

Fachkräftemangel im Finanz-Bereich:

Die Ursachen,
die Auswirkungen und
das Recruiting-Potenzial



Vorwort

Die Bedrohung des Fachkräftemangels ist allgegenwärtig und real. Viele Unternehmen haben schon jetzt große Schwierigkeiten, qualifizierte Mitarbeiter zu finden und fürchten die wirtschaftlichen Folgen. Häufig ist in diesem Zusammenhang vor allem die Rede von fehlenden Handwerkern und Pflegekräften. Allerdings kennen auch andere Branchen und Berufsfelder dieses Problem. Laut dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie sind von 801 Berufsgattungen 352 vom Fachkräftemangel betroffen¹.

Auch im Finanz-Bereich ist der Mangel an qualifiziertem Fachpersonal ein großes Problem. In dieser repräsentativen Studie beleuchten wir die Herausforderungen, die Führungspersonen in diesem Berufsfeld bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeitern sehen. Dazu wurden 201 Personen mit entsprechender Führungsverantwortung im Finanz- und Rechnungswesen in Deutschland befragt.

Dabei kristallisiert sich heraus, dass die größten Herausforderungen vor allem mit allgemeinen, aktuellen Entwicklungen und Trends in Zusammenhang stehen und nicht nur ein vorübergehendes Phänomen darstellen. Die zukünftigen Jahrgänge an Arbeitnehmern werden kleiner, was die Zahl der möglichen Kandidaten auf dem Arbeitsmarkt allgemein verringert. Daraus ableitend wird sich auch der Mangel an qualifiziertem Fachpersonal für die Finanzfunktionen verschärfen. Zuletzt ist bereits jetzt abzusehen, dass die derzeit in Finanzfunktionen arbeitenden Personen für die zunehmend digitalisierten Tätigkeiten und Arbeitsabläufe nicht mehr optimal qualifiziert sind und sein werden. Wir finden also drei Herausforderungen vor: Zu schwache Geburtenjahrgänge, zu wenige

Kandidaten mit relevanten Vorkenntnissen und beruflichen Qualifikationen und nicht ausreichende Kompetenz im Kandidatenmarkt hinsichtlich digitaler Veränderung.

Diese Herausforderungen sind nicht über die Bundesrepublik gleich verteilt, auch wenn sie flächendeckend vorliegen: In den Bundesländern im Norden und Westen der Republik zeigen sich fast drei Viertel der Befragten davon beeinträchtigt, im Süden und Osten jeder Zweite. Unterschiede lassen sich auch in Bezug auf den Unternehmensstandort feststellen: Unternehmen mit Sitz in größeren Städten bewerten ihren Standort für die Personalsuche eher als positiv, wohingegen jene Unternehmen in ländlichen Gebieten ihren Standort in dieser Sache eher als Nachteil empfinden.

Trotz veränderter Anforderungsprofile und eines sich verschärfenden Kandidatenmarkts suchen Personalverantwortliche aus dem Finanz-Bereich nach wie vor vorwiegend über Print- oder Online-Stellenanzeigen.

Doch wie ist mit den oben genannten Herausforderungen umzugehen, wenn herkömmliche Anzeigenschaltungen nicht ausreichen? Welche Maßnahmen sind zu ergreifen, um trotz schwindender Bewerberzahlen und neuer Anforderungen an die Kandidaten geeignete Teammitglieder zu finden?

¹ Wirtschaft und Energie. (n.d.). Fachkräfte für Deutschland. Abgerufen von <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Dossier/fachkraeftesicherung.html>

HERAUSGEBER

maxmatch Personalberatung GmbH

Schwanthalerstraße 13
80336 München
Deutschland
maxmatch.de

VERTRETEN DURCH

Benjamin Waldhart (Geschäftsführer)



KONTAKT

Telefon: +49 (0)89 9743 7123
E-Mail: info@maxmatch.de

Über die Studie:

Die Studie wurde im Februar 2020 von Dynata im Auftrag von der maxmatch Personalberatung GmbH durchgeführt. An dieser Studie haben deutschlandweit 201 Frauen und Männer im Alter von 30 bis 65 Jahren teilgenommen. Die Studienteilnehmer sind fast ausschließlich – nämlich zu 87,1 Prozent – in Vollzeit beschäftigt und gaben an, entweder Eigentümer oder Partner oder im mittleren bzw. oberen Management in unterschiedlichen Branchen beschäftigt zu sein. Eine Aufstellung mit weiteren Informationen zu den Studienteilnehmern finden Sie in der Anlage.

Die Befragten teilten zum einen ihre Einschätzung über die bestehenden Schwierigkeiten bei der Suche nach geeignetem Personal, gaben zum anderen aber auch Einblicke in ihre bereits unternommenen Maßnahmen, die anstehenden Herausforderungen zu meistern.

Inhaltsverzeichnis

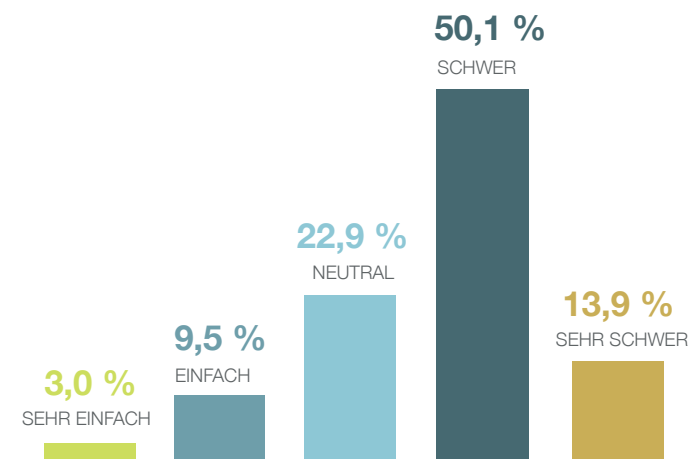
Fachkräftemangel in Finanz-Abteilungen	6
Zwischen Stadt und Peripherie – Welche Rolle spielt der Unternehmensstandort?	9
Die Digitalisierung – Fluch statt Segen?	11
Wer sucht, der findet. Doch wo?	14
Wann es sich lohnt, vom Altbewährten abzuweichen	16
Quellenverzeichnis	18
Anlage	19

Fachkräftemangel in Finanz-Abteilungen

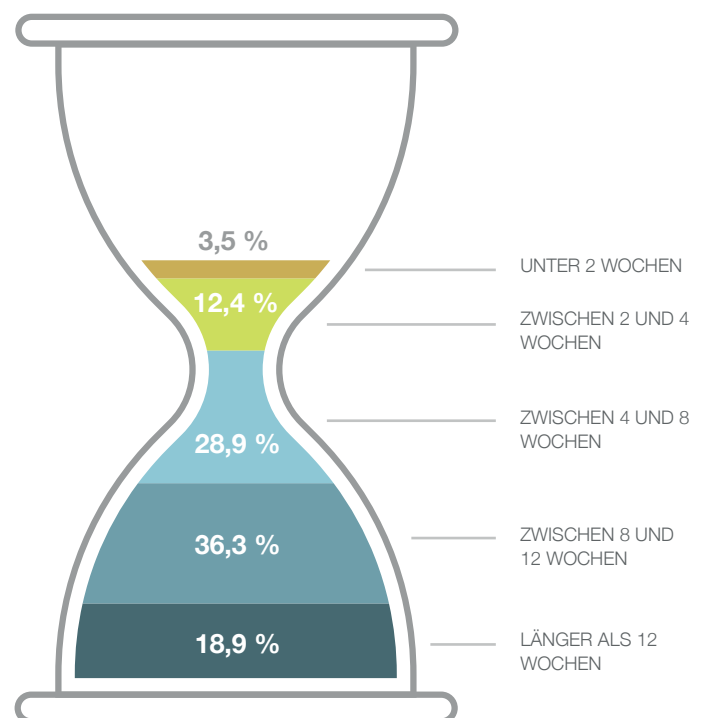
Laut dem Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft sehen neun von zehn Unternehmen hierzulande den Fachkräftemangel als relevantes Thema. Über 40 Prozent bewerten diese Problematik sogar als existenziell². Studien und Prognosen zeigen, dass in den kommenden Jahren auch keine positiven Entwicklungen für den Arbeitsmarkt abzusehen sind: Laut der Arbeitsmarktprognose 2030 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wird die Zahl der Erwerbspersonen – also der Gruppe, die arbeiten oder arbeitslos gemeldet sind – bis 2030 auf 40,8 Millionen sinken. Das entspricht einem Rückgang von 2,9 Millionen im Vergleich zu 2010³. Auch durch den demografischen Wandel bedingt wird die Suche nach qualifiziertem Personal Mangelware – ob im akademischen oder nicht-akademischen Umfeld. Das gilt auch für Finanz-Abteilungen. Denn viele Führungskräfte im Finanz-Bereich haben Schwierigkeiten, qualifizierte Mitarbeiter zu finden. Zwei Drittel der befragten Personalverantwortlichen bewerten die Suche nach neuen, qualifizierten Mitarbeitern als schwer bis sehr schwer (64 Prozent).

Dass die Personalsuche alles andere als leicht ist, spiegelt sich auch in der Zeitspanne des Rekrutierungsprozesses wider: Vom Suchstart bis zum Vertragsabschluss brauchen 36 Prozent der Befragten im Schnitt zwei bis drei Monate. 19 Prozent suchen sogar noch länger. Einerseits sollten sich Unternehmen natürlich ausreichend Zeit nehmen, um den am besten geeigneten Bewerber ausfindig zu machen und sicherzugehen, dass dieser auch zum Unternehmen und dem Arbeitsbereich passt. Doch jede Woche, die eine

WIE BEWERTEN SIE DIE SUCHE NACH NEUEN, QUALIFIZIERTEN UND GEEIGNETEN MITARBEITERN?



WIE LANGE BRAUCHEN SIE IM SCHNITT, UM EINE VAKANTE STELLE ZU BESETZEN – VOM BEGINN DER SUCHE BIS ZUM VERTRAGSSCHLUSS?



² Neue Mitarbeiter finden: Persönlicher Kontakt hilft. (2019, April 1). Abgerufen von <https://www.iwd.de/artikel/neue-mitarbeiter-finden-persoenerlicher-kontakt-hilft-424920/>

³ Arbeitsmarktprognose 2030. (n.d.). Abgerufen von https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a756-arbeitsmarktprognose-2030.pdf?__blob=publicationFile

Stelle unbesetzt bleibt, bedeutet eine Belastung für das bestehende Team und nicht zuletzt auch für die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens.

Dabei zeigt sich, dass die Problematik, geeignetes Fachpersonal zu finden, nicht auf einzelne Regionen und Bundesländer begrenzt ist, sondern flächendeckend auftritt. Die breite Mehrheit der befragten Führungskräfte gibt bundesweit an, dass die Suche nach neuen, qualifizierten Mitarbeitern „schwer“ bis „sehr schwer“ sei. Allerdings ist die Problematik im Westen⁴ (73,7 Prozent) und Norden⁵ (73,3 Prozent) des Landes besonders stark verbreitet, wohingegen im Süden⁶ und Osten⁷ nur jeder Zweite diese Schwierigkeit sieht.

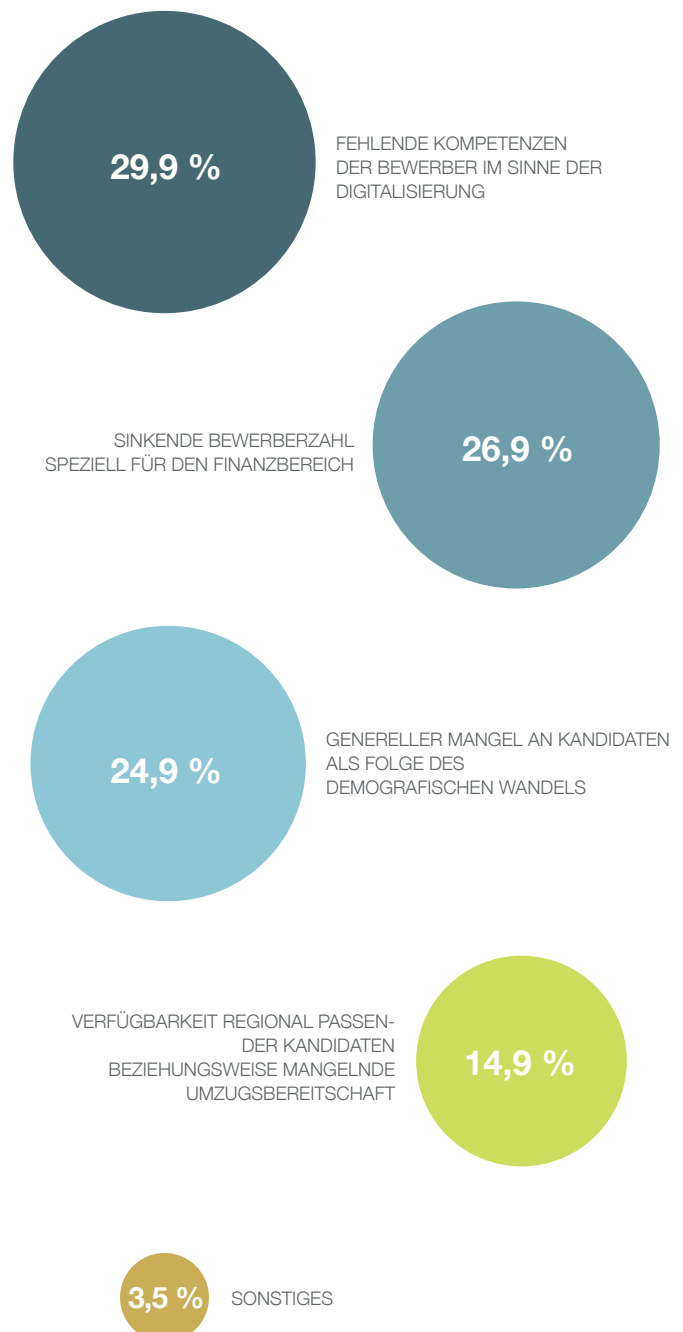
*Siehe Grafik auf der nächsten Seite

Die von uns befragten Führungskräfte nannten die Punkte „genereller Mangel an Kandidaten aufgrund des demografischen Wandels“ (24,9 Prozent) und die damit einhergehend „sinkenden Bewerberzahlen im Finanzbereich“ (26,9 Prozent) als zwei der wichtigsten Gründe für die Herausforderung, qualifiziertes Personal zu finden.

Doch nicht nur die sinkende Zahl an potenziellen Bewerbern und die regionale Verteilung dieser stellen eine Herausforderung dar. Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass die Verantwortlichen eine weitere große Hürde für die Gewinnung von qualifiziertem Personal sehen: Die Digitalisierung. So nannte knapp jeder Dritte (29,9 Prozent) die digitale Transformation und ihre Folgen als größte Herausforderung. Denn durch die Digitalisierung werden in vielen Aufgabenbereichen, die früher analog erledigt wurden, mittlerweile

digitale Lösungen eingesetzt, was die Kompetenzanforderungen an betroffene Mitarbeitende nachhaltig verändert. Ungeachtet der Funktion in Finanz-Abteilungen zählen digitale bzw. IT-/Software-Kompetenzen zu den „Must-haves“.

WAS IST FÜR SIE BEI DER SUCHE NACH GEEIGNETEN BEWERBERN DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG?

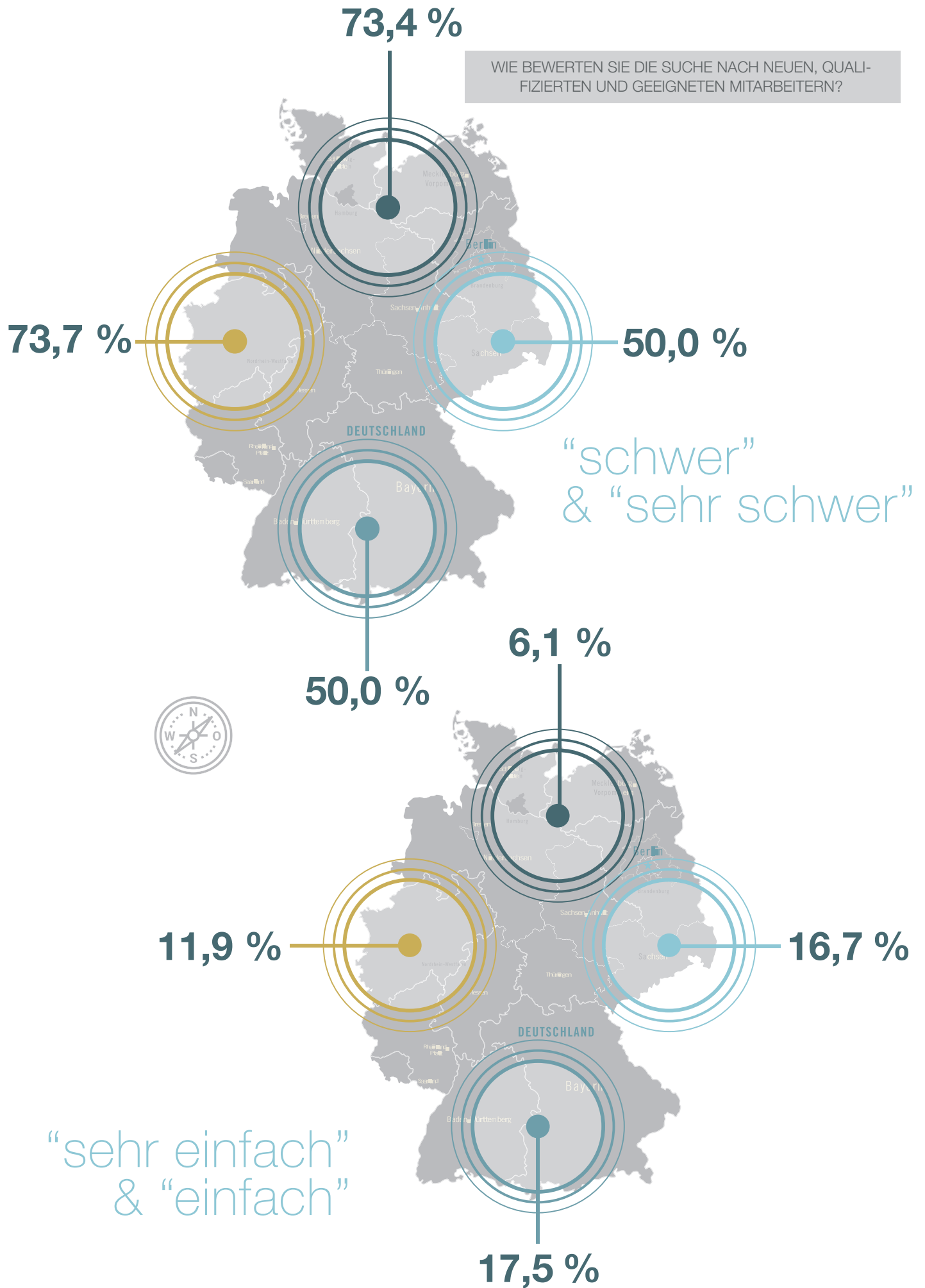


4 Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Saarland (hier keine Studienteilnehmer)

5 Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Schleswig-Holstein

6 Baden-Württemberg, Bayern

7 Berlin, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen



Zwischen Stadt und Peripherie – Welche Rolle spielt der Unternehmensstandort?

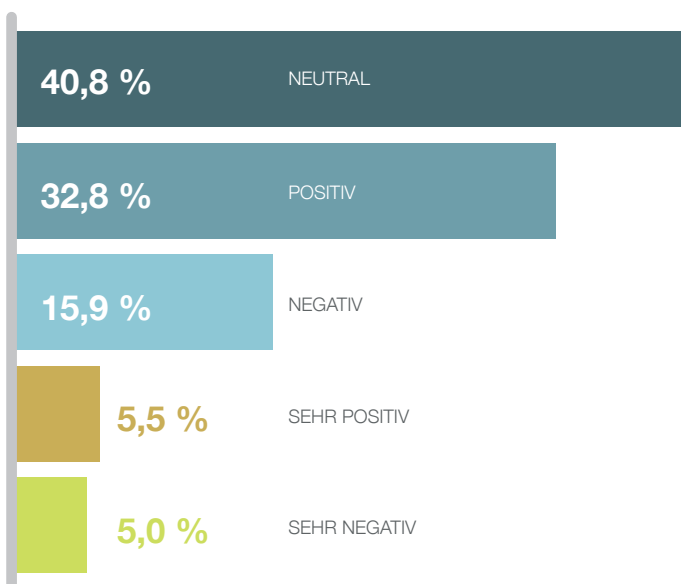
Die von uns befragten Führungskräfte bewerteten ihren jeweiligen Standort zu großen Teilen (40,8 Prozent) weder positiv noch negativ für die Suche nach geeigneten Kandidaten. Insgesamt empfinden mit 38,3 Prozent auch mehr Befragte die Lage des Unternehmenssitzes als „positiv“ oder „sehr positiv“, wohingegen nur 20,9 Prozent eine „negative“ oder „sehr negative“ Auswirkung sehen.

Jedoch ändert sich dieses Bild, sobald man sich von der übergeordneten Auswertung entfernt und die Antworten nach den Größenverhältnissen der Standorte vergleicht. Hier zeigt sich, dass vor allem der eigene Unternehmensstandort bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern als positiv bewertet wird, wenn sich dieser in größeren Städten befindet. Ausnahmslos alle Befragte, die sich für eine „sehr positive“ Bewertung entschieden, arbeiten in Großstädten oder mittelgroßen Städten. Fast jeder zweite Studienteilnehmer mit einem Unternehmens-

standort in dieser Größenordnung bewertet diesen für die Personalsuche als „positiv“ oder „sehr positiv“. Bei Befragten, die in Kleinstädten, Vororten oder auf dem Land tätig sind, beläuft sich diese Zahl auf 22,1 Prozent. Als „negativ“ oder „sehr negativ“ bewerten in diesen ländlicheren Gegenden dafür 33,8 Prozent ihren Standort für die Mitarbeitersuche. Die Besetzung von vakanten Stellen mit geeignetem Fachpersonal scheint also in urbanen Regionen leichter zu sein als in der Peripherie. Das deckt sich mit dem schon bekannten Phänomen der Landflucht, die in Deutschland in den vergangenen Jahren beobachtet werden konnte. Gerade junge und gut ausgebildete Bürger treibt es in die Städte, wo eine gute Infrastruktur sowie Kultur- und Freizeitmöglichkeiten vorhanden sind. Ländliche Gegenden verlieren für diese Personen als Wohn- und Arbeitsort zunehmend an Attraktivität.

Die kritische Auseinandersetzung mit dem eigenen Standort und den vielleicht auf den ersten Blick verborgenen Vorteilen für potenzielle Kandidaten sollte hier der erste Schritt für Personalverantwortliche sein. Gerade die Tendenzen zu standortunabhängigem Arbeiten, die mit der Digitalisierung einhergehen, können hier einen maßgeblichen Vorteil für Unternehmen mit „Standortnachteilen“ darstellen, wenn sie beispielsweise sinnhafte Möglichkeiten für Home-Office ausschöpfen. Der proaktive Umgang mit der Bewertung des Standorts sollte Kernbestandteil der Kommunikationsstrategie in der Personalsuche sein. Sowohl in der Auswahl potenzieller Zielkandidaten als auch in der Ansprache mittels Stellenanzeigen sollte der Standort beleuchtet und der Umgang damit aufgezeigt werden.

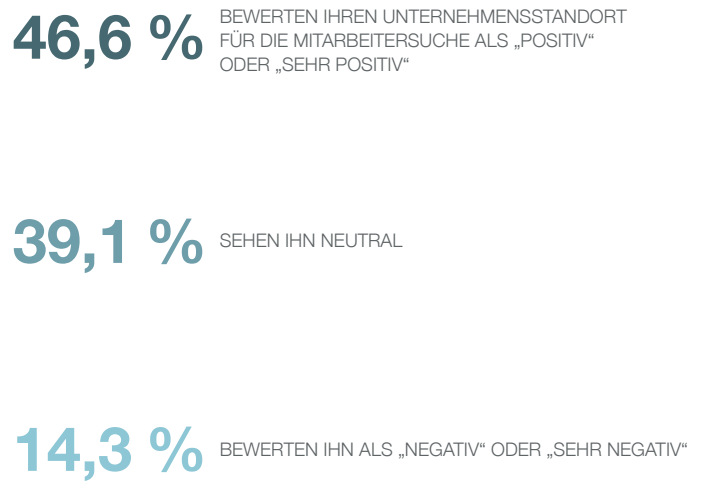
INWIEFERN WIRKT SICH IHRER MEINUNG NACH DER STANDORT IHRES UNTERNEHMENS AUF DIE SUCHE NACH GEEIGNETEN MITARBEITERN AUS?



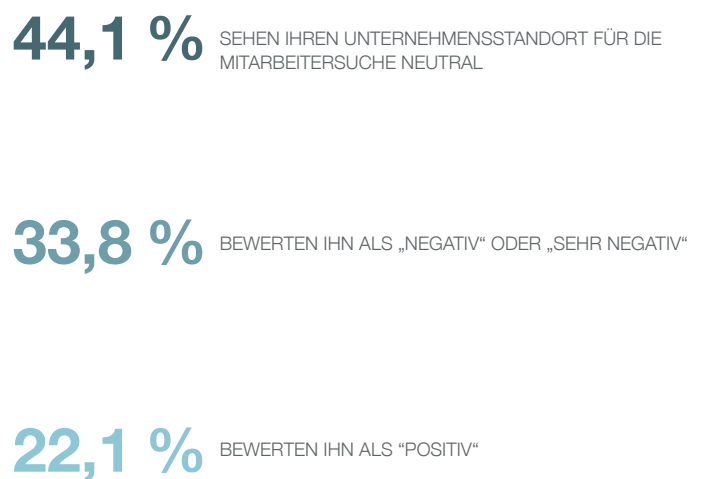
INWIEFERN WIRKT SICH IHRER MEINUNG NACH DER
STANDORT IHRES UNTERNEHMENS AUF DIE SUCHE NACH
GEEIGNETEN MITARBEITERN AUS?



Großstadt & mittelgroße Stadt



Kleinstadt, Vorort & Land:



Die Digitalisierung Fluch statt Segen?

In Sachen Digitalisierung scheiden sich die Geister. Einerseits soll die digitale Transformation mit all ihren Möglichkeiten vieles einfacher machen. Prozesse werden automatisiert und beschleunigt, Ressourcen effizient genutzt und damit bares Geld gespart. Das soll auch auf personelle Ressourcen zutreffen. Doch zumindest im Finanz-Bereich ist dies nicht unbedingt der Fall. Auf die Frage, welche Folgen die Digitalisierung für die Zusammenstellung der Teams habe, verneinten fast zwei Drittel der Befragten, dass durch Automatisierung und digitale Möglichkeiten weniger Mitarbeiter benötigt werden würden. Allerdings gibt eine breite Mehrheit an, dass auch nicht mehr Mitarbeiter eingestellt werden müssten (81,1 Prozent).

WELCHE FOLGEN HAT DIE DIGITALISIERUNG FÜR
DIE ZUSAMMENSTELLUNG IHRES TEAMS?



79,1 %

DURCH DIE DIGITALISIERUNG
MÜSSEN MITARBEITER NEUE
ANFORDERUNGEN ERFÜLLEN



34,3 %

DURCH DIE AUTOMATISIERUNG UND
DIGITALEN MÖGLICHKEITEN WERDEN
WENIGER MITARBEITER BENÖTIGT



18,9 %

MEHR MITARBEITER ALS FRÜHER
WERDEN BENÖTIGT



17,9 %

ALTE BERUFSBILDER STERBEN AUS

Im Zuge der Digitalisierung werden demzufolge weder mehr noch weniger Arbeitskräfte benötigt; die Teamgröße bleibt also unverändert. Doch was sich für die Teamzusammenstellung eindeutig geändert hat, sind die Anforderungen, die Mitarbeiter erfüllen müssen. 79,1 Prozent der Studienteilnehmer bestätigen, dass durch die digitale Transformation neue Kompetenzen von Mitarbeitern verlangt und erwartet werden. Dabei gibt es unterschiedliche Fähigkeiten und IT-Kompetenzen, die für Mitarbeiter im Finanz-Bereich wichtig geworden sind. Die Studienteilnehmer stellten in einem Ranking aus sieben Fähigkeiten und (IT-)Kompetenzen dar, welche sie für ihre Mitarbeiter als besonders wichtig oder unwichtig empfinden. Besonders gefragt sind Anwenderkenntnisse im Bereich kollaborativer Technologien, wie zum Beispiel Microsoft Office 365 oder Google G Suite. Kenntnisse in diesem Bereich bewerteten 35,3 Prozent im Ranking als die wichtigste, neue Kompetenz infolge der Digitalisierung. Ebenfalls sind Kenntnisse im Bereich Datenbanken sowie Erfahrung im Umgang mit großen Datenmengen gefragt. Als eher weniger relevante Kompetenzen, die Mitarbeiter heutzutage mitbringen müssen, stachen dagegen Kenntnisse im Bereich der Programmierung hervor. 22,4 Prozent aller Befragten empfanden diese Kompetenz als für ihren Arbeitsbereich am unwichtigsten. Ähnlich steht es um Kenntnisse im Bereich Datenschutz und -sicherheit: 16,9 Prozent der befragten Führungskräfte im Finanz-Bereich setzen diese Fähigkeit an die letzte Stelle. Der Grund dafür könnte sein, dass es gerade in puncto Programmierung und Datenschutz häufig ausgebildete Experten im Unternehmen gibt und sich die Finanz-Abteilungen somit dort ihre Informationen einholen können. Unabhängig davon, um welche digitalen

TOP 3 DER WICHTIGSTEN IT-KOMPETENZEN*:

35,3 %


ANWENDER-KENNTNISSE IM BEREICH
KOLLABORATIVER TECHNOLOGIEN

15,4 %



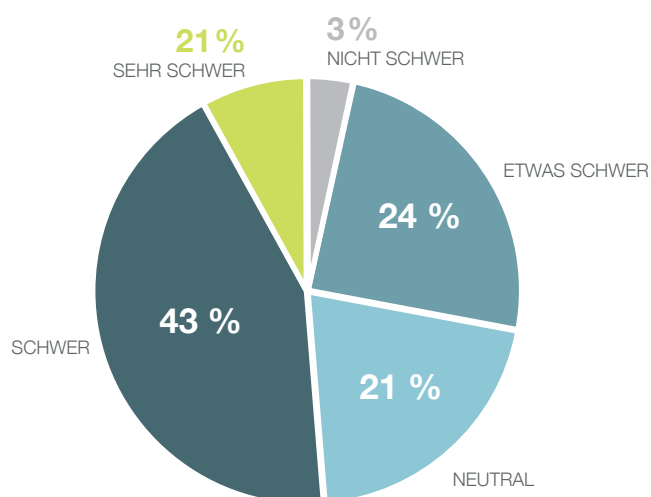
KENNTNISSE IM BEREICH DATENBANKEN

12,4 %


ERFAHRUNG IM UMGANG MIT GROSSEN
DATENMENGEN

*Die Prozentzahlen beziehen sich auf die Umfrageteilnehmer, die die jeweiligen Kompetenzen im Ranking als „am wichtigsten“ einstufen.

WIE SCHWER FÄLLT ES IHNEN, MITARBEITER MIT DEN NOTWENDIGEN DIGITALEN KOMPETENZEN FÜR IHRE ABTEILUNG ZU REKRUTIEREN?



Kompetenzen es sich handelt: Die Rekrutierung von geeigneten Mitarbeitern mit den für die Abteilung und den Arbeitsbereich notwendigen digitalen Fähigkeiten gestaltet sich zunehmend problematisch. Mehr als jeder Zweite der Umfrageteilnehmer bewertete die Suche nach Mitarbeitern mit den entsprechenden digitalen Kompetenzen als „schwer“ oder „sehr schwer“. Ein Grund für die Probleme bei der Suche nach Personal mit digitalen Kompetenzen ist auch in der deutschen Schulbildung zu sehen. Eine ICILS-Studie⁸ von 2018 zeigt, dass Achtklässler in Deutschland in Sachen computer- und informationsbezogenen Kompetenzen im weltweiten Vergleich hinterherhinken. 33,2 Prozent der Jugendlichen haben nur rudimentäre Kompetenzen in diesem Bereich. Das liegt auch daran, dass sich deutsche Schulen in Bezug auf die digitale Ausstattung nur im europäischen Mittelfeld einreihen. Ähnliche Tendenzen zeigen sich bei der Ausbildung von Lehrkräften und den Angeboten an Universitäten. Beispielsweise belegt eine Studie der bayrischen Wirtschaft über digitale Bildung, dass 49 Prozent der bayrischen Hochschulen noch keine Strategie für digitales Lehren und Lernen entwickelt und umgesetzt haben⁹. Wenn also selbst heutzutage noch zu wenig auf digitale Bildung gesetzt wird, lässt sich daraus schließen, dass die Generationen, die bereits im Berufsleben stehen, keine besseren Voraussetzungen hatten. Somit mangelt es sowohl beim Fachpersonal von heute als auch von morgen an der Ausbildung digitaler Kompetenzen.

⁸ Computer- und informationsbezogene Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern im zweiten internationalen Vergleich und Kompetenzen im Bereich Computational Thinking. (2010). Abgerufen von https://kw.uni-paderborn.de/file-admin/fakultaet/institute/erziehungswissenschaft/Schulpaedagogik/ICILS_2018_Deutschland_Berichtsband.pdf

⁹ Vbw-bayern.de. (2020). Abgerufen von https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/Bildung/2018/Downloads/FINAL_Digitale_Bildung_an_bayerischen_Hochschulen_2.pdf

Diese Entwicklungen bestätigen, dass einerseits noch mehr Handlungsbedarf im deutschen Bildungssystem besteht, um sicherzustellen, dass zukünftiges Fachpersonal die nötigen digitalen Kompetenzen mitbringt. Andererseits muss Unternehmen aber auch bewusst sein, dass aktuell der Pool an geeigneten Bewerbern überschaubar ist.

Dabei wird es für die Effektivität eines Unternehmens und damit auch dessen Erfolg immer entscheidender, sich abteilungsübergreifend digital aufzustellen. Das bedeutet auch, mehr Mitarbeiter mit digitalen Kompetenzen einzustellen. Gemäß einer Bitkom-Studie rechnen neun von zehn Unternehmen nämlich damit, dass in den kommenden zehn Jahren die Digitalkompetenzen der Beschäftigten genauso wichtig sein werden, wie fachliche oder soziale Kompetenzen¹⁰.

Einerseits können und sollten Unternehmen deshalb auf die stetige Fortbildung ihrer Mitarbeitenden setzen, um ihre Fähigkeiten zu verbessern. Dazu gehört es auch, eine Lernkultur zu etablieren, die Weiterbildungschancen und Wissensaustausch ermöglicht. Andererseits gilt es, durch systematische Personalarbeit in der aktuellen Situation die sprichwörtliche „Nadel im Heuhaufen“ ausfindig zu machen und qualifiziertes Personal einzustellen, welches von vornherein die Anforderungen erfüllt und ganz wesentlich zum Knowhow-Zugewinn eines Unternehmens beitragen kann.

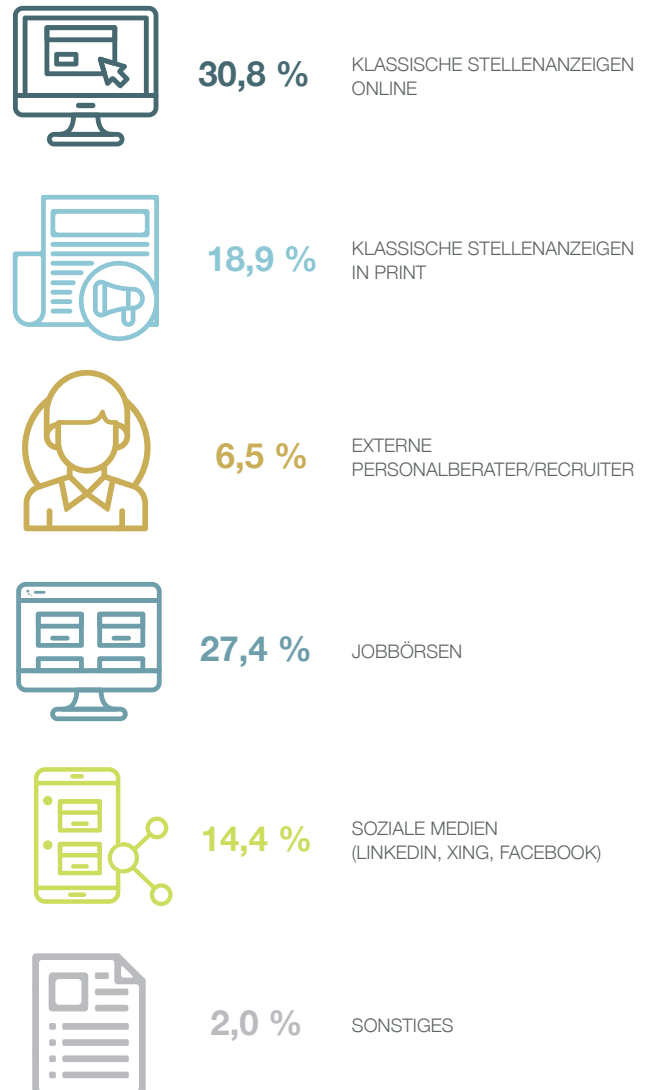
¹⁰ Neue Arbeit – wie die Digitalisierung unsere Jobs verändert. (2016). Abgerufen von <https://www.bitkom.org/sites/default/files/file/import/Bitkom-Charts-PK-Neue-Arbeit-30-06-2016.pdf>

Wer sucht, der findet. Doch wo?

Ob es nun der Unternehmensstandort ist, der die Suche erschwert, der demografische Wandel oder die Digitalisierung: Die Probleme ändern nichts an der Tatsache, dass Unternehmen Fachpersonal benötigen. Deshalb ist eine der wichtigsten Fragen: Wie gehen Personalverantwortliche im Finanz-Bereich bei ihrer Suche nach geeigneten und qualifizierten Mitarbeitern vor? Es gibt dabei unterschiedliche Mittel und Wege, die auch allesamt von den befragten Führungskräften genutzt werden. Am beliebtesten ist die klassische Online-Stellenausschreibung auf der eigenen Unternehmenswebsite. Diesen Weg wählt fast ein Drittel – genauer 30,8 Prozent – der Befragten. Knapp dahinter kommen Mitarbeitergesuche über Online-Stellenbörsen wie Stepstone oder Indeed mit 27,4 Prozent. Auch klassische Print-Stellenausschreibungen werden nach wie vor genutzt – dieses Mittel bevorzugen immerhin noch 18,9 Prozent. Als Hauptinstrument kommen dagegen deutlich seltener Social-Media-Kanäle oder die Auslagerung an einen externen Personalberater zum Einsatz. Letzteres nutzen nur 6,5 Prozent der Befragten als vorwiegendes Mittel bei der Personalsuche, obwohl zwei Drittel der Befragten grundsätzlich schon mit Personaldienstleistern gearbeitet haben.

Dabei hatten diejenigen Führungskräfte im Finance-Bereich, die bereits einen Personalberater engagiert hatten, überwiegend positive Erfahrungen gemacht. Jeder Zweite war mit seinem Personalberater „zufrieden“ bis „sehr zufrieden“. In einer offenen Frage erläuterten einige der Studienteilnehmer, weshalb sie zu dieser guten Bewertung kommen. Für hohe Zufriedenheit sorgten vor allem Personalberater, die mit fachlicher Expertise und langjähriger Erfahrung glänzen konnten. Diese gingen auf die individuellen Bedürfnisse der Unternehmen

WIE SUCHTEN SIE BISHER VORWIEGEND NACH NEUEN MITARBEITERN?



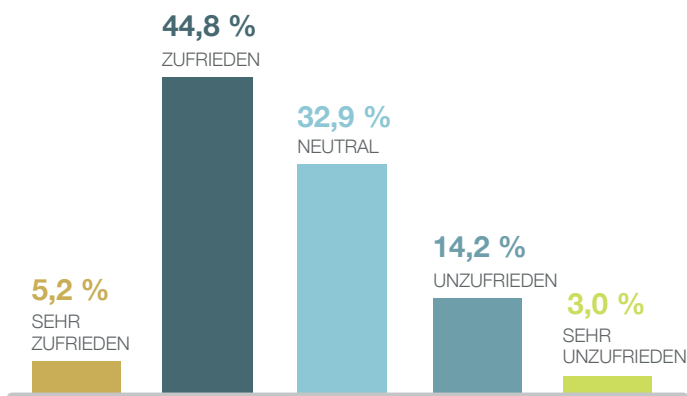
ein und konnten selbständig bewerten, welche Kandidaten für das Unternehmen besonders gut geeignet sind. Deshalb verlief die Mitarbeitersuche mithilfe eines Personalberaters in der Regel erfolgreich und bot eine spürbare Entlastung der HR-/Recruiting-Abteilung.

Nur 17,1 Prozent empfanden die Arbeit eines externen Recruiters als nicht zufriedenstellend.

Dabei wurden unterschiedliche Gründe für die negative Bewertung genannt: In einigen Fällen wurden manche Kandidaten, die von den Recruitern zum Bewerbungsgespräch geschickt wurden, für die Stelle oder das Unternehmen als ungeeignet empfunden. Das führt infolge dazu, dass die Dienstleistung eines Personalberaters bei diesen Befragten als wenig gewinnbringend und zielführend empfunden wurde. Ein weiterer Punkt ist der hohe Kostenfaktor, durch den auch eine hohe Erwartungshaltung entsteht.

Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass es bei Personalberatungen auch qualitative Unterschiede gibt. Deshalb sollte die Entscheidung für einen externen Personalvermittler auch wohl überlegt sein. Dessen Dienstleistung führt erst dann zu einer erfolgreichen Stellenbesetzung, wenn er Fach- und Marktverständnis mit sich bringt und intensiv auf die Bedürfnisse des Unternehmens eingeht.

WENN SIE BEREITS ERFAHRUNGEN MIT EINER PERSONALBERATUNG HATTEN – WIE ZUFRIEDEN WAREN SIE MIT DER ZUSAMMENARBEIT?



*Die Prozentzahlen beziehen sich nur auf die Umfrageteilnehmer, die bereits Erfahrung mit einer Personalberatung haben

66,7 %

HABEN ERFAHRUNG MIT EINER PERSONALBERATUNG GEMACHT

33,3 %

HABEN BISHER NOCH KEINE ERFAHRUNG MIT EINER PERSONALBERATUNG GEMACHT

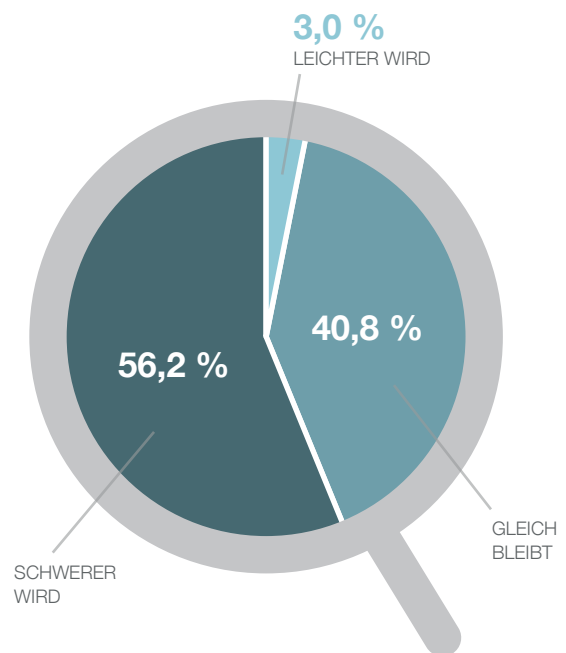
Wann es sich lohnt, vom Altbewährten abzuweichen

Die Personalsuche im Finanz-Bereich ist also mit vielen Herausforderungen verbunden. Ob Digitalisierung, standortsbezogene Schwachstellen oder der demografische Wandel – viele Entscheider stehen vor dem Problem, keine geeigneten Kandidaten für ihre Abteilung zu finden. Auch mit Blick in die Zukunft zeigen sich die befragten Verantwortlichen nicht besonders optimistisch. Mit 56,2 Prozent schätzt mehr als die Hälfte, dass sich die Suche nach qualifizierten Mitarbeitern zukünftig noch komplizierter gestalten wird. Immerhin weitere 40,8 Prozent geben an, dass sie mindestens davon ausgehen, dass es keine Veränderung in der Personalakquise geben wird. Lediglich 3 Prozent sind optimistisch, dass sie zukünftig leichter Personal finden werden.

Wie die Ergebnisse der Studie zeigen, sind die Herausforderungen von heute und morgen unterschiedlicher Natur. Allerdings stellte sich auch heraus, dass gerade die Digitalisierung ein Treiber dieser Entwicklungen ist. Zwar können und sollten Unternehmen versuchen, ihr Weiterbildungsangebot zu erweitern, um auch Mitarbeitern ohne digitale Kompetenzen in diese Richtung zu schulen. Speziell für den Finanz-Bereich sollten die Ausbildungs- und Studienprogramme aber auch die benötigten digitalen Kompetenzen stärker miteinbeziehen.

Doch was bedeuten diese Erkenntnisse in Konsequenz für die Personalsuche im Finanz-Bereich? Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass Personalverantwortliche nach wie vor stark auf klassische und altbewährte Methoden für die Mitarbeitersuche vertrauen. Das mag in manchen Fällen auch zum Erfolg führen. Die Vorteile von Stellenanzeigen – auf der Unternehmenswebsite,

DENKEN SIE, DASS DIE SUCHE NACH QUALIFIZIERTEN MITARBEITERN ZUKÜNFTIG...?



in Print oder über Online-Stellenbörsen – sind auch nicht von der Hand zu weisen: Die Kosten sind verhältnismäßig gering, je nach gewähltem Medium trifft man genau die richtige Zielgruppe und auch die Reichweite ist in vielen Fällen ausreichend hoch. Doch um qualifizierte Mitarbeiter zu finden und zu rekrutieren, lohnt es sich, auch andere Wege zu gehen. Das gilt besonders für Unternehmen in ländlichen Gegenden oder für sehr spezifische Stellenprofile.

Die Vorteile der Stellenausschreibungen gelten auch für die Personalsuche über Soziale Medien, über die eine bestimmte und ausgewählte Zielgruppe angesprochen werden kann. Beispielsweise auf LinkedIn sind in den vergangenen zehn Jahren die Nutzerzahlen im DACH-Raum von einer Million auf 14 Millionen angestiegen, was die größer werdende Bedeutung dieses

Mediums unterstreicht¹¹. Diese Plattform nutzen gerade Fachkräfte aus dem akademischen Umfeld regelmäßig, wodurch sich also ein interessanter Pool für Personalsuchende bietet. Unsere Studie stellte aber heraus, dass Soziale Medien für die Kandidatensuche bisher nur von 14,4 Prozent häufig verwendet werden.

Eine weitere Option ist es, sich an Personalberater zu wenden, die auf spezielle Berufsfelder spezialisiert sind. Diese kennen die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und die erforderlichen Kompetenzen für die jeweiligen Vakanzen. In engem Austausch mit den Unternehmen können sie genaue und auf die jeweiligen Bedürfnisse zugeschnittene Bewerberprofile erstellen. Der große Vorteil von Personalberatern ist außerdem, dass diese in der Regel bereits über ein gutes Kandidatennetzwerk verfügen und hier Personen ansprechen können, die über andere Mittel und Medien gar nicht erreichbar wären. Denn hier spielt die persönliche Verbindung eine Rolle. Erfahrene Personalberater stehen in der Regel schon seit vielen Jahren in Kontakt mit potenziellen Kandidaten. Sie können einschätzen, inwiefern eine Vakanz interessant und marktfähig ist. Sie haben außerdem die richtigen Werkzeuge, wie digitale Tools und Bewerbermanagement-Systeme, um auch mit Kandidaten ins Gespräch zu kommen, die gar nicht aktiv auf Jobsuche sind. Personalberatungen bieten sich außerdem an, wenn die Mitarbeitersuche akut ist und es schnell gehen muss. Denn ein Dienstleister kann seine Kapazitäten ganz gezielt auf die Suche legen und innerhalb von kürzester Zeit eine Kandidatenvorauswahl bereitstellen. Den Unternehmen bleibt es somit erspart, selbst „die Spreu vom Weizen“ trennen zu müssen.

Festzuhalten bleibt, dass es kein allgemein gültiges Rezept dafür gibt, wie der Finanz-Bereich die Herausforderung rundum den Fachkräftemangel stemmen kann. Unterschiedliche Finanzabteilungen haben unterschiedliche Anforderungen und Bedürfnisse und je nach Stellenprofil kann die Mitarbeitersuche selbst in Zeiten des Fachkräftemangels unkompliziert und leicht gelingen. Somit muss jedes Unternehmen für die Besetzung vakanter Stellen selbst entscheiden, wann für welche Stellen welche Recruiting-Methoden und -Kanäle am geeignetsten sind. Alle Methoden, die bisher für die Suche nach geeigneten Mitarbeitern angewandt wurden, können auch weiterhin probate Mittel sein. Es zeigt sich aber, dass dieser Weg aufgrund der drei genannten Trends immer schwieriger wird.

Um auch zukünftig geeignetes Fachpersonal zu rekrutieren, sollte jeder Personalverantwortliche prüfen, inwieweit intern die Möglichkeiten zur erfolgreichen Talent Acquisition gegeben sind und wann es sich lohnt, auch externe Experten hinzuzuziehen.

Die vollständigen Ergebnisse der Studie können Sie in der Anlage einsehen.

¹¹ Statista Research Department. (2020, April 20). LinkedIn - Mitglieder in der DACH-Region 2020. Abgerufen von <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/628657/umfrage/linkedin-mitglieder-in-der-dach-region/>

Quellenverzeichnis

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (07.2013). Referat Information, Publikation, Redaktion. Arbeitsmarktprognose 2030. Eine strategische Vorausschau auf die Entwicklung von Angebot und Nachfrage in Deutschland. Verfügbar unter: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a756-arbeitsmarktprognose-2030.pdf?__blob=publicationFile.

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (unbekannt). Fachkräfte für Deutschland. Verfügbar unter: <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Dossier/fachkraeftesicherung.html>.

Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft (veröffentlicht am 01.04.2019). Neue Mitarbeiter finden: Persönlicher Kontakt hilft. Verfügbar unter: <https://www.iwd.de/artikel/neue-mitarbeiter-finden-persoenerlicher-kontakt-hilft-424920/>.

Eickelmann, B., Bos, W., Gerick, J. et al. (2018). Computer- und informationsbezogene Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern im zweiten internationalen Vergleich und Kompetenzen im Bereich Computational Thinking. Verfügbar unter: https://kw.uni-paderborn.de/fileadmin/fakultaet/Institute/erziehungswissenschaft/Schulpaedagogik/ICILS_2018__Deutschland_Berichtsband.pdf.

Sailer, M., Schultz-Pernice, F., Chernikova, O. et al (12.2018). Digitale Bildung an bayrischen Hochschulen – Ausstattung, Strategie, Qualifizierung und Medieneinsatz. Verfügbar unter: https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/Bildung/2018/Downloads/FINAL_Digitale_Bildung_an_bayerischen_Hochschulen_2.pdf.

Dirks, T. (30.06.2016). Neue Arbeit – wie die Digitalisierung unsere Jobs verändert. Verfügbar unter: <https://www.bitkom.org/sites/default/files/file/import/Bitkom-Charts-PK-Neue-Arbeit-30-06-2016.pdf>.

Statista Research Department (20.04.2020). Anzahl der LinkedIn-Mitglieder in der DACH-Region bis April 2020. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/628657/umfrage/linkedin-mitglieder-in-der-dach-region/>.

Anlage

Informationen zu den Studienteilnehmern in Prozent:

S1: Sind Sie...?

- a. Männlich: 43,8%
- b. Weiblich: 56,2%

S2: Wie alt sind Sie?

- a. Unter 30: 0%
- b. 30 – 44: 47,3%
- c. 45 – 55: 31,8%
- d. 56 – 65: 20,9%
- e. 66+: 0%

S3: Welche der folgenden Antwortmöglichkeiten beschreibt am besten Ihren aktuellen Beschäftigungsstatus?

- a. Vollzeit (mehr als 30 Stunden pro Woche): 87,1%
- b. Teilzeit: 3,5%
- c. Arbeitnehmerüberlassung: 0%
- d. Freelancer: 1,0%
- e. Selbstständig: 8,5%

S4: In welcher Branche sind Sie aktuell tätig?

- a. Öl & Gas: 4,5%
- b. Chemie: 2,0%
- c. Versorger: 2,0%
- d. Baugewerbe: 6,5%
- e. Industrielle Güter & Dienstleistungen: 6,5%
- f. Automobil: 6,5%
- g. Lebensmittel: 3,0%
- h. Gesundheit: 2,5%
- i. Einzelhandel: 12,9%
- j. Medien: 0,5%
- k. Freizeit & Tourismus: 3,0%
- l. Telekommunikation: 0,5%
- m. Banken: 5,5%
- n. Versicherungen: 2,5%
- o. Immobilien: 4,0%
- p. Finanzdienstleistungen: 11,4%
- q. IT: 3,0%
- r. Andere Branche: 23,3%

S5: Was ist Ihre aktuelle Position/Rolle im Unternehmen?

- a. Eigentümer: 13,9%
- b. Oberes Management (CEO / VP / Managing Director / Geschäftsführer): 20,4%
- c. Mittleres Management (Direktor / Abteilungsleitung): 65,7%

S6: In welchem Unternehmensbereich sind Sie aktuell tätig?

- a. Finanzen / Rechnungslegung: 100%

Fragebogen zur Studie und Antworten der Teilnehmer in Prozent:

Q1: Wie bewerten Sie die Suche nach neuen, qualifizierten und geeigneten Mitarbeitern?

- a. Sehr einfach: 3,0%
- b. Einfach: 9,5%
- c. Neutral: 22,9%
- d. Schwer: 50,1%
- e. Sehr schwer: 13,9%

Q2: Wie lange brauchen Sie im Schnitt, um eine vakante Stelle zu besetzen – vom Beginn der Suche bis zum Vertragsschluss?

- a. Unter 2 Wochen: 3,5%
- b. Zwischen 2 und 4 Wochen: 12,4%
- c. Zwischen 4 und 8 Wochen: 28,9%
- d. Zwischen 8 und 12 Wochen: 36,3%
- e. Länger als 12 Wochen: 18,9%

Q3: Was ist für Sie bei der Suche nach geeigneten Bewerbern die größte Herausforderung?

- a. Sinkende Bewerberzahl speziell für den Finanzbereich: 26,9%
- b. Genereller Mangel an Kandidaten als Folge des demografischen Wandels: 24,9%
- c. Fehlende Kompetenzen der Bewerber im Sinne der Digitalisierung: 29,9%
- d. Verfügbarkeit regional passender Kandidaten beziehungsweise mangelnde Umzugsbereitschaft: 14,9%
- e. Sonstiges: 3,5%

Q4: Welche Folgen hat die Digitalisierung für die Zusammenstellung Ihres Teams? (Mehrere Antworten möglich)

- a. Durch die Automatisierung und digitalen Möglichkeiten werden weniger Mitarbeiter benötigt: 34,3%
- b. Mehr Mitarbeiter als früher werden benötigt: 18,9%
- c. Durch die Digitalisierung müssen Mitarbeiter neue Anforderungen erfüllen: 79,1%
- d. Alte Berufsbilder sterben aus: 17,9%

Q5: Welche (IT-)Kompetenzen werden durch die Digitalisierung für Ihre Mitarbeiter immer wichtiger? Bitte sortieren Sie die Antworten von 1 für „am wichtigsten“ bis 7 „am unwichtigsten“:

- a. Anwender-Kenntnisse im Bereich kollaborativer Technologien (z. B. Microsoft Office 365 oder Google G Suite): 35,3% – 15,4% – 17,4% – 10,0% – 5,4% – 10,9% – 5,5%
- b. Kenntnisse im Bereich der Programmierung (z. B. Visual Basic für automatisierte Excel-/ PowerPoint-Anwendungen, Java Script o. Ä.): 14,4% – 9,5% – 11,9% – 13,9% – 16,9% – 10,9% – 22,4%
- c. Kenntnisse im Bereich Datenbanken (z. B. SQL/Microsoft Access): 15,4% – 17,4% – 13,4% – 16,4% – 15,9% – 14,9% – 6,5%
- d. Erfahrung im Umgang mit großen Datenmengen: 12,4% – 16,4% – 13,9% – 13,4% – 15,9% – 12,9% – 14,9%
- e. Kenntnisse im Bereich Statistik-Tools (R, Python, SAS, SPSS oder STATA) und/oder BI-Systemen: 8,0% – 12,9% – 12,9% – 14,4% – 18,4% – 17,9% – 15,4%
- f. Kenntnisse im Bereich Datenschutz und -sicherheit: 8,0% – 19,4% – 15,4% – 14,9% – 11,4% – 13,9% – 16,9%
- g. Organisatorische & methodische (IT-) Kompetenzen: (IT-) Projektmanagement, (IT-) Fachkonzeption: 6,5% – 9,0% – 14,9% – 16,9% – 15,9% – 18,4% – 15,9%

Q6: Wie schwer fällt es Ihnen, Mitarbeiter mit den notwendigen digitalen Kompetenzen für Ihre Abteilung zu rekrutieren?

- a. Nicht schwer: 3,5%
- b. Etwas schwer: 24,4%
- c. Neutral: 21,0%
- d. Schwer: 43,3%
- e. Sehr schwer: 8,0%

Q7: Inwiefern wirkt sich Ihrer Meinung nach der Standort Ihres Unternehmens auf die Suche nach geeigneten Mitarbeitern aus?

- a. Sehr positiv: 5,5%
- b. Positiv: 32,8%
- c. Neutral: 40,8%
- d. Negativ: 15,9%
- e. Sehr negativ: 5,0%

Q8: Denken Sie, dass die Suche nach qualifizierten Mitarbeitern zukünftig...?

- a. leichter wird: 3,0%
- b. gleich bleibt: 40,8%
- c. schwerer wird: 56,2%

Q9: Wie suchten Sie bisher vorwiegend nach neuen Mitarbeitern?

- a. Klassische Stellenanzeigen in Print: 18,9%
- b. Klassische Stellenanzeigen online: 30,8%
- c. Jobbörsen: 27,4%
- d. Soziale Medien (LinkedIn, Xing, Facebook): 14,4%
- e. Externe Personalberater/Recruiter: 6,5%
- f. Sonstiges: 2,0%

Q10: Wenn Sie bereits Erfahrungen mit einer Personalberatung hatten – wie zufrieden waren Sie mit der Zusammenarbeit?

- a. Sehr zufrieden: 3,5%
- b. Zufrieden: 29,9%
- c. Neutral: 21,9%
- d. Unzufrieden: 9,5%
- e. Sehr unzufrieden: 2,0%
- f. Ich habe bisher keine Erfahrung mit einer Personalberatung: 33,3%

Q11: Wie kommen Sie zu dieser Bewertung?

- a. Freie Antwort

Q12: Wie groß ist das Unternehmen, in dem Sie arbeiten?

- a. Bis zu 10 Mitarbeiter: 14,4%
- b. 10 – 49 Mitarbeiter: 12,9%
- c. 50 – 99 Mitarbeiter: 13,9%
- d. 100 – 499 Mitarbeiter: 28,9%
- e. 500 – 999 Mitarbeiter: 17,4%
- f. 1000 – 4999 Mitarbeiter: 5,5%
- g. 5000+ Mitarbeiter: 7,0%

Q13: In welchem Bundesland arbeiten Sie?

- a. Baden-Württemberg: 6,5%
- b. Bayern: 13,4%
- c. Berlin: 6,0%
- d. Brandenburg: 1,0%
- e. Bremen: 1,5%
- f. Hamburg: 5,0%
- g. Hessen: 11,4%
- h. Mecklenburg-Vorpommern: 0,5%
- i. Niedersachsen: 10,4%
- j. Nordrhein-Westfalen: 21,9%
- k. Rheinland-Pfalz: 4,5%
- l. Saarland: 0%
- m. Sachsen: 3,5%
- n. Sachsen-Anhalt: 5,0%
- o. Schleswig-Holstein: 7,0%
- p. Thüringen: 2,5%

Q14: Wie würden Sie den Standort Ihres Unternehmens einordnen?

- a. Großstadt: 35,8%
- b. Mittlere Stadt: 30,3%
- c. Kleinstadt: 22,9%
- d. Vorort: 3,0%
- e. Land: 8,0%



Fachkräftemangel im Finanz-Bereich:
Die Ursachen, die Auswirkungen und das Recruiting-Potenzial

www.maxmatch.de