

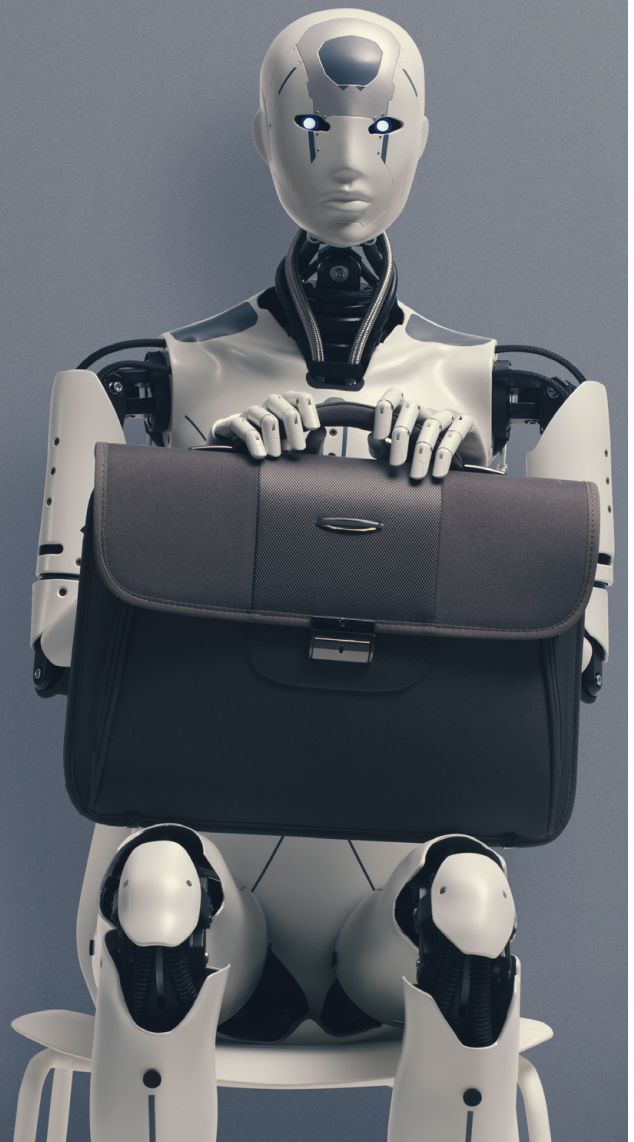
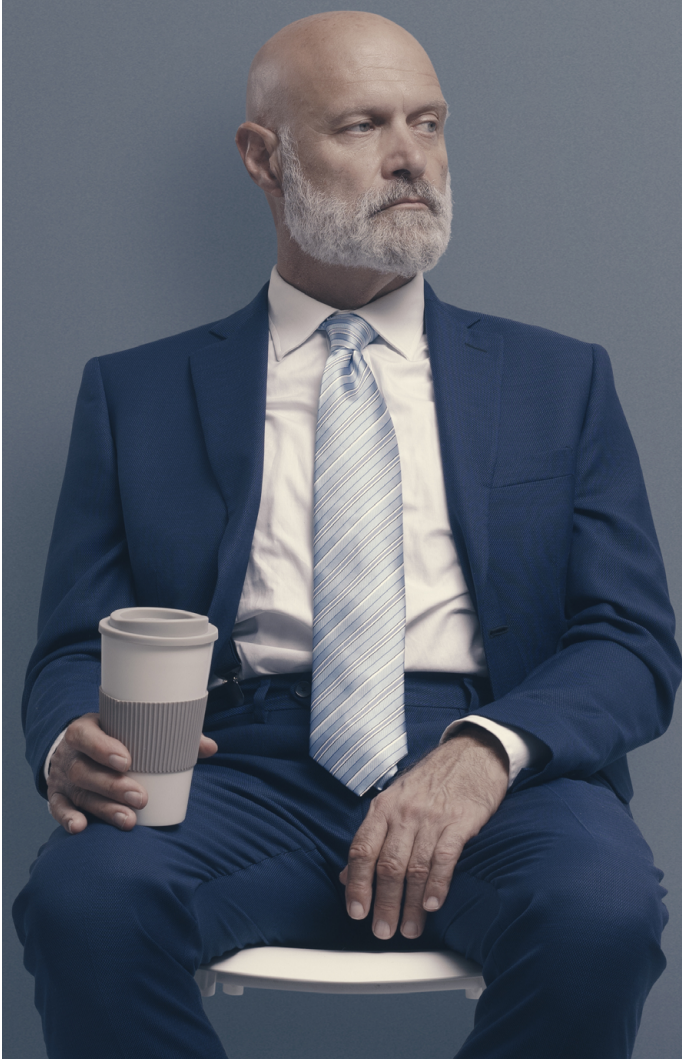
Trend

Report



ChatGPT im Bewerbungsprozess

Drei Trends, rund um die Nutzung von KI-Tools
im Bewerbungsprozess



Liebe Trendence-Freunde,

künstliche Intelligenz und der Einfluss der damit verbundenen Tools auf die Mitarbeiter- und Jobsuche – ein Thema, das längst die Fachmedien sowie die Diskussion im HR-Umfeld bestimmt. Der Bekanntheitsgrad von Künstlichen Intelligenzen wie ChatGPT ist in den letzten Monaten förmlich explodiert. Immer mehr Menschen nutzen das Tool in verschiedenen Lebenssituationen, selbstverständlich auch im Rahmen ihrer Jobsuche und der anschließenden Bewerbungsphase. Darauf müssen sich Arbeitgeber künftig verstärkt einstellen.

Die Entwicklung von ChatGPT wird vereinfacht als der iPhone-Moment für künstliche Intelligenz bezeichnet. Der Umgang mit dem Tool wird zur Routine und Vorbehalte, die Technologie zu nutzen, verschwinden zusehends. Wir wollten wissen, wie Bewerber und Bewerberinnen auf die Nutzung von ChatGPT & Co. im Bewerbungsprozess schauen. Nutzen sie bereits die Möglichkeiten, um Lebensläufe und Anschreiben erstellen zu lassen? Sind sie bereit, sich in der Arbeitgeberrecherche auf KI-Ergebnisse zu verlassen? Und ist aus ihrer Sicht ein Chatbot ein hilfreicher Gesprächspartner, wenn es darum geht, einen Arbeitgeber und dessen Vorzüge einzuschätzen?

Der Trendence-HR-Monitor hat zu diesen und anderen Fragen der Nutzung künstlicher Intelligenz zahlreiche Daten gesammelt. Diese liefern Arbeitgebern, die wissen wollen, wie sie sich in diesem zukunftsbestimmenden Thema positionieren sollen, wertvolle Hilfestellungen. Einige dieser Daten haben wir in diesem Trend Report für dich zusammengetragen. Viele weitere kannst Du nutzen, wenn Du dir den Abo-Zugang zu unserem Monitor sicherst. Denn wer über die Daten dieses Reports hinaus auf dem Stand der Forschung bleiben möchte, findet genau hier zahlreiche erkenntnisreiche Daten. Alle Fragen zum Zugang zu unserem Daten-Pool beantworten wir dir gerne. Schreib uns dafür einfach eine kurze Mail.

Dein Trendence-Team

Trend 1:

ChatGPT – der iPhone-Moment der künstlichen Intelligenz

Das sagen unsere Daten:

Die Entwicklung von Chat GPT war der Durchbruch für künstliche Intelligenz. Das beweist nicht zuletzt der enorm gestiegene Bekanntheitsgrad des Tools. Unsere Daten zeigen: 83,3 % der Beschäftigten mit akademischem Hintergrund haben bereits von diesem Chatbot gehört. Das entspricht einer Steigerung des Bekanntheitsgrades um satte 36,2% im Vergleich zum Januar dieses Jahres, als der entsprechende Wert noch bei 47,1% gelegen hatte. Eine etwas andere, nicht ganz so dynamische Entwicklung sehen wir bei Beschäftigten ohne akademische Ausbildung, die dem Blue-Collar-Arbeitsmarkt zugerechnet werden. Hier liegt der aktuelle Bekanntheitsgrad des Chatbots bei 56,1%. Eine deutliche Steigerung ist allerdings auch hier erkennbar. Denn im Januar lag er in diesem Segment noch bei 39,3%.

Die wichtigsten HR-Monitor-Daten auf einen Blick:

	Bekanntheitsgrad Jan. 2023	Bekanntheitsgrad Juni 2023
Professionals	47,1%	83,3%
Fachkräfte	39,3%	56,1%

Entwicklung des Bekanntheitsgrades von ChatGPT seit Beginn des Jahres.

Professionals (Jan. 1.954 Befragte/Jun. 2.405 Befragte) und Fachkräfte (Jan. 2.598 Befragte/Jun. 3.269 Befragte) beantworten die Frage: »Im November 2022 kam der KI-Chatbot *ChatGPT* auf dem Markt. Hast du bereits davon gehört?« Vergleichszeitraum Januar 2023 vs. Juni 2023.

Quelle: Trendence HR Monitor

Das bedeutet der Trend für Arbeitgeber:

Bleiben wir im oben beschriebenen Bild: Wenn die Einführung des iPhones im Jahr 2007 die mobile Internetnutzung endgültig salonfähig gemacht hat, dann gilt das Gleiche nun auch für die Nutzung von künstlicher Intelligenz – zumindest im redaktionellen Zusammenhang. Darauf müssen sich selbstverständlich auch Arbeitgeber in Zukunft einstellen. Denn die Zahl der Kandidat_innen, die ihre Unterlagen mithilfe von ChatGPT erstellen, wird schon in naher Zukunft wachsen. Denn Bewerbungsanschreiben, Motivationsschreiben oder Lebensläufe werden schon jetzt über dieses Tool erstellt. Eine Folge: Die Bewerbungsunterlagen werden sich qualitativ noch mehr ähneln, auch wenn sie sich in der Herangehensweise weiterhin, vielleicht noch stärker als jetzt, unterscheiden. Grundsätzlich können sich Kandidat_innen eine gewisse Ähnlichkeit leisten, da sie im gegenwärtigen Kandidatenmarkt selbst die Zügel in der Hand halten. Es sind die Arbeitgeber, die sich individuell darstellen müssen, um gefragte Talente zu überzeugen. Diese Ausgangslage führt eben auch zu einem verstärkten Einsatz von KI-Tools bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen.

Das sind die Trendence-Handlungsempfehlungen:

1

Selbst zum ChatGPT-Experten werden

Recruiter_innen sollten sich selbst im Umgang mit ChatGPT schulen lassen, um so die Möglichkeiten zu verstehen, die sich Kandidat_innen bieten. Nur wer selbst mit einem neuen Tool umzugehen weiß, versteht, an welchen Stationen des Bewerbungsprozesses sich ein Einsatz von KI lohnt und wo etwas mehr Individualität gefragt ist. Dabei kann es sich lohnen, selbst einmal ein Anschreiben oder einen Lebenslauf per ChatGPT zu erstellen, um so ein Gefühl dafür zu entwickeln, was mit KI möglich ist und was eher (noch) nicht.

2

Eigene Recruitinginstrumente per ChatGPT erstellen

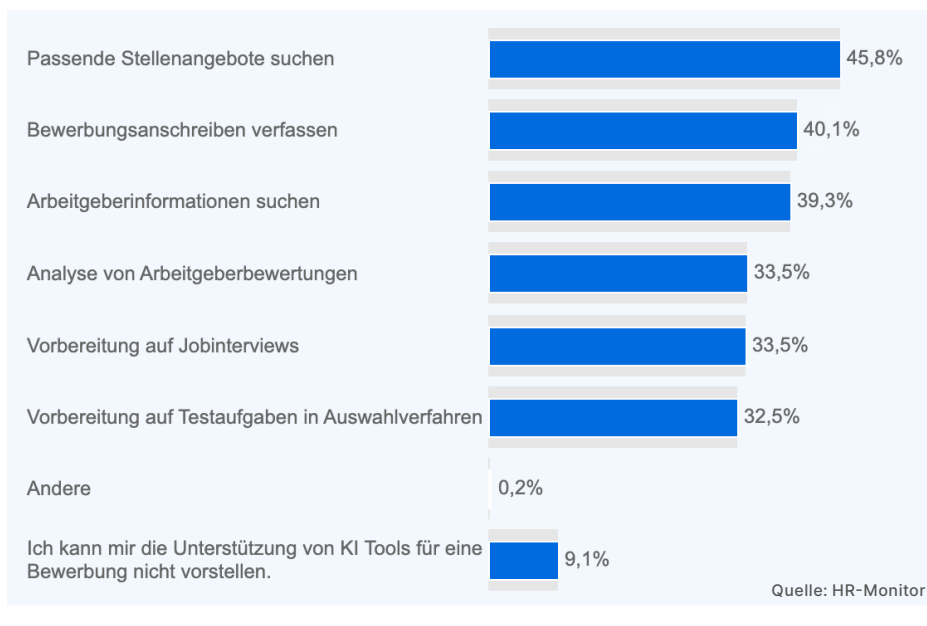
Nutze die Möglichkeiten, die dir ChatGPT bietet auch für deine eigenen Recruitinginstrumente. Denn wer so agiert, wird selbst zum KI-Insider und erkennt, wie Prozesse optimiert werden können und wo besser weiterhin auf die eigene Kreativität und Arbeit vertraut werden sollte. Wichtiger Tipp an dieser Stelle: Künstliche Intelligenzen sind am Ende auch nur Computer, die ausschließlich mit dem arbeiten, was man ihnen zur Verfügung stellt. Wer also keine generischen Formulierungen möchte, muss Handlungsbefehle entsprechend mit Wissen unterfüttern - beispielsweise mithilfe des Trendence-HR-Monitor. In diesem Zug lohnt es sich zunächst ChatGPT zu fragen, was das Tool konkret benötigt, um den Befehl adäquat auszuführen.

Trend 2: Zum passenden Anschreiben mit ChatGPT & Co.

Das sagen unsere Daten:

Die Möglichkeiten, ein KI-Tool in den Bewerbungsprozess einzubinden sind aus Kandidaten-Sicht vielfältig. Derzeit können sich 40,1% der berufserfahrenen Befragten vorstellen, ihr Anschreiben KI-basiert, zum Beispiel mit ChatGPT zu verfassen. Neben der Erstellung von Anschreiben steht aus Bewerbersicht aber auch die Recherche zu Arbeitgebern hoch im Kurs. So können sich 45,8% der Bewerber_innen vorstellen, über diesen Weg ihre Jobsuche schlanker und effizienter zu gestalten. 39,3% würden mithilfe entsprechender Tools Arbeitgeberinformationen filtern und ein Drittel der Befragten (33,5%) können sich vorstellen, unter Einbezug von künstlicher Intelligenz Arbeitgeberbewertungen auf kununu & Co zu analysieren. Ausschließen mochten dagegen nur 9,1% der Befragten die Nutzung von KI im Bewerbungsprozess.

Die wichtigsten HR-Monitor-Daten auf einen Blick:



Unterstützung von KI Tools beim Bewerben.

Professionals (2.405 Befragte) beantworten die Frage: »In welchen Situationen kannst du dir die Unterstützung von KI-Tools bei einer Bewerbung vorstellen?«. Erhoben im Mai 2023.

Quelle: Trendence HR Monitor

Das bedeutet der Trend für Arbeitgeber:

Auch wenn die Anzahl der Kandidat_innen die künstliche Intelligenz für ihre Bewerbungen nutzen möchten, bei knapp unter der Hälfte liegt, sollten sich Arbeitgeber

darauf einstellen, dass dieser Anteil sehr schnell weiter ansteigen wird. Der steigende Bekanntheitsgrad zeigt: Immer mehr Menschen hören von dem Umfang der Einsatzmöglichkeiten und damit steigt folglich auch der Anteil derjenigen, die diese Chancen für sich konkret nutzen möchten. Wir haben gesehen: Derzeit konzentrieren sich die Bewerber_innen in erster Linie auf die Erstellung des Bewerbungsanschlreiben sowie die Arbeitgeberrecherche im Rahmen der Arbeitgeberauswahl und hinsichtlich der Vorbereitung auf Jobinterviews. Diese Einsatzgebiete sollten Arbeitgeber im Hinterkopf behalten, wenn sie zukünftig Bewerbungsunterlagen auf den Tisch bekommen.

Das sind die Trendence-Handlungsempfehlungen:

1

Wert des Anschreibens für Deinen Bewerbungsprozess überprüfen

Der Wert des Anschreibens wird im HR-Umfeld seit Langem kontrovers diskutiert. Die Gretchenfrage: Trägt er wirklich entscheidend dazu bei, dass die richtigen Kandidat_innen mit den passenden Arbeitgebern zusammenfinden? Nicht umsonst haben große Unternehmen wie etwa die Deutsche Bahn es längst aus ihren Bewerbungsanforderungen verbannt. Aus unseren Daten diesbezüglich wissen wir, dass auch Bewerber_innen den Wert eines Anschreibens infrage stellen. Vielleicht ist dies nun der richtige Moment, es auch aus Deinen Anforderungen zu entfernen. Überprüfe den Wert von Anschreiben für Deine Mitarbeitersuche und beziehe in Deine Überlegungen mit ein, dass die Bewerber_innen der Zukunft, diese künftig in erster Linie mit Chatbots erstellen werden.

Kandidat_innen, die aus eigener Motivation heraus trotzdem ein Anschreiben senden möchten, sollten dies inklusive der Prompts (Eingaben bei ChatGPT) tun, die zum Anschreiben führten.

2

Transparenz schaffen und Bewerber_innen informieren

Entwickle Richtlinien für Bewerbungen, die in weiten Teilen mit der Hilfe von künstlicher Intelligenz erstellt wurden. Entscheide dich erst mithilfe einer internen Beschlusslage, wie Du mit derartigen Bewerbungen umgehen möchtest und wie Du auch auf dieser Basis alle Bewerber_innen gleich und fair behandeln kannst. Eine mögliche Richtlinie kann sein, die Bewerber_innen zu bitten, die Nutzung von ChatGPT oder anderen Tools im Rahmen ihrer Bewerbung offenzulegen. Ein anderes Beispiel: Wenn Ihnen Kreativität und Originalität beim Anschreiben wichtig ist, kannst Du auch diese Anforderung entsprechend so filtern.

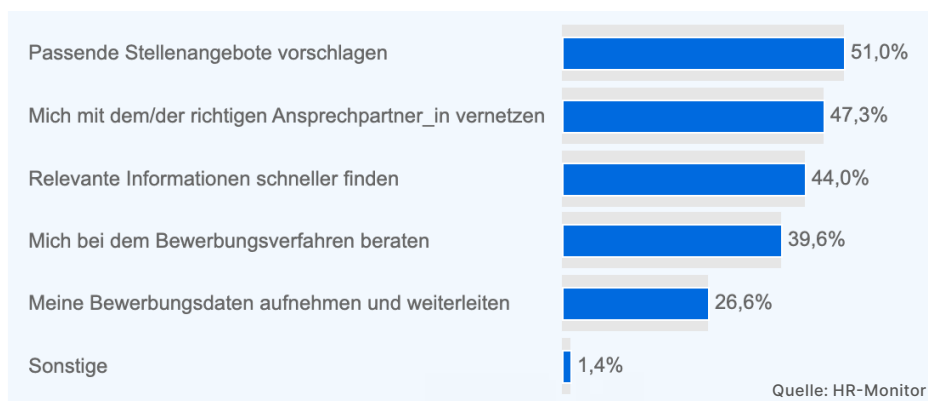
Trend 3:

Chatbot als willkommener Gesprächspartner

Das sagen unsere Daten:

Eine Möglichkeit den Bewerbungsprozess auf Basis künstlicher Intelligenz zu vereinfachen, ist die Einbindung eines Chatbots zum Beispiel auf der Karrierewebsite. Für viele Kandidat_innen ist das eine Möglichkeit, die sie gerne nutzen würden. Mehr als die Hälfte der Bewerber_innen mit akademischer Ausbildung würden es beispielsweise begrüßen über diesen Weg Vorschläge zu passenden Stellenanzeigen zu erhalten. Weitere 44,0 % hoffen darauf, mithilfe eines solchen Chatbots schneller in ihrer Arbeitgeberrecherche voranzukommen und 39,6 % würden sich sogar von einem Chatbot hinsichtlich des fortlaufenden Bewerbungsverfahrens beraten lassen.

Die wichtigsten HR-Monitor-Daten auf einen Blick:



Unterstützung durch Chatbots.

Professionals (2.405 Befragte) beantworten die Frage: »Stell dir vor du möchtest dich bewerben. Die betreffende Karrierewebsite kommuniziert mittels eines Chatbots. Wie kann dich der betreffende Chatbot am besten unterstützen?« Erhoben im Mai 2023.

Quelle: Trendence HR Monitor

Das bedeutet der Trend für Arbeitgeber:

Unsere Zahlen zeigen: Viele Bewerber_innen schätzen den Einsatz von KI-basierten Chatbots nicht negativ ein. Vielmehr können sie sich zahlreiche Einsatzmöglichkeiten vorstellen, die ihre Jobsuche und damit eben auch die Mitarbeitersuche der Arbeitgeber erleichtern. Ein gut aufgestellter Chatbot kann also sowohl die Information qualifizierter Talente verbessern als auch den Eindruck auf Bewerberseiten verstärken, immer gut und umfänglich bedient zu werden. Wer sich also hier offen zeigt, kann Kandidat_innen auf ihrer Candidate Journey standardisiert und verlässlich abholen – ein nicht zu unterschätzender Faktor, der sich Deiner Arbeitgebermarke hier ergibt.

Das sind die Trendence-Handlungsempfehlungen:

1

Persönliche Kommunikation durch Chatbots ergänzen

Unsere Zahlen zeigen: Gut die Hälfte der Bewerber und Bewerberinnen nutzen den Weg über einen Chatbot – ein Anteil, den Du definitiv bedienen solltest. Jobsuchenden Kandidat_innen kannst Du so zwei Informationswege während des Bewerbungsprozesses anbieten – sowohl eine persönliche Kontaktmöglichkeit als auch die über einen automatisierten Chatbot, die möglichen Fragen von Talenten beantwortet. Das erhöht den Service-Charakter Deines Arbeitgeberangebotes, weil Du so dem Informationsbedürfnis aller Kandidat_innen nachkommen.

2

Transparenz nimmt Hemmungen und wirkt überzeugend

Sei transparent und zeige Deinen Bewerber_innen, was sie alles mithilfe ihres Chatbots über Dich als Arbeitgeber erfahren können. Erkläre ihnen, dass dieser sowohl als Wegweiser zur passenden Stelle fungieren kann, aber auch Ratgeber für das Bewerbungsverfahren sein kann und nicht zuletzt ein vernetzendes Element, um genau den richtigen Ansprechpartner im Unternehmen zu finden. Wer sagt, was ein Chatbot kann, nimmt Hemmungen, mit künstlicher Intelligenz umzugehen und besticht als moderner, digitaler und transparenter Arbeitgeber.

Im HR-Monitor findest du vertiefte Informationen zu diesem Thema

Derzeit müssen künstliche Intelligenzen noch vom Menschen bedient werden. Das bedeutet im Klartext: ohne passende Handlungsempfehlungen kannst du mit Chat GPT auch keine adäquaten Ergebnisse erzielen. Im HR-Monitor geben wir dir genau das Zielgruppenwissen an die Hand, um künstliche Intelligenzen richtig anzuweisen:

- Duzen oder Siezen im Bewerbungsprozess?
- Auf welchen Kanälen spreche ich Bewerbende richtig an?
- Was gehört in eine Stellenausschreibung?
- Welche Ansprache funktioniert in meiner Zielgruppe am besten?

Über den Trendence HR-Monitor

Der [HR-Monitor](#) ist ein Statistik-Portal, was das Verhalten und die Wünsche von Arbeitnehmer_innen in Deutschland grafisch abbildet. Er ist die Informationsquelle, um deine Zielgruppe zu finden, zu gewinnen und langfristig zu binden.

[Zum HR-Monitor](#)



Kontakt



Hallo,

ich bin Marcel und dein Ansprechpartner für alle Fragen rund um den Trendence HR-Monitor. Wenn du eine Einführung in das Produkt benötigst oder einfach neugierig auf eine kleine Sneak Preview bist – schreib mir gerne eine E-Mail. Ich freue mich von dir zu hören.

Marcel Ziebarth

[Head of Direct Sales](#)

E: marcel.ziebarth@trendence.com

**Haben wir dein Interesse geweckt
oder hast du noch Fragen zum Produkt?
Wir beraten dich gerne!**

Schickt uns eine Email an hallo@trendence.com um eine Demo zu vereinbaren.



Impressum

Trend Report »ChatGPT im Bewerbungsprozess« (August 2023)

Trendence Institut GmbH
Friedrichstraße 67-70
10117 Berlin
E-Mail: hallo@trendence.com
www.trendence.com

Redaktion
Sascha Theisen

Layout & Design
Mint.T Studio

©Trendence 2023

Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil dieser Publikation darf ohne schriftliche Genehmigung des Herausgebers verbreitet werden. Unter dieses Verbot fällt insbesondere auch die Kopie, die Aufnahme in elektronische Datenbanken und die digitale Vervielfältigung.

Es ist gestattet, Inhalte aus dem Trend-Report inhaltlich zu verwenden, soweit Trendence als Quelle benannt wird oder die Verwertung allein der Querreferenz dient. Trendence behält sich das Recht vor, die Gestattung zu widerrufen.