Initiativbewerbungen – Chance für Unternehmen im ländlichen Raum?

Zu den beliebtesten Arbeitgebern in Deutschland zählen nach wie vor Unternehmen mit „großen Namen“. Kleine und mittelständische Unternehmen – besonders diejenigen in ländlichen Regionen – haben bei der Besetzung von Positionen gerne einmal das Nachsehen. Diese Erhebung zeigt die aktuellen Praktiken und Erfahrungen, die Unternehmen ländlicher Räume mit Initiativbewerbungen 2015/2016 gemacht haben.

Das Ergebnis auf einen Blick

- Die Mehrheit der Unternehmen kann die Anzahl der eingehenden Initiativbewerbungen gut bewältigen.
- Die Hälfte der Unternehmen bietet auf der Website keine Informationen zum Stichwort Initiativbewerbungen
- Mehrheitlich gehen Initiativbewerbungen in Unternehmen per Email ein. Unternehmen, die regelmäßig Bedarf an schnell anzulernenden Produktions- oder Hilfsmitarbeiter haben, nehmen auch sehr gerne per Post verschickte oder persönlich überreichte Bewerbungsmappen entgegen.
- Business-Netzwerk werden bisher von Initiativbewerbern wenig bzw. nie genutzt. Personaler zeigen sich offen, auch auf diesem Weg für einen Erstkontakt oder einer Initiativbewerbung offen zu sein.
- Rund zwei Drittel der Personaler führt mit weniger als der Hälfte der Initiativbewerbern ein Vorstellungsgespräch.
- Zwei von drei der befragten Unternehmen informiert ihre Belegschaft immer bzw. bei bestimmten Vakanzen, so dass diese den Personalbedarf innerhalb ihres beruflichen/privaten Netzwerks verbreiten und zu Initiativbewerbungen motivieren.

Abgucken erlaubt – drei Dinge, die Unternehmen voneinander lernen können

Tipp 1: Kleiner Aufwand – große Wirkung

Informieren Sie potenzielle Bewerber auf der Website Ihres Unternehmens, ob und in welcher Form Sie an Initiativbewerbungen interessiert sind. Dies sollte nicht irgendwo in den Tiefen der Website sein, sondern möglichst präsent unter dem Stichwort Karriere/Jobs. Mit einem Hinweis, zu den am stärksten gesuchten Berufsgruppen und Kompetenzen, lässt sich das Interesse kanalisieren.

Tipp 2: Das Potenzial der Belegschaft ausnutzen

Informieren Sie Ihre Belegschaft über ausgeschriebene Positionen bzw. fordern Sie einzelne Mitarbeiter auf, den Personalbedarf in ihrem Bekanntenkreis und beruflichen Netzwerk zu streuen.

Dies kann – muss aber nicht – im Rahmen eines Mitarbeiter-Empfehlungsprogramm erfolgen, bei dem erfolgreiche Empfehlungen belohnt werden.

Tipp 3: Nutzen Sie Xing & Co

Sofern Sie bestimmte Berufsgruppen zu Initiativbewerbungen animieren möchten, beziehen Sie das Potenzial von Social Media (z.B. Xing) ein:

Im Xing-Profil des Recruiters unter „Ich biete“/“Ich suche“ oder im Xing-Unternehmensprofil („Wir freuen uns auf Initiativbewerbungen – besonders von …“)

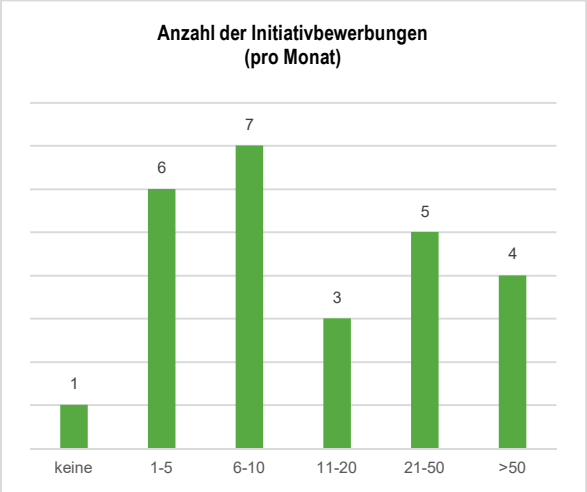
Posten von Xing-Neuigkeiten oder Beiträgen in relevanten Gruppen durch den Recruiter und/oder einen Fachvorgesetzten. Diese Neuigkeiten können unter den Titel „Initiativbewerbung gesucht!“ laufen. Genauso gut kann die Botschaft als P.S. an eine andere Neuigkeit, z.B. dem Hinweis auf einen Messestand, oder einer Produktinnovation angehängt werden.

Ergebnis

Anzahl der Initiativbewerbungen

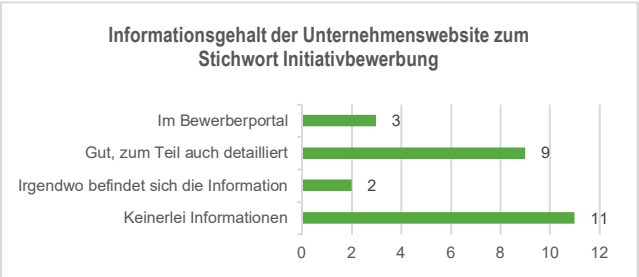
In den vergangenen zwei Jahren (2015/2016) sind in so gut wie allen befragten Unternehmen (96 Prozent) Initiativbewerbungen eingegangen. Die Größe eines Unternehmens ist dabei ein wichtiger Faktor: Bei Unternehmen mit bis zu 100 Mitarbeitern gingen monatlich bis zu 10 Initiativbewerbungen ein. Dem gegenüber stehen monatlich 20, 50 und mehr Initiativbewerbungen in Großunternehmen (>1.000 Mitarbeiter).

Drei von vier der befragten Personalleiter (72 Prozent) gab an, dass sie die Zahl der Initiativbewerbungen in 2015/2016 gut bewältigen konnten. Jeder vierte Personalern konnte die eingehenden Initiativbewerbungen nur mit Mühe bewältigen bzw. nicht ausreichend detailliert prüfen.



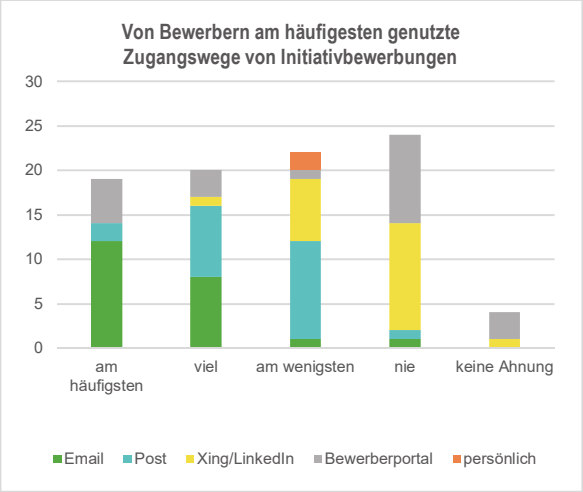
So informieren Unternehmen zum Stichwort Initiativbewerbung über ihre Website

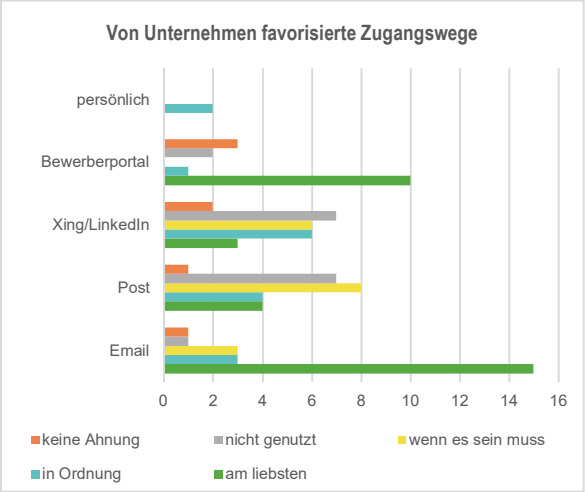
Generell haben Unternehmen die Möglichkeit über ihre Website, die Quantität und Qualität der Initiativbewerbung zu beeinflussen. Hier zeigt sich ein zweigeteiltes Bild: Fast jedes zweite Unternehmen macht von dieser Möglichkeit Gebrauch, während die andere Hälfte zum Stichwort Initiativbewerbung keinerlei Information bereit hält oder diese nur schwer auf der Website auffindbar sind.



Auf diesem Wege gelangen Initiativbewerbungen zum Unternehmen

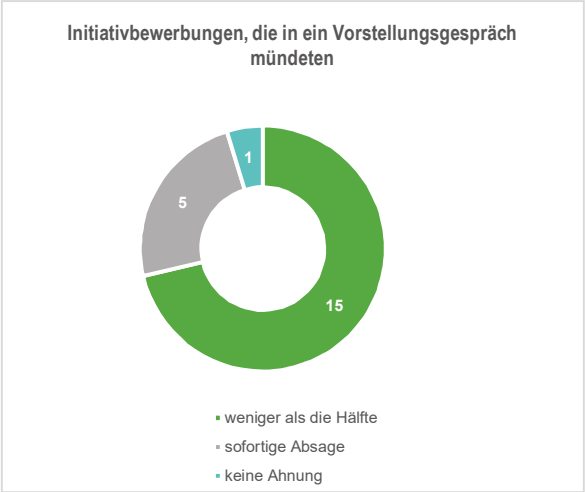
Initiativbewerbungen gelangen auf unterschiedlichen Wegen in die Unternehmen. Am häufigsten werden sie per Email versendet. Dies ist mit Abstand auch der Zugangsweg, den Unternehmen am stärksten favorisieren – zumindest Unternehmen ohne Bewerbungsmanagementsystem. Die Kontaktaufnahme oder Initiativbewerbung über Business-Netzwerke wie Xing und LinkedIn wird bisher von Bewerbern selten genutzt. Lediglich ein Personalleiter berichtet, dass er häufig über Xing Anfragen mit Charakter einer Initiativbewerbung erhält. Jeder dritte Personaler gab an, über diesem Wege gerne Initiativbewerbungen zu erhalten bzw. für diesen Weg offen zu sein.





Dies hat sich aus Initiativbewerbungen ergeben

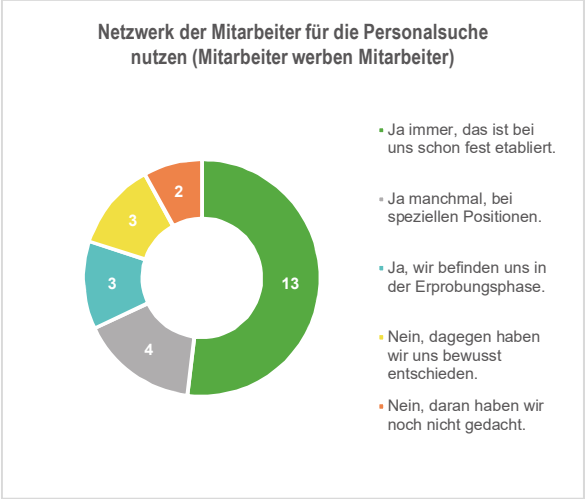
Für Unternehmen ist entscheidend, ob sich der Aufwand für die Bearbeitung von Initiativbewerbungen lohnt. Während ein Viertel der befragten Personaler angab, dass im Zeitraum 2015/2016 keine Initiativbewerbungen in ein Vorstellungsgespräch mündete, berichteten 71 Prozent der Personaler, dass aus Initiativbewerbungen sehr wohl Vorstellungsgespräche entstanden sind, und zwar aus bis zu jeder zweiten Bewerbung. Und in jedem dritten Unternehmen sind daraufhin Arbeitsverträge geschlossen worden.

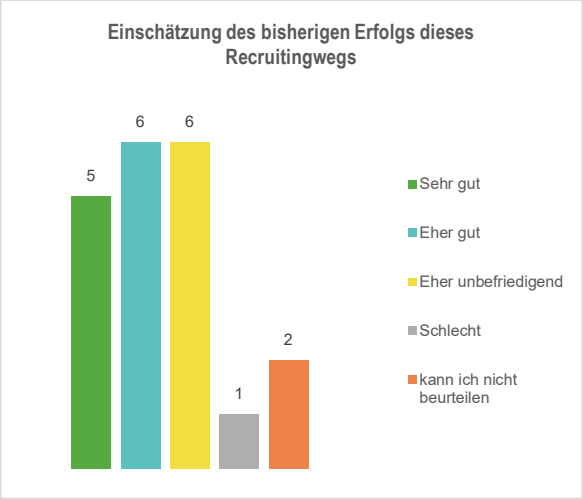


Die Netzwerke der vorhandenen Mitarbeiter nutzen

Manche der befragten Personaler berichteten, dass sie Schwierigkeiten hätten spezielle Positionen zu besetzen. Neben dem Recruitingweg Initiativbewerbungen kann in dieser Situation das Potenzial der vorhandenen Belegschaft genutzt werden. Zwei von drei Personalern (68 Prozent) gab an, dass sie die Belegschaft immer bzw. bei bestimmten Vakanzen informieren oder sie explizit auffordern würden, den Personalbedarf innerhalb ihres beruflichen/privaten Netzwerks zu streuen.

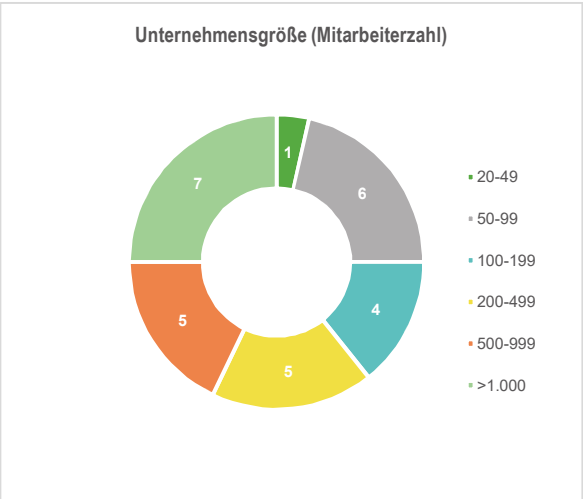
55 Prozent der Personalen schätzt den Erfolg dieses Recrutingwegs als positiv ein, 35 Prozent bewerteten ihn als eher unbefriedigend oder schlecht.

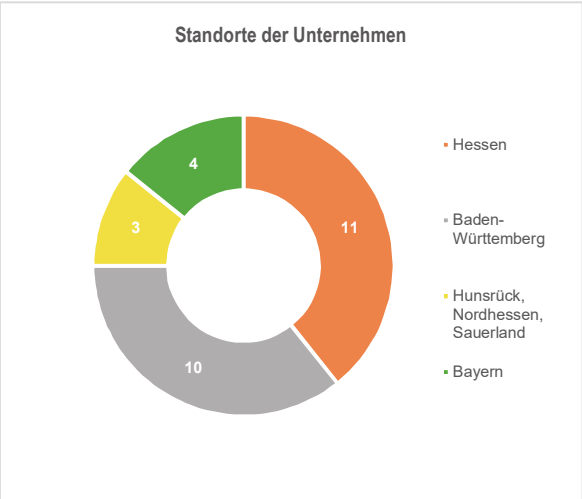




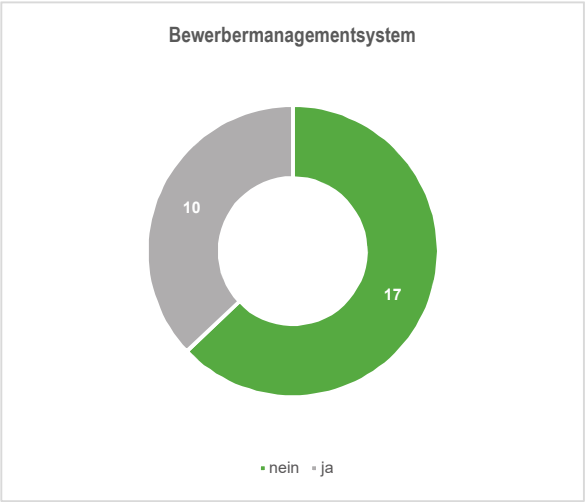
Datenbasis

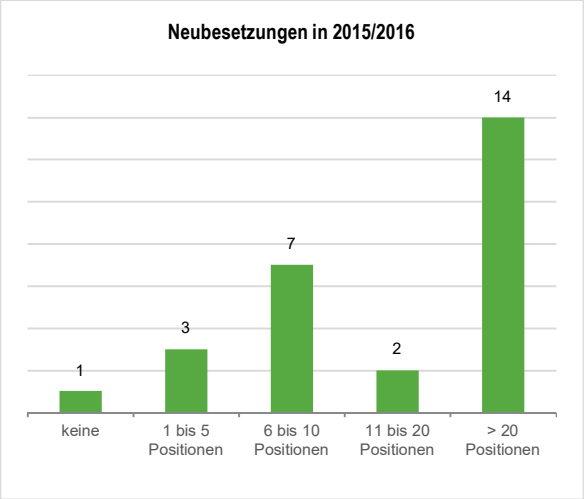
An der Erhebung haben 28 Personalleitern bzw. Geschäftsführern aus Unternehmen ländlicher Regionen Hessens, Baden Württembergs und Bayerns teilgenommen. Die Datenerhebung erfolgte zwischen Januar und Mai 20177 mittels Online-Fragebogen bzw. in Telefoninterviews. Die Befragung spiegelt die Erfahrungen von kleinen und mittelständischen Unternehmen verschiedener Branchen wider.





Jedes dritte befragte Unternehmen organisiert und steuert das Recruiting über ein Bewerbungsmanagementsystem. Dabei arbeiten nutzen mehr Großunternehmen (57%) ein solches System als Kleinunternehmen (25%). Alle befragten Unternehmen haben in 2015/2016 Positionen neu besetzt. Die Anzahl der Neubesetzung stiegt mit der Größe eines Unternehmens.





Zu den Autorinnen

Aila Kruska KARRIERE OUTPLACEMENT unterstützt Unternehmen und Mitarbeiter, unternehmerische Veränderungen und Trennungssituationen zielgerichtet und fair umzusetzen. In ihren Outplacement-Beratungen erarbeitet sie mit ihren Klienten maßgeschneiderte Bewerbungsstrategien und begleitet sie bei der Umsetzung am Markt. (www.ailakruska.de)

Die Petra Perlenfein Karriereakadmie mit Sitz in Stuttgart unterstützt Unternehmen bei Entlassungen, Abbau und Einzelkündigungsprozessen. Als ehemalige Arbeitsvermittlerin und langjährige Outplacement- und Karriereberaterin ist sie sowohl bei Arbeitgebern als auch bei Mitarbeitern eine anerkannte Beraterin. Zudem verfügt sie über die Anerkennung als zertifizierte Transferagentur. (www.perlenfein-karriereakademie.de).

Gemeinsam führen Aila Kruska und Petra Perlenfein regelmäßig Marktuntersuchungen durch und stellen die Erkenntnisse Fachkreisen zur Verfügung. Ihre erste Erhebung („Karriereberatung in Deutschland 2015“) haben sie in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für Karriereberatung publiziert.

Kontakt

Aila Kruska

T: 069/9551 8009
M: 0176/7020 8890
kruska@ailakruska.de

Petra Perlenfein

T: 0711/4890 8522
M: 0151/2223 5868
info@perlenfein-karriereakademie.de