

XING Arbeitsmarktreport 2024

Fachkräftemangel sorgt für Stress bei Unternehmen und Personalsuchenden: Fast drei Viertel der Recruiter leiden unter erhöhtem Druck

- Fachkräftemangel führt bei rund 81 Prozent der Unternehmen in Österreich zu mehr Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen
- Rund 77 Prozent der HR-Verantwortlichen berichten von hohen Erwartungen seitens der Unternehmensführung
- Sandra Bascha, Leitung Kommunikation Österreich und New Work Expertin: „Die Transformation der Arbeitswelt braucht smartes Recruiting, eine neue Art der Jobsuche und flexible Arbeitsmodelle“

Wien, 16. September 2024 – Die eingetrübte konjunkturelle Lage macht sich seit Monaten auch auf dem österreichischen Arbeitsmarkt bemerkbar: die Anzahl der offenen Stellen war laut Statistik Austria im 2. Quartal 2024 so niedrig wie seit dem 3. Quartal 2021 nicht mehr. Lediglich 174.700 offene Jobs waren österreichweit ausgeschrieben. Ist weniger Stellen zu besetzen gleichzusetzen mit weniger Arbeit für heimische HR-Abteilungen? Mitnichten. Die große Mehrheit der Unternehmen (81 %) hat zunehmend Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen. Als Folge davon sagen fast drei Viertel (71 %) der Personalsuchenden, dass der Druck auf sie in diesem Jahr noch zugenommen habe, knapp 61 % empfinden dadurch hohe emotionale Belastung und Stress. Das geht aus dem neuen XING Arbeitsmarktreport 2024 hervor, für den das Marktforschungsinstitut Appinio 150 Recruiter in Österreich im Rahmen einer Online-Umfrage befragt hat.

Der Fach- und Arbeitskräftemangel ist in heimischen Unternehmen längst spürbar und das hat auch Auswirkungen auf den Arbeitsalltag von Recruitern: Rund 77 Prozent sagen, dass es seitens der Unternehmensführung hohe Erwartungen und Anforderungen an sie gebe – etwa den Wunsch nach schnelleren Ergebnissen oder Unzufriedenheit bei verzögerten Einstellungen. Für 78 Prozent bedeutet der Fachkräftemangel einen höheren administrativen Aufwand. Als Konsequenz daraus fühlen sich Österreichs Personaler zunehmend unter Druck, knapp 61 Prozent klagen über hohe emotionale Anspannung und Stress. „Viel von dem Druck, den Unternehmen wegen des Fachkräftemangels spüren, wird an die HR-Verantwortlichen weitergegeben. Sie haben aber oft begrenzten Handlungsspielraum und wenig Mittel zur Verfügung, um ihm entgegenzuwirken“, sagt Sandra Bascha, Leitung Kommunikation Österreich. „Unternehmensführungen müssen in enger Zusammenarbeit mit ihren Personalabteilungen die richtigen Rahmenbedingungen schaffen, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Arbeitnehmer erwarten flexible Arbeitszeitregelungen, faire Entlohnung und eine gute Work-Life-Balance.“

Administrative Aufgaben als Zeitfresser im Alltag

Zur Belastung trägt auch bei, dass diejenigen, die in HR-Abteilungen für das Recruiting zuständig sind, viele administrative Aufgaben erledigen müssen. Mit 53 Prozent gehört das Organisieren und Durchführen von Vorstellungsgesprächen zu jenen Tätigkeiten, mit denen Recruiter derzeit am

meisten beschäftigt sind. Die Vor- und Nachbereitung kostet sie aber auch viel ihrer Zeit: Dazu gehören Onboardingprozesse und administrative Aufgaben für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (44 %), Screening von Bewerbungen und Lebensläufen (35 %), die Recherche geeigneter Kandidaten und aktive Ansprache (35 %), Auswertung von Feedback und Bewertung der Bewerber nach Interviews (29 %) sowie die Dokumentation und das Reporting von KPIs zum Beispiel zu Erfolgskontrolle, Time to hire, Drop-out Rate, Application Conversion Rate oder Cost per Hire (27 %).

„Künstliche Intelligenz kann für HR-Verantwortliche eine hilfreiche Unterstützung sein, um Prozesse zu automatisieren oder Stellenausschreibungen schneller zu erstellen“, sagt Sandra Bascha. „Gerade die administrativen Zeitfresser können so wirkungsvoll reduziert werden und schaffen Raum für die Kernkompetenzen von Recruitern.“ Genau das steht auch auf deren Wunschzettel. 41 Prozent hätten gerne mehr Zeit für die Identifizierung geeigneter Kandidaten, 40 Prozent für die Organisation und Durchführung von Vorstellungsgesprächen, und 39 Prozent würden gerne ihr Active Sourcing, also die eigenständige Suche nach neuen Mitarbeitern, ausbauen.

Anforderungen der Bewerber steigen

Der Fachkräftemangel erschwert den Recruiting-Prozess aber auch mit Blick auf die Bewerber: 73 Prozent der HR-Verantwortlichen stimmen der Aussage voll und ganz bis eher zu, dass es durch den Fachkräftemangel eine große Unverbindlichkeit der Kandidaten gibt (z.B. Ghosting, schlechte Erreichbarkeit, Absage nach Zusage, geringe Rückmeldungen von aktiv angesprochenen Kandidaten). 13 Prozent haben schon häufig oder sehr häufig Erfahrungen mit Ghosting gemacht, weitere 63 Prozent gelegentlich. Zusätzlich stimmen 87 Prozent der Befragten der Aussage voll und ganz bis eher zu, dass es zunehmend höhere Erwartungen der Bewerber an Jobbedingungen, Unternehmenskultur und Benefits gibt. Dazu gehören flexible Arbeitszeitgestaltung, Sabbaticals oder Workation.

Abhilfe könnte hier eine positive Candidate Experience für Bewerber schaffen. Mit 59 Prozent Zustimmung sind Recruiter der Meinung, dass diese in Zeiten des Fachkräftemangels wichtiger denn je ist. So eine Candidate Experience äußert sich auch durch Schnelligkeit des Recruiting-Prozesses. Für den XING Arbeitsmarktreport befragte Appinio auch 1.000 Beschäftigte in Österreich. Und dabei zeigt sich: Die meisten Kandidaten wünschen sich einen zügigen Bewerbungsprozess und Rückmeldung des Unternehmens innerhalb maximal einer Woche. Für längere Rückmeldungszeiten seitens der Unternehmen sinkt die Zustimmung rapide. Für Bewerber sind fehlende Rückmeldungen (44 %), lange Wartezeiten (32 %) und intransparente Gehaltsangaben (28 %), aber auch aufwändige und langwierige Bewerbungsprozesse (26 %) die größten Nervfaktoren bei der Jobsuche – so entsteht zusätzlich Druck auf die Personaler.

Personalgewinnung und Anpassung der Recruiting-Strategien stehen im Fokus der Planung

Zurück zu den Recruitern. Welche Pläne haben sie noch für das verbleibende Jahr 2024? Für die meisten befragten Personalverantwortlichen ist das Finden neuer Mitarbeiter der relevanteste Punkt in der Jahresplanung. Active Sourcing wird dabei von ganzen 94 Prozent als eher bis sehr wichtig bewertet; nur 1 Prozent der Befragten betreibt überhaupt kein Active Sourcing. 32 Prozent möchten sich auf das Führen von Bewerbungsgesprächen fokussieren. Für 31 Prozent steht die Digitalisierung und Einführung von KI sowie Bekämpfung des Fachkräftemangels (ebenfalls 31 Prozent) ganz oben

auf der To-do-Liste. Dazu gehört die Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen und Angebote wie Remote Work oder neue Arbeitszeitmodelle (55 %) sowie die Intensivierung von Weiterbildungsangeboten für das Recruiting-Team, um den Herausforderungen des Fachkräftemangels besser begegnen zu können (43 %). Auch die Implementierung von Empfehlungsprogrammen, um bestehende Mitarbeitende zur Empfehlung qualifizierter Kandidatinnen zu motivieren (43 %) stehen auf der Agenda. Mit nur 29 Prozent steht mehr Einsatz von Technologie und KI auf dem drittletzten Platz. „Die Transformation der Arbeitswelt braucht aber smartes Recruiting, eine neue Art der Jobsuche und flexible Arbeitsmodelle“, unterstreicht Sandra Bascha. „Recruiting ist ein Erfolgsfaktor. Die Verantwortung dafür darf nicht nur auf den Schultern der Personalabteilung liegen, sondern muss in der Unternehmensführung strategisch verankert sein.“

Über die Studie

Appinio-Online-Umfrage im Juli 2024 unter insgesamt 3.500 volljährigen Angestellten sowie 600 Personalern und Recruitern in Deutschland, Österreich und der deutschsprachigen Schweiz im Auftrag von XING.

Für den XING Arbeitsmarktreport 2024 befragte Appinio im Juli 2024 insgesamt 3.500 Angestellte im Alter von 18 bis 65 Jahre national repräsentativ für das Alter und Geschlecht der jeweiligen Bevölkerung sowie 600 volljährige Personalern und Recruiter in Deutschland, Österreich und der deutschsprachigen Schweiz im Rahmen einer Online-Umfrage.

Weitere Informationen finden Sie hier: <https://www.new-work.se/de/newsroom>.

Über die New Work SE

Die New Work SE engagiert sich für eine bessere Arbeitswelt. Mit ihren beiden starken Marken, dem Jobs-Netzwerk XING und der Arbeitgeber-Vergleichsplattform kununu, tritt sie an, der wichtigste Recruiting-Partner im deutschsprachigen Raum zu sein. Sie bringt Kandidaten und Unternehmen zusammen, damit Berufstätige ein zufriedeneres Job-Leben führen und Firmen durch die richtigen Talente erfolgreicher werden. Das Unternehmen hat seinen Hauptsitz in Hamburg und beschäftigt seine insgesamt rund 1.400 Mitarbeiter auch an weiteren Standorten wie Wien und Porto. Weitere Infos unter www.new-work.se/ und nwx.new-work.se/.

Über XING

XING ist das renommierte Jobs-Netzwerk in Deutschland. Mit einer starken Präsenz in Österreich und der Schweiz verbindet es über 22 Millionen Mitglieder im deutschsprachigen Raum. Nur bei XING finden Berufstätige aller Branchen und Karriere-Level über 1 Million Jobs und können von beliebten Arbeitgebern sowie mehr als 20.000 Recruitern gefunden werden. Eine Vielzahl präziser Filteroptionen, Millionen integrierter Kultur- und Gehaltsdaten von Unternehmen sowie neuste KI-Technologien bieten eine zeitgemäße und personalisierte Job-Suche. XING unterstützt seine Nutzerinnen und Nutzer dabei, aus der Vielzahl an Angeboten den Job auszusuchen, der wirklich zu ihnen und ihren individuellen Bedürfnissen passt. Die intelligenten Recruiting-Lösungen von XING helfen Unternehmen zudem, ihr Recruiting unkomplizierter, effektiver und zielgerichteter zu gestalten. Bei XING profitieren HR-Verantwortliche von reichweitenstarken Stellenanzeigen (Passive-Sourcing), der gezielten Identifikation und Ansprache passender Talente (Active-Sourcing) sowie von einem optimierten Bewerbungsmanagement-System. Mehr Informationen unter xing.com und recruiting.xing.com.

Pressekontakt:

Mag. Sandra Bascha
Leitung Kommunikation Österreich NEW WORK SE
Mobil: +43 676 502 86 03
sandra.bascha@new-work.se

Magdalena Vachova, BA MSc
Kommunikation : Content : Beratung
Mobil: +43 660 202 507 6
office@magkommunikation.com