

Wer Fachkräftemangel beklagt, sollte im Online Recruiting glänzen

So sieht die Online Recruiting Praxis 2015 bei IT-/Engineering-Unternehmen aus

Ihr Ansprechpartner:
Dr. Ruth Böck
Geschäftsführung
Presse & Kommunikation

Telefon 0221 / 7166767-50
E-Mail: presse@upo.de

12.10.2015

Sowohl im IT- als auch im Ingenieurbereich wird großer Fachkräftemangel beklagt. Zeigt sich das auch im Bemühen der Arbeitgeber um ein professionelles Online Recruiting? Die Studienreihe Online Recruiting Praxis 2015 (#OReP15) geht der Frage für verschiedene Branchen nach und hat jetzt in der 3. Staffel 30 führende Unternehmen der Bereiche IT-Beratung, IT-Service und Engineering-Services analysiert.

Wichtige Kontaktpunkte für Bewerber-Erstkontakte im Fokus

Untersucht wurden die drei wichtigen Bewerber-Kontaktpunkte Karriereseiten, Online-Stellenanzeigen und Social Media-Präsenz. Bewerberrelevante Themen wie Informationsgehalt, Benutzerfreundlichkeit, Interaktionsangebote sowie Erreichbarkeit und Auffindbarkeit standen dabei im Fokus.

Zeigen die Technik-Profis, was sie drauf haben?

Der Online-Recruiting-Index der untersuchten Arbeitgeber liegt um die 60. Er gibt die durchschnittliche Bewertung über alle Bewertungskriterien an und kann zwischen 0 und 100 liegen. Da ist also noch Luft nach oben. Schaut man auf die Details, fallen z.B. diese Ergebnisse ins Auge:

Beispiel Karriereseiten – ein paar auffällige Detailergebnisse

- Es wird mit wichtigen Informationen geizigt: Bei Unternehmensbeschreibungen fehlen Hinweise auf Werte und Soziale Verantwortung (CSR), bei Arbeitsbedingungen wird zu stark auf Weiterbildung/Entwicklung sowie Arbeitsklima fokussiert und die immer auch noch wichtigen Aspekte wie Vergütung, Arbeitszeit oder Arbeitgeberleistungen vernachlässigt. Über die Erwartungen an Bewerbungen und das Auswahlverfahren schweigen sich etwa die Hälfte der Firmen aus.
- Die Benutzerfreundlichkeit hat klare Abstriche: Über 2/3 der Seiten sind schwer oder eingeschränkt lesbar, insbesondere wegen Schriftgröße und Zeilenabständen. Den Mobile-friendly-Check besteht nur jede 3. Karriereseite, ein weiteres Drittel mit deutlichen Abstrichen.

Visualisierungen werden zu wenig genutzt: auf 80% der Seiten findet man keine Infografiken, über die Hälfte der Seiten verzichtet auf den Einsatz audio-visueller Medien wie z.B. Videos, 40% auf die Einbindung von Fotos. Eingesetzte Fotos „leiden“ oft an fehlender Authentizität und inhaltlicher Passung sowie zu kleiner Größe. Und einen persönlichen Ansprechpartner findet man nur auf etwas mehr als der Hälfte der Karriereseiten. Die Verlinkung zu anderen Informationen im Netz stellen nur knapp 50% der Firmen her.

- Die einfache und schnelle Auffindbarkeit wird noch zu wenig unterstützt. 40% der Seiten haben lange, komplizierte oder kryptische Adressen, die nicht nur wenig professionell wirken, sondern auch die Wiederauffindbarkeit erschweren. Und erst knapp 50% haben wichtige Onsite-SEO-Maßnahmen durchgeführt.

Gerade im Hinblick auf Benutzerfreundlichkeit und Erreichbarkeit würde man bei stark technisch orientierten Unternehmen eigentlich mehr erwarten. Vergleicht man die Ergebnisse jedoch mit den in der 2. Staffel von #OReP15 untersuchten Krankenhäusern, schneiden die Seiten der IT-/Engineering-Arbeitgeber allerdings deutlich besser ab.

Alle Ergebnisse – auch die zu den beiden Bewerber-Kontaktpunkten Online-Stellenanzeigen und Social Media-Präsenz - stehen in einem Ergebnisbericht hier zum Download zur Verfügung www.recruiting-check.de/orep15.

Zum Untersuchungsdesign

Durchgeführt wurde die 3. Staffel von #OReP15 im August/September 2015. Die Untersuchung ist Teil einer breit angelegten Studie zur Online Recruiting Praxis 2015 in verschiedenen Engpassbereichen des Arbeitsmarktes. Die Bewertung erfolgt auf Basis von insgesamt 170 Bewertungskriterien. Studienorganisatoren sind die Recruiting-Experten von upo – Bausteine für Rekrutierungserfolg in Kooperation mit dem Fachportal Rekrutierungserfolg.de.

Weitere Informationen über upo - Bausteine für Rekrutierungserfolg

upo – Bausteine für Rekrutierungserfolg unterstützt seit 1998 Unternehmen darin, professionelles Recruiting zu realisieren und erlebbar zu machen – für Personalentscheider wie für Kandidaten. Dazu bieten die „Recruiting-Qualitäten“ von upo verschiedene Bausteine für mehr Rekrutierungserfolg an. Weitere Informationen über upo unter www.upo.de. Die Köpfe von upo sind auch die Gründer und Macher des Fachportals www.Rekrutierungserfolg.de.