

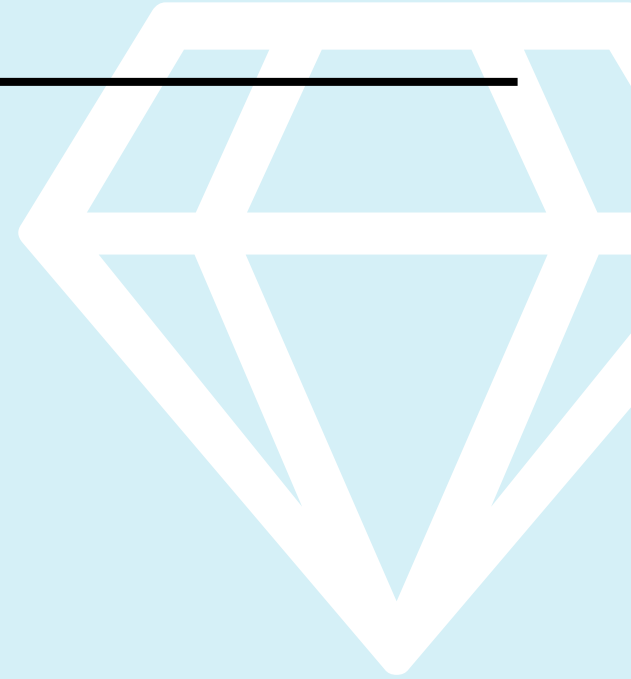


Woran scheitern Einstellungen?

Eine Studie von Bitkom Research im Auftrag von Personio

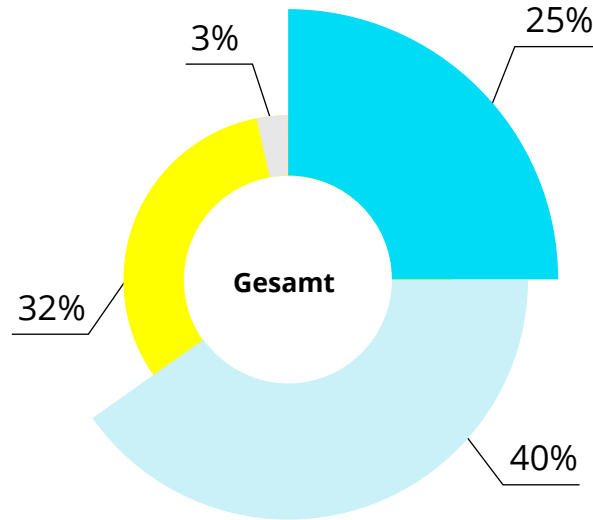
Woran scheitern Einstellungen?

Executive Summary



Fachkräftemangel in vollem Gange

*Knapp zwei Drittel
der Unternehmen fällt
es schwer, neue und
ausreichend qualifizierte
Mitarbeiter zu finden.*



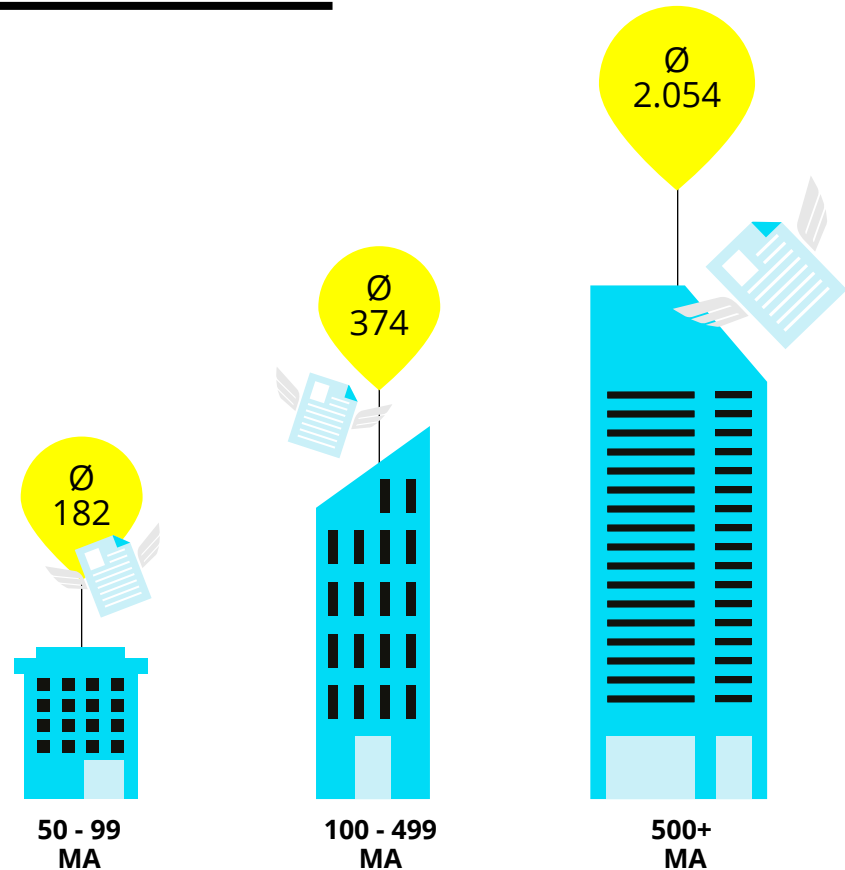
- Sehr schwer
- Eher schwer
- Teils/teils
- Weiß nicht/keine Angabe

Erhebliche Unterschiede bei der Anzahl an Bewerbungen



Großunternehmen mit mind. 500 Mitarbeitern erhielten im Schnitt 2.054 Bewerbungen im vergangenen Jahr.

(Gesamtdurchschnitt: 422)

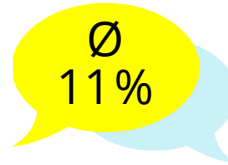


In großen Unternehmen resultieren mehr Einstellungen aus den Vorstellungsgesprächen

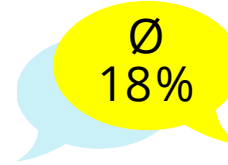
Selektieren große Unternehmen besser vor?



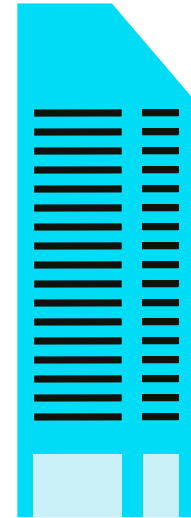
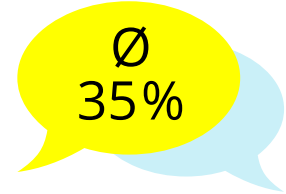
*Im Schnitt führten
rund 23 % der
Vorstellungsgespräche
zu einem
Anstellungsverhältnis.*



50 - 99
MA

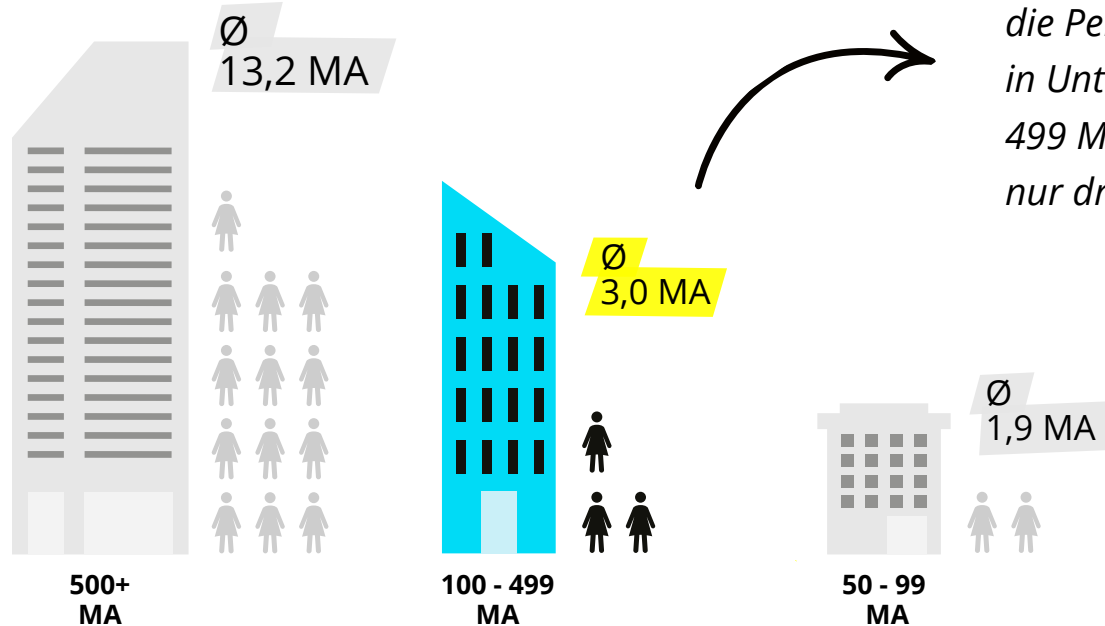


100 - 499
MA



500+
MA

Anzahl Mitarbeiter in der Personalabteilung



Im Durchschnitt besteht die Personalabteilung in Unternehmen mit bis zu 499 Mitarbeitern aus nur drei Mitarbeitern.

Hauptgründe für die Nicht-Einstellung von Bewerbern

*Überschätzen sich
Bewerber oder haben
Unternehmen zu hohe
Anforderungen?*



97% Bewerber erfüllt nicht die Kriterien der Stellenanzeige

97% Zu hohe Gehaltsvorstellungen

75% Fehlende Sympathie

70% Mangelhafte Soft Skills

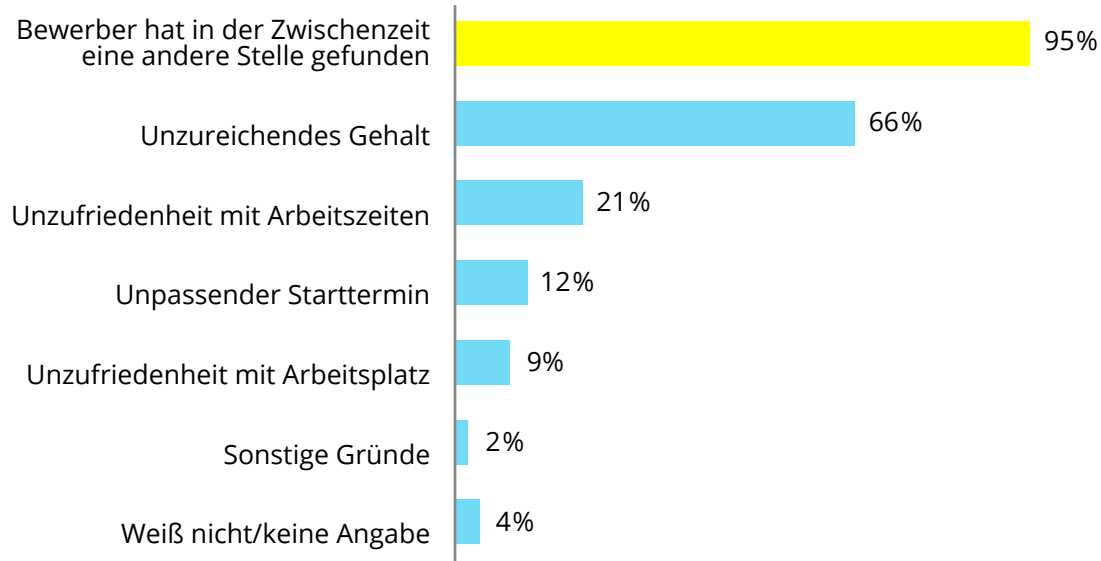
69% Unzureichende Berufserfahrung

61% Ungenügende Deutschkenntnisse

59% Mangelhafte Hard Skills

52% Unzureichende Arbeitszeugnisse

Warum Bewerber während des Einstellungsprozesses absagen

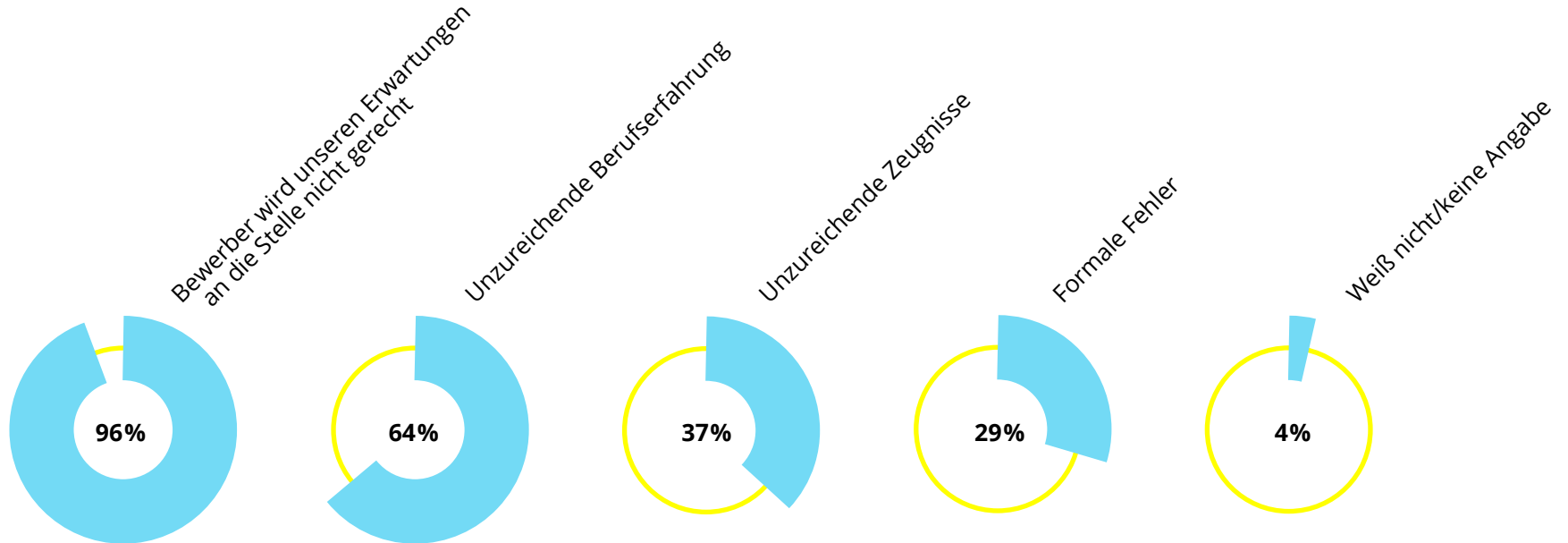


Langsame Unternehmen werden im Wettbewerb um Arbeitskräfte abgehängt.



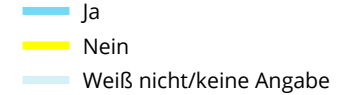
Darum sagen Unternehmen nach dem Screening ab

Unerfüllte Erwartungen sowie unzureichende Berufserfahrung führen am häufigsten dazu, dass Bewerber nicht in die erste Vorauswahl kommen.

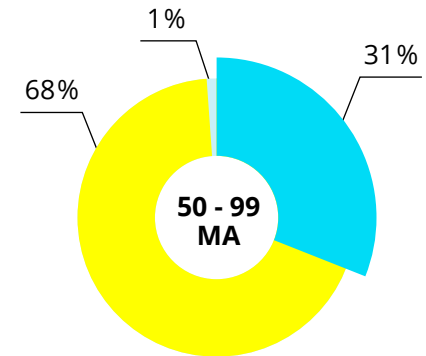
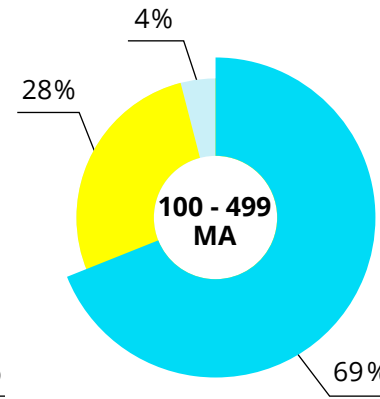
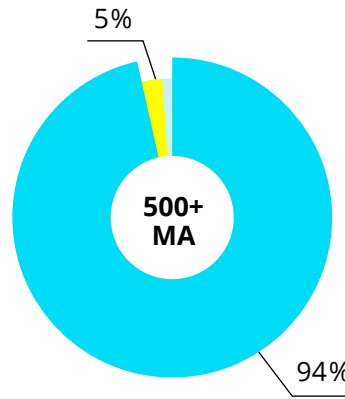


Gibt es in Ihrem Unternehmen einen definierten und strukturierten Einstellungsprozess?

Während große Unternehmen fast ausnahmslos auf strukturierte Prozesse setzen, haben kleine Unternehmen noch Nachholbedarf.

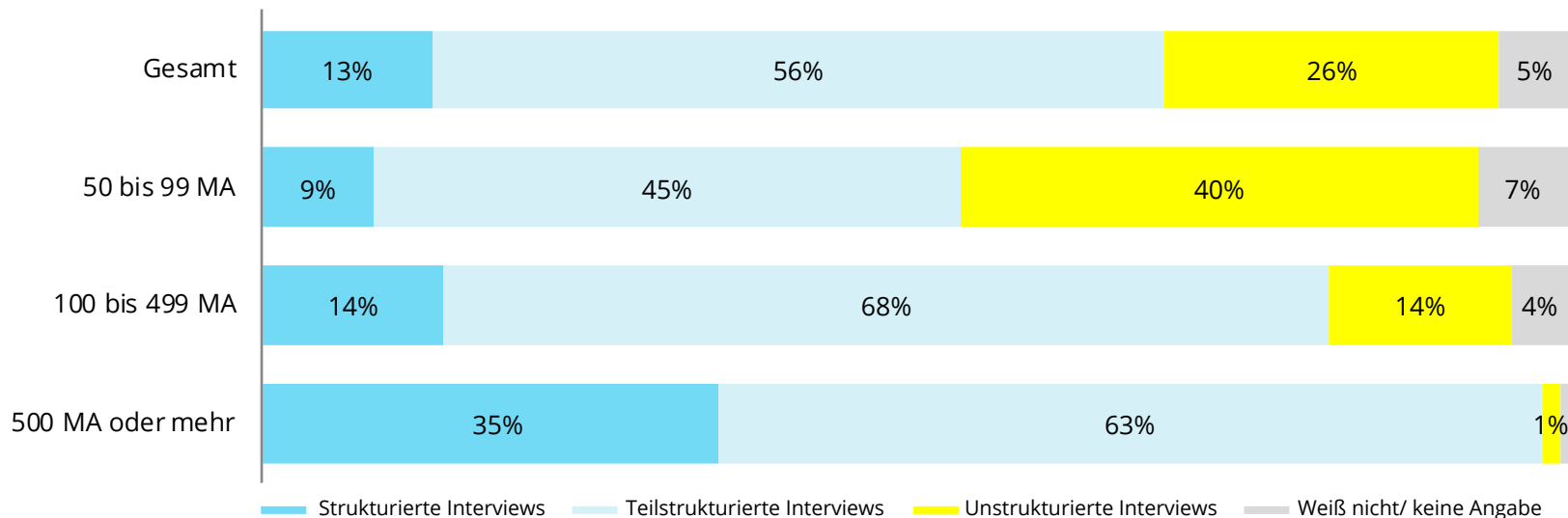


Fast alle Großunternehmen mit 500 Mitarbeitern oder mehr haben einen strukturierten Prozess.



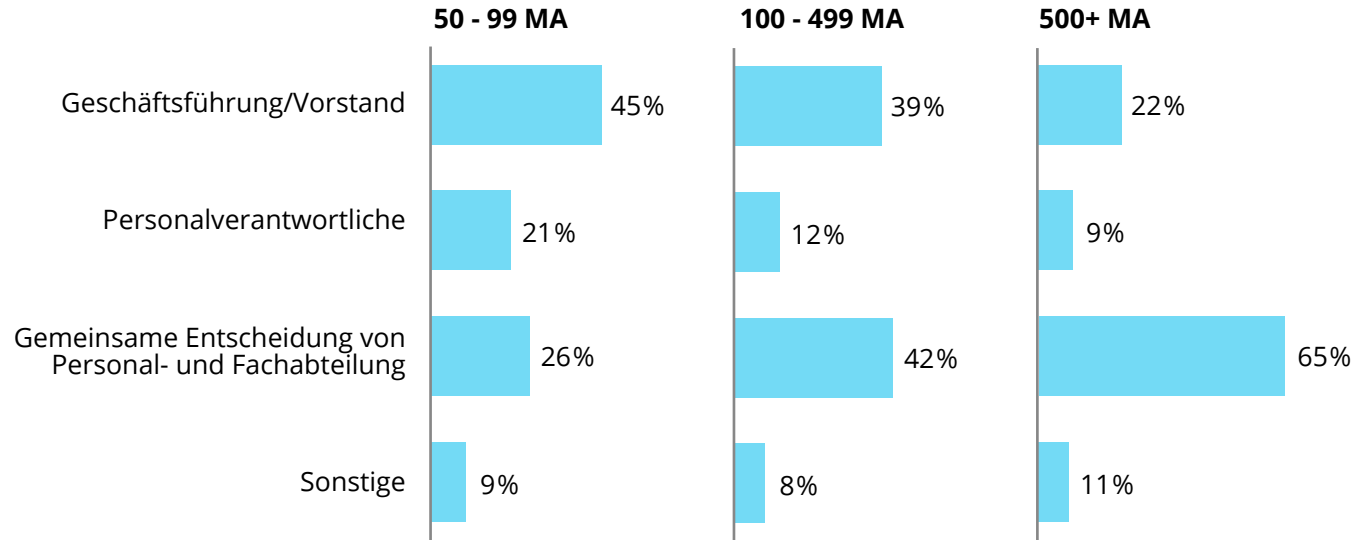
Große Unterschiede bei der Art der Gesprächsführung

Bei den Interviews verlassen sich kleinere Unternehmen noch auf unstrukturierte Interviews.



Das letzte Wort

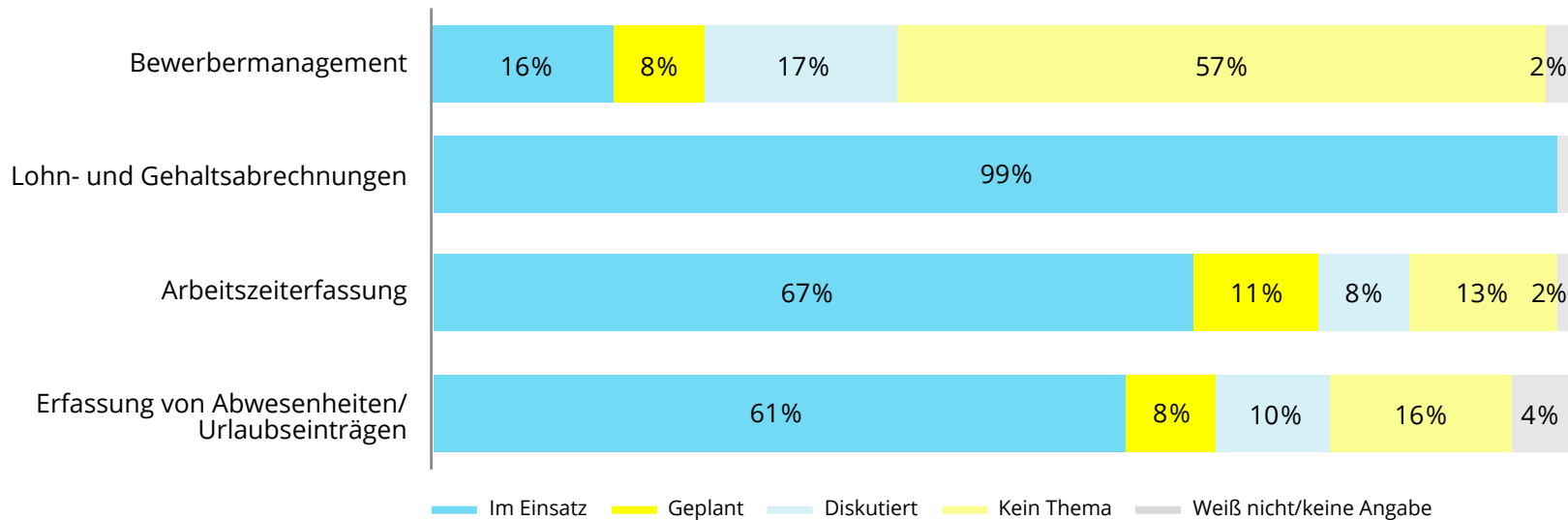
Während in kleineren Unternehmen in erster Linie die Geschäftsführung entscheidet, ist es in Großunternehmen eine gemeinsame Entscheidung von Personal- und Fachabteilung.



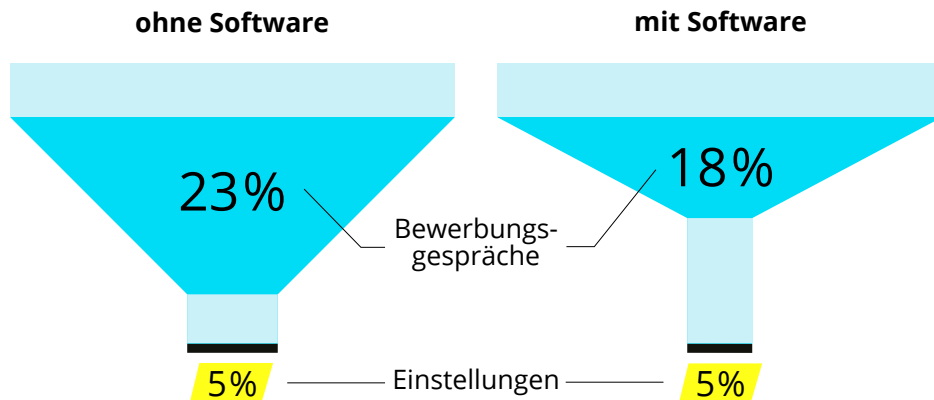
Einsatz von digitalen Lösungen im Personalmanagement

Erst 16 % der Unternehmen setzen im Bewerbermanagement auf Software.

Weitere 25 % planen oder diskutieren den Einsatz von Software zumindest.



Deutlich weniger Gespräche für die gleiche Anzahl an Einstellungen



Unternehmen mit Software für das Bewerbermanagement führen deutlich weniger Bewerbungsgespräche, erzielen aber genauso viele Einstellungen.

Woran scheitern Einstellungen?

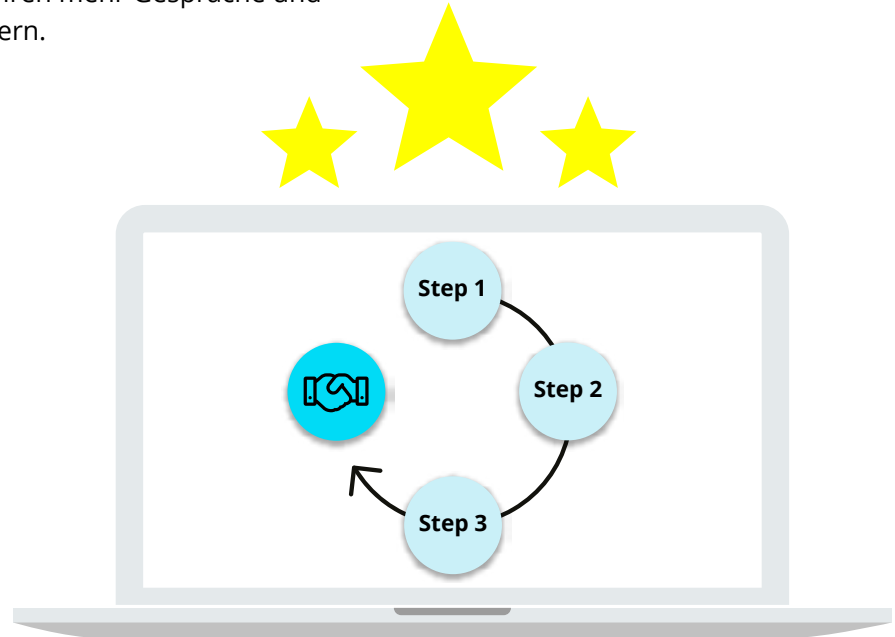
Handlungsempfehlungen



Folgen Sie dem Beispiel großer Firmen: Führen Sie Prozesse ein

Nutzen Sie HR-Software, denn die Studie zeigt: **Unternehmen mit Software-gestützten Prozessen sind erfolgreicher.** Sie verarbeiten mehr Bewerber, führen mehr Gespräche und stellen mehr Leute ein – und das bei gleicher Anzahl an Personalern.

- Große Unternehmen arbeiten bereits so
- Klein- und mittelständische Unternehmen haben noch Verbesserungspotential



Seien Sie schneller als der Wettbewerb

Die Studie legt offen, dass viele Bewerber aus dem Prozess aussteigen, weil sie inzwischen eine andere Stelle gefunden haben.



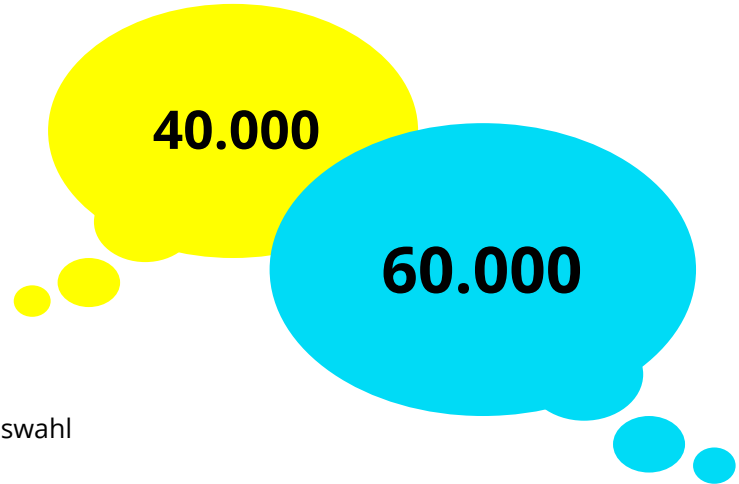
Nehmen Sie daher den Faktor Zeit ernst.

- Wie lange brauchen Sie, um Kandidaten einzustellen?
- An welchen Punkten im Prozess steigen Kandidaten aus?
Woran könnte das liegen?

Sprechen Sie über Gehalt – frühzeitig

Was die Studie auch ergibt: Einstellungen scheitern an zu hohen Gehaltsvorstellungen der Bewerber. Sie können dieses Tabu-Thema pragmatisch lösen, indem Sie gleich am Anfang des Prozesses Angaben dazu machen bzw. Kandidaten zur Auskunft verpflichten.

- Sie können zum Beispiel in der Stellenanzeige einen Gehaltskorridor nennen, den Bewerber erwarten können.
- Oder Sie fragen über eine Maske ab, welches Gehalt der Kandidat wünscht.



Auf diesem Weg stellen Sie sicher, dass nur solche Bewerber in die engere Auswahl kommen, mit denen Sie sich finanziell einigen können.



Das HR-Betriebssystem

Die vollständige Studie erhalten Sie unter
www.personio.de/studie