

## ANSICHT: DER AKTUELLE US ARBEITSMARKT

### Der heutige Markt

- Viele offene Stellen, besonders in technischen Positionen
- Millionen von Stellen bleiben unbesetzt
- Zunehmende Nachfrage an hochqualifizierten Mitarbeitern im Bereich Ingenieurwesen, IT, Geschäftsführung und Vertrieb/Verkauf
- Ausgeprägter Arbeitnehmermarkt
- Gute, hochqualifizierte Kräfte haben viele Optionen
- Angestellte sind mehr denn je bereit, sich beruflich neu zu orientieren

### Warum ist es so schwierig, gute Leute zu finden?

#### Arbeitgeber nennen fehlende Qualifikation als Ursache

##### **ABER die Realität sieht anders aus:**

- Gehalt, Sozialleistungen und Zusatzleistungen wie Umzugszuschüsse sind unzureichend und bieten wenig Anreiz
- Überzogene Erwartungshaltung: zu viele Aufgabengebiete werden dem Arbeitnehmer aufgetragen
- Firmen akzeptieren nur „perfekte“ Bewerber
- Stellen oft als Einstiegspositionen ausgewiesen, setzen aber 2 Jahre Berufserfahrung voraus
- Bewerber können es sich erlauben wählerisch zu sein und profitieren von einem stark wachsenden Arbeitsmarkt
- Mangelnde Fortbildungsmöglichkeiten bzw. Aufstiegschancen
- Leistung wird nicht gewürdigt – der Mensch bleibt auf der Strecke
- Bewerber über 55 Jahre finden nicht die ihnen gebührende Berücksichtigung

### Strategien

#### Würdigen Sie die Leistung Ihrer Mitarbeiter!

##### Zielsetzung: Mitarbeiterbindung

- Berufliche Entfaltungsmöglichkeiten der Mitarbeiter aktiv fördern
- Fortbildungsmaßnahmen anbieten, Job Rotation fördern, Einbindung in abteilungübergreifende Projekte forcieren
- Vorgesetzte übernehmen eine Mentor Funktion
- Attraktive Einkommensmöglichkeiten (z.B. Beteiligung am Unternehmensgewinn), Sozialleistungen, und andere Anreize bieten

### Kulturkompetenz ist das A & O

- Firmen setzen auf Mitarbeiter mit Fach- und Sozialkompetenz
- Wichtig – Engagement zeigen!
- Eine vielversprechende Firmenphilosophie überzeugt und bindet Mitarbeiter an das Unternehmen
- Definieren Sie klare Vorstellungen, um überzeugende Bewerbungsgespräche führen zu können
- Führen Sie Schulungen für Bewerbungsgespräche mit Ihrer Personalabteilung durch
- Halten Sie Kontakt mit dem Bewerber während des Recruiting Prozesses
- Eine Entscheidung ist besser als keine Entscheidung! Eine gute Entscheidung ist umso besser

### Kulturkompetenz bewerten

- Verhaltensorientierte Interviews
- Prüfen Sie anhand gewisser Situationen, wie der Bewerber mit Veränderungen umgeht
- Assessment der Persönlichkeit – Kulturkompetenz: Welche persönlichen Erfahrungen habenden Bewerber geprägt, wie z.B. Auslandsaufenthalte, Sprachkenntnisse, Familie
- Beobachten Sie Bewerber in unterschiedlichen Umgebungen (z.B. Firmenbesichtigung, Restaurant, in einem Gespräch mit mehreren Teilnehmern)

### Holen Sie sich Unterstützung...

...von einem Personaldienstleister, der Kulturkompetenz als einer der Primärkriterien seiner Tätigkeit sieht und dementsprechend Bewerber selektiert:

- Die Zusammenarbeit mit nur einer Recruiting Firma ist eher erfolgreich – gemäß dem Motto „Klasse statt Masse“
- Erstellen Sie ein möglichst passgenaues, Ihrer Firmenkultur entsprechendes, Anforderungsprofil
- Betrachten Sie Ihren Recruiter als Projekt Partner. Damit erhöhen Sie Motivation und Engagement
- Bei der Wahl eines Recruiters stellen Sie sicher, dass dieser über ein hervorragendes Networking verfügt

### Recruiting & die Sozialen Medien

- 69% aller Personaldienstleister erwarten zunehmende Konkurrenz im Arbeitsmarkt für 2015
- 93% der Recruiting Firmen setzen bereits auf soziale Netzwerke als Beschaffungsmittel für qualifizierte Mitarbeiter, oder planen dies für die Zukunft
- 67% der Jobsuchenden nutzen Facebook als Karriereplattform, 45% Twitter und 40% LinkedIn
- Die Jobsuche ist zur Fulltime Aktivität geworden – hierbei sind Smartphone und Tablet die Nr.1 Geräte zum Browsen
- Employer Branding: Die Arbeitgebermarke wird immer entscheidender im Rennen um qualifizierte Mitarbeiter – Unternehmen müssen ihre Alleinstellungsmerkmale gezielt „zur Schau stellen“
- Persönliche Beziehungen und Kontakte sind sehr wichtig. Engagement und offene Kommunikation mit Bewerbern ist ein Erfolgsgarant
- 55% aller Recruiting Firmen setzen auf „Mobile Career Sites“, Webauftritte, die an mobile Endgeräte wie Smartphones, Tablets, Laptops angepasst sind
- Personaldienstleister bevorzugen LinkedIn als ihr Netzwerk zur Mitarbeitergewinnung

**Wir stehen Ihnen jederzeit für weitere Informationen zur Verfügung.**

**Joachim „Joe“ Woerner**  
Geschäftsführer Q Works Group  
in den USA

&

**Wolfgang Woerner**  
Partner WMM Recruiting & Consulting  
in Deutschland