Veröffentlicht auf Presseportal Schweiz - Presse und Medienmitteilungen (https://www.presseportal-schweiz.ch)

11.04. 2018

Bewerber haben immer höhere Erwartungen

Von PPS



Einstellung der Kandidaten durch starke Nachfrage nach Fachkräften verändert

(Zürich)(PPS) Die Geduld der Schweizer Fachkräfte bei der Jobsuche nimmt ab. Langwierige Bewerbungsprozesse werden immer weniger akzeptiert. Das zeigt die Arbeitsmarktstudie des Personaldienstleisters Robert Half, für die 100 CFOs in der Schweiz befragt wurden. „Hier tut sich eine riskante Schere auf: Einerseits dauern die Recruiting-Prozesse der Unternehmen lang. Andererseits steigt die Ungeduld der Kandidaten. Die besten Bewerber springen ab, wenn das Feedback des Unternehmens zu lang auf sich warten lässt“, erklärt Sven Hennige, Senior Managing Director bei Robert Half.

Qualität der Einstellungen nimmt durch zu lange Bewerbungsprozesse ab

Unternehmen sollten diese Entwicklung ernst nehmen und ihre Recruiting-Prozesse kritisch hinterfragen. Hauptgrund für die sinkende Bereitschaft, länger auf die

Rückmeldung eines Unternehmens zu warten, ist eine Einstellungsveränderung bei den Kandidaten. Das bestätigen zwei Drittel der befragten CFOs (65 %), die angeben, dass Bewerber ungeduldiger werden. „Immer häufiger erhalten Bewerber Gegenangebote ihres aktuellen Arbeitgebers oder haben mehrere Jobangebote vorliegen. Gleichzeitig hat sich die Zahl der Bewerbungsrunden erhöht, was den Einstellungsprozess in die Länge zieht“, sagt Hennige.

Die Folge: Dauert die Rückmeldung zu lang, entscheiden sich die besten Bewerber für das Angebot ihres bisherigen oder eines anderen Arbeitgebers. Das Unternehmen muss auf weniger geeignete Kandidaten zurückgreifen oder im schlimmsten Fall die Suche neu starten. Sven Hennige warnt: „Das bedeutet, dass Projekte zu spät oder gar nicht umgesetzt werden können. Die Produktivität leidet genauso wie die Qualität der Dienstleistungen. Und wenn sich an der Komplexität und Dauer der Bewerbungsprozesse nichts ändert, wird es immer schwieriger, passende Fachkräfte zu finden und für sich zu gewinnen.“

Robert Half hat 63 CFOs befragt: **Weshalb glauben Sie, sind Bewerber aus dem Finanzbereich während des Einstellungsverfahrens ungeduldiger?**	
Die Einstellung der Bewerber hat sich verändert	65 %
Die Bewerber erhalten immer häufiger Gegenangebote ihres aktuellen Arbeitgebers	63 %
Die Zahl der Bewerbungsrunden hat sich erhöht	54 %
Die Bewerber können aus mehreren Jobangeboten wählen	35 %

Quelle: Robert Half, Arbeitsmarktstudie 2017, Befragte: CFOs in der Schweiz, die feststellen, dass Bewerber ungeduldiger geworden sind; Mehrfachnennungen möglich

Um zu vermeiden, dass sie die besten Kandidaten an Mitbewerber verlieren, sollten Personalverantwortliche prüfen, ob der eigene Recruiting-Prozess verbesserungswürdig ist und die notwendigen Optimierungen rasch realisieren. Sven Hennige rät, die Bewerberauswahl, den Einstellungsprozess und die Entscheidung für oder gegen einen Kandidaten anhand folgender Kriterien zu beurteilen:

1. Stellenprofil neu definieren

Bei der Stellenausschreibung sollten Sie von Beginn an hinterfragen, ob das Angebot an Bewerbern zu den Anforderungen in der Abteilung passt. Die Digitalisierung führt zu Veränderungen: Jobinhalte fallen weg oder Tätigkeiten verändern sich. Hierbei reicht es nicht, alte Ausschreibungen für neue Stellen wiederzuverwerten, sondern der Bedarf sollte individuell bestimmt werden.

2. Time-to-Hire verkürzen

Zudem ist es sinnvoll, die eigene Time-to-Hire zu messen: Wie lange dauert es von der initialen Stellenausschreibung bis zur Vertragsunterzeichnung der gewählten Kandidaten? Sind die Besetzungszeiträume zu lang, sollten Sie den Recruiting-Prozess verschlanken. Bewerber erwarten innerhalb weniger Wochen eine Entscheidung.

3. Bewerbungsprozess vereinfachen

Die One-Klick-Bewerbung, bei der Kandidaten sich direkt bewerben können, vereinfacht den Prozess für Bewerber an vielen Punkten. Auch bietet es sich bei einigen Jobs an, anstelle umfangreicher Bewerbungsunterlagen zunächst nur den Lebenslauf einzufordern.

4. Transparent mit Bewerbern kommunizieren

Bekommen Bewerber immer in einem angemessenen Zeitraum eine Reaktion auf ihr Anschreiben oder das Einstellungsgespräch? Zwischen dem Eingang der Bewerbung und der Einladung der Kandidaten sollte nicht mehr als eine Woche vergehen. Kommt es doch zu Verzögerungen, nehmen Bewerber diese eher in Kauf, wenn die

Personalabteilung in engem und regelmässigem Austausch mit ihnen steht.

5. Interviewprozess schlanker aufsetzen

Überprüfen Sie, ob die Anzahl der Gesprächsrunden reduziert werden kann. Ist der Zeitpunkt für die Auswahl gekommen, treffen Sie Ihre Entscheidung für oder gegen einen Kandidaten schnellstmöglich.

Über die Arbeitsmarktstudie:

Die von Robert Half entwickelte Arbeitsmarktstudie wird jährlich in zwölf Ländern erhoben: Australien, Belgien, Brasilien, Chile, Deutschland, Frankreich, Grossbritannien, Neuseeland, Niederlande, Österreich, Schweiz, Vereinigte Arabische Emirate. Die Befragung wurde im Dezember 2017 vom internationalen, unabhängigen Meinungsforschungsinstitut Rigour Research unter 100 CFO in der Schweiz durchgeführt.

Bild: Sven Hennige, Senior Managing Director bei Robert Half

Pressekontakt:

Robert Half
Herzog-Wilhelm-Straße 26
80331 München

Christina Holl
T: 49 (0)89 545 426 022
E: christina.holl @ roberthalf.de

Kategorie
Marktforschung & Werbung & Consulting

Source URL: *https://www.presseportal-schweiz.ch/pressemeldungen/bewerber-haben-immer-hoehere-erwartungen*