



DIE 5 EFFEKTIVSTEN TIPPS UM BEWERBER- GHOSTING ZU VERMEIDEN

Die 5 effektivsten Tipps, um Bewerber-Ghosting zu vermeiden

INDEX

Jegliche Personenbezeichnungen beziehen sich auf alle Geschlechter und Identitäten. Die geschlechtsneutrale Form wird zur besseren Lesbarkeit angewendet.

01

EDITORIAL

02

WARUM STELLENAUSSCHREIBUNGEN DER ANFANG ALLER PROBLEME SEIN KÖNNEN

03

EFFIZIENTE KOMMUNIKATION ALS VERTRAUENS-BOOSTER

04

DIE VORTEILE EINES TRANSPARENTEN ZEITRAHMENS

05

POSITIVE CANDIDATE JOURNEY SCHAFFEN

06

PREBOARDING: DURCH REGELMÄSSIGE UPDATES UND FOLLOW-UPS DEN PROZESS OPTIMIEREN

07

ZUSAMMENFASSUNG UND FAZIT

08

ÜBER MAX MUSTERMANN

09

QUELLEN, KONTAKT, LINKS



EDITORIAL

Folgendes Szenario:

Nach 5 Monaten der Suche endlich ein Vorstellungsgespräch mit einem neuen IT-Systemadministrator! Auch das zweite Gespräch war super, direkt am darauffolgenden Tag wird zum Hörer gegriffen und zur Vertragsunterschrift eingeladen. Mailbox, schade. In den nächsten Tagen ist die Mailbox-Ansage unfreiwilliger Weise auswendig gelernt. Auf Mails wird nicht reagiert. „Schade, der war doch eigentlich schon in trockenen Tüchern. Also geht die Suche von vorne los?“ fragt die Abteilungsleitung im Meeting.

Langsames Nicken - „Ja, die Suche geht von vorne los.“.

Was klingt wie ein graues Theaterstück, ist immer häufiger Realität: In einer Studie aus den USA, die von dem Jobportal Indeed veröffentlicht wurde, gaben 83 % der befragten Unternehmen an, dass sie bereits von einem Bewerber gghostet wurden. Bei 69% der Unternehmen trat in den Jahren 2017-2019 sogar erstmals Job-Ghosting - das ghosten nach Vertragsunterschrift - auf.

Indeed-Studie*¹

83% → 65% → 69%

der Unternehmen wurden bereits von einem Bewerber gghostet.

der Unternehmen wurden dabei nach der Vertragsunterschrift am offiziellen ersten Arbeitstag gghosted.

der Unternehmen bestätigen, dass Job-Ghosting erstmals in den Jahren 2017-2019 aufgetreten ist.

Die 5 effektivsten Tipps, um Bewerber-Ghosting zu vermeiden

- 01 Korrekte, detaillierte Stellenausschreibung verfassen
- 02 Effektive Kommunikation
- 03 Transparente Zeitrahmen setzen
- 04 Positive Candidate Journey schaffen
- 05 Regelmäßige Updates und Follow-Ups



WARUM STELLENAUSSCHREIBUNGEN DER ANFANG ALLER PROBLEME SEIN KÖNNEN

Eine präzise Stellenausschreibung bildet das Fundament eines erfolgreichen Bewerbungsprozesses. Arbeitgeber sollten sicherstellen, dass sie alle relevanten Informationen über die Position, einschließlich der Eingliederung ins Organigramm, Anforderungen, Verantwortlichkeiten und Erwartungen, klar und verständlich kommunizieren. Eine umfangreiche Stellenausschreibung ermöglicht es den Bewerbern, eine fundierte Entscheidung darüber zu treffen, ob sie für die Stelle geeignet sind, und minimiert das Risiko von Missverständnissen und Fehleinschätzungen. Trotzdem sollte die Ausschreibung auf das Wesentliche reduziert und schnell zu erfassen sein.

Auch die Unternehmenskultur und der Teamkontext sollte bei Stellenausschreibungen berücksichtigt werden, um den Bewerbern ein umfassendes Bild davon zu vermitteln. Hierbei gilt: Seien Sie authentisch!

Indem Arbeitgeber eine ehrliche und transparente Stellenausschreibung bieten, können sie sicherstellen, dass die Bewerber realistische Erwartungen haben und sich gezielt auf die Position bewerben, was die Wahrscheinlichkeit von Bewerber-Ghosting reduziert.

Erarbeiten Sie mit dem Abteilungsverantwortlichen ein Anforderungsprofil für die Vakanz. Dies liefert alle Informationen für die Ausschreibung.

Achtung: Auch die Jobbezeichnung muss zu der entsprechenden Stellenausschreibung passen. Sogar kleinste Abweichungen können hierbei dazu führen, dass die richtigen Fach- und Führungskräfte sich nicht angesprochen fühlen.

WELCHE ASPEKTE/ INHALTE IN STELLENANZEIGEN SIND DIR AM WICHTIGSTEN, DAMIT DU DICH AUF DEN JOB BEWIRBST?

1. Arbeitsaufgaben & fachliche Anforderungen
2. Gehaltsangabe/ Gehaltsspanne/ Tarifgruppe
3. Informationen zur Unternehmenskultur beim Arbeitgeber
4. Informationen zum Alltag des Jobs
5. Persönlicher Ansprechpartner

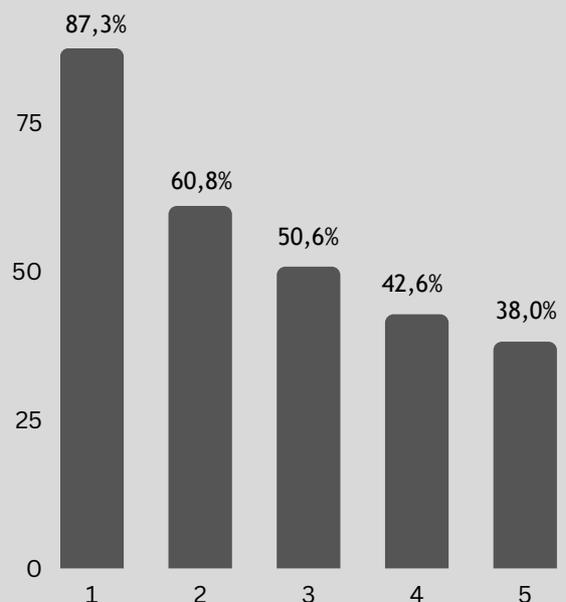


Abb 1: eigene Darstellung, modifiziert nach Wald & Athanas, 2021*2



EFFIZIENTE KOMMUNIKATION ALS VERTRAUENSBOOSTER

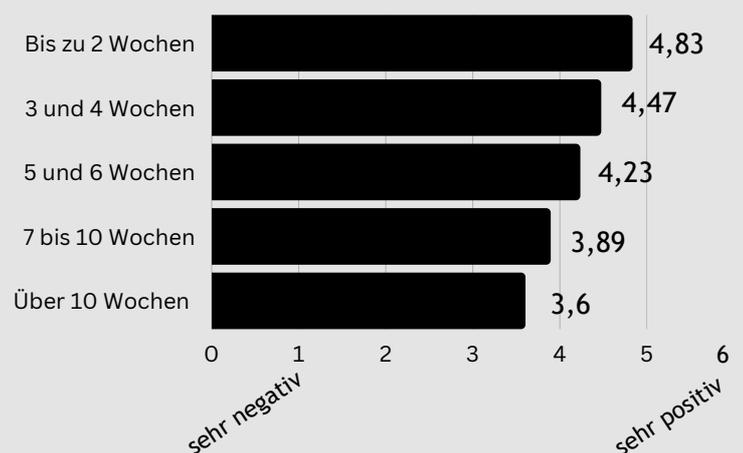
Effiziente Kommunikation - ist doch selbstverständlich. Eigentlich - denn es passiert viel zu häufig, dass die Kommunikation im Alltagsstress leidet. Arbeitgeber sollten sicherstellen, dass sie über geeignete Kommunikationskanäle verfügen, um Bewerbungen zu erhalten und Fragen von Bewerbern zeitnah zu beantworten. Dies kann die Benennung einer festen Kontaktperson, einer E-Mail-Adresse oder eines Bewerbungsportals umfassen. Es ist wichtig, dass Arbeitgeber auf Bewerbungen und Anfragen zeitnah und verbindlich reagieren, um den Bewerbern das Gefühl von Wertschätzung zu vermitteln und ihre Motivation aufrechtzuerhalten. Vor allem bei Social Recruiting sollte die Antwortzeit nicht länger als 48 Stunden betragen.

Regelmäßige und transparente Kommunikation während des gesamten Bewerbungsprozesses ist unerlässlich, um Bewerber über den aktuellen Stand zu informieren und ihnen das Gefühl zu geben, dass ihre Bewerbung ernst genommen wird. Durch offene Kommunikation können potenzielle Missverständnisse vermieden und das Vertrauen zwischen Bewerbern und Arbeitgebern gestärkt werden.



ZUSAMMENHANG ZWISCHEN DER PROZESSDAUER BIS ZUR ENTSCHEIDUNG UND DER EINSCHÄTZUNG DER BEWERBUNGSERFAHRUNGEN

Abb 2: eigene Darstellung, modifiziert nach Wald & Athanas, 2021⁴²



Dabei geht es um die Zeit zwischen dem Versenden bzw. Auslösen der Bewerbung bis zur konkreten Ab- oder Zusage durch das Unternehmen. Bewertung auf einer Skala von 1 (=sehr negativ) bis 6 (=sehr positiv).



DIE VORTEILE EINES TRANSPARENTEN ZEITRAHMENS

Das Setzen eines Zeitrahmens gehört bereits zur offenen Kommunikation - ist allerdings so entscheidend, dass wir diese Aspekte hervorheben möchten!

Es ist wichtig, realistische Zeitpläne zu erstellen und diese transparent zu kommunizieren, damit Bewerber wissen, was sie erwarten können und wann sie Feedback oder eine Entscheidung erhalten werden. Durch die Festlegung von klaren Erwartungen und Meilensteinen können Unsicherheiten und Missverständnisse minimiert werden. Das schafft Vertrauen.

Sollten diese Fristen nicht eingehalten werden, bewirken sie das Gegenteil: schon im Bewerbungsprozess sammelt das Unternehmen Minuspunkte. Die einheitliche Dauer des Prozesses kann mit der Eingangsbestätigung in Form einer Skala an den Bewerber gesendet werden.

Immer häufiger wird auch dazu geraten, den Bewerbern ganz transparent mitzuteilen, wie viele weitere Bewerber es gibt. Das sollte individuell gehandhabt werden, unterstreicht allerdings Offenheit und ganzheitliche Transparenz im Prozess.

DIE OPTIMALE DAUER DES BEWERBUNGSPROZESSES

TAGE

1-7

8-14

15-21

22-28

VOR-
GÄNGE

- 24h nach Bewerbungseingang: Eingangsbestätigung
- Einladung zum VG oder Absage

- Spätestens an Tag 11: VG 1
- Rückmeldung innerhalb der nächsten 3 Tage

- Tag 15-19: VG 2
- Rückmeldung innerhalb der nächsten 2 Tage

- Vertragsunterzeichnung

Sollte der Rahmen aufgrund mehrerer Bewerber nicht eingehalten werden können, ist Transparenz zum Bewerberstand ratsam.



ERSCHAFFEN EINER POSITIVEN CANDIDATE JOURNEY

MOBILE RECRUITING

09 VON 10

Kandidaten wollen sich direkt über ein mobiles Endgerät bewerben.*³



ERGÄNZUNGEN IN DER EINLADUNGSMAIL FÜR BEWERBER:

- Formular zur Fahrtkostenerstattung
- Teilnehmende + Position im Unternehmen
- Beschreibung der Parkmöglichkeiten auf dem Gelände
- Wird die Person ggf. von einem Pförtner abgeholt? Falls ja, wo wird der Bewerber erwartet?
- Link zur Firmenwebseite

Durch ein positives Bewerbererlebnis fühlen sich Bewerber wertgeschätzt und haben eine positive Wahrnehmung des Unternehmens, unabhängig vom Ausgang des Bewerbungsprozesses. Somit trägt es aktiv dazu bei, das Image des Unternehmens zu stärken. Um das Erlebnis durchweg positiv zu gestalten, sollten die Basics sitzen.

BEWERBUNG MAL ANDERS

1. Bewerbungen ohne Anschreiben annehmen/ fordern.
2. Schicken Sie dem Bewerber zusätzlich eine Einladungskarte zum VG.
3. Schaffen Sie im Unternehmen einen extra Raum mit einer entspannten Atmosphäre durch z.B. eine Sitzcke & Snacks
4. Geben sie dem Bewerber ausgewählte Werbemittel mit
5. Machen Sie beim VG eine Führung durch das Unternehmen und die entsprechende Abteilung, in der er das Team kurz kennenlernen kann.
6. Geben Sie dem Bewerber die Möglichkeit sich mit einem Mitarbeiter der Abteilung unter 4 Augen auszutauschen.
7. Erwarten Sie den Bewerber bereits am Firmeneingang.

Stellen Sie sicher, dass die vorhandene Bewerbungsmöglichkeit technisch einwandfrei funktioniert. Bewerberportale sollten einfach gestaltet sein und am besten wird direkt nach Hochladen der Dateien eine automatische Eingangsbestätigung verschickt.

Zu einem rundum positiven Erlebnis gehört auch die Fahrtkostenerstattung. Wenn nicht explizit spätestens in der Einladung zum Vorstellungsgespräch ausgeschlossen, sind Sie rechtlich gesehen dazu verpflichtet, die Fahrtkosten zu erstatten. Im Voraus könnte dazu ein Formular zugesendet werden.



PRE- UND ONBOARDING: DURCH REGELMÄSSIGE UPDATES UND FOLLOW-UPS DEN PROZESS OPTIMIEREN

Vor der Vertragsunterschrift sollten Arbeitgeber Bewerber über den aktuellen Stand des Bewerbungsprozesses auf dem Laufenden halten, selbst wenn es keine neuen Entwicklungen gibt. Durch regelmäßige Updates fühlen sich Bewerber wertgeschätzt und informiert. Dies kann in Form von E-Mails, Telefonanrufen oder anderen geeigneten Kommunikationsmethoden erfolgen. Halten Sie dabei immer die Fristen ein, die vorher kommuniziert wurden- auch, wenn eine finale Entscheidung für den nächsten Schritt noch aussteht. Hierbei reicht ein „Wir bedanken uns für Ihre Geduld und melden uns, sobald wir nähere Informationen mitteilen können“ schon aus. Fragen Sie den Bewerber außerdem nach seinem bevorzugten Mittel der Kommunikation (Mail, WhatsApp, Telefon etc.) und verwenden Sie dieses.

JEDER FÜNFTE

neue Mitarbeiter, der das Unternehmen schnell wieder verlassen hat, gab als Grund ein fehlendes Onboarding an.*⁴

JEDER ZWEITE

neue Mitarbeiter, der das Unternehmen schnell wieder verlassen hat, gab als Grund falsche Erwartungen an das Onboarding an.*⁴

In Bezug auf Job-Ghosting ebenso wichtig - die Follow-Ups nach der Vertragsunterschrift. Je nach Kündigungsfrist können zwischen der Unterschrift und dem Eintrittsdatum sogar einige Monate liegen. Hier liegt ein wichtiger Knackpunkt in der Vermeidung von Ghosting: wird der Vertrag unterschrieben und danach in keiner Weise der Kontakt zum Bewerber aufrecht erhalten, schwindet die Verbindlichkeit. Laden Sie den Bewerber zu einem gemeinsamen Team-Event ein. Gratulieren Sie ihm zum Geburtstag. Beziehen Sie ihn nach Möglichkeit bei Messebesuchen mit ein.



ZUSAMMENFASSUNG UND FAZIT

Unabhängig ob aus Arbeitnehmer- oder Arbeitgeber-Sicht: Bewerber-Ghosting ist ein immer wachsendes Problem. Die durchschnittlichen Vakanzkosten liegen laut einer Studie von Stepstone in Deutschland bei 29.000€*⁵ - wenn ein Bewerber nach Vertragsunterschrift ghostet, wird diese Summe deutlich übertroffen.

Es liegt auf der Hand, dass die Candidate Journey ein entscheidender Faktor für die Verhinderung von Bewerber Ghosting ist und die Chance einer Einstellung signifikant erhöht. Unsere 5 Tipps dieses Whitepapers -

eine klare und transparente Stellenausschreibung, effiziente Kommunikation während des Bewerbungsprozesses, transparente Zeitrahmen und Erwartungen,

ein positives Bewerbererlebnis sowie regelmäßige Updates und Follow-ups -

können den Bewerbungsprozess verbessern und die Wahrscheinlichkeit von Bewerber-Ghosting reduzieren. Es ist wichtig, dass Arbeitgeber den Bewerbungsprozess kontinuierlich überwachen und ihre Strategien anpassen, um Bewerbern eine positive Erfahrung zu bieten und langfristige Beziehungen aufzubauen. Vergleichen Sie den Bewerbungsprozess mit einem ersten Date - dort zeigen Sie Ihrem potenziellen Partner ebenfalls Ihre beste Seite. Wir denken zurück an die Situation aus dem Editorial: nach dem Lesen und Anwenden des Whitepapers sitzt der neue IT Systemadministrator mit im Meeting, weil dort sein Onboarding besprochen wird 😊



ÜBER MAX MUSTERMANN

Wir von Max Mustermann sind Ihr führender Partner, wenn es um Personalvermittlung in den Regionen Emsland, Grafschaft Bentheim, Osnabrücker Land, Kreis Borken, Steinfurt und Ahaus geht. Wir sind dicht an den Kandidaten und an den Unternehmen - so hören wir einerseits die Erfahrungen bzgl. des Ghostings von einigen Unternehmen, andererseits bekommen wir wertvolles Feedback von Kandidaten, die sich besonders gut im Bewerbungsprozess gefühlt haben. In unserem Whitepaper geben wir 5 relevante Tipps, um Bewerber-Ghosting zu vermeiden und einen reibungslosen Bewerbungsprozess zu gewährleisten. Damit steht der (zuverlässigen) neuen Besetzung Ihrer Vakanz zukünftig nichts mehr im Weg!

Sie wünschen neben der Vermeidung von Bewerber-Ghosting auch Eindrücke für die Vermeidung von Job-Ghosting? In unserem nächsten Whitepaper erhalten Sie dafür wertvolle Tipps!

TEAM OF THE PAPER

WIEBKE VOLKMANN



Abteilungsleitung
Marketing & Digitales
Recruiting

*Autorin & Design,
Fachwissen Employer
Branding*

JAN HÜTTNER



Teamleitung
Personalberatung

*Fachwissen
Recruiting*



QUELLEN

*1 Lewis, L. (2019). The Ghosting Guide: An Inside Look At Why Job Seekers Disappear. Zugriff am 22.06.2023. Verfügbar unter: <https://www.indeed.com/lead/ghosting-guide>

*2 Wald, Prof. P. M. & Athanas, C. (2021). Candidate Experience Studie 2021/2022. München: meta HR Unternehmensberatung GmbH und stellenanzeigen.de GmbH & Co. KG

*3 Abbildung Mobile Recruiting: Monster Recruiting Trends 2020. Mobile Recruiting. Herausgegeben von Monster Worldwide. Online abrufbar unter: https://arbeitsgeber.monster.de/recruiting/studien.aspx?_ga=2.14348403.573399989.1626155679515202508.1625816720

*4 Haufe Onboarding Umfrage 2023: Zu wenig Strukturen beim Onboarding. Zugriff am 22.06.2023. Verfügbar unter: https://www.myonboarding.de/form/see-haufe-onboarding-studie-2023?akttyp=haufe-weblandschaft&med=haufe-de-personal&aktnr=94789&wnr=04503170&cmp=onboarding-studie-2023&utm_id=talent%2F94789%2F04503170&utm_source=haufe-weblandschaft&utm_medium=haufe-de-personal&utm_campaign=onboarding-studie-2023

*5 Stiefelhagen, K. (2022). Vakanzkosten - ein unbesetzter Arbeitsplatz kostet Unternehmen bis zu 38.000 Euro. Zugriff am 22.06.2023. Verfügbar unter: <https://www.stepstone.de/e-recruiting/blog/vakanzkosten-unbesetzter-arbeitsplatz/>

Fotografie:

kai.photo

Kai Steinkühler

www.kai.photo

@kai.photo.graphy

JUNI 23

KONTAKTIEREN SIE UNS



www.mmpersonal.de



aufstieg@mmpersonal.de



05921-308210

Sie möchten einmal im Monat unseren exklusiven Newsletter mit unseren Top-Kandidaten erhalten? Senden Sie uns eine Mail mit dem Stichwort "Top-Kandidaten-Newsletter" und wir nehmen Sie mit in unseren Verteiler auf.

MAX
MUSTERMANN