



GVP

Gesamtverband der Personaldienstleister

index 
Research

360° STUDIE

Barometer Personalvermittlung 2024

Fokusthema: Fachkräftemangel trotz Krisenzeiten –
Erfolgschancen für Personalvermittler



ÜBER DIE INDEX GRUPPE

index Research ist der auf Personalmarktforschung spezialisierte Service der index Gruppe. Mit den Bereichen Arbeitsmarkt, Stellenmarkt und Personal deckt index Research Themen aus dem gesamten HR-Bereich ab, von der Entwicklung und dem Erfolg von Stellenanzeigen über Trends im Arbeits- und Bewerbermarkt bis hin zu spezifischen Fragestellungen des Personalbereichs in Unternehmen.

index Agentur ist Partner für alle, die sich professionell mit Personalmarktthemen beschäftigen. Die Unternehmensgruppe hilft Unternehmen, sich optimal als Arbeitgeber zu präsentieren und mehr Bewerber zu gewinnen. Für Wirtschaftsförderer und öffentliche Auftraggeber arbeitet index in den Bereichen Standortmarketing und Fachkräftesicherung. Personaldienstleister, Verlage und Jobbörsen unterstützt index mit Vertriebsdaten.

Mit index Anzeigendaten ist die Unternehmensgruppe europäischer Marktführer in der Stellenmarktauswertung. Die eigens entwickelte Online-Datenbank erfasst und analysiert kontinuierlich die Veröffentlichung von Stellenanzeigen in über 500 Printmedien und Online-Stellenbörsen sowie rund 650.000 Unternehmenswebsites in insgesamt zehn europäischen Ländern.

ÜBER DEN VERBANDSBEREICH PERSONALVERMITTLUNG (VBPV)

Der Verbandsbereich Personalvermittlung (VBPV) des Gesamtverbandes der Personaldienstleister e. V. (GVP) fördert die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen der Personalvermittler und nimmt deren Interessen im politischen Raum wahr. Damit ist der Verbandsbereich erster Ansprechpartner bei Interessen und Fragen rund um das Thema Personalvermittlung. Der VBPV besteht aus höchstens 25 Mitgliedsunternehmen, die einen Vorsitzenden und bis zu zwei Stellvertreter aus ihren Reihen wählen.

Weitere Informationen finden Sie unter www.personaldienstleister.de/personalvermittlung.

ÜBER DEN GESAMTVERBAND DER PERSONALDIENSTLEISTER e. V. (GVP)

Der Gesamtverband der Personaldienstleister e. V. (GVP) ist die führende Interessenvertretung der Personaldienstleistungsbranche in Deutschland. Der GVP entstand Anfang Dezember 2023 durch die Verschmelzung des Bundesarbeitgeberverbandes der Personaldienstleister (BAP) und des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ). Der Verband mit seinen rund 5.600 Mitgliedsunternehmen verfügt dadurch über jahrzehntelange Erfahrung in der Interessenvertretung der Branche und versteht sich als Sprachrohr für die Personaldienstleister in ihrer ganzen Vielfalt.

Weitere Informationen finden Sie unter www.personaldienstleister.de.

Aus Gründen der Lesbarkeit wurde im Text die männliche Form gewählt, natürlich beziehen sich die Angaben auf Angehörige aller Geschlechter.

Summary

Die aktuellen Herausforderungen in der Personalvermittlungsbranche sind deutlich: Etwa 66 Prozent der Personalvermittlungsunternehmen spüren die Auswirkungen der schwächeren Konjunktur. Trotz der wirtschaftlichen Krise herrscht auch weiterhin ein Fachkräftemangel: 47,1 Prozent der Kundenunternehmen sehen sogar einen weiteren Anstieg der Nachfrage nach Fachkräften.

Ein weiteres zentrales und erfreuliches Ergebnis ist, dass die Wechselbereitschaft der Kandidaten mit 74,6 Prozent auf einem hohen Niveau bleibt, eine Entwicklung, die es Personalvermittlungsunternehmen ermöglicht, Talente erfolgreich zu platzieren. Interessanterweise zeigen die Ergebnisse auch, dass 61,9 Prozent der Kandidaten bei einem Jobwechsel eine Personalvermittlung in Anspruch nehmen würden – dies unterstreicht den Stellenwert von Vermittlungsunternehmen als wichtige Karrierepartner.

Potenziale für neue Wege

Um diese Chancen zu nutzen, ist es für Personalvermittlungsunternehmen entscheidend, ihr Leistungsspektrum weiterzuentwickeln und stärker auf individuelle Bedürfnisse der Kandidaten einzugehen. Die Kernergebnisse der Studie zeigen ungenutztes Potenzial auf: Nur 32,3 Prozent der Unternehmen arbeiten mit Exklusivverträgen, lediglich 58,3 Prozent nutzen KI-Tools und nur 34,2 Prozent suchen aktiv nach Fachkräften im Ausland.

Zufriedenheit mit Personalvermittlung sinkt leicht

47,7 Prozent der Kandidaten haben bereits eine Personalvermittlung in Anspruch genommen und die Ergebnisse der letzten fünf Jahre zeigen eine hohe Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit. Jedoch offenbart sich ebenfalls, dass die Unternehmen immer anspruchsvoller werden und deren Zufriedenheit leicht abnimmt. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen Personalvermittlungsunternehmen daher ihre Prozesse weiter optimieren und flexibler auf individuelle Bedürfnisse eingehen.

Verstärktes Active Sourcing zeigt positive Ergebnisse

Der Fachkräftemangel hat die Bedeutung der individuellen Direktansprache erheblich verstärkt. Immer mehr Personalvermittlungsunternehmen – aber auch Arbeitgeber – setzen darauf, gezielt Fachkräfte anzusprechen oder abzuwerben. So haben 15,3 Prozent der Kandidaten auf diese Weise ihren aktuellen Job gefunden, ein Anstieg von 7,7 Prozentpunkten im Vergleich zu 2021.

Abwechslungsreiches Aufgabenfeld wird unterschätzt

Das Gehalt ist einer der drei wichtigsten Faktoren, einen Job anzunehmen – in dieser Aussage sind sich die Kandidaten, Unternehmen und Personalvermittlungsunternehmen einig. Im Vergleich zu den Vorjahren und in Zeiten der Inflation hat das Gehalt sogar nochmals an Bedeutung zugenommen. Ebenfalls gestiegen ist die Nachfrage nach flexiblen Arbeitszeiten. Dies haben auch die Unternehmen und Personalvermittlungen erkannt. Deutlich unterschätzt werden jedoch sowohl von den Unternehmen als auch Personalvermittlungsunternehmen die Wichtigkeit der attraktiven Aufgaben bei der Auswahl eines neuen Jobs. Diese sind letztendlich der entscheidende Punkt, da sie langfristig die Motivation und das Engagement der Mitarbeiter steigern, ihre persönliche und berufliche Weiterentwicklung fördern und die Zufriedenheit sowie Bindung an die Firma erhöhen.

Inhalt

1	Hintergrund, Zielsetzung und Methodik	3
2	Marktdaten	4
3	Fokusthema: Fachkräftemangel trotz Krisenzeiten – Erfolgschancen für Personalvermittler	6
4	Erfahrung und Nutzung von Personalvermittlungsunternehmen	15
5	Anforderungen und Erwartungen an Personalvermittlungsunternehmen	16
6	Faktoren der Jobwahl	18
7	Die richtigen Kanäle für die richtige Zielgruppe nutzen	20
8	Einschätzungen und Handlungsempfehlungen	22

1 Hintergrund, Zielsetzung und Methodik

Bereits zum fünften Mal wirft die Personalmarktforschung index Research im Auftrag des Gesamtverbands der Personaldienstleister e. V. (GVP) (vormals des Vorgängerverbandes BAP e. V.) mit der vorliegenden groß angelegten Studie „Barometer Personalvermittlung 2024“ einen 360-Grad-Blick auf aktuelle Trends des Personalmarkts. Die Ergebnisse liefern Personalvermittlern wertvolles Wissen und Empfehlungen für eine erfolgreiche Geschäftsentwicklung.

Die Bekanntheit und das Image der Personalvermittlungsbranche sollen mit Unterstützung der Befragungsergebnisse gesteigert werden. Potenzielle Kandidaten und Unternehmen sollen von der Expertise der Vermittlungsunternehmen profitieren und die Personalvermittlung für ihre Personal- bzw. Stellensuche als kompetente, erfahrene und seriöse Partner in Betracht ziehen.

In diesem Jahr liegt der Fokus auf Erfolgsstrategien für Personalvermittlungsunternehmen in Krisenzeiten. Dabei werden nicht nur die aktuellen

Maßnahmen der Personalvermittlungsunternehmen reflektiert, sondern auch analysiert, wo noch ungenutzte Potenziale für die Vermittler liegen.

Die Studie bietet ebenfalls spannende Erkenntnisse zu klassischen Recruiting-Themen und bildet jetzt im fünften Jahr Trends und Entwicklungen ab: Welche Erfahrungen konnten Unternehmen und Kandidaten mit Personalvermittlungen sammeln? Wo gibt es noch Potenziale für die Vermittlungsbranche? Was sind die Wünsche und Anforderungen an die Personalvermittler und wie ticken die Kandidaten?

Informationen zu den Branchen- und Berufsgruppenschwerpunkten runden den Barometer Personalvermittlung ab. Datengrundlage für diese Studie sind die Antworten der im Juli bis August 2024 befragten 1.101 potenziellen Kandidaten*, 447 Unternehmen und 408 Personalvermittler. Es wurden insgesamt drei anonyme Online-Befragungen durchgeführt. In jedem teilnehmenden Unternehmen konnte jeweils nur eine Person den Fragebogen beantworten.

ZUSAMMENSETZUNG DER STUDIENTEILNEHMER



Unternehmen
447



Personalvermittler
408



Kandidaten
1.101

* Unter Kandidaten werden im folgenden Personen zwischen 17 und 65 Jahren bezeichnet, die aktuell oder in der Vergangenheit bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind bzw. waren.

2 Marktdaten

Kandidaten: 16,9 Prozent der Teilnehmenden suchen aktiv einen neuen Job

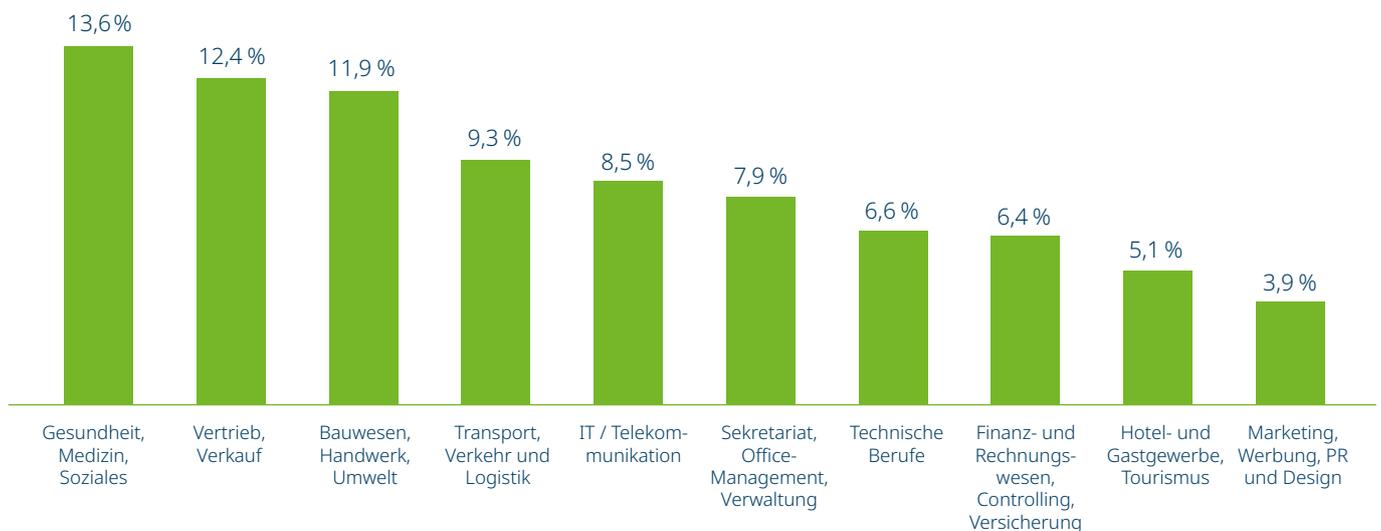
An der diesjährigen Online-Befragung nahmen insgesamt 1.101 Personen teil, darunter 499 Frauen und 600 Männer. Zwei Teilnehmer ordneten sich keinem der beiden Geschlechter zu. Der größte Anteil der Kandidaten (44,8 Prozent) war zum Zeitpunkt der Befragung zwischen 36 und 55 Jahre alt, gefolgt von den 23- bis 35-Jährigen (30,9 Prozent). Die jüngsten (17 bis 22 Jahre) und ältesten Altersgruppen (56 bis 65 Jahre) waren mit 11,8 Prozent bzw. 12,5 Prozent weniger stark vertreten.

Zum Zeitpunkt der Datenerhebung waren 13,6 Prozent der Befragten im Gesundheits- und Sozialwesen

beschäftigt, gefolgt von Fachkräften aus dem Bereich Vertrieb und Verkauf (12,4 Prozent). Den größten Anteil bilden Arbeitnehmer mit Berufsausbildung (34,1 Prozent), an zweiter Stelle stehen Abteilungs- und Bereichsleiter (16,4 Prozent) und an dritter Stelle Akademiker (12,7 Prozent).

20,9 Prozent der Kandidaten gaben an, innerhalb des letzten Jahres den Job gewechselt zu haben, was den Vorjahreswert (19,8 Prozent) leicht übersteigt. Weitere 21 Prozent haben vor 2 bis 3 Jahren einen neuen Job begonnen. Bei 30 Prozent liegt der letzte Jobwechsel 4 bis 10 Jahre zurück und ein Viertel der Befragten hat vor mehr als 10 Jahren zuletzt den Arbeitsplatz gewechselt. 16,9 Prozent der Teilnehmenden suchten aktiv eine neue Arbeitsstelle.

TOP 10 BERUFSBEREICHE DER KANDIDATEN

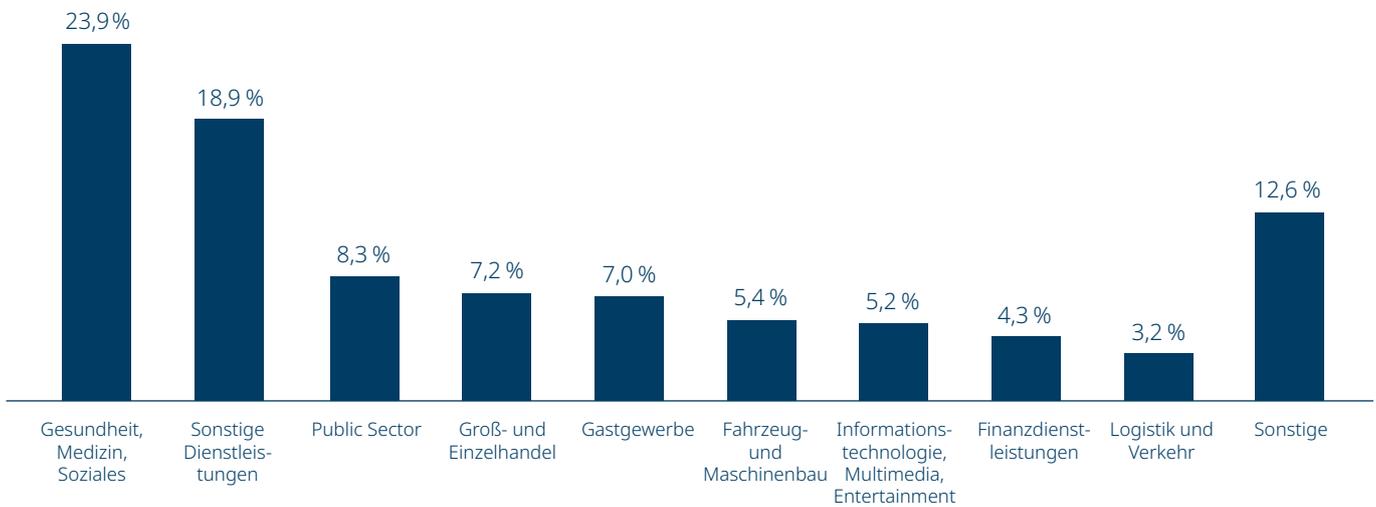


Unternehmen: Großteil aus kleinen und mittelständischen Betrieben

Insgesamt beteiligten sich 447 Unternehmen an der Befragung. Knapp die Hälfte der teilnehmenden Firmen stammt, wie bereits im Vorjahr, aus kleinen Unternehmen mit bis zu 50 Mitarbeitern. Mittelständische Betriebe folgen mit 37,4 Prozent, während Großunternehmen mit über 250 Mitarbeiter mit 14,4 Prozent seltener vertreten sind. Die meisten Unternehmen sind aus der Branche Gesundheits- und Sozialwesen (23,9 Prozent), gefolgt von sonstigen Dienstleistungen (18,9 Prozent) und dem Public Sector (8,3 Prozent).

Die Befragung richtete sich gezielt an Personalverantwortliche sowie an Personen mit fundierten Kenntnissen im Bereich Personalmanagement. Mehr als die Hälfte der Teilnehmenden arbeiten in Führungspositionen, darunter Geschäftsführer und Personalleiter. Weitere Befragte sind entweder direkt in der Personalabteilung tätig oder haben eine Position mit Personalverantwortung inne.

TOP 10 UNTERNEHMENSBRANCHEN



Personalvermittlungsunternehmen: Großteil betreibt Zeitarbeit und Personalvermittlung

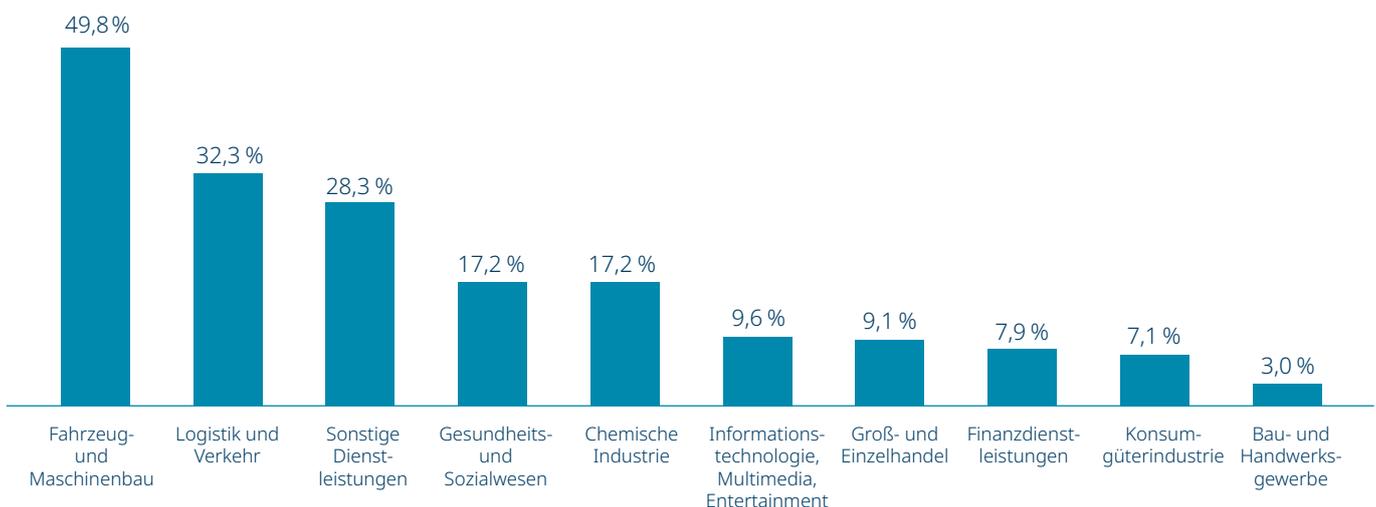
An der diesjährigen Online-Befragung nahmen zudem 408 Personalvermittlungsunternehmen teil, von denen 65,2 Prozent sowohl in der Personalvermittlung als auch in der Zeitarbeit tätig sind. Unternehmen, die ausschließlich befristete Arbeitnehmerüberlassung anbieten, wurden mit einer Screeningfrage vom weiteren Verlauf der Umfrage ausgeschlossen.

Etwa 67 Prozent der Teilnehmer stammen aus kleinen Unternehmen mit bis zu 50 Mitarbeitern, 17 Prozent arbeiten in mittelständischen Betrieben und

13 Prozent in großen Unternehmen. Die Umfrage richtete sich auch hier gezielt an Entscheidungsträger: Mehr als die Hälfte der Befragten ist in leitender Funktion als (Fach-)Bereichsleiter tätig. Personalreferent mit weniger Entscheidungsbefugnis machen lediglich drei Prozent aus.

Personalvermittlungsunternehmen sind in Branchen mit hohen Anforderungen an qualifizierte Fachkräfte oder einer starken Dynamik bezüglich des Personalbedarfs besonders gefragt. Es ist daher wenig überraschend, dass die befragten Firmen im Fahrzeug- und Maschinenbau (49,8 Prozent) und in der Logistik- und Verkehrsbranche (32,3 Prozent) den größten Umsatz verzeichnen.

TOP 10 BRANCHEN, MIT DENEN PERSONALVERMITTLUNGSUNTERNEHMEN DEN HÖCHSTEM UMSATZ ERZIELEN



3 Fokusthema: Fachkräftemangel trotz Krisenzeiten – Erfolgchancen für Personalvermittler

Ausgangslage auf dem Arbeitsmarkt

Die deutsche Wirtschaft befindet sich derzeit in einer Phase der Unsicherheit, die durch mehrere globale und nationale Faktoren geprägt wird. Die Nachwirkungen der COVID-19-Pandemie, die hohe Inflation sowie gestiegene Energiekosten infolge des Ukraine-Krieges belasten weiterhin viele Branchen, insbesondere energieintensive Industrien wie die

Chemie- und Automobilbranche. Gleichzeitig kämpft Deutschland aktuell mit einer schwachen Konjunktur und auch die Prognosen für das zukünftige Wirtschaftswachstum bleiben verhalten. Diese Unsicherheit ist in abgeschwächter Form auch auf dem Stellenmarkt erkennbar. Die Entwicklung der Jobangebote zeigt eine robuste Nachfrage nach Arbeitskräften, auch wenn das Wachstum im Vergleich zu den vorherigen Jahren etwas abgeflacht ist.

AUSGESCHRIEBENE JOBANGEBOTE SEIT 2021



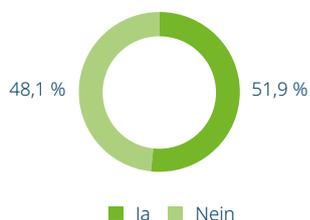
Besonders die Personalvermittlungsunternehmen spüren die derzeitige wirtschaftliche Situation. Denn sie stehen vor der Herausforderung, sich an eine schwächere Nachfrage, veränderte Arbeitsmarktanforderungen und längere Entscheidungsprozesse anzupassen. Dadurch sinken bei einigen Playern die Erträge und auch die Zahl der Insolvenzen in der Branche nimmt zu.

Rund 66 Prozent der befragten Personalvermittlungsunternehmen geben an, von der derzeit schwächeren Konjunktur betroffen zu sein. Die Mehrheit der befragten Personalvermittlungsunternehmen (52,1 Prozent) gibt an, dass der Personalbedarf im

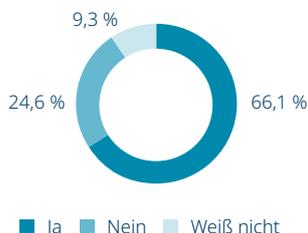
Vergleich zum vergangenen Jahr gesunken ist, während 30,3 Prozent keine Veränderung beobachten. Nur 17,6 Prozent der Befragten berichten von einem Anstieg der Nachfrage nach Fachkräften.

Auch 51,0 Prozent der Kandidaten spüren die aktuell schwache wirtschaftliche Lage bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber. Die Kandidaten sehen in ihrem Unternehmen eine schwächere Auftragslage (52,5 Prozent), fehlende Lohnerhöhungen bzw. Bonuszahlungen (38,5 Prozent) und eine schlechte Stimmung (27,1 Prozent). Entlassungen und Kurzarbeit werden jedoch seltener genannt.

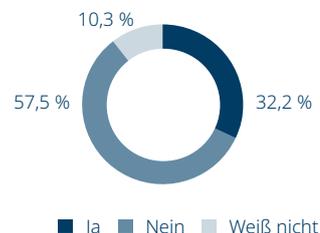
BEKOMMEN SIE DIE SCHWÄCHERE KONJUNKTUR IN IHREM UNTERNEHMEN ZU SPÜREN?



IST IHR PERSONALVERMITTLUNGSUNTERNEHMEN VON DER DERZEIT SCHWÄCHEREN KONJUNKTUR BETROFFEN?



IST IHR UNTERNEHMEN VON DER DERZEIT SCHWÄCHEREN KONJUNKTUR BETROFFEN?

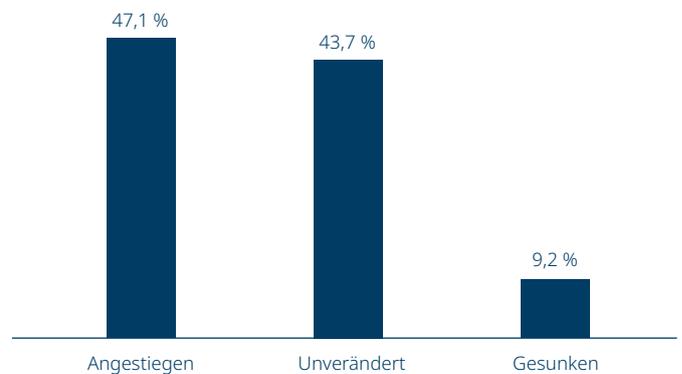


Hohe Nachfrage trotz wirtschaftlicher Herausforderungen

Trotz der aktuellen wirtschaftlichen Unsicherheiten blicken die befragten Unternehmen positiv auf das letzte Jahr zurück. 57,5 Prozent der Firmen sind nicht von der derzeit schwächeren Konjunktur betroffen. Die Personalknappheit steigt weiterhin an: 47,1 Prozent der befragten Unternehmen geben an, dass die **Nachfrage nach Fachkräften im Vergleich zum vergangenen Jahr angestiegen** ist, während 43,7 Prozent keine Veränderung beobachtet haben. Nur 9,2 Prozent berichten von einem Rückgang der Nachfrage. Dies deutet darauf hin, dass der Fachkräftemangel in vielen Bereichen weiterhin ein dominantes Thema ist. Trotz der schwächeren Konjunktur und der wirtschaftlichen Herausforderungen besteht nach wie vor ein großer Personalbedarf, insbesondere in Sektoren wie IT, Gesundheit und Technik, die eine wichtige Rolle in der heutigen Wirtschaft spielen. **Der strukturelle Bedarf überlagert kurzfristige wirtschaftliche Schwankungen.**

In den letzten fünf Jahren hat sich ein klarer Trend auf dem Arbeitsmarkt abgezeichnet: Personalvermittlungsunternehmen stimmten der Aussage zu, dass die Nachfrage nach spezialisierten Fachkräften mit spezifischen, oft hochgradig spezialisierten Qualifikationen deutlich zugenommen hat (Zustimmung von 62,5 Prozent). Unternehmen suchen verstärkt nach Experten, die über tiefgehendes Fachwissen und besondere Fähigkeiten verfügen, um den steigenden Anforderungen gerecht zu werden. Diese Entwicklung verdeutlicht, dass der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften weit über die allgemeinen wirtschaftlichen

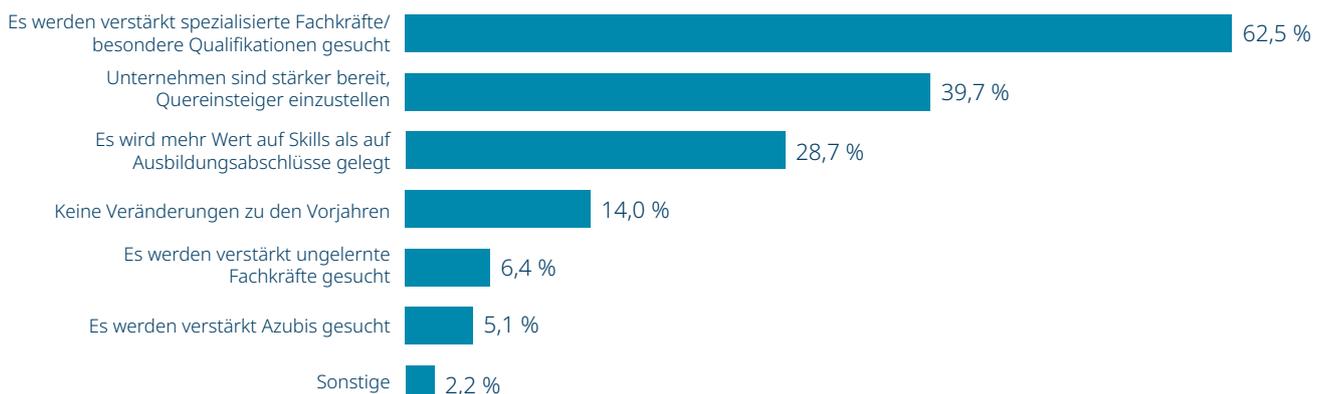
WIE HAT SICH DIE NACHFRAGE NACH FACHKRÄFTEN IM VERGLEICH ZUM VERGANGENEN JAHR ENTWICKELT?



Schwankungen hinausgeht und langfristige strukturelle Veränderungen erfordert. Dies bietet Personalvermittlungsunternehmen eine bedeutende Chance, sich strategisch zu positionieren.

Gleichzeitig zeigt sich jedoch eine bemerkenswerte Flexibilität aufseiten der Unternehmen. Rund 40 Prozent der Personalvermittlungsunternehmen beobachten eine steigende Bereitschaft, auch Quereinsteiger in Erwägung zu ziehen. Diese Offenheit spiegelt den zunehmenden Druck wider, der durch den Fachkräftemangel entsteht. Unternehmen sind zunehmend bereit, talentierte Arbeitskräfte aus anderen Branchen oder mit alternativen beruflichen Hintergründen einzusetzen. Quereinsteiger, die oft durch Umschulungen oder spezifische Weiterbildungen neues Wissen erwerben, werden somit zu einer wertvollen Ressource, um den wachsenden Fachkräftebedarf zu decken.

WELCHE VERÄNDERUNGEN STELLEN SIE DERZEIT IM VERGLEICH ZU DEN LETZTEN FÜNF JAHREN IN BEZUG AUF DIE ART DER POSITIONEN, FÜR DIE PERSONAL BENÖTIGT WIRD, FEST?

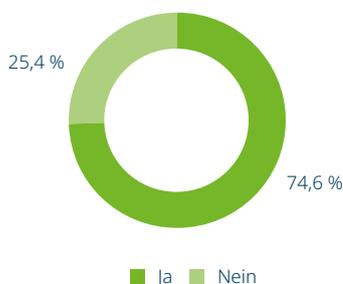


Optimismus bei Kandidaten

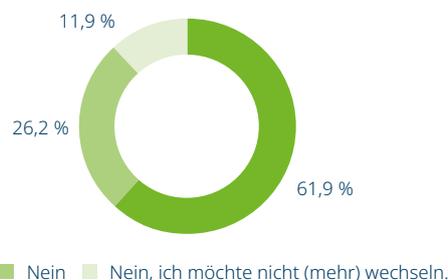
Trotz der gegenwärtigen wirtschaftlichen Unsicherheiten zeigen sich die befragten Kandidaten zuversichtlich. **Eine deutliche Mehrheit von 74,6 Prozent der Befragten gibt an, dass sie bereit wären, ihren aktuellen Job zu wechseln, sofern sie ein attraktives Angebot erhalten.** Und ganz besonders erfreulich: 61,9 Prozent würden bei einem Arbeitgeberwechsel die Dienste einer Personalvermittlung in Anspruch nehmen.

TIPP: Hier sollten Personalvermittlungsunternehmen ansetzen und ihre Dienstleistungen aktiv und sichtbar anbieten, um potenziellen Kandidaten zu zeigen, wie sie den Wechselprozess erleichtern und ihre Karriere gezielt fördern können. Somit kann sichergestellt werden, dass der Mehrwert klar kommuniziert wird.

WÜRDEN SIE BEI EINEM GUTEN ANGEBOT IHREN JOB WECHSELN?



WÜRDEN SIE EVENTUELL BEIM NÄCHSTEN ARBEITGEBERWECHSEL DIE DIENSTE EINER PERSONALVERMITTLUNG IN ANSPRUCH NEHMEN?



Personalvermittlungsunternehmen setzen am stärksten auf Active Sourcing und Neukundengewinnung

Um den Erwartungen von Unternehmen und Kandidaten gerecht zu werden, erfordert es ein hohes Maß an Flexibilität und Innovation. Die verstärkte Nutzung von **Active Sourcing** (knapp 60 Prozent) ist die am häufigsten genannte Maßnahme von Personalvermittlungsunternehmen zur Anpassung an die neuen Marktbedingungen. Durch Active Sourcing versuchen sie, gezielt Fachkräfte zu finden, die nicht aktiv auf Jobsuche sind, aber offen für Angebote. Dies ist besonders relevant, da eine große Anzahl von Kandidaten bei einem attraktiven Angebot den Job wechseln würde (74,6 Prozent).

An zweiter Stelle steht die **Neukundengewinnung** (44,1 Prozent). Denn eine breite und diversifizierte Kundenbasis sorgt für Stabilität und reduziert das Risiko, bei Auftragsrückgängen einzelner Kunden schwer getroffen zu werden. Die Sicherung und der Ausbau von Kundenbeziehungen sind daher zentrale Bestandteile einer krisenfesten Strategie.

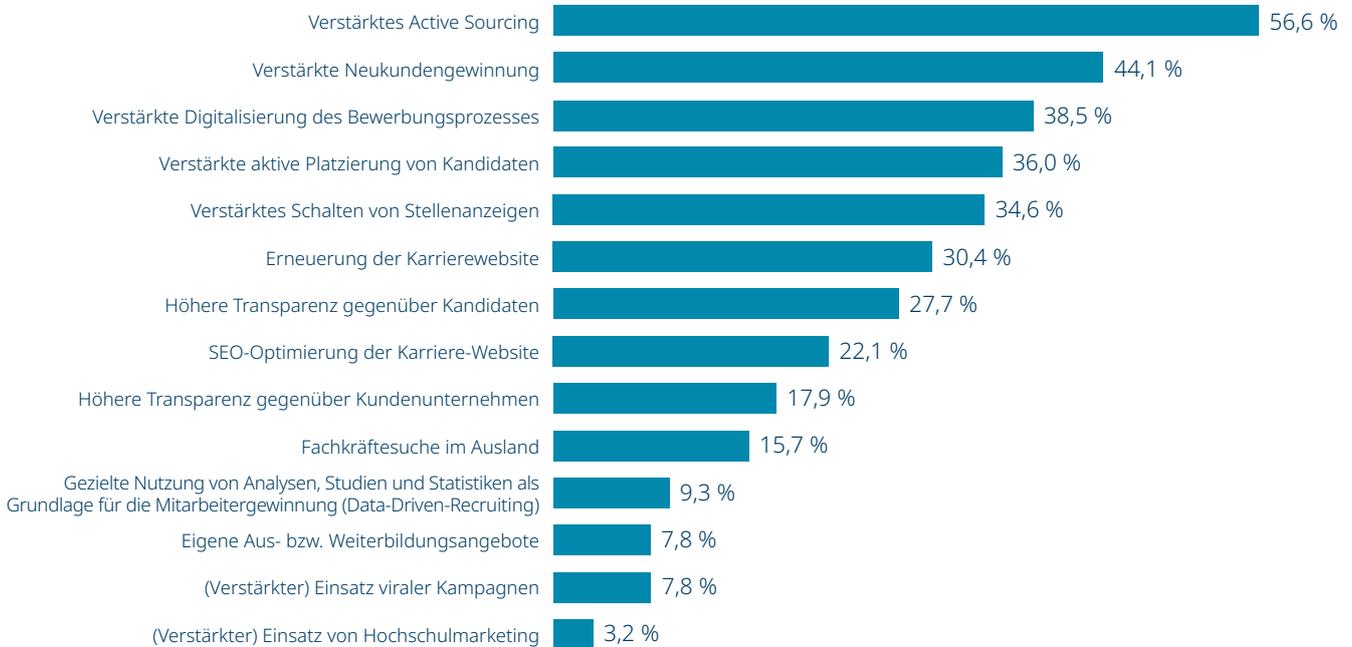
Die **Digitalisierung des Bewerbungsprozesses** spielt ebenfalls eine entscheidende Rolle, insbesondere

durch den Einsatz von KI-Tools, die den Prozess effizienter und transparenter gestaltet. Im Kapitel 3.4 wird der Einsatz von KI im Recruiting detailliert untersucht, da er zunehmend an Bedeutung gewinnt.

An vierter Stelle steht das **Active Placement oder Profilvertrieb**. Bereits in der Befragung von 2023 gaben rund die Hälfte der Personalvermittlungsunternehmen an, künftig verstärkt auf die aktive Platzierung von Kandidaten zu setzen. Hier bestehen ungenutzte Potenziale: Bereits vorhandene Kandidaten könnten stärker bei Kunden platziert werden, ohne dass sie erneut rekrutiert werden müssen, was zu einer effizienteren Vermittlung führt.

Ein weiterer Bereich mit großem Entwicklungspotenzial ist die Fachkräftesuche im Ausland. Nicht zuletzt hilft das Data-driven Recruiting in unsicheren Zeiten fundierte Entscheidungen zu treffen. Dennoch nutzen nur 9,3 Prozent der Personalvermittlungsunternehmen gezielt Datenanalysen und Studien als Grundlage für ihre Rekrutierungsstrategien. Dabei könnten datenbasierte Ansätze helfen, den Rekrutierungsprozess präziser und effektiver zu gestalten.

HABEN SIE ANPASSUNGEN AN IHRER PLATZIERUNGS- UND REKRUTIERUNGSSTRATEGIE VORGENOMMEN, UM SICH AN VERÄNDERTE MARKTBEDINGUNGEN ANZUPASSEN?



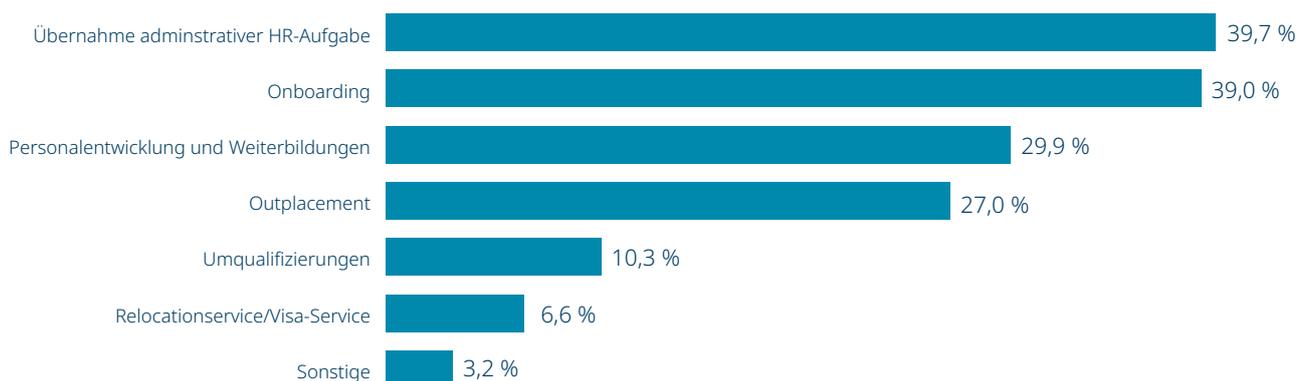
Zusätzliche Unterstützungsangebote für die Kundenunternehmen heben von der Konkurrenz ab

Des Weiteren unterstützen die Personalvermittlungsunternehmen ihre Kunden mit einer Vielzahl von Dienstleistungen, die besonders in Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit und zunehmendem Fachkräftemangel wichtig sind. Die am häufigsten angebotenen Leistungen sind die Übernahme administrativer HR-Aufgaben (39,7 Prozent) und das Onboarding (39 Prozent). Diese beiden Bereiche helfen Unternehmen, die internen Verwaltungsaufgaben zu reduzieren und

neue Mitarbeiter reibungslos in den Betrieb zu integrieren. Dies ist in wirtschaftlich schwierigen Zeiten besonders wertvoll, um Effizienz zu steigern.

Personalentwicklung und Weiterbildungen (29,9 Prozent) sowie Outplacement (27 Prozent) sind ebenfalls wichtige Unterstützungsleistungen der Personalvermittlungsunternehmen. Personalentwicklung kann den Fachkräftemangel lindern, indem bestehende Mitarbeiter weiterqualifiziert werden. Umqualifizierungen (10,3 Prozent) und Relocationservice/Visa-Service (6,6 Prozent) sind spezialisierte Angebote, die weniger häufig angeboten werden.

WELCHE BERATUNG/ UNTERSTÜTZUNG BIETEN SIE IHREN KUNDEN ZUSÄTZLICH AN?



Bereits über 40 Prozent der Personalvermittlungsunternehmen bieten den Kundenunternehmen zusätzliche Beratung an, um sie bei der Bewältigung der Herausforderungen durch die schwache Konjunktur zu unterstützen. Es wurden viele Unterstützungsmöglichkeiten in den Bereichen Recruiting und Bewerbermanagement, Mitarbeitermanagement, Prozessoptimierung, allgemeine Unternehmensanalysen und Transformationsmanagement genannt. Im Detail wurden beispielsweise Persönlichkeitsanalysen von Kandidaten und Mitarbeitern, Analyse fehlender Skills im Team sowie personalisierte Coachings, Sprachkurse und Verbesserung der Prozesse durch Digitalisierung aufgezählt.

TIPP: Ausbaufähige weitere Dienstleistungen sind besonders der Relocationservice/Visa-Service sowie Weiterbildungen und Umqualifizierungen: Hier wünschen sich die Unternehmen mehr Unterstützung.

Viele Personalvermittlungsunternehmen setzen bereits eine Mischung aus traditionellen und modernen Rekrutierungsansätzen ein, um sich an die veränderten Marktbedingungen anzupassen und in einem immer härter umkämpften Markt qualifizierte Fachkräfte zu finden. Durch verstärktes Active Sourcing und Active Placement, Digitalisierung, Kommunikation und internationale Rekrutierung können Personalvermittlungsfirmen aus der Krise sogar gestärkt hervorgehen, wenn sie sich an die neuen Marktbedingungen anpassen und von anderen Personalvermittlungsunternehmen abheben.

Die folgenden Unterkapitel befassen sich mit vier zentralen Themen – Fachkräften aus dem Ausland, Exklusivverträgen, KI im Recruiting und Ghosting im Recruiting –, die in der Personalvermittlung zunehmend an Bedeutung gewinnen und Personalvermittlungsunternehmen in unsicheren Zeiten Anpassungspotenziale aufzeigen.

3.1 Fachkräfte aus dem Ausland rekrutieren

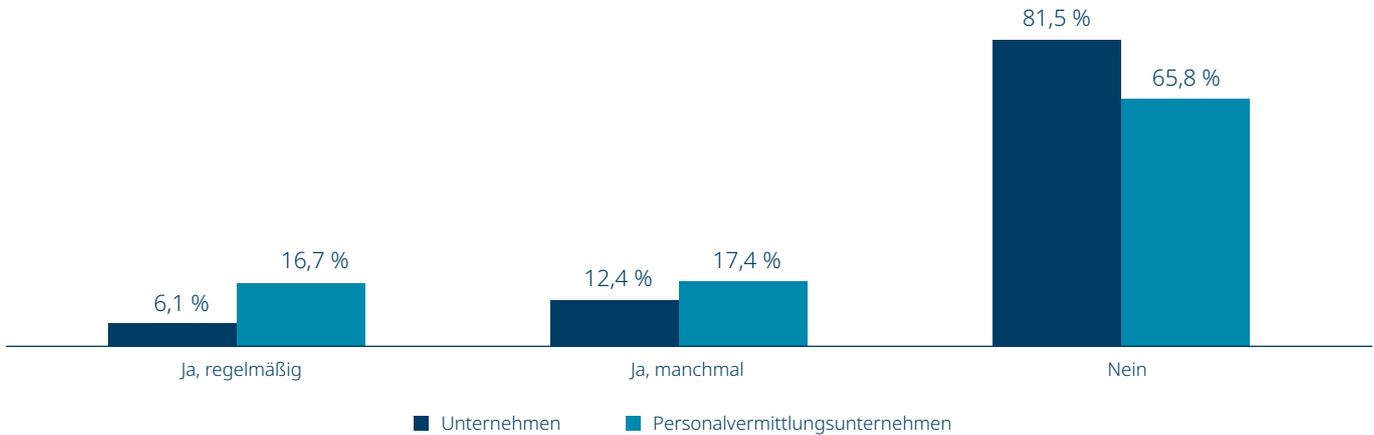
Die internationale Rekrutierung bietet Unternehmen die Möglichkeit, hochspezialisiertes Wissen und Fähigkeiten zu gewinnen, die lokal oft schwer verfügbar sind. Sie kann dazu beitragen, den Herausforderungen des demografischen Wandels zu begegnen. **Ausländische Fachkräfte tragen zum der Förderung von Vielfalt und Innovation bei, ein Umstand, der Unternehmen dabei unterstützt, wettbewerbsfähig zu bleiben und neue Märkte zu erschließen.**

Darüber hinaus bringen sie wertvolle Sprachkenntnisse und kulturelles Verständnis mit, was insbesondere für international agierende Unternehmen von großem Vorteil ist. Personalvermittlungsunternehmen scheinen dies stärker zu nutzen als reguläre Unternehmen: **Mehr als ein Drittel von ihnen sucht gezielt im Ausland nach Fachkräften, wobei 16,7 Prozent dies regelmäßig tun.** Im Vergleich dazu suchen nur 18,5 Prozent der Unternehmen gezielt im Ausland, wobei lediglich 6,1 Prozent dies regelmäßig tun. Diese Tatsache deutet darauf hin, dass Personalvermittlungsunternehmen aufgrund besserer Ressourcen den internationalen Arbeitsmarkt effektiver kennen und etwas mehr nutzen, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Dennoch gibt es hier noch ein deutliches Entwicklungspotenzial.

Die Mehrheit der Personalvermittlungsunternehmen sucht in der EU und weiteren europäischen Ländern nach Fachkräften (über 80 Prozent), wobei die osteuropäischen Länder, und insbesondere Polen, besonders relevante Zielländer sind. Nur 11,5 Prozent suchen weltweit. Asien (7,9 Prozent), Afrika (2,9 Prozent) und Mittel- und Südamerika (2,2 Prozent) stehen weniger im Fokus.

Hinsichtlich der Berufsgruppen suchen die Personalvermittlungsunternehmen **am häufigsten nach Fachkräften in den Bereichen Bauwesen, Handwerk, Umwelt (36,7 Prozent), gefolgt von technischen Berufen (36 Prozent) sowie im Bereich Transport, Verkehr, Logistik und Lager (35,3 Prozent).** Auch Gesundheitsberufe (30,2 Prozent) und IT-Spezialisten (21,6 Prozent) sind stark nachgefragt, während andere Bereiche wie Marketing oder Rechts- und Steuerwesen seltener genannt werden.

SUCHEN SIE GEZIELT NACH KANDIDATEN IM AUSLAND?



Personalvermittlungsunternehmen sollten Unternehmen verstärkt bei der Suche nach Fachkräften im Ausland unterstützen, da dies den Zugang zu einem größeren Kandidatenkreis eröffnet und hilft, Engpässe auf dem heimischen Arbeitsmarkt zu überwinden. **Besonders bei spezialisierten Fachkräften, die lokal schwer zu finden sind, ist die internationale Rekrutierung entscheidend.**

Personalvermittler verfügen über mehr Ressourcen und Expertise als die HR-Abteilungen der Unternehmen, um geeignete Kandidaten effizient zu identifizieren. **Unternehmen wünschen sich von Personalvermittlungsunternehmen eine Unterstützung in diesen Bereichen: Rechtliche Anforderungen wie Visa-Bestimmungen und die Anerkennung von Qualifikationen, Sprachkurse und interkulturelle Trainings, logistische Hilfe beim Umzug sowie strukturierte Onboardings.**

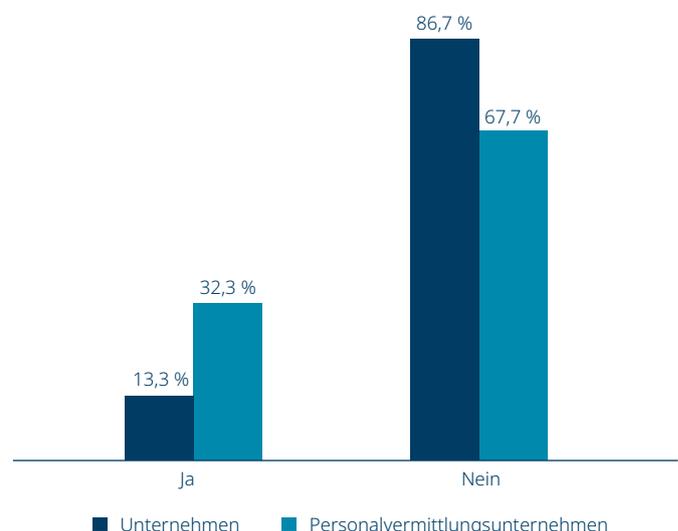
TIPP: Eine enge Zusammenarbeit zwischen Personalvermittlern und Unternehmen bei der Rekrutierung von ausländischen Fachkräften könnte somit dazu beitragen, den Fachkräftemangel zu mindern und die Wettbewerbsfähigkeit langfristig zu stärken.

3.2. Auf Exklusivität setzen

Exklusivverträge werden nur selten vereinbart: Lediglich 13,3 Prozent der Unternehmen und 32,3 Prozent der Personalvermittlungsunternehmen arbeiten mit Exklusivverträgen.

Diese Aussage kollidiert mit den Antworten der Unternehmen auf die Frage, wie viele Personalvermittlungsunternehmen sie pro offene Position anfragen würden. Dabei gaben über 55 Prozent der Unternehmen an, nur eine Personalvermittlung zu beauftragen.

VEREINBAREN SIE MIT PERSONALVERMITTLUNGSUNTERNEHMEN/KUNDEN EXKLUSIVVERTRÄGE?



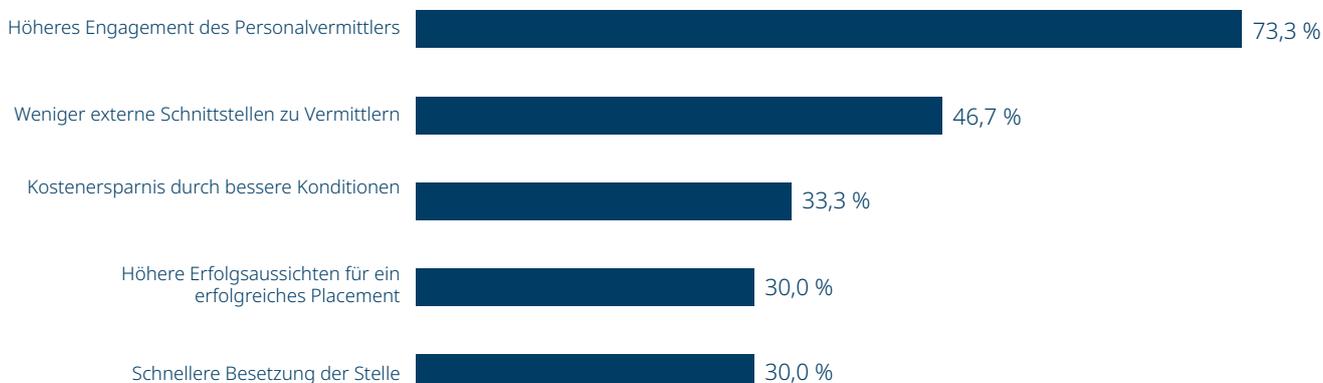
Hier gibt es also sehr großes Potenzial für Personalvermittlungsunternehmen, Exklusivverträge zu vereinbaren und zukünftige Aufträge zu sichern. 44,2 Prozent der Unternehmen bevorzugen es, mehrere Vermittlungen parallel zu beauftragen, um eine größere Reichweite und Flexibilität zu gewährleisten.

Bei der Beauftragung von mehreren Personalvermittlungen sind diese bei der Besetzung einer Position einem starken Wettbewerbsdruck (Zustimmung von 48,2 Prozent) und geringerer Verhandlungsmacht (35,3 Prozent) ausgesetzt. Demgegenüber sehen die Unternehmen, die bereits Exklusivverträge vereinbart haben, gerade darin entscheidende Vorteile: Der größte Pluspunkt liegt ihrer Meinung nach im höheren Engagement des Personalvermittlungsunternehmens (73,3 Prozent), da dieses mehr Ressourcen und Zeit investieren kann, wenn es sicher ist, dass es exklusiv an der Besetzung einer Stelle arbeitet.

Die exklusive Zusammenarbeit mit einem Vermittler (46,7 Prozent) bedeutet für Unternehmen zudem einen geringeren Koordinations- und Kommunikationsaufwand. Auch Kostenersparnisse durch bessere Konditionen (33,3 Prozent) sind ein weiterer Vorteil, da Personalvermittler bei Exklusivität oft günstigere Konditionen anbieten. **Insgesamt sehen 30 Prozent der befragten Unternehmen in Exklusivverträgen höhere Erfolgsaussichten für ein erfolgreiches Placement und eine schnellere Besetzung der Stelle, da sich der Dienstleister voll auf die Position konzentrieren kann.**

TIPP: Exklusivverträge sind eine lohnende Strategie, wenn das Personalvermittlungsunternehmen eine enge Beziehung zum Unternehmen pflegt und auf langfristige Zusammenarbeit abzielt.

WELCHE VORTEILE SPRECHEN AUS IHRER SICHT FÜR DIESE EXKLUSIVVERTRÄGE?



3.3. Dem Trend zu mehr Unverbindlichkeit entgegenwirken

Sowohl Unternehmen als auch Personalvermittlungsunternehmen verzeichnen einen deutlichen Anstieg von Ghosting im Bewerbungsprozess. Besonders stark sind Personalvermittlungsunternehmen von der Zunahme betroffen (85,6 Prozent). **27,3 Prozent der befragten Kandidaten haben bereits einen Bewerbungsprozess ohne eine Rückmeldung abgebrochen.** Diese Kandidaten nennen als Hauptgründe unter anderem ein besseres Angebot erhalten zu haben (38,2 Prozent) und dass die Erwartung an den Job und die Rahmenbedingungen

nicht übereinstimmten (31,2 Prozent). Aber auch eine schlechte oder unprofessionelle Erfahrung im Bewerbungsprozess (29,2 Prozent) und verfehlte Kommunikation seitens des Unternehmens/ des Personalvermittlers (20,6 Prozent) führten zum Ghosting.

Durch die Digitalisierung hat sich die Art und Weise, wie Menschen kommunizieren, in den letzten Jahren verändert. Kurzlebige und unverbindliche Kommunikationsformen können zu einem weniger formellen Umgang mit Bewerbungen führen, wodurch Ghosting von Seiten der Bewerber eher als akzeptabel oder weniger problematisch empfunden wird. Insbesondere in Bereichen mit ausgeprägtem Fachkräftemangel

BEOBACHTEN SIE IN IHREM UNTERNEHMEN, DASS GHOSTING IM BEWERBUNGSPROZESS IN DEN VERGANGENEN JAHREN DEUTLICH ZUGENOMMEN HAT?

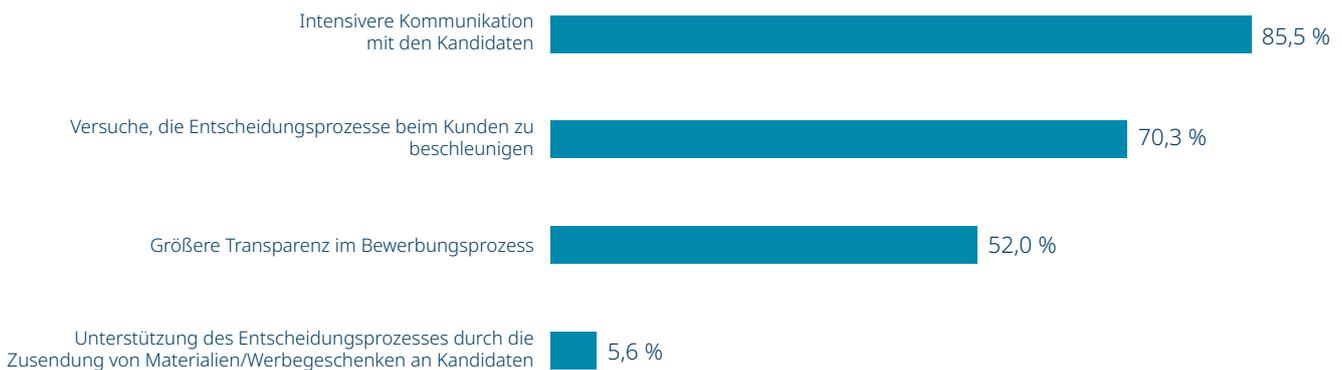


haben Bewerber zudem oft mehrere Optionen und brechen die Prozesse immer häufiger abrupt ab.

Viele Personalvermittlungen setzen sich bereits verstärkt mit der Thematik auseinander. Sie führen eine intensivere Kommunikation mit den Kandidaten (85,5 Prozent) und stoßen schnellere Entscheidungsprozesse an (70,3 Prozent), um das Problem des Ghostings zu reduzieren. Aber lediglich 52,0 Prozent der Befragten erhöhen die Transparenz im Bewerbungsprozess, hier besteht demnach noch ein Nachholbedarf.

TIPP: Personalvermittlungsunternehmen sollten auf regelmäßige und transparente Kommunikation setzen, um das Interesse der Kandidaten aufrechtzuerhalten. Schnelle Rückmeldungen und eine Beschleunigung der Entscheidungsprozesse bei den Kunden helfen, lange Wartezeiten zu vermeiden. Zudem sollten die eigenen Leistungen verdeutlicht und Klarheit über den Prozess und die Position vermittelt werden.

WIE BEUGEN SIE GHOSTING SEITENS DER KANDIDATEN IM BEWERBUNGSPROZESS VOR?



3.4. KI im Recruiting sinnvoll einsetzen

Seit 2022 ist die Entwicklung der künstlichen Intelligenz (KI) im Recruiting, insbesondere bei den Personalvermittlungsunternehmen, Gegenstand dieser Studie. In diesem Jahr hat es noch einmal einen deutlichen Entwicklungsschub bei der Akzeptanz, sowie dem Einsatz und der Nutzungsbereitschaft von KI gegeben.

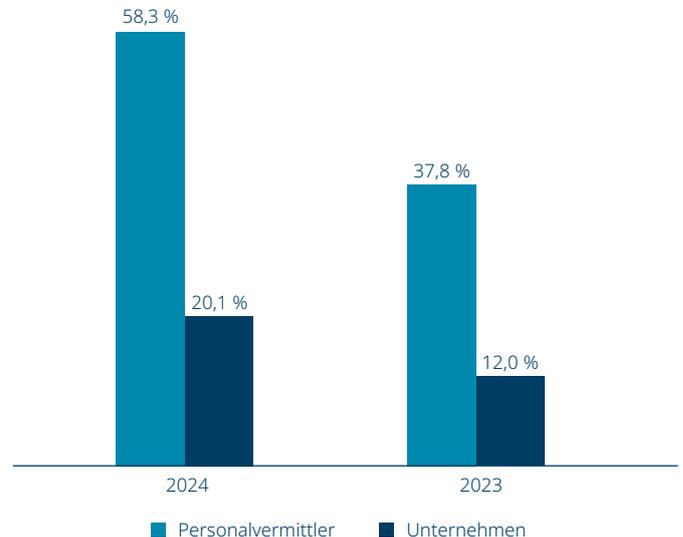
2023 setzten 37,8 Prozent der Personalvermittlungsunternehmen KI im Recruitingprozess ein. In diesem Jahr liegt der Anteil bei bereits 58,3 Prozent. Bei den Unternehmen betrug der Anstieg zum Vorjahr nur rund acht Prozentpunkte; insgesamt setzen circa 20 Prozent KI im Recruiting ein. **Personalvermittlungsunternehmen haben hier einen deutlichen Wissensvorsprung, denn sie sind auf schnellere und effizientere Recruiting-Prozesse angewiesen**

und investieren mehr Ressourcen in Prozessoptimierungen im Recruiting.

Auch der Anteil der Kandidaten, die Erfahrungen mit KI in einem Bewerbungsprozess gemacht haben, steigt leicht an und liegt nun bei 48,9 Prozent. Dies entspricht einem Anstieg von rund sieben Prozentpunkten im Vergleich zu 2023 und acht Prozentpunkten zu 2022. Kandidaten haben bisher hauptsächlich den Chatbot einer Karrierewebsite wahrgenommen und etwas seltener eine Job-Matching-Plattform genutzt oder ein virtuelles Assessmentcenter durchlaufen. Was die zukünftige Nutzung betrifft, ist die Akzeptanz bei den Kandidaten im Vergleich zu 2023 leicht gestiegen, eine Job-Matching Plattform, einen Chatbot oder ein virtuelles Assessment-Center zu verwenden. Bewerbungsgespräche mit einer KI zu führen, wird jedoch von mehr als der Hälfte abgelehnt.

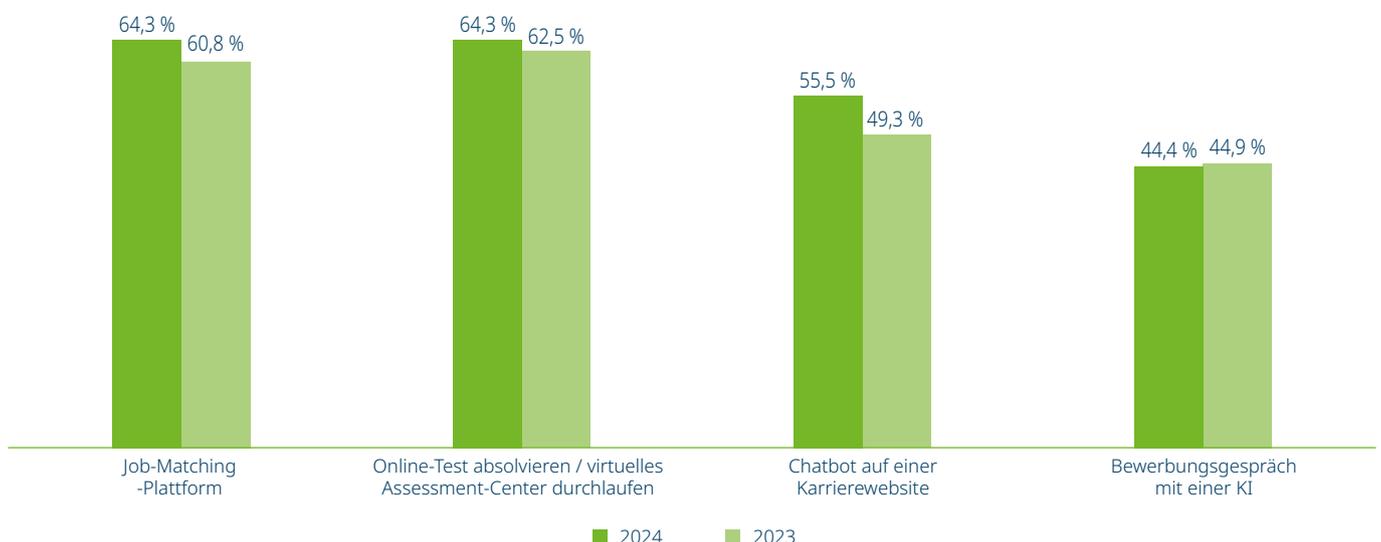
Die Ergebnisse decken sich mit der Bereitschaft der Personalvermittlungsunternehmen, zukünftig KI einzusetzen. **Eine KI zur Optimierung von Stellenanzeigen und Suche nach Bewerbern einzusetzen ist für einen Großteil schon fast alltäglich.** Auch Chatbots für erste Bewerbungsinformationen möchten zukünftig knapp die Hälfte der Personalvermittlungsunternehmen integrieren, rund zehn Prozent nutzen ihn bereits. Einer KI zur Analyse von Bewerbungsgesprächen oder im Assessment-Center stehen die Personalvermittlungsunternehmen eher kritisch gegenüber. Nur jeweils rund 20 Prozent möchten diese KI-Tools implementieren.

NUTZEN SIE KI IM RECRUITINGPROZESS?



TIPP: Es ist entscheidend, dass Personalvermittler KI als unterstützendes Werkzeug betrachten, das ihnen hilft, Prozesse zu beschleunigen, während die finale Entscheidung weiterhin menschliche Intuition und Einfühlungsvermögen erfordert. So können sie die Stärken der KI nutzen, ohne den menschlichen Aspekt des Recruitings zu verlieren.

WELCHE KI-TOOLS WÜRDEN SIE IN EINEM ZUKÜNFTIGEN BEWERBUNGSPROZESS NUTZEN?



4 Erfahrung und Nutzung von Personalvermittlungsunternehmen

In der aktuellen Befragung gibt rund die Hälfte der Kandidaten an, bereits die Dienste eines Personalvermittlungsunternehmens genutzt zu haben. Auch bei den Unternehmen hat etwa die Hälfte entweder aktuell oder in der Vergangenheit auf Personalvermittlungen zurückgegriffen. Während der Anteil der Kandidaten, die Personalvermittlungen nutzen, über die Jahre konstant geblieben ist, zeigt sich bei den Unternehmen ein leichter Rückgang im Vergleich zu den Vorjahren.

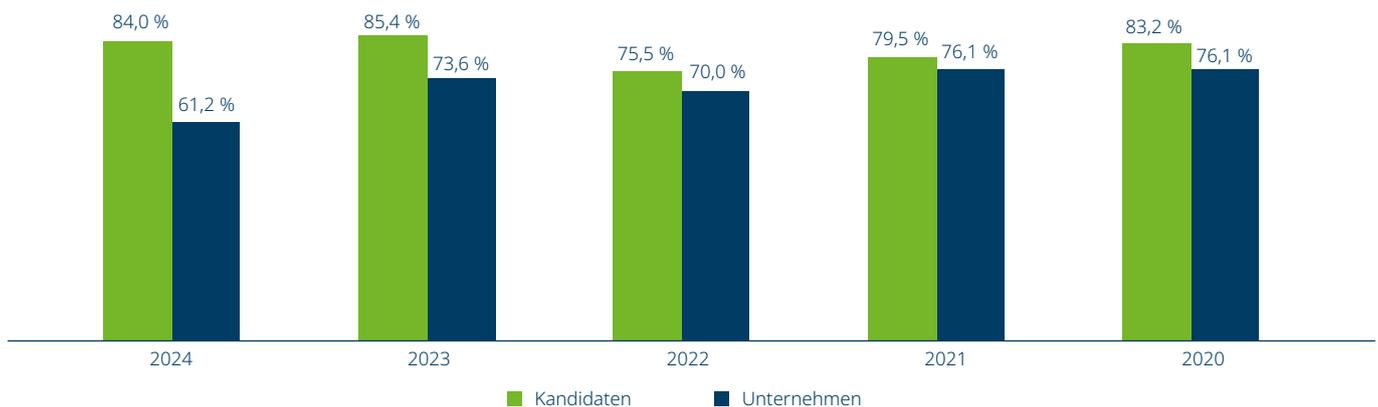
Die Kandidaten, die keine Personalvermittlungsdienste nutzen, gaben an, dass sie selbst nach Jobs suchen und keine Unterstützung benötigen

(59,9 Prozent). Weitere häufig genannte Gründe sind mangelndes Vertrauen in Personalvermittlungen (37,7 Prozent), schlechte Erfahrungen (17,6 Prozent) oder fehlende Kenntnisse über Personalvermittler (13,1 Prozent).

Die Unternehmen, die keine Personalvermittlungsdienste nutzen, suchen ausschließlich selbst nach Kandidaten (75,9 Prozent) oder arbeiten mit der Bundesagentur für Arbeit zusammen (52,7 Prozent). Weitere Gründe sind die hohen Kosten (40,9 Prozent), fehlendes Budget (39,5 Prozent) und die Präferenz, Stellen intern zu besetzen oder Personal selbst auszubilden (24,1 Prozent).

WIE BEURTEILEN SIE ALLGEMEIN IHRE BISHERIGE ZUSAMMENARBEIT MIT PERSONALVERMITTLUNGSUNTERNEHMEN?

Die Ergebnisse „sehr zufrieden“ und „zufrieden“ wurden zusammengefasst.



Hohe Zufriedenheit bei den Kandidaten

55 Prozent der Kandidaten bewerten ihre Erfahrungen als eher positiv, während 29 Prozent sogar sehr positive Erfahrungen gemacht haben. Demgegenüber gaben 13,1 Prozent an, eher negative und nur 2,9 Prozent sehr negative Erfahrungen gemacht zu haben. Auch im Jahresvergleich zeigt sich, dass die Erfahrungen mit Personalvermittlungsunternehmen in den letzten fünf Jahren zu einem sehr hohen Anteil positiv ausfallen.

Die Zufriedenheit der Unternehmen unterliegt leichten Schwankungen, doch grundsätzlich sind die Bewertungen trotz der schwierigen Lage am Arbeitsmarkt insgesamt überwiegend positiv. Dennoch lässt sich feststellen, dass die Zufriedenheit mit den Personalvermittlungsunternehmen im Vergleich zum Vorjahr um 12,5 Prozentpunkte zurückgegangen ist.

Besonders der Anteil der sehr zufriedenen Unternehmen ist gesunken. Im Jahr 2024 geben nur noch 5,3 Prozent der Unternehmen an, sehr zufrieden mit der Zusammenarbeit zu sein. Die Herausforderungen des Fachkräftemangels und veränderte Arbeitsmarktbedingungen tragen maßgeblich zur abnehmenden Zufriedenheit bei. Oft gibt es eine Kombination aus mangelnder Flexibilität, unzureichender Qualität der Kandidaten, hohen Kosten ohne entsprechenden Mehrwert, technologischen Defiziten und schlechter Kommunikation.

TIPP: Auch hier zeigt sich: Personalvermittler müssen sich stärker auf die Bedürfnisse ihrer Kunden einstellen und eine langfristige Partnerschaft anstreben, um den Erwartungen der Unternehmen gerecht zu werden und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten.

5 Anforderungen und Erwartungen an Personalvermittlungsunternehmen

Zeitnahe Lieferung passender Kandidaten gewünscht

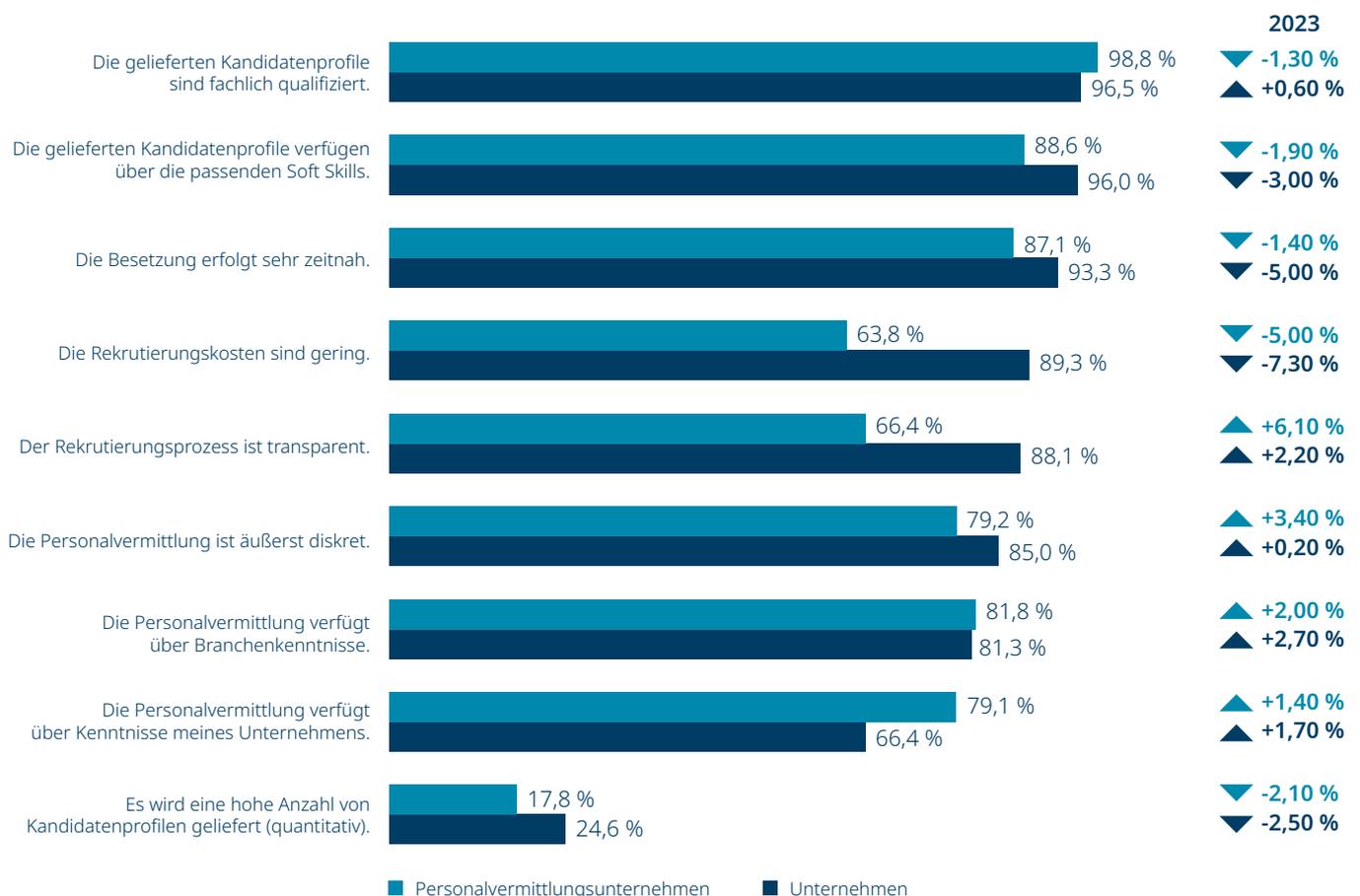
Bei den Top 3 Faktoren für eine erfolgreiche Zusammenarbeit aus Sicht der Kundenunternehmen sind diese sich mit den Personalvermittlungsunternehmen einig.

Die fachliche Qualifizierung der gelieferten Kandidaten und deren Soft Skills stehen an erster Stelle. Ersteres wird von den Personalvermittlungsunternehmen (mit 98,8 Prozent) sogar als noch etwas wichtiger eingeschätzt als von den Unternehmen selbst (mit 96,5 Prozent). Den Soft Skills allerdings messen die Unternehmen mit 96,0 Prozent „sehr wichtig“ oder „eher wichtig“-Angaben fast acht Prozentpunkte mehr Relevanz bei als die Personalvermittlungsunternehmen. An dritter Stelle kommt die Dauer bis zur Besetzung der Stelle. 93,3 Prozent der Unternehmen ist diese (sehr oder eher) wichtig, die Einschätzung der Personalvermittlungsunternehmen liegt bei 87,1 Prozent.

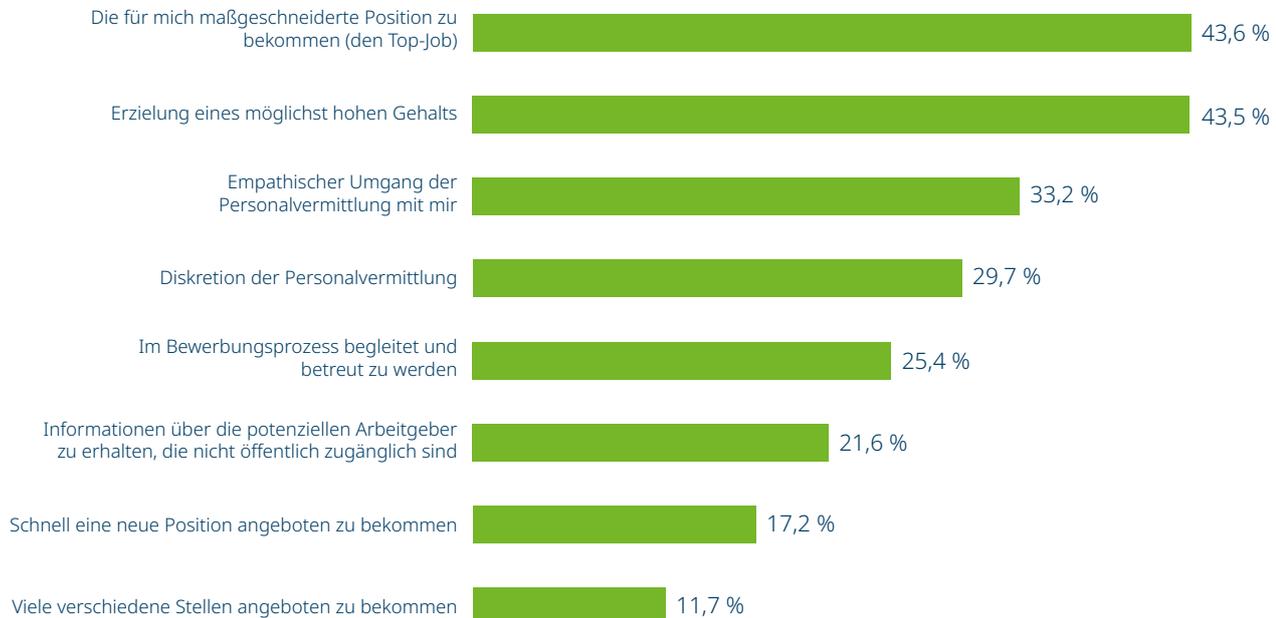
Gegenüber den letzten Studien hat die Bedeutung geringer Rekrutierungskosten für die Unternehmen zugenommen. 89,3 Prozent gaben an, die Kosten gering halten zu wollen, was einen Anstieg von sieben Prozentpunkten zum Vorjahr entspricht. Dies steht höchstwahrscheinlich im Zusammenhang mit der angespannten konjunkturellen Lage und den daraus resultierenden finanziellen Einschränkungen der Personalabteilungen.

Dieses Ergebnis deckt sich nicht mit der Einschätzung der Personalvermittlungsunternehmen. In ihrem Ranking stehen niedrige Kosten an vorletzter Stelle, nur 63,8 Prozent der befragten Personalvermittler schätzen diese als wichtig ein. Möglich ist, dass das steigende Kostenbewusstsein noch nicht bei den Personalvermittlern angekommen ist, die in besonders nachgefragten Kandidatensegmenten unterwegs sind.

WIE WICHTIG SIND IHNEN FOLGENDE KRITERIEN UND ANFORDERUNGEN BEI DER ERFOLGREICHEN ZUSAMMENARBEIT MIT EINEM PERSONALVERMITTLUNGSUNTERNEHMEN?



WENN SIE IN ZUKUNFT DIE DIENSTE EINER PERSONALVERMITTLUNG IN ANSPRUCH NEHMEN, WAS WÄREN IHRE WICHTIGSTEN ERWARTUNGEN?



Vermittlung soll den Top-Job liefern

Bei den Kandidaten stehen die Wünsche nach einer maßgeschneiderten Position und einem hohen Gehalt an erster Stelle. Beides wird von rund 44 Prozent der Teilnehmer angegeben. Die Betonung der finanziellen Seite ist in den letzten Jahren leicht gestiegen – in Zeiten von Inflation kommt dem Gehalt ein größeres Gewicht zu.

Ein empathischer Umgang der Personalvermittlungsunternehmen mit den Kandidaten ist die dritt wichtigste Erwartung an die Vermittler. Daher spielen auch das menschliche Miteinander und die sozialen Fähigkeiten der Vermittler eine wichtige Rolle.

Blickt man auf die Befürchtungen der Kandidaten bei Beauftragung eines Personalvermittlers, so beziehen sich diese vor allem auf die Qualität der angebotenen Positionen. Die Hälfte befürchtet, keine passenden Angebote zugesandt zu bekommen. 46,4 Prozent äußern die Sorge, dass der Personalvermittler die angebotenen Positionen beschönigt darstellen könnte. Diese Sorge deckt sich mit dem mehrheitlichen Wunsch nach der hohen Passung zum Job. **Den Personalvermittlern kommt also als wichtigste Aufgabe zu, Kandidaten und Position perfekt zu matchen.**

Auch spielt die Angst eine Rolle, dass der derzeitige Arbeitgeber etwas von den Wechselabsichten erfahren könnte. Das beschäftigt 21,9 Prozent der Kandidaten. **Die Befürchtung, mit ständigen Anfragen genervt zu werden, hat abgenommen. Sie sank in den letzten vier Jahren um sieben Prozentpunkte auf 21,1 Prozent.**

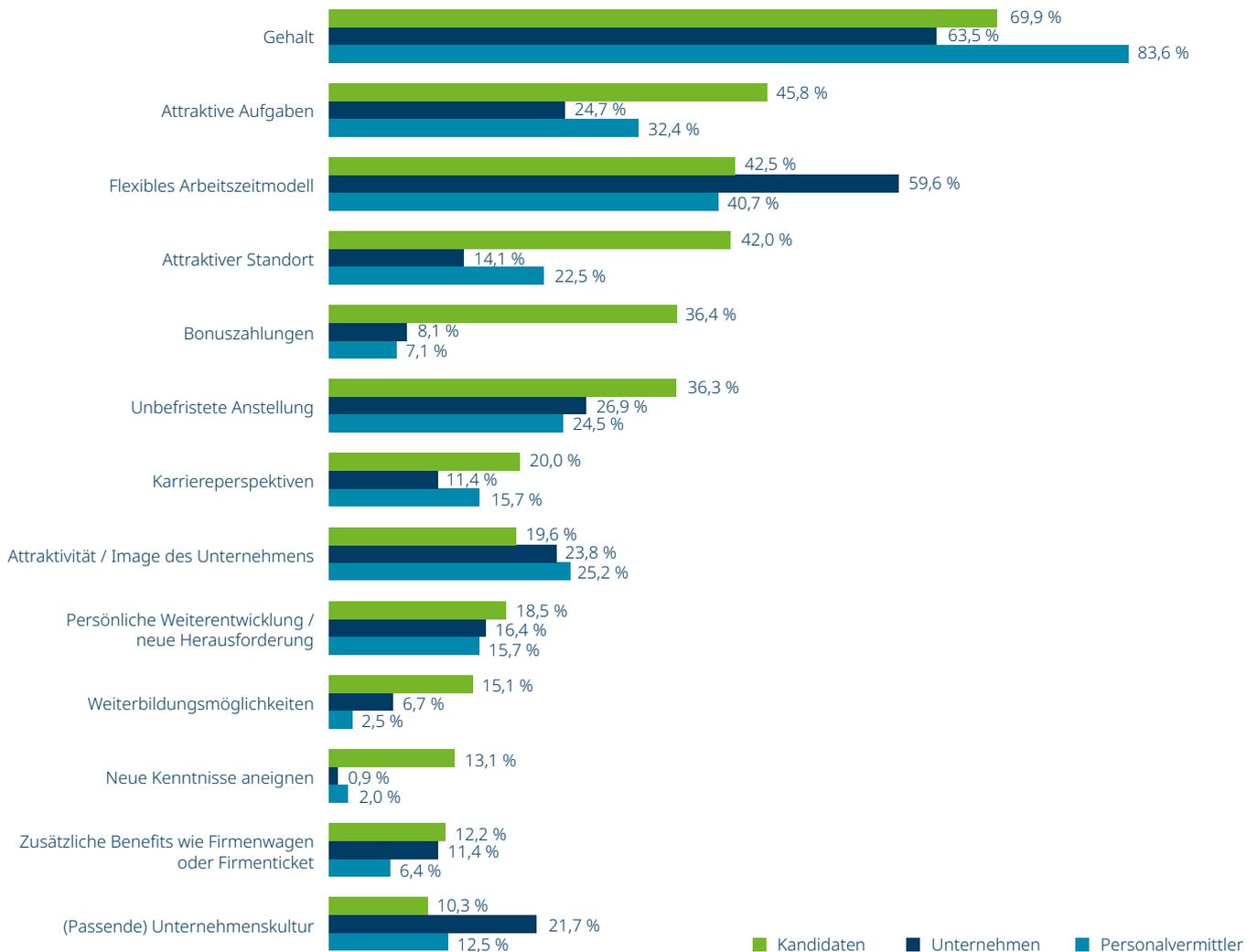
TIPP: Es besteht somit eine größere Bereitschaft seitens der Kandidaten, auf Angebote und Kontaktaufnahmen einzugehen. Nutzen Sie diese Entwicklung, um gezielt potenzielle Kandidaten anzusprechen. Achten Sie jedoch darauf, dass Ihre Anfragen gut vorbereitet und relevant sind, um das Vertrauen zu fördern und langfristig stabile Beziehungen aufzubauen.

6 Faktoren der Jobwahl

Bereits seit 2021 werden die Teilnehmer aller Gruppen danach befragt, welche Faktoren sie als ausschlaggebend für die Kandidaten erachten, damit diese ein Jobangebot letztendlich annehmen. Der Vergleich der Kandidaten mit den Einschätzungen und Erfahrungen

von Unternehmen und Personalvermittlern liefert wertvolle Erkenntnisse für die Personalvermittlungsunternehmen, um ihre Strategien gezielter an die tatsächlichen Bedürfnisse der Kandidaten anzupassen und somit erfolgreichere Vermittlungen zu erzielen.

WAS SIND IHRER AUFFASSUNG NACH DIE LETZTLICH ENTSCHEIDENDEN FAKTOREN FÜR DEN KANDIDATEN, EINEN NEUEN JOB ANZUNEHMEN?



Ein zufriedenstellendes Gehalt und ein flexibles Arbeitszeitmodell sehen alle befragten Gruppen als besonders wichtig an. Die Personalvermittlungsunternehmen schätzen das Gehalt mit 83,6 Prozent sogar um fast 14 Prozentpunkte wichtiger ein als die Kandidaten selbst.

Unternehmen deutlich unterschätzt. 45,8 bzw. 42,0 Prozent der Kandidaten geben diese als entscheidende Faktoren für die Jobauswahl an. Gerade das Aufgabenfeld ist natürlich ausschlaggebend, da dieses den Arbeitsalltag prägt, und befindet sich für die Kandidaten daher auf dem zweiten Platz.

Hingegen werden die **Wichtigkeit attraktiver Aufgaben und eines gut gelegenen Standortes für die Kandidaten von den Personalvermittlern und den**

Auch **Bonuszahlungen und unbefristete Anstellungen** sind für die Kandidaten (mit jeweils 36,3 bzw. 36,4 Prozent) entscheidender als für Personalvermittler

und Unternehmen, die diesen Faktoren eine geringere Bedeutung beimessen. Bonuszahlungen ergänzen den Wunsch nach einem guten Gehalt, während unbefristete Stellen Arbeitsplatzsicherheit bieten.

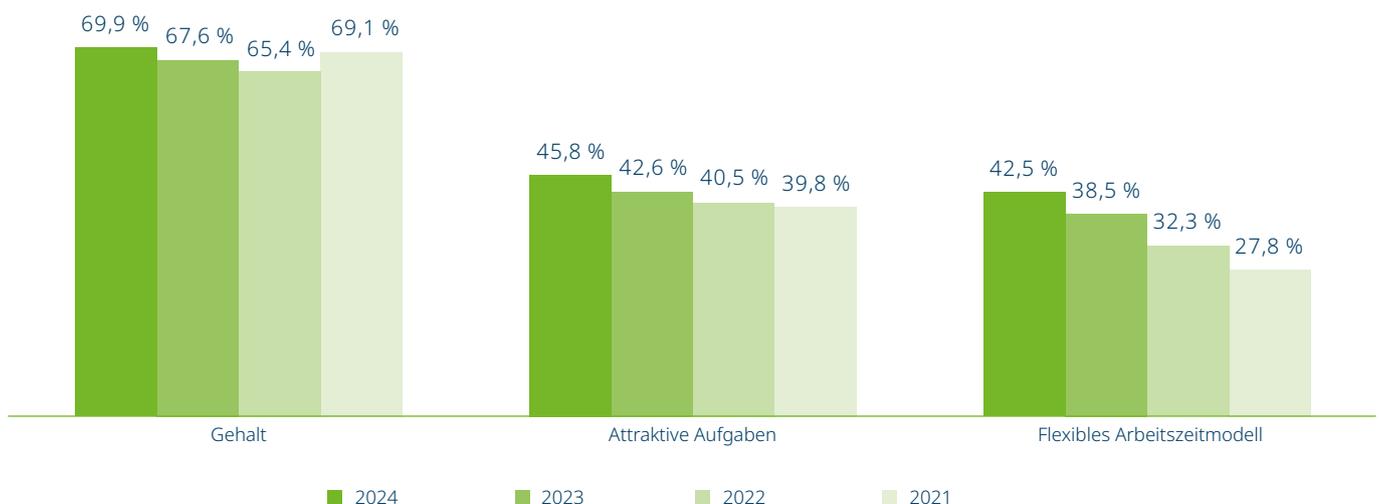
Essenzielle Komponenten der Jobsuche sind Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten, welche mit den Items „Karrierperspektiven“, „persönliche Weiterentwicklung/neue Herausforderung“, „Weiterbildungsmöglichkeiten“ und „neue Kenntnisse aneignen“ abgefragt wurden. In all diesen Aspekten erreichen die Kandidaten höhere Zustimmungswerte als die Unternehmen und Personalvermittler. Es sollte demnach

ein stärkeres Bewusstsein dafür geweckt werden, dass dieses Bedürfnis der Kandidaten größer zu sein scheint als vermutet.

TIPP: Fokussieren Sie sich stärker auf die individuellen Wünsche der Kandidaten, insbesondere in Bezug auf attraktive Aufgaben, Karriereentwicklung und Weiterbildungsmöglichkeiten. Indem Sie diese Bedürfnisse klar adressieren, können Sie nicht nur das perfekte Match finden, sondern auch die langfristige Zufriedenheit und Bindung der Talente sichern.

Entwicklung über vier Jahre hinweg

TOP 3 JOBAUSWAHLFAKTOREN DER KANDIDATEN IM JAHRESVERGLEICH



Flexibles Arbeiten hat deutlich an Bedeutung gewonnen

Der Vergleich der Top 3 Jobfaktoren der Kandidaten über die letzten Jahre zeigt, dass ein hohes Gehalt nach wie vor der zentrale Faktor bleibt. Die Bedeutung des Gehalts ist im Vergleich zu den Vorjahren sogar noch weiter gestiegen.

Besonders stark zeigt sich auch der Trend hin zu flexiblen Arbeitszeitmodellen, deren Bedeutung seit der Corona-Pandemie deutlich zugenommen hat. Der Anteil der Kandidaten, die Flexibilität als wichtigen Faktor betrachten, ist von knapp über

30 Prozent im Jahr 2021 auf nahezu 50 Prozent im Jahr 2024 angestiegen – ein Zuwachs von fast 20 Prozentpunkten. Diese Entwicklung unterstreicht den hohen Stellenwert, den Flexibilität für die Work-Life-Balance und das Familienleben einnimmt.

Auch die Bedeutung attraktiver und interessanter Aufgaben hat über die Jahre kontinuierlich zugenommen, wenngleich der Zuwachs moderater ausfällt als beim Thema Arbeitszeitflexibilität. Mit einem Anstieg von rund fünf Prozentpunkten von 2021 zu 2024 zeigt sich dennoch, dass abwechslungsreiche und sinnvolle Aufgaben ebenfalls deutlicher im Fokus der Kandidaten stehen.

7 Die richtigen Kanäle für die richtige Zielgruppe nutzen

Direktansprache wird deutlich relevanter

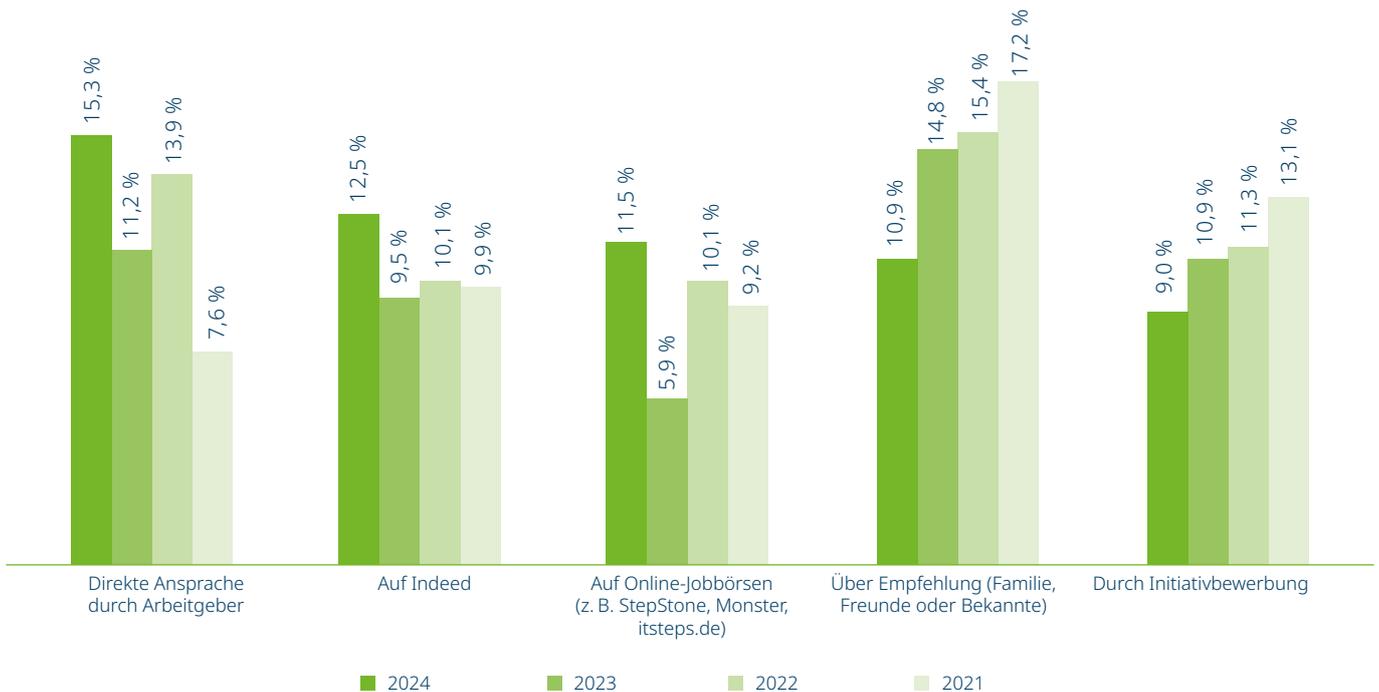
Es ist entscheidender denn je, dass sich Kandidaten und Personalvermittlungsunternehmen auf den richtigen Kanälen begegnen. Die befragten Kandidaten geben dabei an, dass sie zunehmend durch die direkte Ansprache von Arbeitgebern auf neue Jobmöglichkeiten aufmerksam gemacht werden.

Im Vergleich zu 2021 hat sich der Anteil derjenigen, die auf diese Weise ihren aktuellen Job gefunden haben, mit 15,3 Prozent verdoppelt. Auch Plattformen wie Indeed und andere Online-Jobbörsen werden häufiger genutzt als noch in den vergangenen Jahren. Im Gegensatz dazu spielen Empfehlungen eine

geringere Rolle. Auch der Erfolg durch Initiativbewerbungen zeigt eine rückläufige Entwicklung: Seit 2021 sinkt der Anteil kontinuierlich und liegt mittlerweile nur noch bei neun Prozent.

Ein anderes Bild zeigt sich, wenn Kandidaten gezielt die Dienste von Personalvermittlern in Anspruch nehmen. **Etwa die Hälfte der Bewerber entscheiden sich auf Basis von Empfehlungen für ein Personalvermittlungsunternehmen, gefolgt von Stellenanzeigen und der jeweiligen Unternehmenswebsite.** Demgegenüber haben sich die Auswahlfaktoren der Personalvermittlungsunternehmen in den letzten fünf Jahren kaum verändert.

TOP 5 KANÄLE: MIT DIESEN KANÄLEN HABEN DIE KANDIDATEN IHREN AKTUELLEN JOB GEFUNDEN



Personalvermittlungsunternehmen setzen bei Stellenanzeigen auf die richtige Strategie

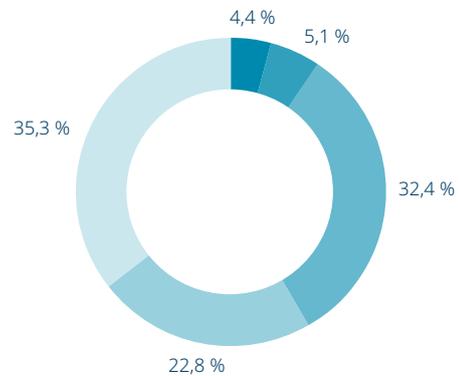
Die meisten Personalvermittlungsunternehmen setzen auf eine Kombination aus klassischem Recruiting und Active Sourcing, 35,3 Prozent verwenden beides gleichermaßen. Besonders häufig greifen Personalvermittler beim Active Sourcing auf ihre eigene Datenbank (68,2 Prozent) sowie auf persönliche Netzwerke (61,3 Prozent) zurück. Der LinkedIn Recruiter wird inzwischen häufiger als der Xing Talentmanager

verwendet. Letzterer war noch bis 2022 dritthäufigster Active Sourcing-Kanal, seit 2023 liegt der Xing Talentmanager nur noch an vierter Stelle.

Wie in den letzten drei Jahren bleibt Indeed das erfolgreichste Medium für die klassischen Anzeigenschaltungen. 2024 gaben 41,6 Prozent der Personalvermittler an, die meisten vermittelten Kandidaten darüber gefunden zu haben. Auf den Plätzen zwei und drei folgen die eigene (Karriere-)Website sowie die Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit. Während die Nutzung der Unternehmensseite zwischen 2021 und

2024 kontinuierlich gestiegen ist, zeigte die Jobbörse der Arbeitsagentur leichte Schwankungen. LinkedIn hat in den letzten vier Jahren an Bedeutung gewonnen, während die Nutzung von Xing in diesem Zeitraum einen leichten Rückgang verzeichnete. Mögliche Ursachen hierfür sind, dass LinkedIn den Zugang zu einem globalen Netzwerk bietet, über eine deutlich größere Nutzerbasis verfügt und auf internationaler Ebene breit vernetzt agiert. Diese Faktoren machen es zu einer attraktiveren Plattform für Fachkräfte und Personalvermittlungsunternehmen, die weltweit tätig sind oder internationale Karrierechancen nutzen möchten. Über regionale und überregionale Printmedien werden mit jeweils 0,8 Prozent nur noch äußerst selten geeignete Kandidaten gefunden.

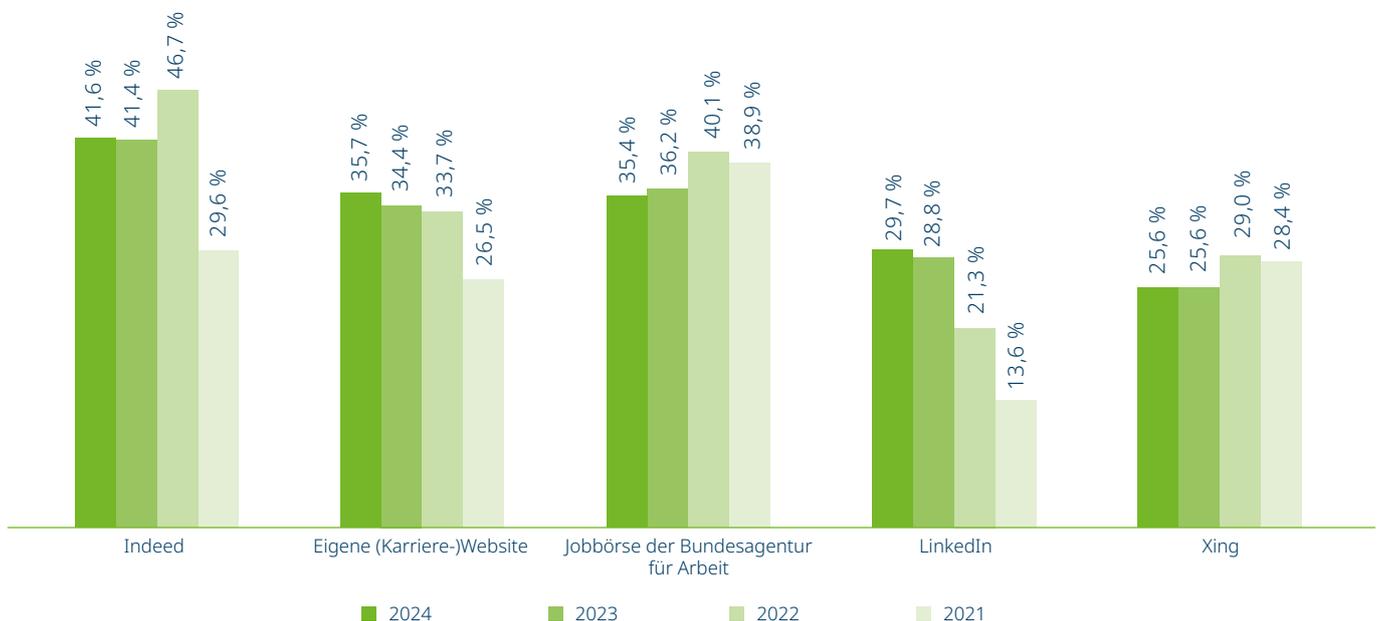
WELCHE RECRUITING-MAßNAHMEN SETZEN SIE BEI DER SUCHE NACH KANDIDATEN EIN?



- Ausschließlich klassisches Recruiting wie Anzeigenschaltungen
- Ausschließlich Active Sourcing (aktive Personalsuche)
- Überwiegend klassisches Recruiting & ergänzend Active Sourcing
- Überwiegend Active Sourcing & ergänzend klassisches Recruiting
- Beides gleichermaßen

TIPP: Insgesamt sind die Personalvermittlungsunternehmen auf den passenden Kanälen unterwegs, um über Stellenanzeigen geeignete Kandidaten für den jeweiligen Auftraggeber zu finden und zu vermitteln. Die klassische Anzeigenschaltung sollte jedoch im Zusammenspiel mit Active Sourcing und aktiven Platzierungen genutzt werden, um als erfolgreiches Personalvermittlungsunternehmen eine ganzheitliche Strategie zu verfolgen, die sowohl passive als auch aktive Kandidaten anspricht und die Chancen auf eine erfolgreiche Vermittlung maximiert.

TOP 5 KANÄLE ZUR SCHALTUNG VON STELLENANZEIGEN DER PERSONALVERMITTLER



8

Einschätzungen und Handlungsempfehlungen

Die Zufriedenheit der Unternehmen mit Personalvermittlungsunternehmen hat in den letzten Jahren nicht zuletzt aufgrund des angespannten Kandidatenmarktes leicht abgenommen. Besonders in aktuellen Krisenzeiten ist es für die Personalvermittlungsunternehmen daher umso wichtiger, nicht untätig zu bleiben, sondern durch Weiterentwicklung des Geschäftsmodelles und der eingesetzten Technologien gestärkt aus der Krise zu gehen. Die Fokussierung auf das perfekte Match zwischen Kandidaten und Unternehmen stellt sicher, dass beide Seiten nachhaltig zufrieden sind. Personalvermittlungsunternehmen, die diese Strategie konsequent verfolgen, werden langfristig erfolgreichere und stabilere Partnerschaften aufbauen. Folgende Handlungsempfehlungen, basierend auf den Befragungsergebnissen, sollen Personalvermittlungsunternehmen unterstützen, ihre Wettbewerbsfähigkeit in herausfordernden Zeiten zu erhalten und ihre Dienstleistungen an die veränderten Marktbedingungen anzupassen:

1. Auf Exklusivverträge setzen, um sich als strategischer Partner zu etablieren:

Nur knapp ein Drittel der Personalvermittlungsunternehmen vereinbaren Exklusivverträge. Streben Sie gezielt den Abschluss von Exklusivverträgen mit Unternehmen an, um nachhaltige und langfristige Partnerschaften zu schaffen und unbezahlte Arbeit in einem „Windhundrennen“ zu vermeiden. Exklusivität ermöglicht Ihnen eine fokussierte Suche nach den besten Talenten, da Sie ohne den Wettbewerbsdruck arbeiten und Ihre Ressourcen vollständig auf die individuellen Anforderungen des Kunden konzentrieren können. Indem Sie sich als exklusiver Partner positionieren, signalisieren Sie dem Unternehmen Vertrauen und Engagement. Dies verschafft Ihnen nicht nur einen deutlichen Wettbewerbsvorteil, sondern auch einen tieferen Einblick in die Unternehmenskultur und die langfristigen Ziele des Kunden. So können Sie qualifizierte Kandidaten finden und gleichzeitig sicherstellen, dass diese perfekt zur Unternehmenskultur passen und langfristig erfolgreich sind.

2. Active Sourcing und Active Placement forcieren:

Kandidaten haben ein sehr positives Bild von Personalvermittlern und wollen aktiv passende Jobangebote vorgeschlagen bekommen. Demgegenüber arbeiten viele Personalvermittlungsunternehmen noch zu wenig mit ihrer eigenen Kandidatendatenbank, wie wir in vorherigen

Studien festgestellt haben. Nutzen Sie daher Ihre eigene Datenbank intensiv für das Active Sourcing und recherchieren Sie darüber hinaus, welche Jobangebote Sie Ihren Kandidaten zusätzlich machen können. Mehr als 40 Prozent der Personalvermittlungsunternehmen gaben im letzten Jahr an, dass Active Placement mittlerweile einen wichtigen Umsatzanteil ihres Geschäfts ausmacht.

3. Zusätzliche Beratungsangebote schaffen:

Gehen Sie über die klassische Kandidatenvermittlung hinaus, indem Sie Unternehmen maßgeschneiderte Beratungsleistungen anbieten, die ihre Personalstrategien langfristig unterstützen und optimieren. Unterstützen Sie die Unternehmen, Personalprozesse effizienter zu gestalten und langfristige Talentbindungsstrategien zu entwickeln. Ebenso können detaillierte Marktanalysen wertvolle Einblicke in Branchentrends, Gehaltsentwicklungen und Wettbewerbsverhältnisse geben, sodass Ihre Kunden fundierte Personalentscheidungen treffen können.

Bieten Sie zudem Unterstützung im Onboarding-Prozess an, um sicherzustellen, dass neue Mitarbeiter erfolgreich in ihre Rollen integriert werden und langfristig im Unternehmen bleiben. Durch diese zusätzlichen Beratungsleistungen positionieren Sie sich nicht nur als Personalvermittlungsunternehmen, sondern als strategischer Partner, der Unternehmen dabei unterstützt, ihre HR-Ziele ganzheitlich zu erreichen. So heben Sie sich klar von der Konkurrenz ab und bieten einen echten Mehrwert, der über die bloße Vermittlung hinausgeht.

4. Rekrutierung internationaler Talente gezielt vorantreiben:

Erweitern Sie den Talentpool, indem Sie gezielt die Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland in Ihre Strategie einbeziehen. Ausländische Talente bringen nicht nur hochqualifizierte Fähigkeiten, sondern auch neue Perspektiven und innovative Lösungsansätze mit. Nutzen Sie die Vorteile globaler Netzwerke und spezialisierter Jobplattformen, um auf einen breiteren Kandidatenkreis zuzugreifen. Unternehmen haben zunehmend Bedarf an ausländischen Fachkräften, jedoch ist die Rekrutierung aus dem Ausland oft mit erheblichen Herausforderungen verbunden. Hier können Sie einen entscheidenden Mehrwert bieten, indem Sie umfassende Dienstleistungen wie Visa- und Relocation-Unterstützung sowie

interkulturelles Know-how anbieten. Gehen Sie noch einen Schritt weiter, indem Sie Unternehmen gezielt bei der Vorbereitung ausländischer Mitarbeiter unterstützen – zum Beispiel durch Sprachkurse, kulturelle Schulungen und inhaltliche Vorbereitung auf die Arbeit in Deutschland. Diese Services helfen dabei, ausländische Talente schnell und erfolgreich in das Unternehmen zu integrieren.

5. Moderne Technologie und Datenanalysen nutzen:

Künstliche Intelligenz im Recruiting hat in den letzten Jahren deutlich an Bedeutung gewonnen. Allerdings verzichten aktuell noch etwas mehr als 40 Prozent der Personalvermittlungsunternehmen auf den Einsatz. Setzen Sie auf innovative KI-gestützte Tools und datengetriebene Analysen, um die Qualität der Kandidatenvorauswahl zu optimieren. Dies spart Zeit, verbessert die Trefferquote und verschafft Ihnen einen Wettbewerbsvorteil. KI-Systeme sollten als Werkzeuge verstanden werden, die den menschlichen Entscheidungsprozess unterstützen, aber nicht vollständig ersetzen können. Ein ausgewogenes Zusammenspiel von Technologie und menschlichem Urteilsvermögen ist der Schlüssel für ein erfolgreiches Recruiting in der Zukunft.

6. Transparente Kommunikation und Bewerbungsprozesse:

Sorgen Sie für vollständige Transparenz in der Kommunikation mit Unternehmen und Kandidaten. Ein offener, klarer Austausch schafft Vertrauen und verhindert Missverständnisse oder Unzufriedenheit im Verlauf des Bewerbungsprozesses. Dies ist entscheidend, um Top-Talente nicht durch unklare oder ineffiziente Abläufe zu verlieren.

index Research

ein Service der index Internet und Mediaforschung GmbH
Friedrichstraße 62 | 10117 Berlin
Telefon: +49 30 390 88 345 | research@index.de
www.index.de | research.index.de



Gesamtverband der Personaldienstleister e. V. (GVP)

Geschäftsstelle Berlin | Universitätsstraße 2-3a | 10117 Berlin
Geschäftsstelle Münster | Fridtjof-Nansen-Weg 3a | 48155 Münster
Telefon: +49 30 206098-0 | info@personaldienstleister.de
www.personaldienstleister.de



