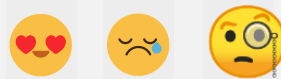


# Candidate Journey

## Phasen der Bewerber:innen Reise

### Aus Sicht der Bewerber:innen

### Aus Sicht der Recruiter:innen



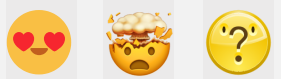
#### Suchen, suchen, suchen...

- Ich suche einen Arbeitgeber, der mich versteht
- Ich finde keinen Arbeitgeber, der meine Werte und Interessen vertritt
- Meine Bemühungen sind wie die Nadel im Heuhaufen finden!
- Warum finde gerade ich keinen attraktiven Arbeitgeber?



#### Widersprüchliche Gefühle

- Diese Aufgabe, dieser Arbeitgeber könnten gut zu mir passen
- Widersprüchliche Informationen auf den einzelnen Kanälen trüben mein Bild – meine Begeisterung für das Unternehmen lässt nach
- Das Recruiting-Verfahren passt für mich nicht, ich fühle mich überfordert oder nicht angesprochen
- Warum kann ich nicht einfach dort anrufen?



#### Hoffnung & Verunsicherung

- Ich habe eine Aufgabe und ein Arbeitgeber gefunden, wofür mein Herz brennt
- Ich mache mir Mühe mit meinen Bewerbungsunterlagen
- Ich mache mir Sorgen - ist meine Bewerbung gut angekommen?
- Ich warte jetzt schon lange auf eine Rückmeldung, haben sie mich vergessen?
- Ich habe mich in meiner Bewerbung etwas besser dargestellt, hoffentlich kommen sie nicht drauf!



#### Neue Aussichten & offene Fragen

- Das Gespräch findet auf angemessene Weise statt (zielgruppengerecht über Video oder in Präsenz)
- Die richtigen Ansprechpersonen sind anwesend
- Ich verstehe nicht, wieso so viele Personen anwesend sind
- Darf ich so sein wie ich bin? In wie weit muss ich mich verstellen?
- Ich hoffe, ich werde auf alle meine Fragen eine Antwort bekommen



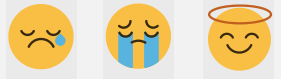
#### Hohe Ungewissheit

- Wie sehen die nächsten Schritte aus?
- Wann höre ich vom Unternehmen?
- Vielleicht schaue ich mich anderweitig um, weil sie haben sich noch nicht bei mir gemeldet
- Ich fühle mich unsicher in Bezug auf mein eigenes Verhalten
- Kann ich die Kolleg:innen kennenlernen?
- Gibt es einen Einführungsplan, der mir am Anfang helfen wird, mich zu orientieren?



#### Freude & Unsicherheit

- Große Freude!
- Alle Erwartungen wurden bis hierher erfüllt
- Wie sehen die weiteren Schritte nach Vertragsunterzeichnung aus?
- Mein erster Arbeitstag ist erst in einigen Monaten, hoffentlich vergessen sie nicht auf mich
- Was brauche ich für den ersten Arbeitstag?
- Wie kann ich mich für meinen Eintritt vorbereiten?

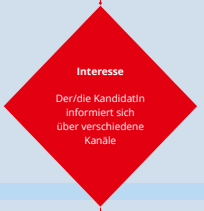


#### Enttäuschung & Perspektive

- Die gegenseitigen Erwartungen wurden nicht erfüllt
- Die wertschätzende Absage lässt zukünftige Möglichkeiten der Zusammenarbeit offen
- Die Enttäuschung ist spürbar, aber wir verabschieden uns im gegenseitigen Respekt
- Schade, sie finden es nicht der Mühe wert, mir persönlich abzusagen - ich habe ein Standardschreiben erhalten - dass find ich schon verletzend



**Aufmerksamkeit**  
Auf das Unternehmen aufmerksam werden



**Interesse**  
Der/die Kandidat/in informiert sich über verschiedene Kanäle



**Bewerbung**  
Der/die Kandidat/in bewirbt sich.



**Bewerbungsgespräch**  
Der/die Kandidat/in wird zum Gespräch geladen.



**Selektion**  
Der/die Kandidat/in befindet sich in der Warteposition



**Zusage**  
Der/die Kandidat/in erhält eine Zusage



**Absage**  
Der/die Kandidat/in erhält eine Absage

#### Druck und Sorge um Ergebnisse

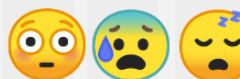
- Ich muss schon wieder eine Stelle besetzen, dass bereitet mir Sorge
- Ich weiss nicht, wo ich noch inserieren kann, um Bewerber:innen anzuwerben
- Welche Kanäle soll ich nutzen um Talente zu finden und wie kann ich mit ihnen am besten in Beziehung gehen?
- Unsere Stellenausschreibungen gehören überarbeitet, aber ich da nicht



Wir wünschen dass unsere Absage nicht das meiste stresst und frustriert

#### Prozesse und Verantwortung

- Die Anforderungen für diese Stelle sind mir nicht klar
- Mit den vorhandenen Informationen, die wir in der Kommunikation einsetzen, erreichen wir nicht die gewünschte Personengruppe
- Ich habe Angst, dass ich meine Arbeit nicht mehr gut mache, weil sich zu wenige Kandidaten melden.
- Wir setzen die traditionellen Kanäle und Maßnahmen in der Personalsuche ein, aber der Erfolg lässt auf sich warten
- Mir ist klar, dass unsere Außenkommunikation nicht durchgehend das gleiche Bild zeichnet, aber ich bin dafür nicht zuständig!



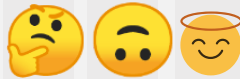
#### Hoffnung & Ärger

- Endlich, es hat sich jemand gemeldet!
- Die Bewerbungsunterlagen sind nicht sehr professionell gestaltet
- Dieser Kandidat hat oft gewechselt, kann ich ihn/sie trotzdem einladen?
- Es sind nur wenige Kandidaten, die das Anforderungsprofil wirklich erfüllen
- Ich warte noch immer auf die Freigabe von meinem internen Auftraggeber, und kann dem Bewerber erst dann antworten
- Die mir vorgegebenen Selektionskriterien passen nicht auf die Personen, die sich gemeldet haben
- Frau XY würde sicher gut zu unserem Unternehmen passen, aber ich darf sie nicht einladen, weil sie die Formalkriterien nicht erfüllt



#### Irritation, Glaube & gute Aussichten

- Ich verstehe das Verhalten der Bewerberin nicht (Terminreue, kurzfristige Absage, keine Rückmeldung auf Nachrichten...)
- Die Bewerberin stellt hohe Anforderungen (Work Life Balance, Gehalt, Benefits,...) Ich weiß nicht, ob ich sie alle erfüllen kann.
- Irgendwie laufen die Bewerbungsgespräche jetzt anders ab als früher
- Hoffentlich kann die Kandidatin gleich anfangen
- Geht sie auf mein Angebot ein? Sie wirkt anspruchsvoll...



#### Fast geschafft - einiges offen

- Hoffentlich kann ich die Entscheidung möglichst lange hinauszögern, bis ich eine Antwort von meinem Auftraggeber erhalte
- Der Kandidat passt zwar nicht so gut, aber ich werde ihn trotzdem einstellen, damit mein Problem gelöst ist
- Ich brauche die Zusage des Kandidaten, damit ich meine Vorgaben erreiche
- Werden in der Entscheidung alle wichtigen Faktoren berücksichtigt?
- Entscheiden die richtigen Personen?
- Wird das zukünftige Team miteinbezogen?



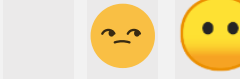
#### Abschluss mit offenen Fragen

- Gott sei Dank, er hat unterschrieben!
- Meine Aufgabe als Recruiter ist erledigt
- Hoffentlich kann er sich schnell mit den Kolleg:innen anfreunden
- Hoffentlich erscheint er zum ersten Arbeitstag
- Sollten wir jetzt aber doch noch etwas tun, um zu gewährleisten, dass die Entscheidung für beide Seiten richtig war?
- Braucht der Mitarbeiter noch etwas, damit er sicher in seiner Entscheidung ist und sich für den ersten Arbeitstag vorbereiten kann?



#### Aus den Augen...

- Wir schicken ein Standard Mail damit ist die Sache erledigt
- Wir rufen den Kandidaten persönlich an
- die Sache ist erledigt
- Wir halten den Bewerber in Evidenz



Grafikerstellung: Christine Moore

Für den Inhalt verantwortlich

Cristoph Fabikan, MBA - Employer Branding Experte, Belistic - Agentur für digitale Unternehmensentwicklung  
Christine Moore, Organisationsentwicklerin und Digital HR Expertin, red-ma Web Events KG

