

Die Zukunft des Recruitings 2024 – unser neuer Report

Wir haben Tausende von Personalprofis in Deutschland, Österreich und der Schweiz befragt, mit führenden Personalentscheider:innen gesprochen und Milliarden von LinkedIn Datenpunkten analysiert, um die Zukunft des Recruitings im Jahr 2024 und darüber hinaus besser zu verstehen. Darauf basierend haben wir sechs Prognosen entwickelt, mit denen Sie die Herausforderungen der neuen Arbeitswelt meistern können.

Zum vollständigen Report



1 KI wird die Personalgewinnung deutlich verbessern.

Personalentscheider:innen gehen davon aus, dass die Akzeptanz von generativer KI zunehmen wird, sobald Recruitingteams ein besseres Verständnis dafür entwickeln, [wie sie gezielt eingesetzt werden kann](#) – von der Personalsuche über [eine personalisierte Ansprache](#) bis zum Abgleich interner Kandidat:innen mit offenen Stellen.

 65 %

der Personalprofis in Deutschland, Österreich und der Schweiz sind optimistisch in Bezug darauf, was KI im Recruiting leisten kann.

Tipps

- **Motivieren Sie Ihr Team, aktiv mit KI zu experimentieren, beispielsweise indem Sie [Kurse](#) anbieten**, um KI-Kompetenzen sowie Soft Skills zu entwickeln.
- **Nutzen Sie KI stets verantwortungsbewusst** und machen Sie sich damit vertraut, was die Richtlinien Ihres Unternehmens in Bezug auf die Nutzung von KI vorgeben. Außerdem sollten Sie Ihre eigenen Leitprinzipien entwickeln, um zu gewährleisten, dass Sie und Ihr Team KI stets unter Berücksichtigung ethischer Gesichtspunkte einsetzen.
- **Blieben Sie über rechtliche Entwicklungen auf dem Laufenden**, inklusive darüber, wie Regierungen weltweit [KI regulieren](#) – um sicherzustellen, dass Ihre KI-gestützten Recruitingtools gesetzeskonform sind.

2 Personalverantwortliche bilden die qualifizierten Arbeitskräfte der Zukunft aus.

LinkedIn Daten aus dem Wirtschaftsraum Europa, Naher Osten und Afrika (EMEA) zeigen, dass ein Fokus auf Kompetenzen die [Kandidatenpools um ein 10,3-faches vergrößern](#) kann. Mit diesem Ansatz können Ihre Personalteams nicht nur die qualifiziertesten Talente ermitteln, sondern Kandidat:innen aus historisch marginalisierten Gruppen ansprechen, die sie in der Vergangenheit vielleicht übersehen hätten. Personalverantwortliche nehmen eine Beratungsfunktion ein, um geeignete Programme zur Weiterbildung und internen Mobilität in ihren Unternehmen zu gewährleisten, Kompetenzlücken zu schließen und die Mitarbeiterbindung zu verbessern.

 69 %

der Personalprofis in Deutschland, Österreich und der Schweiz sagen, dass sie kompetenzbasiertes Recruiting bevorzugen.



Tipps

- **Überzeugen Sie die Unternehmensleitung von den Vorteilen eines kompetenzbasierten Recruitings** – mit gezielten Insights und Erfolgsgeschichten – und ermitteln Sie, welche Qualifikationen nicht relevant sind.
- **Um Talente anhand ihrer Kompetenzen zu ermitteln**, benötigen Sie geeignete Recruitingtools. Dank der aktuellen Fortschritte in generativer KI können Sie nun effektiver Kandidat:innen suchen und herausfiltern, die erforderliche Kompetenzen mitbringen.
- **Setzen Sie sich für Weiterbildungs- und interne Mobilitätsprogramme ein**, damit Ihr Unternehmen anpassungsfähig bleibt und Ihre Mitarbeiter:innen in Positionen wechseln können, für die sie bisher nicht geeignet waren. Damit dies gelingt, sollten die Personalgewinnung und -entwicklung eng zusammenarbeiten und ein gemeinsames Ziel verfolgen.

3 Die Qualität der Neueinstellungen hat Priorität.

Die Einstellungsraten in Deutschland, Österreich und der Schweiz gehen [weiter zurück](#). Arbeitgeber werden sich angesichts dieser Entwicklung zunehmend darauf konzentrieren, Spitzenkräfte einzustellen.

 76 %

der Personalprofs in Deutschland, Österreich und der Schweiz gehen davon aus, dass in den kommenden fünf Jahren im Recruiting mehr Wert auf die Qualität der Neueinstellungen gelegt wird.

Tipps

- **Legen Sie Rahmenbedingungen für evidenzbasierte Evaluierungen von Kandidat:innen fest**, um einen objektiveren Bewertungsprozess basierend auf den spezifischen Anforderungen einer jeweiligen Stelle zu gewährleisten. So kann das Potenzial für Voreingenommenheit reduziert werden.
- **Es ist wichtig, Defizite und Schwachstellen in Einstellungsprozessen** zu identifizieren, um Fehlbesetzungen zu vermeiden. Außerdem ist es ratsam, das Feedback der Interviewer:innen zu analysieren und Führungskräfte darin zu schulen, kritischer zu beurteilen.

4 Anpassungsfähigkeit – ein Muss für Recruitingteams.

Die von uns befragten Führungskräfte im Personalwesen haben bestätigt, dass Personalprofs in der Lage sein sollten, zwischen verschiedenen Branchen hin- und herzuwechseln und ihre Kompetenzen in unterschiedlichen Unternehmensbereichen einzusetzen. Erfolgreiche Personalprofs nehmen verschiedene Funktionen ein und sind für diverse Einstellungsphasen zuständig. Dabei erweitern sie ihre Kompetenzen fortlaufend und überwinden traditionelle Silostrukturen.

 90 %

der Personalprofs in Deutschland, Österreich und der Schweiz sagen, Flexibilität sei unerlässlich, um dem sich verändernden Personalbedarf gerecht zu werden.



Tipps

- **HR-Silos können überwunden werden**, indem Sie die Personalgewinnung mit anderen HR-Funktionen integrieren.
- **Führen Sie Szenarioplanungen durch** und tauschen Sie sich regelmäßig mit führenden Mitgliedern Ihres Personalteams aus, um auf eine veränderte Personalnachfrage vorbereitet zu sein. In einem Leitfaden können Sie Strategien entwickeln, wie in einem jeweiligen Fall reagiert werden sollte.
- **Den Überblick über Geschäftsentwicklungen und strategische Ziele** in Ihrem Unternehmen behalten Sie durch regelmäßige Gespräche mit der Unternehmensleitung, um mehr über neue geschäftliche Entwicklungen und die finanzielle Performance zu erfahren.
- **Sie können Schulungen für Personalprofs anbieten**, damit diese mit Trends Schritt halten, Unternehmensziele unterstützen und sich beruflich weiterentwickeln können.

5 Recruitingteams werden sich für flexible Arbeitsmodelle einsetzen.

LinkedIn Daten zeigen, dass Jobsuchende in Deutschland, Österreich und der Schweiz nach wie vor in hohem Maß an Tätigkeiten interessiert sind, die ortsunabhängig ausgeführt werden können. Gleichzeitig ist jedoch ein Rückgang an Jobangeboten, die gänzlich remote ausgeführt werden können, in der Region zu beobachten (-41,5 %). Dieser Trend deutet darauf hin, dass Unternehmen, obwohl Remote-Arbeit nach wie vor stark gefragt ist, ihre diesbezüglichen Richtlinien anpassen – was ihre Recruitingbemühungen beeinflussen könnte.

Flexible Arbeitsmodelle wirken sich positiv auf die Personalgewinnung aus. Unternehmen, die ihren Mitarbeiter:innen freistellen, wo sie arbeiten, verzeichnen einen größeren Kandidatenpool und mehr Bewerbungen. Das Wertversprechen eines flexiblen Arbeitsmodells hat zunehmend an Bedeutung gewonnen – insbesondere für die Generation Z: zwischen 2021 und 2023 bei Jobsuchenden in Deutschland allgemein um 27 % und bei Jobsuchenden der Generation Z um 76 %.

↑ 76,5 %

mehr Bewerbungen für Remote-Arbeit in der DACH-Region zwischen 2022 und 2023

↓ 41,5 %

weniger Jobangebote für Remote-Arbeit in der DACH-Region zwischen 2022 und 2023

💡 Tipps

- **Etablieren Sie sich als Expert:in für flexible Arbeitsmodelle** und sprechen Sie mit der Unternehmensführung darüber, welche Konsequenzen eine obligatorische Rückkehr ins Büro haben könnte. Gleichzeitig sollten Sie aufzeigen können, welche positiven Auswirkungen Flexibilität auf den Ruf Ihres Unternehmens und dessen Arbeitgebermarke mit sich bringt.
- **Sie können Ihre Argumentation mit Daten bekräftigen**, indem Sie verfolgen, wie viele Kandidat:innen sich nach remoten oder flexiblen Arbeitsmodellen erkundigen, und diese Beispiele mit Führungskräften teilen.

6 Um die Generation Z erfolgreich anzusprechen, ist ein neues Konzept erforderlich.

Die Generation Z wird bis 2025 mehr als 25 % der Erwerbstätigen weltweit ausmachen. Die größte Herausforderung in den kommenden fünf Jahren wird sein, Talente dieser neuen Generation zu gewinnen und an Unternehmen zu binden. Verglichen zu anderen Generationen legt die Gen Z in Deutschland, Österreich und der Schweiz 97 % mehr Wert auf Aufstiegsmöglichkeiten und 27 % mehr Wert darauf, Kompetenzen auszubauen.

Eine der größten Herausforderungen in den kommenden fünf Jahren wird darin bestehen, Talente der

Gen Z

zu gewinnen und zu halten.



💡 Tipps

- **Ihr Employer Branding sollte authentisch sein.** Die Gen-Z reagiert positiv auf unbearbeitete, von Mitarbeiter:innen erstellte Inhalte, die ihren Alltag in einem Unternehmen zeigen. Lernen Sie die Wertvorstellungen der Generation Z verstehen und berücksichtigen Sie diese in Ihrer Arbeitgebermarke.
- **Streben Sie eine erfolgreiche Kandidatenerfahrung an**, indem Sie einen leicht zu navigierenden und userfreundlichen Einstellungsprozess gewährleisten, der den Erwartungen von Digital Natives gerecht wird.
- **Helfen Sie Personalverantwortlichen, die Besonderheiten der Generation Z zu verstehen**, damit sie sich mit ihren Verhaltensweisen und Vorlieben vertraut machen können.
- **Generationenvielfalt** sollte priorisiert werden, um Beziehungen zwischen jüngeren und älteren Arbeitnehmer:innen herzustellen, beispielsweise durch Mentoring oder Reverse-Mentoring, bei dem junge Arbeitnehmer:innen ältere betreuen.



Mehr erfahren Sie in unserem Bericht „Die Zukunft des Recruitings 2024“.

Besuchen Sie dazu [LinkedIn.com/FutureOfRecruiting](https://www.linkedin.com/company/linkedin-talent-solutions) oder scannen Sie den QR-Code.

LinkedIn Talent Solutions