

Candidate Experience – Fahrt- oder Gegenwind für Ihre Arbeitgebermarke



Mit der wachsenden Vielfalt an Kommunikationskanälen nimmt die Bedeutung von **Employer Branding** und die Wichtigkeit sich auf dem Arbeitsmarkt vom Wettbewerb zu differenzieren zu. Neben den Mitarbeitenden urteilen Kandidatinnen und Kandidaten darüber, wie Realität und Wunschbild der **EVP (Employer Value Proposition)** übereinstimmen. Entscheidend ist die **Candidate Experience**, dh. die Eindrücke, welche der **Recruiting Prozess** bei den Kandidatinnen und Kandidaten hinterlässt.

EVP (Employer Value Proposition)



Die EVP umschreibt, was der Arbeitgeber seinen Mitarbeitenden bietet, um sie langfristig zu binden, bzw. um sie für das Unternehmen zu gewinnen. Wesentliche Bestandteile sind Komponenten wie Vergütung, Karriere, Arbeitsgestaltung, Work-Life Balance, Benefits aber auch die Unternehmenswerte, die Vision & Mission sowie die Unternehmenskultur.

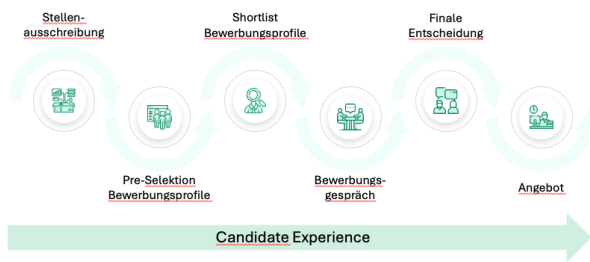
Employer Branding

Employer Branding kommuniziert das Versprechen der EVP und umfasst alle Aktivitäten, welche dazu beitragen, das Unternehmen intern und auf dem Arbeitsmarkt als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren.

Es ist die bewusste und gezielte Kommunikation und Interaktion über alle geeigneten internen und externen Kommunikationskanäle, wie eigene Karriereseite, Intranet, SocialMedia-Kanäle, aber auch die bewusste Gestaltung von Prozessen, wie Recruiting-Prozess, Onboarding etc.



Recruiting Prozess



Der Recruiting Prozess besteht aus allen Phasen, Meilensteinen und Aktivitäten im Zeitraum vom Personalbedarf bis zur Stellenbesetzung. Er ist ein wichtiger Bestandteil des Employer Brandings und deshalb ein wesentlicher Faktor der externen Wahrnehmung der Arbeitgebermarke. Es lohnt sich, regelmässig zu prüfen, wie sehr die Prozessgestaltung mit der EVP übereinstimmt.

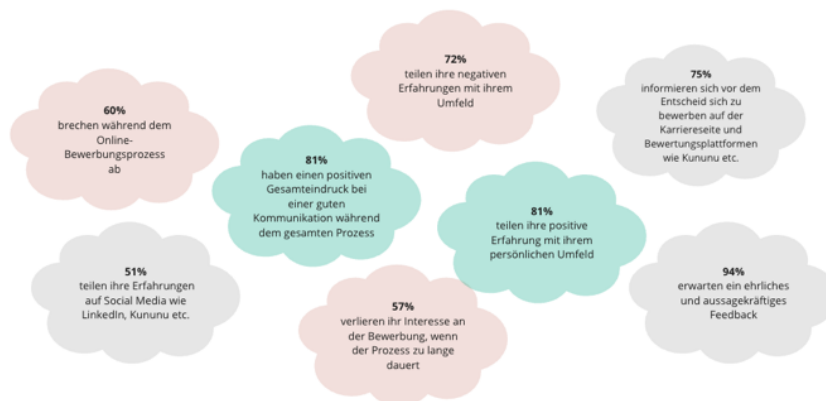
Candidate Experience

Kandidatinnen und Kandidaten befinden sich während dem Recruiting Prozess auf einer emotionalen Reise (Candidate Journey), welche stark durch Erlebnisse von der Art und Weise, wie der Prozess ausgestaltet ist und wie kommuniziert wird, geprägt wird.

Sie entscheidet darüber, ob sich die Wunschprofile bewerben, im Prozess bleiben und ein Stellenangebot annehmen.



Auswirkungen der Candidate Experience



Grundprinzipien einer positiven Candidate Experience

informative Karriereseite
 kurze Reaktionszeit
 aussagekräftige Stellenausschreibung
 benutzerfreundlicher Bewerbungsverfahren
 transparenter Auswahlprozess
klare und regelmässige Kommunikation
 ehrliches Feedback
 von Mensch zu Mensch
 im Bild sein
 Respekt und Wertschätzung

Aus Feedback lernen

Sowohl für Kandidierende wie auch für das Unternehmen bieten konstruktive Feedbacks einen Mehrwert. Offensichtliche Standardabsagen (oft von Unternehmen zu Unternehmen sehr ähnlich) verärgern und verletzen, auch wenn sie in wohlgeählte Worte gefasst sind. Wenn hingegen die Auswahlkriterien der Person bekannt sind, kann sie eine Entscheidung nachvollziehen und leichter akzeptieren.

Gleiches gilt für das Unternehmen. Viele der Handlungen im Recruiting Prozess geschehen unbewusst und ungewollt. Die Wirkung auf die Kandidierenden bleiben verborgen. Oft müssen nur Kleinigkeiten verändert werden, um ein positives Klima zu erzeugen und es ist viel besser, wenn sich ein allfälliger Unmut im Feedback entlädt als auf einem Social Media Kanal. Zudem ist ein gegenseitiges Feedback die grosse Chance den Prozess auf Augenhöhe zu beenden.



Eine positive Candidate Experience hat weitreichende Effekte. Stellen können innerhalb kürzerer Zeit mit höherer Qualität besetzt und somit die Recruitingkosten gesenkt werden. Sie leistet zudem einen wichtigen Beitrag, zum 'Employer of Choice' zu werden.

April 2024

© zenith

Die Personalgewinnung ist einer der HR-Bereiche, welcher sich seit längerer Zeit in einem permanenten Wandel befindet. Arbeitskräftemangel, DEI-Aspekte, Generationen-Themen, Digitalisierung, Social Media und neu KI sind Gründe dafür. Ich unterstütze Sie dabei Ihre Strategien und Prozesse auf den heutigen und zukünftigen Standard auszurichten. Ihr Mehrwert sind praxiserprobte, KMU-taugliche Ergebnisse, welche schnell, einfach und wirkungsvoll umgesetzt werden können.

Checkpoint 'Focus'

analysiert die Candidate Experience von der Aufmerksamkeitsgewinnung bis zum Onboarding

Liefert Antworten darauf, wie Kandidatinnen und Kandidaten den Bewerbungsprozess erleben, wo Sie Gefahr laufen, Wunschprofile zu verlieren und wie sie eine durchgängig positive Candidate Experience schaffen.

Checkpoint 'Perform' -

analysiert die Effektivität (Time to hire, Cost per hire) des gesamten Recruitingprozesses

Liefert Antworten zur Effizienz des Prozesses sowie zur Wirksamkeit einzelner Bausteine, wie Suchstrategien, Profilscreening, Kommunikation (intern; mit Bewerbenden), Entscheidungsfindung, eingesetzte Tools etc.

Checkpoint 'Impact' -

analysiert den nach extern ausgerichteten Teil der Employer Branding Strategie

Zeigt auf wie konsistent Personalgewinnung, Personalmarketing und Employer Branding Strategie sind, wo allenfällige Lücken oder Widersprüche bestehen und was zu tun ist, um diese zu beseitigen.

Nehmen Sie mit mir Kontakt für einen ersten Austausch auf

info@zenithconsulting.ch - +41 79 216 90 50