

30.11.2021 - 11:00 Uhr

## E-Recruiting: Bewerber sind Besseres gewöhnt

Berlin (ots) -

**Bewerber lernen in ihrer Rolle als Online-Konsumenten und -Käufer die etablierten Standards in E-Commerce und digitaler Kommunikation intensiv kennen. Auf kandidatenorientierten Arbeitsmärkten dürfen Unternehmen in ihren Bewerbungsverfahren die gängigen Standards eigentlich nicht mehr unterschreiten. Doch die Berichte der Bewerber zeugen vom Gegenteil. Das ist das Ergebnis einer aktuellen softgarden-Umfrage. An der Online-Umfrage 6.264 Bewerber teilgenommen.**

Bewerber sind außerhalb des Recruitingkontexts zugleich Online-Konsumenten und -Nutzer. Wie intensiv sind sie im Alltag digital unterwegs? Wie beeinflusst das ihre Bewerber-Rolle? Dazu hat softgarden von August bis November 2021 eine Online-Umfrage durchgeführt.

### Regelmäßige und Intensivnutzer

Wie schätzen sich Bewerber selbst im Hinblick auf die Intensität ihrer Nutzung digitaler Angebote im Alltag ein? Dazu hat softgarden konkret nach dem App-Nutzungsverhalten gefragt. Es zeigt sich, dass der Alltag der Mehrheit der meisten Bewerber von digitalen Anwendungen bestimmt ist. Nur 2,8 % hält Apps weitgehend aus dem Alltag heraus, weitere 21,9 % nutzt sie eher selektiv und nach reiflicher Überlegung. 59,6 % bezeichnen sich dagegen als "regelmäßige Nutzer" und 15,7 % sogar als "Intensivnutzer". Bei den unter 25-Jährigen ist der Anteil der Intensivnutzer (19,2 %) und regelmäßigen Nutzer (63,8 %) höher.

### An digitale Transaktionen gewöhnt

Tatsächlich sind Bewerber an digitale Anwendungen und Transaktionen gewöhnt: Sie nutzen täglich Social Media wie Facebook, TikTok oder Instagram (58,4 %) und schauen mehrmals in der Woche oder täglich Video-Streams (72,4 %). Mindestens einmal pro Woche gehen sie online shoppen (48,5 %). Jüngere Bewerber unter 25 sind deutlich digitaler unterwegs, 74,9 % von ihnen nutzen täglich Social Media.

### Routinierter Griff zu Smartphone und Tablets

Bewerber nutzen vor allem Smartphones und Tablets, 72,3 % von ihnen sogar mehrmals täglich. Die Mehrheit schaut zudem täglich auf ein Notebook. Stationäre Rechner werden dagegen von den meisten nur noch selten oder nie benutzt (50,3 %). Bei den Nicht-Akademikern ist der Anteil an Smartphone/Tabletutzern insgesamt nicht wesentlich niedriger als bei Akademikern: 24,1 % der nichtakademischen Bewerber nutzen diese mobilen Gadgets "täglich" (Akademiker: 19,6 %) und 69,4 % "mehrmals täglich" (Akademiker: 75,2 %).

### Jobsuche per Notebook und Smartphone

Die Mehrheit von 56,3 % der Bewerber weist Notebooks die größte Wichtigkeit für die Jobsuche zu. Doch Smartphone und Tablet sind den Notebooks auf den Fersen: 53,3 % der Bewerber sehen diese Geräte für die Jobsuche bei Prio 1. Deutlich abgeschlagen sind mit 39,5 % stationäre Rechner. Bei den Nicht-Akademikern sind mit 59,2 % Smartphone und Tablet vorn (Akademiker: 47,0 %).

### Bewerbung gerne per Smartphone - wenn möglich

Für die Bewerbung bevorzugen 71,2 % der Bewerber ihre Notebooks. Anders als bei der Jobsuche sind Smartphone und Tablets hier mit 48,9 % deutlich nachrangig, haben aber ebenso viele Fans wie stationäre Rechner. Bewerber ohne Hochschulabschluss nutzen mit 68,7 % am liebsten ihre Notebooks (Akademiker: 72,8 %), mit 53,1 % sind Smartphone & Co. aber immerhin auch für die Mehrheit eine Bewerbungsoption (Akademiker: 44,3 %). Im Moment nutzen vermutlich noch sehr viele Bewerber ihre Notebooks, weil Bewerbungsformulare zwar in vielen Fällen mobiloptimiert, aber nicht unbedingt mobilfreundlich sind.

### Mit veralteten Verfahren zielsicher zum Bewerbungsabbruch

In ihren über 1.000 Kommentaren zu ihren Erfahrungen mit digitalen Bewerbungssystemen berichten Bewerber über Systemabstürze, mangelnde Transparenz, ausbleibende Antworten und umständliche, veraltete Verfahren. Oft führen altbackene Prozesse dazu, dass der Prozess abgebrochen wird. "Ich musste mich immer wieder bei einem Online-Konto des Unternehmens anmelden, der Login-In-Code wurde sehr spät per E-Mail übermittelt. Deshalb habe ich mich am Ende gar nicht beworben", berichtet ein Umfrageteilnehmer. "Bewerbung abgebrochen, weil das Portal so nutzerunfreundlich war," schreibt ein anderer.

### Digitale Standards nicht länger unterschreiten

"Das E-Recruiting darf die mittlerweile im E-Commerce und in der digitalen Kommunikation erreichten Standards nicht länger unterschreiten. Würden sich Online-Shops die Prozesse leisten, die einige Unternehmen im Recruiting einsetzen, wären sie innerhalb kürzester Zeit vom Markt verschwunden," sagt softgarden-Geschäftsführer Mathias Heese. "Warum leisten sich Arbeitgeber angesichts von 'Fachkräftemangel' und kandidatenorientierten Arbeitsmärkten immer noch solche Verfahren?", fragt Heese.

Eine Auswertung der Ergebnisse - mit weiteren Zahlen und Hinweisen für Arbeitgeber - steht zum kostenlosen Download auf der Website von softgarden bereit: <https://softgarden.com/de/studie/wie-digital-sind-bewerber/>

Pressekontakt:

softgarden e-recruiting GmbH  
Head of Communications  
Saphir Schiwietz  
Tauentzienstraße 14  
10789 Berlin  
Telefon: +49 (0)30 884 940 446  
E-Mail: [Saphir.Schiwietz@softgarden.com](mailto:Saphir.Schiwietz@softgarden.com)  
[www.softgarden.com](http://www.softgarden.com)

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100055758/100881974> abgerufen werden.