

# Die Zukunft des Recruitings

7 Prognosen: So wird sich  
Ihre Rolle verändern

**LinkedIn** Talent Solutions



# Einführung

Recruiting gewinnt an Bedeutung – und befindet sich im Wandel.

Unternehmen sind auf Sie angewiesen. Personaler sind gefragter denn je. In Zukunft hängt der Erfolg eines Unternehmens noch stärker von seinen Mitarbeitern ab. Um dieser neuen Rolle gerecht zu werden, müssen Sie und Ihr Team neue Kompetenzen erwerben und neue Kennzahlen und Tools einsetzen.

Damit Sie für die Zukunft gut aufgestellt sind, möchten wir Ihnen sieben Bereiche vorstellen, in denen sich das Recruiting in den nächsten Jahren verändern wird. Dabei stützen wir uns auf Beiträge von Branchenexperten, LinkedIn Datenpunkte und Interviews mit Personalentscheidern weltweit.

Machen Sie sich mit den Herausforderungen vertraut, damit Sie immer einen Schritt voraus sind.

# 7 Prognosen: So wird sich Ihre Rolle verändern

## 1. Das Recruiting wird zur zentralen Aufgabe im Unternehmen.

Der Bedarf an Personalern in Deutschland ist seit 2016 um 137 % gestiegen.

## 2. Ihre Personalplanung muss agiler werden.

Die oberste Priorität für Recruiting-Profis in den nächsten 5 Jahren wird die Anpassung an sich ständig ändernde Personalbedürfnisse sein.

## 3. Personaler müssen geschäftlich denken und handeln.

Mehr als einer von drei Personalverantwortlichen war zuvor in einer anderen Position tätig.

## 4. Personaler brauchen Kennzahlen, die Ergebnisse messen, nicht Aktivitäten.

Die Qualität der Neueinstellungen ist zwar eine sehr aussagekräftige Kennzahl, wird aber nicht oft genug genutzt.

## 5. Recruiting-Tools eröffnen neue Möglichkeiten.

Personalexperten können mit besseren Tools und Technologien so effizient wie nie zuvor arbeiten.

## 6. In Zukunft kommt es vor allem auf drei Kompetenzen an.

Das Aktivieren passiver Kandidaten, das Analysieren von Daten und das Beraten von Führungskräften werden für Personaler zu unverzichtbaren Skills.

## 7. Ihr Recruiting-Team wird sich um Spezialistenrollen erweitern.

Positionen im Bereich „Talent Analytics“ haben seit 2014 um 111 % zugenommen.

1. Prognose

# Das Recruiting wird zur zentralen Aufgabe im Unternehmen.



Was spricht dafür?

# Talent zeigt Wirkung

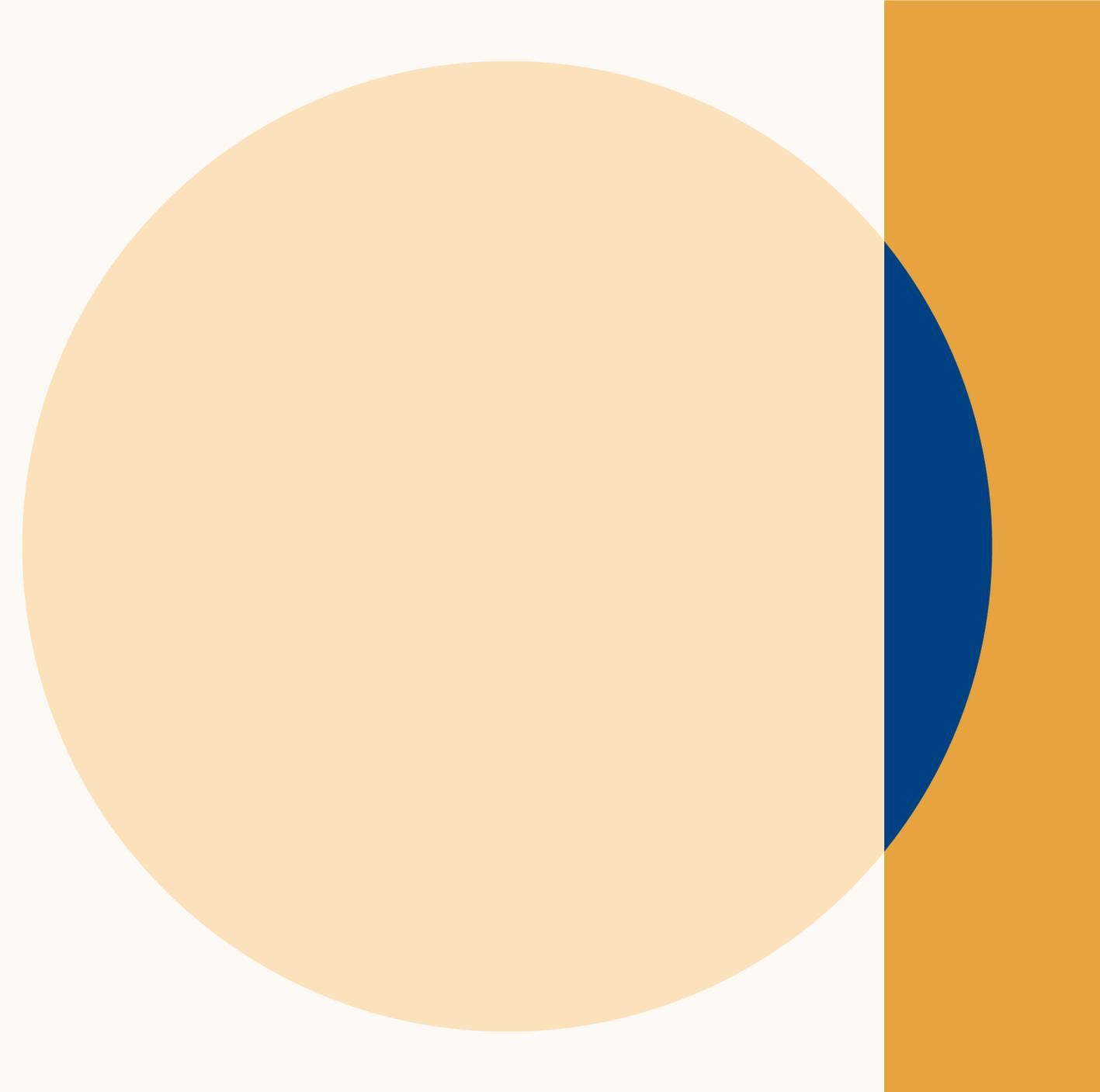
Die Auswahl der richtigen Mitarbeiter wird ein immer entscheidender Erfolgsfaktor.

Mit der fortschreitenden Automatisierung werden Jobs weniger repetitiv und dafür kreativer. Das macht vieles interessanter. Es bedeutet aber auch, dass Talent einen immer größeren unternehmerischen Einfluss haben wird.

Wenn Sie jemanden einstellen, der am Band eine Schraube eindrehen muss, macht es keinen großen Unterschied für Ihr Unternehmen, ob die Person das „gut“ oder „hervorragend“ macht.

Aber Montagearbeiten und andere Jobs sind heute viel komplexer. Aufgrund dieser Komplexität kann der Unterschied zwischen „gut“ und „hervorragend“ einen enormen Unterschied für ein Unternehmen ausmachen.

Mit zunehmender Kreativität der Jobs wird die Personalgewinnung zu einem wichtigen Differenzierungsmerkmal – und Unternehmensleiter werden dies zunehmend berücksichtigen. Diese Aufmerksamkeit sollten Sie nutzen, um neue Ressourcen anzufordern und Ihre Teamführung neu auszurichten.



„Die Nachfrage nach Top-Kandidaten hat deutlich zugenommen – und damit auch die Bedeutung der Personalgewinnung. Wir sind aber noch nicht so weit, wie Unternehmensführungen es gerne hätten.“



John Vlastelica  
Managing Director, Recruiting Toolbox

# Personaler sind gefragt

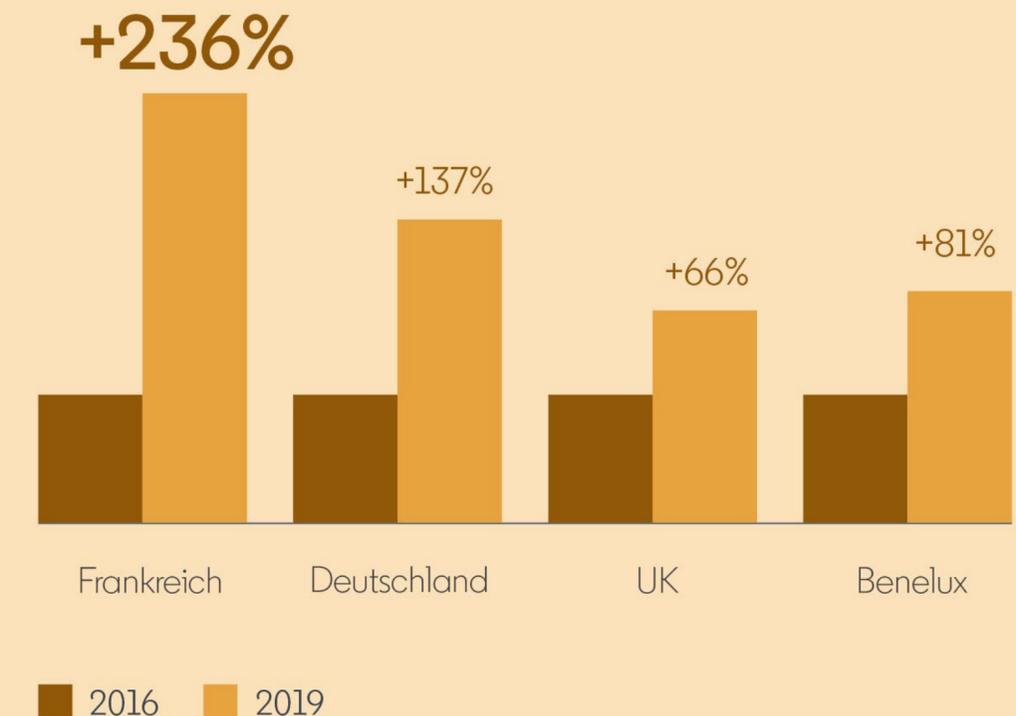
## Recruiting im Rampenlicht.

Laut LinkedIn Daten stellen Unternehmen aktuell mehr Recruiting-Profis ein als in den letzten fünf Jahren.

Unternehmen auf der ganzen Welt vergrößern Ihre Teams für die Personalgewinnung. Die Zukunft des Recruitings wird sehr wettbewerbsintensiv – das trifft auch auf den deutschsprachigen Raum zu. In Deutschland allein stieg die Nachfrage an Personalern seit 2016 um 137 %.

## Der Bedarf an Personalern steigt

Prozentuales Wachstum der Nachfrage nach Recruiting-Profis seit 2016, basierend auf LinkedIn Daten.



# Wird die Personalentwicklung wichtiger als die Personalgewinnung?

Wenn Unternehmen auf Weiterbildung setzen, ist das durchaus möglich.

Bleibt die aktuelle Recruiting-Nachfrage auf diesem Niveau oder handelt es sich nur um einen kurzfristigen Anstieg?

Akarin Phureesitr, Head of HR von Central Group, glaubt, dass beides zutreffen könnte: Recruiting wird weiterhin wichtig sein, aber sobald Unternehmen flexiblere Mitarbeiter einstellen, wird mehr Zeit in die interne Entwicklung von Fähigkeiten investiert.

Wenn Unternehmen mehr Wert auf die Weiterbildung von Angestellten legen und Talente fördern, die schnell neue Fähigkeiten erlernen können, lassen sich Unternehmensanforderungen besser mit zusätzlichen Qualifizierungen als mit Neueinstellungen verwirklichen.

„Wir befinden uns mitten in einem Umbruch. Wir eignen uns neue Kompetenzen an. Wenn wir alles richtig machen, sollten wir uns wieder vermehrt der Personalentwicklung widmen können. Wenn die Personalgewinnung in fünf Jahren immer noch so einen wichtigen Stellenwert hat, haben wir ein Problem.“

**Akarin Phureesitr**  
Head of HR, Central Group

# So stellen Sie sich den Herausforderungen

## Beginnen Sie mit der Kapazitätsplanung.

Die Nachfrage nach Personalern steigt. Sie sollten Bilanz ziehen und überlegen, ob Sie für Ihre zukünftigen Personalbedürfnisse weitere Personen einstellen müssen. **Erfahren Sie hier, wie das Personalteam von LinkedIn die Personalnachfrage prognostiziert und darauf basierend Personaler eingestellt hat.**

## Überdenken Sie, wie Sie Personaler an sich binden können.

Nur 34 % der befragten Recruiting-Profis gaben an, dass die Bindung von Personalern in den nächsten fünf Jahren eine wichtige Rolle spielt. Angesichts der großen Nachfrage nach Personalern sollten Sie sich damit auseinandersetzen, wie Sie Ihre besten Mitarbeiter im Unternehmen halten können.

## Entwickeln Sie ein überzeugendes Geschäftskonzept.

Nutzen Sie die Aufmerksamkeit, die ein Unternehmen Ihnen entgegenbringt. Egal, ob Sie mehr Mitarbeiter, neue Technologien oder andere Ressourcen benötigen – fragen Sie danach. Erstellen Sie einen Plan, wie Sie die Personalbedürfnisse des Unternehmens in den nächsten fünf Jahren mit den richtigen Ressourcen unterstützen können.

2. Prognose

**Ihre  
Personalplanung  
muss agiler  
werden.**



Was spricht dafür?

# Schnell wechselnde Personalbedürfnisse werden zur obersten Priorität

**Bleiben Sie flexibel und auf Kurs.**

Die Personalgewinnung ist nicht nur wichtiger geworden, sondern auch komplizierter. Personalbedürfnisse von Unternehmen ändern sich ständig.

Die oberste Priorität für das Recruiting innerhalb der nächsten fünf Jahre wird laut unserer Umfrage sein, mit diesen Änderungen Schritt zu halten.

Dabei müssen Sie vor allem den Überblick behalten und häufig das Gespräch mit Führungskräften suchen. Außerdem müssen Sie Ihr Team flexibel gestalten, damit Sie schnell auf neue Anforderungen reagieren können.

## Prioritäten in der Personalgewinnung der nächsten fünf Jahre

Anteil der Recruiting-Experten, die davon ausgehen, dass Folgendes in den nächsten 5 Jahren eine Top-Priorität ihres Teams sein wird:

Mit schnell wechselnden Personalbedürfnissen mithalten

Top-Priorität in den nächsten 5 Jahren



Mit Recruiting-Technologien Schritt halten



Geschäftliche Auswirkung aufzeigen



Daten effektiv nutzen



Unternehmensführung beeinflussen



„Die Dinge ändern sich hier sehr schnell. Daher arbeiten Recruiter eng mit den Geschäftsteams zusammen. Gemeinsam können wir besser beurteilen, in welche Richtung sich die Mitarbeitersuche entwickeln soll.“



Xiaoyuan Wang  
Director and Senior Staff Engineer, Alibaba

# Halten Sie Schritt mit dynamischen Zielen

**Stellen Sie Personaler ein und schulen Sie sie, damit sie funktionsübergreifend arbeiten können.**

Natürlich ist es sinnvoll, wenn ein Personaler über Expertise in bestimmten Gebieten verfügt, sodass er beispielsweise mit IT-Leuten über Programmierung sprechen kann. Trotzdem sollte er auch andere Stellen besetzen können. Allgemeine Recruiting-Kompetenzen bieten mehr Flexibilität, wenn sich die Mitarbeitersuche verändert.

„Wir benötigen bei der Strukturierung von Recruiting-Teams und ihrem Fokus mehr Flexibilität. Personaler sollten sich als Universaltalente verstehen und in der Lage sein, mehrere Geschäftsbereiche abzudecken.“

**Ross Baron**  
Head of Recruiting, TikTok

**Planen Sie regelmäßige Treffen mit Führungskräften und sorgen Sie dafür, dass Wissen weitergegeben wird.**

Wenn Sie starke Beziehungen zur Unternehmensführung aufbauen, sind Sie immer auf dem neuesten Stand und können Ihr Team besser fokussieren. Vereinbaren Sie mit dem Unternehmen einen regelmäßigen Zeitplan zur Abstimmung und kommunizieren Sie die neuesten Prioritäten an alle Mitarbeiter des Recruiting-Teams.

„Kommunikation ist enorm wichtig. Unsere Recruiting-Leads treffen sich häufig mit unserem Vorstand und konnten so gewinnbringende Beziehungen aufbauen.“

**Anastacia Flores**  
Former Director of Recruiting, Pandora

### 3. Prognose

**Personaler  
müssen  
geschäftlich  
denken und  
handeln.**



Was spricht dafür?

# Von der Taktik zur Strategie

Lösungen finden statt Pläne befolgen.

Einen Plan auszuführen ist einfach. Einen effektiven Plan zu entwerfen erfordert viel mehr Aufwand. Viele Unternehmen suchen daher nach Personalern, die beides können.

Personaler wurden lange nur als Auftragsnehmer angesehen. Aber in Zukunft wird Recruiting immer stärker als strategische Rolle wahrgenommen werden.

Von Führungskräften und Personalern wird erwartet, dass sie neue Perspektiven aufzeigen und Entwicklungen vorantreiben. Dabei geht es nicht nur um die strikte Ausrichtung an Unternehmenszielen. Auch die Beratung von Führungskräften, wie diese Ziele erreicht werden können, wird Teil dieses neuen Verständnisses.

„Bei Personalern ist es heute ähnlich wie bei sehr erfolgreichen Vertrieblern. Jeder ist hochspezialisiert und erfüllt einen ganz bestimmten Zweck.

In Zukunft werden ihre Funktionen vielseitiger und analytischer – wie bei Geschäftsleuten.“



Akarin Phureesitr  
Head of HR, Central Group

# Führungskräfte und Personalentscheider werden Sie um Rat fragen

Die Aufgaben von Personalern werden immer kreativer.

Viele administrative und routinemäßige Aufgaben werden automatisiert. Jobs werden kreativer und komplexer. Das gilt besonders für die Aufgaben von Personalverantwortlichen.

Die strategische Personalplanung wird einen neuen Stellenwert einnehmen. Recruiter werden Bedürfnisse voraussagen, Probleme lösen und Chancen für Personalentscheider und ihre Teams finden müssen.

„Recruiter werden zukünftig immer mehr als HR-Geschäftspartner gelten.“

**Tristan Klotsch**

Vice President of HR, Serrala



sagen, dass die Beratung von Unternehmensführungen innerhalb der nächsten 5 Jahre an Bedeutung gewinnen wird.

# Ihr nächster Personalleiter kommt vielleicht aus einer ganz anderen Branche

## Wirtschaftsführer – die neuen Personalexperten.

Mehr als eine von drei Recruiting-Führungskräften (35 %) hatte laut LinkedIn Daten vorher eine Position außerhalb der Personalbranche inne. Das liegt daran, dass ein ausgeprägter Geschäftssinn heute immer mehr geschätzt wird, während die funktionale Expertise in den Hintergrund rückt.

Neben HR und Personalgewinnung kommen die meisten Personalverantwortlichen aus dem Vertrieb, der Betriebsführung und der Geschäftsentwicklung, also aus Bereichen, die einen klaren und unmittelbaren Einfluss auf die Geschäftsziele des Unternehmens haben.

„Immer mehr Personalverantwortliche waren vorher nicht im Recruiting tätig, bringen aber analytische und unternehmerische Fähigkeiten mit. Dadurch bekommen wir eine ganz neue Perspektive für das Recruiting und unsere zukünftige Arbeit.“

**Jennifer Shappley**

Senior Director of Talent Acquisition, LinkedIn



# Jeder 3.

Personalverantwortliche war vorher nicht im HR-Bereich tätig.

# Werden Sie ein Berater des Unternehmens

3 Tipps von John Vlastelica, Managing Director bei Recruiting Toolbox

## Sprechen Sie mit anderen Teams und lernen Sie, Bedürfnisse vorauszusagen.

Arbeiten Sie mit anderen Abteilungen und Führungskräften zusammen. Finden Sie heraus, in welche Richtung sich das Geschäft entwickelt und wie Sie Ihre Personalstrategie daran ausrichten können. Im Idealfall informieren Sie das Unternehmen darüber, dass jemand eingestellt werden muss, und nicht umgekehrt.

## Probieren Sie es mit diesem Jedi-Trick.

Die überzeugendsten Menschen bringen einen dazu, zu glauben, dass ihre Idee eigentlich die eigene war. Geben Sie nicht direkt eine Lösung vor, sondern beschreiben Sie, was passiert, wenn nichts getan wird. Wenn man Sie dann um Rat bittet, werden Ihre Vorgesetzten gar nicht merken, dass sie nicht selbst darauf gekommen sind.

## Ahmen Sie Sprachmuster von Führungskräften nach.

Schauen Sie sich die Art und Weise ab, wie Führungskräfte über die Personalsuche sprechen. „Wenn-dann“-Sprachmuster (z. B. „Wenn das Unternehmen X möchte, dann müssen wir Y einstellen“) sind ein effektives Stilmittel, mit denen Sie die strategischen Auswirkungen Ihres Plans betonen können.

„Beginnen Sie mit einem Schockmoment. Weisen Sie darauf hin, wie viele Vorstellungsgespräche bei der aktuellen Einstellungsdauer für 20 Neueinstellungen nötig wären.

Ihre Zuhörer werden entsetzt sein und Sie um Rat bitten. Und genau das ist Ihr Moment. Sie werden zum Talent Advisor.“



John Vlastelica  
Managing Director, Recruiting Toolbox

#### 4. Prognose

**Personaler  
brauchen  
Kennzahlen,  
die Ergebnisse  
messen, nicht  
Aktivitäten.**



Was spricht dafür?

# Strategische Kennzahlen nutzen

Recruiting-Aktivitäten lassen sich leichter messen, bilden jedoch keinen Wert für Unternehmen ab.

Die meisten Personaler messen bereits die Time-to-Hire. Nicht umsonst ist die Kennzahl beliebt – sie lässt sich leicht feststellen und mit Zielsetzungen verknüpfen. Doch ist sie strategisch betrachtet nicht allzu aussagekräftig.

Denn sie erfasst zwar, wie schnell Ihr Einstellungsprozess ist, nicht jedoch, wie gut. Personaler, die in einem längeren Einstellungsprozess 10 leistungsstarke Mitarbeiter einstellen, haben ein besseres Ergebnis erreicht als Personaler, die in kürzester Zeit 25 Mitarbeiter mit schwacher Leistung einstellen.

Taktische Kennzahlen wie Time-to-Hire, Anzahl der Interviews oder Offer-Acceptance-Rate geben zwar Aufschluss über die unmittelbaren Tätigkeiten von Personalern und bilden eine gute Grundlage, in Zukunft kommt es aber vor allem auf strategische KPIs an: Kennzahlen, die nicht nur die Aktivitäten selbst messen, sondern den Wert für Unternehmen.

Die Bedeutung der Personalgewinnung nimmt stetig zu. Und damit steigen auch die Anforderungen an eine erfolgreiche Personalstrategie. Um sie zu erfüllen, benötigen Sie die richtigen Kennzahlen.

„Der beste Einstellungsprozess ist weder der schnellste noch der günstigste. Was zählt, sind die Ergebnisse – also der eigentliche Wert für Unternehmen.“



Ross Baron

Head of Recruiting for Western Europe, TikTok

# Nur die wenigsten Unternehmen messen die wichtigsten KPIs

Anteil der Recruiting-Experten, die diese Kennzahlen derzeit messen beziehungsweise für die nächsten 5 Jahre als sehr wichtig betrachten:

■ In Zukunft wichtig      ■ Aktuell im Einsatz



# Die Kennzahlen der Zukunft basieren auf Ergebnissen

Viele Teams nutzen diese wichtigen Kennzahlen noch nicht.

Die zwei wichtigsten Kennzahlen der Zukunft sind strategische, ergebnisorientierte KPIs. Sowohl die Kennzahl „Qualität der Neueinstellungen“ als auch die „Effektivität des Recruiting-Kanals“ – welche Kanäle produzieren wertvolle Einstellungen – bilden ab, welchen Wert Neueinstellungen für Ihr Unternehmen haben.

Bisher messen die wenigsten Recruiting-Teams diese beiden Kennzahlen. Die größte Diskrepanz zwischen aktuell angewendeten und künftig wichtigen KPIs zeigt sich jedoch beim Thema Kandidatenerfahrung. Diese Kennzahl wird voraussichtlich in Zukunft einen viel höheren Stellenwert einnehmen.



# Die Qualität der Neueinstellungen ist das A und O

Doch auf den ersten Blick scheint es schwierig, diese Kennzahl zu messen.

Warum? Aus dem gleichen Grund, der sie so bedeutend macht: Weil sie den langfristigen Wert eines neuen Mitarbeiters – und damit auch des Personalers – für ein Unternehmen erfasst.

Dieser strategische KPI lässt sich natürlich erst mehrere Monate nach der Besetzung einer Stelle messen. Die größte Schwierigkeit liegt jedoch in der Messung und Definition von „Qualität“.

Qualität lässt sich nicht mit einer einzigen Formel berechnen. Die meisten Unternehmen definieren Qualität der Neueinstellungen anhand von drei Kernkennzahlen: Mitarbeiterbindung, Motivation und Leistung.

## Die wichtigsten Zahlen zur Messung der Qualität der Neueinstellungen

Anteil der Recruiting-Experten, die diese Zahlen als wichtig für die Messung der Qualität der Neueinstellungen betrachten:

### Beschäftigungsdauer



### Mitarbeitermotivation nach 6–12 Monaten



### Leistung



# Diversität verdient mehr Aufmerksamkeit

Nur eines von drei Recruiting-Teams misst die Diversität der Kandidaten.

Die wenigsten Personaler messen aktuell Kennzahlen zur Diversität – etwa Daten zum Geschlecht oder zur ethnischen Zugehörigkeit von ausgewählten, interviewten oder eingestellten Kandidaten. Zwar sind die meisten Recruiting-Experten der Meinung, diese KPIs seien sehr wertvoll, doch nur einer von dreien wendet sie aktuell an.

Das muss sich ändern. Wenn Unternehmen wirklich an Vielfältigkeit interessiert sind, müssen sie Herausforderungen wie die von einigen Personalentscheidern angeführten rechtlichen Fragen zur Messung von Diversitätskennzahlen aus dem Weg räumen. Wie Peter Drucker bekanntermaßen sagte, kann nur das gemessen werden, was auch gemanagt wird. **Und das gilt insbesondere für das Thema Diversität.**

Kennzahlen zur Diversität gehen über den Recruiting-Funnel hinaus. Wenn es um die Unternehmensergebnisse geht, sollten Sie die Beschäftigungsdauer von Mitarbeitern aus unterrepräsentierten Gruppen messen und die allgemeine Personalstruktur kontrollieren.

„Wenn unser Ziel eine vielfältige Personalstruktur ist, müssen wir KPIs neu denken. Wichtiger als die Recruiting-Aktivitäten selbst sind die Ergebnisse. Und die wollen wir erreichen, ohne jemanden auszuschließen. Die richtigen KPIs geben dabei Orientierung.“

**Chris Louie**

Senior Director, LinkedIn Talent Acquisition

**KPIs, die an  
Bedeutung  
gewinnen**

Qualität der Neueinstellungen  
Effektivität des Recruiting-Kanals  
Effektivität der Auswahlmethoden

**KPIs, die an  
Bedeutung  
verlieren**

Bewerbungsquote  
Time-to-Hire  
Zufriedenheit des  
Hiring Managers





## Qualität der Neueinstellungen

Sobald Sie die Qualität der Neueinstellungen bestimmt haben, können Sie strategische und ergebnisorientierte KPIs aller Art berechnen. Die genaue Definition kann je nach Unternehmen, Stelle und verfügbaren Kennzahlen variieren. Fest steht jedoch, dass dies die Top-Kennzahl der Zukunft ist.

## Effektivität des Recruiting-Kanals

Sie haben die Qualität der Neueinstellungen definiert? Dann geht es nun um die Recruiting-Kanäle: Über welche haben Sie die besten Mitarbeiter gefunden? Mit diesen Erkenntnissen können Sie die wirksamen Kanäle weiter pushen und Problembereiche erkennen.

## Effektivität des Assessments

Indem Sie Bewertungsmethoden durch Vergleiche mit der Qualität von Neueinstellungen analysieren, können Sie ableiten, welche Assessments am besten funktionieren. **Bei LinkedIn sehen wir mit diesem Ansatz auch**, welche Interviewer im Gespräch die besten Talente erkennen.

## Bewerbungsquote

Da Bewerbungen aufgrund des Internets für Kandidaten einfach geworden sind, hat dieser KPI nur noch wenig Aussagekraft. Das gilt insbesondere für stark nachgefragte Stellen, bei denen eher passive als aktive Kandidaten im Fokus stehen.

## Time-to-Hire

Die Kennzahl Time-to-Hire hat für sich betrachtet eher einen administrativen als strategischen Charakter. „Der beste Einstellungsprozess ist weder der schnellste noch der günstigste“, sagt Ross Baron, Head of Recruiting für Westeuropa bei TikTok. „Was zählt, sind die Ergebnisse – also der eigentliche Wert für Unternehmen.“

## Zufriedenheit des Hiring Managers

Diese Kennzahl ist dann hilfreich, wenn sie einige Monate nach der Einstellung gemessen wird. Bewertungen, die nach zu kurzer Zeit erstellt werden, können hingegen falsche Signale senden. „Häufig erwecken sie dann den Eindruck, als sei es die eigentliche Aufgabe eines Personalers, Anweisungen auszuführen,“ meint John Vlastelica, Managing Director bei Recruiting Toolbox.



# Funnel-Kennzahlen: taktische Daten, strategische Analysen

Auch aktivitätenbasierte KPIs können aufschlussreich sein – entscheidend ist die Perspektive.

Der Recruiting-Funnel bildet vor allem taktische, aktivitätenbasierte Kennzahlen wie die Offer-Rate ab, also die Art von KPIs, die in Zukunft an Bedeutung verlieren werden.

Es stimmt, dass die Kennzahlen einzeln betrachtet eher einfach sind. Deshalb muss man sie im Zusammenhang sehen. Entscheidend bei der Funnel-Analyse ist, den Einstellungsprozess ganzheitlich zu erfassen. Dazu gilt es, verschiedene Konversionsraten zu betrachten, etwa eingegangene Bewerbungen zu geprüften Bewerbungen, geprüfte Bewerbungen zu Vorstellungsgesprächen usw.

Mit diesem strategischen Ansatz lassen sich Probleme schneller erkennen und Lösungen finden. Sie können Ihren Funnel manuell aufsetzen oder von Bewerbermanagementsystemen ganz einfach automatisch erstellen lassen.



# 3 Strategien für Funnel-Analysen

Kennen Sie die Schritte, die Kandidaten in Ihrem Funnel durchlaufen? Mit einer Analyse erhalten Sie unterschiedliche Perspektiven zu Ihrem Einstellungsprozess. Diese drei Optionen bringen Ihnen neue Erkenntnisse:

## 1. Nach Personalern filtern

Vergleichen Sie die Funnel-Analysen unterschiedlicher Recruiting-Teams oder einzelner Personalern, um Unregelmäßigkeiten zu erkennen.

## 2. Nach Stellenangebotstypen filtern

Statt Äpfel mit Birnen zu vergleichen, schauen Sie sich bestimmte Arten und Karrierestufen von Stellenangeboten getrennt voneinander an. Bei leitenden Ingenieuren sieht der Funnel anders aus als bei Berufseinsteigern in der Verwaltung.

## 3. Nach demografischen Daten filtern

Wie steht es um die Diversität? Wenn Sie etwa feststellen, dass Frauen bei den Tests sehr gut abschneiden und später in den Vorstellungsgesprächen ausscheiden, ist das ein Grund, genauer hinzuschauen.

„Recruiter müssen bei der Analyse Ihres Funnels genauso sorgfältig vorgehen wie Marketing- oder Vertriebsteams.“

Martin Beischl

Global Director of HR, Talent & Culture, riskmethods

„Wir stellen sicher, dass unsere Personaler die Grundlagen der Datenerfassung und Datenverwaltung beherrschen. Das klingt so einfach, ist jedoch entscheidend, um relevante Insights zu erhalten. In unserem Fall sind die kleinen Details ausschlaggebend.“



Chuck Edward  
Head of Recruiting, Microsoft

# Wie Microsoft in 3 Schritten präzise KPIs erhält

## 1. Nur auf ein oder zwei KPIs gleichzeitig konzentrieren

Die Personalleitung bei Microsoft konzentriert sich auf nur wenige Daten pro Monat. Von den Personalentscheidern erhalten Recruiting-Teams klare Zielsetzungen, damit jeder weiß, welche KPIs er wie messen muss.

## 2. Sorgfalt der Datenerfassung prüfen

Im nächsten Schritt geht es darum zu prüfen, welches Team die Kennzahlen des aktuellen Monats am besten erfasst. Da nur wenige Daten im Fokus stehen, ist es relativ einfach, sie auf Vollständigkeit und Genauigkeit zu untersuchen.

## 3. Best Practices teilen

Die besten Teams teilen daraufhin ihre Best Practices, damit alle davon profitieren und sich verbessern können. „Die einzelnen Aufgaben sind nicht schwer“, sagt Chuck Edward, Head of Recruiting bei Microsoft. „Es geht vielmehr darum, Gewohnheiten zu etablieren und keine Schritte auszulassen.“

5. Prognose

# Recruiting- Tools eröffnen neue Möglichkeiten.



Was spricht dafür?

# Mit neuen Technologien bessere Ergebnisse erzielen

Mit den richtigen Tools können sich Personaler auf das Wesentliche konzentrieren.

Wir haben Recruiting-Experten gefragt, welche Maßnahmen ihrer Meinung nach die Personalgewinnung innerhalb der nächsten fünf Jahre verbessern werden. Die häufigste Antwort: Investitionen in neue Technologien.

Technologien werden Personaler natürlich nicht ersetzen, sie können jedoch routinemäßige Aufgaben übernehmen und dadurch die Effizienz steigern. So haben Personaler mehr Zeit, sich um die Kandidatenansprache zu kümmern und strategische Fragen anzugehen.

## Wodurch lässt sich die Personalgewinnung effizienter gestalten?

Anteil der Recruiting-Experten, die davon ausgehen, dass die folgenden Maßnahmen innerhalb der nächsten fünf Jahre zur einer Leistungssteigerung im Recruiting führen:



„Der Aufbau einer agilen, modernen und integrierten Technologieplattform ist mittlerweile einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren.“



Josh Bersin  
Global Industry Analyst

# Die wichtigsten Recruiting-Tools

Anteil der Recruiting-Experten, die diese Technologien bereits nutzen und davon ausgehen, dass sie innerhalb der nächsten fünf Jahre signifikant zum Unternehmenserfolg beitragen:

■ In Zukunft wichtig      ■ Aktuell im Einsatz

## 1. Tools zur Mitarbeitersuche und -ansprache



## 2. Tools zur Bewertung von Soft Skills



## 3. Tools zur Analyse des Bewerbermarkts



Größte Differenz zwischen aktueller Nutzung und zukünftiger Bedeutung.

## 4. Tools für Vorstellungsgespräche per Video



## 5. CRMs (Kandidaten-Datenbanken)



# Recruiting-Experten über den Einsatz neuer Technologien

## 1. Tools zur Mitarbeitersuche und -ansprache

---

Wie die vorherige Seite zeigt, sind die Tools, die nach Meinung der Experten in Zukunft entscheidend für den Unternehmenserfolg sein werden – also Tools wie **LinkedIn Recruiter**, die der Mitarbeitersuche und -ansprache dienen – auch heute schon die am meisten genutzten.

„Derzeit betreiben Personaler vor allem passives Recruiting. Immer mehr Unternehmen werden jedoch erkennen, dass ihre herkömmlichen Kandidaten-Pipelines in Zeiten des Fachkräftemangels nicht mehr ausreichen.“

**Josh Bersin**  
Global Industry Analyst

## 2. Tools zur Bewertung von Soft Skills

---

Auch bei den Tools zur Bewertung von Soft Skills gehen die Befragten davon aus, dass diese in Zukunft weiterhin stark genutzt werden.

„Da KI immer mehr routinemäßige Aufgaben übernimmt, werden Kompetenzen wie Zuhören, Empathie, Servicebereitschaft und die Fähigkeit zur Lösung komplexer Probleme in allen Bereichen immer wichtiger.“

**Josh Bersin**  
Global Industry Analyst

### 3. Tools zur Analyse des Bewerbermarkts

---

Hier besteht die größte Diskrepanz zwischen derzeitigem Einsatz und erwarteter zukünftiger Bedeutung. Es ist deshalb anzunehmen, dass Analysetools wie **LinkedIn Talent Insights** innerhalb der nächsten fünf Jahre immer wichtiger werden.

„Die Analysetools von LinkedIn haben uns vor allem dabei geholfen, Remote Worker in anderen europäischen Ländern zu gewinnen. So konnten wir beispielsweise in Erfahrung bringen, dass es in der Ukraine eine Menge vielversprechende Kandidaten gab, aber nur wenige offene Stellen. Das war die Gelegenheit für uns, dort gezielt Bewerber anzusprechen.“

**Martin Beischl**

Global Director of HR, Talent & Culture, riskmethods

### 4. Tools für Vorstellungsgespräche per Video

---

Auch Tools, die organisatorische und administrative Aufgaben übernehmen, werden an Bedeutung gewinnen. Vorstellungsgespräche per Video, vor allem wenn sie zeitversetzt stattfinden und damit keine Liveschaltungen nötig sind, entlasten Personaler zeitlich.

„Mit Vorstellungsgesprächen per Video haben unsere Personaler viel Zeit gespart, ohne dass sich dies negativ auf die Kandidatenerfahrung ausgewirkt hat. Wir sehen uns die Aufnahmen an und melden uns innerhalb von 48 Stunden bei den Bewerbern.“

**Anastacia Flores**

Former Director of Recruiting Operations, Pandora

# Zu viel Technologie?

## Mehr ist nicht unbedingt besser.

Zu viel Technologie kann schnell überfordern, besonders wenn Ihre Tools nicht kompatibel sind. Auch wenn ein einzelnes Tool für sich genommen hilfreich sein kann, ist es kontraproduktiv, ständig zwischen mehreren Tools wechseln zu müssen.

**LinkedIn Talent Hub** und andere Tools, die auf einer einzigen Plattform verschiedene Tätigkeiten ermöglichen (z. B. Kandidatensuche, -verwaltung und -einstellung), können dem entgegenwirken. So spart Ihr Team wertvolle Zeit.

Manche Unternehmen nutzen eventuell lieber einen Mix verschiedener Einzellösungen. Dann kommt es darauf an, diese gut aufeinander abzustimmen. Bei der Auswahl geeigneter Tools sollten Sie deshalb unbedingt auf deren Kompatibilität achten und gemeinsam mit Ihren IT-Experten eine nahtlose Integration sicherstellen.

„Jede Personalagentur, mit der ich spreche, beklagt die fehlende Integration, die starke Fragmentierung und die Langsamkeit, mit der neue Tools eingeführt werden. Das wirkt sich negativ auf die Kandidatenerfahrung, die Recruiting-Produktivität und die Betriebsabläufe aus.“

**Josh Bersin**  
Global Industry Analyst

# Die richtigen Tools auswählen

## Fragen Sie Ihre Personaler

Ob per Umfrage, in Meetings oder auf informellem Wege: Fragen Sie Ihre Recruiter, was sie brauchen. Denn sie sind diejenigen, die die Tools jeden Tag nutzen werden. Finden Sie heraus, was sie am meisten frustriert, was die größten Schwierigkeiten bereitet und welche Tools ihrer Meinung nach hilfreich wären.

## Die Mischung macht's

Es mag sinnvoll erscheinen, sich auf Tools für Ihre Top-Recruiter zu konzentrieren, die beispielsweise Führungskräfte oder versierte Ingenieure gewinnen. Der ROI ist natürlich wichtig. Daneben lohnt es sich aber, auch Technologien in Betracht zu ziehen, die Ihren Personalern allgemein die Arbeit erleichtern.

## Beraterkompetenzen sind entscheidend

Kommunikation und Betreuung rund um eine Technologielösung sind genauso wichtig wie deren technische Qualität. Wenn Sie sich für einen Anbieter entscheiden, sollten Sie deshalb auch immer prüfen, wie gut der angebotene Service ist. Ein Faktor ist zum Beispiel, ob der Anbieter auch Schulungen für Ihre Mitarbeiter anbietet. Ein weiterer, wie der laufende Support aussieht.



# Wie die technische Integration gelingt

## Implementierung: Endnutzer frühzeitig einbeziehen

---

Noelle Hunt Bennett schult seit sieben Jahren Personaler bei Amazon im Umgang mit neuen Technologien. Darüber hinaus unterstützt sie das Unternehmen seit mehr als 20 Jahren in der Auswahl und Implementierung von Recruiting-Tools. „Wenn Sie eine reibungslose Implementierung wollen, müssen Sie Ihre Endnutzer unbedingt bei jedem Schritt miteinbeziehen.“

## Nutzung: Erstanwender einspannen

---

Als ehemaliger Director of Recruiting Operations bei Pandora hat Anastacia Flores die Einführung neuer Technologien unterstützt, indem sie Personalern ermöglichte, an dem Pilotprojekt teilzunehmen. „Statt dass die Mitarbeiter bei Fragen allein auf mich zukamen, standen ihnen die Erstanwender mit Rat und Tat zur Seite“, sagt sie. „Dadurch verteilt sich die Zuständigkeit und Verantwortung auf das ganze Team.“

## Exzellenz: Best Practices weitergeben

---

Alle Personaler bei Dropbox nutzten LinkedIn, allerdings sehr unterschiedlich. Deshalb rief Personalentscheider Erin Walker eine „Nutzer-Expertengruppe“ ins Leben mit dem Ziel, das, was besonders gut funktionierte, an alle Mitarbeiter weiterzugeben. „Einmal im Quartal gibt die Expertengruppe Schulungen und veranstaltet Wettbewerbe zu einer neuen Funktion von LinkedIn, etwa die Kandidatenansprache mit InMail, die Nutzung von Talent Insights oder die Optimierung des eigenen Profils.“

6. Prognose

**In Zukunft  
kommt es  
vor allem auf drei  
Kompetenzen an.**



Was spricht dafür?

# Aktivieren, analysieren, beraten

Recruiting befindet sich im Wandel – so auch die dazugehörigen Kompetenzen.

In Zukunft wird es nicht mehr reichen, Bewerbungen durchzusehen oder die perfekten passiven Kandidaten zu finden. Wichtig wird vor allem, dass diese auch den Funnel durchlaufen.

Anstatt Daten einfach nur richtig einzugeben, müssen Recruiter datengesteuerte Einblicke für die Entscheidungsfindung nutzen.

Und anstatt nur Aufträge auszuführen, müssen sie Unternehmensführungen und Personalentscheider beraten, Abläufe hinterfragen und Strategien aktiv mitbestimmen.

## Diese Skills werden in den nächsten 5 Jahren noch wichtiger

Anteil der Recruiting-Profis, die sagen, dass die folgenden Fähigkeiten innerhalb der nächsten 5 Jahre wichtiger werden:

### Aktivieren passiver Kandidaten



### Personaldaten analysieren und datenbasierte Entscheidungen treffen



### Beratung von Unternehmensführungen und Personalentscheidern



„Recruiter sind Gewohnheitstiere. Früher half ihnen das zum Beispiel beim Ausfüllen von Anträgen. Aber in Zukunft wird sie das nicht weiterbringen. Die besten Recruiter sind neugierig und anpassungsfähig. Sie lernen gerne dazu.“



Amy Schultz  
Director of Talent Acquisition, LinkedIn

# Aktivieren passiver Kandidaten

## Machen Sie auf sich aufmerksam.

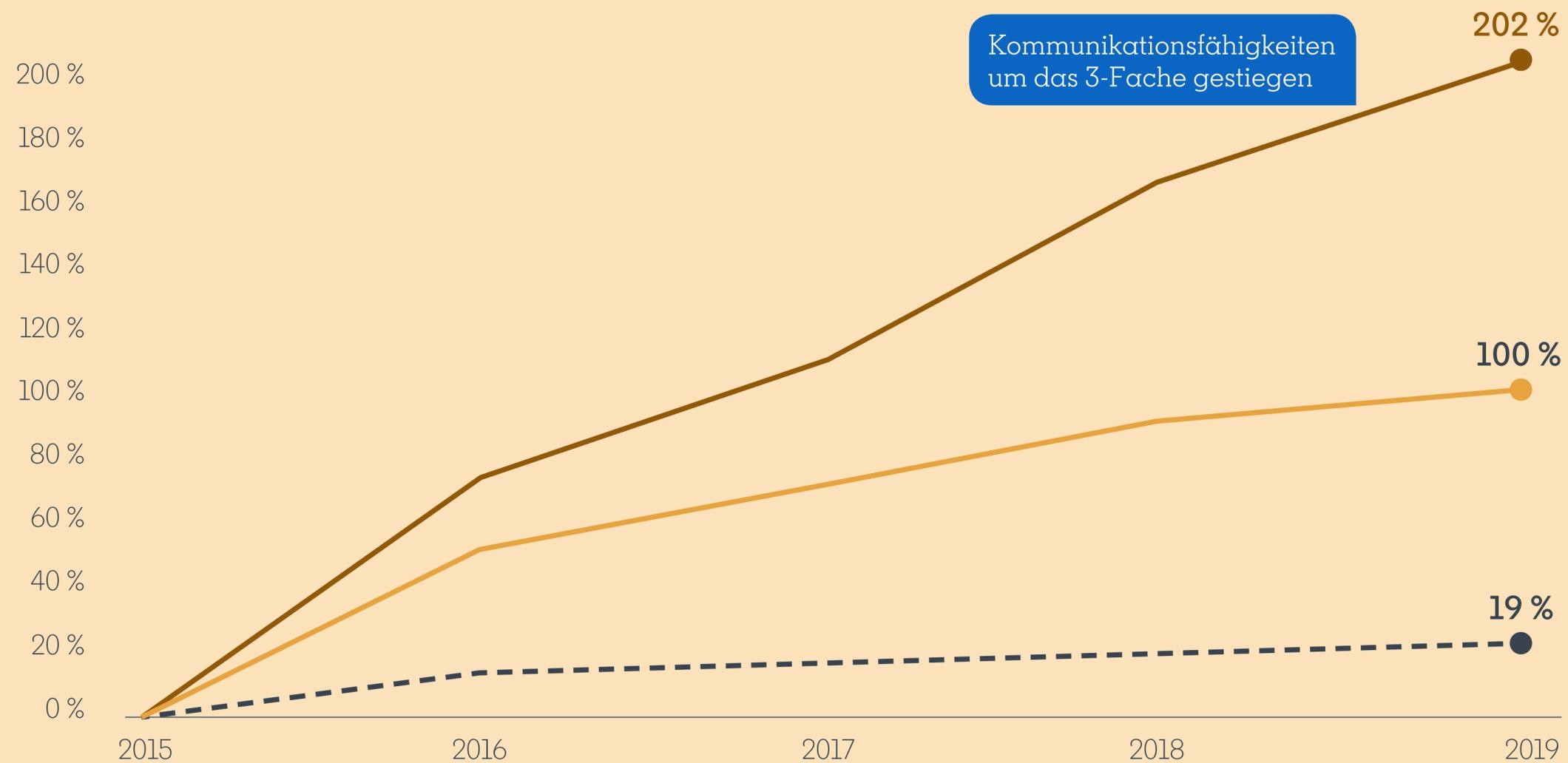
Früher waren Personaler dann besonders erfolgreich, wenn sie die Nadel im Heuhaufen finden konnten. Aber mit Tools wie LinkedIn Recruiter, die immer smarter und immer häufiger genutzt werden, ist das Aufspüren qualifizierter Kandidaten viel einfacher geworden.

Jetzt geht es vor allem darum, diese Kandidaten auf sich aufmerksam zu machen oder sie in Ihren Bewerbungsfunnel aufzunehmen. Das ist die Fähigkeit, die jeder Recruiter in Zukunft perfektionieren sollte.

„Man könnte meinen, dass es heute schwieriger ist, passende Kandidaten zu finden. In der Realität ist es aber einfacher als jemals zuvor. Jetzt geht es darum, ihr Interesse zu wecken, besonders dann, wenn sich 100 andere Unternehmen ebenso für sie interessieren.“

**John Vlastelica**  
Managing Director, Recruiting Toolbox

# Entwicklung der Kompetenzen, die bei der Kandidatengewinnung wichtig sind



Prozentualer Anstieg ausgesuchter Fähigkeiten (im Zusammenhang mit der Aktivierung passiver Kandidaten) von Recruiting-Profis seit 2015.

- Kommunikation
- Schriftverkehr
- - - Aufbau von Beziehungen

# Personaldaten analysieren und datenbasierte Entscheidungen treffen

„Datengesteuert“ ist mehr als ein Schlagwort.

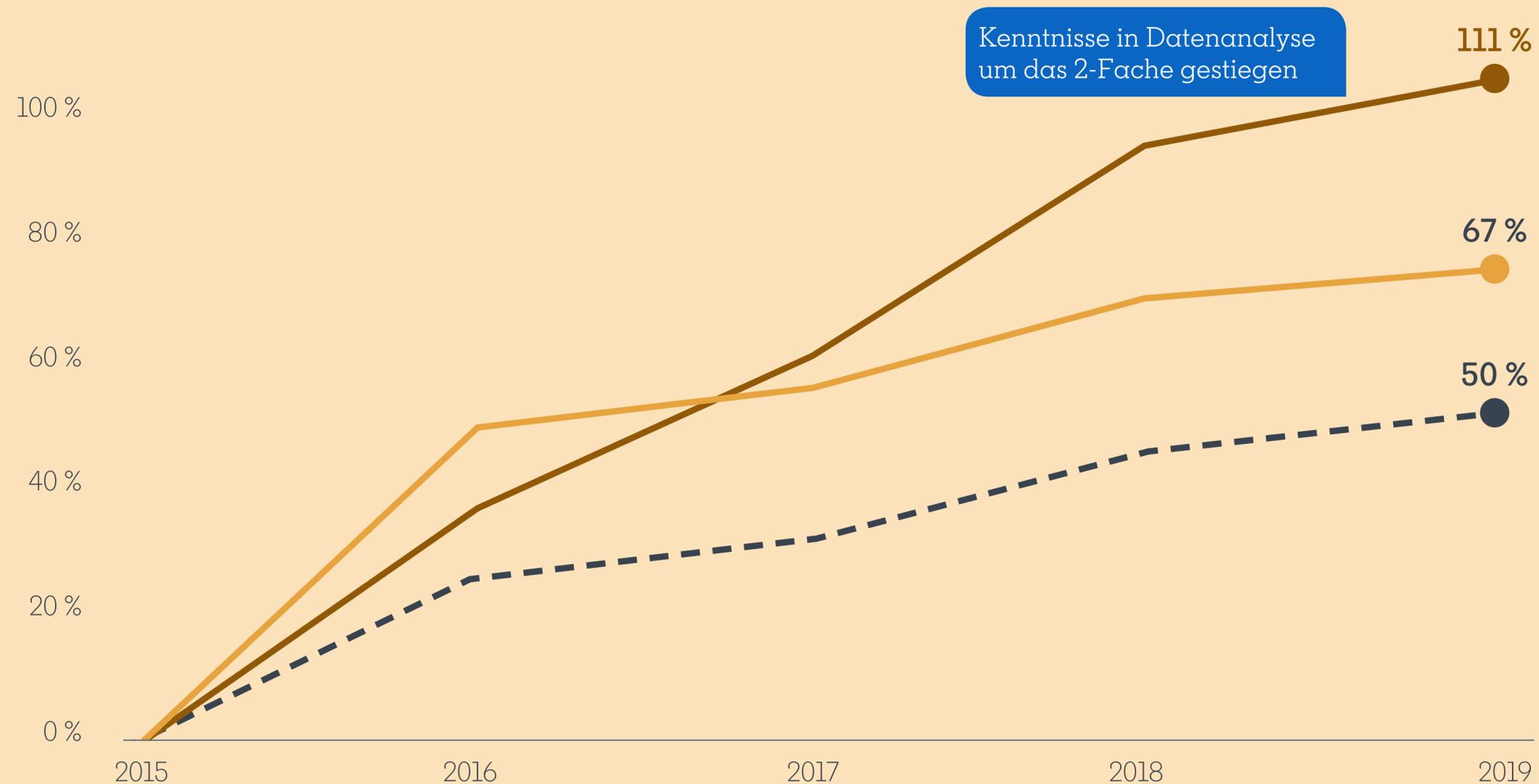
Beim Recruiting ging es lange um den menschlichen Kontakt, den Umgang mit Menschen und um Intuition. Heute gewinnt auch die analytische Seite an Bedeutung. Die Arbeit von Recruitern wird strategischer und ähnelt zunehmend mehr der der Führungskräfte. Daher müssen Entscheidungen durch Daten validiert werden.

Sowohl bei der Analyse von Trends auf dem Arbeitsmarkt als auch bei der Einschätzung von Kandidaten ist es wichtig, dass Recruiting-Profis Daten analysieren und in wertvolle Einblicke umwandeln können.

„Es reicht nicht mehr aus, dass Recruiter gute Vorstellungsgespräche führen können. Sie müssen auch wissen, wie sie Daten für aussagekräftige Einblicke nutzen können.“

**Abdulelah Alhadidi**  
Chief People Officer, IKEA Saudi Arabia

# Entwicklung der Kompetenzen, die bei der Datenanalyse wichtig sind



Prozentualer Anstieg ausgesuchter Fähigkeiten (im Zusammenhang mit der Analyse von Personaldaten) von Recruiting-Profis seit 2015.

- Datenanalyse
- Forschung
- - - Dateneingabe

# Beratung von Unternehmensführungen und Personalentcheidern

Personaler werden dabei helfen, Unternehmen voranzubringen.

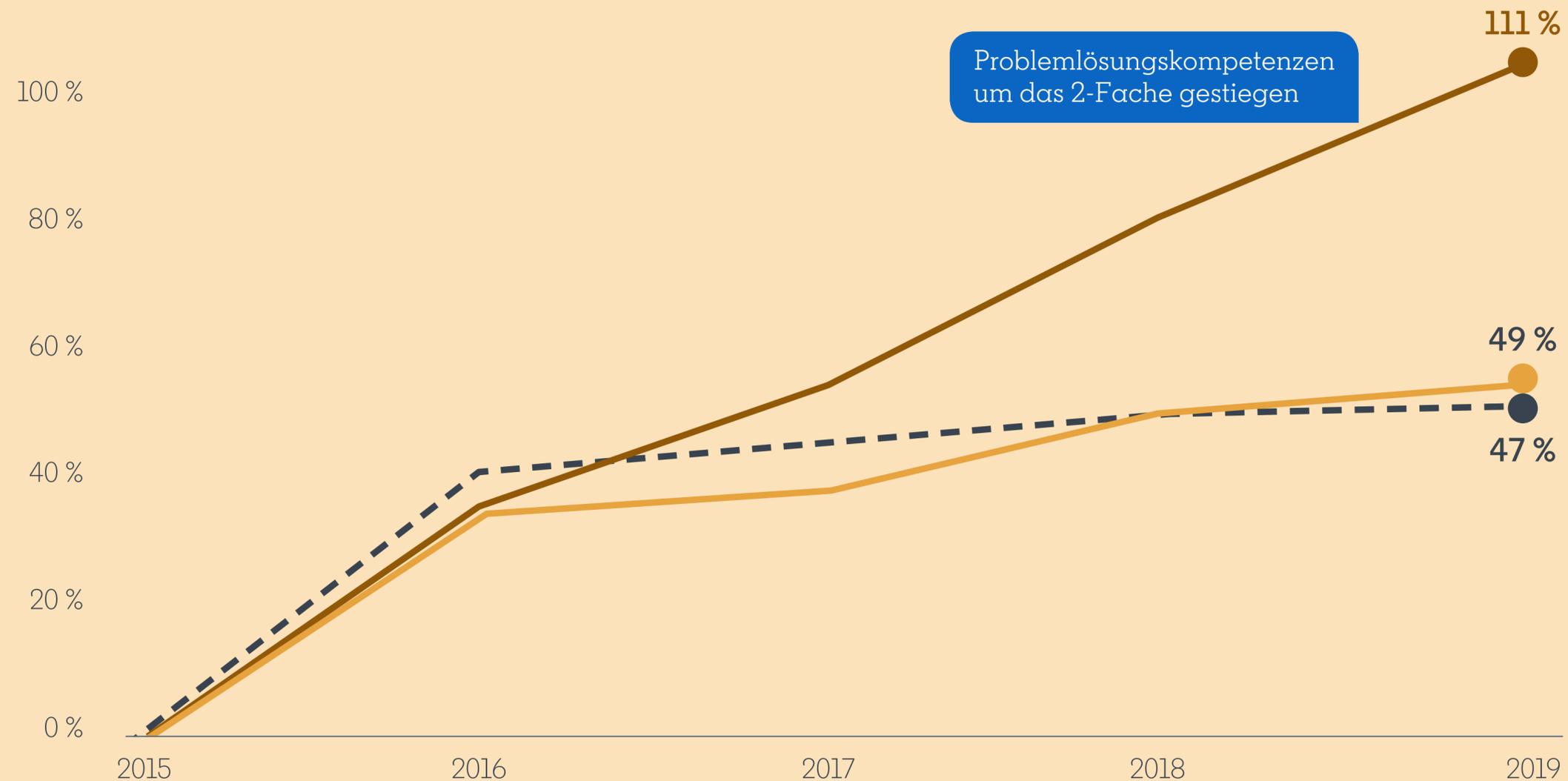
Recruiting wird immer strategischer. Personaler werden in Zukunft nicht mehr nur ihre bisherigen Aufgaben ausführen, sondern vor allem ihre eigene Meinung einbringen müssen.

Von einer realistischen Einschätzung des Personalmarktes bis zur Anpassung der Personalziele an die Geschäftsanforderungen – die Personalgewinnung wird nicht mehr nur Akquise sein, sondern das Rückgrat der gesamten Talentstrategie.

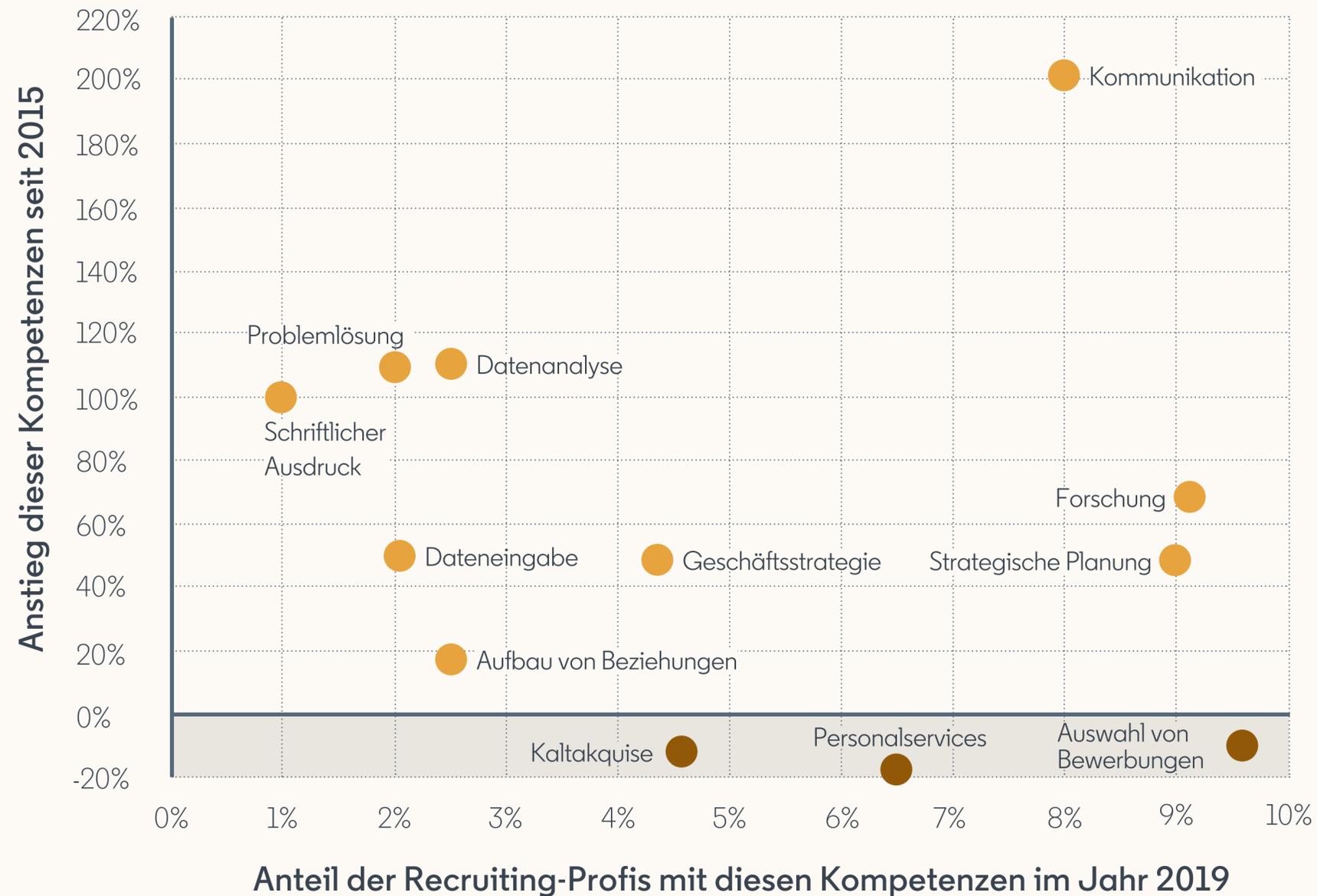
„Alle Recruiting-Führungskräfte glauben, ihr Team brauche mehr ‚Geschäftssinn‘, aber kaum einer kann sagen, was das wirklich ist. Sie meinen damit vor allem Beratungskompetenzen: Personaler, die nicht nur zuhören, sondern hinterfragen, überzeugen und Probleme lösen können.“

**Johnny Campbell**  
CEO, Social Talent

# Entwicklung der Kompetenzen, die im Bereich Beratung wichtig sind



# Kompetenzen, die Recruiter vermehrt auf LinkedIn angeben



Anteil der Recruiting-Profis, die aktuell diese Kompetenzen auf LinkedIn angeben (x-Achse), und Wachstum dieses Anteils zwischen 2015 und 2019 (y-Achse).

- Häufiger
- Seltener

Die neun Kompetenzen, die bei der Aktivierung, Analyse und Beratung zum Tragen kommen, werden immer häufiger: Die Anzahl der Recruiting-Profis mit diesen Kenntnissen nimmt von Jahr zu Jahr zu.

Die anderen Fähigkeiten auf der linken Seite des Diagramms, also die Auswahl von Bewerbungen, Personalbesetzung und Kaltakquise, sind zwar immer noch wichtig, der Trend geht aber nach unten. Immer weniger Recruiting-Profis geben diese Fähigkeiten an.

# Neue Kompetenzen für Ihr Team

## Entwickeln Sie ein internes Schulungsprogramm.

---

Arbeiten Sie mit dem Personalentwicklungsteam Ihres Unternehmens zusammen und erstellen Sie Kurse, die genau auf Ihr Recruiting-Team zugeschnitten sind und die von Ihren Top-Recruitern mitentwickelt oder gehalten werden.

## Nutzen Sie externe Schulungen.

---

Wenn Ihr eigenes Team nicht genügend Zeit hat, können Sie natürlich auch mit externen Anbietern zusammenarbeiten. Beratungsunternehmen oder E-Learning-Plattformen wie **LinkedIn Learning** (beliebte Kurse sind unter anderem **Performance-Based Hiring** und **Learning Data Analytics**) könnten auch eine Lösung sein.

## Fördern Sie informelles Peer-to-Peer-Lernen.

---

Weiterbildung muss nicht immer einer festen Struktur folgen. Wenn Sie Ihre Leistungsträger kennen und sie ermutigen, Ihr Wissen mit anderen zu teilen, ist das ein guter Anfang. Organisieren Sie ein informelles Mittagessen aller Recruiting-Teams, um Lösungen für gemeinsame Herausforderungen zu erarbeiten.

„Führungskräfte unterschätzen oft, wie gerne  
Mitarbeiter etwas Neues lernen.“



Noelle Hunt Bunnett  
Program Management Manager, Amazon

# Der ultimative Trainingsplan für Recruiting-Teams

Hier sind einige Vorschläge, die Sie in Ihr internes Trainingsprogramm für Recruiter aufnehmen können:

<b>Übungen für unternehmerische Fähigkeiten:</b>	<b>Bewertung von Soft Skills:</b>
Unsere Geschäftsziele verstehen	Ein zuverlässiger Ansatz für genaue Auswertungen
<b>Insights – Grundlagen:</b>	<b>Strukturierte Vorstellungsgespräche:</b>
Personaldaten analysieren und datenbasierte Entscheidungen treffen	Die richtigen Fragen zur richtigen Zeit
<b>Storytelling für Recruiter:</b>	<b>Unbewusste Voreingenommenheit vermeiden:</b>
So gewinnen Sie Kandidaten für sich	Eine Chance für alle Kandidaten

7. Prognose

**Ihr Recruiting-  
Team wird  
sich um  
Spezialistenrollen  
erweitern.**



Was spricht dafür?

# Hier kommen die Experten

In vielen Teams wird es neue Rollen geben.

Unternehmen erkennen zunehmend, welche Bereiche des Recruitings besonders wichtig sind. Dazu gehören Analysen, Marketing und Technologie. Daher wird es in Zukunft neue Rollen in diesen Bereichen geben.

Anstatt auf Personaler zu setzen, die nur 20 % ihrer Zeit der Personalanalyse oder dem Recruitment-Marketing widmen können, ist es sinnvoller, Experten einzustellen, die 80 % ihrer Arbeitszeit mit diesen Abläufen verbringen.

Dazu gehören zum Beispiel Data Scientists, erfahrene Marketer und IT-Berater, die über mehr Expertise als Personaler verfügen. Sie können ihr Wissen mit Ihrem Team teilen, Personaler schulen und Abläufe in ihrem Spezialgebiet beaufsichtigen.

„Mit neuen Rollen kann unser Recruiting-Team in den Bereichen Marketing, Technologiesysteme und Datenanalyse seine Ziele erreichen.“



Rita Newman

Head of Recruitment and Resourcing, ANZ Bank

# Die drei wichtigsten neuen Recruiting-Rollen

In vielen Teams werden neue Positionen dazukommen.

Die Positionen, die in den nächsten 5 Jahren den größten Einfluss haben werden, gehören in die Bereiche Personalanalyse, Recruitment-Marketing und Recruiting-Technologie.

Auch wenn viele vom Einfluss dieser Rollen überzeugt sind, haben zahlreiche Teams bis jetzt darauf verzichtet. Nur in einem von vier Teams (26 %) gibt es einen Analyse-Experten, obwohl fast die Hälfte (47 %) denkt, dass diese Rolle einen großen Einfluss hätte.

In den nächsten Jahren wird diese Differenz vermutlich kleiner werden. Die Position „Talent Analytics“ kommt auf LinkedIn mittlerweile doppelt so häufig vor wie noch 2014.

## Die wichtigsten neuen Positionen sind (noch) nicht allzu bekannt

Anteil der Recruiting-Profis, die sagen, dass diese Rollen zu den einflussreichsten innerhalb der nächsten 5 Jahre gehören, und deren Unternehmen jemanden in dieser Rolle beschäftigen:



Laut LinkedIn Daten gibt es seit 2014 im Bereich „Talent Analytics“ 111 % mehr Mitarbeiter

# Neue Rollen in Ihrem Team

## Überzeugen Sie Führungskräfte von Ihrer Vision.

Wenn Sie eine neue Position besetzen möchten, brauchen Sie meistens die Zustimmung von oben. Beschreiben Sie Ihre Vision und die Vorteile für das Unternehmen genau und erläutern Sie, was Sie dafür benötigen.

## Erwägen Sie ein Pilotprogramm.

Wenn Sie nicht genügend Spielraum bei der Mitarbeiteranzahl haben, lassen Sie einen Ihrer Personaler ein Projekt in kleinerem Rahmen durchführen (z. B. für Recruitment-Marketing). Sobald die Ergebnisse vorliegen, können Sie bessere Argumente vorbringen, warum eine Vollzeitstelle noch mehr Vorteile bringen würde.

## Skizzieren Sie eine konkrete, aber flexible Rolle.

Damit Ihre Neueinstellung ein Erfolg wird, müssen Sie Rollen und Verantwortlichkeiten genau festlegen. Mit einer guten Struktur fängt alles an. Seien Sie aber offen für spätere Anpassungen, falls alle davon profitieren können.

# Abschließende Überlegungen

Ihre Rolle wird sich in den nächsten fünf Jahren sicher verändern, unabhängig davon, ob Ihre Berufsbezeichnung gleich bleibt. Die Zukunft des Recruitings sieht vielversprechend aus. Es kommen aber auch einige Herausforderungen auf uns zu.

Personalexperten werden für Unternehmen immer wichtiger. Daher werden sich auch die Aufgabenbereiche ändern: Sie werden passive, gefragte Kandidaten aktivieren, Talentdaten analysieren und Führungskräfte beraten, langfristige Geschäftsziele erkennen und zukünftige Personalbedürfnisse prognostizieren, neue Technologien erlernen und neue Teams bilden.

Sie und Ihr Team werden auch damit erfolgreich sein. Sie müssen sich aber auf die neuen Herausforderungen vorbereiten. Manche Prognosen werden vielleicht nicht genauso zutreffen, wie hier beschrieben. Aber wenn Sie jetzt mit der Vorbereitung beginnen, sind Sie für die Zukunft bestens aufgestellt.

Denn die zukünftige Personalgewinnung wird nicht einfach so passieren. Sie werden am Aufbau aktiv beteiligt sein.



# Methodik

## Umfrage

Wir haben 2.848 Recruiting-Profis befragt, die nach eigenen Angaben im Bereich HR/Personalgewinnung arbeiten oder in Personalagenturen beschäftigt sind. Die Mehrheit der Teilnehmer hat eine leitende Funktion. Rund ein Viertel der Befragten ist selbst als Personaler tätig. Die Befragung erfolgte auf Englisch in mehr als 80 Ländern. Bei den Teilnehmern handelt es sich um LinkedIn Mitglieder, die anhand der Informationen in ihren LinkedIn Profilen ausgewählt und im Zeitraum vom 13. Juni bis 8. Juli 2019 per E-Mail kontaktiert wurden.

## Verhaltensdaten

Die Insights für diesen Report wurden aus Milliarden Datenpunkten von mehr als 645 Millionen LinkedIn Mitgliedern in 200 Ländern generiert. Alle Daten spiegeln die Gesamtaktivität der LinkedIn Mitglieder ab August 2019 wider. „Recruiting-Profis“ sind LinkedIn Mitglieder mit Jobbezeichnungen in den Bereichen Recruiting, Talentakquise und ähnlichen Bereichen. Die „Nachfrage“ errechnet sich aus der durchschnittlichen Anzahl von Recruiter-InMails, die seit 2016 jedes Jahr an Recruiting-Profis verschickt und für die Berechnung des Wachstums auf der Plattform vereinheitlicht wurden. Das Kompetenzwachstum wird berechnet als der Anstieg des Prozentsatzes von Recruiting-Profis mit relevanten Fähigkeiten, die in ihren LinkedIn Profilen aufgeführt sind oder die auf der Grundlage anderer Informationen über ihre Profile während ihrer Tätigkeit als Recruiting-Profi abgeleitet werden. Das Rollenwachstum in der Talentanalyse basiert auf der Zunahme der Mitglieder auf LinkedIn mit aktuellen Berufsbezeichnungen, die die Stichworte „Talent Analytics“ enthalten, und umfasst daher nur Mitglieder mit englischsprachigen Profilen.

# Danksagungen

Leitende Personaler aus der ganzen Welt haben mit informativen Interviews einen wertvollen Beitrag zu diesem Bericht geleistet. Unser besonderer Dank gilt:

**John Vlastelica**, Recruiting Toolbox

**Chuck Edward**, Microsoft

**Abdulelah Alhadidi**, IKEA Saudi Arabia

**Celia Harper-Guerra**, ehemals bei Danaher

**Tristan Klotsch**, Serrala

**Martin Beischl**, riskmethods

**Rita Newman**, der ANZ Bank

**Noelle Hunt Bennett**, Amazon

**Johnny Campbell**, SocialTalent

**Anastacia Flores**, ehemals bei Pandora

**Erin Winkler**, Dropbox

**Akarin Phureesitr**, Central Group

**Xiaoyuan Wang** und **Vincent Chen**, Alibaba

**Ross Baron** und **Qiuyan Ouyang**, TikTok/ByteDance

und dem Talent Acquisition Leadership Team von LinkedIn.

# Verfasser

Datenauswertung

**Mike Chanler**

**Artem Chelovechkov**

**Marianne Oest**

**Deanne Tockey**

**Mallika Sandhu**

**Brian Gibbons**

**Jacqueline Barrett**

Design

**Elli Matejka**

**Franny Robertson**

**Kaelin McGill**

Redaktion

**Greg Lewis**

**Maria Ignatova**

# Zukunftsorientiert mit LinkedIn

Verbessern Sie Ihre Produktivität in jeder Phase der Personalgewinnung. Finden und gewinnen Sie die richtigen Kandidaten für Ihr Unternehmen, bauen Sie Ihre Marke auf und treffen Sie mit LinkedIn Talent Solutions die richtigen Personalentscheidungen.

Demo  
anfordern



## Testen Sie die LinkedIn Produkte zur Personalgewinnung

### Planen

Finden Sie Antworten auf schwierige Fragen mit datengestützten Informationen.

- [Talent Insights](#)

### Finden

Sie können Top-Kandidaten finden, ansprechen und verwalten – zentral an einem Ort.

- [LinkedIn Recruiter](#)
- [LinkedIn Scheduler](#)

### Veröffentlichen

Mit Ihrer Stellenanzeige auf LinkedIn erreichen Sie Kandidaten, die Sie nirgendwo sonst finden

- [Stellenanzeige aufgeben](#)
- [Mehr über LinkedIn Jobs erfahren](#)

### Interesse wecken

Schalten Sie gezielte Werbeanzeigen, um Ihre Unternehmenskultur und Stellenangebote zu präsentieren.

- [Karriereseiten](#)
- [„Work with us“-Anzeigen](#)
- [Pipeline Builder](#)

**LinkedIn**  Talent Solutions