

Infografik: Recruiting-Trends 2023



FACHKRÄFTEMANGEL: ZAHLEN, DATEN, FAKTEN.

Selbst wenn die Wirtschaft eine Flaute durchmacht, ist der Fachkräftemangel gekommen um zu bleiben.

Die Zahl der nicht besetzten Stellen steigt kontinuierlich.

Offene Stellen pro Quartal, nicht saisonal bereinigt, von 2013 bis 2022 (Q2-2022)



Quelle: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Job_vacancy_statistics&oldid=576938

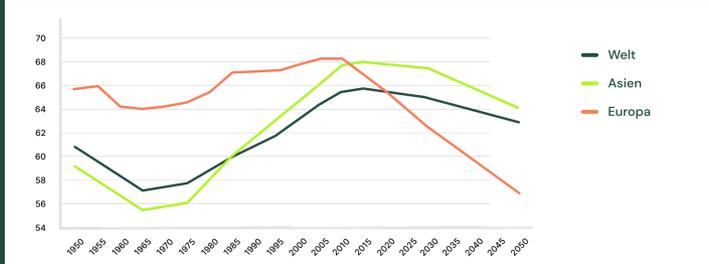
Düstere Aussichten für 2030:

15 000 000
Talente werden 2030 fehlen in Europa



Demografischer Wandel: Fachkräftemangel bleibt auch bei gebremstem Wirtschaftswachstum bestehen.

Anteil der 15- bis 64-Jährigen an der Gesamtbevölkerung zwischen 1950 und 2050 weltweit (%)



Quelle: United Nations, Population Division, World Population Prospect 2019



CANDIDATE EXPERIENCE VS. INTERNE PROZESSE.

Kandidat:innen haben heute die Macht. Eine Erkenntnis, die auch für Recruiter neu ist. Die Herausforderung ist, den Spagat zwischen Candidate Experience und systemischen Anforderungen an interne Recruiting-Prozesse zu meistern.

Die Kandidat:innen-Perspektive: Wunsch vs. Realität



möchten einen Recruiting-Prozess unter 1 Monat



hatten schon eine schlechte Candidate Experience



davon fanden den Recruiting-Prozess zu kompliziert

Quelle: CleverConnect Umfrage 2022, 1.221 Teilnehmer

Interne Prozesse, Kandidatenzufriedenheit & Stressfaktoren

27

Klicks sind in Europa im Schnitt für eine Bewerbung auf einer Karriereseite nötig.

50%

aller Unternehmen antworten nicht innerhalb von 2 Wochen auf eine Bewerbung (manche auch gar nicht).

25%

In Europa liegt die Kandidatenzufriedenheit im Schnitt 25% unter dem Vergleichswert in den USA.

73%

der Jobsuchenden bezeichnen die Jobsuche als eines der stressigsten Projekte ihres Lebens.

Quelle: Starred, Icmis

RECRUITING TREND #1

EINE BASIS AUFBAUEN – PROAKTIVES MINDSET, SKILLS & TALENT POOLS

Unsere Handlungsempfehlung: Recruiting wird immer zeit- und kostenaufwändiger. Unternehmen können dennoch den Rol ihrer Maßnahmen steigern. Talent Pools sind beispielsweise ein strategisches Instrument, das besonders für schwer zu besetzende Stellen mittel- und langfristig dabei hilft, diesen Trends entgegenzuwirken.



Recruiting gehört zu den Top-Prioritäten von Unternehmen:

Quelle: [LinkedIn](#)

ABER: Wir leben heute in einer Welt für **passive Kandidat:innen**.

Quelle: [Randstad 2022](#)



Deutlicher Rückgang der Betriebszugehörigkeit



Quelle: [LiveCareer](#)

RECRUITING TREND #2

“THE HIRE PURPOSE” – MEHR PERSÖNLICHKEIT, INDIVIDUALITÄT & FLEXIBILITÄT

Keine Candidate Journey gleicht heute der anderen. Gerade passive Kandidat:innen meist über Umwege zum Jobwechsel. Wie reagieren Unternehmen auf diese Entwicklung?

Candidate Journeys sind heute divers & nicht-linear



Talent Acquisition Manager streben zwar Verbesserungen an, haben diesen Trend aber noch nicht erkannt.

Was sind Ihre Prioritäten für die Optimierung der Recruiting-Strategie Ihres Unternehmens?

71%

Bessere Quality of Hire

60%

Bessere Candidate Experience

54%

Bessere Time to Hire

54%

Mehr Diversity of Hire

Ziel: Bessere Candidate Experience & bessere Ergebnisse



- Nein – unsere Arbeit hat sich grundlegend und nachhaltig verändert. **54%**
- Möglicherweise – abhängig von Unternehmenszwängen **31%**
- Weiß ich nicht. **4%**
- Wir haben nichts verändert. **7%**
- Ja – wir werden alles wieder so machen wie vorher. **7%**

Mehrheit will nicht zum Status von vor der Pandemie zurück.

Quelle: Fosway

RECRUITING TREND #3

REIBUNGSLOSE PROZESSE – TECHNOLOGIE & AUTOMATISIERUNG PRIORISIEREN

Recruiting ist eigentlich ein Job, der sich rund um das Arbeiten mit Menschen dreht. Die Realität ist: Der Alltag besteht aus zeitraubenden Routine-Tätigkeiten. Die gute Nachricht ist, dass Technologie hier helfen kann. Die schlechte ist, dass viele Unternehmen das Potenzial noch nicht erkannt haben und immer mehr Recruiter:innen unzufrieden sind mit ihrer Arbeitssituation.

Diese Tätigkeiten nehmen die meiste Recruiter-Zeit in Anspruch:

45%

Lebensläufe screenen

42%

Active Sourcing in Datenbanken

41%

Kandidaten-Assessments

Quelle: Page Group Studie

Recruiter-Zufriedenheit: Jobwechsel nicht ausgeschlossen

40%

der Recruiter möchten den Job oder das Unternehmen wechseln

50%

der unter 35-Jährigen denken über einen Wechsel nach

70%

der Recruiter, die die größten Probleme im Joballtag beklagen, sind wechselwillig

Quelle: Page Group Studie

