

PRESSEMITTEILUNG

Frei zur sofortigen Veröffentlichung

Was sind Ihre größten Stärken?

Aktuelle viasto Studie zu den Folgen von missglückten Vorstellungsgesprächen: Mehr als ein Drittel der Kandidaten sagt von sich aus während der Interviewphase ab

Berlin, Januar 2019. Mehr als ein Drittel der Kandidaten (36%), die von Unternehmen bereits zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurden, sagten die angebotene Stelle noch während des Auswahlprozesses selbst ab. Das ist das Ergebnis einer repräsentativen Studie für die Deutschlands führender Video-Recruiting Anbieter *viasco* mehr als 1.000 Menschen befragte, die 2018 an Vorstellungsgesprächen teilnahmen. Demnach sagten 13% der Kandidaten eine Stelle ab, obwohl sie bereits eine Zusage des Arbeitgebers in der Tasche hatten. Weitere 21% entschieden sich gegen einen Job, nachdem sie die Unternehmensvertreter im Jobinterview kennengelernt hatten. Nur 2% sagten ab, noch bevor es zu einem Gespräch kam.

Jeder vierte Kandidat testet nur seinen Marktwert

Die Hauptgründe für den Sinneswandel der Kandidaten, die sich nach erfolgreichem Bewerbungsschreiben ja eigentlich bereits im engeren Kreis der Personalauswahl befanden, sind vielfältig. Bei 38% verbirgt sich hinter der Absage ein besser dotiertes Jobangebot – jeweils zur Hälfte vom alten Arbeitgeber beziehungsweise von anderen ausschreibenden Unternehmen. Ein Viertel der absagenden Bewerber gab indes an, letztlich nur ausgelotet zu haben, ob der ausgeschriebene Job besser sei als ihr aktueller. Bei 28% lag die Rücknahme der Bewerbung darin begründet, dass sie den spezifischen Auswahlprozess als zu lang oder insgesamt als unzufriedenstellend empfanden. Weitere 18% entschieden sich zwischenzeitlich für eine andere Stelle, die persönlich besser zu ihnen passte und 14% für eine solche, die den fachlichen Fähigkeiten mehr entsprach.

„Der viel diskutierte Bewerbermarkt ist längst Realität. Das zeigt einmal mehr unsere Studie. Ein Großteil der Kandidaten nutzen das Vorstellungsgespräch, um Arbeitgeber zu selektieren. Die ausschreibenden Unternehmen müssen lernen, dass der Auswahlprozess für Kandidaten ein vitaler Touchpoint mit der realen Arbeitgebermarke ist – gelebt im persönlichen Kontakt. Wer hier überzeugt, gewinnt die besten Talente für sich. Wer aber eine schlechte Figur abgibt, etwa durch eine unstrukturierte Vorgehensweise, verschenkt im

so oft beklagten Fachkräftemangel eine große Chance“, so Martin Becker, Geschäftsführer bei viasto.

Auf Kandidatenseite herrscht derweil ein klares Bild davon, was ein gutes Jobinterview ausmacht. So sind nahezu drei Viertel der Studienteilnehmer der Meinung, dass eine gute Gesprächsatmosphäre vorliegen muss, damit das Kennenlernen gelingt. Für 48% soll das Vorstellungsgespräch in jedem Fall von Arbeitgeberseite klar strukturiert sein. 60% ist es wichtig, dass die fachlichen Fragen zielführend sind, was 53% auch von den persönlichen Fragen an sie erwarten.

Ein Sammelsurium vorhersehbarer Fragen aus Bewerbungsratgebern

Gegen eine strukturierte Herangehensweise und zielführende Fragen spricht allerdings, die tatsächliche Auswahl der Fragen, die den Kandidaten im Jahr 2018 gestellt wurden. „Diese klingen wie ein Potpourri der Gassenhauer in Jobinterviews und sind in jedem durchschnittlichen Bewerbungsratgeber aufgelistet“, so Martin Becker.

82% der Kandidaten wurde demnach die Frage nach der größten Stärke oder die nach der größten Schwäche gestellt. Ein Drittel der eingeladenen Bewerber sollten einen Ausblick liefern, wo sie sich in 3 Jahren sehen und immerhin noch 9% wurden aufgefordert zu erzählen, was sie über ihren letzten Vorgesetzten denken. Vor dem Hintergrund dieser Fragen ist es letztlich nicht verwunderlich, dass sich 36% der eingeladenen Kandidaten nicht umworben fühlten und 54% das Gefühl hatten, sich in einer Prüfungssituation zu befinden.

Interessant zudem ist letztlich die Besetzung eines Vorstellungsgesprächs. So ist nur in 68% aller Gespräche mindestens eine Person aus der Personalabteilung dabei. In etwas mehr als der Hälfte aller Interviews (52%) ist der potentielle Vorgesetzte aus der Fachabteilung dabei und in 30% aller Fälle der Geschäftsführer des ausschreibenden Unternehmens. Gemäß des Kandidatenurteils sind davon nur vier von zehn Personalern wirklich gut auf das Gespräch vorbereitet – ebenso viele wie bei den Vertretern der Fachabteilung. Bei den Geschäftsführern beläuft sich der Anteil dagegen nur auf 29%.

Über die Studie

Für die Studie befragte das Marktforschungsunternehmen respondi im Auftrag von viasto 1.049 Arbeitnehmer im Alter von 18-69 Jahren, die 2018 ein Vorstellungsgespräch führten.

Die Teilnehmer verfügen über einen akademischen Hintergrund und sind in ganz Deutschland zu Hause. Die Umfrage wurde im November/Dezember 2018 durchgeführt.

viasto-Webinar zum Thema mit dem Titel “Wie heißen Sie nochmal?”

viasto bietet interessierten Arbeitgebern auf Basis der Studienergebnisse am 14. Februar diesen Jahres (15-16 Uhr) ein Webinar zum Thema an. Unter dem Titel “Wie heißen Sie nochmal?” geht es dann um alles, was ein gutes Jobinterview ausmacht. Die Teilnahme ist kostenlos - zur Anmeldung: <https://pages.viasto.com/webinar-140219>

Über viasto

viasto ist der Markt- und Innovationsführer für Video-Recruiting Lösungen und arbeitet in Kooperation mit externen KI-Experten an der Entwicklung fundierter KI-Anwendungen für die Personalauswahl. Die *viasto interview suite*, eine webbasierte Software-as-a-Service (SaaS) Lösung, ermöglicht Unternehmen, mit Hilfe von smarterer Video-Recruiting-Technologie die gesamte Personalauswahl effizienter, flexibler und zuverlässiger zu gestalten. Das Unternehmen wurde 2010 gegründet und hat seinen Sitz in Berlin. Zu den Kunden viastos zählen Unternehmen unterschiedlichster Größen und Branchen wie z.B. die Deutsche Telekom, Bertelsmann, die Stadtverwaltung Essen, MAN, die Europäische Zentralbank und die Würth Gruppe.

Kontakt

STAMMPLATZ Kommunikation
Sascha Theisen
theisen@stammplatz-kommunikation.de
Tel.: +49 221 / 34 66 82 37