



Sehr geehrte Teilnehmer an den Candidate Experience Awards DACH 2015,

zunächst einmal herzlichen Glückwunsch, Sie haben es in Runde 2 der Candidate Experience Awards DACH 2015 geschafft!

Runde 2 besteht aus der Befragung Ihrer eigenen, echten Bewerber und Kandidaten hinsichtlich der Erfahrungen, die diese im Prozess der Personalbeschaffung mit Ihnen gemacht haben.

Richtlinien für die weitere Teilnahme:

Bevor wir Ihnen den unternehmensspezifischen Link zusenden, den Sie an Ihre Kandidaten weiterleiten, möchten wir Sie bitten, über den geplanten Einladungsprozess und die einzuladenden Bewerber und Kandidaten nachzudenken und uns einige wenige Fragen zu beantworten. Diese Information benötigen wir, um die Anzahl und Zusammensetzung der Antworten, die Ihr Unternehmen benötigt, validieren zu können.

Unsere Vorschläge:

Bei der geplanten Einladung Ihrer Bewerber/Kandidaten bedenken Sie bitte die folgenden Punkte:

- Die Gesamtzahl der Bewerber/Kandidaten (sowohl diejenigen, die Sie eingestellt und diejenigen, die Sie nicht eingestellt haben, als auch diejenigen, die sich noch bewerben werden), die Sie planen, einzuladen, ist entscheidend für die Validität Ihrer Antworten.

Sollten die Kandidaten schon zu lange in Ihrem System sein, können sie sich ggf. nicht mehr erinnern bzgl. ihrer Erfahrungen bei der Bewerbung für eine Position in Ihrem Unternehmen im Vergleich zu anderen Arbeitgebern.

Sollten die Bewerber sich gerade erst beworben haben, kann die Position noch unbesetzt sein. Zwei bis sechs Monate erscheinen sinnvoll, aber Sie können sicherlich Gründe dafür haben, bei einer Teilmenge der Befragten ein ganzes Jahr zurückzugehen.

- Gibt es spezielle Teilmengen oder Untergruppen von Bewerbern für eine bestimmte Karrierestufe oder ein Tätigkeitsfeld, an denen Sie ein besonderes Interesse haben? Falls Sie wissen, daß es in einer Teilmenge möglicherweise ein (aktuelles) Problem gibt, könnten deren Bewertungen die Gesamtbewertung negativ beeinflussen. Gleiches gilt mit entgegengesetzter Wirkung für die Auswahl vermutlich eher positiv antwortender Bewerber/Kandidaten.

Bitte beachten Sie, daß Sie für eine Berücksichtigung für einen Candidate Experience Award diese Bedingungen erfüllen müssen:

1. Mind. 50% Ihrer Antworten auf die Bewerberbefragung müssen von Bewerbern/Kandidaten kommen, die Sie nicht eingestellt haben aber vorzugsweise über Ihre Entscheidung informiert haben.

2. Die Mindestanzahl an Antworten von Bewerbern/Kandidaten abhängig von Ihrer Unternehmensgröße bzw. Ihres Recruitingbedarfs muß erreicht sein. (Wird in der Kurzbefragung erläutert)

Um ein realistisches Bild Ihrer Candidate Experience zu erhalten, bemühen Sie sich daher bitte um einen Ausgleich in der Zusammensetzung der Befragten.

Tipp: Sie können den Link, den Sie erhalten, auch z.B. mit einem Hinweis in Ihre automatisierte Eingangsbestätigung einbauen oder in Einladungsmails oder in Absagemails.

- Wie hoch ist die erwartbare Antwortrate der Bewerber je nach Medium und Botschaft?

Aus Erfahrung wissen wir, dass je offener und authentischer die Bitte um Beteiligung ist, umso höher wird die Rücklaufquote ausfallen. Versuchen Sie, den Bewerbern/Kandidaten mitzuteilen, daß ihre Teilnahme an der Befragung, die zukünftigen Erfahrungen aller Bewerber verbessern wird. Erfahrungsgemäß liegt die Rücklaufquote zwischen 5% -20% in Abhängigkeit von der Güte der Aufforderung zur Teilnahme sowie Häufigkeit der Einladung. Wir empfehlen daher mindestens eine Erinnerung an die Einladung.

- Tipp: Sie können die Antwortrate durch die Nutzung verschiedener Ansätze testen.

Schritt 1. 2015 DACH Candidate Experience Awards Arbeitgeber Bewerberbefragungssystematik: Bitte beantworten Sie alle Fragen

Die Fragen zur Bewerberbefragungssystematik sind beigefügt. Sie können die [Umfrage Bewerberbefragungssystematik direkt hier starten](#). Sobald wir die Umfrage abgeschlossen haben, wird Ihnen der unternehmensspezifische Link zur Kommunikation mit den Bewerbern/Kandidaten zugesandt.

Schritt 2. Sobald Sie den unternehmensspezifischen Link erhalten haben, kommunizieren Sie Ihre Nachricht an die ausgewählten Bewerber/Kandidaten und geben Sie diesen mit Ihrer Bitte um Teilnahme auch den Link an. Wir empfehlen, die Einladung so schnell als möglich nach Erhalt des unternehmensspezifischen Links zu versenden, um Ihre Bewerbern/Kandidaten genügend Zeit zur Beantwortung zu geben. ***Der Bewerberbefragung bleibt bis zum 30. September 2015 geöffnet.***

Im Rahmen des zweiten Schrittes können Sie Ihren Bewerbern/Kandidaten den Zugang zur Umfrage auf verschiedene Weise gewähren:

- a. Mail mit dem Umfragelink direkt an Ihre Bewerber/Kandidaten. (Empfohlen)
- b. Zeigen Sie den Link auf Ihre Karriere Webseiten mit dem folgenden HTML-Code:
 Klicken Sie hier, um unserer Bewerberbefragung teilzunehmen .
- c. Nutzen Sie Ihre Social Media Recruiting Kanäle wie Twitter, XING, LinkedIn, Facebook usw.

Im Weiteren erhalten Sie einige Vorschläge für Formulierungen bei der Einladung Ihrer Bewerber/Kandidaten. Wenn Sie eine eigene, erfolgreiche Version dieser Mitteilung entwickeln, würden wir uns über eine Kopie freuen, um auch unsere Arbeit zu verbessern und ggf. den Unternehmen im nächsten Programm diese zur Verfügung stellen zu können.

Hinweis: Der Bewerberbefragung bleibt bis zum 30. September 2015 geöffnet

Sehr geehrter [Anrede, Name],

innerhalb [Zeitraum, z.B. der letzten 4 Monate] haben Sie sich bei uns, der Firma [Unternehmensname] für eine Stelle beworben und wir möchten Sie jetzt um Ihre Unterstützung bitten. Wir würden gerne mehr darüber wissen, welche Erfahrungen Sie persönlich im Rahmen Ihrer Bewerbung bei uns gemacht haben, um die Erfahrungen unserer zukünftigen Bewerber mit uns zu verbessern. Hierzu arbeiten wir mit einer unabhängigen Non-Profit Organisation zusammen, den Candidate Experience Awards DACH/Talent Board. Diese Organisation erhebt die Daten unabhängig und anonym. Wir werden Ihre persönlichen Daten nicht erhalten, die anonymisierten und aggregierten Ergebnisse werden uns aber helfen, die Erfahrungen der zukünftigen Bewerber mit uns zu verbessern.

Wie laden Sie ein, Einfluß auf uns zu nehmen. Wir möchten das Feedback von allen einholen, die sich bei uns beworben haben, unabhängig davon, wie weit sie im Einstellungsprozeß gekommen sind. Ihre Teilnahme an dieser kurzen, 10-20 minütigen, Umfrage wird bei zukünftigen Bewerbern bei uns zu besseren Erfahrungen während unseres Einstellungsprozesses führen. Bitte nutzen Sie den folgenden Link zur Teilnahme an der Umfrage:

(Link zur Befragung)

Vielen Dank im Voraus für Ihre Teilnahme.

Mit freundlichen Grüßen,

Falls Sie den Umfrage Link in Ihrer Karriere-Website anzeigen möchten, können Sie einige Informationen über Ihre Teilnahme an den Candidate Experience Awards DACH hinzufügen, wie in dem Beispiel unten.

Um besser zu verstehen, welche Erfahrungen Bewerber wie Sie machen, die z.B. unsere Karriere-Website besuchen oder sich bei uns bewerben, nehmen wir an den [2015 Candidate Experience Awards DACH](#) teil. Wir laden Sie ein, uns Ihre Erfahrungen mittels einer kurzen Befragung dieser unabhängigen Non-Profit Organisation (s. Link unten) mitzuteilen. Ihre Antworten werden vertraulich behandelt und die Ergebnisse der Befragung uns nur anonymisiert und aggregiert wiedergegeben.

<Link zu Befragung>

Bitte seien Sie versichert, daß die Organisatoren der Candidate Experience Awards DACH den Datenschutz sehr ernst nehmen. Die Angaben Ihrer Bewerber werden in identifizierbarer Weise mit niemandem außerhalb der Organisatoren der Candidate Experience Awards geteilt. Sollten Sie hierzu oder zu Runde 2 Fragen haben, wenden Sie sich gerne an den Program Manager der Candidate Experience Awards DACH, Wolfgang Brickwedde unter Info@competitiverecruiting.de

Wir danken Ihnen nochmals für Ihre Teilnahme an den Candidate Experience Awards DACH 2015. Damit leisten Sie einen signifikanten Beitrag zu Verbesserung der Candidate Experience.

Mit freundlichen Grüßen,

Wolfgang Brickwedde
Program Manager
Candidate Experience Awards DACH