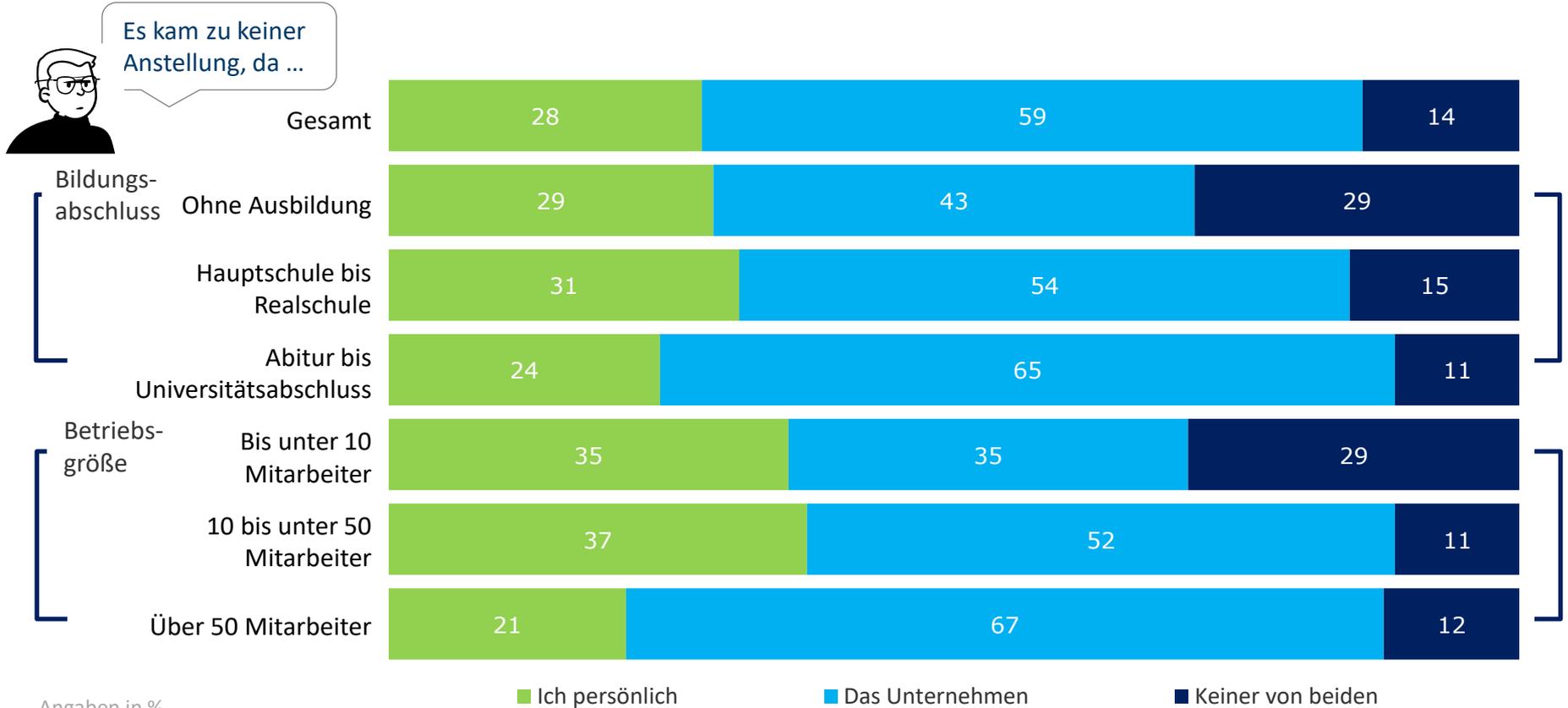
MENTE > FACTUM

Quelle: Randstad-Mente>Factum-Studie November 2022

Frage: Wieso ist es nicht zur Anstellung gekommen? Haben Sie oder das Unternehmen abgesagt?
 Basis: 145 Befragte, bei denen die Bewerbung nicht zu einer Anstellung geführt hat

Wer hat abgesagt? | Bildungsabschluss + Betriebsgröße

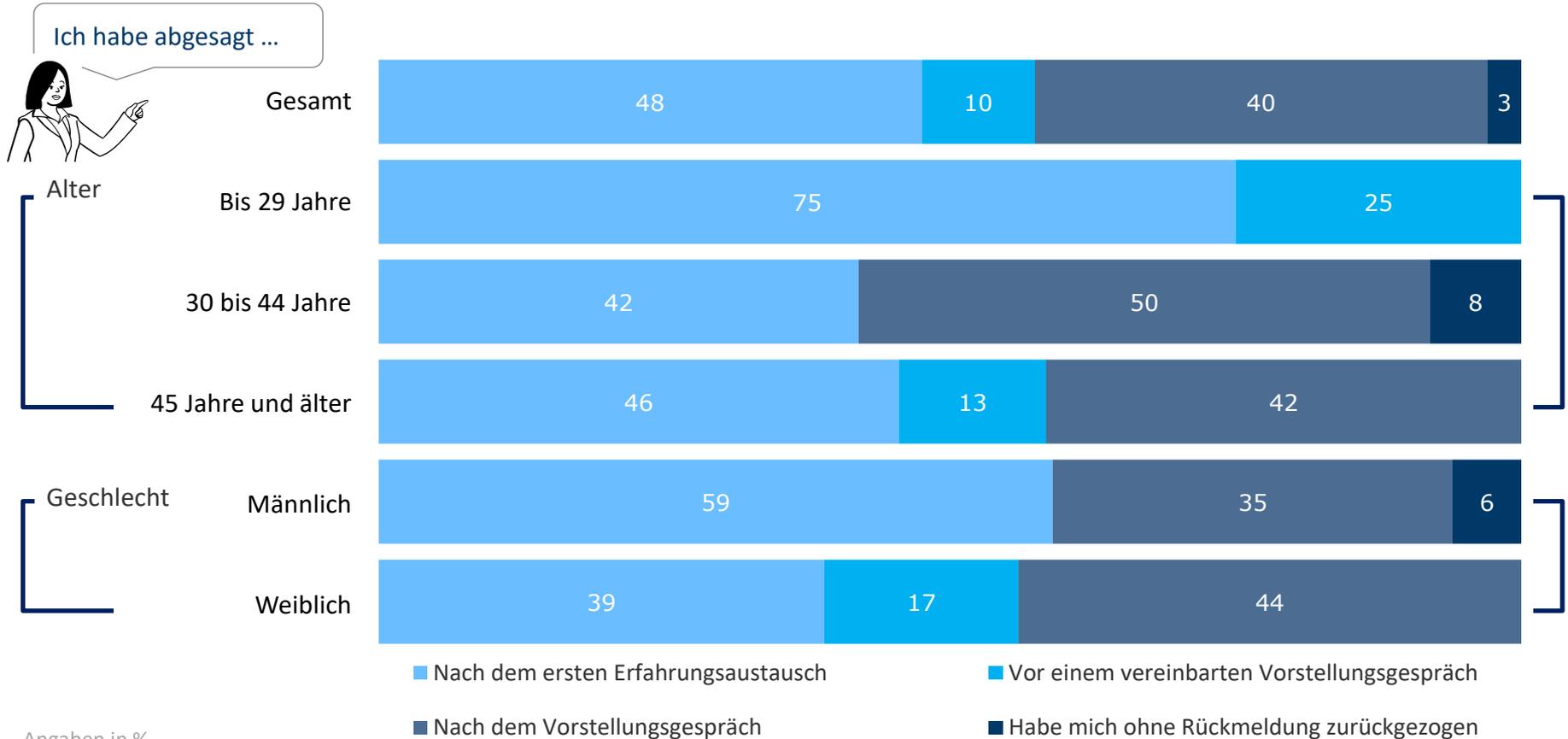
Das ‚Auspendeln‘ von Bewerbungen ohne konkreten Abschluss, das auf offenbar nicht besonders motivierte Bewerber hinweist, ist erwartungsgemäß vor allem bei Kandidaten ohne Ausbildung sowie bei der Jobsuche bei kleineren Unternehmen anzutreffen. Beides deutet darauf hin, dass bei einfachen Tätigkeiten – dazu noch in kleinen Betrieben – wenig standardisierte Bewerbungsverfahren angewandt werden.



Angaben in %

Zeitpunkt der Absage an das Unternehmen | Alter + Geschlecht

Die Bewerber, bei denen es ihrerseits nicht zu einer Anstellung kam, haben hälftig nach dem ersten Erfahrungsaustausch, also ziemlich spontan unmittelbar nach Kenntnis der Basisbedingungen, abgesagt. Weitere 40 Prozent nach dem Vorstellungsgespräch. Dabei gibt es auffällige Altersunterschiede: Jüngere sagen signifikant häufiger spontan ab und lassen es erst gar nicht zur persönlichen Vorstellung kommen. Ganz im Gegensatz zu den 30- bis 44-Jährigen, bei denen die Vorstellung eine wichtige Bedeutung hat.



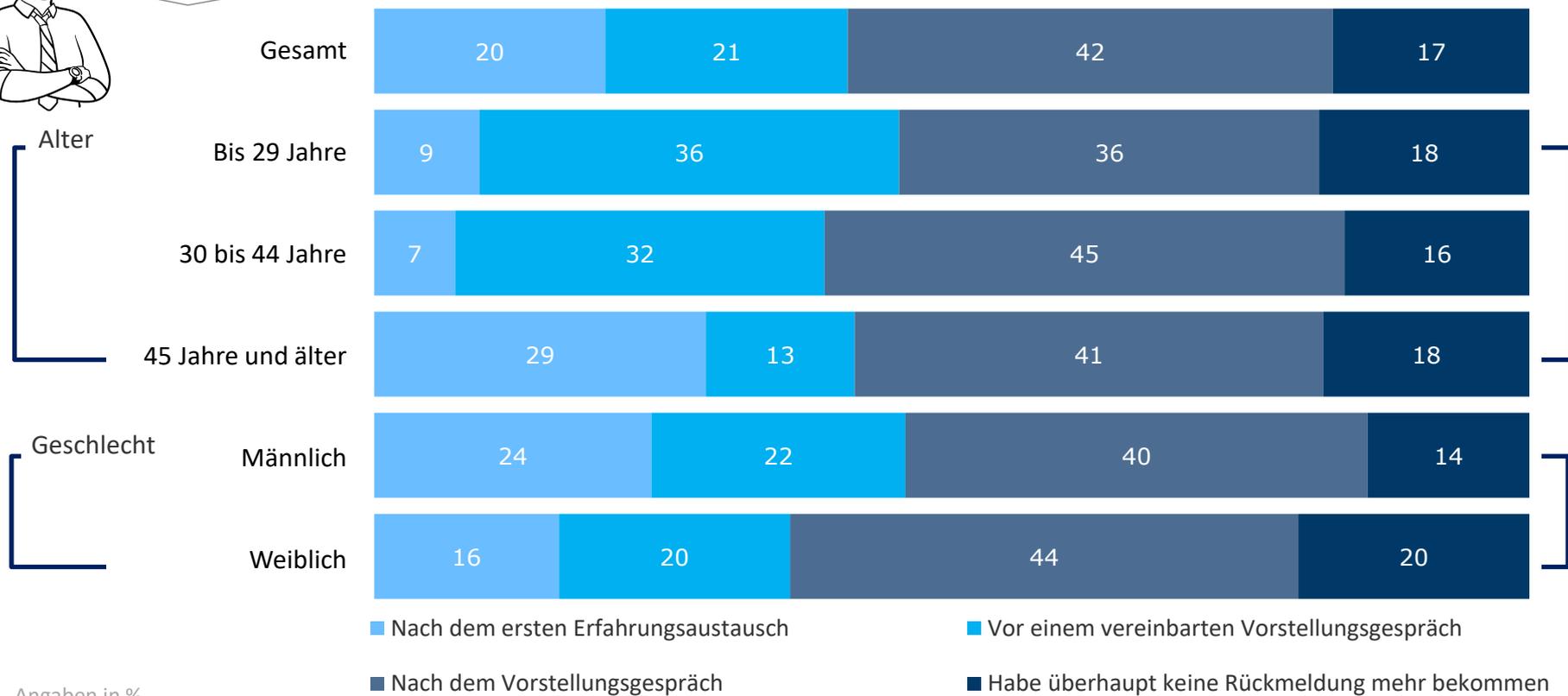
Angaben in %

Zeitpunkt der erhaltenen Absage Alter + Geschlecht

Anders die Situation bei den Unternehmen: Hier hat das Vorstellungsgespräch aus Bewerbersicht mit 42 Prozent die offenbar größte Bedeutung. Nur jeder fünfte Betrieb beendet das Bewerberverfahren bereits nach dem ersten Erfahrungsaustausch. Bei ‚mittelalten‘ Bewerbern sowie Frauen zögert sich die Entscheidung tendenziell länger hin. Auffällig, dass jeder sechste offenbar überhaupt keine Rückmeldung vom potentiellen Arbeitgeber mehr erhält.



Die Absage habe ich erhalten...



Angaben in %