



How To Candidate Experience

„Uns springen viele Kandidat:innen während des Recruiting-Prozesses ab.“

Das ist eine Herausforderung, vor der viele Unternehmen stehen. Denn Top-Talente haben meist auch mehrere Optionen. Im War for Talents liegt es am Arbeitgeber, die Talente von sich zu überzeugen und durch eine **positive Candidate Experience** für sich zu gewinnen.

Denn wie überall gilt auch im Bewerbungsverfahren: der erste Eindruck zählt – und das bereits ab dem ersten Kontakt. Schon hier müssen nicht nur Kandidat:innen überzeugen, sondern auch der Arbeitgeber.

Doch worauf kommt es bei der Candidate Experience an? Wie sieht ein wirklich guter Recruiting-Prozess aus der Perspektive von Bewerbenden aus? Und welche Erwartungen bringen Kandidat:innen mit?

In diesem kompakten **How To** zeigen wir praxisnah auf, wie die **Candidate Experience** idealerweise gestaltet und optimiert werden kann.

Fakt: Laut einer Umfrage haben **56 %** der Kandidat:innen schonmal einen Bewerbungsprozess aufgrund von zu umständlichen Bewerbungsverfahren abgebrochen.

Softgarden, 2019

Was, wann, wie?

Candidate Experience

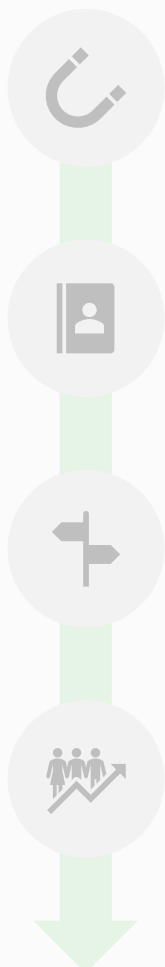


Definition

Der Begriff **Candidate Experience** beschreibt, wie Kandidat:innen den Bewerbungsprozess erleben und wahrnehmen. Dafür sind alle Berührungspunkte mit dem Unternehmen relevant.

Das Ziel ist es, alle Erlebnisse während des Prozesses möglichst positiv und motivierend zu gestalten. Grundlage dafür ist wiederum die **Candidate Journey**:

Die Candidate Journey



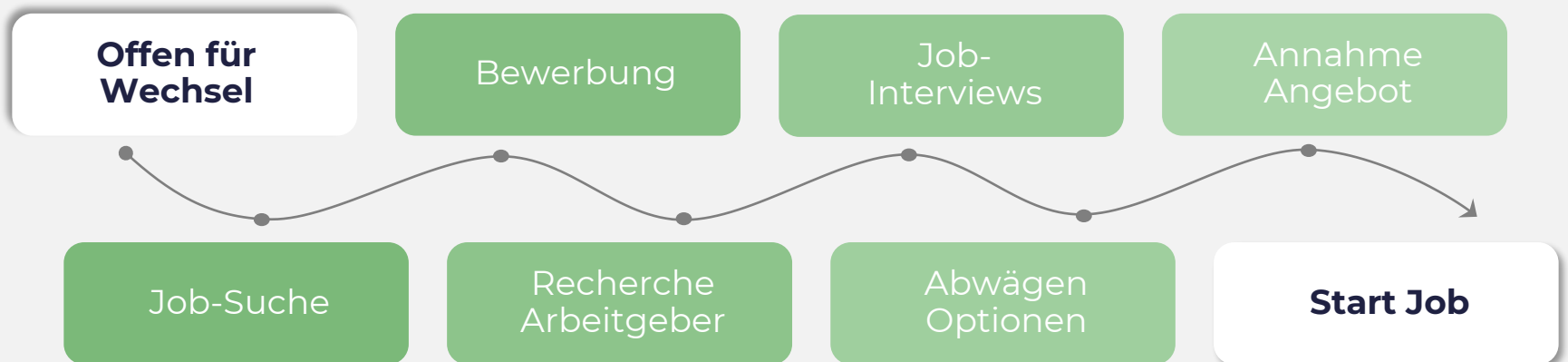
- 1. Attraction:** Ziel dieser Phase ist es, die Aufmerksamkeit und das Interesse von potentiellen Bewerbenden für sich zu gewinnen. Der erste Kontakt findet in der Regel über die Onlinepräsenz statt.
- 2. Application:** Beim Bewerbungsprozess stehen für Talents meist Unkompliziertheit und Transparenz im Vordergrund. Werden diese Bedürfnisse erfüllt, wird eine Bewerbung wahrscheinlicher.
- 3. Selection:** In der Auswahlphase sind persönliche Berührungspunkte besonders relevant (z.B. Interviews, Kommunikation davor/danach). Schnelle Reaktionszeiten sind entscheidende Erfolgsfaktoren.
- 4. Onboarding:** Nun gilt es, die Candidate Experience in eine positive Employee Experience umzuwandeln. Ein strukturiertes Onboarding erleichtert den Einstieg in das neue Umfeld und fördert Motivation und Integration.

Was, wann, wie?

Candidate Experience

Worauf man achten sollte

Um die **Candidate Experience** zu verstehen und zu optimieren, ist ein Perspektivwechsel notwendig: Wie nehmen potentielle Bewerbende das Unternehmen und den Recruiting-Prozess wahr? Was ist ihnen wichtig? Es gilt, den gesamten Bewerbungsprozess aus Kandidat:innen-Sicht zu betrachten:



Potentielle Bewerbende haben schon während des Recruiting-Prozesses **hohe Erwartung**. Dabei spielen nicht nur Website und Karriereseite eine Rolle, sondern vor allem der Bewerbungsprozess, -Tools sowie die Interview- und Auswahlsschritte. Um diesen Erwartungen gerecht zu werden, gibt es z.B. folgende Möglichkeiten:

- ✓ **One-Click Bewerbung**, auch ohne CV - weit über 50% der Bewerbenden springen aufgrund zu umständlicher Bewerbungsformulare/-tools ab
- ✓ **Verbindliche schnelle Rückmeldungen** – die Kandidat:innen-Motivation sinkt, wenn sie länger als 5 Tage auf Feedback warten müssen
- ✓ **Prozessdauer** (von Bewerbung zu finaler Entscheidung) – Interview- und Auswahlsschritte dürfen nicht mehr als 4 Wochen dauern.
- ✓ **Transparenz** über Rolle und Unternehmen – 81% der Bewerbenden erwägen, den Prozess aufgrund mangelnder authentischer Informationen abzubrechen

Use Case: Kundenprojekt

Candidate Experience



Projekt-Steckbrief:

Kunde: Unternehmen in der Technologie-Branche

Problem: Überdurchschnittlich hoher Recruiting-Aufwand, aber wenig Einstellungen

Zielstellung: Erhöhung der Anzahl an Einstellung

Maßnahmen zur Optimierung:

- Betrachtung der gestarteten und tatsächlichen Bewerbungen
- Betrachtung des Recruiting-Prozesses, speziell Interview- und Auswahlprozessschritte

Ergebnis:

VOHRER:

- 50% der Bewerbenden brechen den Bewerbungsprozess aufgrund des **komplizierten Bewerbungsverfahrens** ab
- 39% der Bewerbenden springen im weiteren Verlauf aufgrund **unstrukturierter Interview- und Auswahlprozesse** mit zu vielen Onsite-Interviews und diversen Interviewpartnern ab

NACHHER:

- Einfacher und **nutzerfreundlicher Bewerbungsprozess** sorgt für lediglich 12% vorzeitige Bewerbungsabbrüche
- Schlanke, strukturierte Interviewprozesse **reduzieren die Absprungrate** von Bewerbenden auf unter 5%
- Zusätzlich: **Reduzierung der Sourcing-Kosten** um 15%

Die Vorteile auf einen Blick

Candidate Experience



DER Arbeitgeber werden (statt einer von vielen zu sein)

- ✓ **Wettbewerbsvorteile** gegenüber Unternehmen, die ähnliche oder gleiche Fachkräfte suchen
- ✓ **Höherer Bewerbungseingang** durch Steigerung der Attraktivität für Talents
- ✓ **Höhere Qualität der Einstellungen** durch Verbesserung der Auswahl an Kandidat:innen
- ✓ **Stärkung der Arbeitgebermarke** durch authentische Erfahrungsberichte (z.B. kununu)
- ✓ **Steigerung der Motivation** von Bewerbenden
- ✓ Langfristig positive Wirkung auf die **Bindung** von Mitarbeitenden
- ✓ Verringerung von Time-to-Hire und Cost-per-Hire durch lang- und kurzfristige **Effizienzsteigerung**

Durch eine positive Candidate Experience lässt sich eine Reihe von Vorteilen festhalten.

Es zeigt sich:

Unternehmen erhöhen so ihre Chancen, eine Zusage vom Wunschtalent zu erhalten.





Sie haben Fragen zu diesem **How To** oder wollen mehr darüber erfahren?

Kontaktieren Sie jederzeit Ihr Account-Management.



Emely Bidlingmaier

Head of Sales

+49 (30) 25 92 38 555

bidlingmaier@hr-recruitingservices.de

Oder direkt & einfach einen Termin buchen.

