XING | PRESCREEN

NEW HIRING report

by XING

Index

03
Editorial

04
Vom Anbieter- zum Nachfragermarkt

06
Unsere Nachbar·innen orientieren sich häufiger neu

07
So unterschiedlich denken Talente und HR-Mitarbeiter·innen

08
Zufriedenheit ist wichtiger als das Gehalt

10
Die Personalmaßnahmen dem Alter anpassen

11
Homeoffice-Regelungen

12
Was ist New Hiring?

13
Wie es Unternehmen gelingt, die richtigen Kandidaten zu gewinnen und zu halten

14
Wie Unternehmen und HR von New Hiring profitieren

15
Digitale Tools als Bindeglied

16
Learnings:
Wie sich Talente finden lassen

17
XING Service- und Produktlösungen

19
New Hiring:
Guide für HR-Mitarbeiter·innen

21
Fazit & Ausblick

22
Quellen, Links, Impressum

Editorial

Wer ist der perfekte Mitarbeitende? Die eierlegende Wollmilchsau? Das Talent mit den besten Zeugnissen? Das lässt sich so pauschal nicht sagen. Die einen sind bei Routinejobs schnell unterfordert, für andere sind Detailarbeiten ein Graus, die sie nur mit Widerwillen erledigen. Da helfen auch keine Tischfußballturniere und gemeinsame Abendevents, die ohnehin nur für einen Teil der Belegschaft ein Highlight sind. Nein. Perfekte Mitarbeitende passen nicht nur am besten zum (gesuchten) Aufgabengebiet, sondern auch zum Unternehmen. Denn wenn das nicht stimmig ist, dann ist das Talent ganz schnell wieder weg. Und der Suchprozess beginnt von Neuem.

Für erfahrene HR-Mitarbeiter·innen ist das eine Binse. In jüngster Zeit gewinnt der Cultural Fit jedoch zunehmend an Bedeutung.

Das lässt sich vor allem auf drei Faktoren zurückführen: die Digitalisierung, den demografischen und den kulturellen Wandel. Gerade während der Corona-Pandemie haben viele Unternehmen einen Digitalisierungsturbo hingelegt. Entwicklungen, die normalerweise Jahre, wenn nicht gar Jahrzehnte gebraucht hätten, wurden quasi über Nacht eingeführt – Stichwort Homeoffice, Videobewerbungen etc. Der Digitalisierung ist es zu verdanken, dass Unternehmen überhaupt wettbewerbsfähig bleiben konnten. Aber auch in Sachen Bewerbungsmanagement hat sich was getan: Laut IT-Verband Bitkom nehmen beispielsweise mittlerweile vier von zehn Unternehmen (42 Prozent) nur noch digitale Bewerbungsunterlagen entgegen. Ausschließlich Papier hat längst ausgedient – so zeigt die Studie auch, dass jedes Unternehmen in Deutschland Online-Bewerbungen akzeptiert.[1]

Das bedeutet gleichzeitig, dass der nächste Job nur noch einen Klick weit entfernt ist. Die Hürde, den Arbeitgeber zu wechseln, wird dadurch geringer. Der wichtigste Aspekt der Digitalisierung in der Coronazeit ist aber eindeutig die Durchsetzung von Remote Work. Dadurch hat sich die Zahl und der Radius der potenziellen neuen Arbeitgeber um ein Vielfaches erhöht.

Die Unternehmen können es sich aber immer weniger leisten, gute Talente zu verlieren. Denn in wenigen Jahren gehen die geburtenstarken Babyboomer in Rente. Fachkräfte werden damit zu einem „raren Gut“.

Dazu kommt ein Wertewandel, der maßgeblich von der Gruppe der nachwachsenden Generationen getrieben wurde, der sich aber durch die Entwicklungen der letzten Monate und Jahre über alle Altersgruppen erstreckt hat. So achten die Arbeitnehmenden heute viel mehr auf ein attraktives und sinnerfüllendes Tätigkeitsfeld und eine bessere Work-Life-Balance.

Diese neue Arbeitskultur erfordert ein Umdenken in der Art, wie wir fortan rekrutieren wollen; es braucht ein neues Verständnis von Recruiting – das, was wir New Hiring nennen. Dabei steht der Mensch mit seinen individuellen Bedürfnissen im Mittelpunkt. Denn um die Fachkräfte zu binden, braucht es heute Respekt, Augenhöhe sowie ein Umfeld, das zu ihrem Mindset passt.

New Hiring hat aber auch eine technische Komponente. Denn es geht auch um den Einsatz digitaler Hilfsmittel, um die richtigen Mitarbeiter·innen mit dem richtigen Cultural Fit zur richtigen Zeit zu finden und zu binden.

Entdecken Sie mit uns die Chancen dieses neuen Recruiting-Verständnisses. Und wie das gesamte Unternehmen vom New Hiring profitieren kann, wenn es gemeinsam mit HR agiert.

Vom Anbieter- zum Nachfragermarkt

Schon seit Jahren steigt der wirtschaftliche Druck auf die Unternehmen kontinuierlich an. Die Corona-Pandemie hat dabei wie ein Brennglas gewirkt. Viele Unternehmen waren gezwungen, ihre Geschäftsmodelle, Prozesse und Infrastruktur praktisch im Zeitraffer zu digitalisieren und zu modernisieren. Dazu kommen Lieferengpässe bei produktionskritischen Gütern sowie enorme Preissteigerungen bei Rohstoffen. Um den Herausforderungen zu begegnen, braucht es mehr denn je die passenden Menschen, die mit ihrem Wissen und ihrem Engagement das Unternehmen auf diesem steinigen Weg begleiten. Die wissen jedoch um ihren Wert und sind immer weniger bereit, Kompromisse einzugehen. Laut unserer aktuellen forsa-Studie vom Januar 2022 zum Arbeitgeberwechsel sind 37 Prozent der Befragten aus Deutschland offen für einen Wechsel. In der Vorjahresstudie waren es noch 32 Prozent. 5 Prozent planen bereits konkret, im kommenden Jahr den Arbeitgeber zu wechseln. Rund ein Drittel (32 Prozent) ist offen für einen Wechsel, hat aber noch keine konkreten Schritte unternommen.

Vor allem bei Frauen ist die Wechselbereitschaft gestiegen. Für das Jahr 2022 signalisierten 38 Prozent der befragten Frauen deutliches Interesse an einem Jobwechsel. Im Januar letzten Jahres waren es erst 32 Prozent. Insgesamt haben im Corona-Jahr 2021 mehr als die Hälfte der Studienteilnehmenden (53 Prozent) über einen Arbeitgeberwechsel zumindest nachgedacht. 10 Prozent haben ihre Pläne in die Tat umgesetzt.

Am häufigsten wurde der Arbeitsplatz gewechselt, weil die Talente mit dem Führungsverhalten nicht einverstanden waren (28 Prozent) oder weil ein anderer Arbeitgeber eine bessere Work-Life-Balance (27 Prozent) bzw. ein attraktiveres Tätigkeitsumfeld bieten konnte (24 Prozent).

Dass sich der Wind gedreht hat, zeigt sich aber vor allem an einem Phänomen: Von den Befragten, die gekündigt haben, hatten in Deutschland 25 Prozent bei der Kündigung noch keinen neuen Job in der Tasche. Auch in Österreich ging fast jede·r Vierte dieses Risiko ein; in der Schweiz waren es sogar 30 Prozent. Noch vor wenigen Jahren war es ein absolutes No-Go, ohne Fallback zu kündigen. Denn wer kündigt, muss in allen drei Ländern damit rechnen, dass er in den ersten Wochen bzw. Monaten kein Arbeitslosengeld bekommt. Wenn es mit dem neuen Job dann doch nicht klappt, kann es finanziell ganz schnell eng werden. Heute schätzen die Befragten das Risiko offenbar anders ein, weil sie sicher sein können, sehr schnell etwas Neues zu finden.

Vom Anbieter- zum Nachfragermarkt

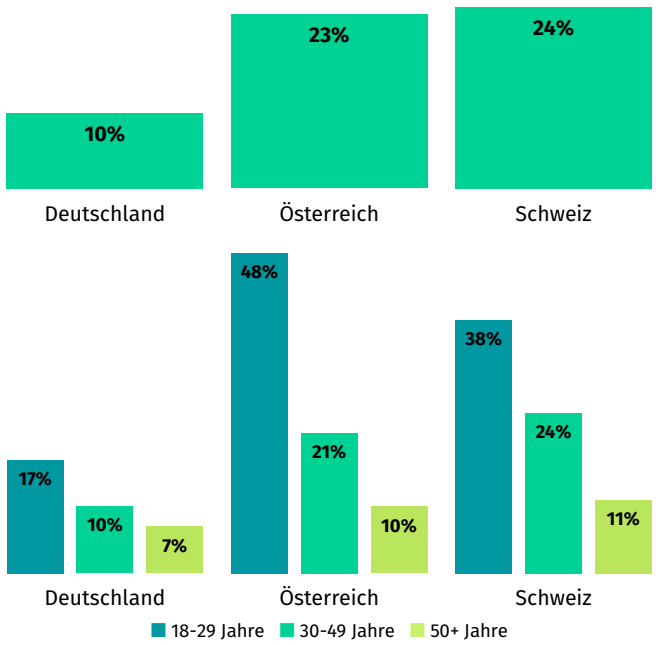
Dabei macht nicht immer der Arbeitgeber mit den besten Benefits das Rennen, sondern derjenige, der am besten zu den Arbeitnehmenden und ihren Lebenssituationen passt. So mag ein Arbeits- und Wohnort in der Provinz für ein junges, erlebnishungriges Nachwuchstalent nicht gerade erstrebenswert sein. Für junge Familien, die ihre Kinder im Grünen aufwachsen sehen wollen, hingegen schon. Ebenso gibt es individuell große Unterschiede, ob eine Tätigkeit als interessant oder als dröge angesehen wird. Um die richtigen Angebote zu machen, reicht deshalb nicht aus, den Lebenslauf und die Zeugnisse zu studieren. Die sagen wenig über den Menschen aus. Arbeitgeber müssen sich vielmehr mit der Person und ihren individuellen Bedürfnissen auseinandersetzen.

Unsere Umfrage hat zutage gebracht, dass vor allem junge Menschen sehr wechselfreudig sind. Ein Blick über die Grenzen zeigt, dass sich junge Österreicher·innen hier besonders hervortun. Fast die Hälfte der Befragten hat seit der Corona-Pandemie den Arbeitgeber gewechselt. Auch junge Schweizer·innen fackeln nicht lange. 38 Prozent haben in diesem Zeitraum den Arbeitgeber gewechselt. Jede·r Zehnte sogar zwei- bis dreimal.

Unsere Nachbar·innen orientieren sich häufiger neu

Blick über die Grenze

So häufig haben in der DACH-Region die Arbeitnehmenden seit Corona ihren Arbeitgeber gewechselt



Quelle: forsa „Arbeitgeberwechsel 2022 – Deutschland/Österreich/Schweiz“ Frage: Haben Sie seit Beginn der Corona-Pandemie im März 2020 Ihren Arbeitgeber gewechselt? Einfachnennung, Anteil „Ja“, Deutschland n=1004, Österreich n=510, Schweiz n=1009

Arbeitgeberwechselbereitschaft

37%

sind insgesamt offen für einen Wechsel

53%

haben im Jahr 2021 mindestens einmal über einen Arbeitgeberwechsel nachgedacht

Quelle: forsa „Arbeitgeberwechsel 2022 – Deutschland“ Frage: Wie war das bei Ihnen: Haben Sie in dem Jahr 2021 mindestens einmal über einen Arbeitgeberwechsel nachgedacht? Einfachnennung, Anteil „Ja“, n=1004

Jede·r Zehnte

hat seit Beginn der Corona-Pandemie im März 2020 den Arbeitgeber gewechselt

Quelle: forsa „Arbeitgeberwechsel 2022 – Deutschland“ Frage: Haben Sie seit Beginn der Corona-Pandemie im März 2020 Ihren Arbeitgeber gewechselt? Einfachnennung, Anteil „Ja“, n=1004

32%

sind offen für einen Wechsel, haben aber noch keine konkreten Schritte unternommen

5%

planen konkret im kommenden Jahr den Arbeitgeber zu wechseln

Quelle: forsa „Arbeitgeberwechsel 2022 – Deutschland“ Frage: Manch einer denkt zum Jahreswechsel bzw. zu Jahresbeginn auch über Veränderungen nach. Wie ist das bei Ihnen: Können Sie sich vorstellen in 2022 den Arbeitgeber zu wechseln? Welche der folgenden Aussagen trifft am besten auf Sie zu? Einfachnennung, n=1004

¼

hatten zum Zeitpunkt Ihrer Kündigung bei ihrem alten Arbeitgeber noch keine verbindliche Zusage vom neuen Arbeitgeber

Quelle: forsa „Arbeitgeberwechsel 2022 – Deutschland“ Frage: Hatten Sie zum Zeitpunkt Ihrer Kündigung bei Ihrem alten Arbeitgeber bereits eine verbindliche Zusage vom neuen Arbeitgeber? Einfachnennung, Anteil „Nein“, n=100

So unterschiedlich denken Talente und HR-Mitarbeiter·innen

Das vermuten HR-Mitarbeiter·innen hinter der gestiegenen Fluktuation

75%
Wunsch nach höherem Gehalt

72%
allgemein starke Konkurrenz durch andere Arbeitnehmer

34%
Unzufriedenheit mit der direkten Führungskraft

Quelle: forsa „Arbeitgeberwechsel 2022 B2B – Deutschland“ Frage: Was meinen Sie: Was sind in Ihrem Unternehmen die wichtigsten Stellhebel für eine erfolgreiche Personalrekrutierung? Mehrfachnennung, n=200, Top 3 Antworten von 10

Was sollte der potenzielle Arbeitgeber bieten aus Sicht der Talente

59%
gutes Führungsverhalten

57%
flexible Arbeitszeit-Einstellung

54%
höheres Gehalt

52%
persönliche Sinnerfüllung im Job

Quelle: forsa „Arbeitgeberwechsel 2022 – Deutschland“ Frage: Einmal angenommen, Sie würden aktuell einen neuen Arbeitgeber suchen. Auf welche Faktoren achten Sie seit Beginn der Pandemie besonders bei einem potenziellen Arbeitgeber? Was sollte Ihnen ein neuer Arbeitgeber bieten? Mehrfachnennung, n=1004, Top 4 Antworten von 13

Zufriedenheit ist wichtiger als das Gehalt

Die Pandemie hat ihre Spuren hinterlassen. 52 Prozent der befragten Personalprofis sagen, dass sie seit Corona größere Probleme beim Recruiting haben. Mehr als jede·r Fünfte (22 Prozent) beklagt eine stark gestiegene Fluktuation. Was sind die Gründe? Und wie lassen sich die Mitarbeitenden binden? Mit Geld? Das ist nur die halbe Wahrheit. Wer Talente überzeugen möchte, muss schon mehr bieten. Zumal auch die Konkurrenz mit schönen Gehältern lockt. Arbeitnehmende, die mit einem Stellenwechsel liebäugeln, achten seit der Pandemie am stärksten auf ein gutes Führungsverhalten (59 Prozent) und eine flexible Arbeitszeit-Einstellung (57 Prozent). Erst danach kommt das Gehalt mit 54 Prozent.

Der Wunsch nach mehr Geld war zwar für 42 Prozent der Grund, über einen Jobwechsel nachzudenken, gefolgt von der Unzufriedenheit mit der Geschäftsführung (38 Prozent). Ausschlaggebend waren am Ende aber andere Kriterien. Am häufigsten wurden hier das Führungsverhalten (28 Prozent), eine bessere Work-Life-Balance (27 Prozent) und ein attraktiveres Tätigkeitsfeld (24 Prozent) genannt.

Die HR-Mitarbeiter·innen hingegen schätzen die Rolle des Geldes ganz anders ein, wie unsere forsa Arbeitgeberwechsel 2022 B2B Umfrage unter 200 HR-Profis ergab. 75 Prozent der Befragten glauben, dass der Wunsch nach einem höheren Gehalt der Hauptgrund für die gestiegene Fluktuation ist. Knapp drei Viertel (72 Prozent) sehen allgemein eine starke Konkurrenz durch andere Arbeitgeber.

In einigen Punkten decken sich jedoch die Vorstellungen. 34 Prozent der HR-Mitarbeiter·innen meinen, dass die direkte Führungskraft für die Kündigung verantwortlich ist. Für 30 Prozent der Talente war dies tatsächlich der Grund, über einen Wechsel nachzudenken. Bei 31 Prozent der Talente (HR-Mitarbeiter·innen: 32 Prozent) war es die fehlende Attraktivität des Tätigkeitsumfeldes.

Andererseits haben die Unternehmen seit der Coronakrise auch gelernt, sich den Wünschen der Arbeitnehmenden anzupassen. Mehr als zwei Drittel (68 Prozent) der Talente sagen, dass sich die Art und Weise der Zusammenarbeit gewandelt hat. 61 Prozent berichten von einer veränderten Kommunikation im Unternehmen, 60 Prozent meinten, dass neue Arbeitskonzepte wie Remote Work oder Homeoffice Einzug gehalten haben.

Vor einem Jahr waren die Vorzeichen noch ganz anders, wie unsere Studie „Recruiting & Candidate Journey im Wandel“ zeigt, für die forsa sowohl HR-Profis als auch Arbeitnehmende befragt hat. Damals schätzten die HR-Profis den Wunsch nach einem angemessenen Gehalt mit 34 Prozent sehr viel geringer ein als die Talente (59 Prozent). Auch bei den Punkten Jobsicherheit (27 vs. 43 Prozent), offener Kommunikation (33 vs. 45 Prozent) sowie Fairness und ein respektvoller Umgang (32 vs. 45 Prozent) gab es große Unterschiede.

Allerdings können die HR-Profis nicht immer die Wünsche der Talente erfüllen. Nur 1 Prozent der Unternehmen planen, 100 Prozent Remote Work einzurichten, 5 Prozent wollen es zumindest zu 75 Prozent anbieten. Bei den Suchenden ist der Wunsch danach aber sehr viel höher (17 und 14 Prozent).

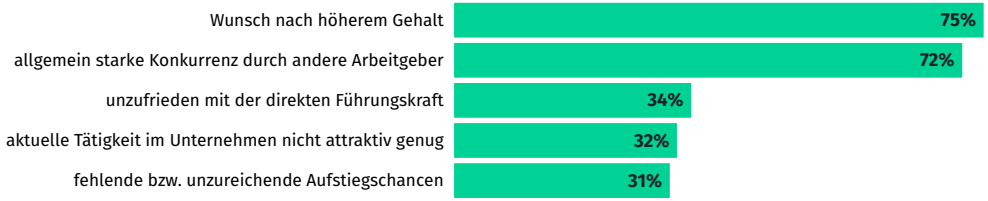
Die Mehrzahl der HR-Mitarbeiter·innen sieht als wichtigsten Stellhebel für die Fachkräftegewinnung ohnehin die Arbeitgeberattraktivität (91 Prozent). Für mehr als drei Viertel (77 Prozent) war die Nutzung digitaler Lösungen bei der Rekrutierung erfolgsentscheidend, 63 Prozent nannten hier die Unterstützung durch die Geschäftsführung.

Ob ein Arbeitgeber attraktiv ist, hängt jedoch auch vom Alter der Talente ab. Je nach Lebensabschnitt verändern sich die Prioritäten. Persönliche Sinnerfüllung lag mit Werten um die 50 Prozent zwar bei allen drei untersuchten Altersgruppen fast gleichauf. Ansonsten gab es jedoch starke Schwankungen, vor allem, was das Gehalt betrifft. Das war bei den 18-29-Jährigen ein schlagkräftiges Argument, während sich die Generation 50+ nur schwer damit locken lässt. In unseren Steckbriefen auf Seite 10 zeigen wir, was die 18-29-Jährigen, die 30-49-Jähren und die Generation 50+ wirklich interessiert.

Zufriedenheit ist wichtiger als das Gehalt

Gründe für die gestiegene Fluktuation

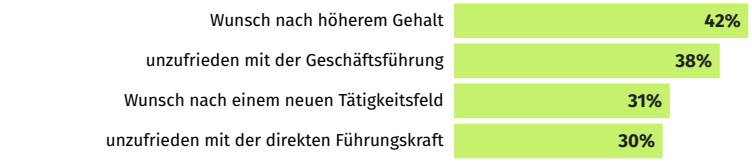
HR-Mitarbeiter·innen



Quelle: forsa „Arbeitgeberwechsel 2022 B2B – Deutschland“ Frage: Was sind Ihrer Ansicht nach die hauptsächlichen Gründe für die gestiegene Fluktuation? Mehrfachnennung, n=44, Top 5 Antworten von 10

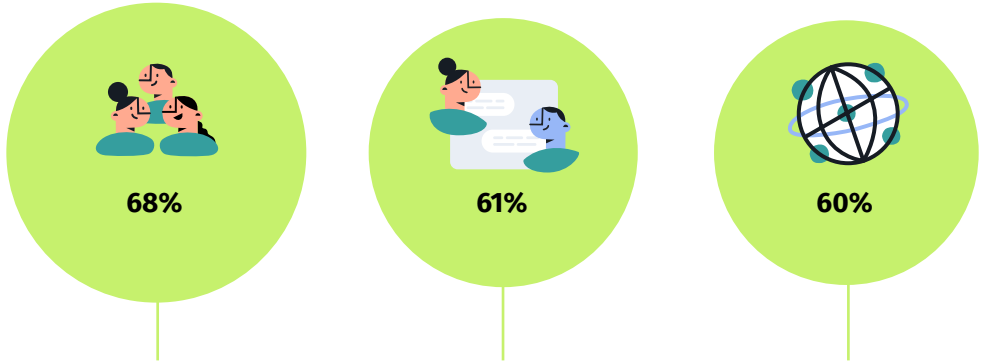
Gründe für Gedanken an einen Jobwechsel

Talente



Quelle: forsa „Arbeitgeberwechsel 2022 – Deutschland“ Frage: Und was waren die Gründe für diesen Gedanken an einen potenziellen Jobwechsel? Mehrfachnennung, n=1004

Veränderungen des Arbeitslebens durch die Corona-Pandemie



Quelle: forsa „Arbeitgeberwechsel 2022 – Deutschland“ Frage: Wie sehr hat sich das Arbeitsleben in Ihrem Unternehmen in den folgenden Bereichen durch die Corona-Pandemie verändert? Mehrfachnennung, n=1004

Die Personalmaßnahmen dem Alter anpassen

So ticken die Generationen

Steckbrief für 18-29-Jährige

In jungen Jahren zählt das Geld am meisten

- Haben mit **17 Prozent** die höchste Wechselquote
- Riskieren was: **39 Prozent** von denen, die kündigen, haben noch keinen Job
- Finanzielle Anreize sind für diese Altersgruppe am Wichtigsten:
- **35 Prozent** haben deshalb den Job gewechselt
- **65 Prozent** würden bei einem neuen Arbeitgeber auf höheres Gehalt achten
- **79 Prozent** liebäugeln wegen höherem Gehalt mit Jobwechsel
- Für **44 Prozent** hatte die Pandemie die Entscheidung für einen neuen Arbeitgeber beeinflusst

Steckbrief für 30-49-Jährige

Mit Sicherheit und Remote Work punkten

- **Jedes zehnte Talent** hat seit der Pandemie den Arbeitgeber gewechselt
- Ein höheres Gehalt war nur für **23 Prozent** entscheidend
- Wunsch nach flexibler Arbeitszeit (**61 Prozent**) und Homeoffice (**51 Prozent**) ist hier am stärksten: **59 Prozent** würden auf zusätzliches Monatsgehalt verzichten, wenn sie über Arbeitsort entscheiden könnten
- Weniger Risikofreudig: nur **14 Prozent** kündigen ohne neuen Arbeitgeber
- Eine bessere Work-Life-Balance (**31 Prozent**) und das Führungsverhalten (**26 Prozent**) sind die häufigsten Wechselgründe
- Die Pandemie und ihre Auswirkungen haben nur bei **24 Prozent** die Entscheidung für einen neuen Arbeitgeber beeinflusst

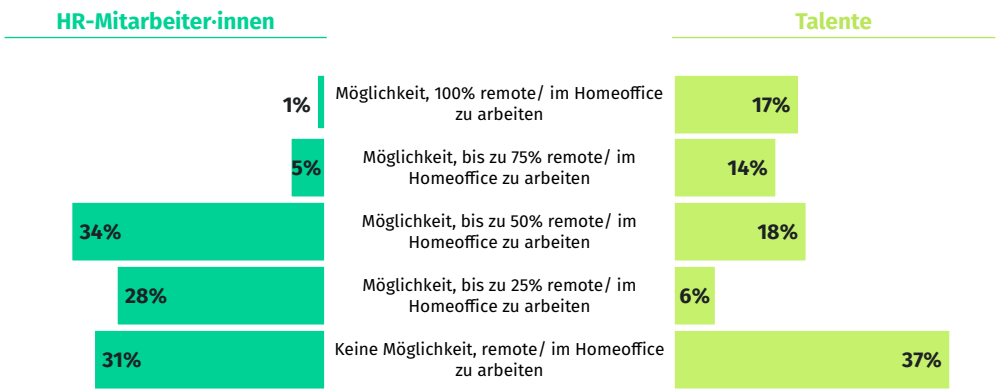
Steckbrief für die Generation 50+

Finanzielle Anreize spielen keine Rolle bei Wechsel

- Denken meist bei Unzufriedenheit mit der Geschäftsführung über Wechsel nach (**44 Prozent**)
- Wunsch nach gutem Führungsverhalten ist dieser Generation am ausgeprägtesten (**61 Prozent**). Auch bei den Wechselgründen lag dieser Punkt vorn (**29 Prozent**)
- Die Pandemie hatte am wenigsten Einfluss auf Entscheidung für neuen Arbeitgeber (**20 Prozent**)
- Nur **7 Prozent** haben seit der Pandemie den Arbeitgeber gewechselt
- Risikofreudig: **37 Prozent** haben ohne neue Stelle gekündigt
- Seit der Corona-Pandemie sind sie am unzufriedensten mit dem Arbeitgeber (**26 Prozent**)

Homeoffice-Regelungen

Geplante vs gewünschte Homeoffice-Regelung



Quelle: forsa „Arbeitgeberwechsel 2022 B2B – Deutschland“ Frage: Welche Regelung für Remote Work bzw. Homeoffice planen Sie im Unternehmen langfristig anzubieten? Einfachnennung, n=200

Quelle: forsa „Arbeitgeberwechsel 2022 – Deutschland“ Frage: Und welche Regelung für Remote Work bzw. Homeoffice wünschen Sie sich im Unternehmen langfristig? Einfachnennung, n=1004

Remote-Work ist nicht in allen Betrieben realisierbar. Rund ein Drittel der Talente (37 Prozent) und HR-Mitarbeiter·innen (31 Prozent) geben an, dass es in ihrem Betrieb keine Möglichkeit gibt, im Homeoffice zu arbeiten.

Was ist New Hiring?

Der Arbeitsmarkt steht vor einem radikalen Umbruch. Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. hat berechnet, dass bis 2035 insgesamt fünf Millionen Beschäftigte ausscheiden, weil die geburtenstarken Babyboomer-Jahrgänge in Rente gehen.[2] Damit verschärft sich der Fachkräftemangel zu einem Arbeitskräftemangel. Wer die heiß begehrten Talente finden und halten möchte, kann nicht mehr auf die erprobten Konzepte zurückgreifen. Es braucht vielmehr ein neues Verständnis von Recruiting. New Hiring ist ein Prinzip, das diesen Herausforderungen begegnet und den Bewerbungsprozess auf ein anderes Level hebt.

New Hiring folgt dabei den Grundsätzen von New Work und übersetzt sie in zukunftsfähige Konzepte, Methoden und Tools, um in der neuen Arbeitswelt die richtigen Mitarbeiter·innen zur richtigen Zeit zu finden. New Work ist aktuell der Megatrend der Branche. Dahinter steht eine Bewegung, die den Menschen und seine Bedürfnisse in den Mittelpunkt stellt. Nicht ohne Hintergedanken. Denn Arbeit ist für viele Talente heute mehr als nur ein Broterwerb. Es geht auch um Sinnerfüllung. Und darum, dass die Arbeit zum Menschen, seinen Werten und zu seiner Lebensrealität passt. Der Cultural Fit wird damit zum entscheidenden Erfolgsfaktor. Die Suchenden sollten bereits beim Betrachten der Anzeige einen initialen Cultural Fit Abgleich machen können. Diese ist keine Wunsch- und Anforderungsliste der Kandidat·innen mehr, sondern vielmehr ein Schaufenster, in dem sich das Unternehmen authentisch präsentiert. Unternehmenskulturelle Aspekte spielen dabei ebenso eine wichtige Rolle wie die übliche Angabe klassischer Vorteile für Mitarbeitende. Gerade Unternehmen, die in weniger attraktiven Standorten sitzen, können hier durch entsprechende Informationen, wie z.B. die Möglichkeit von Remote-Angeboten u. ä. punkten.

Wie es Unternehmen gelingt, die richtigen Kandidaten zu gewinnen und zu halten

Cultural Fit wird zum Erfolgsfaktor

Um das Talent zu halten, müssen Aufgaben und Umfeld stimmen.

Schneller die passenden Talente finden

Digitale Tools, Software, Automation und Daten helfen, die richtigen Kandidat·innen zu finden, und ihnen zur richtigen Zeit attraktive Angebote zu machen.

Der Mensch steht im Mittelpunkt

Die Ansprache und Suche wird individueller. Die Candidate Journey richtet sich permanent an den Bedürfnissen und digitalen Gewohnheiten der Kandidat·innen aus.

Wie Unternehmen und HR von New Hiring profitieren

Mit New Hiring beim Kampf um die Talente punkten

Die Unternehmen haben verstanden, dass sie aktiv werden müssen, um dem Fachkräftemangel Paroli zu bieten. Nur ein Viertel der befragten HR-Mitarbeiter·innen (25 Prozent) gab an, dass ihr Unternehmen in puncto Personalrekrutierung weniger gut oder gar nicht wettbewerbsfähig ist. Das Gros (74 Prozent) sieht ihr Unternehmen sehr oder eher gut aufgestellt.

Seit einigen Jahren gibt es den Trend, den Fachkräftemangel strategisch anzugehen. Viele Unternehmen haben dazu die HR-Abteilungen gestärkt und mit zusätzlichen Kompetenzen ausgestattet. Eine hohe Fluktuationsrate ist schließlich nicht nur für die HR-Profis frustrierend. Die Stelle muss neu ausgeschrieben, die passenden Kandidat·innen identifiziert, Gespräche geführt und Verträge aufgesetzt werden. Das kostet Zeit und somit Geld. Dazu kommt, dass enttäuschte Arbeitnehmer·innen eher dazu tendieren, das Unternehmen negativ zu bewerten, im Bekanntenkreis und auf Plattformen wie kununu.

„Wenn ich das vorher gewusst hätte“, heißt es dann oft von Arbeitgeber- und Arbeitnehmer·innenseite. Dreh- und Angelpunkt ist der Cultural Fit. Denn wenn das Arbeitsumfeld passt, bleiben die Mitarbeitenden ihrem Arbeitgeber treu.

Hier setzt das Prinzip von New Hiring an. Digitale Tools spielen dabei eine ebenso wichtige Rolle wie das Wissen und das Fingerspitzengefühl der Recruiting-Profis.

Dabei ist es wichtig, die Unternehmenswerte und Unternehmenskultur während des gesamten Bewerbungsprozesses klar zu kommunizieren. Der Candidate Experience kommt hier eine Schlüsselrolle zu. Sie ist nicht nur die Visitenkarte des Unternehmens. Das Talent will mit gutem Recht wissen, woran es ist. Bei New Hiring geht es daher auch um ganzheitliche Prozesse auf der Basis von smarten digitalen Tools und um ein intelligentes Bewerbermanagement. Der Arbeitsaufwand und die Time-to-Hire lassen sich stark verkürzen, sodass mehr Zeit bleibt, individuell auf das Talent einzugehen.

Was macht New Hiring so besonders?

- trägt den Prinzipien von New Work Rechnung
- hoher Cultural Fit und somit langfristige Mitarbeitendenbindung
- schneller die passenden Talente fürs Unternehmen finden
- mehr Attraktivität durch Einbindung moderner Arbeitsmethoden
- Erfolgsfaktor für Unternehmen

Digitale Tools als Bindeglied

New Hiring aus Sicht eines HRlers

Manchmal muss es schnell gehen. Jemand fällt krankheitsbedingt aus, oder wir müssen für ein neues Projekt drei Ingenieur·innen innerhalb kurzer Zeit akquirieren. Vor einigen Jahren haben wir deshalb über einen Drittanbieter, der sich um die ganzen datenschutzrechtlichen Fragen kümmert und für uns die notwendige Einverständniserklärung einholt, einen Talentpool angelegt. Dort sammeln wir die Daten von früheren Bewerber·innen, denen wir damals kein Angebot machen konnten. Aber auch von Fachkräften, die ich auf sozialen Netzwerken angesprochen habe, weil ich gesehen habe, dass es einfach passt. Meist reagieren die erst verwundert. Einen Korb habe ich aber noch nie bekommen. Wahrscheinlich, weil ich immer sehr individuell auf sie eingehe. Und sie merken, dass ich mich für sie als Person interessiere und sie nicht nur als Humankapital mit bestimmten Kompetenzen sehe.

Es gibt auch einen Newsletter, den wir an interessierte Kreise verschicken. In diesem berichten wir dann neben den Entwicklungen im Unternehmen auch über freie Vakanzen. Wer möchte, kann sich gleich über einen Button bewerben. Das machen wir auch bei unseren Stellenausschreibungen. Denn wer hat schon Lust, erst die Seite zu suchen und dann mühsam zu der entsprechenden Stelle zu scrollen. Bei unseren Stellenausschreibungen versuchen wir, möglichst nicht altbacken zu wirken. Und zu zeigen, wer wir sind, und warum es sich lohnt, bei uns zu arbeiten.

Wir versuchen es den Menschen so einfach wie möglich zu machen. Auf Anschreiben verzichten wir ganz. Sie können sich sogar mit ihrem XING Profil bewerben und die wichtigsten Zeugnisse anhängen. Sie bekommen sofort ein Feedback, dass ihre Bewerbung angekommen ist. Und gleich noch meine Telefonnummer und E-Mail-Adresse für Rückfragen. Darüber hinaus können sich die Bewerbenden mit ihren künfigen Kolleg·innen und Führungskräften austauschen. Die können sich jederzeit mit in die Konversation einklinken, aber es gibt auch direkte Kontaktmöglichkeiten. Ich bin froh, dass der ganze Betrieb hier an einem Strang zieht. Bei den Bewerbenden kommt es gut an. Denn so können sie einen realistischen Eindruck von unserer Unternehmenskultur bekommen und gleich noch ihren künftigen Chef kennenlernen.

Das Programm macht dann eine Vorauswahl und erstellt Profile der Kandidat·innen. Es zeigt auch Profile, die interessant sind, die aber nicht zu 100 Prozent zu dieser Stelle passen. Ich schaue dann, ob ich ein alternatives Angebot machen kann. Überhaupt nicht zu antworten geht gar nicht. Ebenso wenig wie unrealistische Versprechen zu machen. Wir kommunizieren z. B. klar, wenn die Stelle mit Montagereisen verbunden ist. Ich frage dann immer, ob sie das wirklich wollen. Denn Ehrlich währt am längsten. Außerdem können wir so abklopfen, ob Unternehmenskultur und Talent überhaupt kompatibel sind. Unsere Fluktuationsrate ist auf jeden Fall sehr niedrig.

Learnings:
Wie sich Talente finden lassen

Einfache Kontaktmöglichkeiten schaffen

Wer ist noch einmal zuständig? Wo muss ich meine Bewerbung hinschicken? Wer mit Talenten in Kontakt treten will, muss die Hürden geringhalten.

Unkomplizierte Bewerbung

Je größer der Aufwand, desto höher ist die Abbrecherquote. Deshalb lieber auf das Wesentliche konzentrieren. Oft reicht sogar das XING Profil für den ersten Schritt.

Schnelles Feedback

Wer sich bewirbt, erwartet zu Recht schnell eine Antwort. Schließlich will jede·r wissen, woran er ist. Vor allem sollte man nicht davon ausgehen, dass man der einzige Betrieb ist, bei dem sich das Talent bewirbt. Wer nicht oder nur langsam reagiert, gerät hier möglicherweise ins Hintertreffen.

Reden, reden, reden

Jede·r Suchende will wissen, wie das Unternehmen tickt. Und wie der oder die künftige Vorgesetzte so drauf ist. Gespräche mit Menschen, die dort arbeiten, sagen mehr als jede Hochglanzbroschüre.

Authentisch sein

Wer Schichtarbeit erwartet, sollte sich nicht familienfreundlich nennen. Sonst ist der Frust – und die unschöne Bewertung auf kununu – fast vorprogrammiert.

Kontakt halten

… auch wenn es diesmal nicht passen sollte oder vielversprechende Kandidat·innen noch nicht gleich gewonnen werden können. Es schadet nie, den Kontakt zu halten, und über die freien Vakanzen zu berichten. Man weiß ja nie …

XING Service- und Produktlösungen

Die Arbeitswelt dreht sich immer schneller. Smarte Software und automatisierte Prozesse gewinnen dadurch an Bedeutung, denn sie machen das Recruiting effizienter und verkürzen die Time-to-Hire Spanne. So bleibt Ihnen mehr Zeit, um sich auf das Wesentliche zu konzentrieren. Nämlich, auf die Bewerbenden individuell einzugehen, um den perfekten Match zu finden.

Die NEW WORK SE unterstützt Sie hier mit einer Reihe von digitalen Lösungen für erfolgreiches Recruiting: vom Employer Branding über das Finden von Talenten bis hin zur Candidate Journey.

XING + kununu Employer Branding Profil

Die entscheidende Frage für viele Talente ist: Passt das Unternehmen zu mir? Mit Ihrem Employer Branding Profil können Sie auf gleich zwei der wichtigsten deutschsprachigen Karriere-Plattformen mit über 20 Millionen Mitgliedern authentische Einblicke in Ihr Unternehmen gewähren, mit dem Input der eigenen Mitarbeiter·innen. Denn nichts wirkt überzeugender als die Erfahrung aus erster Hand.

XING Stellenanzeigen

Mehr als eine einfache Annonce. Durch die Einbindung von Mitarbeiter·innenvorteilen oder Arbeitgeber-Bewertungen von kununu können Sie über die eigentliche Anzeige hinaus dem Betrachtenden Informationen an die Hand geben und sich damit vom Wettbewerb abheben. Und zwar ohne aktives Zutun. Zudem erreichen Sie über XING Stellenanzeigen nicht nur aktiv, sondern auch latent Jobsuchende, die offen für neue Herausforderungen sind.

Mit Active Recruiting den unmittelbaren Kontakt schaffen

Mit unserem XING TalentManager, XING TalentpoolManager und XING TalentService unterstützen wir Unternehmen dabei, potenzielle Kandidat·innen anzusprechen und die Unternehmenswerte vorzustellen. So können Sie bereits zu einem frühen Zeitpunkt den Candidate Fit abklopfen – und wenn es passt, das Talent nahtlos in das Bewerbermanagement überleiten. Ganz im Sinne einer transparenten Candidate Journey.

XING TalentManager

Das Tool unterstützt Sie dabei, gezielt Talente auf XING zu finden und sie aktiv ansprechen. Die Lösung lässt sich im Team nutzen. So kann sich auch die potenzielle Führungskraft direkt in die Konversation mit dem Talent einklinken.

XING TalentpoolManager

Manchmal gibt es mehr gute Bewerber·innen als Stellen. Mit dem XING TalentpoolManager können Sie in Kontakt bleiben und über unternehmenskulturelle Entwicklungen informieren. Wenn es dann eine Vakanz zu besetzen gibt, sind die Daten schnell zur Hand.

XING Service- und Produktlösungen

XING TalentService

Fehlen Ihnen die Ressourcen oder das Know-how für ein erfolgreiches Active Sourcing? Beim XING TalentService nimmt Ihnen unser Expertenteam die Arbeit ab: vom stellenbezogenen Sourcing und der Direktansprache. Und stellt damit sicher, ob das Talent potenziell Interesse hat.

XING E-Recruiting 360° Suite

Fünf auf einen Schlag: Nutzen Sie den XING TalentManager, den XING TalentpoolManager, den XING EmpfehlungsManager, die XING Stellenanzeigen sowie das Employer Branding Profil auf XING und auf kununu in einem Lizenzpaket. Das Zusammenspiel unserer Produkte macht sie besonders effizient. Die Produkte sind einzeln nutzbar, greifen aber gleichzeitig ineinander. Und verstärken sich so gegenseitig in ihrer Wirkung.

Prescreen

Prescreen hilft Ihnen, die Recruiting-Prozesse individuell abzubilden und den gesamten Hiring Prozess zu automatisieren. Von Anfang an, beginnend mit der Personalbedarfsmeldung der Fachabteilung. Es unterstützt Sie nicht nur bei der Erstellung einer Jobanzeige und dem Active Recruiting, sondern auch bei der Kommunikation mit Bewerber·innen und der finalen Auswahl der besten neuen Mitarbeiter·innen. Prescreen ist das Next Generation Bewerbermanagement, das vereinfacht und beschleunigt. Es bringt Transparenz in den Hiring Prozess und sorgt somit auch für eine stimmige, schnelle und reibungslose Candidate Journey.

kununu

Das Bewertungsportal liefert nicht nur Einblicke in Arbeitnehmer·innenmeinungen. Er schafft auch Transparenz in den Bereichen, die in diesen Zeiten gefragt sind. So zeigt der Kulturkompass, ob die Mitarbeitenden die Unternehmenskultur eher als modern oder traditionell wahrnehmen. Oder auch, welche Führungskultur vorherrscht. Reale Gehaltsspannen schaffen zudem Transparenz bei Gehältern. Talente können so schneller erkennen, ob es wirklich passt.

New Hiring:
Guide für HR-Mitarbeiter·innen

Sind Sie bereit für die nächste Stufe des Recruitments? Und wie sieht es in Ihrem Unternehmen aus? Unsere Checkliste soll Ihnen helfen, den Istzustand zu ermitteln und Verbesserungspotenzial zu entdecken.

Unternehmenskultur zum Thema machen:

Wie sieht bei Ihnen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben aus? 75 Prozent der HR-Mitarbeiter·innen gaben dies als zentrales Thema bei den Bewerbungsgesprächen an. Auch Jobsicherheit (73 Prozent), die Möglichkeit zur flexiblen Arbeitseinteilung (68 Prozent) und die Unternehmenskultur (65 Prozent) sind zentrale Punkte. Wer all das bieten kann, ist ein attraktiver Arbeitgeber. Und die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber wird von 91 Prozent der HR-Profis als wichtigster Stellhebel für eine erfolgreiche Personalrekrutierung genannt.

Sie können all das bieten? Das ist schön. Aber kommunizieren Sie diese Vorteile nach außen? Ebenso sollten Sie sich die Frage stellen, wie Sie im Bewerbungsprozess den Fit analysieren.

Active Recruiting

In Zeiten von Fachkräftemangel wird es immer wichtiger, proaktiv auf die Talente zuzugehen. Gleichzeitig können HR-Profis auf diesem Weg die Unternehmenswerte gezielt vorstellen und den Candidate Fit direkt abklopfen.

Wie sind Sie in dieser Disziplin aufgestellt? Nutzen Sie bereits die Chancen der Digitalisierung, um gezielt nach passenden Kandidat·innen zu suchen? Und sind auch Ihre Recruiting-Profis darauf vorbereitet? Denn gerade bei der direkten Ansprache braucht es Fingerspitzengefühl.

Intelligentes Bewerbermanagement radikal vereinfachen

Früher hieß es: Gut Ding will Weile haben. Leider kann es aber passieren, dass das Talent woanders schon längst den Arbeitsvertrag unterschrieben hat, während man noch die Akten sichtet. Heute muss es schnell gehen. 72 Prozent der befragten HR-Mitarbeiter·innen sehen eine allgemein starke Konkurrenz durch andere Arbeitgeber als einen der hauptsächlichen Gründe für die gestiegene Fluktuation.

Digitale Tools können der HR-Abteilung hier einen wichtigen Vorsprung verschaffen, indem sie zeitintensive administrative Aufgaben stark vereinfachen. Aus gutem Grund sehen mehr als drei Viertel (77 Prozent) die Nutzung digitaler Lösungen in der Rekrutierung als wichtigen Erfolgsfaktor.

Wie sind Sie digital aufgestellt? Müssen Ihre HR-Profis viel Handarbeit leisten? Oder gibt es Tools, die die Prozesse automatisieren?

New Hiring:
Guide für HR-Mitarbeiter·innen

Die perfekte Candidate Journey: Touchpoints aktiv gestalten

Auch von der Bewerbendenseite sollte der Prozess möglichst einfach, effizient und zeitsparend sein. Eine wichtige Rolle spielen dabei die Touchpoints. Sie sind oft der erste Eindruck, den ein Talent vom Unternehmen bekommt. Gleichzeitig bieten Sie eine Möglichkeit, unmittelbar in Kontakt zu treten und den Cultural Fit abzugleichen.

Wie sieht Ihr Candidate Journey aus? Verläuft er reibungslos? Wie sind die Touchpoints gestaltet? Repräsentieren sie Ihr Unternehmen? Und bieten sie die Möglichkeit zur Kontaktaufnahme? Ständig abstürzende Systeme, fehlende Kommunikation sowie unnötige Fleißaufgaben sind kein Aushängeschild.

New Pay – alternative Vergütungsmodelle

Geld ist nicht alles. Ganz unwichtig ist es aber auch nicht. Gerade bei jungen Menschen zwischen 18 und 29 hat mehr als jede·r Dritte (35 Prozent) aus diesem Grund den Job gewechselt. Bei Bewerbungsgesprächen ist laut Angaben der HR-Mitarbeiter·innen die Höhe des Gehalts in 83 Prozent der Fälle das zentrale Thema. Was aber bedeutet eigentlich eine faire Vergütung? Hier ist es zunächst einmal wichtig, klare Kante zu zeigen. Und von vorneherein zu kommunizieren, in welchen Spannen sich die Gehälter bewegen. Oft ist es so, dass gerade die Leistungstragenden eher introvertiert sind und sich nicht so gut verkaufen können. Auch Frauen tun sich hier oft schwer. Laut Statistischem Bundesamt haben Frauen im Jahr 2020 in Deutschland 18 Prozent weniger verdient als Männer.[3]

Dazu kommt, dass über das Gehalt meist nur einmal, nämlich am Anfang, gesprochen wird. Jede weitere Erhöhung muss neu verhandelt werden. Auch hier tun sich viele Talente schwer. Wenn die Konkurrenz mit einem sehr viel höheren Gehalt winkt, kann das durchaus ein Argument für einen Wechsel sein. Einige Unternehmen sind deshalb dazu übergegangen, einen regelmäßigen Inflationsausgleich zu zahlen. Oder Boni, wenn eine bestimmte Leistung erbracht wurde. Unternehmen können aber auch mit alternativen geldwerten Vorteilen wie dem Beitrag zum Fitnessstudio punkten.

Wie sieht es mit Ihrer Gehaltsstruktur aus? Werden die Fleißigen belohnt? Und orientiert sich die Bezahlung an den branchenüblichen Gehältern? Denn nichts ist ärgerlicher als das Gefühl, übervorteilt zu werden. Und eines ist klar: Unfaires Verhalten muss sich in der heutigen Zeit kein Talent mehr gefallen lassen.

Fazit & Ausblick

Ganz gleich, wo man sich umhört, ob in den Großkonzernen, im Mittelstand, in Agenturen oder Start-ups: Das Finden und Einstellen von Talenten ist das Top-Thema. In vielen Unternehmen ist die Fachkraftsuche bereits eine strategische Aufgabe. Durch den demografischen Wandel wird sich die Lage weiter zuzuspitzen.

Gleichzeitig sind immer weniger Talente dazu bereit, ein Arbeitsumfeld zu akzeptieren, das nicht zu ihnen passt. Selbstbestimmtes Arbeiten, Augenhöhe, flexible Arbeitszeiten sowie eine offene, von Vertrauen, Respekt und Wertschätzung geprägte Kommunikation sind kein Nice-to-Have mehr, sondern werden eingefordert. Die Arbeit und die Unternehmenskultur müssen zum Individuum passen. Sonst wird gewechselt. Die Chancen, schnell einen neuen und möglicherweise attraktiveren Arbeitgeber zu finden, sind nämlich sehr hoch.

Erfolgreiches Recruiting bedeutet daher mehr als nur das Auswerten von Daten und Zahlen. Recruiter müssen potenzielle Bewerber·innen als Individuen sehen und sich an ihren Bedürfnissen orientieren.

New Hiring ist die Antwort auf die Herausforderungen der neuen Zeit. Dabei geht es weit über den Bewerbungsprozess hinaus. Es geht auch um faire Vergütung und um eine faire Geschäftsführung, die auf offener Kommunikation und Vertrauen basiert. Eine Schlüsselrolle kommt daher den Führungskräften zu. Denn wir wissen, dass sich viele Talente nicht nur für den Job und das Unternehmen entscheiden, sondern auch ganz konkret für ihre·n künftige·n Vorgesetzte·n. Die Führungskraft wird somit zum Kulturträger.

Gleichzeitig dreht sich die Arbeitswelt immer schneller. Eine weitere Schlüsselrolle spielen im New Hiring daher digitale Hilfsmittel. Intelligente Software, Automation und eine smarte Datenauswertung ermöglichen es uns, schneller zu reagieren, aber auch effizienter zu werden.

Sie entlastet die HR von Fleißarbeiten und gibt ihnen mehr Raum für die wichtigen Aufgaben. Nämlich auf das Talent einzugehen und so den perfekten Match zu finden.

Kurzum: New Hiring bietet das Setting für eine erfolgreiche und nachhaltige Personalrekrutierung. Denn zufriedene Arbeitnehmer·innen kündigen nicht.

Quellen, Links, Impressum

[1] Bitkom e.V. (2022, 10. Februar). „Vier von zehn Unternehmen setzen ausschließlich auf digitale Bewerbungen“ » Pressemitteilung

[2] Grömling, Michael / Hammermann, Andrea / Kauder, Björn / Matthes, Jürgen / Stettes, Oliver, 2021, Ein Wachstumspfad für mehr Produktivität, Innovation und Beschäftigung in Deutschland, Studie in Kooperation mit StepStone GmbH, NEW WORK SE und Kienbaum Consultants International, Köln Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V., „Ein Wachstumspfad für mehr Produktivität, Innovation und Beschäftigung in Deutschland“, S. 4, Köln, 11.11.2021 » Publikation

[3] Statistisches Bundesamt (2022, 7. März). „Gender Pay Gap 2021: Frauen verdienten pro Stunde weiterhin 18 % weniger als Männer“ » Pressemitteilung

Bei Interesse an unseren E-Recruiting Lösungen:

Deutschland
New Work SE
Am Strandkai 1
20457 Hamburg
Telefon: +49 40 419 131-361

Österreich
NEW WORK AUSTRIA
XING kununu Prescreen GmbH
Schottenring 2-6
A – 1010 Wien
Tel. +43 1 393 00 30-0

Schweiz
NEW WORK XING AG
Pfingstweidstrasse 106e
CH – 8005 Zürich
Telefon: +41 41 662 02-01

e-recruiting@xing.com
recruiting.xing.com

Besuchen Sie uns auch in unserem Online-Shop unter hr-shop.xing.com. Dort erhalten Sie weitere Informationen zu den XING E-Recruiting Produkten und können auch einige Lösungen direkt online erwerben.

Bei Interesse an Prescreen:

NEW WORK AUSTRIA
XING kununu Prescreen GmbH
Schottenring 2-6
A – 1010 Wien
Tel. +43 1 393 00 30-0
office@prescreen.io

Bei Interesse am kununu Kulturkompass:

NEW WORK AUSTRIA
XING kununu Prescreen GmbH
Schottenring 2-6
A – 1010 Wien
Tel. +43 1 393 00 30 0
Fax +43 1 253 30 33 2403
office@kununu.com

Impressum

New Work SE
Am Strandkai 1
20457 Hamburg

Redaktion
Facts and Stories GmbH
Lisa Dust, Elena Sturm

Beratung, Konzept und Design
Facts and Stories GmbH
www.factsandstories.de
weidner.media

XING | PRESCREEN