

Weltweite Trends in der Personal - beschaffung 2013



Überblick für
Deutschland

5 Top-Trends in der Personalgewinnung, die Sie kennen sollten

LinkedIn  TM Talent Solutions

Personalbeschaffung in Deutschland – der aktuelle Stand im Überblick

LinkedIn hat in 19 Ländern seine **3. Umfrage zu weltweiten Trends in der Personalbeschaffung** durchgeführt.

Wir haben mehr als 3.300 leitende HR-Fachkräfte befragt um herauszufinden, welche Herausforderungen und Trends es gibt und was ihre wichtigsten Quellen für hochqualifizierte Kandidaten sind. Die Antworten haben wir in fünf Überpunkten zusammengefasst, die Sie kennen sollten, um innovativ und effektiv zu agieren.

1 **Berufsbezogene soziale Netzwerke** prägen zunehmend die Qualität der Kandidaten.

2 **Employer Branding** – Wettbewerbsrisiko und Wettbewerbsvorteil zugleich.

3 **Die richtigen Daten** helfen, besser fundierte Entscheidungen in Hinblick auf Arbeitgebermarkenbildung zu treffen.

4 Unternehmen investieren in **interne Stellenbesetzungen**, um zu verhindern, dass Top-Kandidaten das Unternehmen verlassen.

5 Unternehmen entdecken **Mobile Recruiting** für ihre Zwecke.

Nähere Informationen zur Methodik der Umfrage finden Sie auf Seite 22. Berichte zu weltweiten und länderspezifischen Berichten und Infografiken finden Sie unter <http://lnkd.in/GlobalRecruitingTrends>.

Im Mittelpunkt steht das Finden und Einstellen der besten Kandidaten und die Pipeline an potentiellen Mitarbeitern

Was hat bei Ihren Kollegen im Jahr 2013 Priorität?



1. Einstellen/Finden hochqualifizierter Kandidaten	58 %	44 %
2. Kandidaten-Pipeline	29 %	25 %
3. Arbeitgebermarke	29 %	25 %
4. Verbesserung der Qualität der Kandidaten	28 %	30 %
5. Verbesserung von Beschaffungsmethoden	18 %	18 %

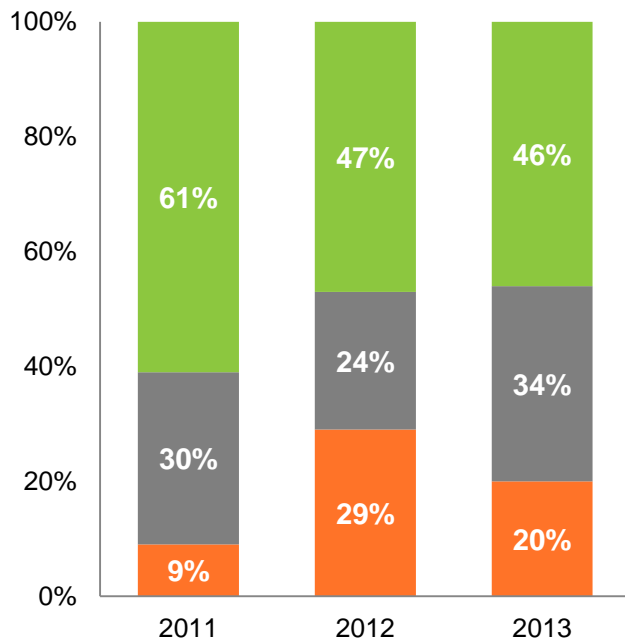
„Denken Sie bitte über die Hauptprioritäten Ihrer Personalgewinnungs-Strategie im Jahr 2013 nach. Welche der folgenden Bereiche sind Ihrer Meinung nach für Ihre Organisation am wichtigsten und welche am wenigsten wichtig?“

Was unterscheidet Deutschland von anderen Ländern?

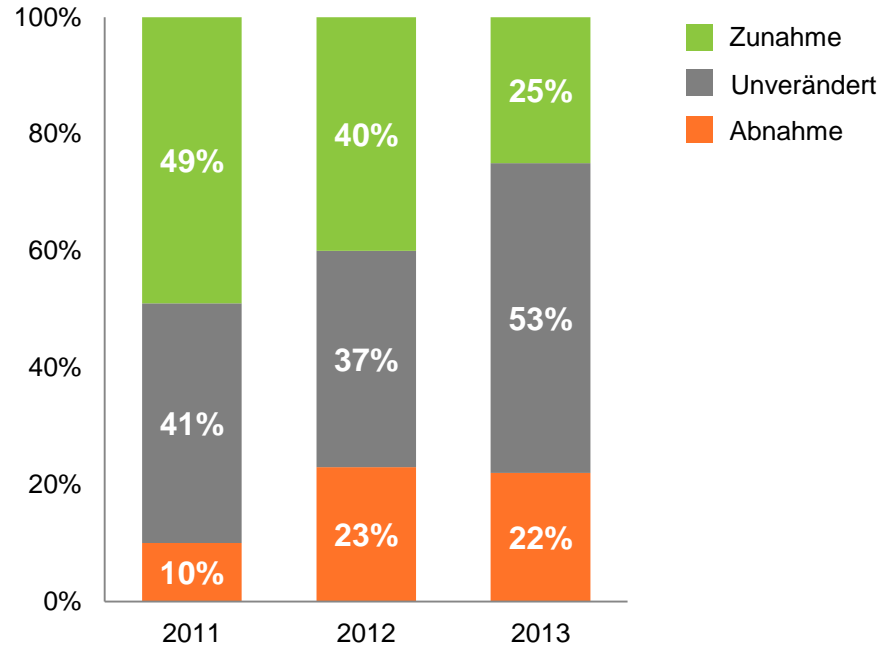
- In Deutschland legen HR-Fachkräfte deutlich mehr Wert auf hochqualifizierte Kandidaten als in anderen Märkten.
- Bei den Gründen für die Investition in die Arbeitgebermarke verzeichnete die Option „Mitarbeiterwechsel bei Verbesserung des Marktes erwartet“ verglichen zum Vorjahr den größten Anstieg.
- Die Berücksichtigung passiver Kandidaten stieg von 54 % im Vorjahr auf 66 %.

Einstellungszahlen steigen schneller als die Budgets, d. h., Ressourcen müssen strategisch eingesetzt werden

Einstellungszahlen in Deutschland Einstellungsbudgets in Deutschland



„Wie wird sich die Zahl der von Ihrem Unternehmen eingestellten Kandidaten nach Ihrer Einschätzung in diesem Jahr ändern? Berücksichtigen Sie dabei ausschließlich Voll- und Teilzeitfachkräfte.“



„Wie hat sich das Budget Ihres Unternehmens für Personalbeschaffungslösungen verglichen zum Vorjahr geändert?“

[Lesen Sie weiter, um zu erfahren, was Sie 2013 und darüber hinaus erwartet ...](#)

1

Online Businessnetzwerke...

...prägen zunehmend die Qualität der Kandidaten

In Deutschland sind Online Businessnetzwerke eine der wachstumsstärksten Quellen für hochqualifizierte Kandidaten

Die 10 wichtigsten Quellen für hochqualifizierte Kandidaten

	2011	2012	2013	Zunahme (+) Abnahme (-)
Personalvermittlungsagenturen	45 %	46 %	43 %	-2 %
Programme für Mitarbeiterempfehlungen	25 %	18 %	40 %	+ 15 %
Online Businessnetzwerke	25 %	24 %	37 %	+12 %
Stellenbörsen im Internet	49 %	60 %	34 %	-15 %
Interne Einstellungen	28 %	24 %	30 %	
Karrierewebseite des Unternehmens	35 %	32 %	29 %	-6 %
Recruiting-Programme an Hochschulen	6 %	5 %	10 %	+ 4 %
Bewerbermanagementsystem (BMS) / interne Bewerberdatenbank	7 %	15 %	9 %	
Karrieremessen	6 %	4 %	8 %	
Lebenslaufdatenbanken im Internet	8 %	7 %	7 %	

„Denken Sie an die wichtigsten und hochqualifiziertesten Neueinstellungen Ihrer Organisation im Jahr 2012. Welche der Folgenden waren die bedeutendsten Quellen für diese Schlüsselpositionen?“

✓ Personalbeschaffer setzen zunehmend auf berufsbezogene soziale Netzwerke, um Top-Kandidaten zu finden und anzusprechen. Bleiben Sie Ihren Mitbewerbern einen Schritt voraus und schulen Sie Ihr Team und Ihre Mitarbeiter, wie sie diese effektiv nutzen.

...und weltweit herrscht Einigkeit, dass Online Businessnetzwerke die Personalbeschaffung auch langfristig beeinflussen werden

Die 10 wichtigsten langfristigen Trends

Stärkung der Arbeitgebermarke

► **Nutzung sozialer und beruflicher Netzwerke**

Bessere Wege, um passive Kandidaten zu finden

Globale Personalbeschaffung

Förderung von Empfehlungsprogrammen

Internationale Personalbeschaffung

Mobile Recruiting

Optimierung Ihrer Karriereseite

Ausübung einer strategischen Personalberatungsfunktion für das Geschäft

Reduzierung der Abhängigkeit von herkömmlichen Stellenbörsen



Germany	World
43 %	33 %
42 %	39 %
31 %	27 %
21 %	14 %
19 %	21 %
19 %	3 %
16 %	7 %
14 %	15 %
13 %	22 %
9 %	7 %

„Was halten Sie für die drei wichtigsten und dauerhaftesten Trends bei der Beschaffung von Fachkräften?“

✓ Stellen Sie sicher, dass Sie auf lange Sicht angemessen in soziale und berufsbezogene Netzwerke investieren.

2

Employer Branding...

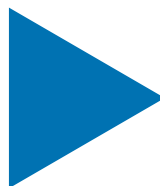
...Wettbewerbsrisiko und Wettbewerbsvorteil zugleich

Bedeutung der Arbeitgebermarke für die Einstellung von Top-Kandidaten steigt von 69 % im Vorjahr auf 84 %



Wettbewerbsrisiko

1. Verbesserte Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen
2. Lernen, soziale Netzwerke und soziale Medien effektiver zu nutzen
3. **Investition in die eigene Arbeitgebermarke**



Wettbewerbsvorteil

84 %

sind überzeugt, dass die Arbeitgebermarke einen wesentlichen Einfluss auf die Fähigkeit hat, hochqualifizierte Kandidaten einzustellen

„Nennen Sie die Dinge, die Ihre Konkurrenz getan hat oder vielleicht tun wird, die Sie am meisten beunruhigen oder beunruhigen würden?“



Finden Sie heraus, was Ihre Arbeitgebermarke ausmacht und wie Sie sich damit von Ihrer Konkurrenz abheben können. Nutzen Sie die Gelegenheit, nicht nur Kandidaten, sondern auch Ihre Mitarbeiter anzusprechen.

Online-Businessnetzwerke und Unternehmenswebseiten sind die am schnellsten wachsenden Kanäle, um für die Arbeitgebermarke zu werben



Die 10 wichtigsten Kanäle zur Bekanntmachung Ihrer Arbeitgebermarke

	2012	2013	Zunahme (+) Abnahme (-)
Unternehmenswebseite	73 %	83 %	+10%
Freunde/Familie, Mundpropaganda	61 %	60 %	
▶ Online Business-Netzwerke (z. B. LinkedIn)	35 %	39 %	+ 4%
Öffentlichkeitsarbeit (PR)	41 %	39 %	
Stellenbörsen	45 %	37 %	-8%
Social Media (z. B. Facebook)	36 %	35 %	
Öffentliche Anerkennung/Auszeichnungen (z. B. „Bester Arbeitgeber“)	31 %	34 %	+ 3%
Sonstige Online-Werbung	11 %	11 %	
Zeitungsanzeigen	20 %	11 %	- 9%
YouTube Videos	15 %	8 %	- 7%

„Welche Mittel oder Kanäle haben sich bei der Bekanntmachung Ihrer Arbeitgebermarke am wirkungsvollsten erwiesen?“



Setzen Sie auf cleveres Marketing: Finden Sie heraus, welche Mittel für Ihr Unternehmen am effektivsten sind, und binden Sie diese in Ihre Arbeitgebermarkenstrategie ein.

3

Die richtigen Daten...

...helfen dabei, besser fundierte Entscheidungen im Hinblick auf die Einstellung von Mitarbeitern und Markenbildung zu treffen

Die erfolgreichsten Arbeitgeber setzen auf Daten, um ihre Talentmarke qualitativ und quantitativ zu bewerten



glauben, dass ihr Unternehmen **Daten gut nutzt**, um die richtigen Mitarbeiter zu finden und einzustellen

15%

23%

befragen regelmäßig neue Mitarbeiter, um sich ein Bild von der Position ihrer Arbeitgebermarke zu machen

44%

34%

messen die Attraktivität der Arbeitgebermarke regelmäßig in quantitativer Form

28%

33%

✓ Befragen Sie regelmäßig neue Mitarbeiter, um sich ein Bild von der Qualität Ihrer Talentmarke zu machen. Nutzen Sie Messwerte, um Ihre Marke quantitativ einzuschätzen, sowohl im Zeitverlauf als auch im Vergleich mit Ihren Konkurrenten.

4

Interne Stellenbesetzungen...

...verhindern, dass Top-Kandidaten das Unternehmen verlassen



Die besten Arbeitgeber setzen auf interne Stellenbesetzungen und unterstützen Mitarbeiter, die innerhalb des Unternehmens wechseln möchten

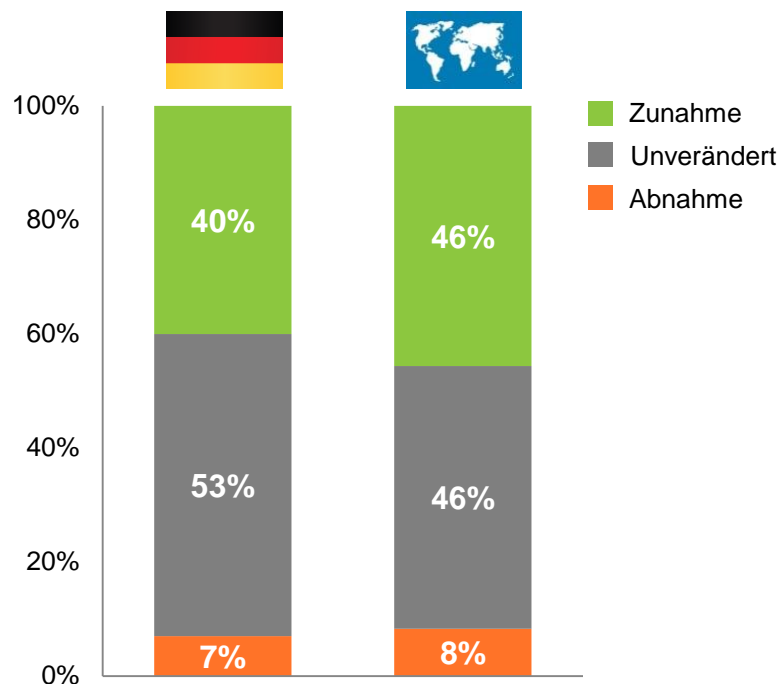
Die 5 wichtigsten Methoden der weltweit attraktivsten Arbeitgeber

1. Proaktive Personalbeschaffung
2. Proaktive Verwaltung der Kandidaten-Pipeline
3. **Strukturierte Prozesse bei der internen Personalbeschaffung und eine positive Unternehmenskultur**
4. Investition in Arbeitgebermarkenstrategie
5. Mitarbeiterplanung

„Denken Sie über die Attribute nach, die eine Personalgewinnungs-Organisation von Weltklasse ausmachen. Welche der folgenden Attribute sind Ihrer Meinung nach für eine Personalgewinnungs-Organisation von Weltklasse am wichtigsten?“

93 % der Arbeitgeber in Deutschland investieren mehr oder min. genauso viel in interne Stellenbesetzungen wie 2012

Einstellungszahlen bei internen Stellenbesetzungen



„Welche Änderungen erwarten Sie in der Anzahl interner Mitarbeitertransfers 2013 gegenüber 2012?“

Vorteile der internen Stellenbesetzung



1. Mitarbeiterförderung und berufliche Entwicklung
2. Bindung von Spitzenkräften
3. Steigerung der Mitarbeiterproduktivität
(geringere Einarbeitungszeit bei internen gegenüber externen Mitarbeitern)
4. Höhere Kandidatenqualität
5. Besetzung bestimmter Projekte

„Welche der folgenden Gründe beschreibt am besten, warum Ihre Organisation sich um interne Mitarbeiterversetzung bemüht?“

✓ Machen Sie sich mit den Vorteilen interner Stellenbesetzungen vertraut. Setzen Sie dabei auf Daten und steigern Sie das Bewusstsein für diese Option. Ermutigen Sie Mitarbeiter, intern zu wechseln, und unterstützen Sie sie dabei.

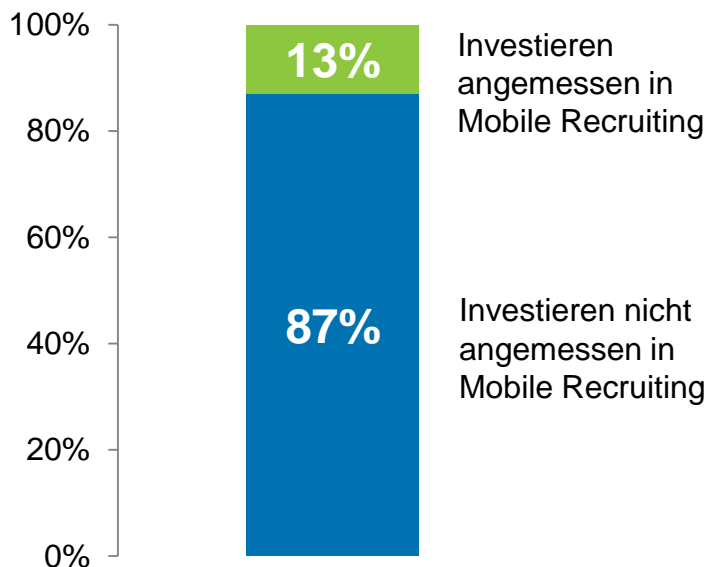
5

Mobile Recruiting...

...Unternehmen entdecken die Vorteile

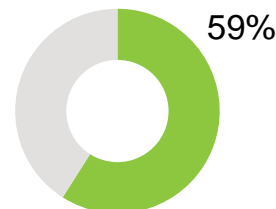
Bei Kandidaten besteht Nachfrage nach mobilen Angeboten, aber die Reaktion der Unternehmen ist noch ausbaufähig

Bisher wurde weltweit nur wenig in Mobilstrategien investiert, um Kandidaten zu finden und zu binden...

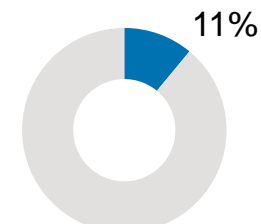
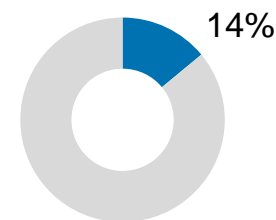
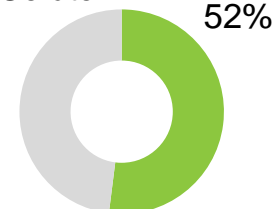


...aber Kandidaten greifen gern über mobile Geräte auf Stellenanzeigen zu und nutzen diese Option, wenn sie vorhanden ist.

Kandidaten informieren sich mit mobilen Geräten über Karrierechancen



Kandidaten bewerben sich über mobile Geräte



Investieren in Mobile Recruiting

Investieren nicht in Mobile Recruiting



Werden Sie jetzt im Hinblick auf die Mobilstrategie Ihres Unternehmens aktiv. So bauen Sie Ihren Pool qualifizierter Kandidaten aus und werden präsenter für passive Kandidaten.

Weitere interessante Einblicke

Wie schneiden Sie verglichen mit Ihren Kollegen ab?

Statistik zur Mitarbeiterakquise 2013



Arbeitgebermarke

Wir investieren mehr oder gleich viel in unsere Arbeitgebermarke.	93 %	92 %
Wir vergleichen unsere Arbeitgebermarke mit der unserer Konkurrenz.	47 %	39 %
Wir überprüfen den Status unserer Arbeitgebermarke regelmäßig quantitativ.	28 %	33 %
Wir befragen regelmäßig neue Mitarbeiter, um uns ein Bild von der Position unserer Marke zu machen.	44 %	34 %

Passive Kandidaten/Pipeline-Erstellung

Wir konzentrieren uns (in großem Maße/in gewissem Maße) auf die Einstellung passiver Kandidaten.	66 %	61 %
Wir führen eine Liste mit Kandidaten, die uns in der Vergangenheit interessant erschienen.	56 %	57 %
Wir haben einen aktiven Dialog mit Kandidaten, die uns in der Vergangenheit interessant erschienen.	38 %	33 %
Wir führen eine Liste mit Leads, die sich noch nicht auf eine Position beworben haben.	15 %	22 %

Einstellungszahlen und Budgets

	↑	↔	↓	↑	↔	↓
Einstellungszahlen – Voll- und Teilzeitkräfte	46 %	34 %	20 %	44 %	35 %	21 %
Einstellungszahlen – Freie Mitarbeiter, Mitarbeiter auf Zeit und vorübergehend Beschäftigte	24 %	41 %	35 %	27 %	38 %	36 %
Einstellungsbudget	25 %	53 %	22 %	30 %	47 %	24 %
Einstellungszahlen – interne Stellenbesetzungen	40 %	53 %	7 %	46 %	46 %	8 %

✓ Analysieren Sie, wo Sie unter dem Durchschnitt liegen und was Sie tun können, um sich an die Spitze zu setzen.

Integrieren Sie diese Trends in Ihre Strategie, um die Nase vorn zu haben: Maßnahmen zu den 5 Top-Trends für 2013

1

Hochqualifizierte Kandidaten

- ✓ Personalbeschaffer setzen zunehmend auf Social Media, um Top-Kandidaten zu finden und anzusprechen. Bleiben Sie Ihren Mitbewerbern einen Schritt voraus und schulen Sie Ihr Team und Ihre Mitarbeiter, wie sie Social Media effektiv nutzen.
- ✓ Stellen Sie sicher, dass Sie auf lange Sicht angemessen in soziale und berufsbezogene Netzwerke investieren.

2

Arbeitgebermarke

- ✓ Finden Sie heraus, was Ihre Arbeitgebermarke ausmacht und wie Sie sich damit von Ihrer Konkurrenz abheben können. Nutzen Sie die Gelegenheit, nicht nur Kandidaten, sondern auch Ihre Mitarbeiter anzusprechen.
- ✓ Setzen Sie auf cleveres Marketing: Finden Sie heraus, welche Mittel für Ihr Unternehmen am effektivsten sind, und binden Sie diese in Ihre Arbeitgebermarkenstrategie ein.

3

Daten

- ✓ Finden Sie heraus, welche Informationen Sie nutzen, um Entscheidungen zu treffen und welche weiteren Daten zur Verfügung stehen, die Sie für fundierte Entscheidungen rund um Ihre Arbeitgebermarke nutzen können.
- ✓ Befragen Sie regelmäßig neue Mitarbeiter, um sich ein Bild von der Qualität Ihrer Arbeitgebermarke zu machen. Nutzen Sie Messwerte, um Ihre Marke quantitativ einzuschätzen, sowohl im Zeitverlauf als auch im Vergleich mit Ihren Konkurrenten.

4

Interne Stellenbesetzung

- ✓ Machen Sie sich mit den Vorteilen der internen Stellenbesetzung vertraut. Setzen Sie dabei auf Daten und steigern Sie das Bewusstsein für diese Option. Ermutigen Sie Mitarbeiter, intern zu wechseln, und unterstützen Sie sie dabei.

5

Mobile Recruiting

- ✓ Werden Sie jetzt im Hinblick auf die Mobilstrategie Ihres Unternehmens aktiv. So bauen Sie Ihren Pool qualifizierter Kandidaten aus und werden präsenter für passive Kandidaten.

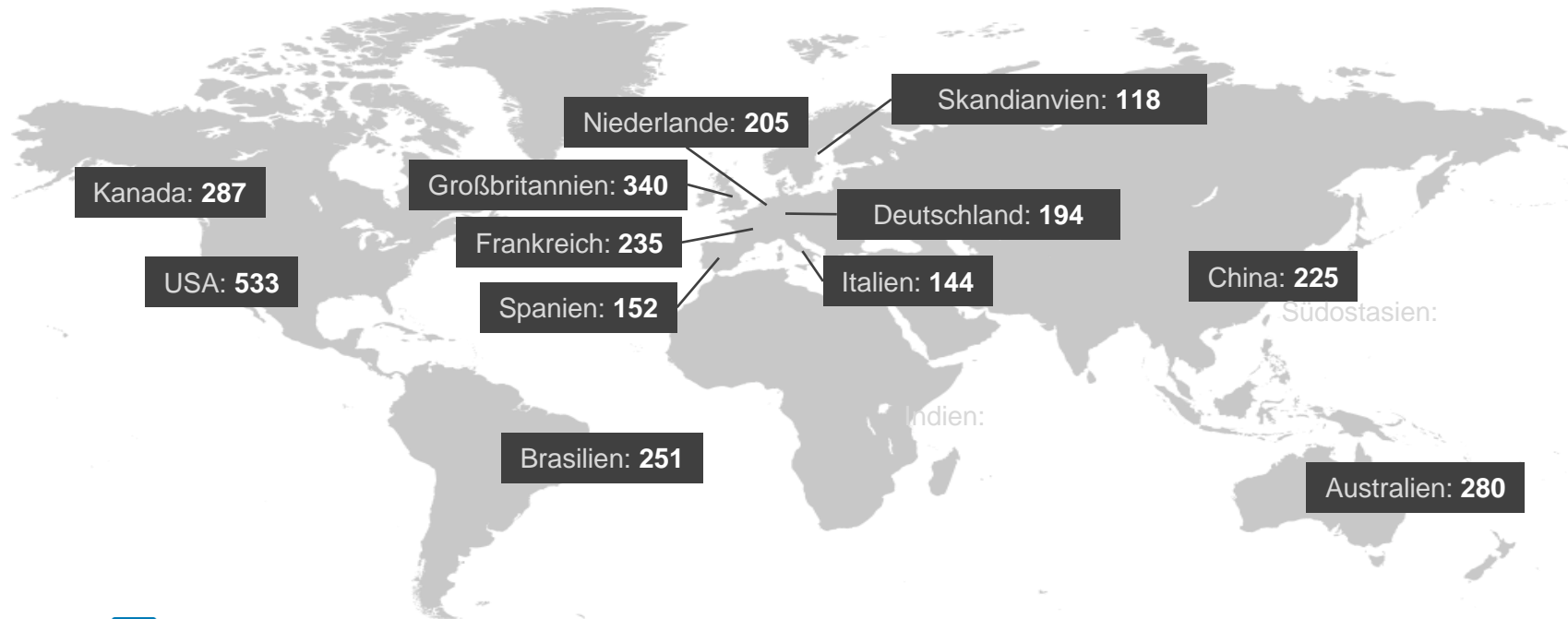
Auswahl und Methodik der Umfrage

Auswahl

- Bei den Befragten handelt es sich um HR-Fachkräfte, die folgende Bedingungen erfüllen:
 - Arbeiten in der Personalabteilung eines Unternehmens
 - Haben zumindest teilweise Einfluss auf das Unternehmensbudget für Lösungen zur Personalbeschaffung
 - Sind ausschließlich mit der Personalbeschaffung befasst, betreuen ein Personalbeschaffungsteam oder verbringen mehr als 25 % ihrer Arbeitszeit mit der Personalbeschaffung
- Bei den Befragten handelt es sich um LinkedIn Mitglieder, die sich zur Teilnahme an Marktforschungsstudien bereit erklärt haben. Sie wurden auf Grundlage der Informationen in ihren LinkedIn Profilen ausgewählt und per E-Mail kontaktiert.

Datenvergleiche

- Die Vergleiche mit den weltweiten Daten sind ungewichtete Durchschnittswerte der angegebenen Länder.
- Vergangenheitswerte sind den Umfragen zu weltweiten Trends in der Personalbeschaffung der Jahre 2012 und 2011 entnommen, deren Auswahlkriterien und Methoden ähnlich der Umfrage von 2013 waren
 - Die Umfrage 2013 wurde zwischen April und Mai 2013 unter 194 Befragten in Deutschland durchgeführt.
 - Die Umfrage 2012 wurde zwischen Mai und Juli 2012 unter 97 Befragten in Deutschland durchgeführt
 - Die Umfrage 2011 wurde zwischen April und Juni 2011 unter 158 Befragten in Deutschland durchgeführt.



Weitere Informationen

Bericht zu weltweiten Trends in der Personalbeschaffung 2013

Weltweit und weitere Länder: lnkd.in/GlobalRecruitingTrends

Bleiben Sie auf dem Laufenden:



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



Folgen Sie uns auf SlideShare: slideshare.net/linkedin-talent-solutions



Folgen Sie uns auf Twitter: [@hireonlinkedin](https://twitter.com/hireonlinkedin)



Folgen Sie uns auf YouTube: youtube.com/user/LITalentSolutions



Holen Sie sich weitere Einblicke: talent.linkedin.com



Folgen Sie LinkedIn: linkedin.com/company/linkedin