2015 Talent Trends

Einblicke für moderne Recruiter:
Das erwarten Kandidaten in Deutschland

LinkedIn Talent Solutions

Einleitung

Der typische Berufsweg ist heute vielseitiger als je zuvor. Berufstätige halten aktiver Kontakt mit ihren Kollegen, sind besser informiert und neuen Karrierechancen gegenüber offener eingestellt.

Unser Bericht informiert Sie über die Bedürfnisse von Kandidaten während der verschiedenen Phasen der Stellensuche.

Die Informationen sollen Ihnen dabei helfen, diesen modernen und dynamischen Kandidatenpool für sich zu gewinnen und erfolgreich einzustellen.

Über diesen Bericht

Dies ist unser zweiter Bericht der Reihe „Talent Trends“. Er wurde komplett neu gestaltet, um genauer herauszufinden, wie Kandidaten an die Stellensuche herangehen – von den ersten Schritten bis hin zur Einstellung.

Wir haben über 20.000 Fach- und Führungskräfte in 29 Ländern, darunter 740 Personen in Deutschland, befragt, um besser zu verstehen, wie sie sich in den einzelnen Phasen der Stellensuche verhalten und was sie erwarten.

Wissen Sie, was Kandidaten wollen? Wir verraten es Ihnen.

Index

05 Zusammenfassung

06 Kandidatenlandschaft 2015

10 Typisches Verhalten von Kandidaten

13 Erste Kontaktaufnahme

17 Gesamteindruck des Vorstellungsgesprächs

23 Endgültige Entscheidung

27 Fazit

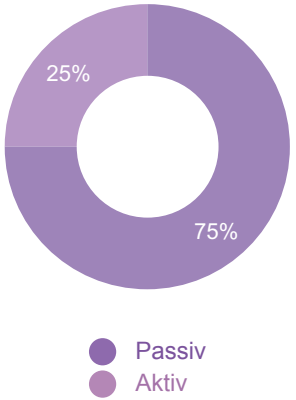
28 Methodik

31 Die Autoren

Zusammenfassung

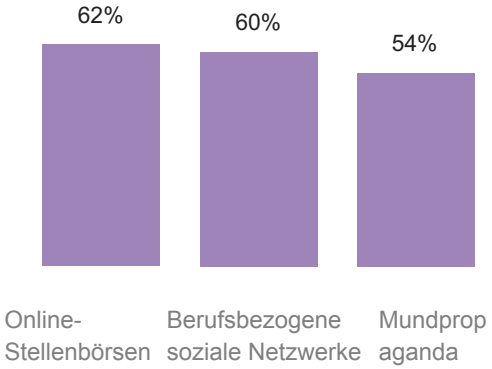
Drei Dinge, die Sie wissen sollten, wenn Sie Top-Kandidaten in Deutschland auf Ihr Unternehmen aufmerksam machen und einstellen wollen

75% der Arbeitnehmer sind passive Kandidaten



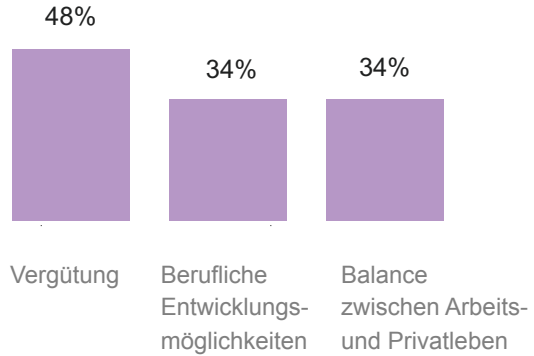
Wie würden Sie Ihren aktuellen Status als Stellensuchende/r bezeichnen?

Die meisten Kandidaten setzen auf Online-Stellenbörsen und berufsbezogene soziale Netzwerke, um eine neue Stelle zu finden



Welche Mittel nutzen Sie, um nach neuen Stellen zu suchen?

Die Frage der Vergütung spielt bei Karriereentscheidungen die Hauptrolle



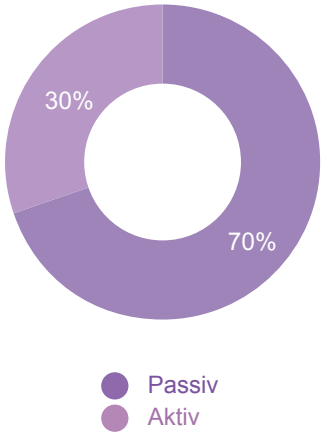
Was sind die drei wichtigsten Faktoren für Sie, um ein Stellenangebot anzunehmen?

Kandidatenlandschaft 2015

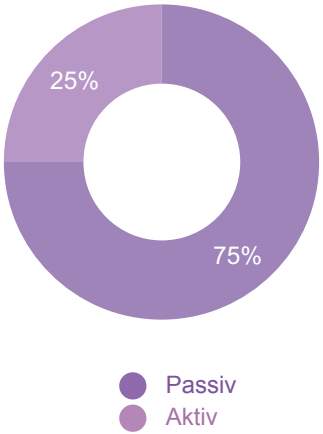
Gemessen am weltweiten Durchschnitt sind Kanditaten in Deutschland passiver

Hier ist es weniger wahrscheinlich, dass Erwerbstätige nach neuen beruflichen Möglichkeiten suchen, als in anderen Teilen der Welt. Für Fachkräfte in der Personalbeschaffung bedeutet das, dass sie die Kandidaten, die sie einstellen wollen, gezielt ansprechen müssen.

Weltweit



Deutschland



Passiver Kandidat:

- ✓ Pflegt Kontakte in seinem persönlichen Netzwerk
- ✓ Offen für ein Gespräch mit Personalern
- ✓ Absolut zufrieden, sucht keine Veränderung

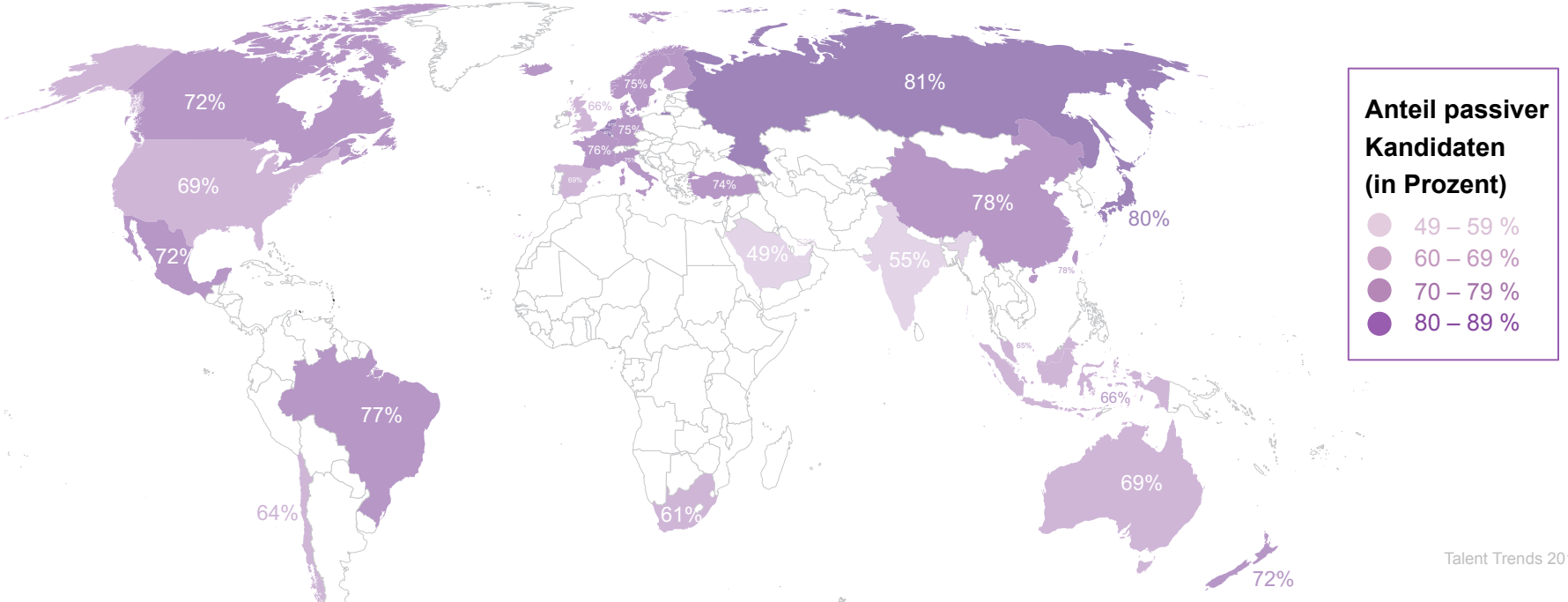
Aktiver Kandidat:

- ✓ Aktiv auf Stellensuche
- ✓ Sucht nebenbei mehrmals pro Woche

Wie würden Sie Ihren aktuellen Status als Stellensuchende/r bezeichnen?

Passive Kandidaten in aller Welt

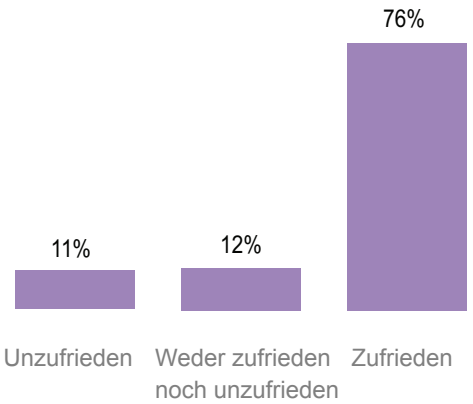
Sie suchen in mehreren Ländern nach neuen Mitarbeitern? Dann kann Ihnen diese Karte weiterhelfen. Je passiver der Kandidatenpool eines Landes ist, desto attraktiver müssen Sie Ihre Talentmarke für Ihre Zielgruppe machen und potenzielle Kandidaten proaktiv über neue Stellenangebote informieren.



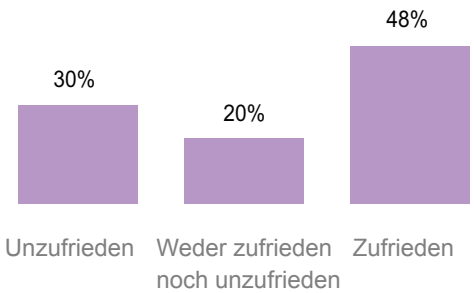
Aktive Kandidaten sind nicht unbedingt unzufrieden

Angesichts der wachsenden Weltwirtschaft sind immer mehr Fach- und Führungskräfte offen für neue berufliche Chancen, unabhängig davon, wie zufrieden sie mit ihrer aktuellen Stelle sind.

Arbeitszufriedenheit passiver Kandidaten



Arbeitszufriedenheit aktiver Kandidaten



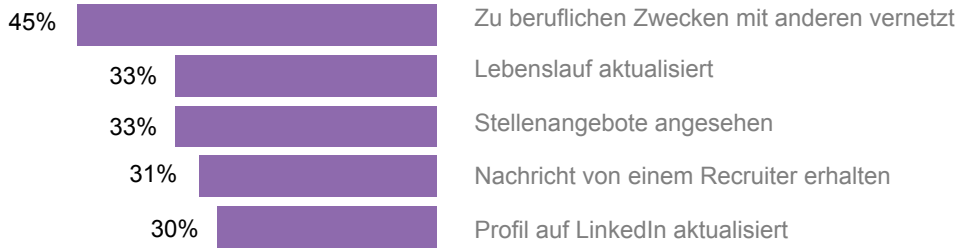
Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer gegenwärtigen Position im Allgemeinen?

Typisches Verhalten von Kandidaten

Fachkräfte in Deutschland arbeiten kontinuierlich an ihrer professionellen Marke

Sowohl aktive als auch passive Kandidaten investieren Zeit in Aktivitäten, die ihnen helfen, ihre professionelle Marke zu stärken und ihre künftigen Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

Die häufigsten Aktivitäten zur beruflichen Weiterentwicklung im letzten Monat

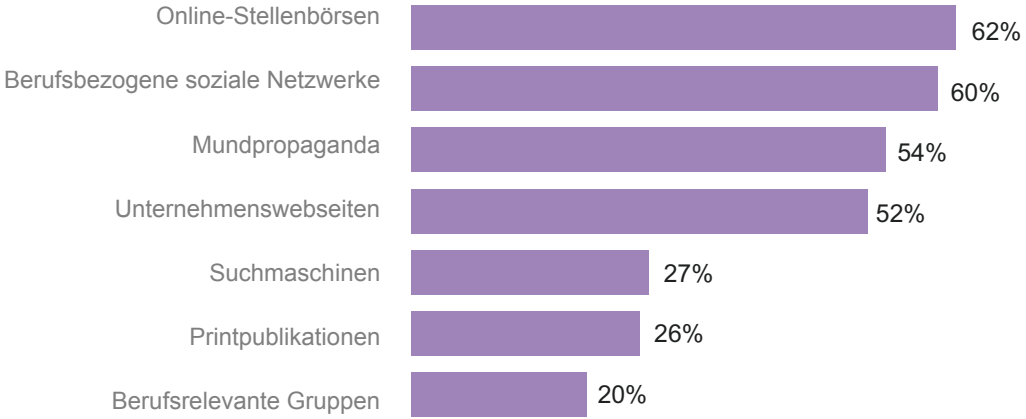


Welche der folgenden Antworten trifft auf Ihre Aktivitäten im letzten Monat zu?

Kandidaten sind online aktiv und kontaktieren ihre Netzwerke, um neue Stellen zu finden

Bei der Suche nach neuen Berufschancen nutzen Kandidaten in Deutschland Online-Kanäle wie Stellenbörsen und berufsbezogene soziale Netzwerke und erkundigen sich auch in ihren persönlichen Netzwerken.

Die beliebtesten Kanäle bei der Suche nach Karrierechancen



Welche Kanäle nutzen Sie, um nach neuen Stellen zu suchen?

Tipp

Viele Fachkräfte wenden sich an Freunde und Kollegen, um neue berufliche Chancen zu finden. Wissen Sie, was die Menschen über Ihr Unternehmen als Arbeitsgeber sagen?

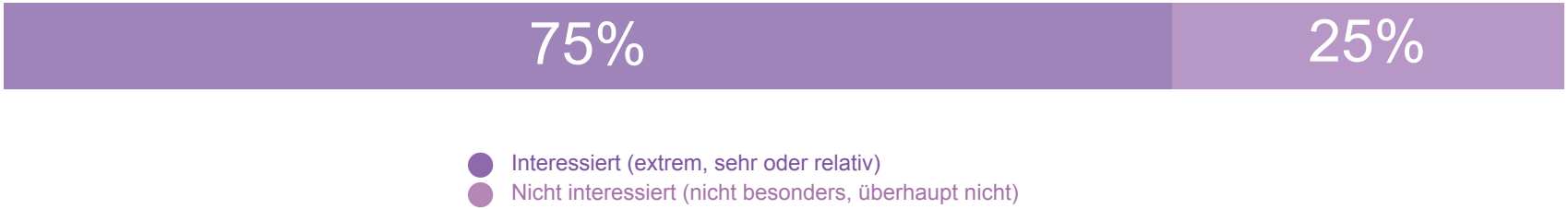
Mobilisieren Sie Ihre Mitarbeiter als loyale Markenfürsprecher, um Ihre Recruiting-Erfolge zu fördern.

Erste Kontaktaufnahme

Im Zweifel die Initiative ergreifen

Wenn Sie das nächste Mal zögern, anstatt Kandidaten anzusprechen, denken Sie daran:
Die meisten Fachkräfte in Deutschland sind durchaus interessiert an Stellenangeboten.

Interesse, von einem Personaler oder Headhunter angesprochen zu werden



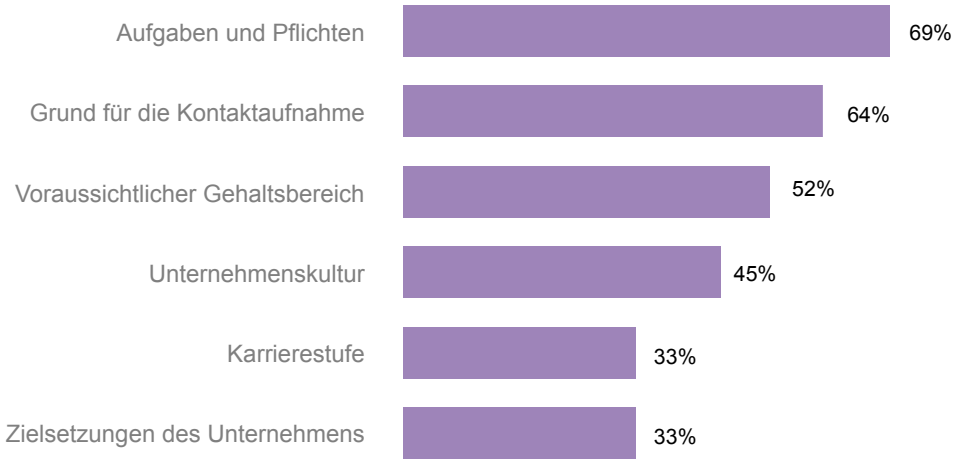
78% der Kandidaten weltweit sind an einem Gespräch mit einem Recruiter eines Unternehmens oder einer Personalagentur interessiert

Wie stark ist Ihr Interesse, mit einem unternehmensinternen Recruiter oder einem Headhunter einer Personalagentur über eine neue Stelle zu sprechen?

Erster Kontakt: Das wollen Kandidaten wissen

Wenn Sie Fachkräfte wegen einer neuen Stelle ansprechen, sollten Sie unbedingt darauf eingehen, welche Aufgaben und Pflichten die Position umfasst und warum der Angesprochene Ihrer Meinung nach für die Stelle geeignet ist.

Das wollen Kandidaten aus aller Welt als Erstes wissen



Welches sind, unabhängig vom Grad Ihres Interesses, die wichtigsten Informationen, die ein unternehmensinterner Recruiter oder ein Headhunter einer Personalagentur in seiner ersten Nachricht an Sie erwähnen sollte?

Tipp

Verwenden Sie InMail? Die meisten Mitglieder lesen ihre InMail-Nachrichten auch unterwegs. Wecken Sie ihr Interesse, indem Sie in Ihrer ersten InMail nur die Informationen bereitstellen, die für die Betreffenden relevant sind.

Wenn Sie verstehen, worauf es ankommt, können Sie Ihre InMail-Annahmequote steigern und Empfänger auf sich aufmerksam machen.

Drei wichtige InMail-Tipps von LinkedIn

1

Kontaktieren Sie Follower zuerst

Follower Ihrer LinkedIn Karriereseite werden Ihre InMail-Nachrichten mit einer 81 % höheren Wahrscheinlichkeit beantworten als Personen, die Ihrem Unternehmen nicht folgen.

2

Respektieren Sie arbeitsfreie Zeiten

Wenn Sie samstags InMail-Nachrichten versenden, ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie beantwortet werden, 16 % niedriger als bei Kontaktaufnahmen unter der Woche.

3

Am Wochenende werden die meisten Kandidaten Ihre Anfrage ignorieren.

Donnerstags zwischen 9 und 10 Uhr ist ein idealer Zeitpunkt, um InMail-Nachrichten zu versenden. Sie erzielen damit eine 12 % höhere Antwortrate als wenn sie die gleiche Nachricht am Freitagmorgen senden.

Das Vorstellungsgespräch

Ein zentraler Punkt der Jobsuche

Nahezu alle Kandidaten in Deutschland haben Zweifel an der Stelle, wenn sie zu einem Vorstellungsgespräch kommen, egal wie gut Ihre Stellenbeschreibung ist.

Wenn Sie das Gespräch in die richtigen Bahnen lenken, gewinnen Sie die besten Kandidaten. Gelingt Ihnen das nicht, kann dies Ihren Recruiting-Bemühungen schaden.

89%

der Kandidaten in Deutschland sagen, dass eine negative Erfahrung bei einem Vorstellungsgespräch ihre positive Meinung zu einer Position oder einem Unternehmen ändern kann

96%

der Kandidaten in Deutschland sagen, dass eine positive Erfahrung bei einem Vorstellungsgespräch ihre Meinung zu einer Position oder einem Unternehmen, an der bzw. dem sie Zweifel hatten, ändern kann

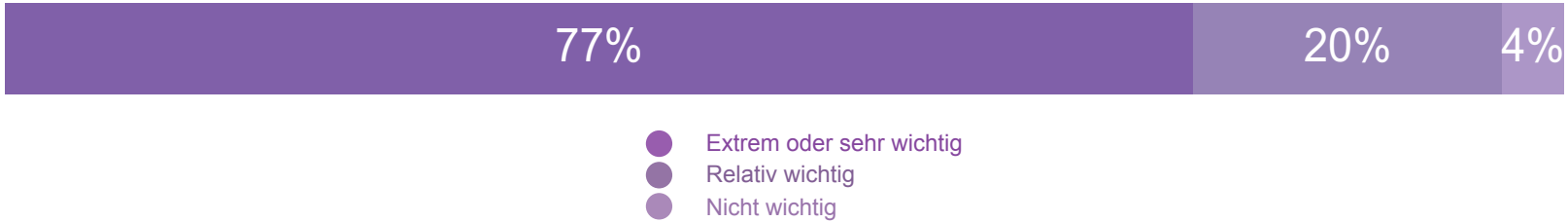
53%

der Kandidaten in Deutschland sagen, dass das Gespräch mit ihrem künftigen Vorgesetzten für sie am wichtigsten ist

Der Gesamteindruck des Vorstellungsgesprächs beeinflusst die Entscheidung eines Kandidaten

Die Botschaft von Kandidaten aus aller Welt ist klar: Die Erfahrung beim Vorstellungsgespräch spielt eine wichtige Rolle für die Entscheidung für oder gegen eine Stelle.

Bedeutung des Vorstellungsgesprächs für die Entscheidung des Kandidaten



Wie sehr trägt Ihr Gesamteindruck des Vorstellungsgesprächs zu Ihrer Entscheidung bei, eine Stelle anzunehmen oder nicht?

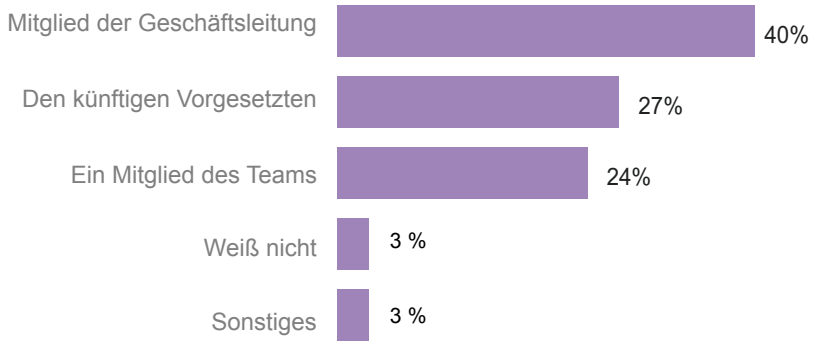
Tipp

Wenn Ihnen Kandidaten nach den Vorstellungsgesprächen abspringen, sollten Sie gemeinsam mit Ihrem Team, den Personalentscheidern und Partnern in der Personalabteilung beraten, wie Sie jedem Kandidaten, den Sie zu einem Vorstellungsgespräch einladen, einen positiven und viel versprechenden Gesamteindruck vermitteln können.

Hierauf kommt es Kandidaten in Deutschland beim Vorstellungsgespräch an

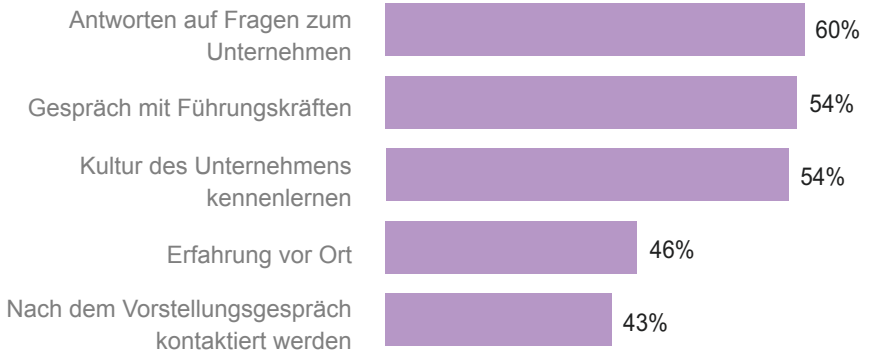
Der Wettbewerb um die besten Kandidaten ist in vollem Gange. Wenn sich Ihr Unternehmen von der Masse abheben und das Interesse hochqualifizierter Fachkräfte wecken will, müssen Sie beim Vorstellungsgespräch unbedingt das bieten, worauf es ankommt.

Diese Personen möchten Kandidaten beim Vorstellungsgespräch kennenlernen



Welche Person ist für Sie am wichtigsten, wenn das Vorstellungsgespräch bei Ihnen einen positiven Eindruck hinterlassen soll?

Das erwarten Kandidaten von einem Vorstellungsgespräch

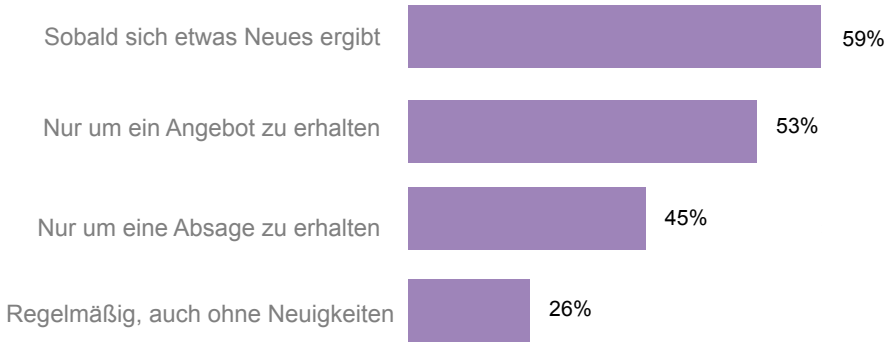


Welche der folgenden Faktoren sind Ihnen abgesehen vom Gespräch mit Ihrem potenziellen Vorgesetzten und/oder Team für eine positive Erfahrung wichtig?

Nach dem Vorstellungsgespräch präsent bleiben

Machen Sie nicht den Fehler, nach dem Vorstellungsgespräch abzutauchen. Die Kandidaten wollen von Ihnen hören und über den Fortschritt ihrer Bewerbung auf dem Laufenden gehalten werden.

Kandidaten in Deutschland wollen von Ihnen hören



Wann möchten Sie nach einem Vorstellungsgespräch vom Recruiter oder Headhunter Nachrichten über die Stelle erhalten?

77% der Befragten bekommen gute Nachrichten gern telefonisch

65% der Befragten erhalten schlechte Nachrichten lieber per E-Mail

Tipp

Gute Neuigkeiten sind am wirkungsvollsten, wenn sie persönlich übermittelt werden. Vermitteln Sie Ihren Kandidaten das Gefühl, etwas Besonderes zu sein, und machen Sie ihnen telefonisch ein Angebot.

Übertreffen Sie die Erwartungen des Kandidaten

Wenn es darum geht, die besten Talente für sich zu gewinnen, sind die Unternehmen erfolgreich, die wissen, wie sie Kandidaten auf dem Weg zu einer neuen Stelle überraschen und begeistern können.

Feedback zu einem Vorstellungsgespräch zeigt dem Betreffenden, dass Sie an seinem beruflichen Erfolg interessiert sind, egal ob er die Stelle bei Ihnen bekommt oder nicht.

94%

der Kandidaten in Deutschland wünschen sich Feedback zu ihrem Vorstellungsgespräch

51%

der Kandidaten in Deutschland haben schon einmal Feedback zu einem Vorstellungsgespräch erhalten

Tipp

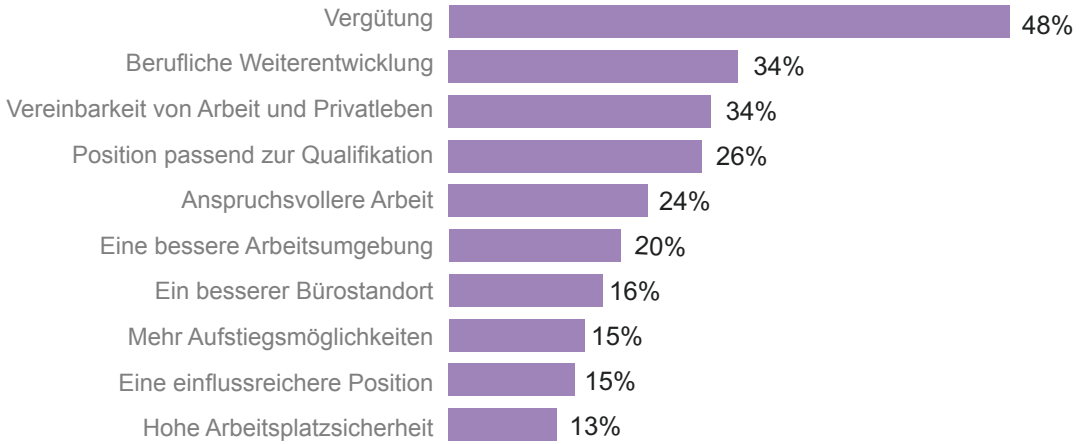
Suchen Sie nach weiteren Möglichkeiten, einem Kandidaten wertvolle Erfahrungen und Einblicke in Ihr Unternehmen zu vermitteln. Die Personen, die Sie nicht einstellen, haben genauso viel Einfluss auf den Ruf und die Talentmarke Ihres Unternehmens wie diejenigen, die bei Ihnen anfangen.

Endgültige Entscheidung

Vom Kandidaten zum Mitarbeiter

Wenn ein Kandidat ein Stellenangebot in Erwägung zieht, gibt es einige Faktoren, auf die es ankommt, und andere, die kaum eine Rolle spielen. Diese sollten Sie kennen, denn so steigern Sie die Annahmequote.

Das ist Kandidaten in Deutschland bei einem Stellenangebot besonders wichtig



94% der Kandidaten sagen, dass sie ein Stellenangebot schneller annehmen, wenn sie von ihrem künftigen Vorgesetzten kontaktiert werden

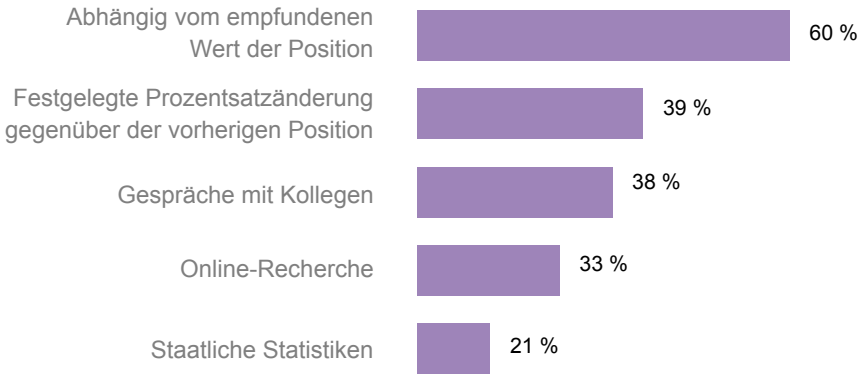
89% der Kandidaten sagen, dass eine Kontaktaufnahme durch den Recruiter (also durch Sie) sie anspornen kann, ein Stellenangebot schneller anzunehmen

Welche der folgenden Faktoren sind für Sie die drei wichtigsten bei Ihrer Entscheidung, eine neue Stellen anzunehmen?

Gehaltsverhandlungen: Kandidaten verlassen sich auf ihr Bauchgefühl

Die meisten Kandidaten vertrauen auf ihr eigenes Urteil, wenn es um ein angemessenes Gehalt geht.

So ermitteln Kandidaten in Deutschland ihre Gehaltsvorstellung



Wie vergleichen und bestimmen Sie, was für Sie ein angemessenes Gehalt ist?

Tipp

Setzen Sie realistische Erwartungen und geben Sie ehrliche Antworten auf Fragen nach den Aufgaben und Pflichten einer Position sowie der zu erwartenden Arbeitsbelastung. Dies hilft den Kandidaten, einen Gehaltsbereich zu ermitteln, der ihnen angemessen erscheint.

Ziel jeder Gehaltsverhandlung ist es, eine angemessene Bezahlung anzubieten, offen zu bleiben und dem Kandidaten auf jeden Fall das Gefühl der Wertschätzung zu vermitteln.

Was frustriert Kandidaten bei der Stellensuche am meisten?

Eine neue Stelle anzunehmen ist so, als würde man heiraten und hätte seinen künftigen Ehepartner vorher nur wenige Male getroffen. Mehrere „Schnuppertage“ mit vielen Gesprächen und praktischen Einblicken in den künftigen Arbeitsbereich würden mir gefallen. Dann könnte ich viel besser entscheiden, ob die Stelle zu mir passt.

Leere Versprechungen, Personalsuche anhand von Schlagworten und wenn ich nach 18 Uhr angerufen werde.

Nach einem Gespräch kein Feedback zu bekommen, ist ziemlich unbefriedigend. Wie soll ich denn sonst erfahren, wo ich mich noch verbessern sollte?

Zu viele Unklarheiten. Durch mehr Informationen im Vorfeld könnten beide Parteien viel Zeit sparen.

Das Gefühl zu haben, nicht gehört zu werden, ist frustrierend. Ich möchte, dass die Personaler wissen, was ich mitbringe und was ich von der neuen Position erwarte, bevor sie mir ein Angebot machen.

Das dauert alles viel zu lange! Ich wäre heilfroh, wenn sich der Bewerbungsprozess beschleunigen ließe.

Fazit

Wir hoffen, Sie haben durch diesen Bericht neue Einblicke in die Schwerpunkte gewonnen, die Kandidaten bei der Stellensuche setzen, und ein paar neue Ideen für die Optimierung Ihrer Recruiting-Strategie erhalten.

Mit diesen fünf Tipps können Sie die Infos in diesem Bericht noch heute umsetzen:

1. Investieren Sie in die Kanäle, die Kandidaten nutzen, um neue Stellen zu finden. (Seite 12)
2. Kommunizieren Sie in Ihrer ersten Nachricht an Kandidaten nur die wichtigsten Punkte. (Seite 15)
3. Erarbeiten Sie gemeinsam mit Personalentscheidern und der Geschäftsleitung eine Strategie, um positive Erfahrungen beim Vorstellungsgespräch sicherzustellen. (Seite 20)
4. Halten Sie nach dem Vorstellungsgespräch kontinuierlich Kontakt mit Kandidaten. (Seite 21)
5. Konzentrieren Sie sich auf die Faktoren, die den Kandidaten bei der Entscheidung für eine neue Stelle am wichtigsten sind. (Seite 23)

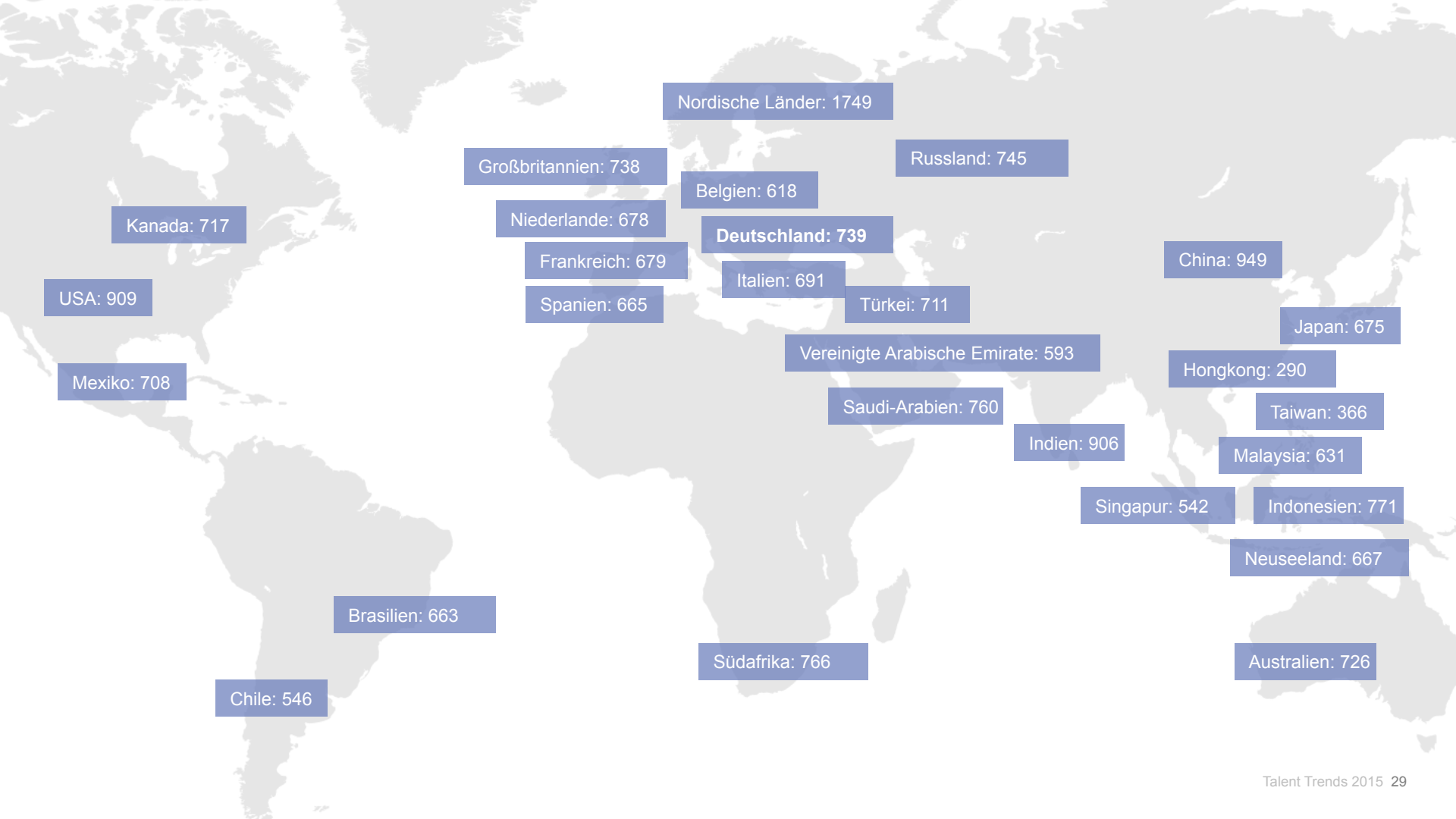
Nachzufragen ist die beste Möglichkeit, mehr über die Wünsche und Erwartungen eines Kandidaten zu erfahren. Wir sind überzeugt, dass sich dadurch stärkere Beziehungen zu den Kandidaten aufbauen und letztendlich erfolgreiche Personaleinstellungen realisieren lassen.

Methodik

Die LinkedIn Umfrage „Talent Trends“ wurde im Februar und März 2015 durchgeführt.

Die Befragten wurden gebeten, ihre Meinungen und Ansichten zu den vielfältigen Faktoren zu äußern, die bei der Stellensuche eine Rolle spielen.

LinkedIn sammelte Antworten von weltweit 20.931 LinkedIn Mitgliedern, die derzeit erwerbstätig sind. Die theoretische Fehlerspanne für diese Umfrage liegt insgesamt bei +/- 0,68% bei einem Konfidenzintervall von 95% und ist für Untergruppen höher.


Nordische Länder: 1749
Großbritannien: 738
Russland: 745
Belgien: 618
Kanada: 717
Niederlande: 678
Deutschland: 739
Frankreich: 679
China: 949
Italien: 691
USA: 909
Spanien: 665
Türkei: 711
Japan: 675
Vereinigte Arabische Emirate: 593
Mexiko: 708
Hongkong: 290
Saudi-Arabien: 760
Taiwan: 366
Indien: 906
Malaysia: 631
Singapur: 542
Indonesien: 771
Neuseeland: 667
Brasilien: 663
Südafrika: 766
Australien: 726
Chile: 546

LinkedIn Lösungen für die Personalbeschaffung

Die LinkedIn Lösungen für die Personalbeschaffung bieten eine breite Palette an Recruiting-Lösungen, die Unternehmen jeder Größe dabei unterstützen, die besten Kandidaten zu finden und anzusprechen.

LinkedIn wurde 2003 gegründet. Unser Ziel ist es, Fach- und Führungskräfte auf der ganzen Welt miteinander zu vernetzen, um sie produktiver und erfolgreicher zu machen. LinkedIn hat weltweit mehr als 300 Millionen Mitglieder, darunter Vorstandsmitglieder aus allen Unternehmen auf der Fortune 500 Liste. Damit ist LinkedIn das größte Business-Netzwerk der Welt.

Abonnieren Sie unseren Blog:
Talent.linkedin.com/blog

Sehen Sie sich unsere SlideShare Inhalte an:
slideshare.net/linkedindach

Folgen Sie uns auf Twitter:
@LinkedInDach

Sehen Sie sich unsere Videos auf YouTube an:
youtube.com/user/LITalentSolutions

Verschaffen Sie sich weitere Einblicke:
de.talent.linkedin.com

Vernetzen Sie sich mit uns auf LinkedIn:
https://www.linkedin.com/company/linkedin-talent-solutions

Autoren

Sam Gager

Research Consultant
LinkedIn Lösungen für die Personalbeschaffung

Sam ist ein erfahrener Marktforscher im Insights Team von LinkedIn. Gemeinsam mit seinen Kollegen analysiert er die Daten und Informationen auf LinkedIn und verschafft uns so datengestützte Einblicke.

Alyssa Sittig

Associate Marketing Manager
LinkedIn Lösungen für die Personalbeschaffung

Für Alyssa, als datenorientierte Marketingexpertin für Inhalte, spielen LinkedIn Daten eine wichtige Rolle, um Personalbeschaffer produktiver und erfolgreicher zu machen.

Ryan Batty

Director of Marketing
LinkedIn Lösungen für die Personalbeschaffung

Ryan ist überzeugt, dass gute Geschichten wichtige Ideen vermitteln können. Er führt ein Team von Marketingexperten, das Erkenntnisse, Ideen und Geschichten sammelt und weitergibt, um damit die Akquisebranche zu unterstützen.