

Umfragereport
PERSONALBERATUNG
IN D/A/CH 2017

TRANSPARENZ UND DIGITALISIERUNG

Veröffentlicht durch:

Internet of Strategy Network
Reichenberger Str. 124, 10999 Berlin
media@internet-of-strategy.com

Bestcruiter
Seydelstr. 7, 10117 Berlin
kristin.wolter@bestcruiter.com

Juni 2017

Inhaltsverzeichnis

1	Executive Summary	3
2	Teilnehmerprofil	5
3	Allgemeiner Themenschwerpunkt	7
3.1	Zukünftige Trends und Herausforderungen im HR Management.....	7
3.2	Recruiting mithilfe von Personalberatern	7
3.3	Besetzung von Führungspositionen durch Personalberatung.....	8
3.4	Budgets für Personalrekrutierung	9
3.5	Personalberatung in Bezug auf verschiedene Beschäftigungsformen	9
3.6	Personalberatung in Bezug auf verschiedene Joblevel	10
3.7	Einfluss der Digitalisierung von Recruitingprozessen auf die Zusammenarbeit mit Personalberatern	10
4	Zum Stand der Zusammenarbeit mit Personalberatern	11
4.1	Kanäle zur Findung von Personalberatern.....	11
4.2	Einsatz von Personalberatern pro Stelle.....	11
5	Transparenz und Zufriedenheit	12
5.1	Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit mit Personalberatern.....	12
5.2	Wichtige Kriterien bei der Auswahl eines Personalberaters	12
5.3	Negativerfahrungen mit Personalberatern	14
5.4	Transparenz am Markt für Personalberatung	14
5.5	Wichtigkeit von Transparenz in der Personalberatung	15
5.6	Relevante Punkte bei Erstkontakt	15
5.7	Im Vorfeld: Bewertung der Leistung eines Personalberaters.....	16

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Branche der Umfrageteilnehmer	5
Abbildung 2: Funktion im Unternehmen	5
Abbildung 3: Größe der befragten Unternehmen	6
Abbildung 4: Zukünftige Trends/Herausforderung im HR Management	7
Abbildung 5: Recruiting mithilfe von Personalberatern	8
Abbildung 6: Besetzung von Führungspositionen durch Personalberatung	8
Abbildung 7: Budgets für Personalrekrutierung	9
Abbildung 8: Personalberatung nach Beschäftigungsform	9
Abbildung 9: Personalberatung nach Position.....	10
Abbildung 10: Einfluss der Digitalisierung von Recruitingprozessen.....	10
Abbildung 11: Kanäle zur Findung von Personalberatern	11
Abbildung 12: Personalberater pro ausgeschriebene Stelle	11
Abbildung 13: Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit mit Personalberatern	12
Abbildung 14: Zurückliegende Erfahrung mit dem Personalberater	12
Abbildung 15: Vertrauensverhältnis zum Personalberater	12
Abbildung 16: Empfehlungen aus dem persönlichen Netzwerk	13
Abbildung 17: Voraussichtliche Zeit bis zur Besetzung	13
Abbildung 18: Offene Kommunikation des Beraters und transparenter Prozess	13
Abbildung 19: Honorarmodell	13
Abbildung 20: Nachweisbare Erfahrungen und Kenntnisse in der Branche.....	13
Abbildung 21: Negativerfahrungen mit Personalberatung	14
Abbildung 22: Transparenz am Markt für Personalberatung	14
Abbildung 23: Wichtigkeit von Transparenz in der Personalberatung.....	15
Abbildung 24: Relevante Punkte bei Erstkontakt	15
Abbildung 25: Im Vorfeld: Bewertung der Leistung eines Personalberaters	16

1 Executive Summary

Internet of Strategy Network und Bestcruiter führten eine umfassende Online-Befragung zu den strategischen und technologischen Herausforderungen mit Schwerpunkt Personalberatung für CHROs und Personal Entscheider in D/A/CH durch.

Das Ziel dieser Studie ist die Darstellung des Personalberatermarktes aus Sicht der Personalverantwortlichen. Immer neue Software-Lösungen unterstützen die Personaler bei der Suche und Auswahl von geeigneten Kandidaten. Dazu kommt noch, dass „kaum eine Branche so intransparent ist, wie die der Personalberater“¹. Welche Auswirkungen diese zwei Faktoren auf die Berater haben, zeigt folgende Studie.

Folgende Kernbefunde konnten mithilfe der Befragung festgehalten werden:

- **Fast 30% der Studienteilnehmer** haben angegeben, dass Sie zukünftig offene Stellen weniger mit Hilfe von Personalberatern besetzen werden.
- **Nur 9% der Befragten** haben angegeben, dass Sie mit ihrem Personalberater sehr zufrieden sind
- Bei der Auswahl eines Personalberaters sind die Empfehlungen für **fast 65% der Befragten** wichtig
- **60% der Personalverantwortlichen** beurteilen den Markt für Personalberater als intransparent oder sehr intransparent
- Gleichzeitig ist die Transparenz für **94% der Befragten** wichtig oder sehr wichtig
- **68% der HR-Verantwortlichen** geben an, dass sie sich NICHT genug über die Qualität der Leistung eines Personalberaters im Vorfeld informieren können

Das Gesamtergebnis der Studie zeigt deutlich, dass HR Verantwortliche **mehr Transparenz** von den Personalberatern fordern.

Das Fazit von Prof. Dr. Markus-Oliver Schwaab von der Hochschule Pforzheim, der bei der Erstellung der Studie mitgewirkt hat, fällt ähnlich aus:

„In Zeiten schnellen Wandels sind viele Arbeitgeber auf die Unterstützung von professionellen Personaldienstleistern und Personalberatern angewiesen, um geeignete Fach- und Führungskräfte zu finden. Angesichts des intransparenten Angebots an Dienstleistungen ist es für die Unternehmen aber gar nicht einfach, die richtigen Partner zu identifizieren. Informationen, die dabei helfen diese Herausforderung zu meistern, sind gefragt. Mit der vorliegenden Studie leistet Bestcruiter einen wichtigen Beitrag zu etwas mehr Transparenz.“

¹ Quelle: <http://blog.wiwo.de/management/2016/04/20/headhunter-ranking-wirtschaftswoche-umfrage-unternehmen-bewerten-personalberater/>

Urheber der Studie:

Bestcruiter ist die einzige offene Empfehlungsplattform im deutschsprachigen Raum für professionelle Personalberater, Headhunter und Vermittler.

Wir ermöglichen es HR Verantwortlichen und Kandidaten schnell und zielführend den passenden Berater über Spezialisierung und Empfehlungen zu finden. Bestcruiter macht die Branche transparent, indem die Erfolge in Form von Empfehlungen auf einem unabhängigen Marktplatz digitalisiert werden.



Internet of Strategy Network befasst sich mit Best Practices, Herausforderungen und Lösungen im Rahmen der Digitalisierung und ihrer Umsetzung im Business.

Themen wie IT Security, Digital Marketing, FinTech oder HR Tech nehmen immer weiter an Relevanz zu und erfordern Entscheider, die das Ziel verfolgen, sich die Chancen und Vorteile der digitalen Transformation zunutze zu machen.

2 Teilnehmerprofil

Zielgruppe der Umfrage waren **CHROs sowie Personalentscheider im deutschsprachigen Raum** von Konzernen, mittelständischen Unternehmen oder Organisationen der öffentlichen Verwaltung. Die Online-Befragung wurde vom 12. Mai bis 2. Juni 2017 durchgeführt und zählt **170 Teilnehmer**. Unter den Teilnehmern der Studie waren die Branchen **Finanzwirtschaft (10%)**, **Consulting / Accounting / Services (10%)** sowie **IT / Software (7%)** am stärksten vertreten.

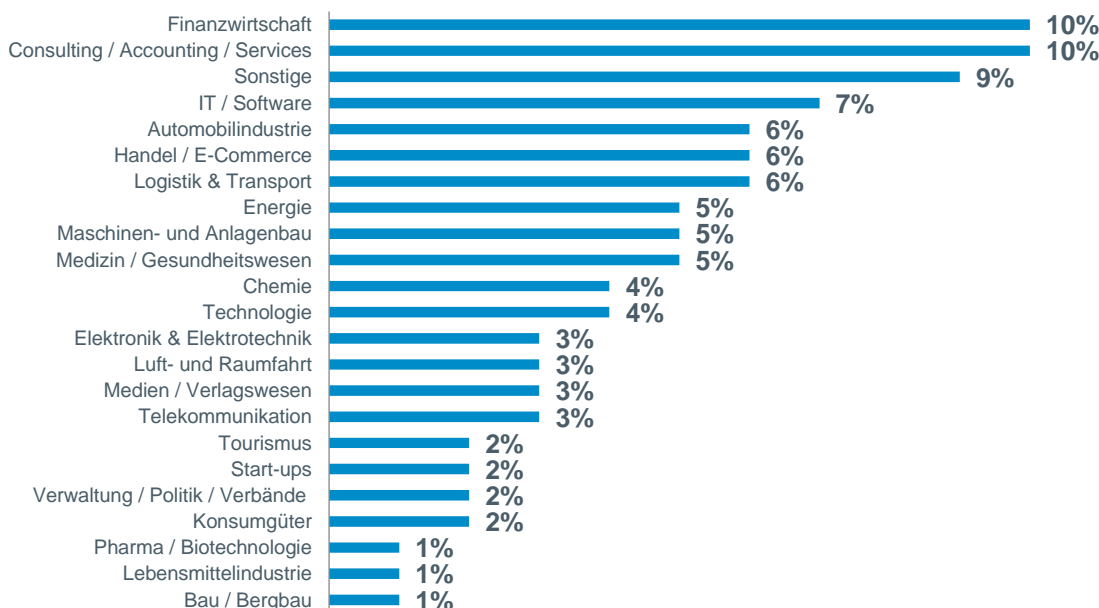


Abbildung 1: Branche der Umfrageteilnehmer

Knapp 50% der Befragten nehmen leitende Funktionen im Bereich Personal oder Recruiting ein, zusätzlich ist jeder zehnte Befragte als Inhaber, Vorstandsmitglied oder in der Geschäftsführung tätig. Die übrigen Teilnehmer sind größtenteils als HR-Berater oder im mittleren Management aktiv.

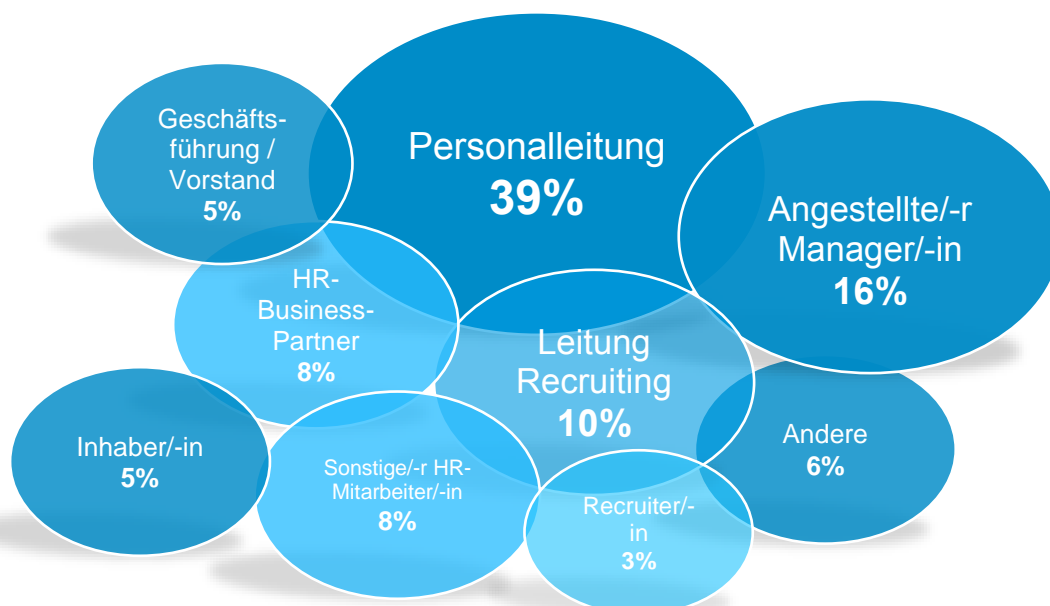


Abbildung 2: Funktion im Unternehmen

Die Vielschichtigkeit des Teilnehmerprofils spiegelt sich in der Unternehmensgröße der Teilnehmer wider. **Gut ein Drittel (36%)** arbeitet in Unternehmen, die 1.000 oder weniger Mitarbeiter beschäftigen. **24% bewegen sich** im Intervall 1.001 – 5.000 Mitarbeiter, **18% der Unternehmen** weisen zwischen 5.001 und 15.000 Beschäftigte auf. Konzerne mit mehr als 15.000 Mitarbeitern machen **22% des Teilnehmerfelds** aus.

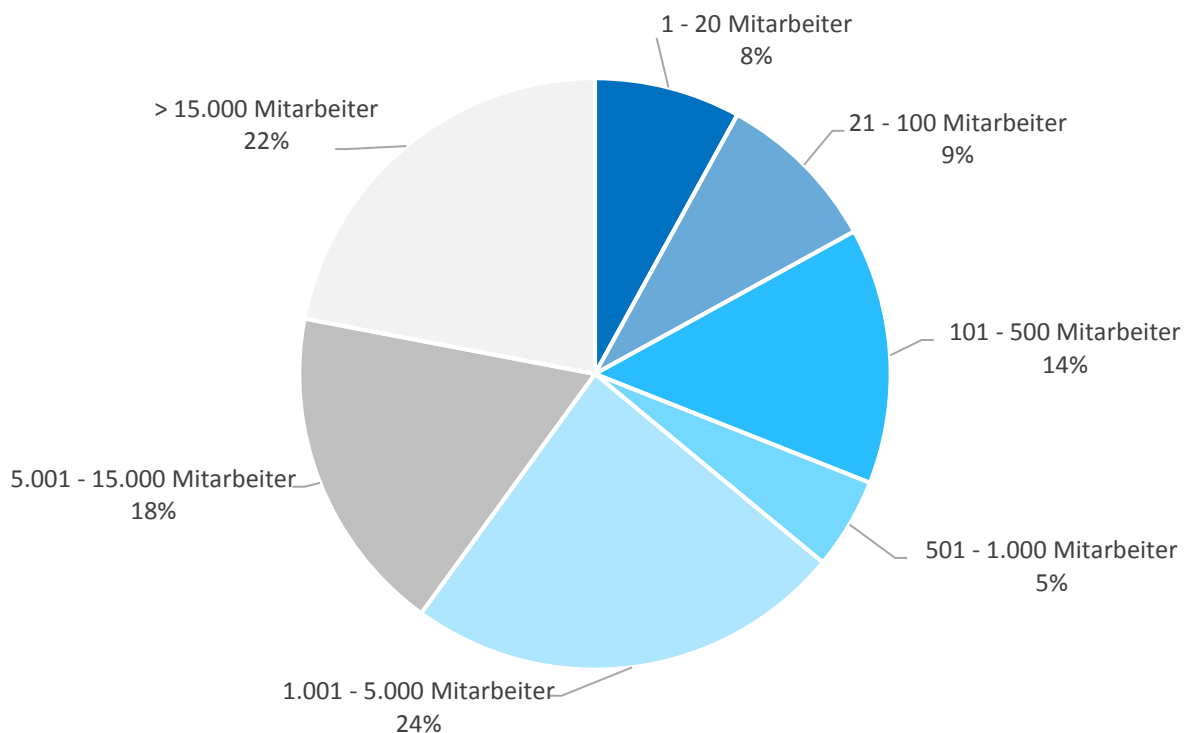


Abbildung 3: Größe der befragten Unternehmen

3 Allgemeiner Themenschwerpunkt

3.1: Zukünftige Trends und Herausforderungen im HR Management

Arbeiten 4.0 ist definitiv das Thema der Zukunft – 73% der Befragten sehen diesen Trend als besonders relevant an. Weitere Themen, die mit Relevanz bemessen werden, sind Agilität (55%), Digital Leadership (54%) sowie HR Analytics (45%). Schlagworte wie HR-Startups, Enterprise 2.0 oder Cobots spielen für die Studienteilnehmer nur eine untergeordnete Rolle in der Zukunft(weniger als 10%).

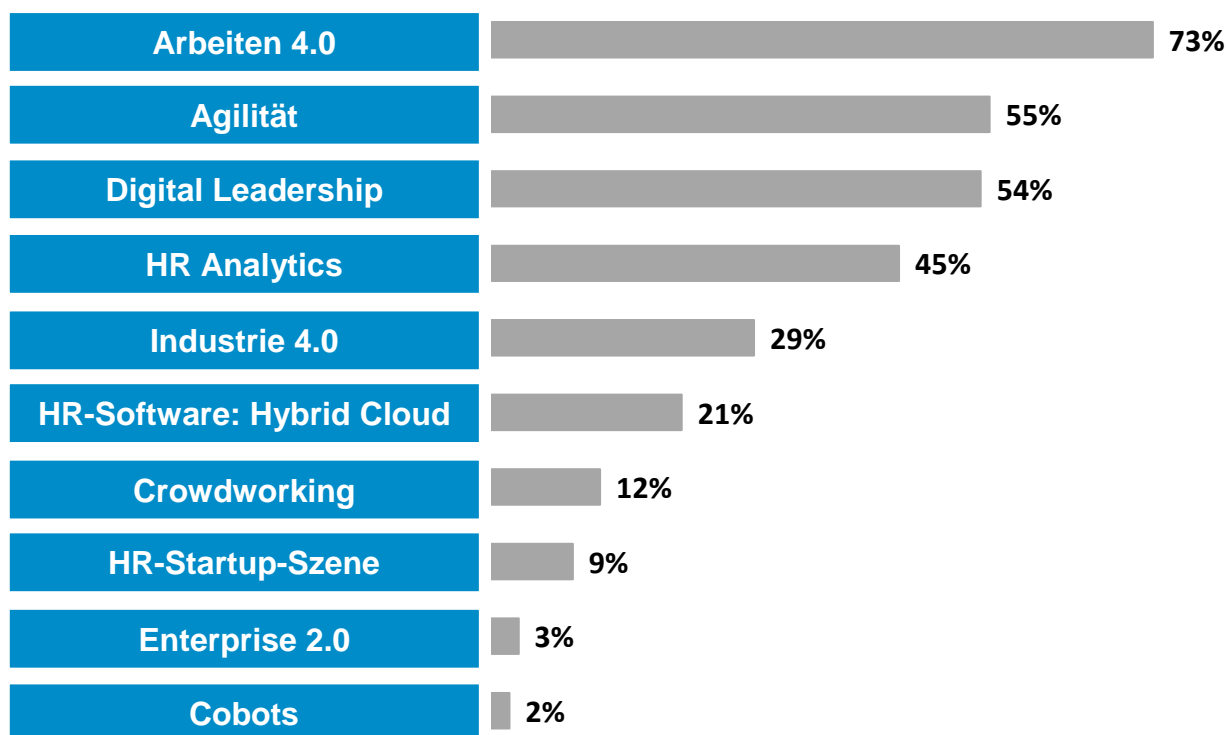


Abbildung 4: Zukünftige Trends/Herausforderung im HR Management

3.2: Recruiting mithilfe von Personalberatern

Nur 39% der Befragten geben an, gelegentlich auf Personalberater zurückzugreifen. Jeder sechste Entscheider verzichtet sogar gänzlich auf Personalberatung. Für die Personalberater heißt dies, dass es noch einen Raum für Wachstum gibt.

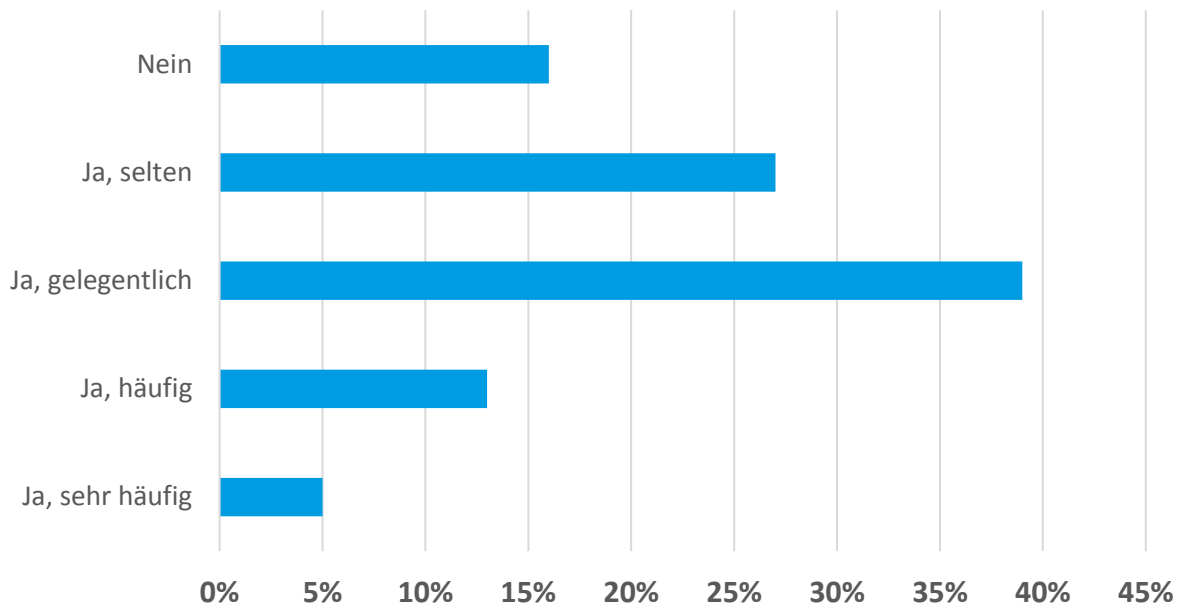


Abbildung 5: Recruiting mithilfe von Personalberatern

3.3: Besetzung von Führungspositionen durch Personalberatung

Fast 70% der Befragten besetzen bis zu 25% der genannten Positionen auf Empfehlung von Personalberatern. Rund 15% verzichten komplett auf diese Maßnahme, wohingegen 5% der Unternehmen drei Viertel oder mehr ihrer Fach- und Führungspositionen mit Hilfe von Personalberatern besetzen.

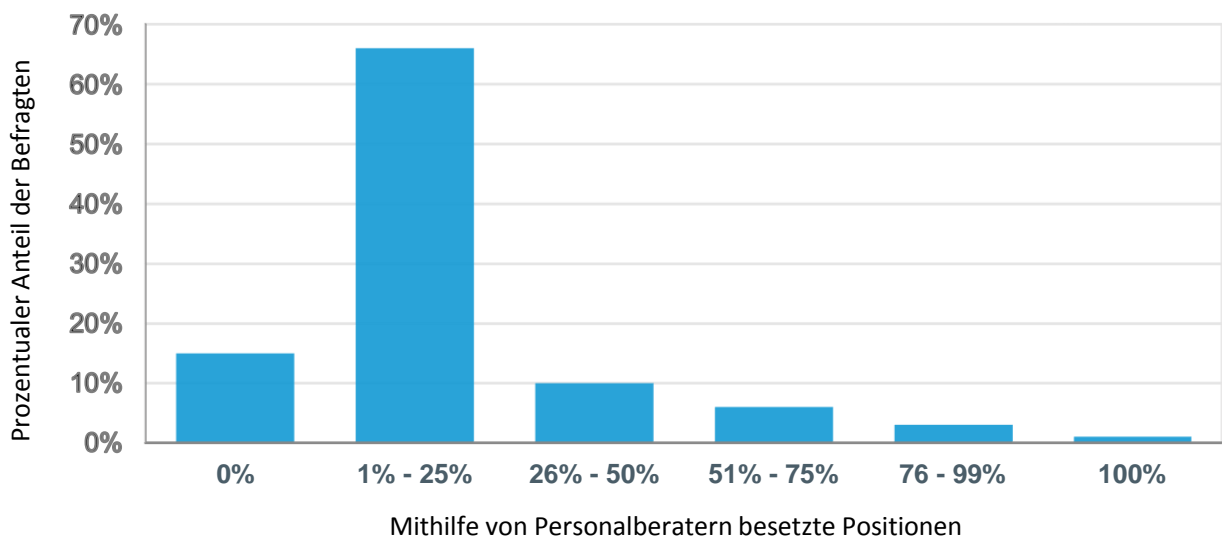


Abbildung 6: Besetzung von Führungspositionen durch Personalberatung

3.4: Budgets für Personalrekrutierung

Die Verteilung der Antworten erinnert stark an 3.3. Kaum ein Unternehmen wendet mehr als die Hälfte seines Recruitment-Budgets für Personalberater auf. 60% der Befragten bewegen sich hier im Intervall 1% - 25%.

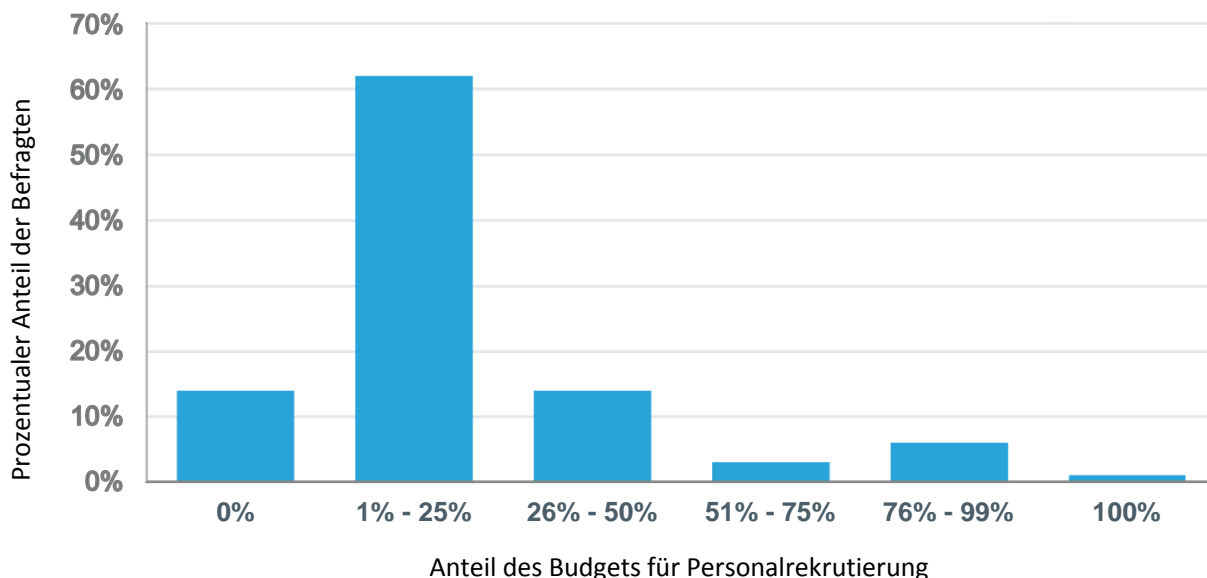


Abbildung 7: Budgets für Personalrekrutierung

3.5: Personalberatung in Bezug auf verschiedene Beschäftigungsformen

Personalberatung wird hauptsächlich für die Akquise von Festangestellten genutzt. Lediglich jeder Zehnte verzichtet hier gänzlich auf Personalberatung. Bei Interim-Beschäftigungen oder Freelancern sieht dies anders aus, hier greifen nur 20% regelmäßig zu dieser Maßnahme.

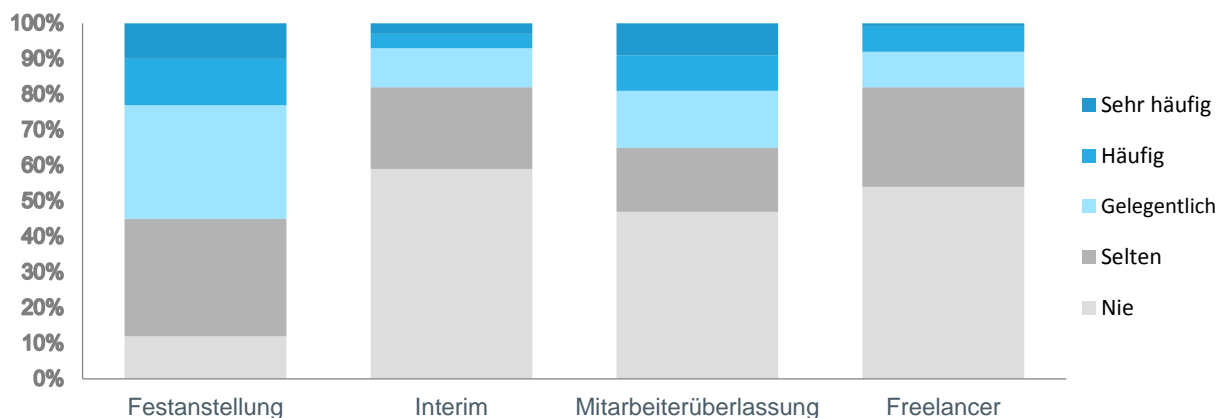


Abbildung 8: Personalberatung nach Beschäftigungsform

3.6: Personalberatung in Bezug auf verschiedene Joblevel

Bei der vorliegenden Verteilung lässt sich kein eindeutiger Trend erkennen. Bei allen Jobleveln gibt es einen großen Anteil an Unternehmen, welche die abgefragten Positionen nie oder selten mit Hilfe von Personalberatern besetzen (überall zwischen 40% - 55%).

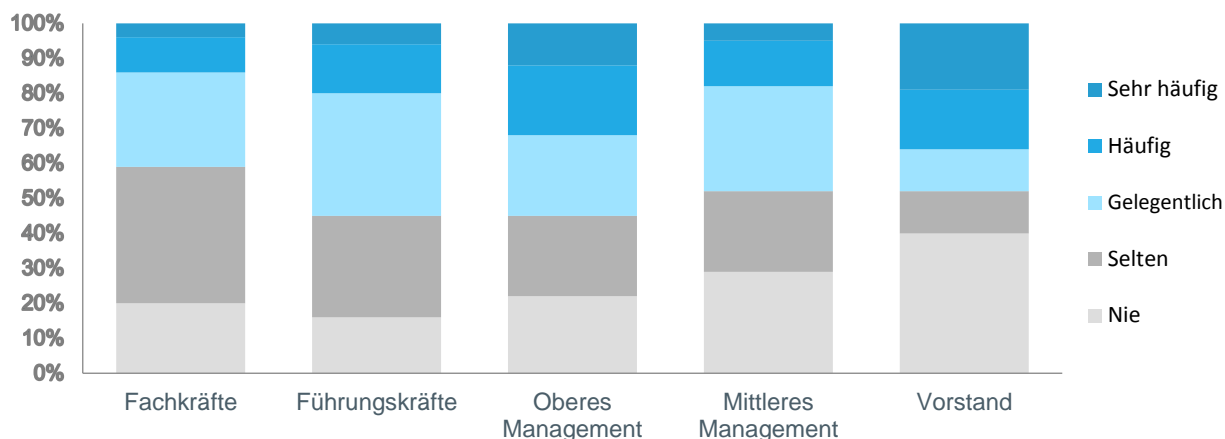


Abbildung 9: Personalberatung nach Position

3.7: Einfluss der Digitalisierung von Recruitingprozessen auf die Zusammenarbeit mit Personalberatern

29% der Personalentscheider sind davon überzeugt, dass die Häufigkeit der Zusammenarbeit abnehmen wird. Dies bedeutet im Schnitt einen Umsatzeinbruch von einem Drittel. Der Rest der Befragten rechnet nicht mit tiefgreifenden Veränderungen durch die Digitalisierung.

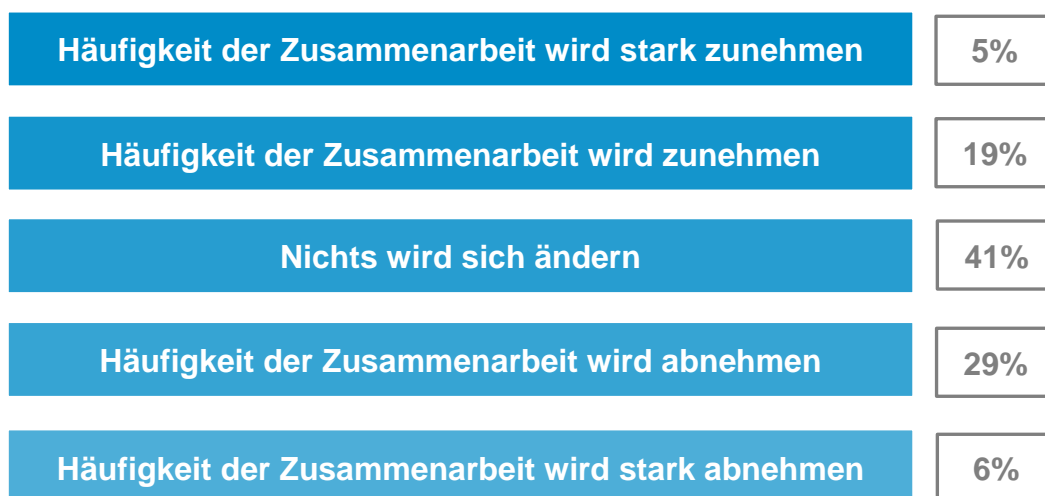


Abbildung 10: Einfluss der Digitalisierung von Recruitingprozessen

4 Zum Stand der Zusammenarbeit mit Personalberatern

4.1: Kanäle zur Findung von Personalberatern

Hier zeigt sich die Relevanz der Empfehlung für die Entscheidungsfindung. Jeder zweite Befragte greift (sehr) häufig auf Empfehlungen zurück, um einen geeigneten Personalberater zu finden. Völlig irrelevant sind hingegen Branchenbücher; der Großteil der Führungskräfte verzichtet gänzlich darauf.

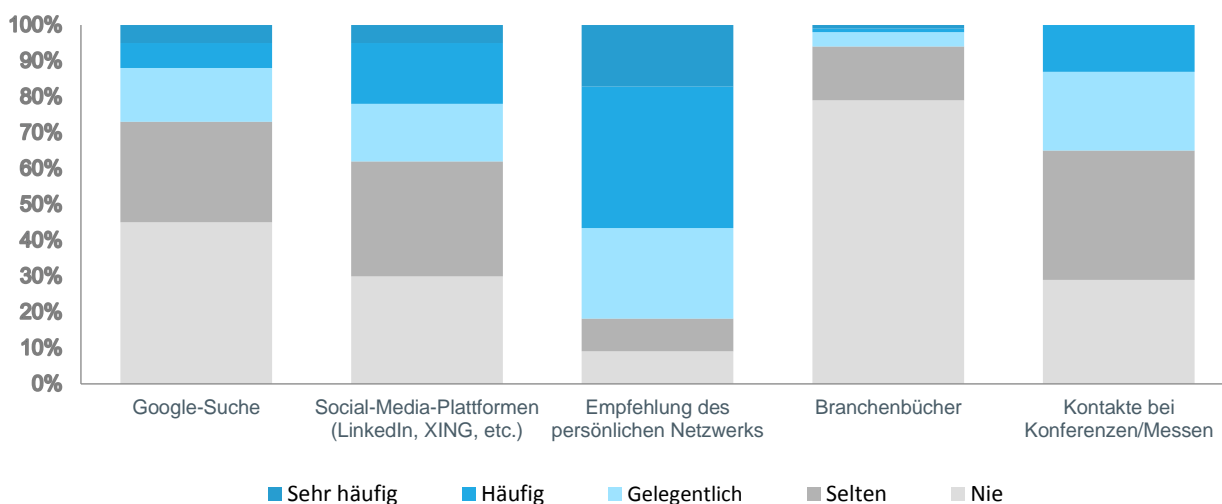


Abbildung 11: Kanäle zur Findung von Personalberatern

4.2: Einsatz von Personalberatern pro Stelle

Das Gros der Umfrageteilnehmer arbeitet exklusiv mit einem Personalberater pro Stelle zusammen (64%). Die Arbeit mit mehreren Personalberatern wird zwar auch praktiziert (35%), allerdings nie mit mehr als 4 Personalberatern für eine zu besetzende Stelle.

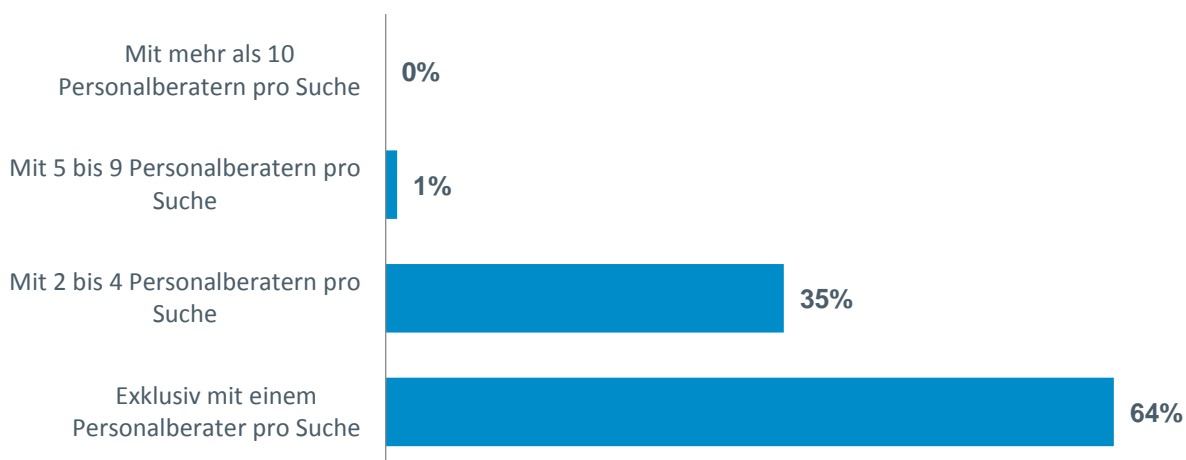


Abbildung 12: Personalberater pro ausgeschriebene Stelle

5 Transparenz und Zufriedenheit

5.1: Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit mit Personalberatern

Die Bewertung der Zusammenarbeit fällt relativ divergent aus. Es lässt sich sagen, dass die meisten Entscheider eher zufrieden mit bisherigen Projekten waren (55%). Dieser Wert scheint im Bereich der Dienstleistungen als eher niedrig und kann kritisch gesehen werden. Zusätzlich gaben immerhin 16% an, weniger zufrieden mit der Arbeit ihrer Personalberater zu sein.

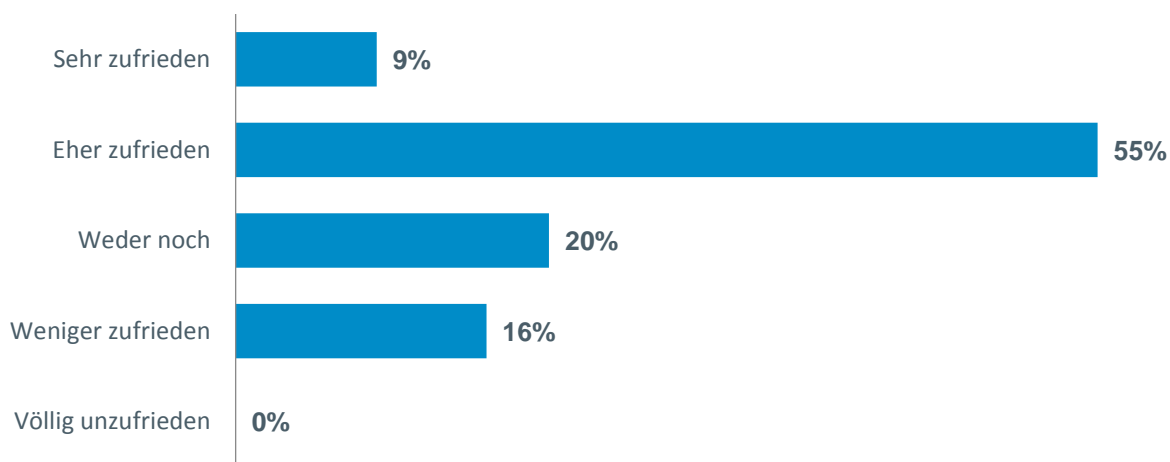


Abbildung 13: Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit mit Personalberatern

5.2: Wichtige Kriterien bei der Auswahl eines Personalberaters

Allgemein wurden sämtliche, in der Umfrage aufgeführten, Kriterien als wichtig bis sehr wichtig empfunden. Die Wichtigkeit von Empfehlungen ist für mehr als 70% der Befragten ein entscheidendes Kriterium. Darüber hinaus wird im Detail dem Vertrauensverhältnis zum Berater sowie offener Kommunikation und transparenter Prozesse die höchste Relevanz beigemessen. Tendenziell weniger wichtig sind dagegen das Honorarmodell und die voraussichtlich Zeit bis zur Besetzung.

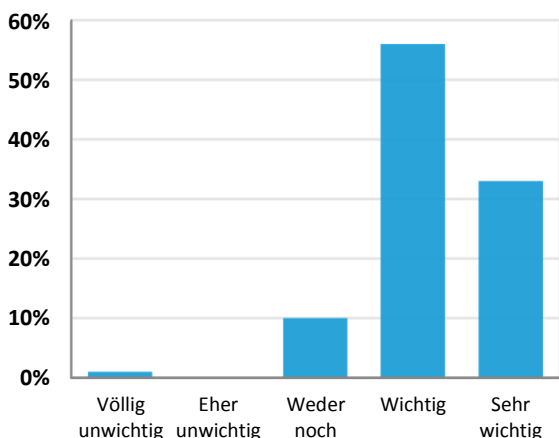


Abbildung 14: Zurückliegende Erfahrung mit dem Personalberater

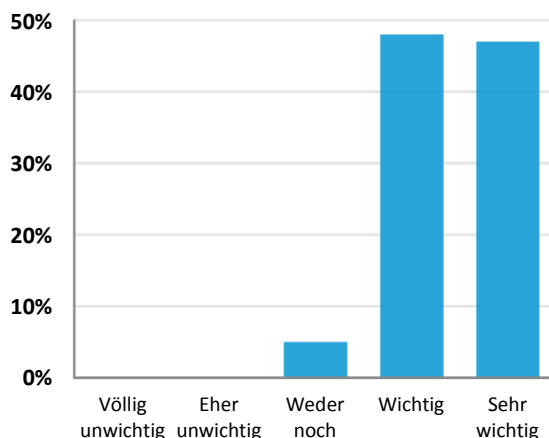


Abbildung 15: Vertrauensverhältnis zum Personalberater

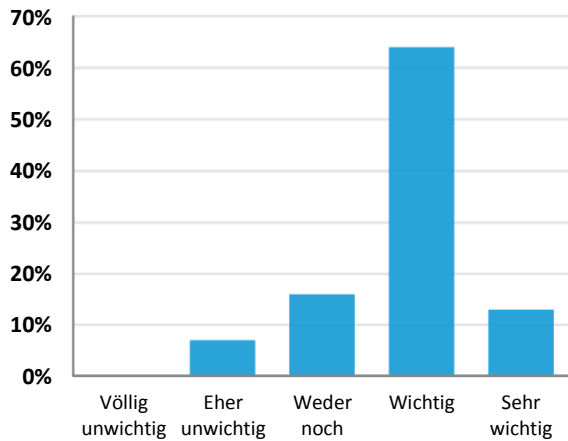


Abbildung 16: Empfehlungen aus dem persönlichen Netzwerk

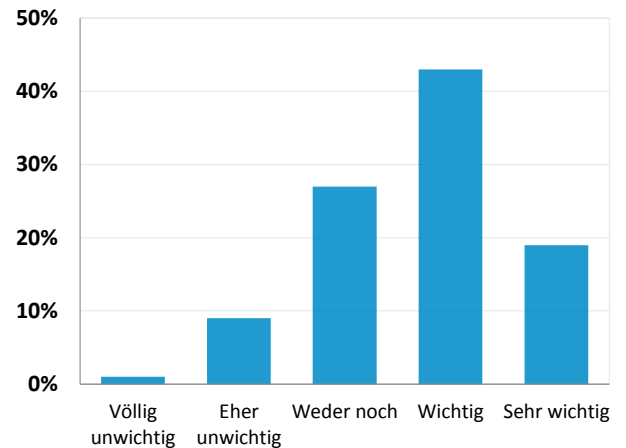


Abbildung 17: Voraussichtliche Zeit bis zur Besetzung

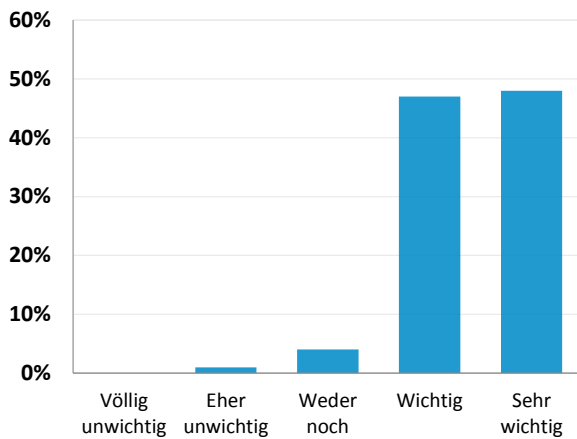


Abbildung 18: Offene Kommunikation des Beraters und transparenter Prozess

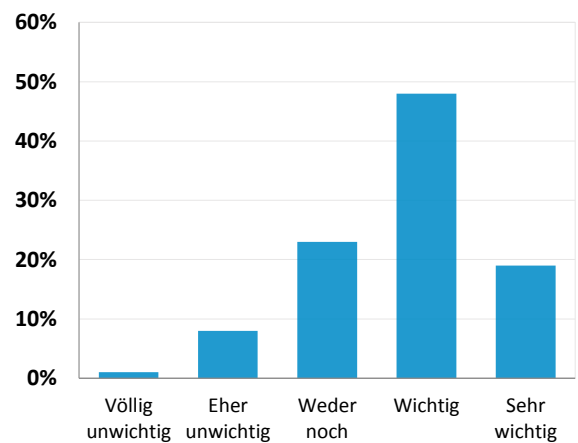


Abbildung 19: Honorarmodell

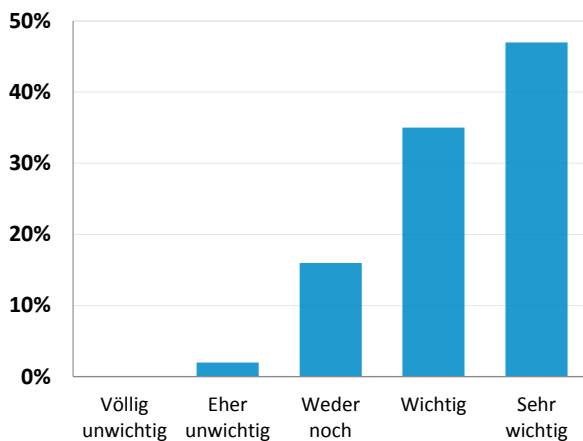


Abbildung 20: Nachweisbare Erfahrungen und Kenntnisse in der Branche

5.3: Negativerfahrungen mit Personalberatern

Rund ein Viertel der Befragten gibt an, häufig bis sehr häufig mit aufdringlichen Beratern, einer nicht zufriedenstellenden Kandidatenliste oder einem schlechten Preis-Leistungs-Verhältnis konfrontiert zu sein. Mangelnde Diskretion scheint hingegen selten vorzuliegen, mehr als 80% machen diese Erfahrung selten bis nie.

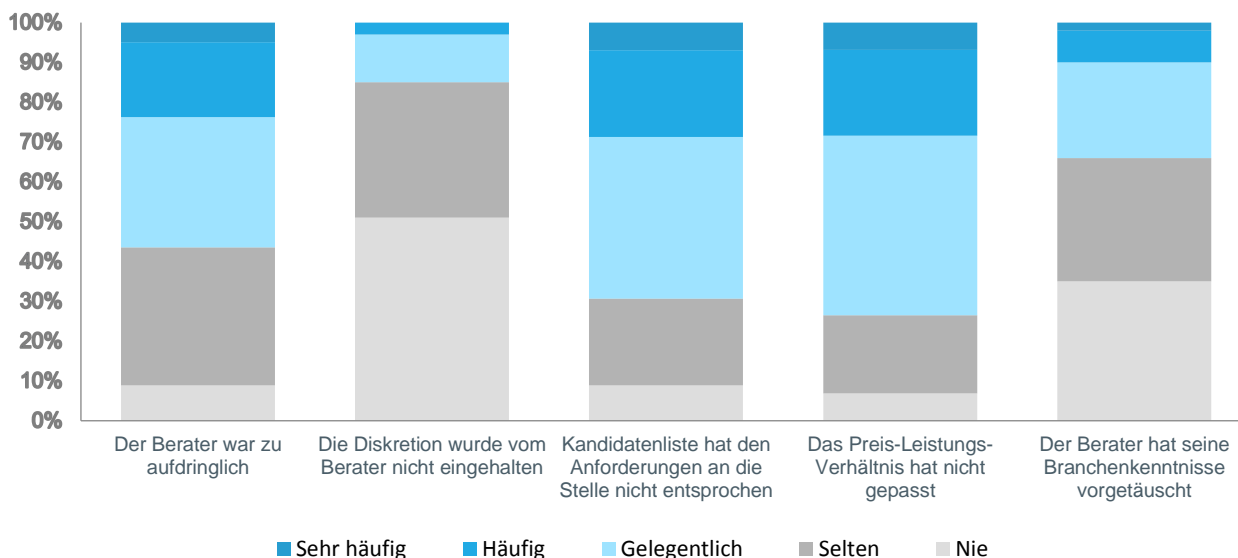


Abbildung 21: Negativerfahrungen mit Personalberatung

5.4: Transparenz am Markt für Personalberatung

Die Antworten zeigen deutlich, dass im Markt für Personalberater ein Mangel an Transparenz vorliegt. Mehr als die Hälfte der Umfrageteilnehmer hält den Markt für intransparent, 9% sogar für sehr intransparent. Lediglich 12% sehen den Markt als transparent an.

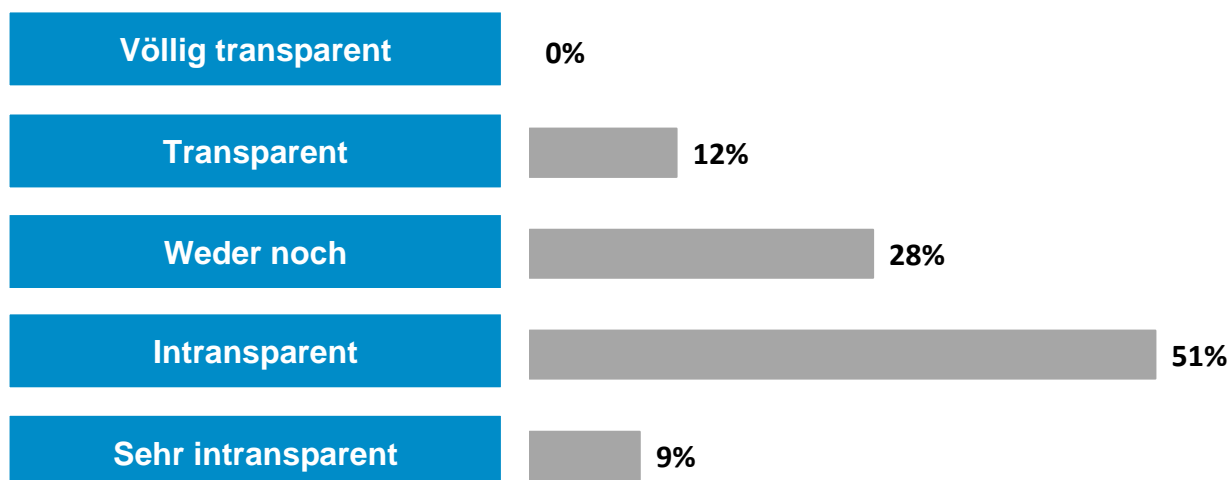


Abbildung 22: Transparenz am Markt für Personalberatung

5.5: Wichtigkeit von Transparenz in der Personalberatung

Markttransparenz ist eine Baustelle in der Personalberatung. Und das, obwohl Transparenz in der Zusammenarbeit für beinahe jeden Entscheider wichtig bis sehr wichtig ist (94%).

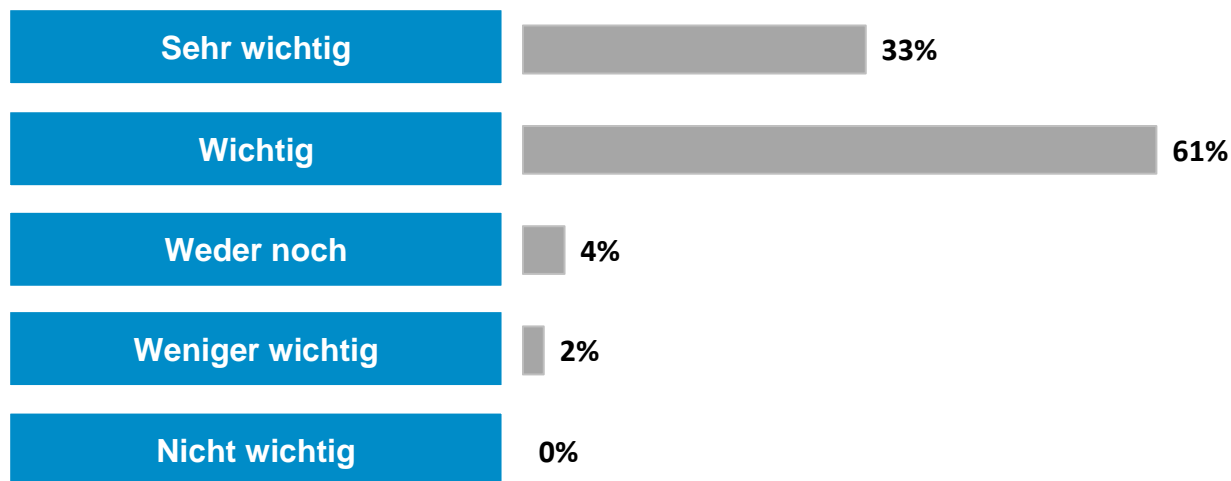


Abbildung 23: Wichtigkeit von Transparenz in der Personalberatung

5.6: Relevante Punkte bei Erstkontakt

Den meisten Entscheidern ist es wichtig, sich im Voraus über die Qualität der Leistungen eines Personalberaters und das Image des Beratungsunternehmens zu informieren. Lediglich 10% messen den beiden genannten Punkten eine geringe Bedeutung bei. Ähnlich relevant sind Referenzen von anderen Unternehmen.

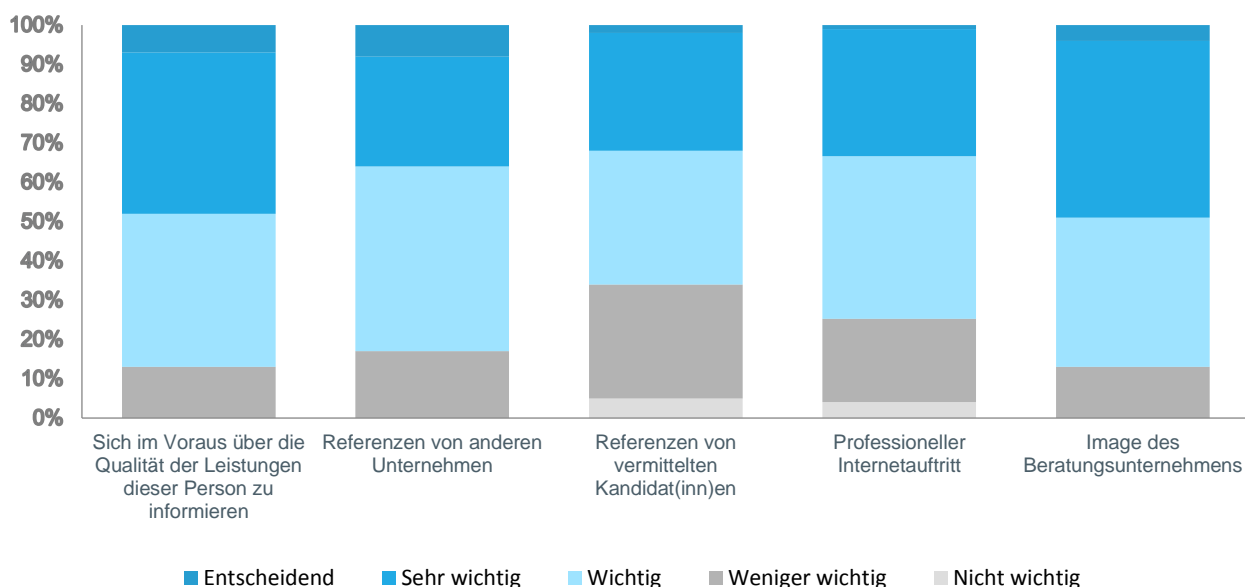


Abbildung 24: Relevante Punkte bei Erstkontakt

5.7: Im Vorfeld: Bewertung der Leistung eines Personalberaters

5.6. zeigt, dass sich Entscheider im Vorfeld einer Zusammenarbeit über die Qualität der Leistung eines Beraters informieren möchten. Allerdings bleibt es in vielen Fällen beim Wunsch, wie die Auswertung zeigt. Fast 70% der Befragten haben keine Möglichkeit, im Voraus Informationen zu dem jeweiligen Personalberater zu erhalten.

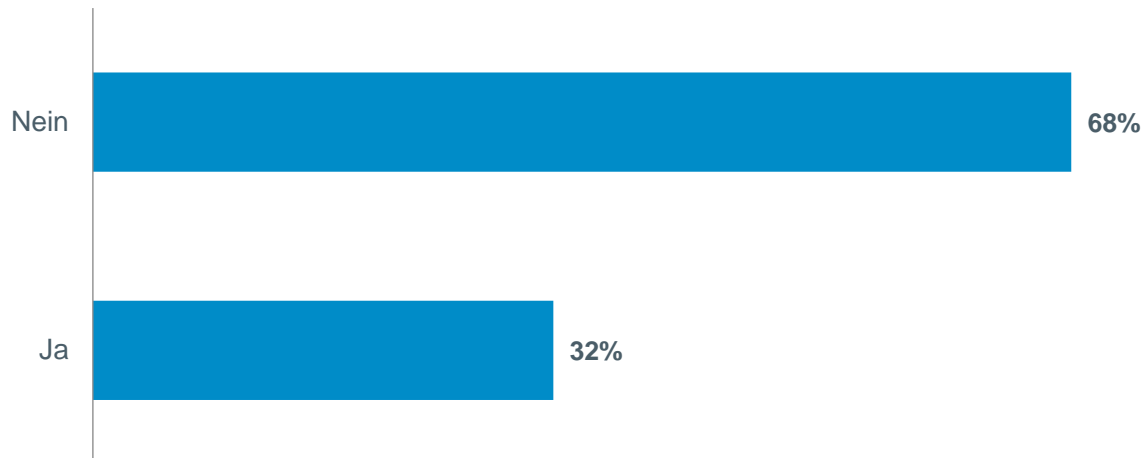


Abbildung 25: Im Vorfeld: Bewertung der Leistung eines Personalberaters