

Personalmeldungen Q IV 2015

Themen
PAPE Recruiting Trends 2016



Neuaufgabe der Studie „PAPE Recruiting Trends“

Zum wiederholten Mal haben wir in diesem Jahr unsere langjährig etablierte Studie der „PAPE Recruiting Trends“ durchgeführt. Hier die wichtigsten Ergebnisse:

Anhaltender Fach- und Führungskräftemangel

Die Mega-Trends der letzten Jahre bleiben auch 2016 weiterhin bestehen. Mehr als 90% der Unternehmen klagen über Schwierigkeiten, vakante Stellen mit geeigneten Kandidaten zu besetzen. Die Personalentscheider Deutschlands sehen die größte Herausforderung darin, geeignete Bewerber für ihre vakanten Stellen zu finden.

Immer größerer Zeitdruck bei der Personalsuche

Fast die Hälfte (47%) aller Personalentscheider klagt ebenfalls über die Schwierigkeit, vakante Stellen schnell zu besetzen. Gerade für Unternehmen, die sich keiner „großen Marke“ erfreuen, nimmt die Suche nach dem passenden Kandidaten oft zu viel Zeit in Anspruch. Eine zeitnahe Besetzung zählt zu den Top3-Problemen der Personaler.

Big Data - Big Problems

In speziellen Bereichen ist der Leidensdruck besonders groß, z.B. sind gute IT-Profis auf dem Markt weiterhin schwer zu finden. Vor allem Experten für strategische Zukunftsthemen wie „Big Data“ sind stark umworben und werden von einer Vielzahl von Unternehmen gebraucht. Hier heißt es gerade für kleine und mittelständische Unternehmen Mittel und Wege zu finden, wie man diese Spezialisten ins eigene Unternehmen holen kann.

Jobwachstum

Was die geplanten Neueinstellungen angeht, setzt sich der Trend aus den letzten Jahren fort. Bis auf wenige Ausnahmen stehen auch im nächsten Jahr wieder Neueinstellungen auf dem Plan, teilweise in erheblichem Maße. 16% unserer Befragten geben an, dass Sie im nächsten Jahr einen Personalbedarf von mehr als 100 Personen haben!

Was beschäftigt die Personalentscheider im Jahr 2016?

Neben dem Kernthema Fachkräftemangel, das den Chefs und Entscheidern schon seit einigen Jahren die Schweißperlen auf die Stirn treibt, geht es im nächsten Jahr vor allem darum, Lösungen für eine bessere Mitarbeiterbindung zu finden. Diese Problematik rangiert auf der zweiten Position der Herausforderungen.





Recruitingwege

Online-Jobbörsen dominieren weiterhin als das Medium der Wahl, wenn es um die Suche nach den neuen Mitarbeitern geht. Über 90% der Unternehmen nutzen diesen Recruitingweg mindestens „häufig“. Das ist eine weitere Steigerung um 6% zum Vorjahr.

Die Zufriedenheit mit den Jobbörsen hingegen ist relativ gering und rechtfertigt diesen Trend nicht. Die Devise lautet dennoch meist: „Weiter so...!“.

Besonders zufrieden mit der Qualität der Bewerber sind Unternehmen, die ihre Kandidaten aus dem eigenen Netzwerk rekrutieren. Diese Form des Recruiting eignet sich jedoch nur bedingt für größeren Personalbedarf.

Outsourcen des Recruitings

Diese Herangehensweise wird von vielen Unternehmen (immerhin 72%) noch nicht in Betracht gezogen, und wenn doch, lässt die Zufriedenheit meist zu wünschen übrig. Hier zeigen unsere Ergebnisse aber auch, dass eine sehr hohe Varianz vorherrscht. Das heißt, einigen Unternehmen gelingt es, die passenden Ansprechpartner für ein zufriedenstellendes Outsourcing zu finden, während sich andere Firmen damit noch schwer tun.

Fehlentscheidungen

Auch in diesem Jahr mussten viele Personalverwalter eingestehen, dass es zu Fehlentscheidungen bei der Einstellung neuer Mitarbeiter kam. Insgesamt waren 29% der Befragten davon betroffen. Die damit verbundenen Kosten belaufen sich bei manchen Unternehmen auf bis zu 100.000 €! Hauptgründe für die Fehlentscheidungen waren Zeitdruck bei der Besetzung der Stellen sowie der Mangel an passenden Bewerbungen.



Eigene Online-Bewerbungsportale: Fluch oder Segen?

Höchst unterschiedliche Ergebnisse erhalten wir auch bei den Online-Bewerbungsportalen der Unternehmen. Hier zeigt sich wieder einmal, dass eine bekannte Marke für die Unternehmen überaus nützlich ist. Die Ergebnisse machen deutlich, dass die Firmengröße ein entscheidender Indikator dafür ist, ob man mit der Rekrutierung über diesen Kanal zufrieden ist.

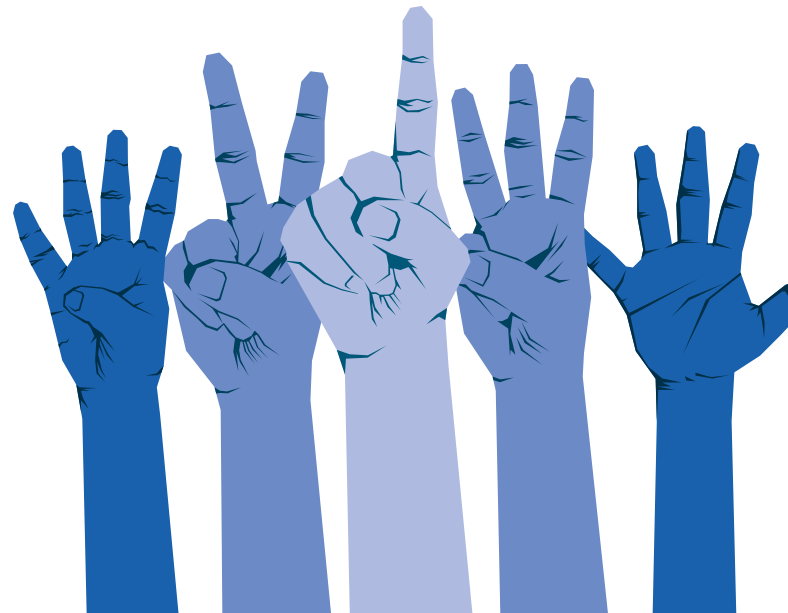
Wie sich aus der Auswertung der Kandidatenbefragung zeigt, finden jedoch nur 33% der Kandidaten Online-Bewerbungsportale hilfreich. Ein weiteres Drittel der Kandidaten erlebt die Handhabung als zumindest „umständlich“ bzw. „technisch nicht ausgereift“. Größere Bedenken kommen vom Rest der Kandidaten, die sich auf diesem Weg gar nicht erst bewerben oder die Gefahr sehen durch Standardraster zu fallen, ohne ihre individuellen Stärken hervorheben zu können.

Trendprognose 2016

In den Personalabteilungen Deutschlands hat sich einiges getan, was die Themen angeht, denen in Zukunft größere Bedeutung zukommt. Der größten Bedeutungszuwachs wird dem Recruiting von Berufserfahrenen vorhergesagt. Ganze 66% der Entscheidungsträger erachten dieses Thema als „wichtiger“ bzw. „sehr viel wichtiger“ als noch im letzten Jahr.

Unterschiede von KMU's zu großen Unternehmen und Konzernen

Gute Nachrichten für kleine und mittlere Unternehmen (bis 250 Mitarbeiter). Die befragten Bewerber bewerten diese in Bezug auf die Handhabung des Bewerbungsprozesses besser als ihre größeren Mitstreiter. Gepunktet wird in den Bereichen „zügige Bearbeitung“, „persönlichere Handhabung“ und „wertschätzendes Verhalten“. Einzig in Sachen Professionalität werden die Großen etwas besser evaluiert. Dieser offensichtliche Sieg nach Punkten sollte kleineren Unternehmen als Ansporn dienen, den Bewerbungsprozess noch weiter auf die Bedürfnisse der Kandidaten auszurichten.



Vorstellungsgespräche und Assessments

Nachholbedarf besteht hier vor allem in den Bereichen „Offenheit/Transparenz“ sowie „Kandidatenorientierung“. 43% der befragten Bewerber konstatieren einen Mangel in der Kandidatenorientierung bei den geführten Gesprächen oder Sessions. Die Zufriedenheit wird seitens der Unternehmen auf realitätsferne 91% geschätzt. Ähnlich drastische Differenzen in der Einschätzung sind auch in anderen Bereichen, beispielsweise bei der Authentizität, zu erkennen.

Absagen

Auch beim Thema Absagen fallen die Ergebnisse für die suchenden Firmen mangelhaft aus. Viele Unternehmen verkennen noch immer die Auswirkungen eines schlechten Bewerbungsprozesses auf ihre Arbeitgebermarke. Kandidaten, die schlechten Erfahrungen mit dem Bewerbungsprozess eines Unternehmens gemacht haben, werden sich kaum nochmal bei diesem Unternehmen bewerben. Von negativer Publicity seitens des abgelehnten Bewerbers ganz zu schweigen. Es besteht stets auch die Gefahr, nicht nur einen Bewerber zu verlieren, sondern auch einen potentiellen Kunden.

Zahlen, bitte!

- » 79% der Personaler geben an, dass sie „sehr häufig“ oder „ausschließlich“ Online-Stellenanzeigen schalten.
- » 64% schätzen das Recruiting von Berufserfahrenen als „wichtiger“ oder „sehr viel wichtiger“ ein als noch im letzten Jahr.
- » 29% klagen über personelle Fehlentscheidungen in den letzten 6 Monaten.
- » In jedem zweiten Fall lag dies am Zeitdruck oder dem Mangel an guten Bewerbern.
- » 65% der befragten Bewerber empfinden die Absagen der Unternehmen als „eher nicht“ bis „gar nicht“ wertschätzend.
- » Nur 47% der Bewerber denken, dass in den Stellenanzeigen der Unternehmen wertvolle Informationen zum Arbeitgeber enthalten sind.
- » 64% der Kandidaten beurteilen den Bewerbungsprozess bei den Unternehmen als „eher nicht“ bis „gar nicht“ zügig.



**Reinhard Potzner, Dipl.-Kfm.,
Recruitment Consultant**

Senior Partner, PAPE Consulting Group AG, München
Commercial Management, Sales, Marketing/Market
Research, CRM

Office Nordbayern:

Mittelehrenbach 316 * 91359 Leutenbach
Telefon Office: +49 (0)9199 69 78 39
Telefon Mobil: +49 (0)160 44 68 002
reinhard.potzner@pape.de
www.karriere-durch-kundenorientierung.de

Headquarters:

Herzog-Heinrich-Straße 18 | 80336 München
www.pape.de

THEMEN:

Executive-/Direct Search
Active Sourcing
Anzeigengestützte Suche

TYPISCHE POSITIONEN:

Geschäftsführer Vertrieb
Leiter Marketing/Leiter UK
Senior Consultant CRM
Senior Consultant Marktforschung
Leiter Vertrieb
Key Account Manager
Leiter indirekter Einkauf
Controller

BRANCHEN:

Handel/Dienstleistung/Medien
Healthcare
Wohnungswirtschaft/Immobilien
Industrie/Handwerk



Pape

create for recruiting