

NEW HIRING Studie: Rund zwei Drittel der Unternehmen in Österreich haben Probleme, ausreichend Personal zu rekrutieren

- 60 Prozent der Unternehmen sehen jetzt größere Herausforderungen beim Recruiting als vor der Pandemie
- 37 Prozent berichten über gestiegene Fluktuation
- Neue Hiring-Strategien werden zum Erfolgsfaktor für Unternehmen

Wien, 21. März 2022 – Rund zwei Drittel der Unternehmen in Österreich haben ein Recruiting-Problem. Das ist das Ergebnis einer aktuellen Studie, die forsa im Auftrag von XING E-Recruiting unter 100 Unternehmen durchgeführt hat. Dabei geben 60 Prozent der befragten Unternehmen an, dass sie größeren Herausforderungen bei der Personalsuche gegenüberstehen als vor der Pandemie. Und 37 Prozent der befragten Unternehmen haben einen Anstieg der Fluktuation während der Corona-Zeit bemerkt. „Wir erleben eine Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt. Unternehmen müssen sich heute bei Talenten bewerben, nicht umgekehrt. Diese Machtverschiebung wird den Arbeitsmarkt nachhaltig verändern“, sagt Sandra Bascha, Leitung Kommunikation Österreich der NEW WORK SE. Die Unternehmensbefragung bestätigt dabei die Ergebnisse der Wechselbereitschafts-Studie, die XING E-Recruiting im Jänner unter Österreichs Beschäftigten erhoben hat. Vier von zehn Österreichern (46 %) sind demnach offen für einen neuen Job oder haben bereits konkrete Schritte in die Wege geleitet, um eine neue Tätigkeit zu finden. Die Wechselbereitschaft blieb damit im Vergleich zu Jahresbeginn 2021, dem ersten Jahr der Corona-Pandemie, unverändert hoch.

Unternehmen schätzen Wechselabsichten anders ein als die Jobsuchenden

Viele Unternehmen schätzen dabei die Gründe für einen Arbeitgeberwechsel ganz anders ein als die Beschäftigten: Sie glauben, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen starker Konkurrenz anderer Arbeitgeber (74 %) oder des Gehalts (55 %) gehen. Ähnlich wichtig bewerten sie die Attraktivität der Tätigkeit (54%). Alle anderen Gründe spielen aus Sicht der HR-Verantwortlichen der befragten Unternehmen eine eher nachgelagerte Rolle (Führungskraft 24 %, Sinnhaftigkeit 24 %, fehlende Aufstiegschancen 22%, Kolleginnen und Kollegen 13 %). Das allerdings steht im Widerspruch zu den Aussagen der Beschäftigten, die in den vergangenen Monaten bei ihrem Arbeitgeber gekündigt haben. Obwohl in Bewerbungsgesprächen das Gehalt mit 51 Prozent weiterhin eine zentrale Rolle spielt, sind finanzielle Motive tatsächlich nur bei jedem fünften Jobwechsel (22 %) für Beschäftigte ausschlaggebend. Mehr Jobsicherheit, eine bessere Work-Life-Balance oder flexiblere Arbeitszeiten sind die Hauptmotive für das Verlassen eines Unternehmens.

Gute Kultur, mehr Flexibilität & Nachhaltigkeit: Erwartungshaltung von Talenten steigt

Grundsätzlich ist laut Unternehmen auch die Erwartungshaltung von Jobsuchenden gestiegen. Neben Gehalt und Tätigkeit spielen zahlreiche andere Themen eine Rolle. Hier liegen die Unternehmenskultur (82 %), Jobsicherheit (78 %), Vereinbarkeit von Beruf & Karriere (77 %), flexible

Arbeitszeiteinteilung (66 %) und gutes Führungsverhalten (66 %) auf den vorderen Plätzen – diese sogenannten weichen Faktoren werden also bei der Entscheidung für ein Unternehmen und damit auch im Recruiting immer wichtiger. Zudem gewinnt auch der Aspekt Nachhaltigkeit immer mehr an Bedeutung (39 %). „Die veränderte Einstellung der Beschäftigten stellt Unternehmen vor Herausforderungen. Unternehmenskulturelle Faktoren stehen sehr viel mehr im Fokus als früher“, sagt Frank Hassler. „Das wirkt sich massiv aufs Recruiting aus – für Unternehmen, die diese Bedürfnisse von Jobsuchenden erkennen und entsprechend aufgestellt sind, eröffnen sich so riesige Chancen, auf dem Arbeitsmarkt den Wettbewerb, um Talente für sich zu entscheiden. Diejenigen, die hier Nachholbedarf haben, stehen einem stetig schrumpfenden Talentpool gegenüber. Damit wird Recruiting zunehmend zur tragenden strategischen Säule des Unternehmenserfolgs.“

New Hiring als Chance für Unternehmen

Unternehmen müssen deshalb mehr denn je nicht nur auf die Qualifikationen von Kandidatinnen und Kandidaten achten, sondern auch darauf, ob sie ein guter Cultural Fit sind. Gefragt ist der Einsatz intelligenter Methoden und Lösungen für die Arbeitswelt und eine proaktive und zunehmend individualisierte Ansprache, die auch das Monitoring von Potenzialen einschließt. Dabei können sie intelligente Tools wirkungsvoll unterstützen, indem sie unterschiedliche Bedürfnisse der Beschäftigten erfassen und mit dem Anforderungsprofil abgleichen. „Unternehmen müssen ihr Recruiting modernisieren. Es geht nicht mehr nur um den Einsatz von Tools, sondern auch um eine stärkere Ausrichtung auf die individuellen Wünsche der Talente“, unterstreicht Sandra Bascha. „Immerhin sind 74 Prozent der HR-Verantwortlichen der Meinung, dass sie für die gestiegenen Anforderungen bei der Personalrekrutierung gut gerüstet sind. Bei einem höheren Rekrutierungsdruck wird sich zeigen, ob sich diese optimistische Einschätzung über Zeit halten kann. Intelligente Datenanalyse-Tools können Personalabteilungen durch das Übernehmen zeitintensiver administrativer Tätigkeiten gezielt entlasten, damit sie sich so auf ihre Kernkompetenz – den Menschen und seine Bedürfnisse – fokussieren können. Und das wird in Zukunft mehr nötig sein denn je.“

Weitere Ergebnisse aus der NEW HIRING Studie und den jüngst erschienenen NEW HIRING Report finden Sie [hier](#).

Über die Studie:

Forsa befragte im Auftrag von XING E-Recruiting im Januar 2022 sowohl 2.523 volljährige Erwerbstätige in Deutschland, Österreich und der Schweiz als auch 100 Personalentscheiderinnen und Personalentscheider in Unternehmen mit Firmensitz in Österreich.

Forsa-Online-Umfrage im Januar 2022 unter 2.523 volljährigen Erwerbstätigen (Arbeitende und Angestellte) in Deutschland (N = 1.004), Österreich (N = 510) und der deutschsprachigen Schweiz (N = 1.009) im Auftrag von XING E-Recruiting.

Forsa-Online-Umfrage im Januar 2022 unter 100 Personalentscheider-innen in Unternehmen ab 50 Beschäftigten aus Österreich im Auftrag von XING E-Recruiting. Weitere Informationen finden Sie hier: <https://www.new-work.se/de/newsroom>.

Über XING E-Recruiting – part of NEW WORK SE

Die sich immer schneller wandelnde Arbeitswelt erfordert beim Recruiting ein Umdenken: New Work braucht New Hiring - angefangen beim Employer Branding über das Finden von Talenten bis hin zur Candidate Experience. Als kompetenter Partner unterstützt XING E-Recruiting nicht nur bei der Personalbeschaffung und -vermittlung, sondern auch bei der Positionierung einer attraktiven Arbeitgebermarke. Durch den Zugang zu einem umfangreichen Netzwerk, sowie intelligente und innovative Lösungen ermöglicht es XING E-Recruiting den Unternehmen die Talente zu finden, die perfekt zur jeweiligen individuellen Unternehmenskultur und seinen Werten passen.

Weitere Informationen unter <https://recruiting.xing.com>.

Über die NEW WORK SE

Die NEW WORK SE engagiert sich mit ihren Marken, Services und Produkten für eine erfüllendere Arbeitswelt und schreibt damit das nächste Kapitel der Erfolgsgeschichte der XING SE. Gegründet als professionelles Netzwerk openBC von Lars Hinrichs, erfolgte 2006 die Umbenennung in XING und 2019 in NEW WORK SE. Damit trägt das Unternehmen sein überzeugtes Engagement für eine bessere Arbeitswelt auch im Namen – New Work ist die sichtbare Klammer aller Firmenaktivitäten. Das Unternehmen ist seit 2006 börsennotiert. Die NEW WORK SE agiert als zentrale Führungs- und Steuerungsholding und dient als Serviceabteilung der Tochterfirmen. Das Unternehmen hat seinen Hauptsitz in Hamburg und beschäftigt seine insgesamt rund 1.900 Mitarbeiter auch an weiteren Standorten von München über Wien bis Porto. Weitere Infos unter <http://www.new-work.se> und <https://nwx.new-work.se/>