



StepStone Recruiting Trends 2013

Vorgehensweisen, Erwartungen und Meinungen
Österreichs Personalisten und Stellensuchender.

Inhalt

1. Einführung	3
2. Untersuchungsziele.....	3
3. Zusammenfassung	4
4. Die Ergebnisse im Detail	5
4. 1. Wachstumsperspektiven 2013	5
4. 2. Die Kluft zwischen Angebot und Nachfrage.....	6
4. 3. Suchverhalten von Stellensuchenden.....	8
4.4. Motive gegen Jobwechsel.....	9
4. 5. Motive für Jobwechsel.....	10
4.6. Richtige Kandidatenkommunikation.....	11
4.7. Der Inhalt der Stellenanzeige	11
4.8. Wichtige Informationen im Vorstellungsgespräch	11
4.9. Kommunikation von Stellenabsagen	12
4.10. Wo Kandidaten nach Jobs suchen	12
4.11. Recruiting-Verhalten beim Auswahlverfahren.....	14
5. Über StepStone Österreich.....	15

1. Einführung

Der **StepStone Recruiting Trends Report** erscheint 2013 zum vierten Mal in Folge und bietet Arbeitgebern und Stellensuchenden einen detaillierten Überblick über Vorgehensweisen, Erwartungen und Meinungen von Personalverantwortlichen und Stellensuchenden bei der Personal- und Jobsuche am österreichischen Arbeitsmarkt.

Dieser Report basiert auf einer im Oktober 2012 in sieben europäischen Ländern durchgeführten Online-Umfrage: Österreich, Deutschland, Belgien, Dänemark, Frankreich, den Niederlanden und Schweden.

Europaweit haben 798 Personalisten und 21.262 Stellensuchende an der Umfrage teilgenommen. Davon stammen **294 Personalisten und 1.353 Stellensuchende aus Österreich.**

Die vorliegenden Ergebnisse beziehen sich – sofern nicht anders ausgewiesen – auf die Ergebnisse der österreichischen Befragung und stellen somit Recruiting Trends am österreichischen Beschäftigungsmarkt dar.

Die befragten **Personalverantwortlichen** machten Angaben zu folgenden Themen:

- Entwicklung des Personalbestands
- Bewerbungsverfahren
- Recruiting-Kommunikation
- Nutzung von Medien für das Recruiting
- Recruiting- und Auswahlprozess

Die befragten **Stellensuchenden** machten Angaben zu folgenden Themen:

- Stellensuche und Präferenzen bei der Bewerbung
- Gründe für den Verbleib bei einem Arbeitgeber bzw. für das Verlassen eines Arbeitgebers
- Erwartungen bei der Stellensuche
- Genutzte Medien bei der Stellensuche

2. Untersuchungsziele

Der **StepStone Recruiting Trends 2013 Report** verfolgt die Ziele:

- Identifizierung der Recruiting-Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt
- Benennung der wichtigsten Herausforderungen für Personalisten beim Recruiting
- Ermittlung der effizientesten Medien für Recruiting-Zwecke
- Beschreibung des Verhaltens von Stellensuchenden
- Vergleich der Erwartungen von Stellensuchenden mit der Recruiting-Kommunikation

3. Zusammenfassung

StepStone untersucht die Recruiting Trends in Europa bereits seit vier Jahren in Folge. Dazu wird jährlich eine Umfrage zum **Suchverhalten von Arbeitgebern nach Personal sowie Stellensuchenden nach Positionen** durchgeführt. Der Report gewährt interessante Einblicke in die Praxis beider Seiten des Arbeitsmarkts. In weiterer Folge lassen sich daraus Handlungsempfehlungen für Personal- und Jobsuchende ableiten.

Die erste StepStone-Umfrage aus dem Jahr 2009 zeigte, dass Unternehmen durch die Finanzkrise zu einer langsameren Expansion gezwungen wurden. **Für 2013 erwarten Unternehmen ein vorsichtiges Wachstum der Personalbestände, sie sind zuversichtlich und für Wachstum aufgestellt.**

Knapp mehr als die Hälfte der österreichischen Personalisten (54%) erwartet für 2013 eine Stagnation des Personalbestands. Jedoch rechnen immerhin 36 % mit einer Erhöhung des Personalbestands. Dieses Verhältnis ist vergleichbar mit den Erwartungen im Vorjahr; allerdings ist der Trend etwas positiver, weil weniger Personalisten (9%) mit einem Rückgang ihres Personalbestands rechnen.

Obwohl nur 36 % der Arbeitgeber einen Anstieg ihres Personalbestands erwarten, haben **61 % der Arbeitgeber** die Absicht, in den **nächsten 12 Monaten neue Mitarbeiter** einzustellen. Entweder um Expansionspläne zu verfolgen und neue Positionen zu besetzen oder um den gegenwärtigen Personalbestand zu erhalten.

Die **größten Herausforderungen im Jahr 2013** sehen Personalsuchende in folgenden Bereichen:

- Rekrutierung von Kandidaten für den jeweiligen Unternehmensstandort
- Steigerung der Bekanntheit des Unternehmens als Arbeitgeber
- Erhöhung der Anzahl passender Bewerbungen

Seit 2009 ist die Zahl der Personalisten, die mit der Anzahl der eingehenden Bewerbungen zufrieden sind, stetig gesunken. In der vorliegenden Untersuchung bewerten 48% die Anzahl der eingehenden Bewerbungen als zu gering. Auf der anderen Seite geben sich 46% mit der Anzahl zufrieden.

Auf die Frage der Bewerberqualität angesprochen meinen zwar ebenfalls 48%, dass meistens Bewerber- und Stellenprofile zusammen passen, gleichzeitig beklagen **46% der österreichischen Personalisten**, dass die **meisten Bewerbungen von unzureichend qualifizierten Stellensuchenden** eingehen.

Eine mögliche Erklärung für diese Kluft ist ein Fachkräftemangel. Hinzu kommt die wirtschaftliche Lage, die Stellensuchende dazu motiviert, ihre Suche auszuweiten und sich auf Stellen zu bewerben, die nicht so genau zu ihrem Profil passen.

Die Hauptgründe von Arbeitnehmern, einen Arbeitgeberwechsel in Betracht zu ziehen, sind:

- Fehlende Entwicklungsmöglichkeiten und fehlende Karrierepläne
- Wenig oder keine Anerkennung der Arbeitsleistung
- Zu geringes Gehalt
- Unzufriedenheit mit dem Verantwortungsbereich

Andererseits motivieren folgende Faktoren beschäftigte Arbeitnehmer, ihrem Arbeitgeber treu zu bleiben:

- Interessantes Aufgabenfeld (als mit großem Abstand wichtigster Faktor)
- Gutes Arbeitsklima
- Gutes Verhältnis zu Vorgesetzten
- Gute Work-Life-Balance und einfache Erreichbarkeit des Arbeitsortes

Arbeitnehmer in einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis listen **Gehalt als Motivationsfaktor erst an siebter Position**. Arbeitnehmer, die aktiv nach einer neuen Position suchen, zählen jedoch Gehalt zu den wichtigsten Faktoren – aber auch hier deutlich hinter dem Faktor "Interessantes Aufgabenfeld".

Diese Aspekte sind daher auch bei der Personalsuche relevant: Arbeitgeber werden für Stellensuchende attraktiver, wenn sie diese Faktoren berücksichtigen und ihre Recruiting-Kommunikation besser auf die Erwartungen der Stellensuchenden abstimmen.

Damit meinen wir die Recruiting-Kommunikation im weitesten Sinne: von der Stellenanzeige bis zu der Art und Weise, wie bei Bewerbungsgesprächen Informationen ausgetauscht werden. Sogar die Art und Weise, wie erfolglose Bewerbungen abgelehnt werden, ist Teil der Recruiting-Kommunikation und wichtig. Mangelnde oder falsche Kommunikation in den verschiedenen Phasen des Prozesses kann sich negativ auf die Attraktivität eines Arbeitgebers und auf die Arbeitgebermarke auswirken.

Wir leben im digitalen Zeitalter. Das Stellensuchverhalten ist daher genauso digitalisiert wie alle anderen Lebensbereiche auch. Die **Stellensuche** wird immer mehr zur **Online-Aktivität**, wobei eine deutliche Präferenz für **Bewerbungen per E-Mail** (80% der Personalisten ziehen diese vor) besteht. Dieses Online-Verhalten spiegelt sich auch in der Nutzung von Medien wider:

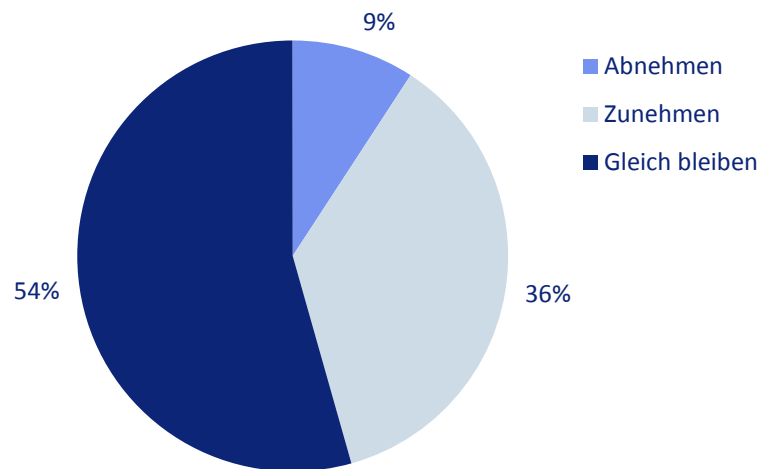
Online Stellenbörsen, Unternehmenswebsites und **Suchmaschinen** stellen heute die drei wichtigsten Kanäle im Rekrutierungsprozess dar.

4. Die Ergebnisse im Detail

4. 1. Wachstumsperspektiven 2013

Seit 2009 befragt StepStone Organisationen aller Größen zu ihren Plänen für die Entwicklung des Personalbestands. Für **2013 erwarten nur 9 % der österreichischen Personalisten einen Rückgang ihres Personalbestands**. 54 % erwarten, dass die Zahl ihrer Mitarbeiter 2013 unverändert bleibt und immerhin 36% erwarten eine Erhöhung des Personalbestands.

Abbildung 1: Wie wird sich aus Ihrer Sicht die Mitarbeiterzahl in ihrem Unternehmen in den nächsten 12 Monaten verändern?



StepStone befragte die Arbeitgeber nicht nur zu ihren voraussichtlichen Veränderungen des Personalbestands, sondern auch zu ihren Recruiting-Absichten. Dieser Trend weicht geringfügig von den Veränderungen des Personalbestands ab, da ein Unternehmen, das keine zahlenmäßige Veränderung des Personalbestands erwartet, unter Umständen dennoch neues Personal beschaffen muss, um ausscheidende Mitarbeiter zu ersetzen.

StepStone fragte die Arbeitgeber, ob sie in den nächsten 12 Monaten Personal zu rekrutieren beabsichtigen, und 61 % der Arbeitgeber bejahten diese Frage, 24% schlossen dies aus.

Dies bedeutet, dass Österreichs Arbeitgeber verstärkt Personal rekrutieren müssen, um Abgänge zu kompensieren oder dass sie ihren Recruiting-Bedarf unterschätzen.

Arbeitgebern muss bewusst sein, dass sie sich verstärkt auf die Bindung von Mitarbeitern konzentrieren müssen, um in Zeiten eines Fachkräftemangels effizient zu rekrutieren.

4. 2. Die Kluft zwischen Angebot und Nachfrage

Die Arbeitgeber sehen sich angesichts des harten Wettbewerbs auf dem Personalmarkt zahlreichen Herausforderungen gegenüber. Der StepStone Recruiting Trends Report 2013 zeigt, wie weit Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt auseinander klaffen.

StepStone befragte die Personalisten zu ihren Herausforderungen beim Recruiting. Die bedeutendsten Herausforderungen der Organisationen beim Recruiting bestehen demnach in:

- Rekrutierung von Kandidaten für den jeweiligen Unternehmensstandort
- Steigerung der Bekanntheit des Unternehmens als Arbeitgeber
- Erhöhung der Anzahl passender Bewerbungen

Österreichs Personalisten stellen eine wachsende Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt fest: Das Angebot an Bewerbern auf dem Markt entspricht nicht der Nachfrage der Arbeitgeber.

Das gilt in zweierlei Hinsicht: Erstens nimmt die Zahl der Personalisten, die mit der Anzahl der Bewerber zufrieden sind (46%), stetig ab, während die Zahl der Unternehmen, die zu wenig Bewerbungen erhalten (48%), stetig zunimmt.

Zweitens ist die Zahl der Personalisten, die eine sinkende Qualität der Bewerber beklagen, seit 2009 beträchtlich gestiegen. Die Stellensuchenden, die sich bewerben, sind nicht immer gut für die jeweilige Stelle geeignet, und tatsächlich gaben 46 % der Arbeitgeber an, dass die meisten eingehenden Bewerbungen von unterqualifizierten Stellensuchenden stammen.

Abbildung 2: Wie beurteilen Sie die Anzahl der Bewerbungen pro Position?

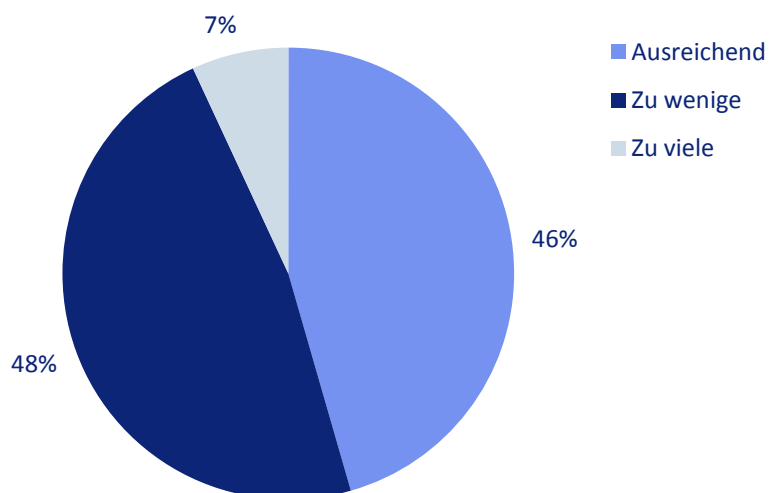
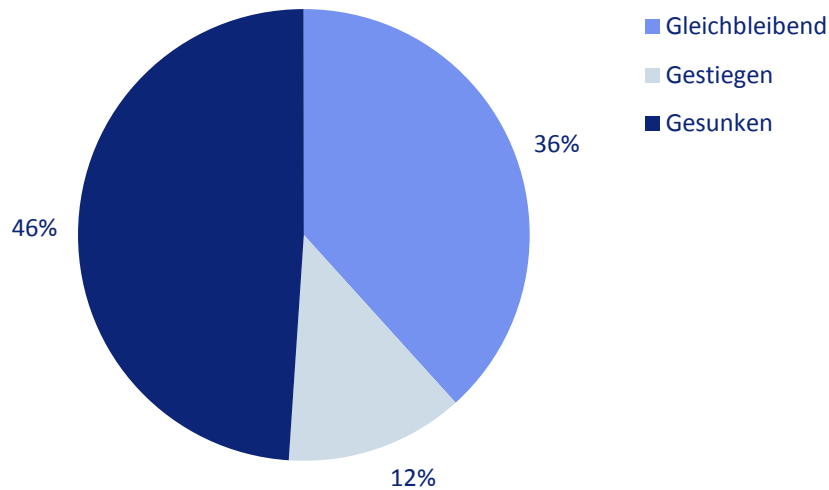


Abbildung 3: Wie hat sich die Qualität der Bewerber in den letzten Jahren verändert?



Die sinkende Bewerberqualität resultiert aus einem zunehmenden Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt: **Unternehmen suchen in bestimmten Bereichen nach hochqualifizierten Talenten, wo der Markt Engpässe aufweist.** Folglich wären 96 % der Personalisten bereit, einen Bewerber mit weniger Berufserfahrung einzustellen, wenn dieser das Potenzial für den Erwerb der nötigen Qualifikationen aufweist.

Zudem lässt das derzeitige Wirtschaftsklima eine wachsende Zahl von Stellensuchenden in andere Bereiche ausweichen, da es zu wenig Stellen gibt, die zu ihrem Profil passen. Mehr und mehr Stellensuchende erweitern daher ihren beruflichen Horizont und bewerben sich auch auf Stellen, die bedingt ihrem Profil entsprechen.

Angesichts des „War for talents“ hat StepStone untersucht, welche Faktoren Stellensuchende zur Bewerbung auf eine bestimmte Anzeige motivieren. Die Erkenntnisse dieser Untersuchung sollen Personalisten dabei unterstützen, ihre Recruiting-Strategien so anzupassen, dass sie gezielt die richtigen Bewerber ansprechen und gewinnen.

4. 3. Suchverhalten von Stellensuchenden

Wenn Arbeitgeber wissen, was Arbeitnehmer und Stellensuchende motiviert, können sie ihre Strategien entsprechend anpassen und bei der Mitarbeiterrekrutierung und -bindung erfolgreicher sein. Darum hat StepStone Stellensuchende gefragt, was sie dazu motiviert, ihren Arbeitgeber zu verlassen oder zu bleiben.

4.4. Motive gegen Jobwechsel

Mit Abstand der wichtigste Grund dafür, dass Mitarbeiter bei ihrem gegenwärtigen Arbeitgeber bleiben, ist ein **interessantes Aufgabenfeld**. Mitarbeiter, denen interessante berufliche Herausforderungen geboten werden, fühlen sich wohl in ihrem Beruf und sind zufrieden.

Das **Arbeitsklima** spielt ebenfalls eine wichtige Rolle, denn gute Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten gehören zu den am häufigsten genannten Gründen. Die Umfrage bestätigt wenig überraschend, dass **gut in die Unternehmenskultur integrierte Mitarbeiter** auch eine **stärkere Bindung zum Unternehmen** haben. Dementsprechend müssen Arbeitgeber für ein erfolgreiches Recruiting und eine erfolgreiche Mitarbeiterbindung neue Mitarbeiter nicht nur im Hinblick auf ihr Qualifikationsprofil auswählen, sondern auch, wie gut die Mitarbeiter in die Unternehmenskultur eingefügt werden können.

An dritter Stelle steht für die meisten Arbeitnehmer die **gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**. Mehr als ein Drittel der Arbeitnehmer bleiben ihrer Stelle treu, wenn diese eine gute Work-Life-Balance bietet. Auch ein **kurzer Anfahrtsweg zur Arbeit** ist ein Pluspunkt.

Abbildung 4: Was sind die Gründe für einen Verbleib bei Ihrem Arbeitgeber?



4. 5. Motive für Jobwechsel

Stellensuchende, die einen Arbeitsplatz haben, suchen eine neue Stelle meistens, wenn ein **Mangel an beruflichen Herausforderungen** empfunden wird. Diese Mitarbeiter sind mit ihren beruflichen Aufgaben unzufrieden, sie vermissen Entwicklungsmöglichkeiten und einen Karriereplan. Diese Faktoren veranlassen 20 bis 30 % der Befragten, sich eine neue Stelle zu suchen.

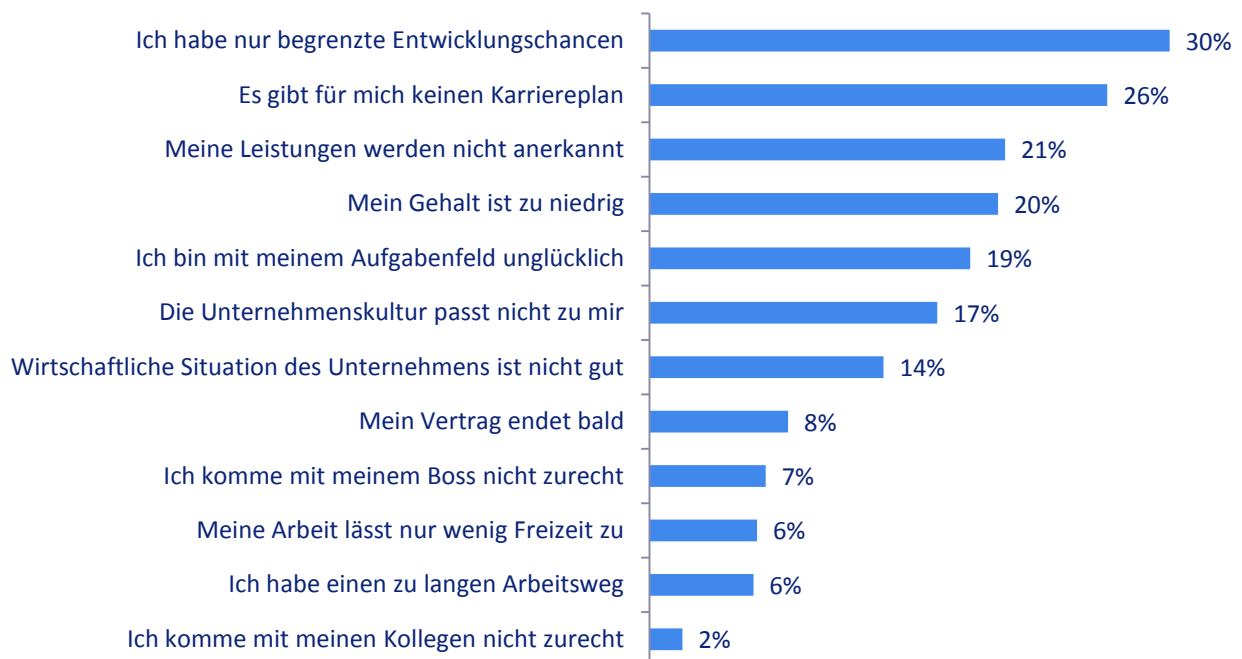
Arbeitgeber sollten daher darauf achten, dass talentierte Mitarbeiter im Unternehmen Wachstums- bzw. Entwicklungschancen erhalten. Wissenschaftliche Studien zeigen, dass Arbeitnehmer, die innerhalb des Unternehmens aufsteigen, bei höheren Positionen effektiver arbeiten. 20 % der Stellensuchenden in einem Beschäftigungsverhältnis geben an, dass sie eine neue Stelle suchen, weil ihre Leistungen nicht anerkannt werden.

Anerkennung wird allzu oft vergessen. Dabei gibt es viele Möglichkeiten der Anerkennung, zum Beispiel ein formales Prämienprogramm, aber oft genügt schon einfach ein herzlich geäußertes „Danke“. Dieses kleine Wörtchen kann einen riesigen Unterschied bewirken. Arbeitnehmer möchten sicher sein, dass sich ihre Leistung lohnt. Und es muss nicht viel kosten, ihnen das zu bestätigen. Wenn Vorgesetzte und Führungskräfte grundsätzlich eine Kultur der Anerkennung unterstützen, lässt sich die Kette positiver Rückmeldungen durch alle Hierarchieebenen leichter aufbauen.

Gehalt und Arbeitgeberleistungen waren zwar nicht unter den Hauptgründen für den Verbleib bei einem Arbeitgeber, aber 20 % der Stellensuchenden in einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis gaben an, dass die Unzufriedenheit mit ihrer Vergütung ein bedeutender Grund für die Suche nach einer neuen Stelle ist.

Ein weiterer Grund, den Arbeitgeber zu verlassen, ist die „**Unternehmenskultur**“ im weitesten Sinne: 17 % der Stellensuchenden leiden darunter, nicht in die Unternehmenskultur zu passen, sich nicht mit den Zielen des Unternehmens identifizieren zu können und nicht mit Vorgesetzten und Kollegen zu harmonisieren.

Abbildung 5: Warum suchen Sie nach einem neuen Job?



4.6. Richtige Kandidatenkommunikation

Die Kommunikation der richtigen Informationen ist die Basis jeder guten Beziehung. Im Zusammenhang mit Personalbeschaffung bedeutet dies, dass **zielgenaue Kommunikation** ein wichtiger Schlüssel für die **Gewinnung und Bindung neuer Mitarbeiter** ist. In jeder Phase des Recruiting-Prozesses wird durch eine gut durchdachte Kommunikationsstrategie der Recruiting-Erfolg gesteigert. Das beginnt bei der **Stellenanzeige** und geht weiter über die Informationen beim **Bewerbungsgespräch** bis hin zur **Einstellung und Einarbeitung** bzw. gegebenenfalls bis zur **Stellenabsage**.

Eine gelungene Kommunikationsstrategie führt nicht nur zu einer höheren Erfolgsquote beim Recruiting, sondern sorgt auch für ein positives Image des Arbeitgebers bei Stellensuchenden.

Die Arbeitgebermarke ist mit das wichtigste Kapital beim Recruiting. Eine gut durchdachte Strategie für die Arbeitgebermarke wird daher langfristig für einen enormen Erfolgswachstum beim Recruiting sorgen.

4.7. Der Inhalt der Stellenanzeige

Um die richtigen Stellensuchenden zu gewinnen, muss der Inhalt der Recruiting-Message sehr sorgfältig gestaltet sein. Zugleich sollte die Anzeige zur Bewerbung motivieren, aber Stellensuchende, die nicht auf das Stellenprofil passen, sollten von einer Bewerbung abgehalten werden.

Ein Stellensuchender achtet bei der Stellensuche auf bestimmte Informationen. Der StepStone Recruiting Trends 2013 Report macht deutlich, dass die Art der Informationen, auf die Stellensuchende achten, und die Art der Informationen, die Arbeitgeber bei der Personalsuche veröffentlichen, nicht hundertprozentig zusammenpassen.

Stellensuchende interessieren sich in erster Linie für das Aufgabenfeld. Hier bieten Arbeitgeber auch ausführliche Informationen. Andere Aspekte jedoch, die für Stellensuchende besonders wichtig sind, werden von Arbeitgebern häufig nicht kommuniziert. **Gehalt und Arbeitgeberleistungen sind für Stellensuchende sehr wichtig**, werden aber nicht unbedingt in der Stellenanzeige erwähnt.

Angaben zum Gehalt rücken normalerweise erst in einer späteren Phase der Bewerbungsgespräche ins Blickfeld. Abgesehen davon, dass Arbeitgeber bereits in der Stellenanzeige Angaben zur Vergütung machen müssen, sollte dies auch proaktiv im Bewerbungsgespräch passieren.

Die **Sicherheit des Arbeitsplatzes** ist ebenfalls ein Faktor, der für Stellensuchende wichtig ist, den Arbeitgeber jedoch bei ihren Angaben nicht unbedingt berücksichtigen.

4.8. Wichtige Informationen im Vorstellungsgespräch, in der Einstellung und Einarbeitung

Beim Vorstellungsgespräch und den Gesprächen zum Vertragsabschluss sollten Arbeitgeber darauf achten, dass sich ihre Bewerber eine detaillierte und realistische Vorstellung von der Stelle und dem künftigen Arbeitsumfeld machen können. Je besser ein neu eingestellter Mitarbeiter vorbereitet ist,

desto wahrscheinlicher ist es, dass er/sie sich motiviert fühlt, um seinen/ihren Verpflichtungen nachzukommen und im Unternehmen zu bleiben.

Mit der Unterschrift eines Bewerbers unter dem Arbeitsvertrag hat ihn das Unternehmen jedoch noch nicht gänzlich für sich gewonnen: **70 % der befragten österreichischen Arbeitnehmer geben an, dass sie unmittelbar nach Antritt einer neuen Stelle weiterhin aufgeschlossen für neue Chancen sind.** Und sogar 12% suchen - obwohl „frisch“ eingestellt - weiterhin aktiv nach Jobs und versenden Bewerbungen.

Ein gut durchdachtes Einführungsprogramm macht den neuen Mitarbeiter in kurzer Zeit fit für seine Stelle und sorgt für eine stärkere Bindung des neuen Mitarbeiters an die Organisation.

4.9. Kommunikation von Stellenabsagen

Aber selbst wenn ein Bewerber keinen Erfolg hat, ist es wichtig, ihn über seinen Status im Recruiting-Prozess klar zu informieren. 39% der österreichischen Stellensuchenden (und 43 % der europäischen Stellensuchenden) gaben an, dass sie in den meisten Fällen keine Stellenabsage von den Arbeitgebern erhalten haben, bei denen sie sich beworben hatten. In Belgien und Frankreich ist die Zahl noch höher: 57 % bzw. 69 % haben keine Absage erhalten.

Durch diesen Mangel an Kommunikation wird die Arbeitgebermarke stark beschädigt: 86 % der Stellensuchenden haben eine **negative Einstellung zu Arbeitgebern**, die Bewerbungen nicht beantworten. In 72 % der Fälle wird auch das **Kaufverhalten der Stellensuchenden** in Bezug auf Produkte und Dienstleistungen der betreffenden Arbeitgeber negativ beeinflusst.

Eine klare Mehrheit von 55 % der Bewerber erwarten sich innerhalb einer Woche nach Versand der Bewerbung eine Antwort. Ein Drittel akzeptiert einen Zeitraum von zwei Wochen.

4.10. Wo Kandidaten nach Jobs suchen

Der mit dem digitalen Zeitalter verbundene technologische Wandel hat sich auch im täglichen Leben rasant vollzogen. Such- und Bewerbungsverhalten bilden hierbei keine Ausnahme, und wir beobachten, dass Stellensuchende immer aktiver digitale Medien nutzen.

Die Ergebnisse der Umfrage sind daher nicht weiter überraschend. Sowohl Stellensuchende als auch Arbeitgeber bevorzugen **Bewerbungen per E-Mail**. Die Stellensuche passiert überwiegend im Internet.

99% der Stellensuchenden nutzen **Online Stellenbörsen** bei ihrer Suche nach neuen beruflichen Herausforderungen. 90 % der Arbeitgeber nutzen ebenfalls Online Stellenbörsen und 75 % geben sogar an, dass Online Stellenbörsen für sie **der effizienteste Recruiting-Kanal** sind.

69 % der Stellensuchenden suchen direkt über die **Website der Unternehmen**. Daher zahlt sich die Investition in die laufende Aktualisierung der Karriereseiten mittelfristig aus.

Persönliche Netzwerke sind ebenfalls ein sehr wichtiger Recruiting-Kanal: 76 % der Stellensuchenden nutzen diese bei ihrer Stellensuche. Gemeint sind hiermit die persönlichen Kontaktnetzwerke, keine sozialen Netzwerke im Internet.

Soziale Netzwerke sind erst an neunter Stelle auf der Liste der am häufigsten genutzten Recruiting-Kanäle. Weniger als die Hälfte der Stellensuchenden suchen über diesen Weg einen Job. Befragt nach den Gründen, warum soziale Netzwerke nicht zur Stellensuche genutzt werden, geben 38% an, dass sie Facebook, XING, LinkedIn & Co. einzig für **private Zwecke** nutzen. 32% schließen Soziale Netzwerke

bei der Jobsuche aufgrund von **Datenschutzbedenken** aus. 29% finden dort zu wenig passende Jobangebote und jeder Fünfte beklagt die umständliche Jobsuche in Sozialen Netzwerken.

Die Printmedien verlieren zunehmend an Attraktivität für Stellensuchende und damit auch für Arbeitgeber auf Personalsuche. Etwa 56% der Stellensuchenden sucht über Printmedien nach Stellen.

Abbildung 6: Wo suchen Sie nach Jobs?

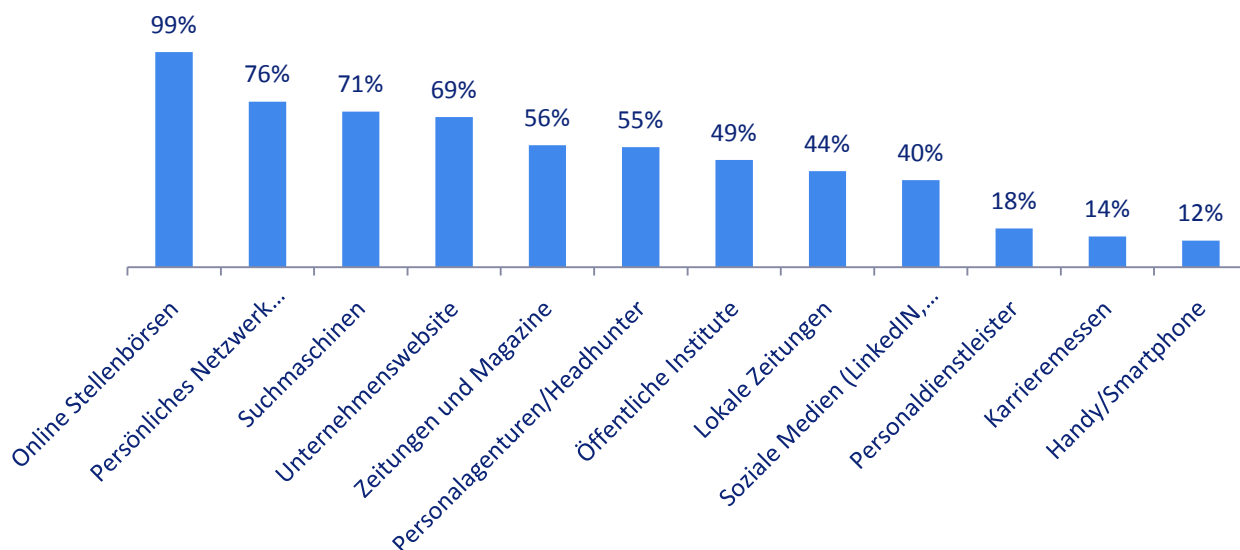


Abbildung 7: Welche Medien nutzen Sie zur Personalsuche?

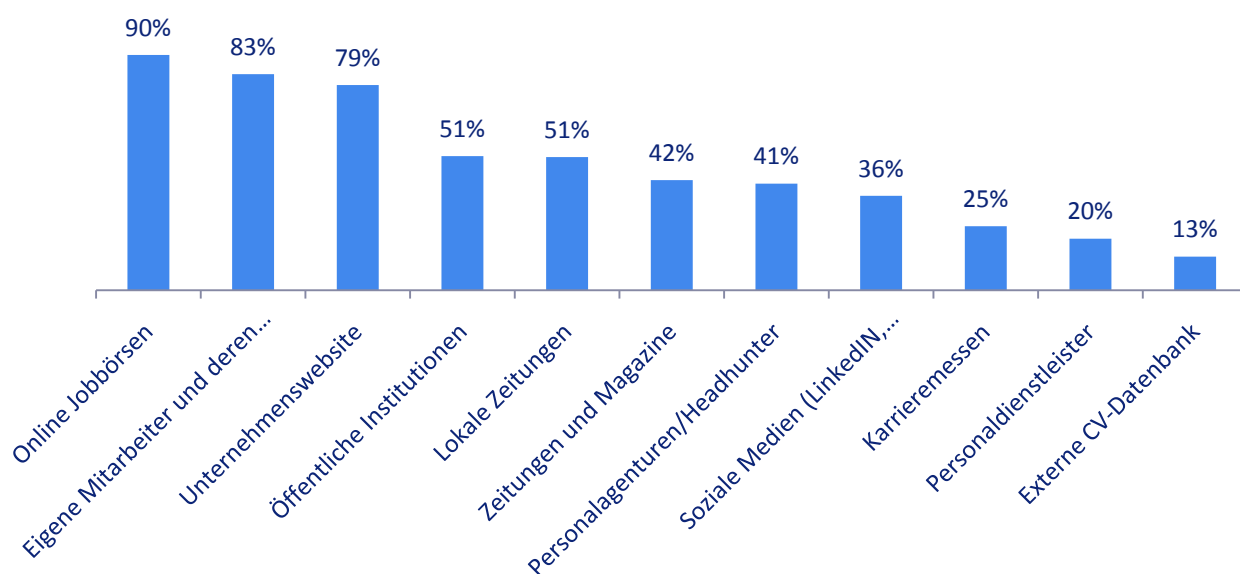
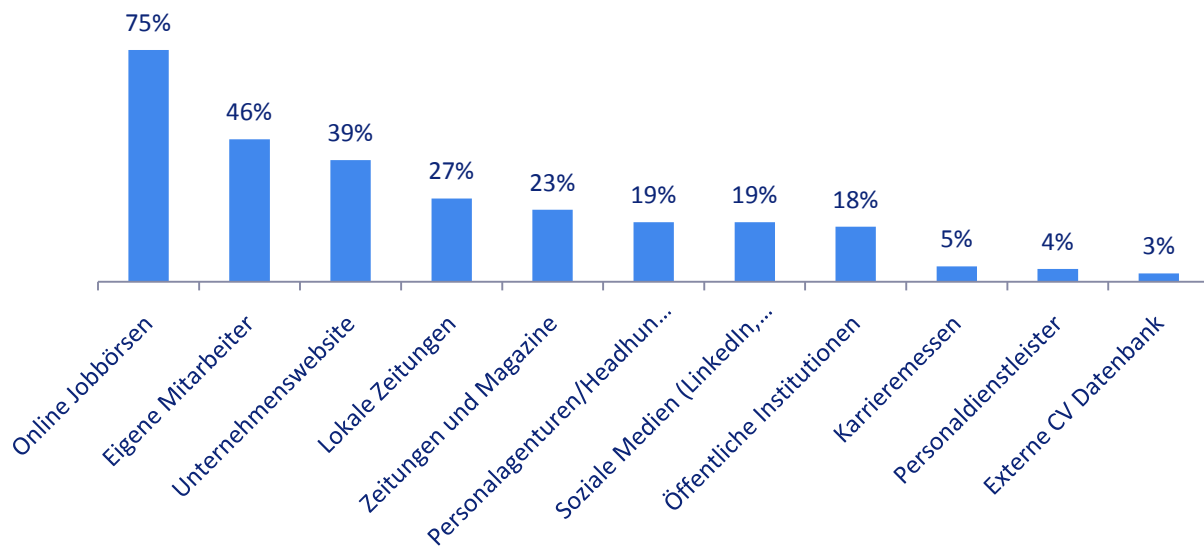


Abbildung 8: Welche 3 Medien sind die effizientesten bei der Personalsuche?



4.11. Recruiting-Verhalten beim Auswahlverfahren

Anhand der Umfrage über Personalsuche und Bewerbungsverhalten kann StepStone untersuchen, wie Arbeitgeber auf Personalsuche ihren Recruiting- und Auswahlprozess umsetzen und welche Erfahrungen sie dabei machen.

Mangelhaftes Monitoring

Nur 75% der Arbeitgeber verfolgen die Effizienz der genutzten Recruiting-Kanäle. Im Vergleich zu den 66% im Jahr 2009 ist dies schon eine Verbesserung, aber ein Viertel der Arbeitgeber verlässt sich immer noch auf ihr Bauchgefühl, wenn es um die Entscheidung geht, wo die besten Bewerber zu finden sind.

Initiativbewerbungen

Initiativbewerber werden in der Regel nur zum Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn ihr Profil auf eine freie Stelle passt (54 %). 31% der Arbeitgeber laden diese Bewerber auch dann ein, wenn gerade keine Stelle frei ist. 75% der Arbeitgeber erhalten weniger als 20 Initiativbewerbungen im Monat.

Arbeitgeber überprüfen Bewerberhintergrund

60 % der Arbeitgeber überprüfen den Hintergrund ihrer Bewerber. **19% davon überprüfen den Hintergrund über Google oder Sozialen Medien.** Die meisten Arbeitgeber stützen sich aber dabei auf die vom Bewerber angegebenen Referenzen. 25% der Arbeitgeber geben an, dass die Überprüfung meistens den Eindruck bestätigt, den der Personalbeschaffer bereits vom Bewerber hatte. Aber 49% geben an, dass die Überprüfung das Bild des Bewerbers negativ oder positiv beeinflusst.

„Kurzer Prozess“ bei Vorstellungsgesprächen...

Der Prozess der Vorstellungsgespräche ist recht kurz: 69% der Arbeitgeber begnügen sich mit zwei, 14% mit einer Vorstellungsrunden pro Stelle. 49% setzen im Bewerbungsprozess keine Tests ein. 25% der Arbeitgeber, die Tests einsetzen, laden nur maximal 20% der Bewerber zur Teilnahme am Test ein.

... und rasche Einstellungen

Bei 50% der Arbeitgeber dauert der gesamte Prozess bis zur Einstellung durchschnittlich etwa 1 bis 2 Monate. 24% finden in weniger als einem Monat ab der Veröffentlichung der Stellenanzeige einen geeigneten Bewerber, den sie einstellen können, während 26% der Arbeitgeberangaben, dass sie durchschnittlich mehr als 2 Monate brauchen, um den richtigen Kandidaten für eine freie Stelle zu finden.

5. Über StepStone Österreich

1996 in Norwegen gegründet ist StepStone heute mit 25 Mio. Besuchern und 299.000 Jobs die führende europäische Jobbörse.

Die StepStone Österreich GmbH mit Sitz in Wien gilt seit vielen Jahren als verlässlicher Partner für Unternehmen mit Personalbedarf. Über den Online-Stellenmarkt StepStone.at erreichen Inserenten qualifizierte Arbeitskräfte aus allen Branchen.

Mit rund 3 Mio. Seitenzugriffen, mehr als 6.000 topaktuellen Stellenangeboten aus Österreich und monatlich mehr als 320.000 Unique Users (Kandidaten auf Jobsuche) zählt stepstone.at zu den führenden heimischen Online-Stellenmärkten.

Als Teil der international agierenden Axel Springer Gruppe und des größten Bündnisses von Marktführern im Bereich Online-Recruitment „The Network“ ist StepStone in der Lage, mit nur einem einzigen Ansprechpartner qualifizierte Fach- und Führungskräfte in mehr als 130 Ländern zu rekrutieren.

Mit im Portfolio von StepStone Österreich befinden sich Österreichs größte Online-Job- und Service-Netzwerke für StudentInnen unijobs.at und JobWohnen.at, sowie die Personalberater-Plattform JOBnews.at.

Pressekontakt StepStone Österreich GmbH

Mag. Mario Kneidinger

Head of Marketing & PR

Frankenberggasse 13/17

A-1040 Wien

Tel: +43/1/ 405 00 68-0

Fax: +43/1/ 405 00 68-50

E-Mail: office@stepstone.at

Web: <http://www.stepstone.at>