

## **Top-Talent trifft Personal-Entscheider**

—  
Pilotstudie zur Markeneinführung  
von Talents Connect

Stichprobe

**2.534 Probanden**

Erhebungszeitraum

**Februar bis März 2013**

*Ergebnisbericht*

# Inhaltsverzeichnis

—

1. Vorwort .....	3
2. Studiendesign .....	4
3. Ergebnisbericht .....	6
4. Über Talents Connect .....	10



# 1. Vorwort

Liebe Studienteilnehmer,

wir sind beeindruckt von der hohen Resonanz auf unsere Pilotstudie zur Markteinführung von Talents Connect. Insgesamt haben **mehr als 2.500 Probanden** teilgenommen. Damit hätten wir nicht gerechnet. In der Zwischenzeit haben wir unsere Rückschlüsse aus den Ergebnissen, dem Nutzer-Verhalten auf der Plattform und dem unmittelbaren Feedback von Ihnen gezogen und die Plattform zur Stellenvermittlung unter [www.talentsconnect.com](http://www.talentsconnect.com) bereit gestellt. **Haben Sie sich schon angemeldet?** Wenn nicht, freuen wir uns sehr, Sie noch heute auf der innovativsten Recruiting-Plattform Deutschlands begrüßen zu dürfen.

In dem vorliegenden Ergebnisbericht wollen wir Ihnen einen kurzen und präzisen Überblick über die wesentlichen Erkenntnisse aus unserer Studie geben. **Dabei wird deutlich:** Die Wünsche und Ansichten von Studenten, Absolventen und Personal-Entscheidern sind nicht so weit voneinander entfernt, wie anfänglich zu vermuten war. Aber es gibt in zentralen Themenfeldern deutliche Abweichungen. So wollen Studenten und Absolventen in erster Linie in einem guten Team arbeiten. Personal-Entscheider hingegen sehen das eigenständige Arbeiten als entscheidendes Kriterium.

Die Pilotstudie war für uns der Auftakt zu einem größeren Gesamtplan. Mit Talents Connect vereinfachen wir den Berufseinstieg für Studenten und Absolventen und bieten ein hohes Maß an Orientierung. Gleichzeitig haben Sie als Personal-Entscheider eine Möglichkeit, Bewerber kennen zu lernen bevor Sie diese persönlich treffen. Und das, ohne eine Vielzahl unterschiedlicher Bewerbungsunterlagen sichten zu müssen. **Wie das geht?** Registrieren Sie sich auf [talentsconnect.com](http://talentsconnect.com) und überzeugen Sie sich selbst. Wir sind uns sicher, Ihnen nach maximal 10 Minuten eine Auswahl passender Kandidaten für Ihre Stellenbeschreibung anbieten zu können.

Bei Fragen oder Anmerkungen freuen wir uns von Ihnen zu hören! Wir sind ein Start-Up und lernen täglich dazu. Da die Zufriedenheit unserer Nutzer für uns an erster Stelle steht, besteht unser oberstes Ziel darin, die Plattform kontinuierlich zu verbessern – nach Ihren Wünschen.

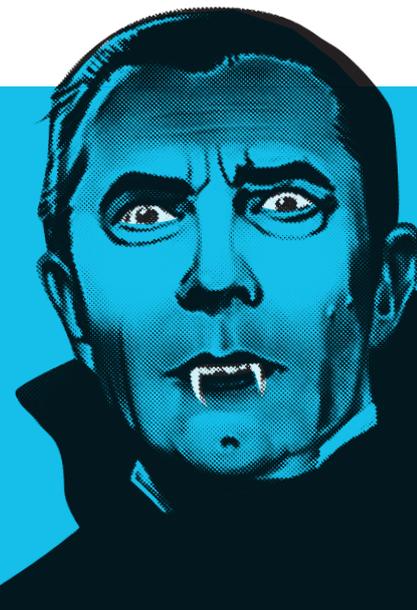
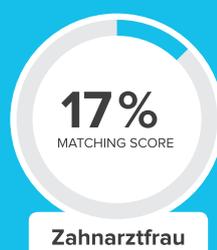
Mit besten Grüßen,

**Sabrina Henne**

*Corporate Communications*

## Für jeden gibt es den perfekten Job.

Kostenlos registrieren auf [talentsconnect.com](http://talentsconnect.com)



## 2. Studiendesign

Die Pilotstudie hatte in erster Linie den Zweck, das Nutzerverhalten auf talentsconnect.com zu überprüfen, einzelne Fragetypen zu testen und grundlegende Fragestellungen für die Weiterentwicklung der Plattform zu beantworten.



*Wie verhält sich das Tool?*

*Ist die Anwendung selbsterklärend?*

*Wie fühlt sich die Plattform aus Nutzersicht an?*

*Sind die Funktionen schlüssig?*

*Wie verhalten sich die Nutzer bei unterschiedlichen Fragetypen?*

*Wie hoch ist die Abbruchrate bei den verschiedenen Schritten?*

Wir haben den Anspruch, unseren Nutzern eine intuitive Anwendung auf der Plattform zu ermöglichen. Dabei wollen wir uns ganz bewusst von herkömmlichen Stellenportalen differenzieren. Zu diesem Zweck haben wir **unterschiedliche Fragetypen** definiert. Jeder Fragetyp hat individuelle Vor- und Nachteile.

**Der erste Fragetyp ist die AB-Frage.** Diese weist eine hohe Klickfrequenz bei einer geringen Abbruchrate auf und lässt Rückschlüsse auf Tendenzen zu.

### Was erwartest du von deinem nächsten Job?

**A** | Eine steile Karriere.

**B** | Viel Zeit für Freunde und Familie.

**A** | Einen gut strukturierten Arbeitsalltag.

**B** | Täglich neue Erfahrungen.

## 2. Studiendesign

Der zweite Fragetyp, die **Rangliste**, zeichnet sich durch wissenschaftlich valide Aussagen aus, die durch die Verwendung eines Ordinal-Skalenniveaus generiert werden.

Bitte bilde eine Rangfolge, in der du das wichtigste Kriterium nach oben und das unwichtigste nach unten sortierst.

1	Bitte nebenstehende Aussagen zuordnen.	Ich will bei einem bekannten, renommierten Unternehmen arbeiten.
2	Bitte nebenstehende Aussagen zuordnen.	Ich will bei einem international agierenden Unternehmen arbeiten.
3	Bitte nebenstehende Aussagen zuordnen.	Ich will in einem Unternehmen arbeiten, in dem Wir-Gefühl und Teamspirit groß geschrieben werden.
4	Bitte nebenstehende Aussagen zuordnen.	Ich will bei einem Unternehmen arbeiten, in dem ich täglich beweisen kann und gefordert werde.

Der dritte Fragetyp, der **Slider**, ist wissenschaftlich gesehen sehr wertvoll, weil dabei ein Intervall-Skalenniveau verwendet wird. Der Nachteil dieses Typs ist der geringere Spaßfaktor bei der Bearbeitung und dem zufolge eine höhere Abbruchrate.

Bitte benutze den Slider um zu bestimmen, in welchem Ausmaß die Aussagen auf dich zutreffen.

1	Ich mag es, wenn es stressig zugeht.	-3 -2 -1 0 1 2 3	Bitte wählen
2	Ich brauche klare Anweisungen, um produktiv arbeiten zu können.	-3 -2 -1 0 1 2 3	Bitte wählen
3	Ich gehe Auseinandersetzungen nicht aus dem Weg.	-3 -2 -1 0 1 2 3	Bitte wählen
4	Ich kann mir gut eine eigene Arbeitsstruktur schaffen.	-3 -2 -1 0 1 2 3	Bitte wählen

**Die Studie zeigt:** Im Zuge der Kombination aus verschiedenen Typen können die Vorteile miteinander verbunden und die Nachteile ausgeglichen werden. Dadurch sind wir in der Lage, anhand unterschiedlicher Berechnungs- und Auswertungsansätze ein **valides Gesamtergebnis** und somit eine **klare Handlungsempfehlung** in Form des **Matchingscores** zu geben.

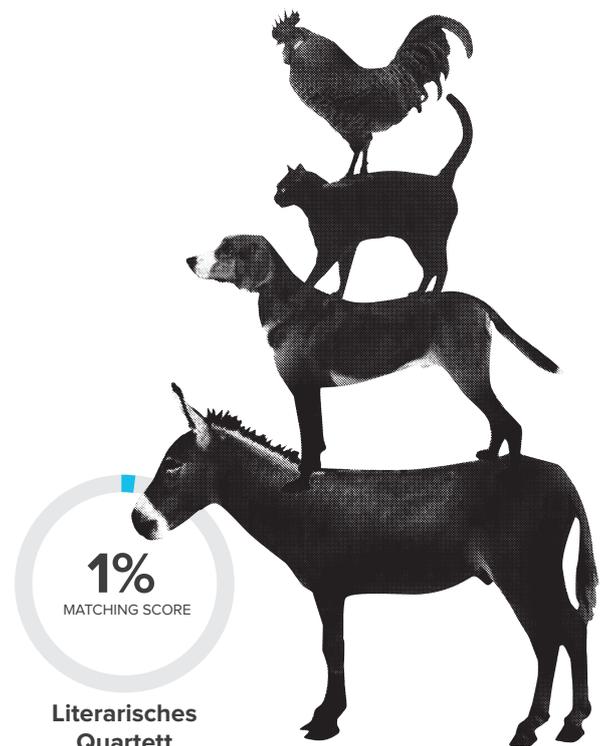
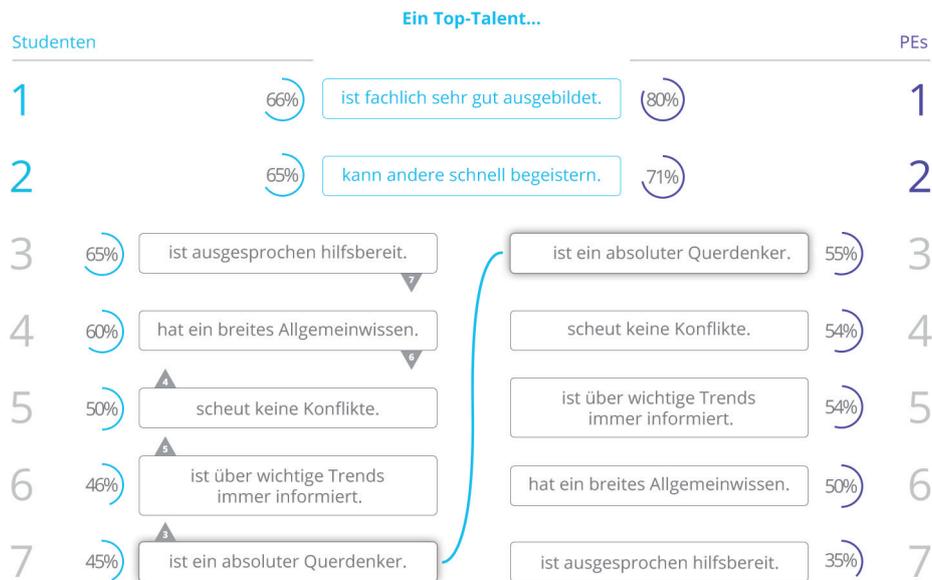
# 3. Ergebnisbericht

Studenten und Personal-Entscheider beantworten **den Großteil der AB-Fragen** ähnlich. In einer Frage jedoch gehen die Meinungen beider Gruppen deutlich auseinander – während 56% der Studenten in ihrem Job „Etwas Nachhaltiges“ schaffen wollen, erwarten ganze 81% der Personal-Entscheider dieses Verhalten von ihrem zukünftigen Bewerber.

Studenten	Frage $\frac{A}{B}$	PEs
71%	Work-Life-Balance	73%
29%	Karriere pur	27%
18%	Alleine arbeiten	16%
82%	Im Team	84%
56%	Etwas Nachhaltiges	81%
44%	Schnell viel Geld	19%
59%	Strategisch vorgehen	53%
41%	Praktisch umsetzen	47%
62%	Im Mittelpunkt	69%
38%	Im Hintergrund	31%

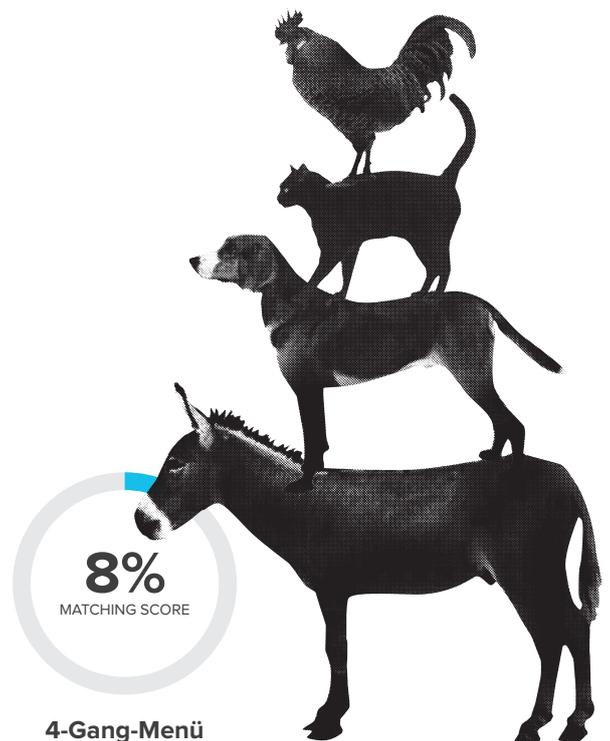
# 3. Ergebnisbericht

Die durchschnittliche **Rangfolge** der Studenten führt an Nummer 1 die Eigenschaft „**Fachlich gut**“ an. Der Abstand zu den Eigenschaften auf Rang 2, 3 und 4 ist dabei deutlich geringer ausgeprägt als bei den Personal-Entscheidern.



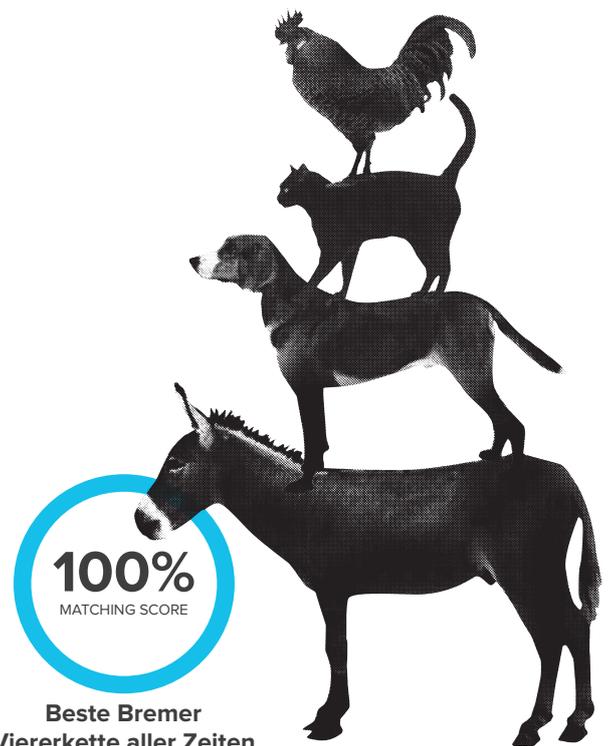
# 3. Ergebnisbericht

Für Studenten steht „**Teamwork**“ an erster Stelle. Während Wert 2 bis 6 relativ nahe aufeinander folgen, wird „**feste Abläufe einhalten**“ als am wenigsten wichtig eingestuft. Personal-Entscheider bewerten „**Eigenständiges Arbeiten**“ noch vor „**Teamwork**“ als wichtigste Eigenschaft eines Top-Talentes. „**Feste Abläufe einhalten**“ und „**Harmonie**“ sind weit abgeschlagen im unteren Feld zu sehen.



# 3. Ergebnisbericht

Bei den **Sliderfragen** sind sich Studenten und Personalentscheider in den meisten Punkten einig. Die Abweichungen sind marginal. Die Personalentscheider können sich demzufolge gut in die Sichtweise einer Nachwuchskraft hineinversetzen.



# 4. Über Talents Connect

Talents Connect ist die innovativste Recruiting Plattform Deutschlands. Wir liefern den Schlüssel zu einem **erfolgreichen und zeitsparenden Recruitingprozess**. Dabei ist die Bedienung für Bewerber und Personaler ganz einfach. Beide Seiten können ein individuelles Profil (Stellen- / Kandidatenprofil) ausfüllen, indem sie einen kurzen Fragebogen beantworten. Anschließend wird die Übereinstimmung in einem aggregierten **Matching-Score** zusammengefasst. Das Matching erfolgt in Echtzeit. Bei Interesse können beide Parteien die Kontaktdaten des anderen anfragen und individuell freischalten. Anschließend können sie einen Termin zu einem persönlichen Gespräch vereinbaren. Durch den vorherigen Abgleich diverser harter und weicher Faktoren ist die Wahrscheinlichkeit, dass es zu einer Einstellung kommt, deutlich höher, als bei herkömmlichen Bewerbungsverfahren.

## Unser Team

Das Team hinter Talents Connect ist gezielt zusammengestellt worden und deckt unterschiedliche Fachbereiche ab:

### ... unsere Kreativen

bestehend aus Daniel Miebach, Ryan Thurmer und Mareike Rabe.

### ... unsere Kommunikatoren

mit Lars Wolfram (COO), Rob Fielitz, Sabrina Henne, Scarlett König und Sara Beit-Saeid.

### ... unsere Produktentwickler

bestehend aus Robin Sudermann (CEO), Isabella Thissen und Gunnar Bruns.

### ... unsere Verkäufer

mit Max Klameth (CBDO), Selina Bruns, Aylin Bruns, Cornelius Lütkenfels und Jonas Kohaupt.

### ... unsere IT-Experten

sind Stephan Maihöfer und Tom Kombüchen.

Registrieren Sie sich jetzt auf Talents Connect oder rufen Sie uns direkt an. Sichern Sie sich Ihre Flatrate, mit der Sie unbegrenzt Stellen profilieren können und Zugriff auf beliebig viele Bewerber erhalten.

**Kontakt:** Sabrina Henne  
Tel: 0221 . 82 00 69 - 14  
[www.talentsconnect.com](http://www.talentsconnect.com)

**89%**  
MATCHING SCORE

**talentsconnect**   
next level recruiting

## Kontakt

**Sabrina Henne**

*Corporate Communications*

**Fon** +49 (0)221 . 82 00 69 - 14

**Mail** [sabrina@talentsconnect.com](mailto:sabrina@talentsconnect.com)

### **Vorstand:**

Robin Sudermann (CEO),

Lars Wolfram (COO),

Max Klameth ( CBDO)