



## 2015 DACH Candidate Experience Awards Arbeitgeber Bewerberbefragungssystematik

### Einführung

Sehr geehrte Teilnehmer der DACH Candidate Experience Awards,

zunächst einmal herzlichen Glückwunsch! Sie haben die 1. Runde der Candidate Experience Awards DACH 2015, die Arbeitgeberbefragung erfolgreich gemeistert und sind für die 2. Runde, die Bewerberbefragung, qualifiziert. Sicherlich haben Sie sich bereits einige Gedanken zur anstehenden Befragung der Bewerber gemacht:

- **Wie viele Bewerber/Kandidaten können/wollen Sie zur Befragung einladen?**
- **Gibt es bestimmte Unterkategorien von Bewerbern/Kandidaten an deren Antworten Sie besonderes Interesse haben?**
- **Wie viele der einzuladenden Bewerber/Kandidaten sind noch aktuell in Ihrem Bewerbungsprozess?**
- **Wie lange (oder kurz) ist es her, daß die Bewerber/Kandidaten über eine Zu- oder Absage informiert wurden?**
- **Was ist schätzungsweise eine Antwortrate für unsere Einladungen?**

Falls Sie Unterstützung bei den Einladungen benötigen oder Fragen haben, dann kontaktieren Sie uns gerne unter [info@competitiverecruiting.de](mailto:info@competitiverecruiting.de)

Schöne Grüße

**Wolfgang Brickwedde**

1. Bitte geben Sie hier Ihren Unternehmensnamen an

2. Bitte geben Sie hier Ihren Namen an

3. Bitte geben Sie hier Ihre Email Adresse an.



## 2015 DACH Candidate Experience Awards Arbeitgeber Bewerberbefragungssystematik

### Befragungssystematik

**Bitte geben Sie hier die Bewerber/Kandidaten Arten an, die Sie beabsichtigen, zur Bewerberbefragung einzuladen. 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 (siehe bei Frage 11) an Antworten von Bewerbern/Kandidaten abhängig von Ihrer Unternehmensgröße bzw. Ihres Recruitingbedarfs muß erreicht sein.**

**Wir schlagen vor, daß Sie bei Ihrer Einladung zumindest die größeren Bewerber/Kandidatengruppen derjenigen berücksichtigen, die sich beworben haben, aber nicht eingestellt wurden sowie die "Finalisten", d.h. diejenigen relativ weit im Prozesse gekommen sind und eingestellt oder abgesagt wurden, nachdem die Position besetzt wurde.**

**\* 4. Bitte wählen Sie aus den u.a. Bewerber/Kandidaten Kategorien diejenigen aus, die Sie für die Bewerber-Befragung einladen werden. (Damit Sie eine möglichst vollständige Sicht der von Ihrem Unternehmen gelieferten Bewerbererfahrung erhalten, ist es **verpflichtend, daß Sie mind. 4 Kategorien auswählen: 2 mit positivem Ergebnis und 2 mit negativem Ergebnis, auswählen**)**

- Talent (Relationship) Community/Talent Pool
- Hat sich beworben - wird weiter im Prozess berücksichtigt
- Hat sich beworben - wird nicht weiter im Prozess berücksichtigt
- Hat sich beworben - wird/wurde zum Interview oder Auswahlverfahren eingeladen
- Finalist - aber nicht final ausgewählt (hat kein Angebot erhalten)
- Finalist - final ausgewählt (hat ein Angebot erhalten oder wurde eingestellt)
- Bewerber(in)/Kandidat(in) hat von sich aus die Bewerbung zurückgezogen oder den Einstellungsprozess abgebrochen

\* 5. Welche der folgenden Kategorien von Bewerbern/Kandidaten werden Sie voraussichtlich zur Befragung einladen? (Wir gehen davon aus, daß die nicht ausgewählten Kategorien vermutlich nicht eingeladen werden)

- Gering Qualifizierte
- Einstiegspositionen
- Berufserfahrene (nicht-technisch)
- Berufserfahrene (technisch)
- Mittleres Management
- Höheres Management

6. Sie können für die Befragung einen deutschsprachigen Link für die DACH Region erhalten und/oder für die u.a. Ländern zusätzliche Links, teilweise in der Landessprache erhalten.

- Deutschland (deutsch)
- Österreich (deutsch)
- Schweiz (nur deutschsprachig)
- UK & Ireland (English)
- Niederlande (English)
- Frankreich (Französisch)
- EMEA (English)
- Andere (bitte angeben)

\* 7. Unter Berücksichtigung Ihrer oben gemachten Auswahl der Stellenarten, wie viele Bewerbungen erhalten Sie dafür pro Jahr?

- |                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> < 1000          | <input type="radio"/> 50,001 – 250,000   |
| <input type="radio"/> 1001 - 5000     | <input type="radio"/> 250,001 -500,000   |
| <input type="radio"/> 5001 – 15,000   | <input type="radio"/> 500,001 -1,000,000 |
| <input type="radio"/> 15,001 – 50,000 | <input type="radio"/> > 1 Million        |

\* 8. Unter Berücksichtigung Ihrer oben gemachten Auswahl der Stellenarten, wie viele offene Stellen konnten Sie im letzten Jahr besetzen?

- < 100
- 101 - 500
- 501 - 1500
- > 1500

\* 9. Wie hoch ist schätzungsweise der Anteil an den o.a. Positionen in Ihrem Unternehmen, die intern besetzt werden (z.B. durch Versetzungen, Beförderungen etc).

0 - 5%

16 - 20%

6 - 10%

21 -25%

11 - 15%

> 25%

\* 10. Beabsichtigen Sie, auch interne Bewerber/Kandidaten zu befragen?



## 2015 DACH Candidate Experience Awards Arbeitgeber Bewerberbefragungssystematik

### Befragungssystematik weiter

Abgeleitet von der Anzahl Ihrer Neueinstellungen und mit dem Ziel, die Befragungsdaten statistisch valide zu erheben, dies sind die MINIMUM Anzahlen für Bewerberantworten auf Ihre Einladungen:

- 50 Antworten oder mehr für die Kategorie (< 100 Einstellungen im letzten Jahr)
- 100 Antworten oder mehr für die Kategorie (< 500 Einstellungen im letzten Jahr)
- 500 Antworten oder mehr für die Kategorie (< 501-1500 Einstellungen im letzten Jahr)
- 1000 Antworten oder mehr für die Kategorie (> 1500 Einstellungen im letzten Jahr)

\* 11. Unter Berücksichtigung Ihrer Einschätzung der Beantwortungsrate der Bewerber/Kandidaten Ihrer Bewerberbefragung, wieviele Bewerber/Kandidaten werden Sie einladen, an der Bewerberbefragung teilzunehmen?

\* 12. Unter Berücksichtigung der Ihnen von uns bereitgestellten Vorlagen, Texte und Hilfestellungen, bitte beschreiben Sie kurz Ihre geplante Vorgehensweise, mit der Sie Ihre Bewerber/Kandidaten zur Teilnahme einladen und zur Beantwortung der Bewerberbefragung motivieren werden.

Vielen Dank für die Beantwortung dieser Kurzbefragung zur Systematik der Bewerberbefragung. Sobald wir diese erhalten und beurteilt haben, erhalten Sie den speziell für Ihr Unternehmen erstellten Link, den Sie an Ihre Bewerber/Kandidaten senden können. Bitte nutzen Sie zum Abschluß dieser Kurzbefragung den "Abschicken" Button