CAREER'S BEST RECRUITERS

Erhebung 2011 / 2012

Studienergebnisse

Status Quo der Employer-Branding-Maßnahmen deutscher Arbeitgeber

CAREER'S BEST RECRUITERS untersucht als repräsentative Arbeitgebermarkenstudie die Recruitingmaßnahmen deutscher und österreichischer Top-Unternehmen.

Sie liefert damit wertvolle Hinweise, wie sich Arbeitgeber vom Mitbewerb positiv abheben und die Besten der Besten als neue Top-MitarbeiterInnen gewinnen können.

CAREER'S BEST RECRUITERS

Die Studie

CAREER'S BEST RECRUITERS

Recruiting-Qualität entscheidet!

In einer globalisierten Wirtschaftswelt müssen sich moderne Arbeitgeber zahlreichen Herausforderungen stellen. Erhöhte Job-Wechselbereitschaft von ArbeitnehmerInnen sowie ein steigender Fach- und Führungskräftemangel für Arbeitgeber sind nur zwei von vielen Gründen, die für die Notwendigkeit einer starken Employer-Brand sprechen.

Nur wenn es Arbeitgeber schaffen, ihre Employer-Branding-Aktivitäten zielgruppenspezifisch zu etablieren, zu kommunizieren und langfristig zu optimieren, sichern sie sich gemeinsam mit den besten MitarbeiterInnen den entscheidenden Wettbewerbsvorteil.

Das Feedback der österreichischen Arbeitgeber nach der ersten CAREER'S BEST RECRUITERS-Erhebung im Jahr 2010 war durchgehend positiv. Der offensichtliche Bedarf hat die Weiterentwicklung der Studie vorangetrieben und zur Ausweitung um die Top-Arbeitgeber Deutschlands geführt.

CAREER'S BEST RECRUITERS hat 2011/2012 somit die Employer Brands der 500 größten deutschen und 500 größten österreichischen Arbeitgeber untersucht und Rückmeldungen auf Initiativbewerbungen analysiert.

Weiters vergleicht die Studie in den individuellen Zertifizierungsberichten die Recruiting-Aktivitäten von Arbeit-gebern mit denen ihrer Mitbewerber und zeigt so Optimierungspotentiale auf. Auch zielgruppenorientierte Benchmarks und vorgestellte Trends erläutern umsetzbare Recruiting-Maßnahmen.

Dieses Feedback hilft Arbeitgebern im Wettlauf um die zukünftigen MitarbeiterInnen bestmöglich abzuschneiden.

Als wissenschaftliche Beiräte fungieren Prof. Dr. Armin Trost von der HFU Business School der Hochschule Furtwangen und Prof. Dr. Wolfgang Elšik, Institutsvorstand für Personalmanagement an der Wirtschaftsuniversität Wien.

Kooperationspartner von CAREER'S BEST RECRUITERS:

CAREER'S BEST RECRUITERS

Stichprobe: 500 deutsche Top-Arbeitgeber

Die Stichprobe beinhaltet die größten 378 Unternehmen aus dem „Welt Top 500"-Ranking der Zeitung DIE WELT, die 93 wichtigsten Institutionen aus dem öffentlichen Sektor sowie 29 der größten Unternehmensberatungs- und Rechtsberatungsunternehmen.

Branche	Anzahl der getesteten Arbeitgeber
Anlagen-/ Maschinenbau	12
Automotive/ KFZ-Produktion	18
Banken/ Finanzdienstleister	53
Bau/ Holz	10
Chemie/ Pharma	26
Dienstleistungen	14
Einzelhandel	41
Eisen/ Metall	15
Elektro-/ Elektronikhersteller	14
Energie	46
Großhandel/ Vertrieb	25

Branche	Anzahl der getesteten Arbeitgeber
Industrie	12
IT/ Software	11
KFZ-Handel/ - Service	7
Medien/ Werbung /Telekommunikation	12
Nahrungsmittel-/ Konsumgüterhersteller	11
Öffentliche Dienstleister	93
Personaldienstleister	10
Rechtsberatung	13
Transport/ Verkehr	15
Unternehmensberatung	17
Versicherungen	26

CAREER'S BEST RECRUITERS

Studiendesign

Phase 1

Die CBR-Mystery-Jobber recherchieren im ersten Erhebungsschritt bei den insgesamt 1.000 deutschen und österreichischen Arbeitgebern jene On- und Offline-Maßnahmen, mit denen BewerberInnen konfrontiert werden. Es wird erhoben - auf Basis eines 67 Kriterien umfassendes Scoringmodels - welche Recruiting-Standards eingehalten werden und ob spezielle Einzelaktivitäten gesetzt werden.

Phase 2

Im zweiten Schritt bewerben sich die CAREER-Mystery-Jobber mittels Initiativbewerbungen bei den Arbeitgebern. Die Rückmeldungen, die innerhalb vorgegebener Fristen erfolgen, werden standardisiert analysiert und bewertet. Dabei werden sowohl Rückmeldungen per E-Mail, Post oder Telefon berücksichtigt.

Phase 3

Im dritten Schritt erfolgt eine Online-Befragung bei BewerberInnen mit Blick auf deren Erfahrungen mit Bewerbungsprozessen bei den Arbeitgebern. Diese Erhebung erfolgt auf zielgruppenadäquaten Plattformen und bringt somit einen Reality-Check der Bewerbungstools in Hinblick auf ihre tatsächliche Wahrnehmung und Auswirkung.

Die dritte Phase der Erhebung wird nicht in die Ergebnisse mit einbezogen und dient ausschließlich als qualitatives und anonymisiertes Feedback für die Arbeitgeber.

Die Studienerhebung wurde von Anfang Juni bis Ende August 2011 durchgeführt.

Unternehmensberater

weisen die umfangreichsten Recruiting-maßnahmen auf und führen das CAREER´S BEST RECRUITERS-Branchenranking an.

Personaldienstleister

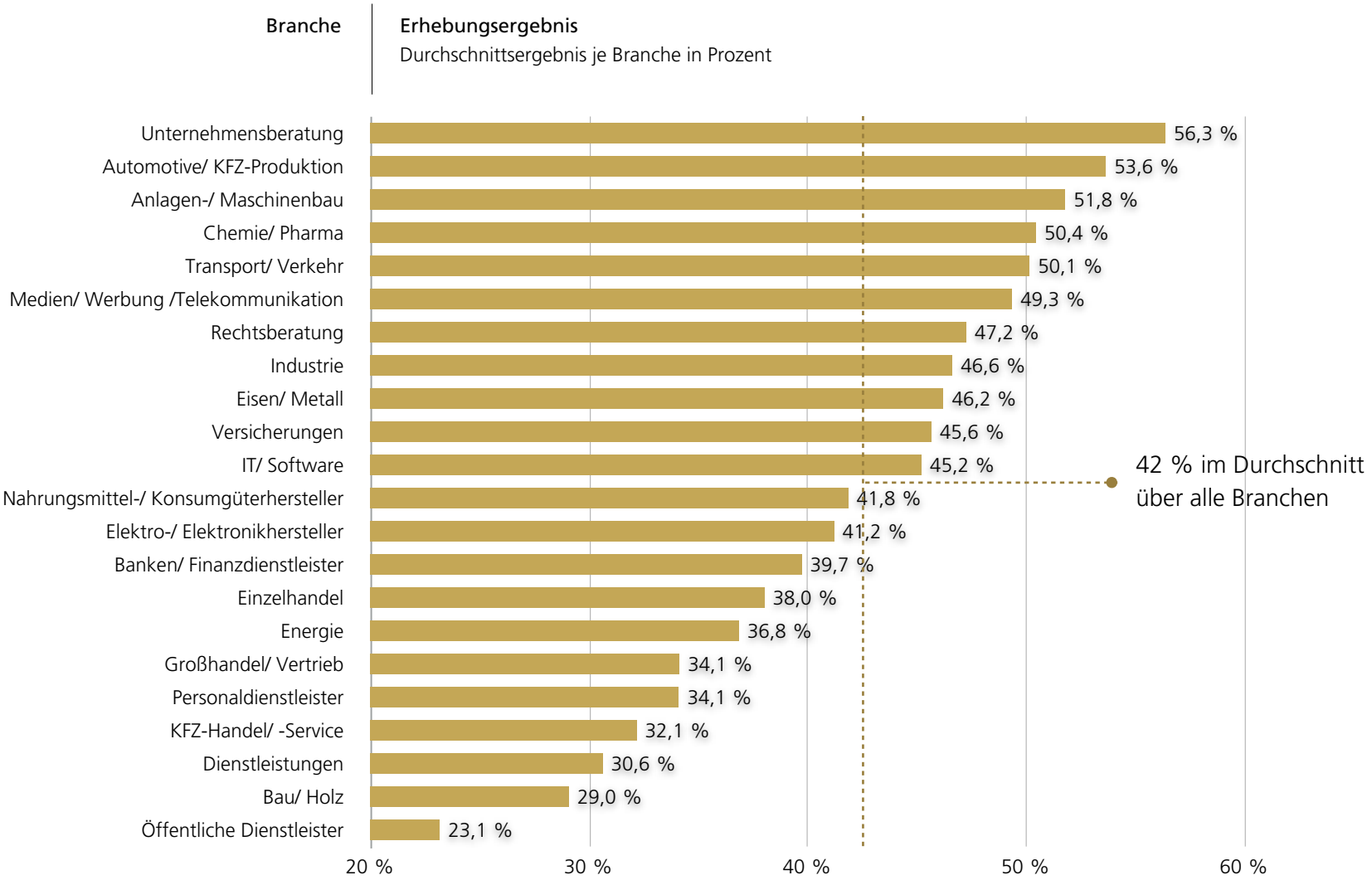
und Bau/ Holz- Unternehmen haben am meisten Aufholbedarf, wenn es um die Recruiting-Aktivitäten geht.

Studienergebnisse

Branchenranking

Branchenranking

Wie schneiden die Branchen bei der Erhebung 2011/2012 im Schnitt ab?



2.000 Initiativbewerbungen

wurden an insgesamt 500 deutsche Top-Arbeitgeber verschickt.

1063 Antworten

sind innerhalb der Frist zurückgekommen, wurden kategorisiert und nach Methoden der Employer-Brand-Forschung analysiert und bewertet.

Studienergebnisse

Bewerbungsresonanz

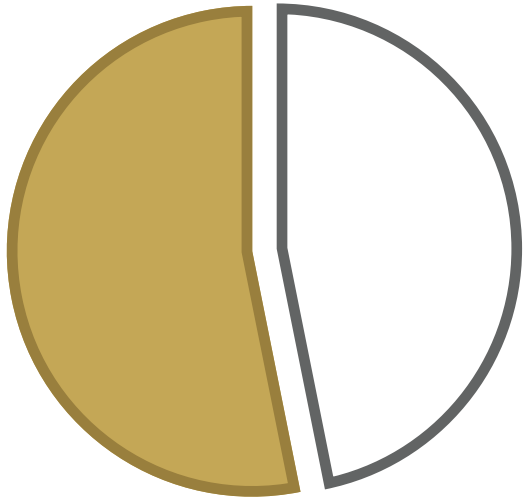
Bewerbungsresonanz

Wie viele der 2.000 versendeten Initiativbewerbungen werden von den deutschen Arbeitgebern beantwortet?

Fristen: 3 Werktage für Antworten per E-Mail und 14 Werktage für Antworten per Post oder Telefon.

53 % der ausgesendeten Initiativbewerbungen wurden innerhalb der Fristen beantwortet.

47 % der ausgesendeten Initiativbewerbungen wurden nicht oder zu spät beantwortet.

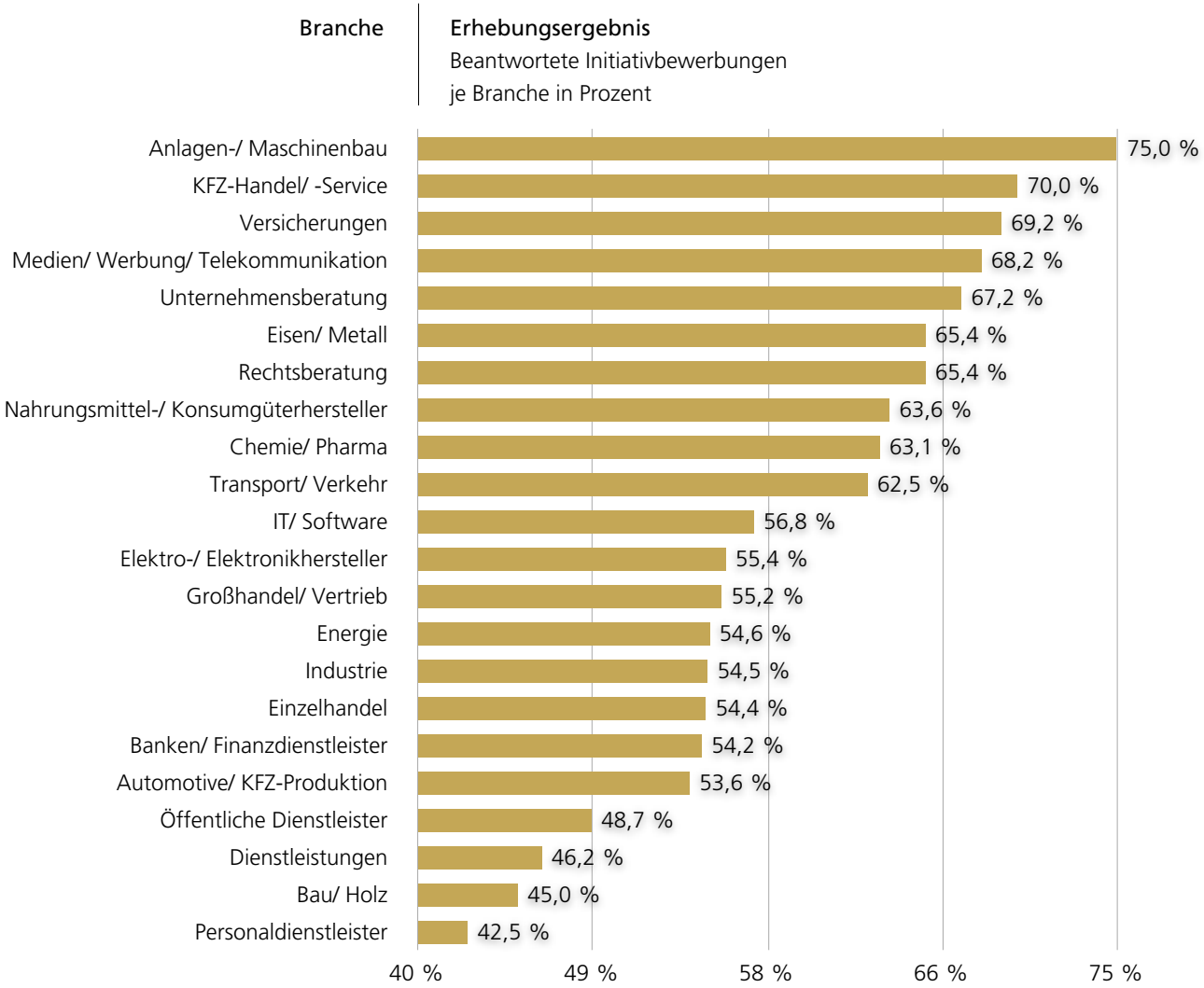


937 ausstehende oder verspätete Antworten

1063 erhaltene Antworten

Bewerbungsresonanz

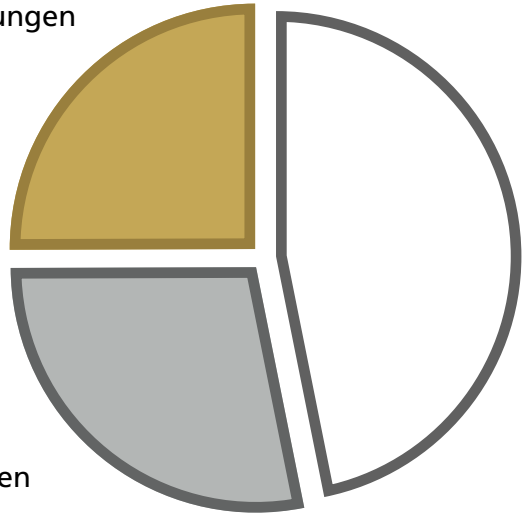
Welche Branchen antworten am ehesten auf Initiativbewerbungen?



Bewerbungsresonanz

Wie sieht das Antwortverhalten der deutschen Arbeitgeber aus?

25 % der Initiativbewerbungen wurden individuell beantwortet

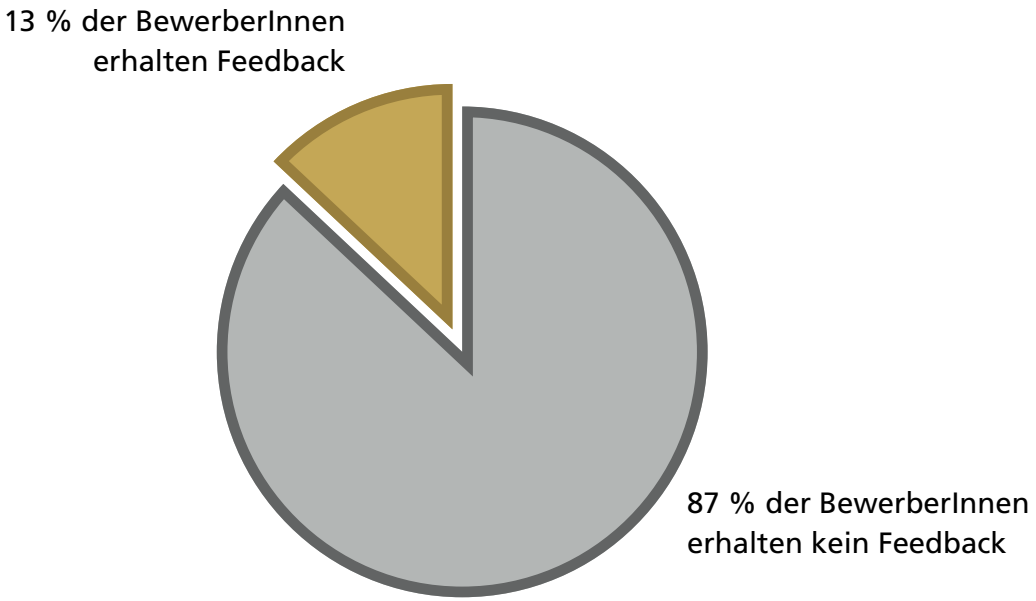


47 % der Initiativbewerbungen wurden nicht oder verspätet beantwortet

28 % der Initiativbewerbungen wurden automatisiert beantwortet

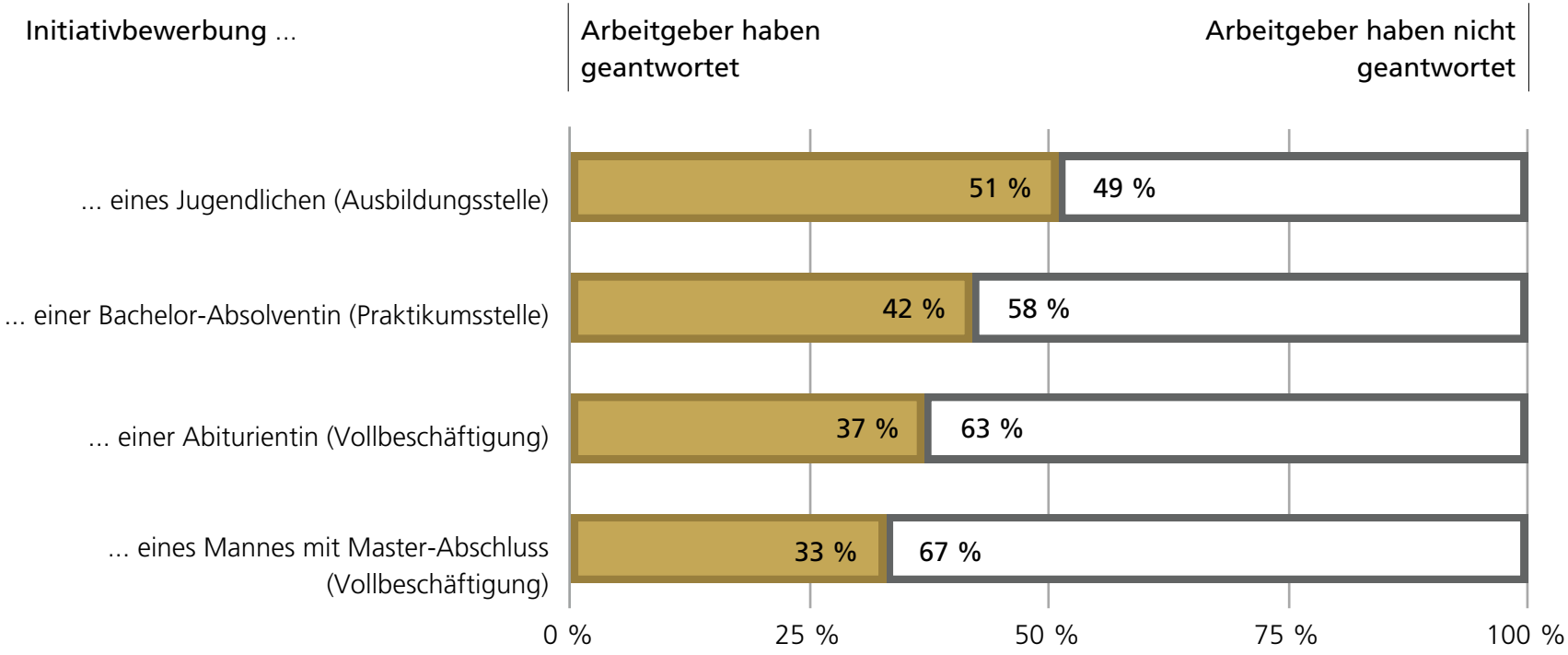
Bewerbungsresonanz

Bei wie vielen Initiativbewerbungen wird persönliches Feedback gegeben?



Bewerbungsresonanz

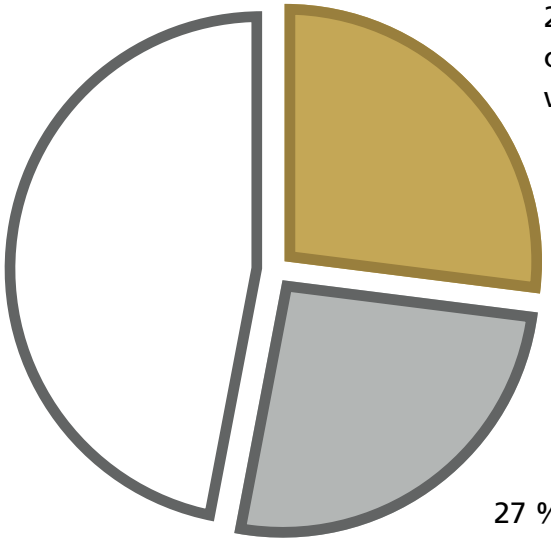
Welche Art der Initiativbewerbung wurde bevorzugt beantwortet?



Bewerbungsresonanz

Antworten Arbeitgeber eher auf BewerberInnen mit Migrationshintergrund oder ohne Migrationshintergrund?

47 % der Initiativbewerbungen wurden nicht oder verspätet beantwortet



26 % der Initiativbewerbungen ohne Migrationshintergrund wurden beantwortet

27 % der Initiativbewerbungen mit Migrationshintergrund wurden beantwortet

In Deutschland wird kein relevanter Unterschied zwischen Intitiativbewerbungen mit oder ohne Migrationshintergrund gemacht.

12,7 %

der Arbeitgeber suchen MitarbeiterInnen
über Social-Web-Plattformen wie Xing.

47 %

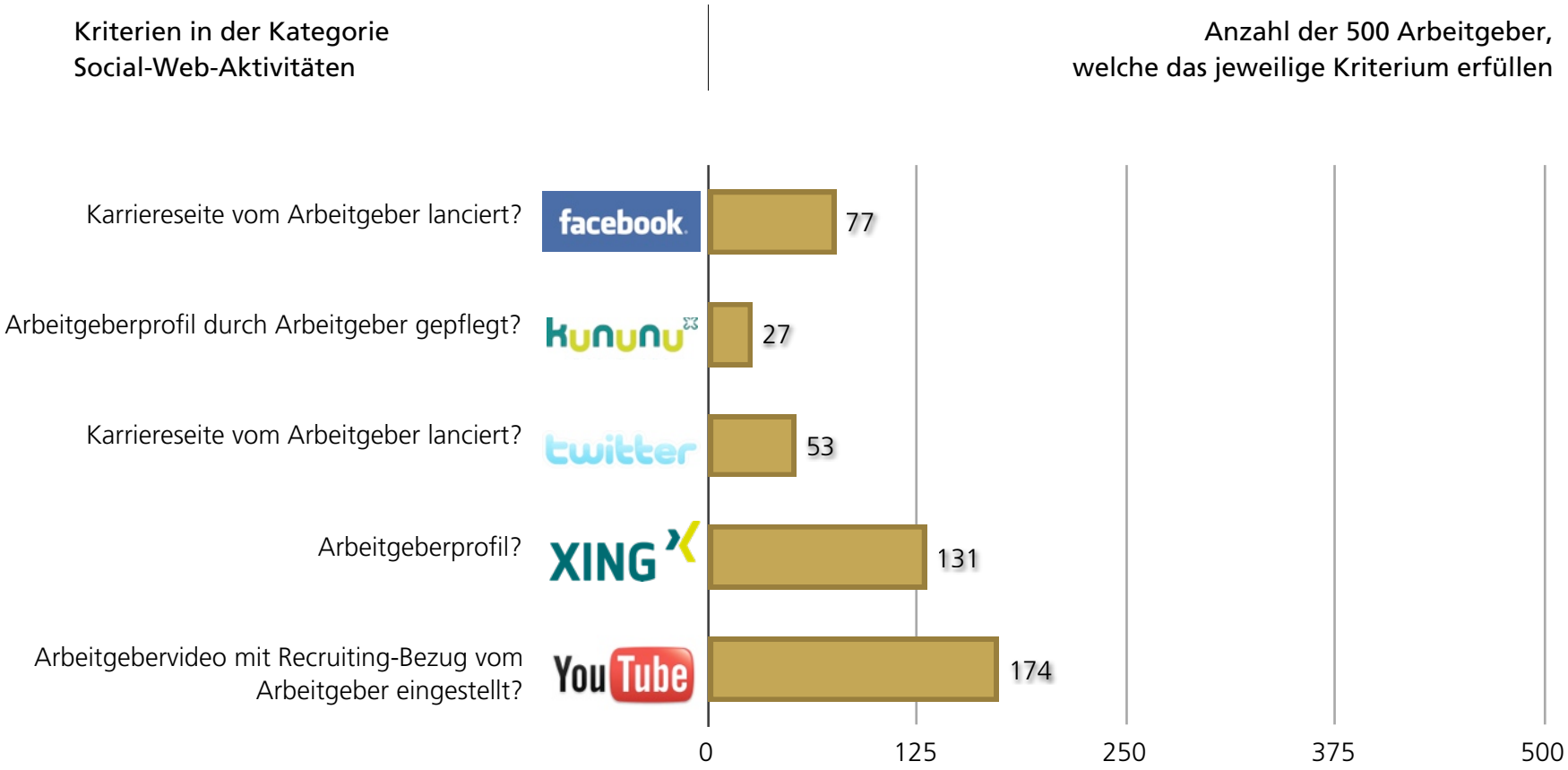
aller getesteten deutschen Arbeitgeber
haben keinen Social-Web-Auftritt.

Studienergebnisse

Social-Web-Aktivitäten

Social-Web-Aktivitäten

Wie viele der 500 getesteten deutschen Arbeitgeber pflegen einen eigenen Karriere-Bereich im Social-Web?



60 %

der maximalen Punkte erreichen deutsche Arbeitgeber in der Kategorie Homepage und sind hier damit am stärksten aufgestellt.

46 Prozentpunkte

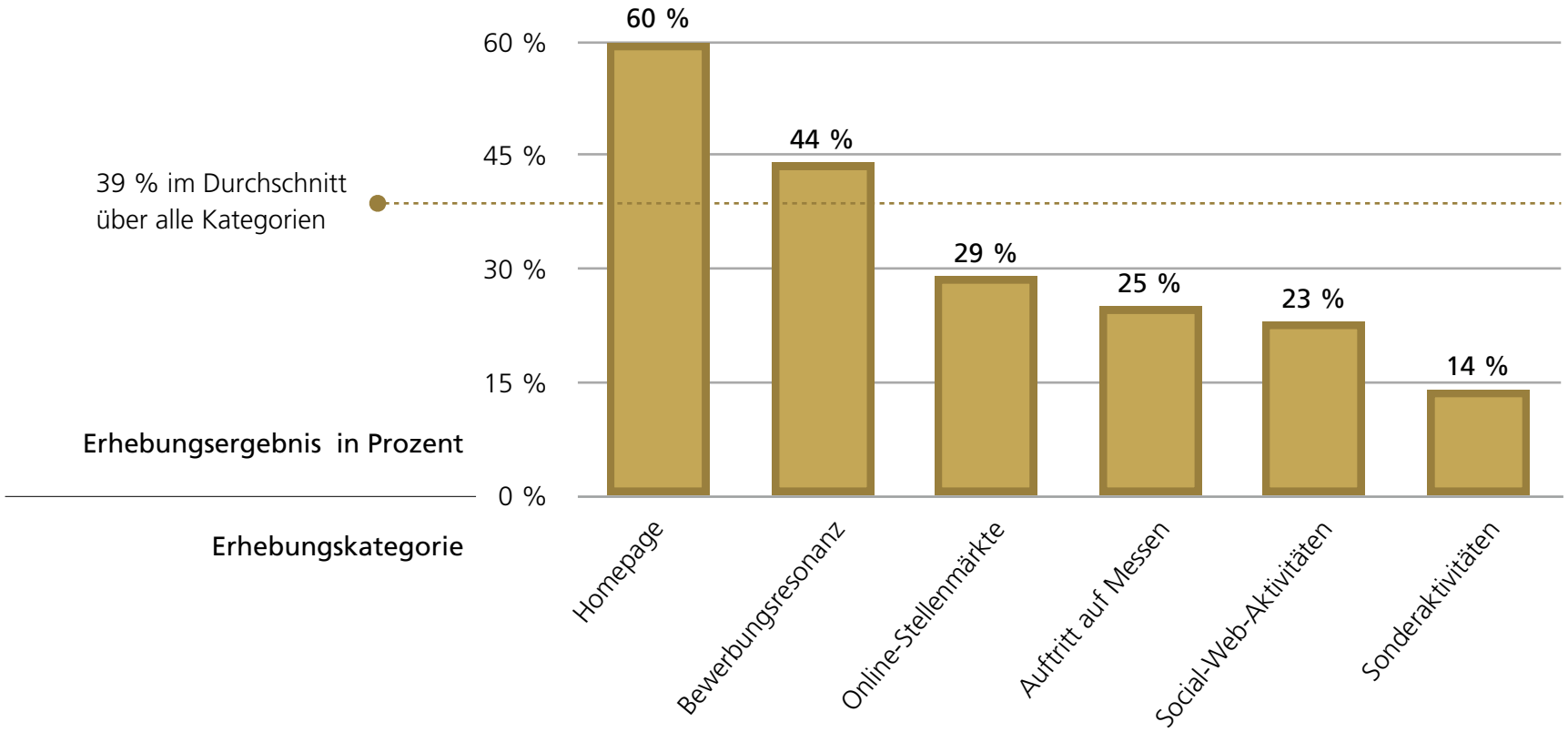
Unterschied liegen zwischen der Recruiting-Kategorie mit den meisten erreichten Punkte und der mit den wenigsten.

Studienergebnisse

Recruiting-Kategorien

Recruiting-Kategorien

Wie gut schneiden deutsche Arbeitgeber in den einzelnen Erhebungskategorien ab?



Branchenvergleich in den Kategorien

Wie gut schneiden die Branchen in den einzelnen Erhebungskategorien ab?

Kategorie: **Homepage**

Benchmark:

Das Informationsangebot des Karrierebereichs von Websites ist in den Branchen **IT/ Software** und **Chemie/ Pharma** am umfangreichsten.

Im Durchschnitt erreichen diese Branchen 76 % der maximalen Punkte des CAREER'S BEST RECRUITERS-Standards.

Aufholbedarf:

Hier befinden sich die **Öffentlichen Dienstleister** mit 36% der zu erreichenden Punkte am letzten Platz.

Branchenvergleich in den Kategorien

Wie gut schneiden die Branchen in den einzelnen Erhebungskategorien ab?

Kategorie: **Social-Web-Aktivitäten**

Benchmark:

Unternehmensberatungen haben im Social-Web mit 60% der zu erreichenden Punkte die Nase vorne, wenn es darum geht die besten MitarbeiterInnen zu rekrutieren.

Aufholbedarf:

Das Social-Web wird von den Arbeigebern in der Branche **Bau/ Holz** mit 9% als Rekrutierungsplattformen kaum beachtet, von den **Öffentlichen Dienstleistern** mit 8% der zu

Getestete Social-Web-Plattformen:

facebook kununu twitter XING YouTube

Branchenvergleich in den Kategorien

Wie gut schneiden die Branchen in den einzelnen Erhebungskategorien ab?

Kategorie: **Online-Stellenmärkte**

Benchmark:

Die meisten Jobangebote auf Online-Stellenmärkten bietet die Branche der **Versicherungen** mit einer durchschnittlichen Präsenz auf 2,1 Stellenportalen am Testtag.

Aufholbedarf:

Mit einer durchschnittlichen Präsenz auf 0,2 Stellenplattforman am Testtag werden von den **Öffentlichen Dienstleistern** die wenigsten MitarbeiterInnen auf Online-Stellenplattformen gesucht.

Getestete Online-Stellenmärkte:

stellenanzeigen.de – So sucht man heute. | Jobware | monster.de | StepStone

Branchenvergleich in den Kategorien

Wie gut schneiden die Branchen in den einzelnen Erhebungskategorien ab?

Kategorie: **Sonderaktivitäten (offline)**

Benchmark:

Wenn es darum geht, sich als attraktiver Arbeitgeber durch Kooperationen mit Hochschulen oder anderen Offline-Employer-Branding-Aktivitäten zu positionieren, ist die Branche **Transport- und Verkehr**, sowie die **Unternehmensberater** sehr engagiert. Diese erreichen im Durchschnitt 27% der maximalen Punkte.

Aufholbedarf:

Auf diese Form des Employer Brandings legen **Personaldienstleister** so gut wie keinen Wert (1% der zu erreichenden Punkte).

Weiters ist auffällig, dass die getesteten deutschen Arbeitgeber in der Kategorie Sonderaktivitäten generell schlechter abschneiden als in allen anderen Kategorien.

Branchenvergleich in den Kategorien

Wie gut schneiden die Branchen in den einzelnen Erhebungskategorien ab?

Kategorie: **Auftritt auf Recruiting-Messen**

Benchmark:

Die meisten Stände auf Karrieremessen werden von **Rechtsberatungen** und Unternehmen der **Automotive-Branche** genutzt, um in persönlichen Kontakt mit Jobinteressierten zu treten.

Aufholbedarf:

Auch auf Karrieremessen sind **öffentliche Dienstleister** leider kaum vertreten.

Branchenvergleich in den Kategorien

Wie gut schneiden die Branchen in den einzelnen Erhebungskategorien ab?

Kategorie: **Bewerbungsresonanz**

Benchmark:

In der Kategorie Bewerbungsresonanz sind die **Anlagen- und Maschinenbauer** am verlässlichsten. Jobsuchenden wird innerhalb der Fristen im Schnitt auf 3 von 4 Initiativbewerbungen geantwortet.

Aufholbedarf:

Unternehmen aus der Branche **Bau/ Holz** halten sich mit raschen Rückmeldungen auf Initiativbewerbungen zurück und antworten innerhalb der Fristen auf maximal 1-2 von 4 Initiativbewerbungen.

Kategorienvergleich

Gibt es Zusammenhänge im Umgang mit Employer-Branding-Touch-Points?

Arbeitgeber, die eine gute Karriere-Webseite pflegen, präsentieren sich BewerberInnen gegenüber auch umfangreicher im Social-Web und sind öfter auf Karriere-Messen präsent.

Arbeitgeber, die einen guten Social-Web-Auftritt für BewerberInnen bieten, zeigen auch mehr Initiative bei Offline-Employer-Branding-Aktivitäten, wie z.B.: Teilnahme an Studien oder Kooperationen mit Hochschulen.

Es gibt keinen Zusammenhang zwischen der Resonanz auf Initiativbewerbungen und anderen Employer-Branding-Maßnahmen.

Arbeitgeber, die z.B.: nicht auf Initiativbewerbungen antworten, können sehr wohl einen ausgezeichneten Social-Web-Auftritt bieten.

CAREER'S BEST RECRUITERS

Bei Fragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung!

CAREER'S BEST RECRUITERS

www.careersbestrecruiters.com

Gußhausstraße 14/2
1040 Wien
Österreich

Helmuth Stöber
Studienleitung CAREER'S BEST RECRUITERS

Telefon: +43 1 585 69 69 - 26
Fax: +43 1 585 69 69 - 69
Mail: office@careersbestrecruiters.com