

MARKETAGENT.COM

Digitale Markt- und Meinungsforschung



360 Grad Studie: Employer Branding

karriere.at

Baden, im April 2015
SWV – Short Web Version



Das Studiendesign





Arbeitnehmer

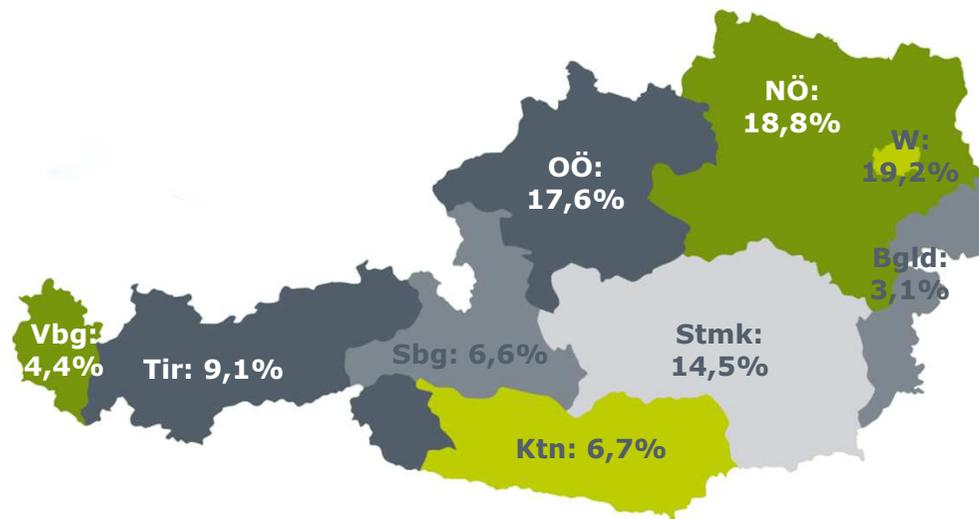
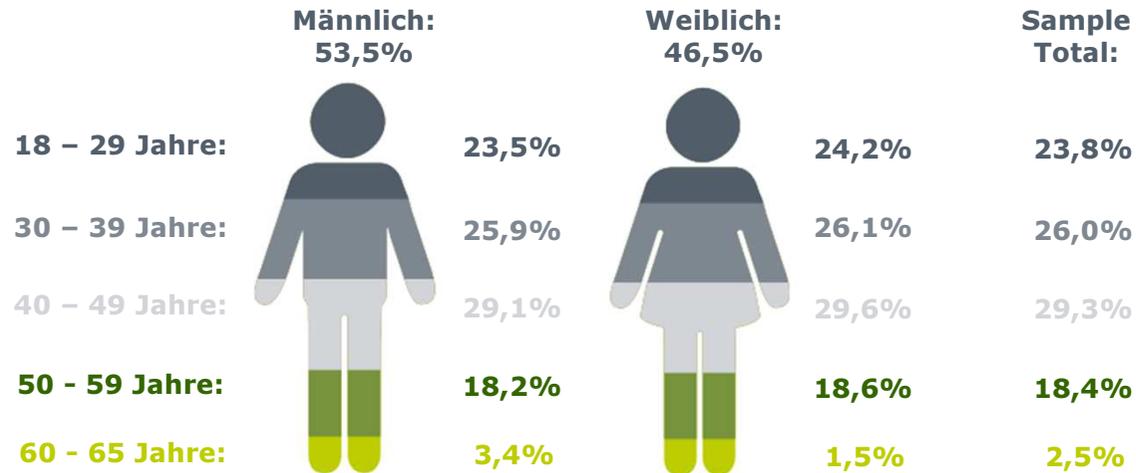


Umfrage-Basics | Studiensteckbrief:

- **Methode:** Computer Assisted Web Interviews (CAWI)
- **Instrument:** Online-Interviews über die Marketagent.com reSEARCH Plattform
- **Respondenten:** web-aktive Personen aus Österreich zwischen 18 und 65 Jahren
- **Sample-Größe:** n=1.004 Interviews (Kernzielgruppe), Random Selection nach Quoten
- **Erhebungszeitraum:** 28.01.2015 – 23.02.2015
- **Screening:** Alter, berufliche Tätigkeit
- **Grundgesamtheit:** web-aktive Personen aus Österreich zwischen 18 und 65 Jahren
- **Incentives:** geldwerte Bonuspunkte
- **Umfang:** 31 offene/geschlossene Fragen
- **Studienleitung:** Marketagent.com, Mag. Silke Hirschberger
- **Kontakt:** s.hirschberger@marketagent.com

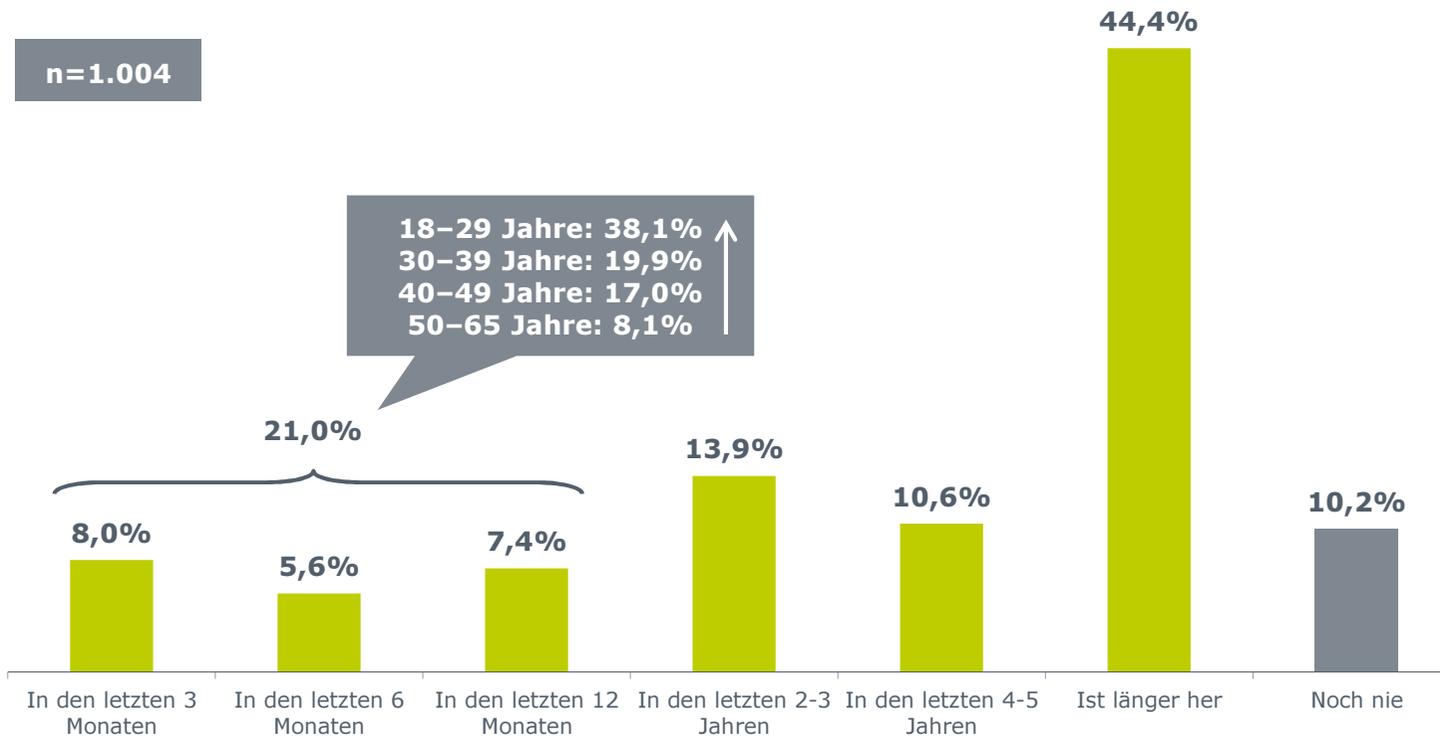


Zusammensetzung des Samples (Erwerbstätige: n=1.004):



Rund jeder fünfte Erwerbstätige war in den letzten 12 Monaten auf Jobsuche.

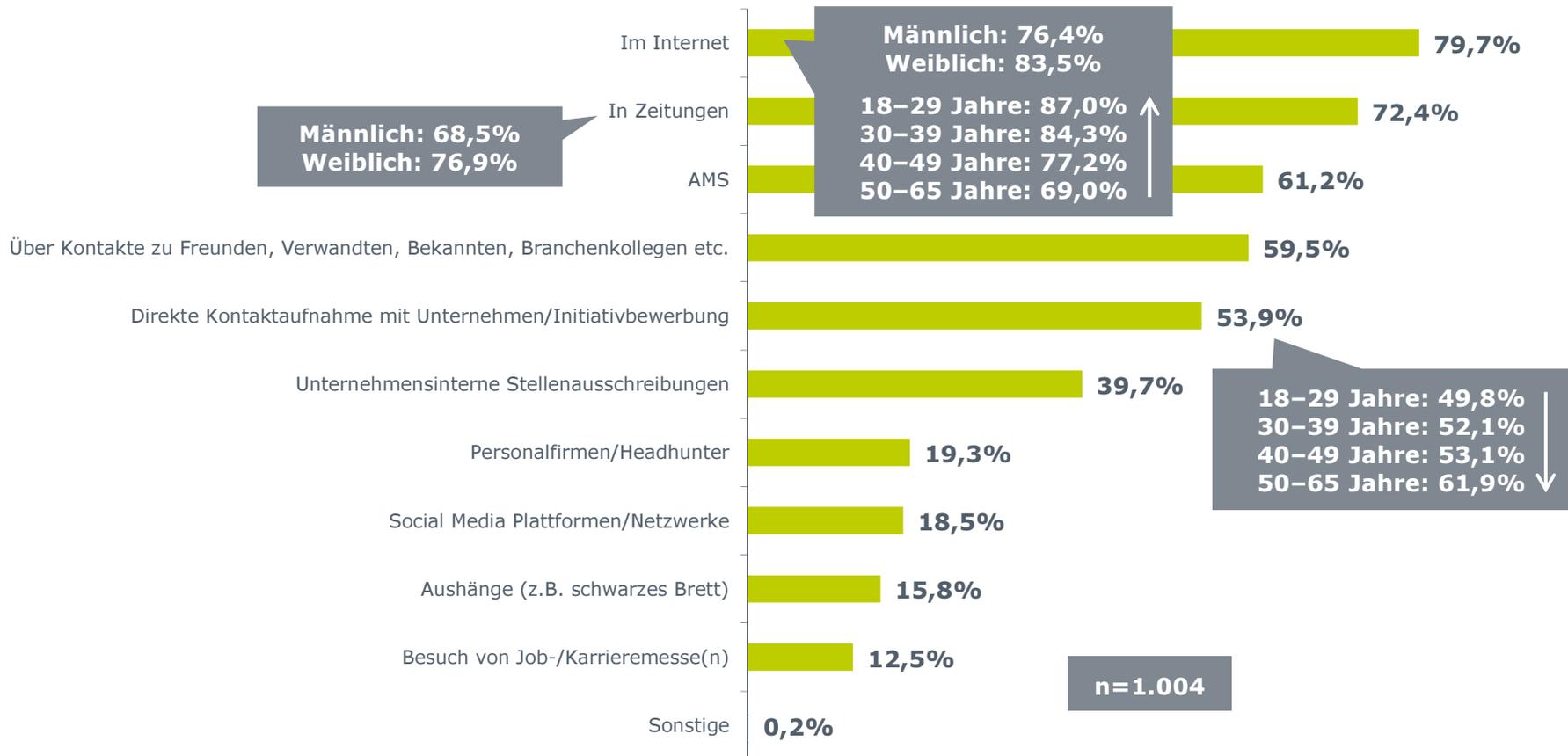
Letzte Jobsuche



Wann waren Sie zuletzt aktiv auf der Suche nach einem Job?

Für die Jobsuche werden größtenteils das Internet und Zeitungen genutzt.

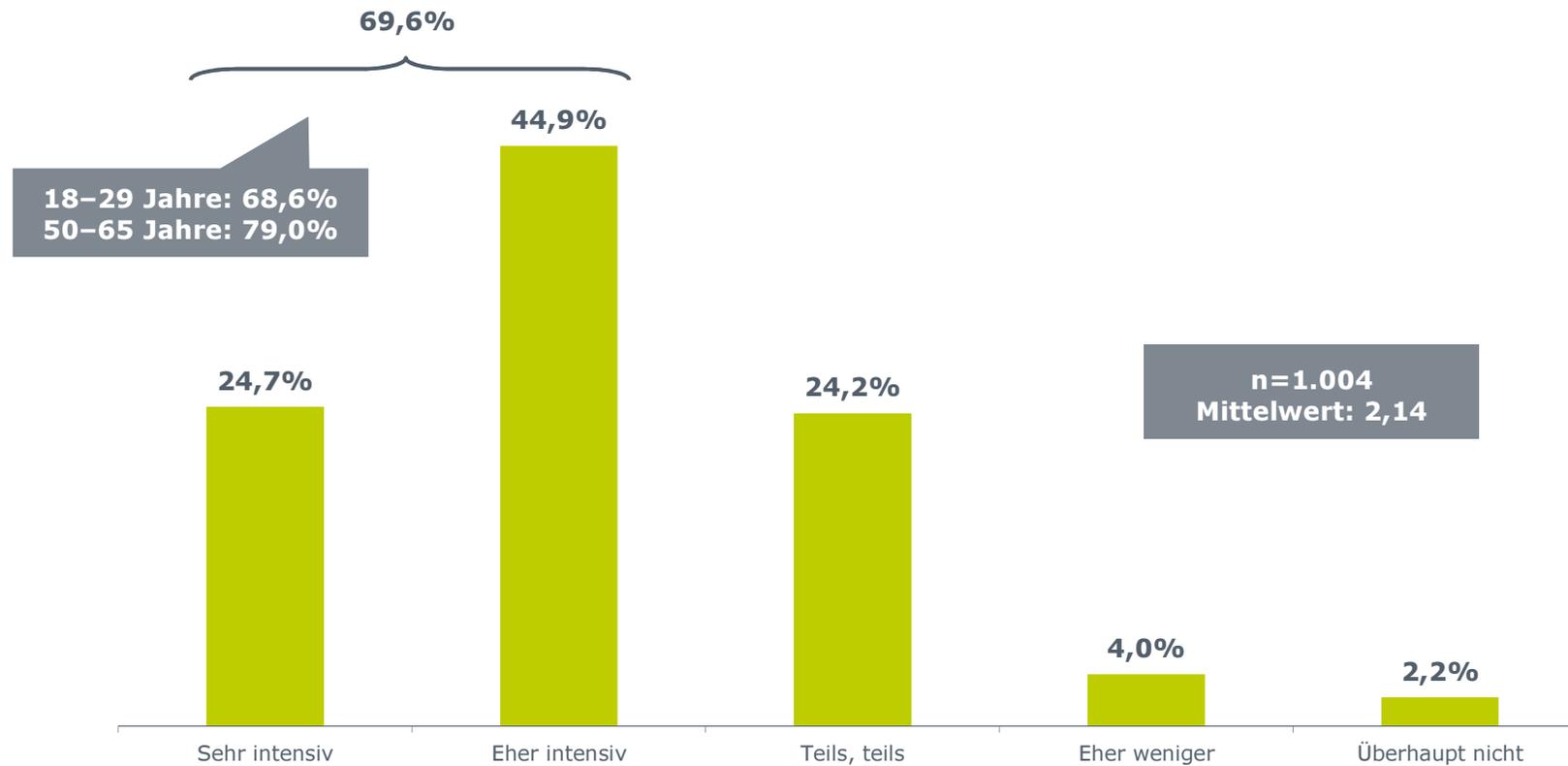
Nutzung folgender Kanäle für die Jobsuche



[...] Welche Kanäle würden Sie für die Jobsuche nutzen, das heißt, wo würden Sie nach Jobs/Jobangeboten suchen?

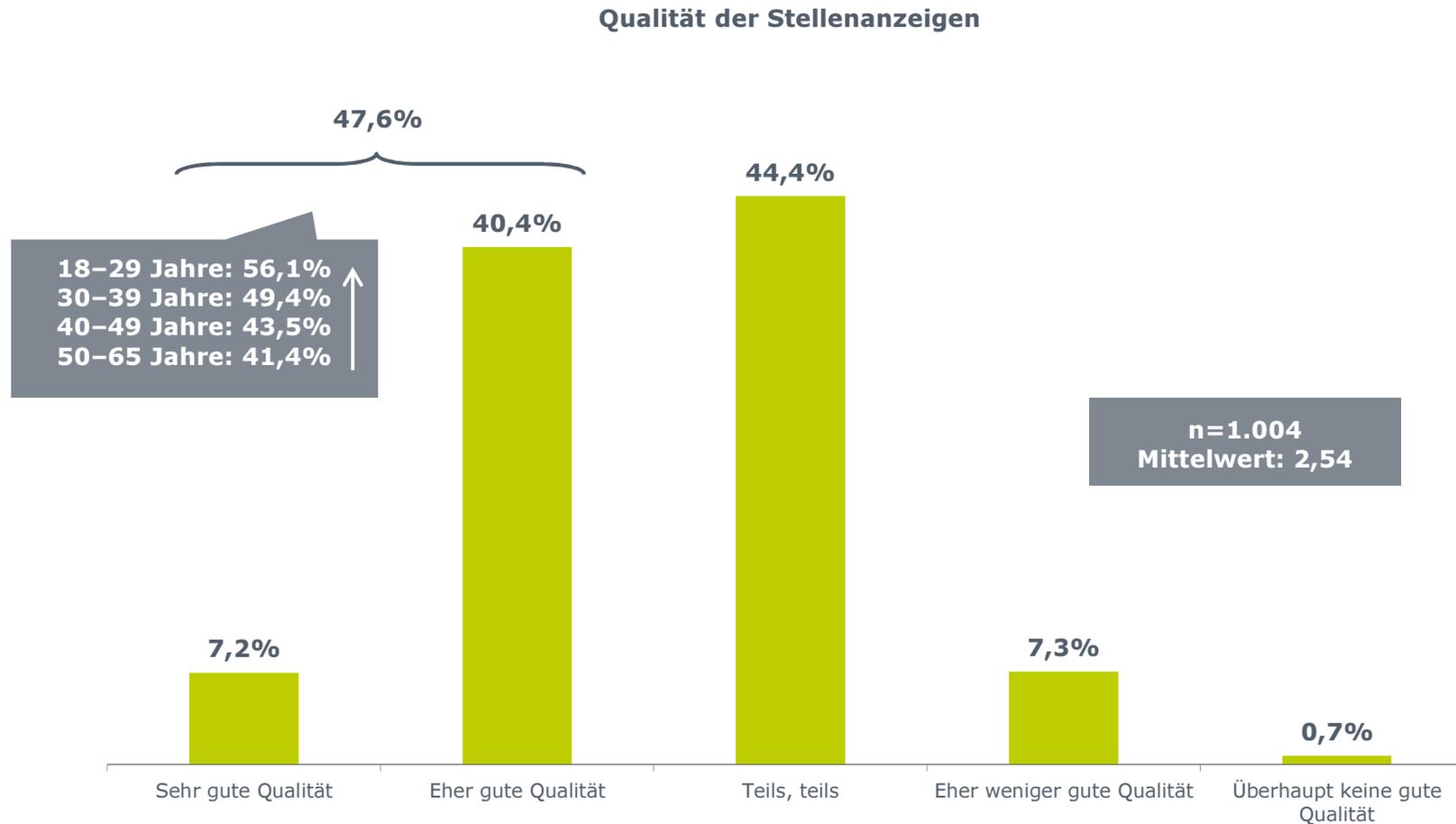
7 von 10 beschäftigen sich (eher) intensiv mit einem Unternehmen bevor sie sich dort bewerben.

Beschäftigung mit einem Unternehmen vor der Bewerbung



Wie intensiv beschäftigen Sie sich in der Regel mit einem Unternehmen, ehe Sie sich dort bewerben?

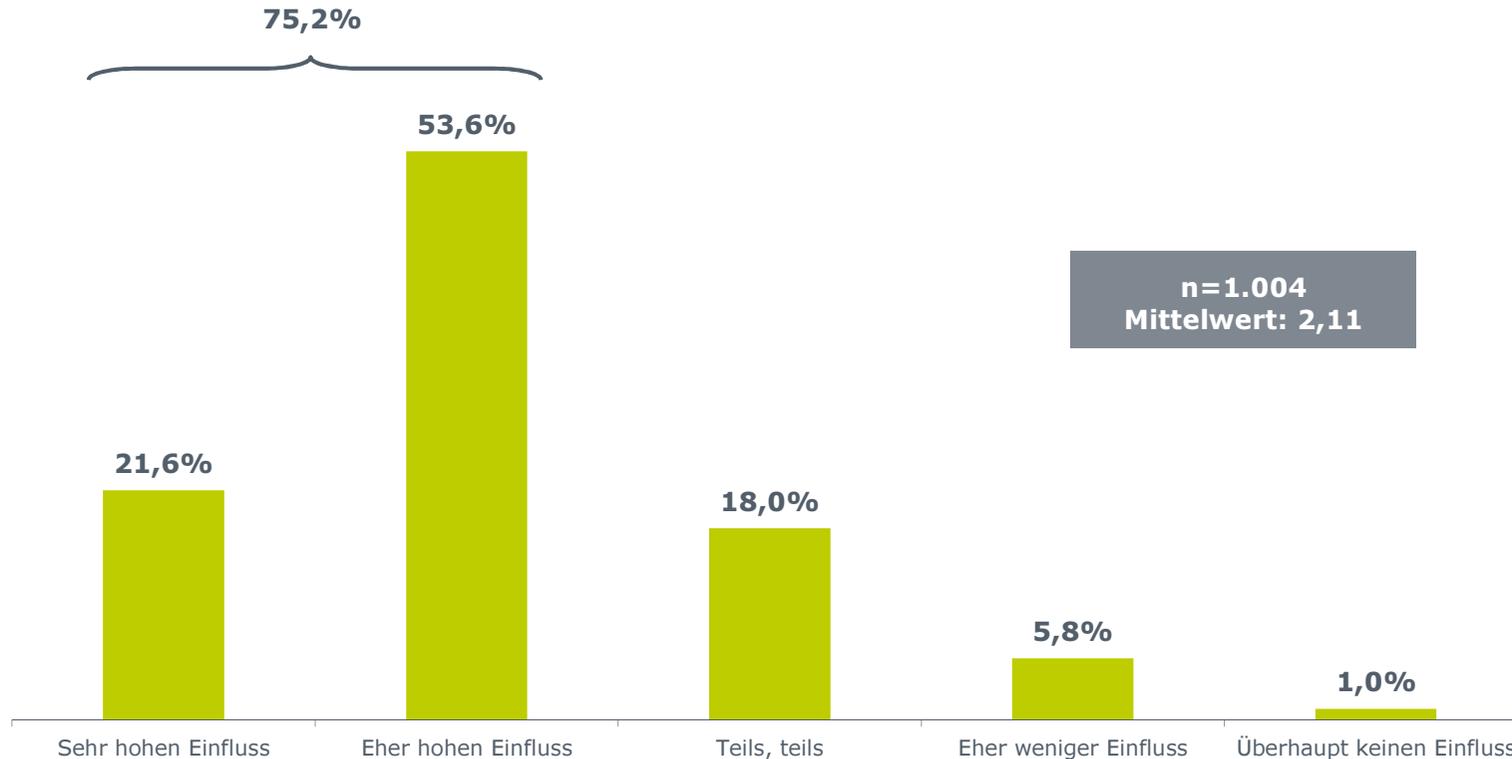
Weniger als die Hälfte bewertet die Qualität der Stellenanzeigen als gut.



Wie würden Sie die Qualität von Stellenanzeigen (in Hinblick auf die Aufbereitung) in Ihrem Bereich/Ihrer Branche alles in allem bewerten?

Für drei Viertel hat die Qualität der Stellenanzeigen einen (eher) hohen Einfluss auf die Meinung über das Unternehmen als Arbeitgeber.

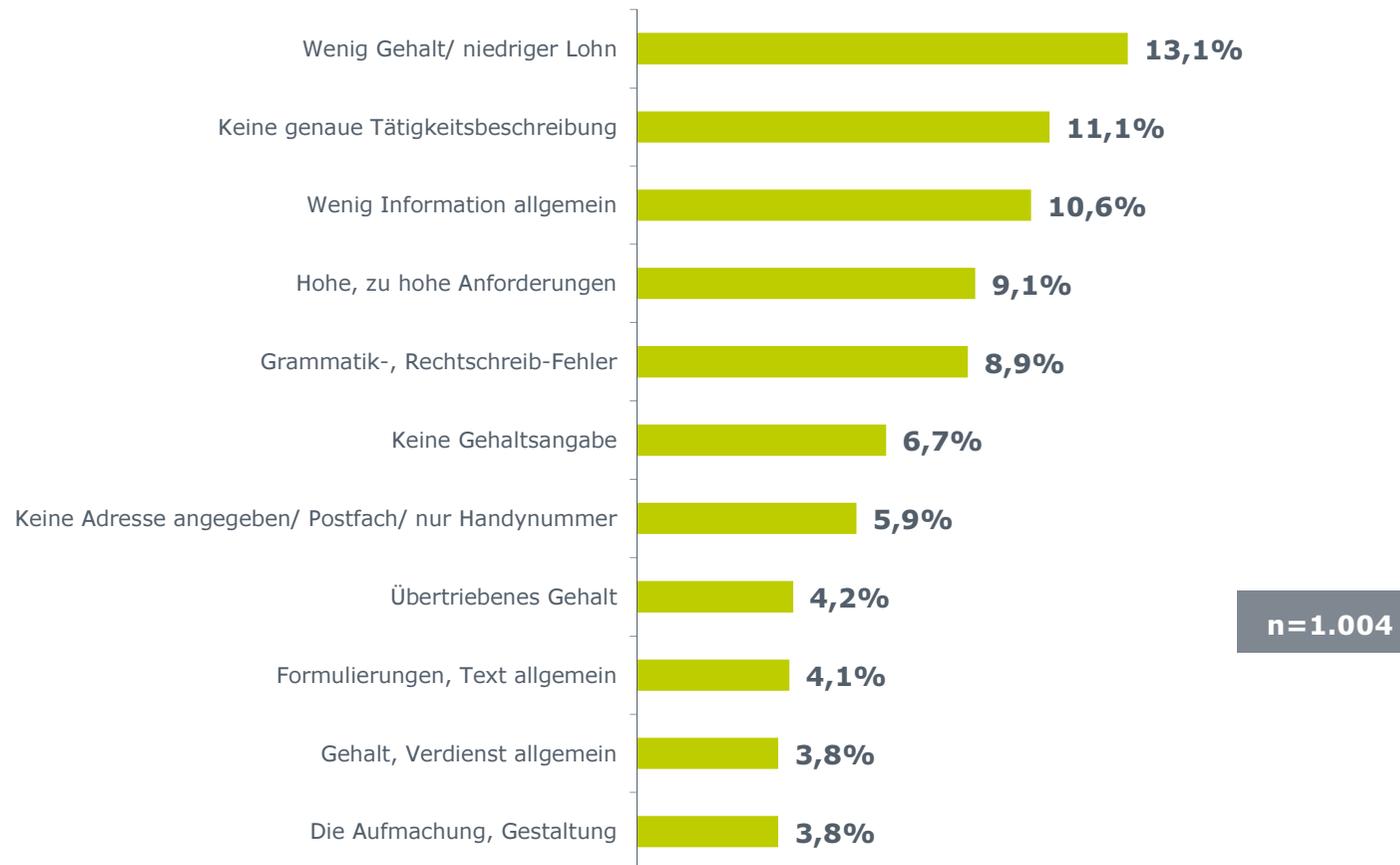
Einfluss der Qualität der Stellenanzeigen



Welchen Einfluss hat die Qualität der Stellenausschreibung auf Ihre Meinung von einem Unternehmen als Arbeitgeber?

Spontan genannte Aspekte, die bei einer Stellenanzeige abschrecken (ungestützt):

Top 10 ungestützte Nennungen



Was schreckt Sie bei Stellenanzeigen ab bzw. würde Sie abschrecken bzw. abhalten, sich bei einem Unternehmen zu bewerben?

Umstände, die von einer Bewerbung bei einem Unternehmen abhalten würden:

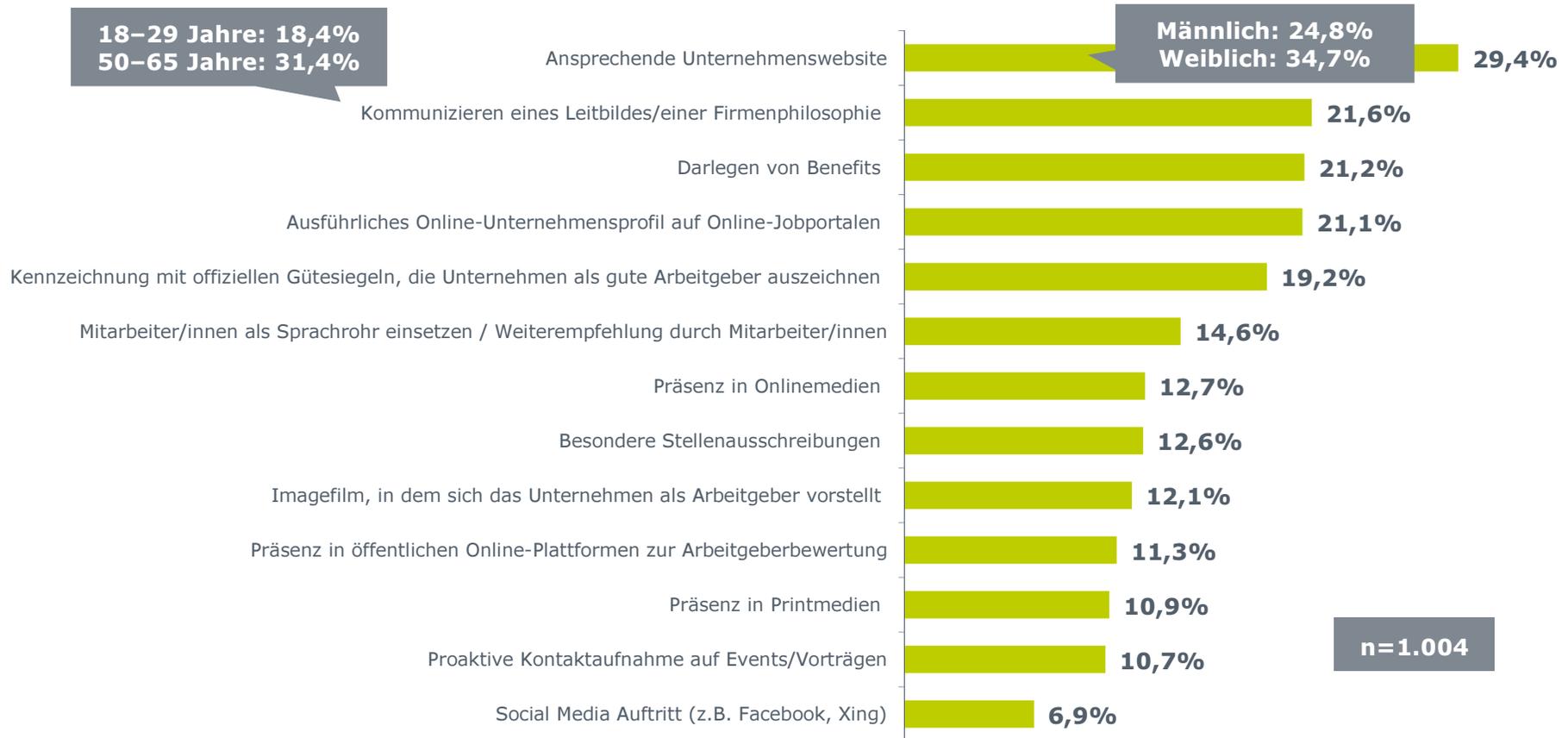
Top-Box: bewertet mit "würde mich auf jeden Fall abhalten" (5-stufige Skalierung)



[...] Inwieweit würden Sie die folgenden Umstände davon abhalten, sich bei dem Unternehmen zu bewerben [...]?

Wünschenswerte Aktivitäten, um sich bei Bewerbern als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren:

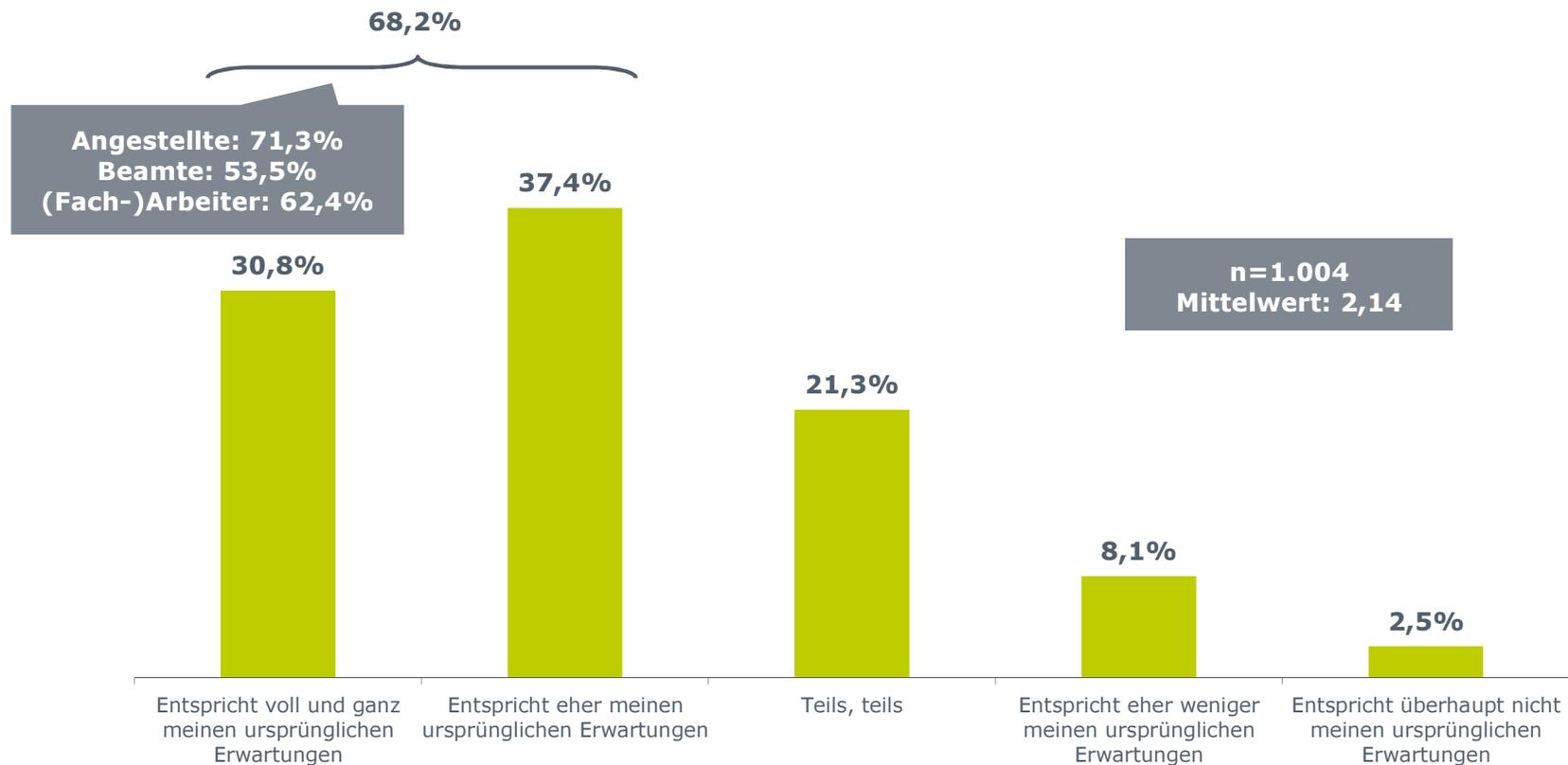
Top-Box: bewertet mit "sehr wünschenswert" (5-stufige Skalierung)



Inwieweit empfinden Sie die folgenden Aktivitäten von Unternehmen, sich als attraktiver Arbeitgeber bei Bewerbern/Bewerberinnen zu präsentieren, als wünschenswert?

Bei über zwei Drittel entspricht das aktuelle Unternehmen zumindest eher den ursprünglichen Erwartungen.

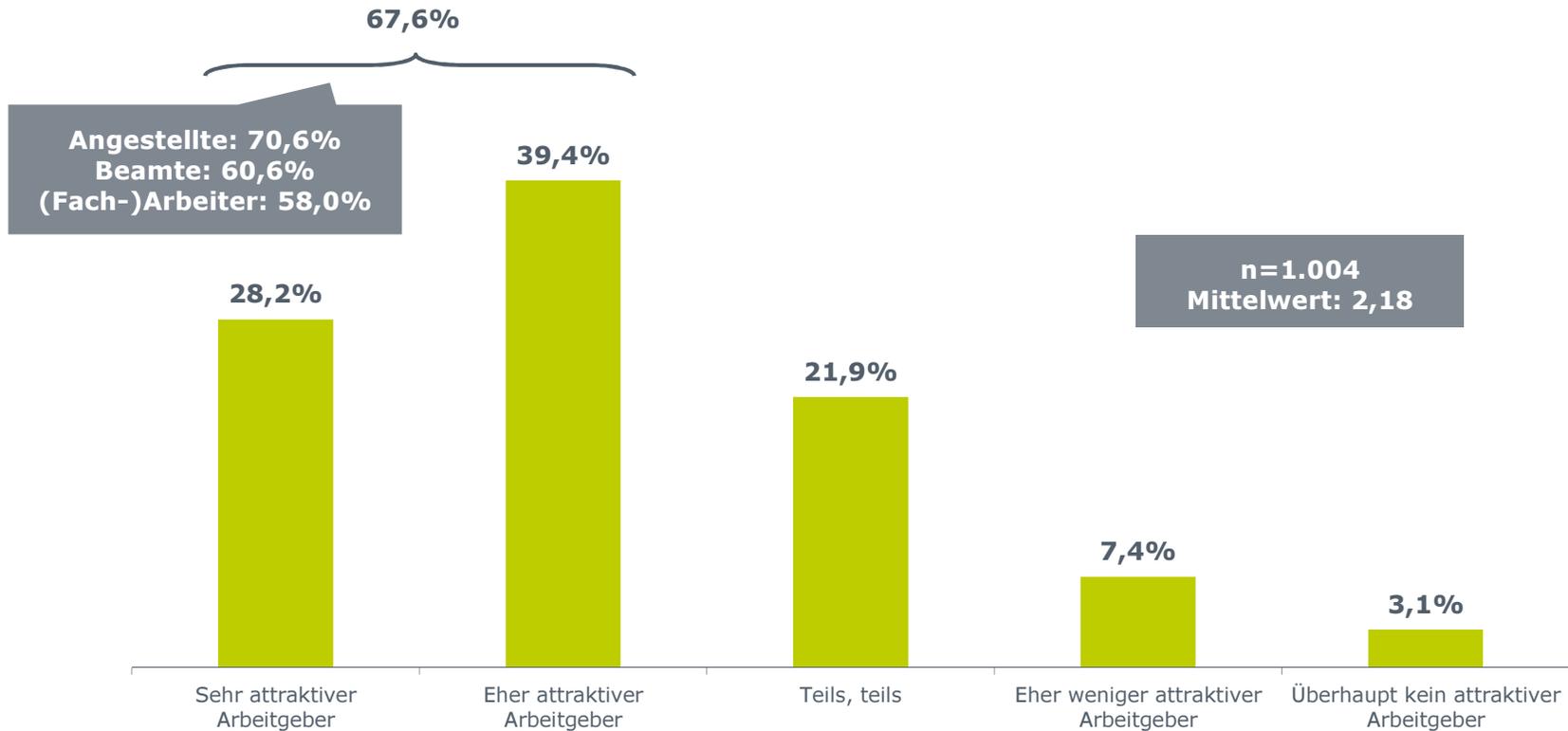
Erwartungshaltung vs. Realität



[...] Inwieweit entspricht das Unternehmen den Erwartungen, die Sie vor Ihrer Tätigkeit von dem Unternehmen hatten?

Zwei Drittel der Befragten beurteilen ihr aktuelles Unternehmen als (eher) attraktiven Arbeitgeber.

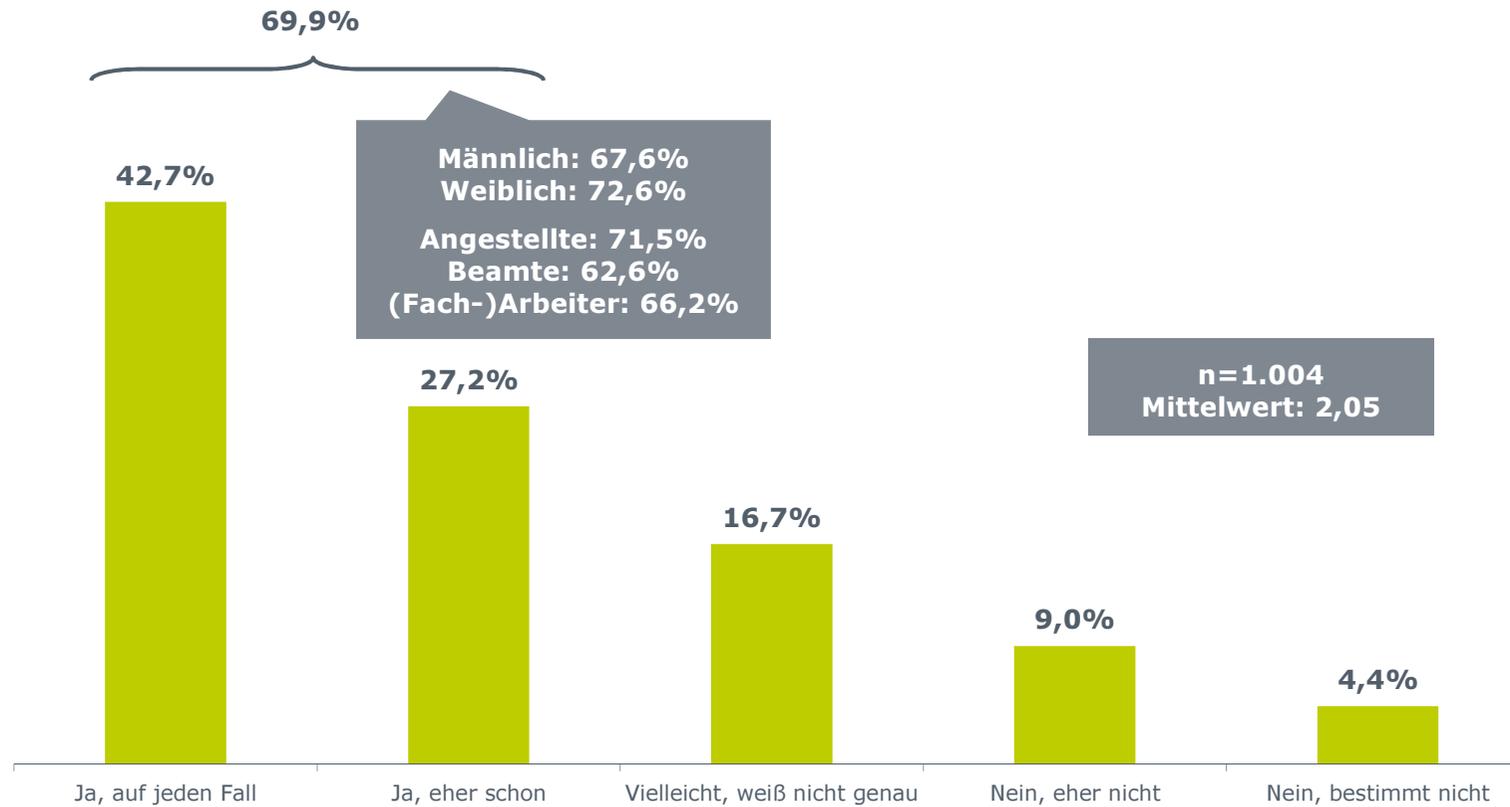
Beurteilung des aktuellen Unternehmens als Arbeitgeber



Wie würden Sie Ihr Unternehmen als Arbeitgeber beurteilen?

70% würden sich (eher) wieder beim aktuellen Unternehmen bewerben.

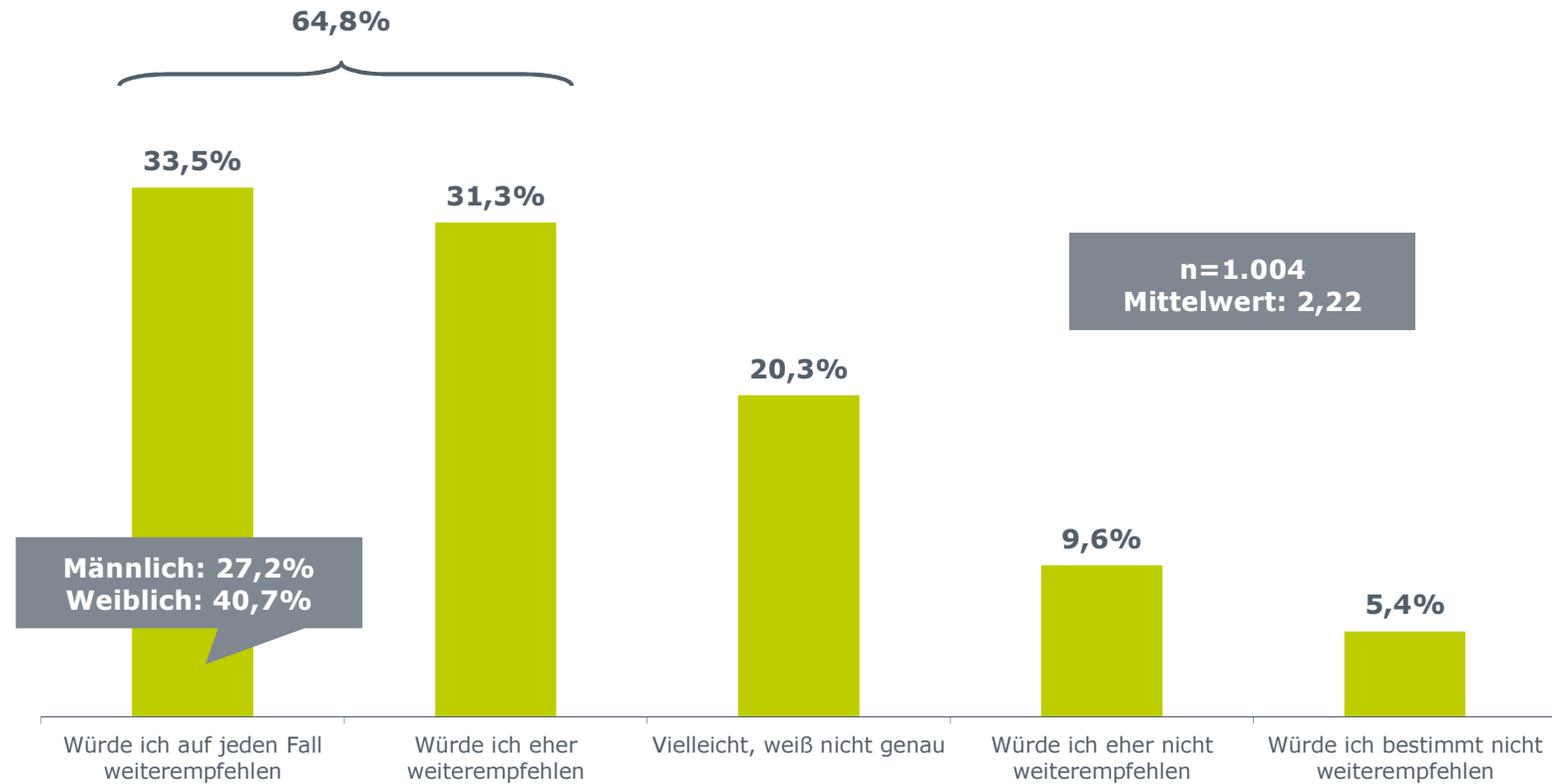
Wiederwahl des aktuellen Unternehmens



Würden Sie sich aus heutiger Sicht wieder bei dem Unternehmen bewerben, bei dem Sie derzeit tätig sind?

6 von 10 würden ihr aktuelles Unternehmen als Arbeitgeber (eher) weiterempfehlen.

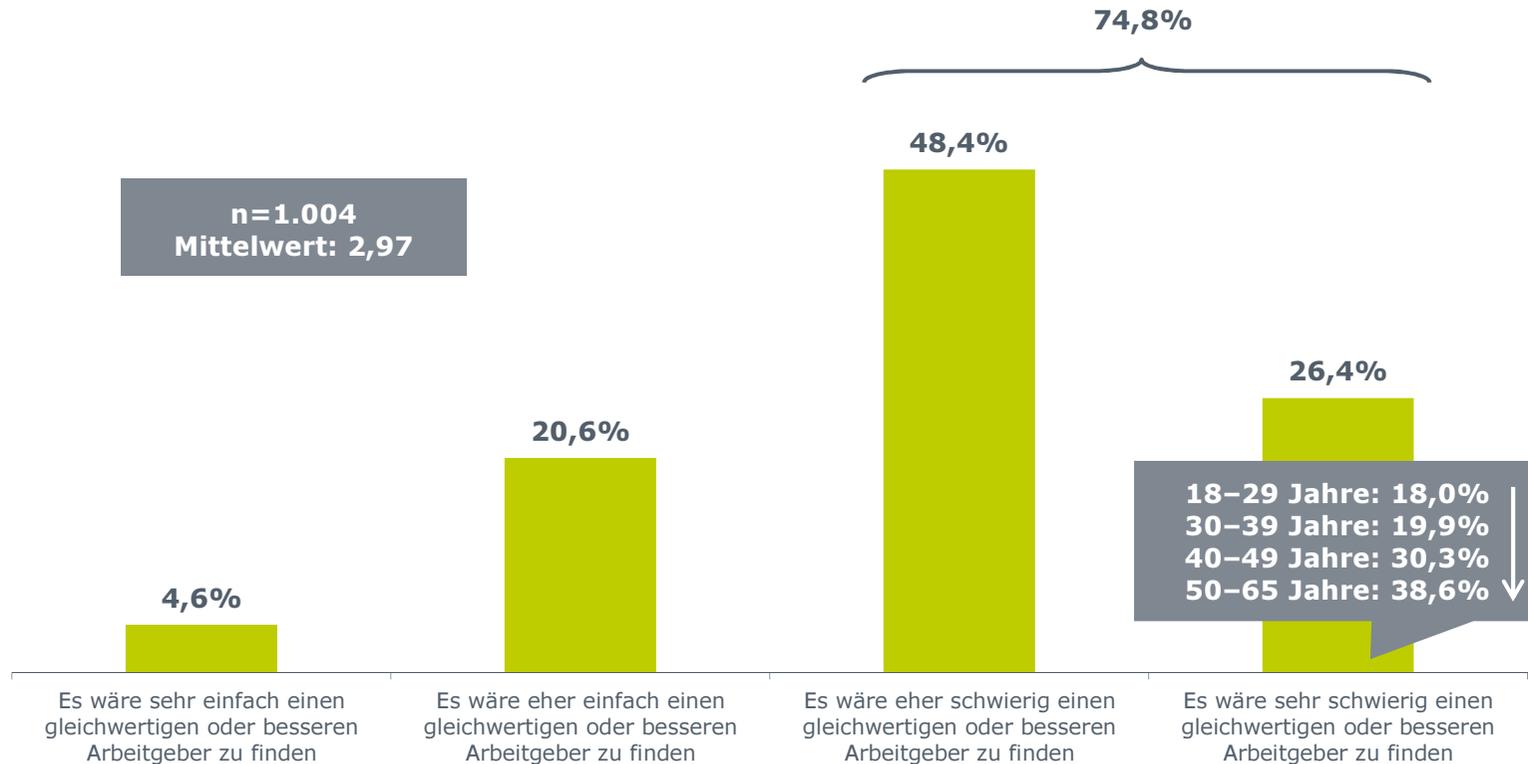
Weiterempfehlung des aktuellen Unternehmens



Inwieweit würden Sie das Unternehmen, in dem Sie tätig sind, als Arbeitgeber weiterempfehlen?

Für drei Viertel der befragten Erwerbstätigen wäre es (eher) schwierig einen gleichwertigen oder besseren Arbeitgeber zu finden.

Persönliche Möglichkeiten bzgl. eines Arbeitgeberwechsels



Wie bewerten Sie Ihre persönlichen Möglichkeiten in Bezug auf einen Arbeitgeberwechsel?



Personalverantwortliche

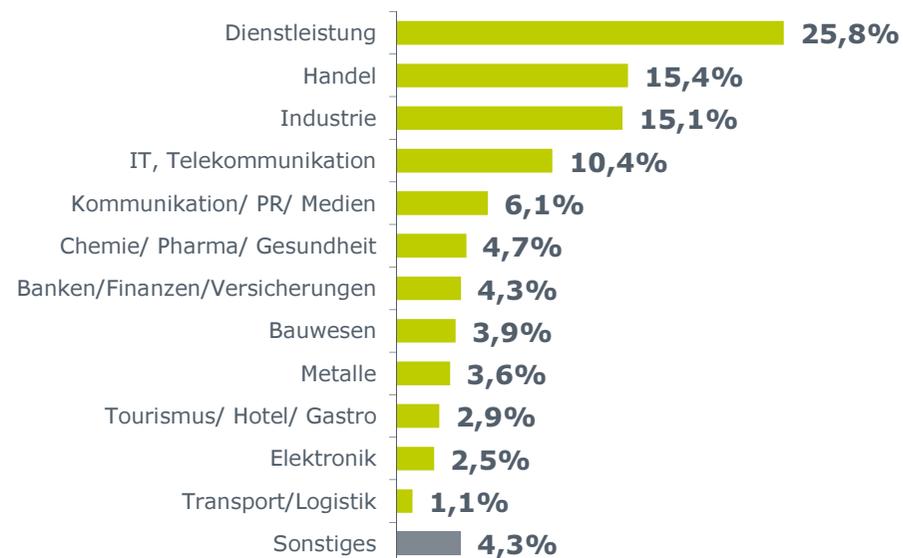
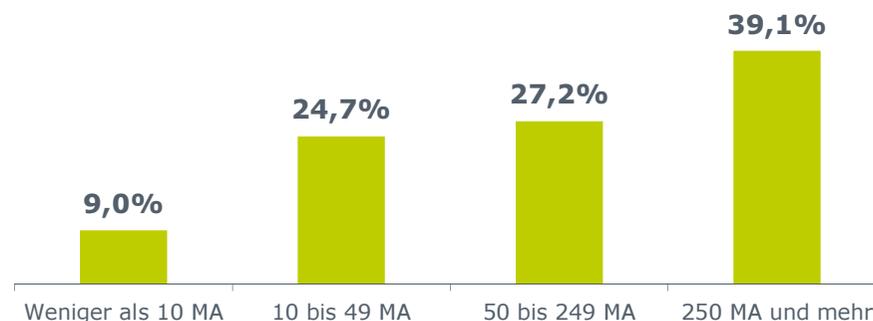


Umfrage-Basics | Studiensteckbrief:

- **Methode:** Computer Assisted Web Interviews (CAWI)
- **Instrument:** Online-Interviews über die Marketagent.com reSEARCH Plattform
- **Respondenten:** Personalverantwortliche aus Österreich
- **Sample-Größe:** n=279 Interviews (Kernzielgruppe)
- **Erhebungszeitraum:** 28.01.2015 – 28.02.2015
- **Screening:** Berufliche Tätigkeit, Entscheidungsträger bzgl. Personal/Human Resources
- **Grundgesamtheit:** Personalverantwortliche aus dem karriere.at-Pool
- **Umfang:** 27 offene/geschlossene Fragen
- **Studienleitung:** Marketagent.com, Mag. Silke Hirschberger
- **Kontakt:** s.hirschberger@marketagent.com

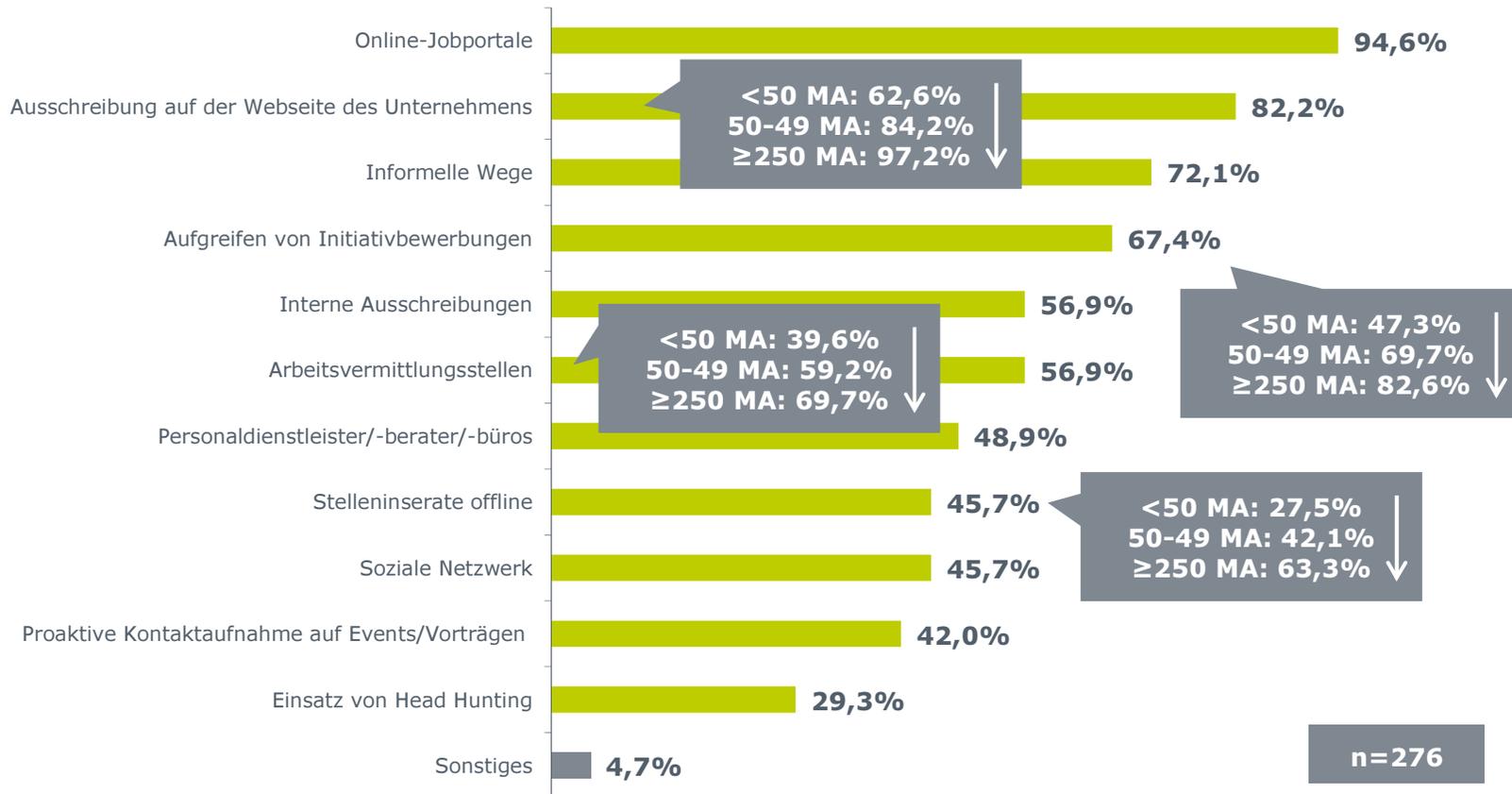


Zusammensetzung des Samples (Personalverantwortliche: n=279):



95% der befragten Unternehmen nutzen Online-Jobportale zur Personalsuche.

Nutzung folgender Kanäle für die Personalsuche

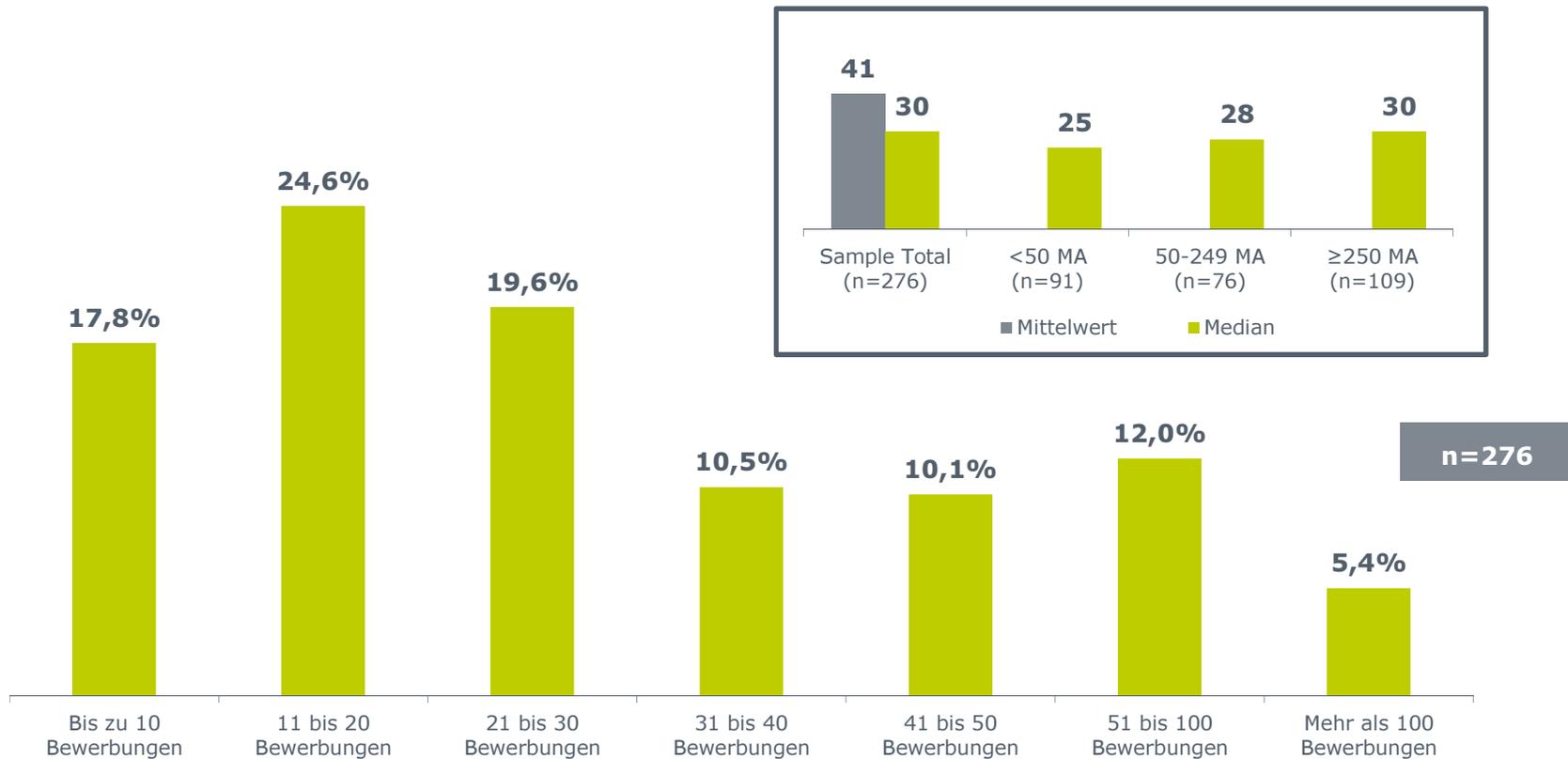


(Basis: Das Unternehmen war bereits auf Personalsuche)

Welche Möglichkeiten werden in Ihrem Unternehmen für die Personalsuche genutzt?



Eingehende Bewerbungen pro ausgeschriebener Stelle:



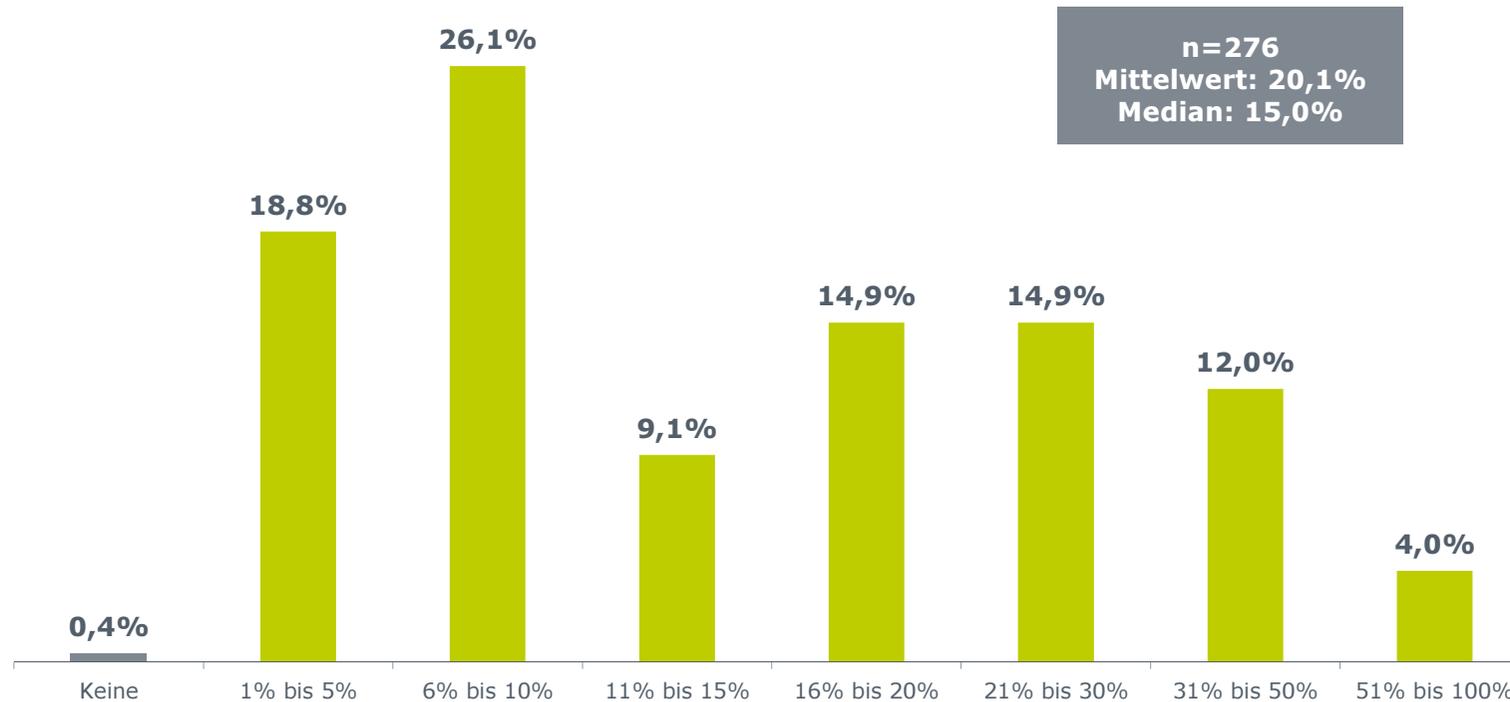
(Basis: Das Unternehmen war bereits auf Personalsuche)

Wie viele Bewerbungen gehen in Ihrem Unternehmen/Ihrer Abteilung pro ausgeschriebener Stelle im Schnitt ein? [...]



Im Mittel werden lediglich 15% der eingehenden Bewerbungen als geeignet bewertet.

Geeignete Bewerbungen pro ausgeschriebener Stelle



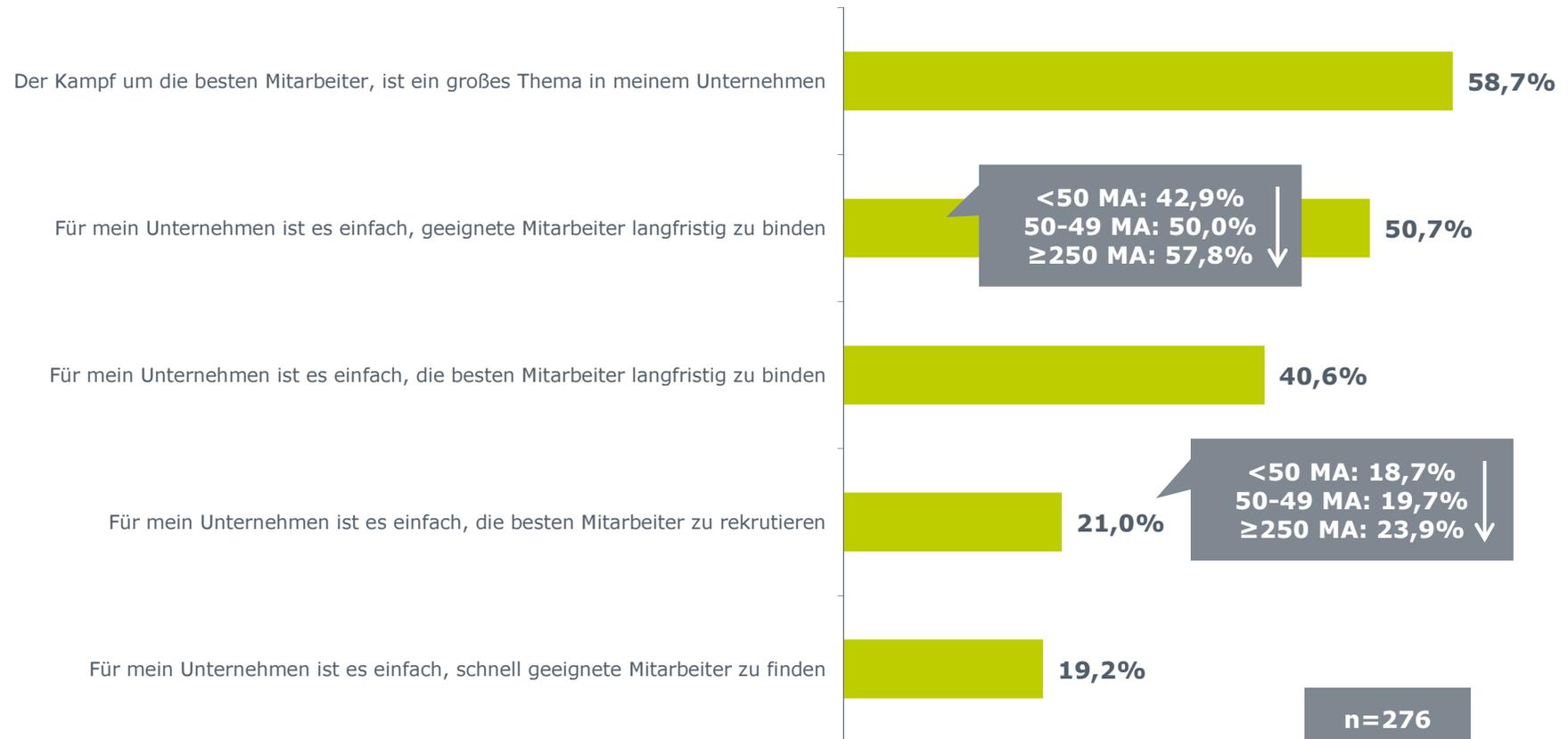
(Basis: Das Unternehmen war bereits auf Personalsuche)

[...] Wie viel Prozent der eingehenden Bewerbungen pro ausgeschriebener Stelle sind bzw. wären im Durchschnitt aus Ihrer Sicht tatsächlich geeignet? [...]



Zustimmung zu folgenden Aussagen bzgl. des Personals im Unternehmen:

Top-2-Box: bewertet mit "stimme voll und ganz zu" und "stimme eher zu" (5-stufige Skalierung)



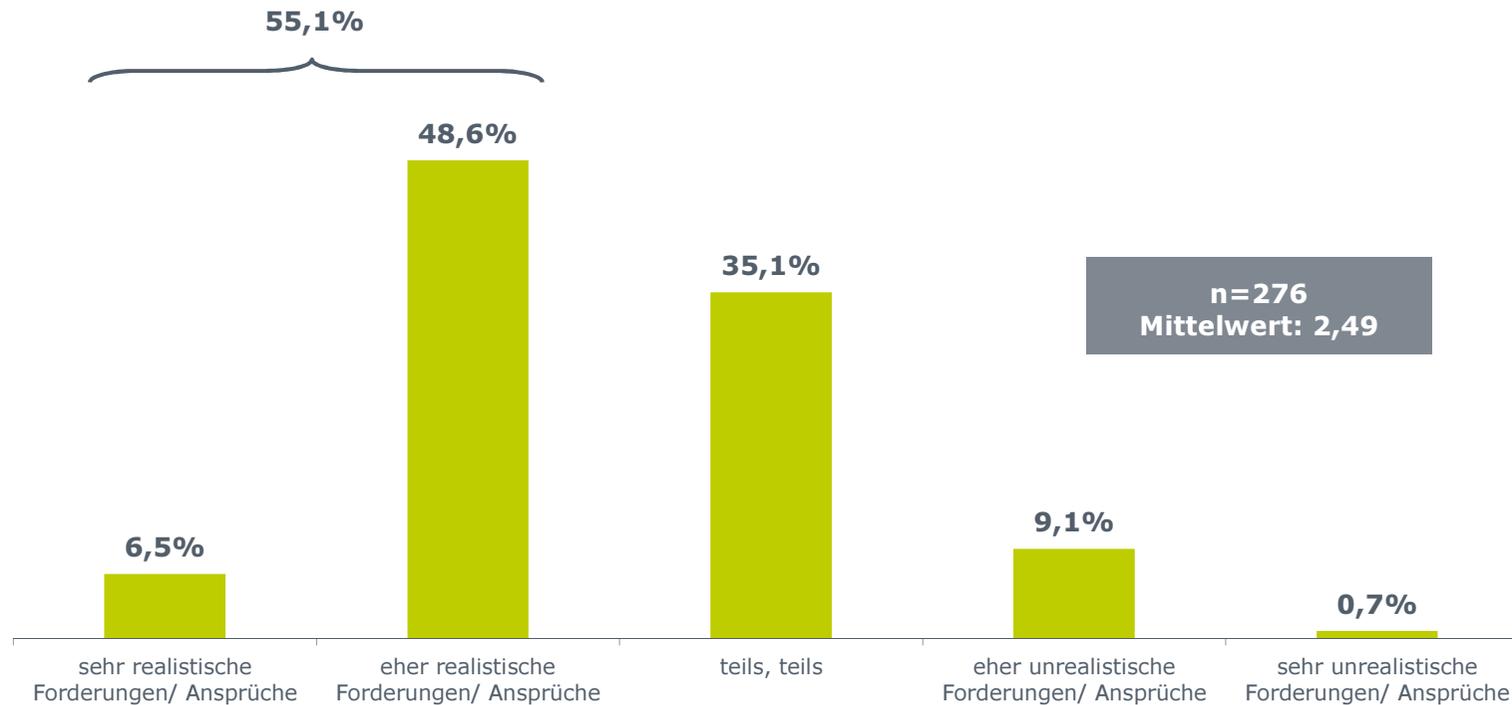
(Basis: Das Unternehmen war bereits auf Personalsuche)

Inwieweit stimmen Sie nachfolgenden Aussagen in Bezug auf das Personal in Ihrem Unternehmen zu?



Mehr als die Hälfte gibt an, dass Bewerber (eher) realistische Forderungen/ Ansprüche an Unternehmen haben.

Beurteilung der Forderungen/Ansprüche der Bewerber



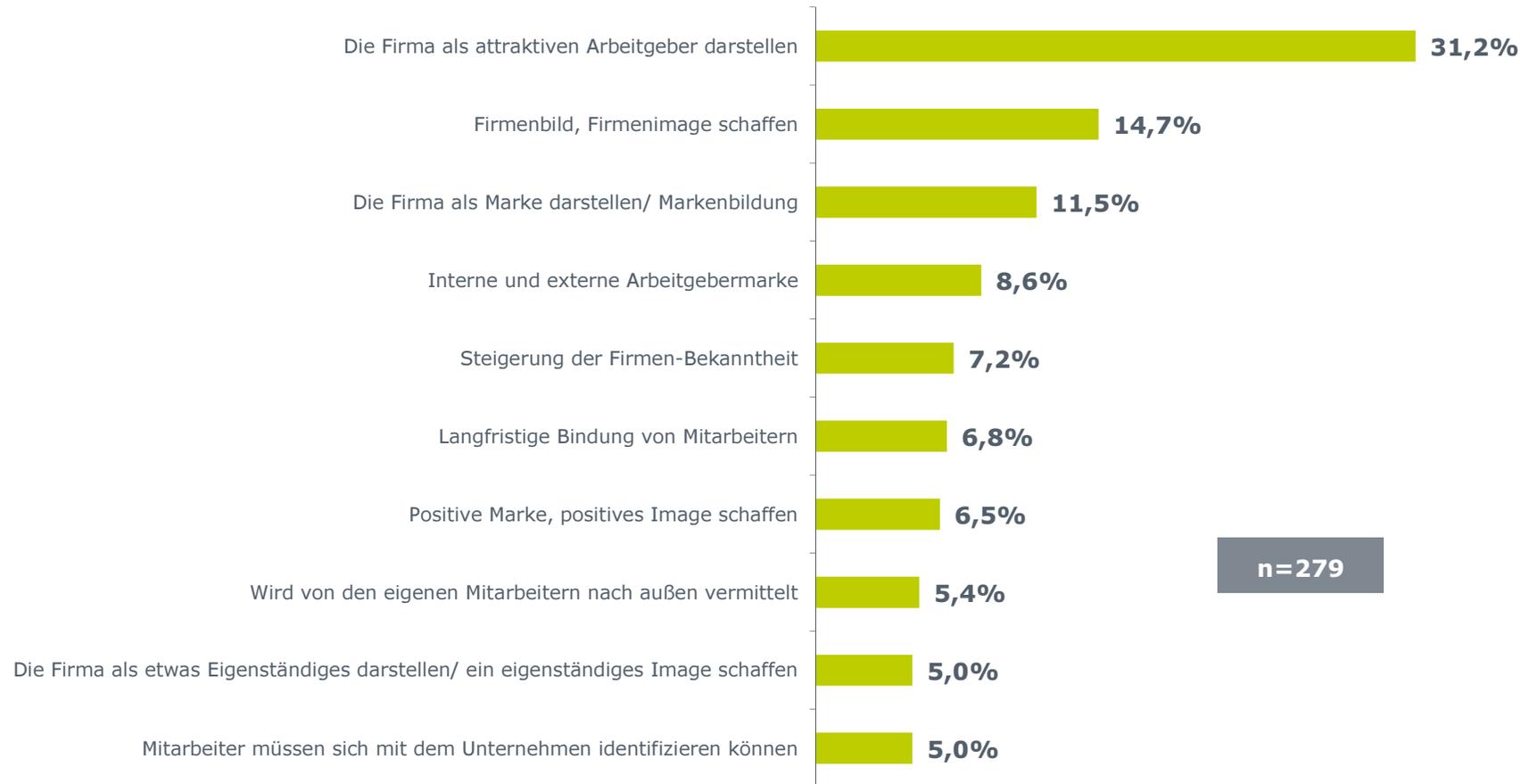
(Basis: Das Unternehmen war bereits auf Personalsuche)



Wenn Sie nun allgemein an die Forderungen und Ansprüche von Bewerbern/Bewerberinnen, die sich für Ihr Unternehmen interessieren, denken. Wie würden Sie diese einschätzen?

Spontan genannte Assoziationen zum Begriff „Employer Branding“

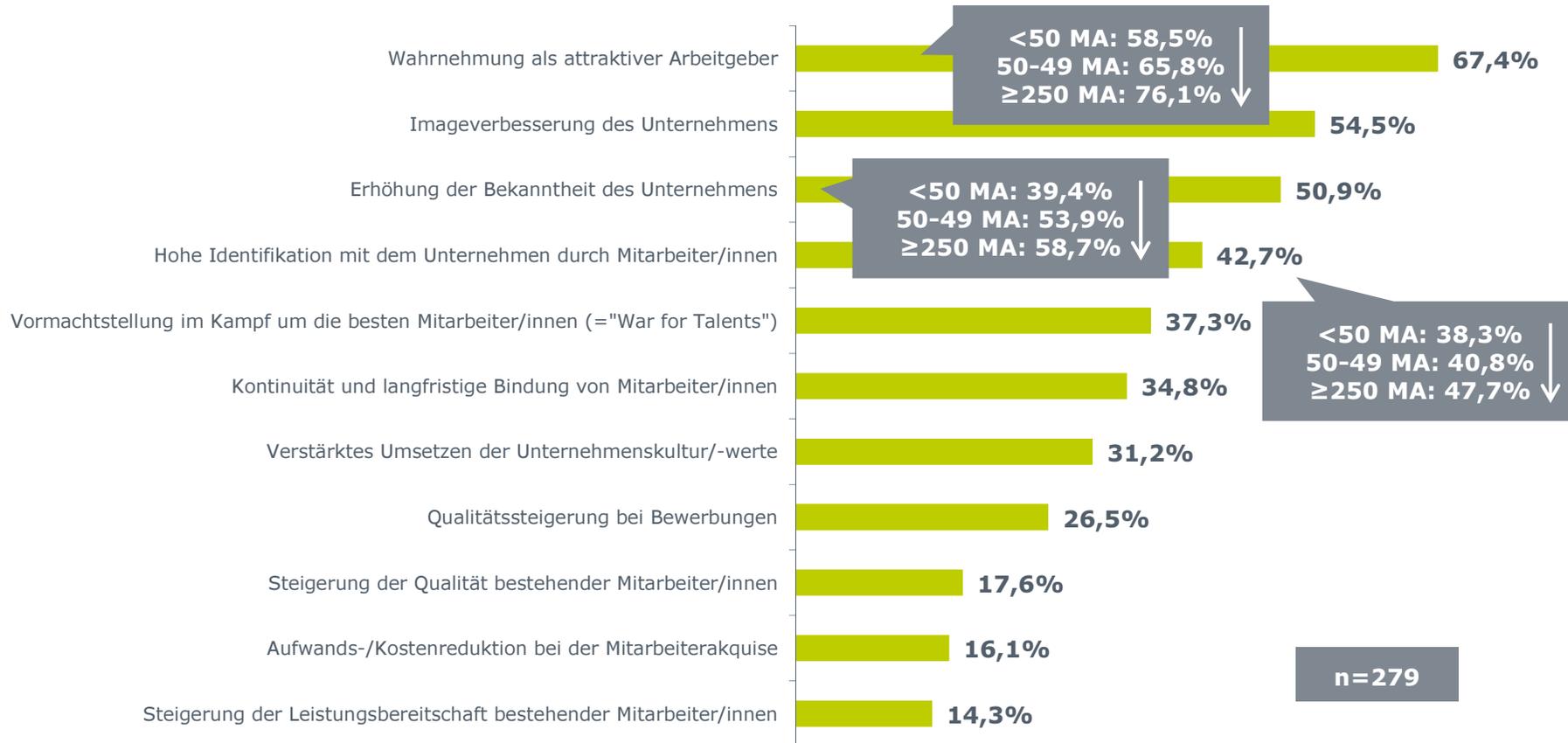
Top 10 Spontanassoziationen zu „Employer Branding“ (ungestützt)



[...] Was assoziieren Sie mit dem Begriff Employer Branding bzw. was macht Employer Branding für Sie persönlich aus?

Beitrag von Employer Branding in folgenden Bereichen:

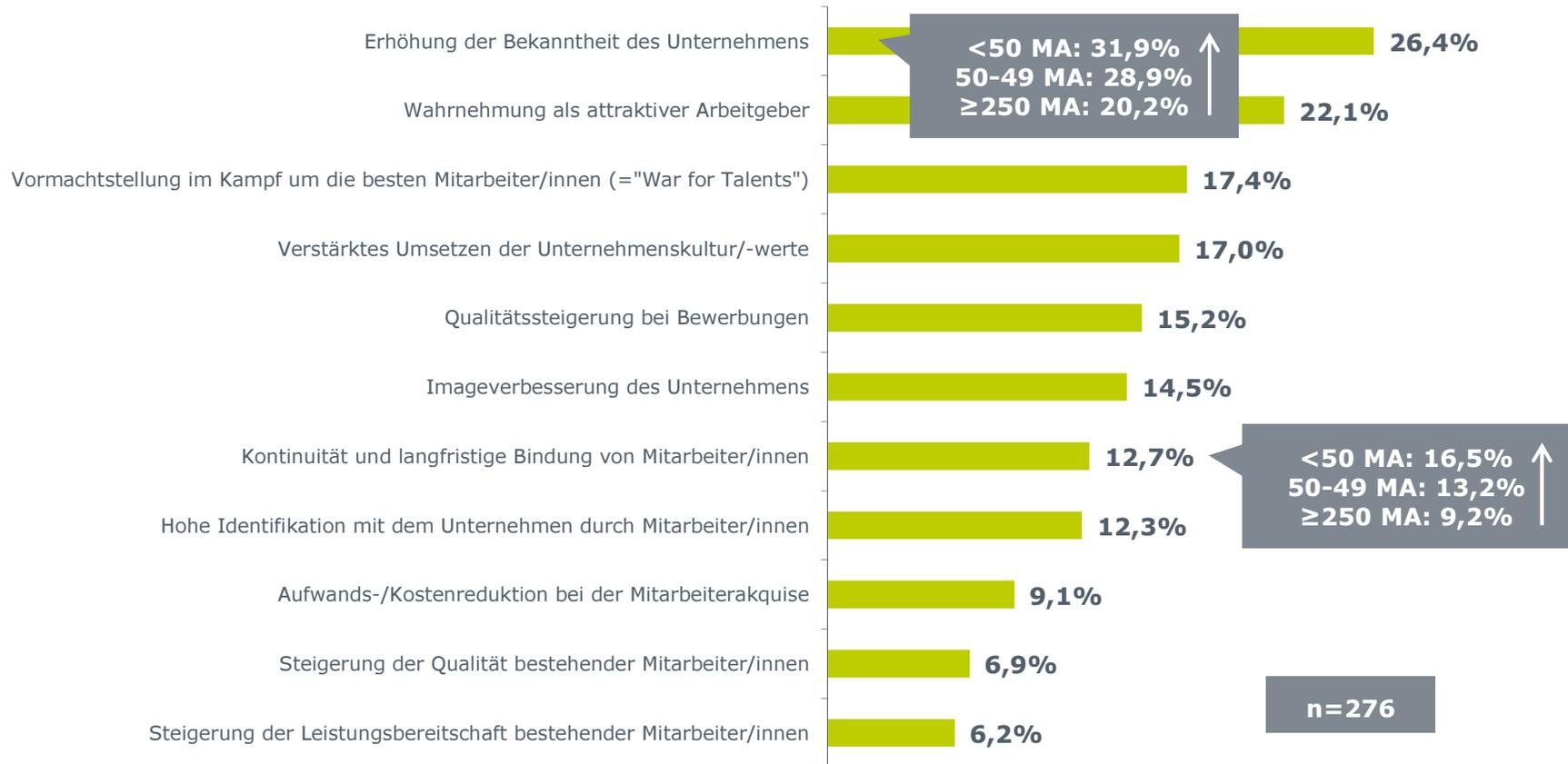
Top-Box: bewertet mit "kann sehr viel dazu beitragen" (5-stufige Skalierung)



[...] Inwieweit kann die Bildung einer Arbeitgebermarke Ihrer Ansicht nach in folgenden Bereichen etwas beitragen?

Verbesserungspotenzial im eigenen Unternehmen:

Top-Box: bewertet mit "besteht sehr großes Verbesserungspotential" (5-stufige Skalierung)



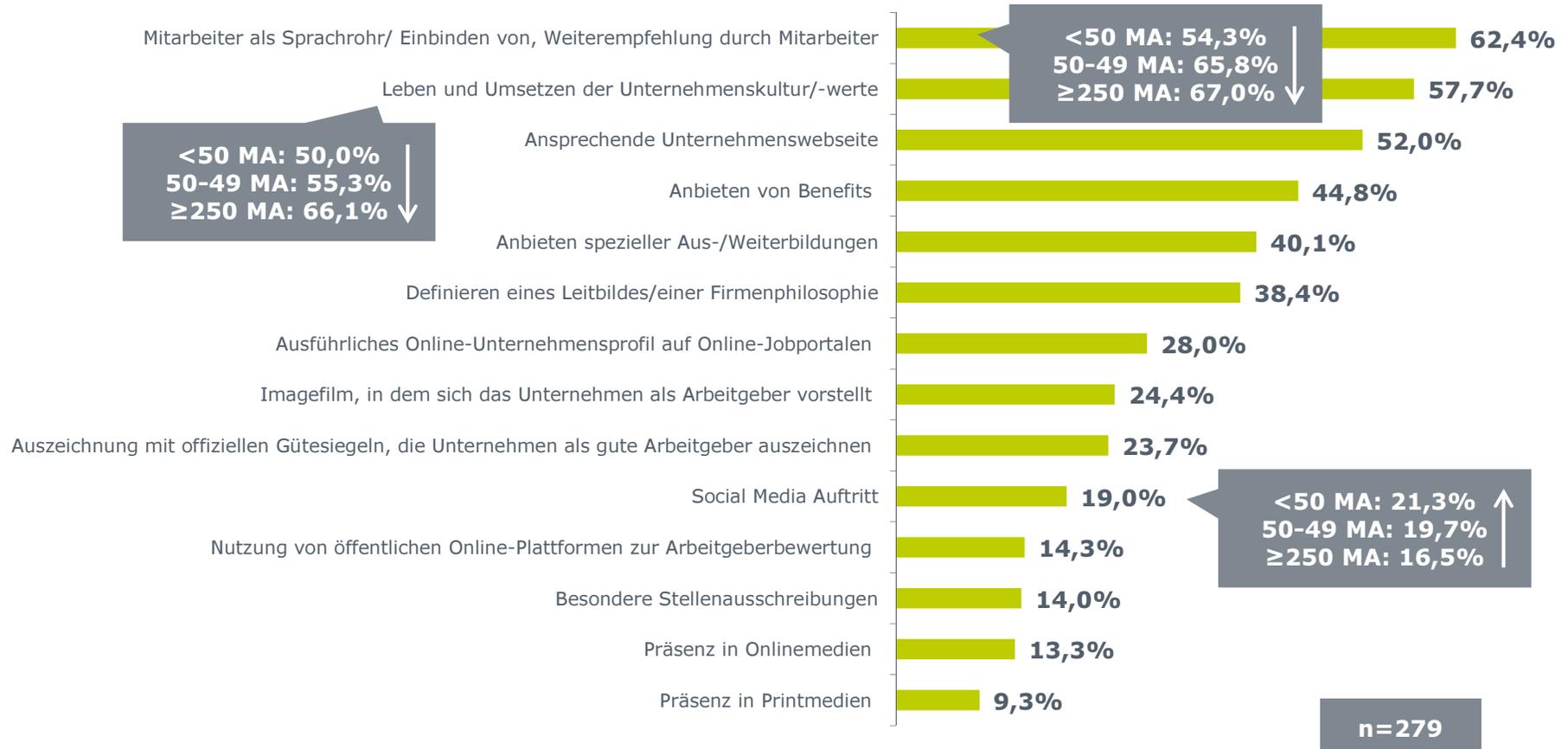
(Basis: Das Unternehmen war bereits auf Personalsuche)

Inwieweit besteht in Ihrem Unternehmen noch Verbesserungspotential in den nachfolgenden Bereichen?



Bewertung folgender Employer Branding-Maßnahmen:

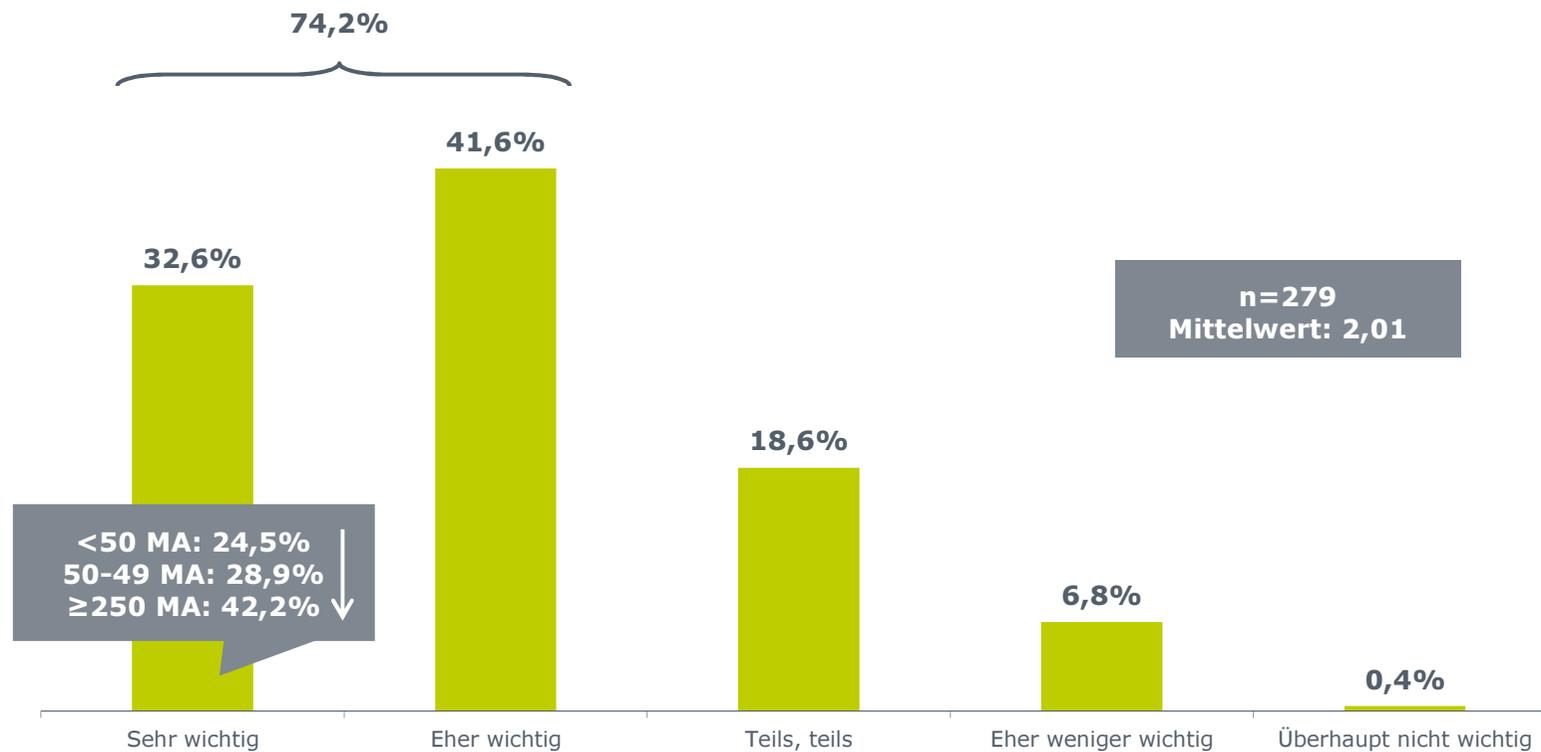
Top-Box: bewertet mit "sehr zielführend" (5-stufige Skalierung)



[...] Inwieweit empfinden Sie diese Maßnahmen in Bezug auf die Bildung einer Arbeitgebermarke (Employer Branding) als zielführend?

Rund drei Viertel halten Employer Branding in Österreich für (eher) wichtig.

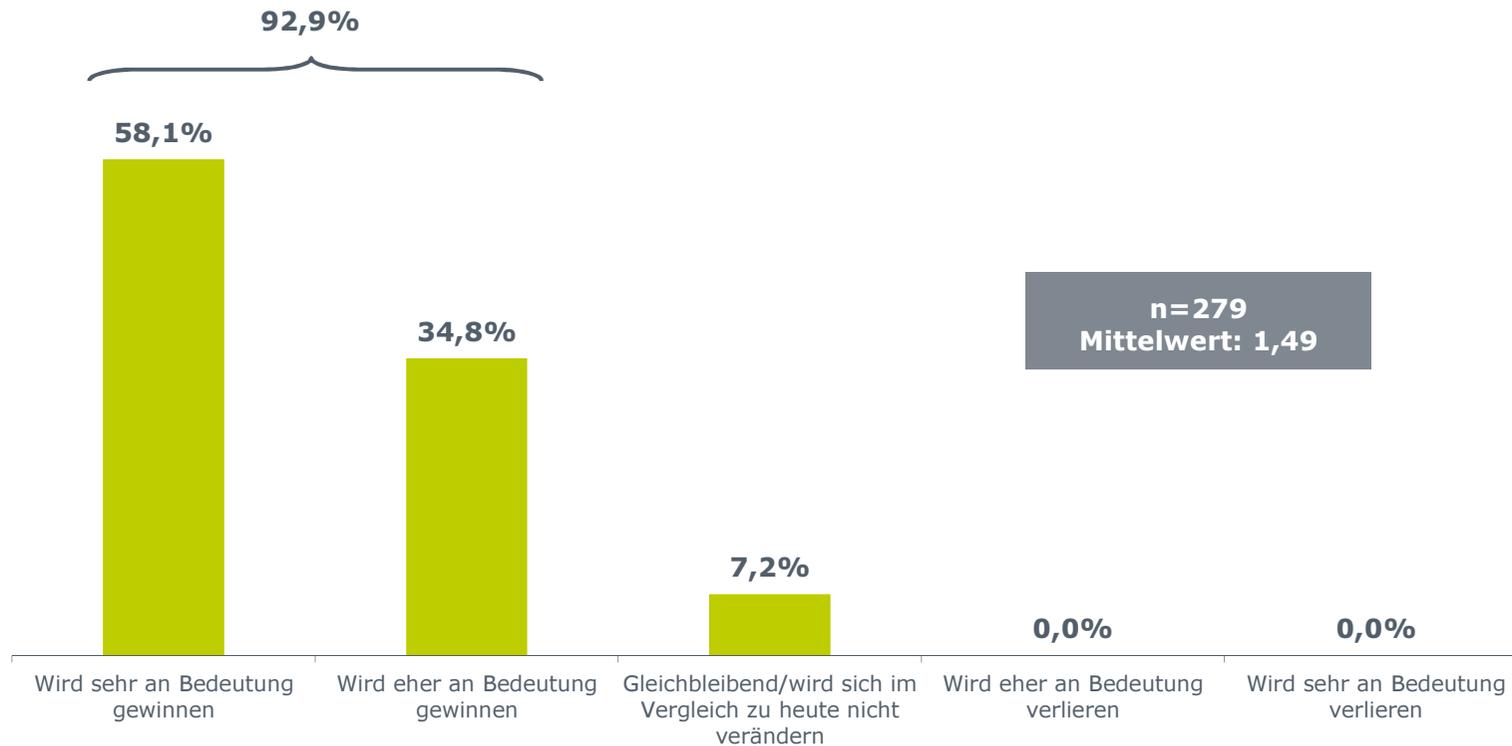
Bedeutung von Employer Branding in Österreich



Wie schätzen Sie derzeit die Bedeutung von Employer Branding in Österreich ein? [...]

Über 90% denken, dass Employer Branding in den nächsten 10 Jahren in Österreich (eher) an Bedeutung gewinnen wird.

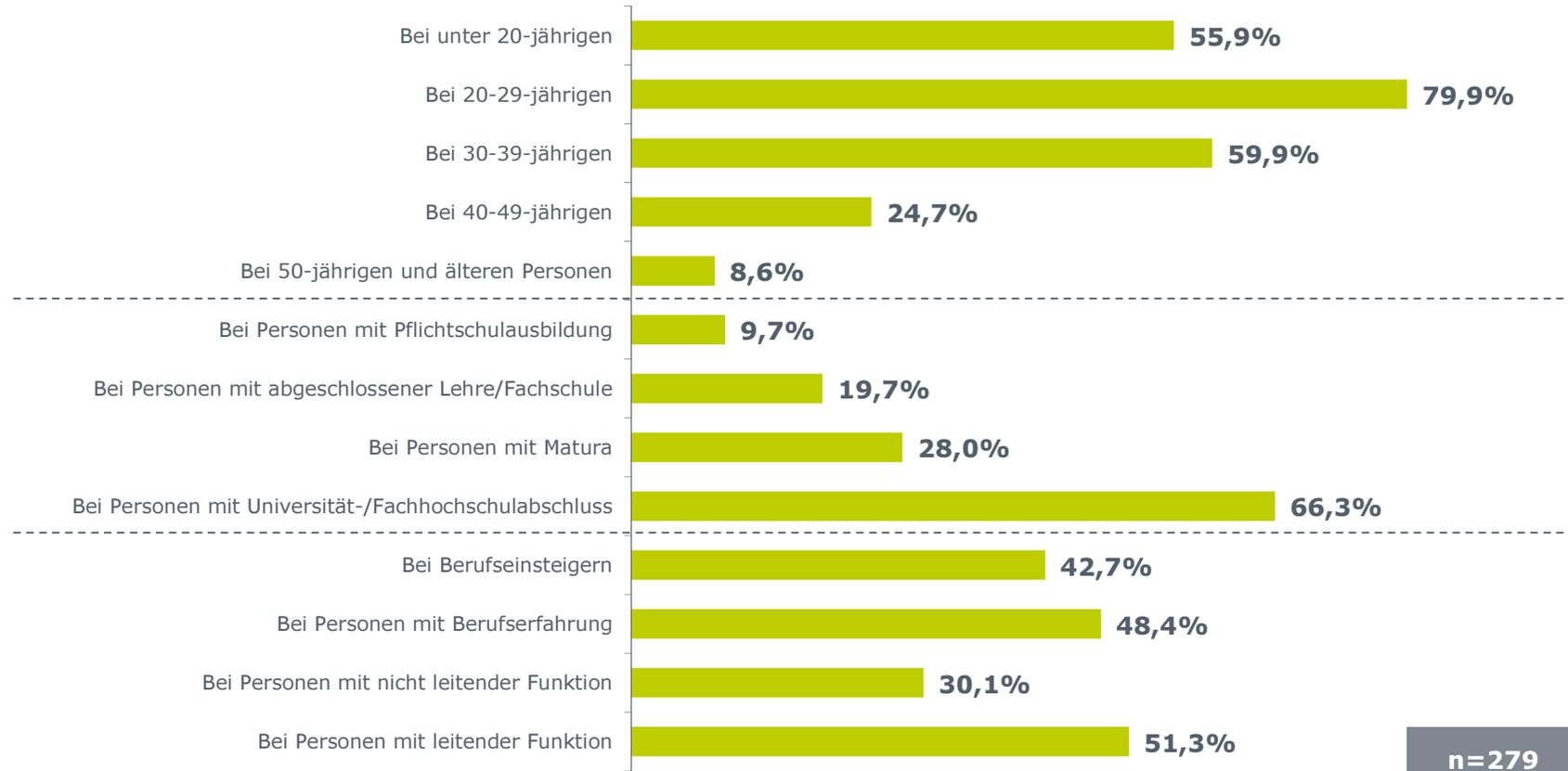
Entwicklung von Employer Branding in den nächsten 10 Jahren in Österreich



Wie schätzen Sie gefühlsmäßig die Entwicklung von Employer Branding in Österreich innerhalb der nächsten 10 Jahre ein? [...]

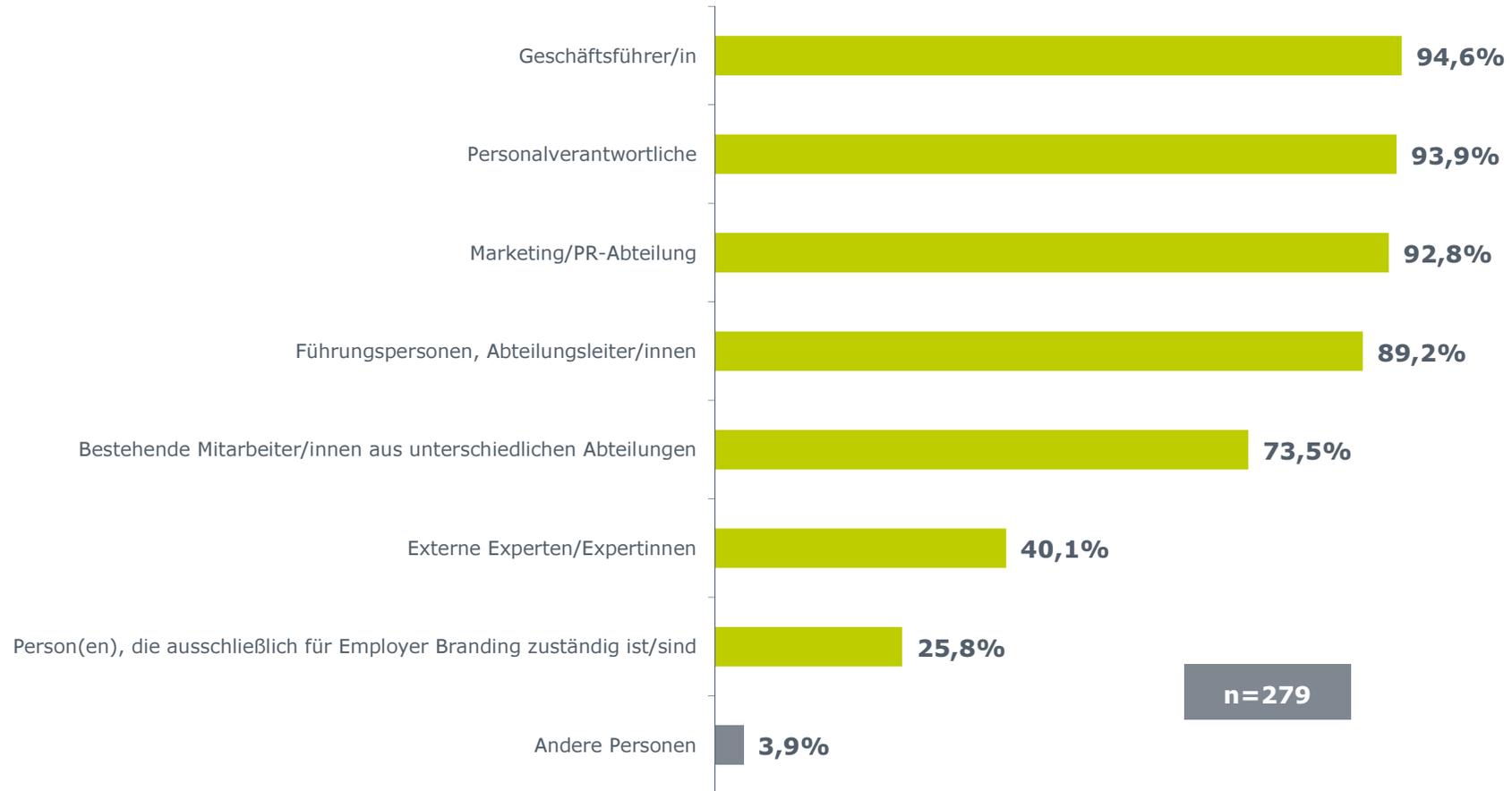
Wichtige Zielgruppen von Employer Branding:

Top-Box: bewertet mit "sehr wichtig" (5-stufige Skalierung)



Und bei welchen Zielgruppen ist es Ihrer Ansicht nach besonders wichtig, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden und demzufolge Employer Branding-Maßnahmen zu setzen?

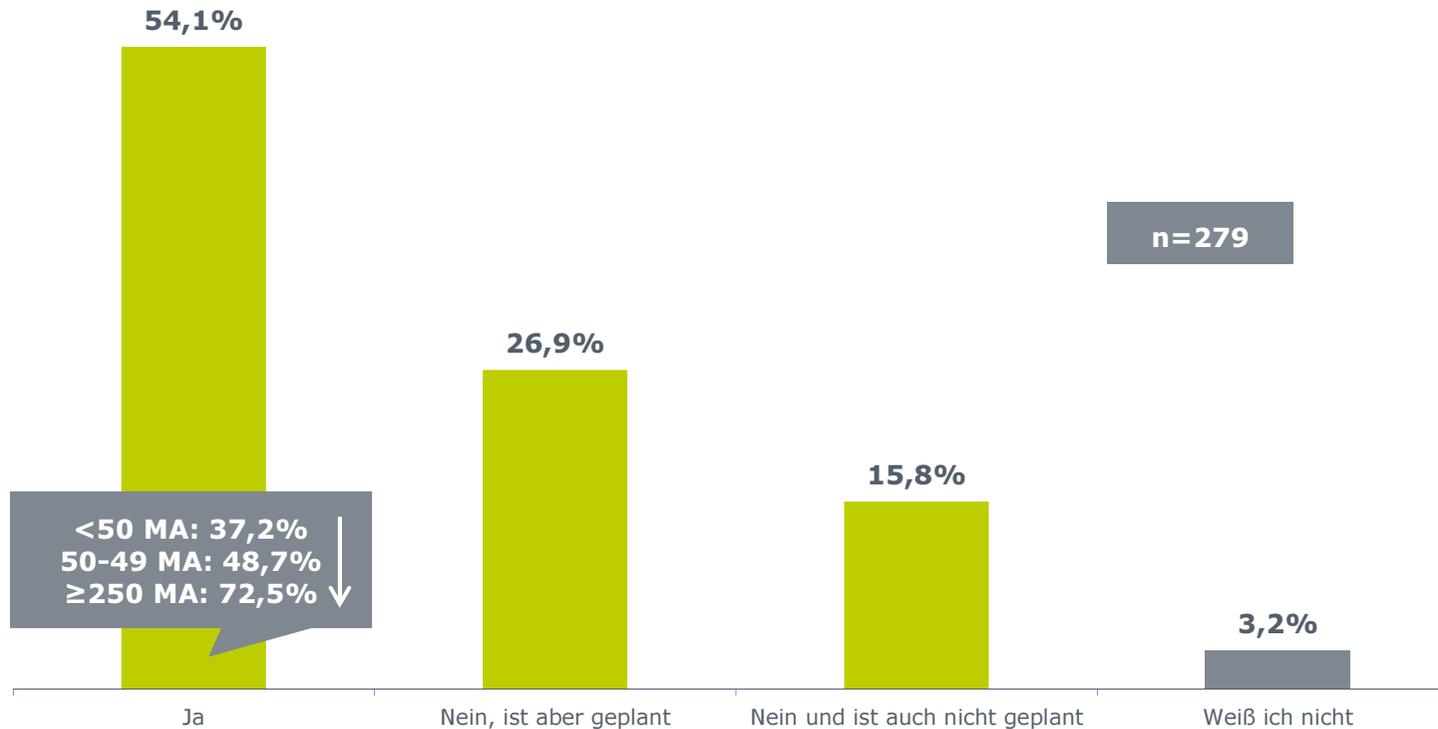
Notwendige Einbindung folgender Personen in Employer Branding:



Wer sollte Ihrer Ansicht nach bei der Bildung einer Arbeitgebermarke miteingebunden sein?

Bei über der Hälfte ist Employer Branding bereits ein Thema im Unternehmen.

Employer Branding als Thema im Unternehmen



Ist Employer Branding in Ihrem Unternehmen derzeit ein Thema [...]?



karriere.at

MARKETAGENT.COM
Digitale Markt- und Meinungsforschung

Kontakt | Feedback | Rückfragen:

Mag. Jürgen Smid
juergen.smid@karriere.at
+43 (0)732 908200-0
www.karriere.at

Thomas Schwabl, Mag.
t.schwabl@marketagent.com
+43 (0)2252 – 909 009
www.marketagent.com



karriere.at

MARKETAGENT.COM
Digitale Markt- und Meinungsforschung