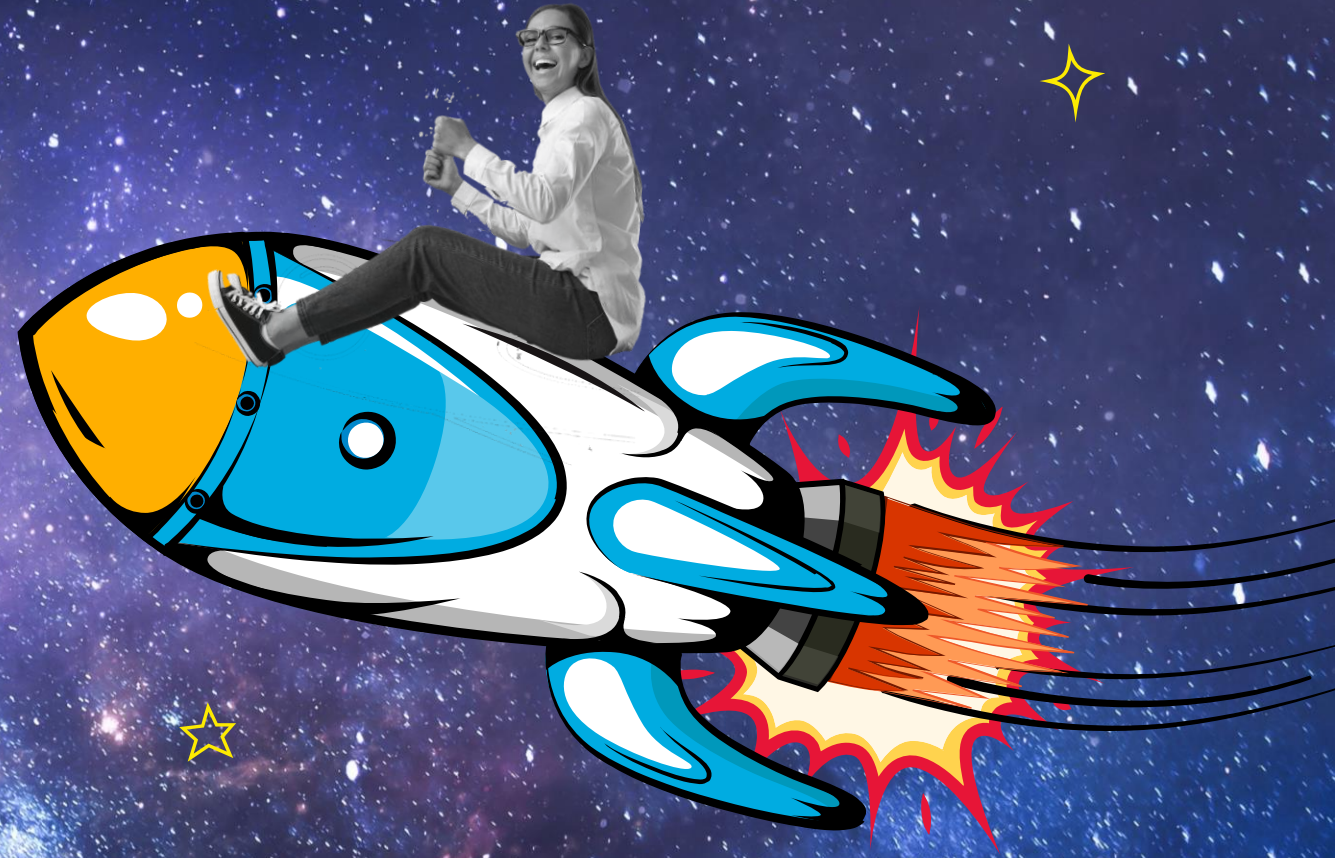


# HIRE ME IF YOU CAN

Mitarbeitende erfolgreich werben, halten und binden!



ECC CLUB Studie 2023



## Liebe Leserin, lieber Leser,

der Fachkräftemangel betrifft viele Branchen und macht auch vor dem Handel nicht Halt. Immer mehr Händler und Hersteller klagen über unbesetzte Stellen oder unzufriedeneres Personal aufgrund der immer schwierigeren Situation. Lösungen und Ansätze sind gefragt, um geeignetes Personal zu finden und dieses langfristig zu binden.

In der diesjährigen ECC CLUB Studie wollen wir uns daher mit der Thematik befassen und dabei insbesondere die digitalen Talente fokussieren, in deren Arbeitsalltag die verschiedensten digitalen Kompetenzen wie Social Media, E-Commerce oder Big-Data relevant sind. Konkret gehen wir der Frage nach, wie neue Arbeitskonzepte aussehen können und welche Aspekte vor allem den jüngeren Arbeitnehmer:innen in der Arbeitswelt wichtig sind.

Eines wird dabei sehr deutlich: Schon im Rekrutierungsprozess können sich Unternehmen von anderen absetzen – vor allem mit der Nutzung der richtigen

Kanäle und mit einem schnellen Bewerbungsprozess. Auch die Bedürfnisse der eigenen Mitarbeiter:innen sollten Unternehmen auf jeden Fall beachten, denn die digitalen Talente sind heutzutage recht wechselbereit. Welche konkreten Bereiche sowohl bei der Rekrutierung als auch bei der Mitarbeiterbindung auf keinen Fall vernachlässigt werden sollten, zeigen wir in der vorliegenden Studie.

Ich bedanke mich bei unseren Platin ECC CLUB Mitgliedern, ohne die diese Studie nicht möglich gewesen wäre und wünsche abschließend wie immer eine erkenntnisreiche Lektüre.

Mit herzlichen Grüßen aus Köln,  
Dr. Kai Hudetz



Dr. Kai Hudetz  
Geschäftsführer, ECC Köln



## Der Handel bangt um seine Fachkräfte

Der Fachkräftemangel ist im Handel weit verbreitet – in allen Wirtschaftszweigen spüren Unternehmen teils enorme Auswirkungen. Neben unbesetzten Stellen und Überstunden beim Personal sind auch längere Lieferzeiten Folgen des Fachkräftemangels. Dieser wirkt sich zudem auch auf die persönliche Situation der digitalen Talente aus, die sich teils täglich mit dem Fachkräftemangel konfrontiert sehen. Bei ihnen ist nun Flexibilität gefragt – neue Kompetenzen und Aufgaben müssen erarbeitet bzw. übernommen werden, um den Personalmangel auszugleichen. Die Folgen sind Unzufriedenheiten und Frust, die zukünftig in eine hohe Wechselbereitschaft umschlagen – insbesondere bei jüngeren Arbeitnehmer:innen.

## Neue Lösungen in der Rekrutierung müssen her

Um Fachkräfte erfolgreich zu rekrutieren, ist im Bewerbungsprozess ein Umdenken angesagt. Die vielfältigen Möglichkeiten, die Social-Media-Kanäle bieten, sollten Unternehmen nutzen, um potenzielle Bewerber:innen zielgerichtet anzusprechen. Darüber hinaus spielt die Auswahl der geeigneten Plattformen eine entscheidende Rolle: Vor allem TikTok und Instagram sind nicht nur in der Gen Z Kanäle, die von den digitalen Talenten bereits erfolgreich bei der Jobsuche zum Einsatz kamen. Noch entscheidender ist die Schnelligkeit des Bewerbungsprozesses. Denn: Lange Wartezeiten auf eine Antwort werden abgestraft und führen bei Bewerber:innen zu Unmut. Daher gilt es, die internen Prozesse beispielsweise mithilfe von künstlicher Intelligenz zu beschleunigen.

## Bisherige Modelle stehen auf dem Prüfstand

Die Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeit, -ort oder -platz hat spätestens seit der Coronapandemie in vielen Unternehmen deutlich an Relevanz gewonnen. Auch andere Arbeitsmodelle wie das Arbeiten aus dem Ausland oder das Teilen einer Vollzeitstelle mit einer Kollegin oder einem Kollegen findet grundsätzlich Anklang und sollte daher von Unternehmen zumindest mitbedacht und gegebenenfalls auf Machbarkeit überprüft werden. Nicht nur die verschiedenen Arbeitsmodelle sondern auch der Führungsstil von Vorgesetzten haben sich in den letzten Jahren verändert. Neue Fähigkeiten und Stärken werden von Führungskräften erwartet – vor allem aber wollen die digitalen Talente wertgeschätzt werden und in ihren jeweiligen Unternehmen mitwirken.

## Gehalt ist und bleibt Stellschraube Nummer eins

Neben all der Veränderungen, die neue Arbeitswelten mit sich bringen, bleibt jedoch eines gleich: Das Gehalt ist einer der wichtigsten Bausteine zur Mitarbeiterbindung. Geringe Gehälter werden von der großen Mehrheit der digitalen Talente abgestraft. Die Folge sind massive Kündigungen bzw. die Wahl eines anderen Arbeitgebers, der die eigenen Anforderungen eher erfüllt. Aber auch das Team bzw. die direkten Kolleg:innen sowie die Anzahl der Urlaubstage sind häufige Kündigungsgründe. Das bedeutet konkret: Auch wenn Unternehmenswerte, Flexibilität und Führungsstile in den letzten Jahren insgesamt deutlich an Relevanz gewonnen haben, sind das Gehalt, ein gutes Team und die Anzahl der Urlaubstage nach wie vor die Basisfaktoren der Mitarbeiterbindung.

**Befragte insgesamt: 295  
Einzelhändler, Großhändler  
und Hersteller  
(Gleichverteilung)**



- Abteilungsleiter:innen aus IT, Marketing oder Vertrieb
- Mitarbeiter:innen aus Personalabteilung

**Befragte insgesamt: 1.002  
Digitale Talente**



- seit mindestens zwei Jahren berufstätig
- eine der folgenden Kompetenzen ist im Beruf relevant:
  - Social-Media-Kompetenz
  - SEO/SEA-Kompetenz
  - E-Commerce-Kompetenz
  - Big-Data-Kompetenz
  - Content-Produktion
  - Digital-Design
  - Digitale Kommunikation
  - Digital Leadership



Fachkräfte-  
notstand im  
Handel!



1

**NUTZE INSTAGRAM UND TIKTOK BEI DER SUCHE NACH BEWERBER:INNEN**

2

**SCHREIBE KLASSISCHE STELLENANZEIGEN MIT SPIELERISCHEN ELEMENTEN**

3

**PUNKTE MIT EINEM SCHNELLEN BEWERBUNGSPROZESS**

4

**SUCHE MITARBEITENDE, DIE ZU DEINEM UNTERNEHMEN PASSEN**

5

**BESCHÄFTIGE DICH MIT INNOVATIVEN ARBEITSMODELLEN**

6

**BEZIEHE DEINE MITARBEITENDEN IN ENTSCHEIDUNGEN EIN**

7

**ANALYSIERE, WAS DEINEN MITARBEITENDEN WICHTIG IST**

1

**FACHKRÄFTE-  
NOTSTAND IM  
HANDEL**



Die Folgen des Fachkräftemangels zeichnen sich vor allem in unbesetzten Stellen und Überstunden des Personals ab. Hersteller klagen zusätzlich vermehrt über längere Lieferzeiten.

**FRAGE** Ist Ihr Unternehmen vom Fachkräftemangel betroffen? Welche Auswirkungen spüren Sie in Ihrem Unternehmen durch den Fachkräftemangel?



**74%**

der Einzelhändler

**87%**

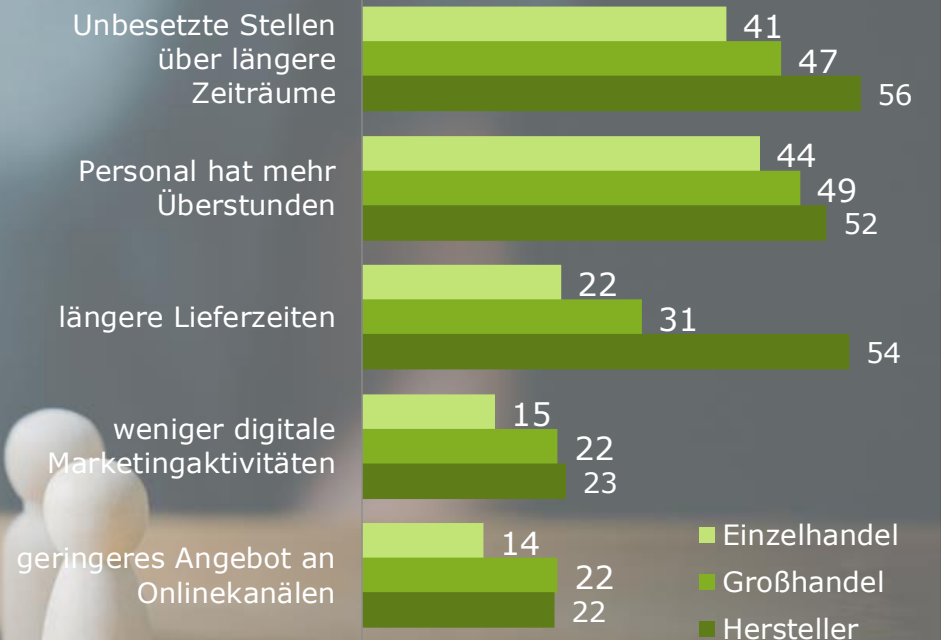
der Großhändler

**75%**

der Hersteller

sind vom Fachkräftemangel betroffen.

## Auswirkungen



**INFO** links: Einzelhandel: n = 110, Großhandel: n = 110, Hersteller: n = 106, rechts: Einzelhandel: n = 81, Großhandel: n = 96, Hersteller: n = 79 (Unternehmen, die vom Fachkräftemangel betroffen sind), Mehrfachnennung, Angaben in %

## Welche Auswirkungen spürt dein Unternehmen durch den Fachkräftemangel?



### René Kruk

Geschäftsführer bei Festool Deutschland GmbH

Als Hersteller von Premium-Elektrowerkzeugen für das professionelle Holz- und Malerhandwerk spüren wir den Fachkräftemangel schon länger. Viele Handwerksbetriebe beklagen, dass sie offene Positionen, egal ob für Auszubildende oder Gesellen, nicht besetzen können. Oftmals fehlt es generell an Bewerbungen. Mitunter werden auch die erwarteten Mindestanforderungen, selbst nach deutlichen Abstrichen, von den Bewerbern nicht erfüllt. Dies führt dazu, dass die vorliegenden Aufträge nur deutlich langsamer abgewickelt werden können und mitunter sogar komplett abgelehnt werden müssen.



### Frank Lobert

Prokurist und Personalleitung bei KODi Diskontläden GmbH

Der Fachkräftemangel ist sowohl bei der Besetzung von Positionen im Vertrieb mit Führungsverantwortung als auch im Verwaltungsbereich erkennbar. Die Auswirkungen des Fachkräftemangels sind bislang jedoch nicht so gravierend, als dass Stellen deswegen unbesetzt bleiben. Allerdings stellen wir fest, dass sich der Zeitraum bis zur Besetzung der Stelle verlängert und Gehaltsvorstellungen von Positionen, die branchenübergreifend nachgefragt werden, steigen.



### Stefan Grimm

Mitgründer und Geschäftsführer von RESTPOSTEN.de bei GKS Handelssysteme GmbH

Als kleines Unternehmen war unsere einzige Lösung schon vor Jahren, ein offshore Team mit den nötigen IT Kompetenzen aufzubauen. **Hätten wir auf deutsche Fachkräfte gewartet, würden wir heute nicht mehr existieren.** Die Führung eines internationalen Teams in unterschiedlichen Zeitzonen, ist eine ganz neue Herausforderung für eine Teamleitung. Eine kurze Zwischenfrage beim Kollegen, oder sich einmal kurz zusammensetzen, passieren virtuell, oft zeitversetzt oder in sehr engen Zeitfenstern. Eine völlig unterschätzte Kompetenz für die Bewältigung des Fachkräftemangels, ist ein effizientes Projektmanagement, um die Zusammenarbeit zu organisieren.



### Thomas Tittelbach

Geschäftsführer bei der aye4fin GmbH

Es dauert zum einen länger und wird deutlich teurer, um neue Positionen mit geeigneten Kandidaten zu besetzen. Parallel müssen die Angebote für Mitarbeiter:innen kontinuierlich erweitert werden, so dass diese sich wohl fühlen.



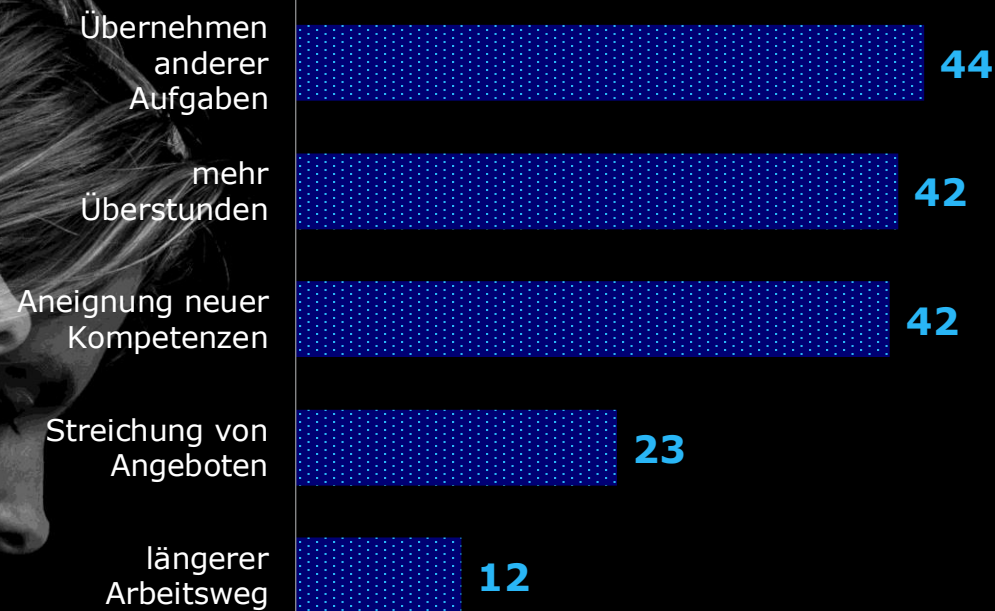
**Der Fachkräftemangel ist täglich Thema im beruflichen Alltag. Daher ist für das Personal Flexibilität angesagt – vor allem hinsichtlich Aufgaben und Kompetenzen.**

**FRAGE** Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? Inwiefern hat sich der Fachkräftemangel bereits auf Ihre persönliche Situation ausgewirkt?

**51**

„Der Fachkräftemangel ist täglich Thema in meinem beruflichen Alltag.“

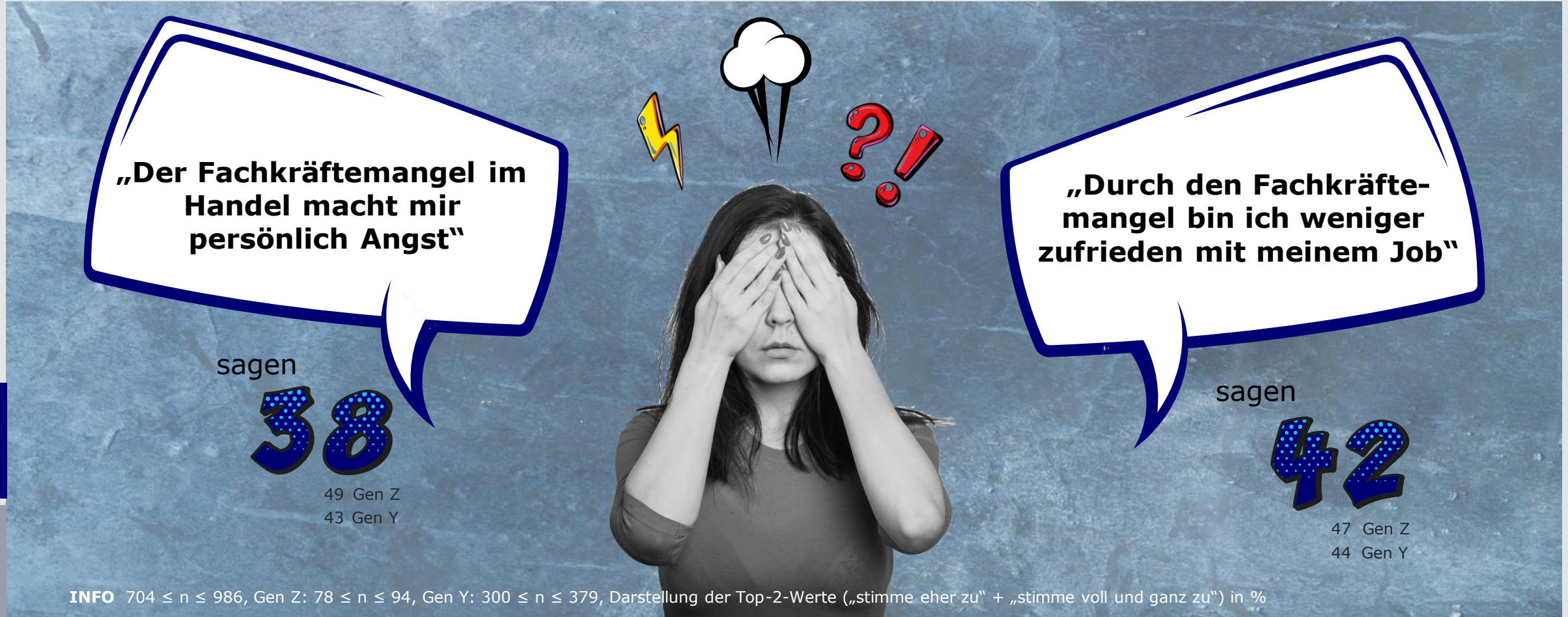
## Persönliche Auswirkungen



**INFO** links: n = 707 Darstellung der Top-2-Box („stimme eher zu“ + „stimme voll und ganz zu“), rechts: n = 711 (Personen, die vom Fachkräftemangel betroffen sind), Mehrfachnennung, Angaben in %

Die Auswirkungen des Fachkräftemangels sind massiv: Insbesondere die jüngeren digitalen Talente spüren Unzufriedenheiten und haben Angst.

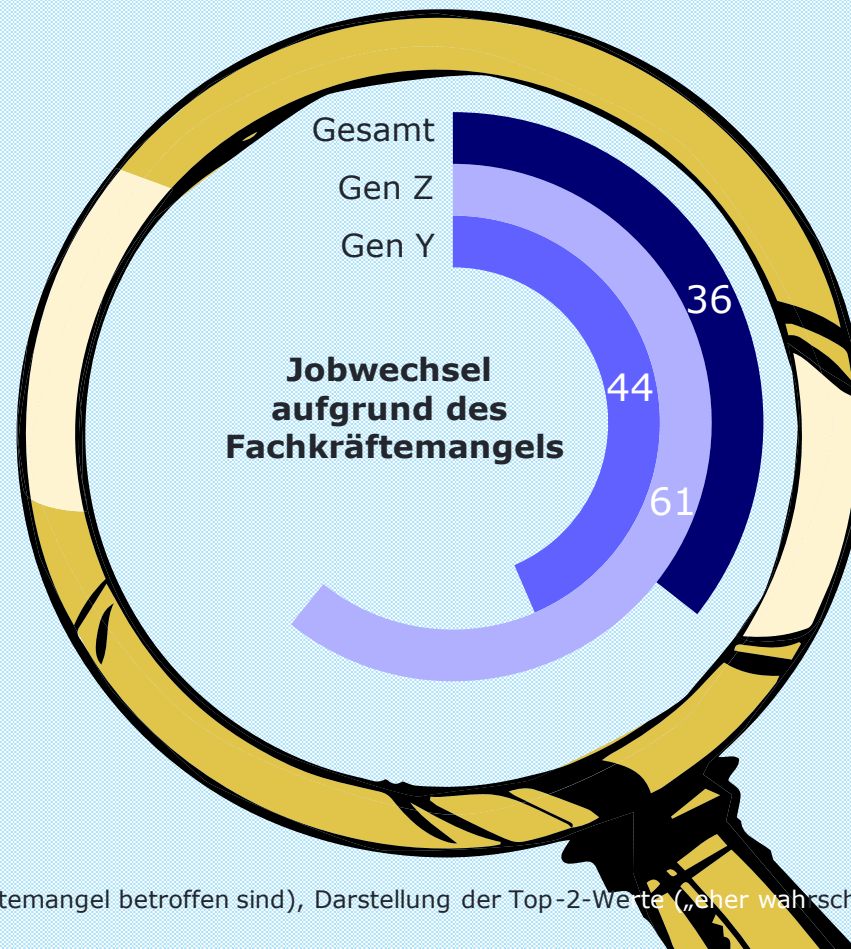
FRAGE Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?



INFO 704 ≤ n ≤ 986, Gen Z: 78 ≤ n ≤ 94, Gen Y: 300 ≤ n ≤ 379, Darstellung der Top-2-Werte („stimme eher zu“ + „stimme voll und ganz zu“) in %

Die Konsequenz der Überforderung ist der Wechselwunsch in eine andere Branche – vor allem bei den Jüngeren. Daher ist für den Handel schnelles Handeln essentiell, um die digitalen Talente zu halten.

**FRAGE** Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie aufgrund des Fachkräftemangels die Branche wechseln?



**INFO** n = 711, Gen Z: n = 79, Gen Y: n = 301 (Personen, die vom Fachkräftemangel betroffen sind), Darstellung der Top-2-Werte („eher wahrscheinlich“ + „sehr wahrscheinlich“) in %

## Welche Herausforderungen siehst du zukünftig für Händler und Hersteller aufgrund des Fachkräftemangels?



### Markus Solmsdorff

Leiter des Stabes Strategie bei VR Payment GmbH

Für Händler und Hersteller wird es immer schwieriger, ihren Kunden individuellen Service und flexible Angebote zu bieten. Es gilt deshalb, Personal bei Routine-Aufgaben zu entlasten und dort einzusetzen, wo es wirklich gebraucht wird. Automatisierung ist hierbei entscheidend: Im stationären Handel können etwa Unattended- und Self-Service-Angebote Ressourcen einsparen, mobile Bestell- und Bezahlsysteme erlauben das direkte Bedienen und Abkassieren – egal wann und wo.



### René Kruk

Geschäftsführer bei Festool Deutschland GmbH

Den Mangel an geeigneten Bewerber:innen verzeichnen wir seit einiger Zeit. Allein aufgrund der Demografie verschärft sich der Wettbewerb um Talente und Fachkräfte jedes Jahr ein Stückchen mehr. Soweit möglich, werden bisherige manuelle Tätigkeiten automatisiert werden müssen. Hier unterstützt sicherlich die fortschreitende Digitalisierung. Da dies aber nicht unbegrenzt möglich sein dürfte, sehe ich zukünftig die Attraktivität eines Unternehmens auf dem Bewerbermarkt als einen insgesamt entscheidenden Wettbewerbsfaktor!



### Eric Dreyer

Head of Product Management & Quality bei eggheads

Der Fachkräftemangel stellt auch ganz besondere Anforderungen an die eingesetzte Software: so müssen sich Softwarelösungen zukünftig immer effizienter bedienen lassen, um das benötigte Personal zu reduzieren. Auch hilft eine gute UX von eingesetzter Software dabei, den internen Schulungsaufwand zu reduzieren und ggf. sogar weniger qualifizierte Mitarbeiter:innen in der Bedienung der Software einzusetzen. Insgesamt geht man davon aus, dass SaaS und UX immer wichtigere Anforderungen an Softwaresysteme werden.



### Stefan Grimm

Mitgründer und Geschäftsführer von RESTPOSTEN.de bei GKS Handelssysteme GmbH

Die angebotenen Modelle der Mitarbeit werden wahrscheinlich so flexibel bleiben müssen, wie wir es in Corona gelernt haben. Homeoffice kombiniert mit Präsenzzeiten, Projektarbeit statt fester Arbeitszeiten und eine neue Art der Führung werden sich immer mehr etablieren. Vielfach sehe ich gerade die Hersteller in der Digitalisierung mit einer Nasenspitze voraus, weil sie einfach mehr Budget zur Verfügung haben, nachdem sie sich die Marge der Händler zumindest für einen Teil des Volumen einverleibt haben.

2

**7 TIPPS, WIE DU ZUM  
FACHKRÄFTE-  
MAGNETEN WIRST!**



# 1

**NUTZE INSTAGRAM UND  
TIKTOK BEI DER SUCHE  
NACH BEWERBER:INNEN!**

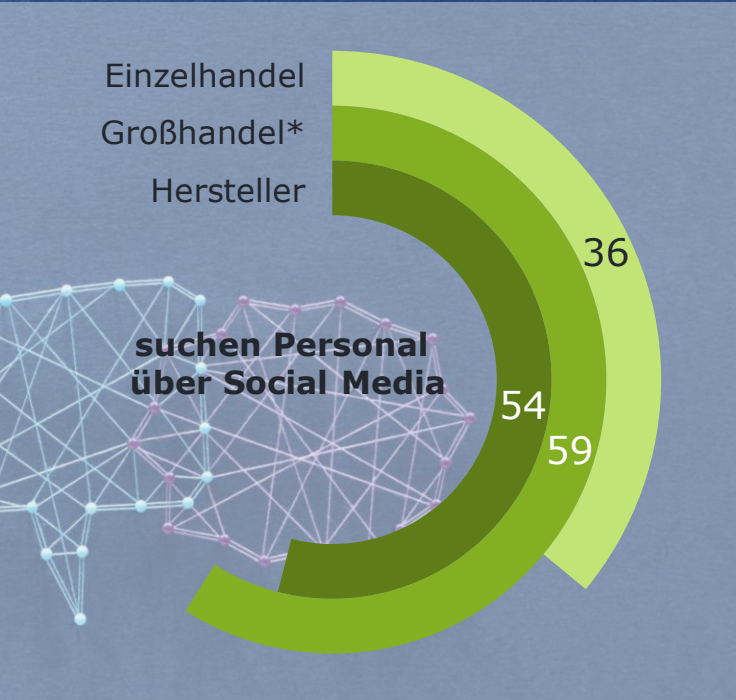


Rund die Hälfte der digitalen Talente würde über Social Media nach einem neuen Job suchen. Für den Handel bedeutet es, sich dort richtig zu positionieren und die Möglichkeiten auszuschöpfen.

**FRAGE** Über welche Kanäle würden Sie nach einem neuen Job suchen? Über welche Kanäle suchen Sie Personal?

# 50%

... würden über **Social-Media-Kanäle** nach einem Job suchen



Digitale Talente

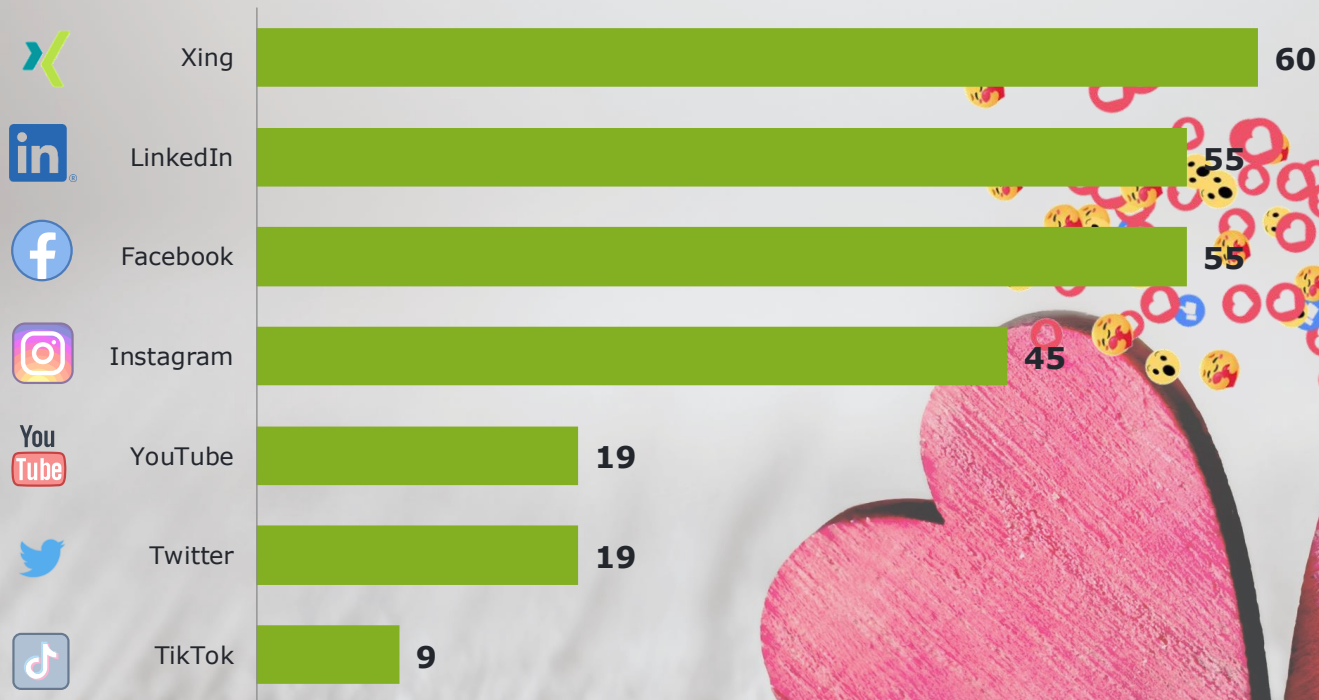
Market

**INFO** Digitale Talente: n = 996, Händler: Einzelhandel: n = 33, Großhandel: n = 27, Hersteller: n = 39  
\* Tendenzangabe aufgrund geringer Fallzahl

Händler und Hersteller nutzen bereits ein vielfältiges Angebot an Kanälen, um neue Mitarbeiter:innen zu finden. Jedoch herrschen insbesondere bei TikTok und Instagram noch deutliche Nachholbedarfe.

FRAGE Welche Social-Media-Kanäle nutzen Sie für die Suche nach Personal?

## Genutzte Kanäle für die Suche nach Personal



INFO n = 47 (Unternehmen, die Social Media zur Mitarbeitergewinnung nutzen), Mehrfachnennung, Angaben in %

Digitale Talente  
Market



Je nachdem, welche Zielgruppe Händler und Hersteller mit ihrem Jobangebot adressieren wollen, müssen sie auf verschiedene Netzwerke setzen. Die Jüngeren präferieren Instagram und TikTok.

**FRAGE** Über welche Social-Media-Kanäle sind Sie bereits auf einen Job aufmerksam geworden und haben sich anschließend darauf beworben?

## Gesamt



**Auf einen Job aufmerksam geworden und anschließend darauf beworben**

## Gen Z



**INFO** n = 495, Gen Z: n = 43, Mehrfachnennung

Händler verfolgen viele Strategien, um Mitarbeitende zu gewinnen. Die aktive Bewerbersuche wird von einem Drittel der Händler und Hersteller verfolgt.

FRAGE Wie nutzen Sie die Social-Media-Kanäle zur Mitarbeitergewinnung?

## (Passive) Sichtbarkeit

„Wir haben ein **eigenes Firmenprofil**, auf dem wir **Jobinformationen** bereitstellen.“

.... sagen

**68%**

„Wir schalten **Stellenanzeigen** auf Social Media.“

.... sagen

**60%**



## Empfehlungs-marketing

„Unsere **Mitarbeiter:innen empfehlen** unser Unternehmen.“

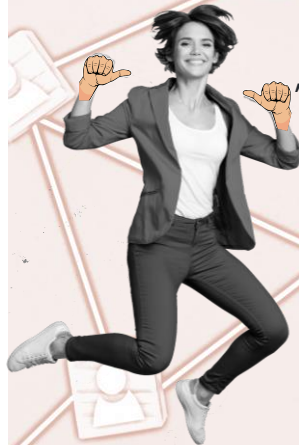
.... sagen

**64%**

„Wir arbeiten mit **Externen** zusammen, die unser Unternehmen empfehlen.“

.... sagen

**21%**



## Aktive Bewerberansprache

„Wir **schreiben** potenzielle **Bewerber:innen** aktiv an.“

.... sagen

**32%**



INFO n = 47 (Unternehmen, die Social Media zur Mitarbeitergewinnung nutzen), Mehrfachnennung, Angaben in %

# 2

**SCHREIBE KLASSISCHE  
STELLENANZEIGEN MIT  
SPIELERISCHEN  
ELEMENTEN!**



Wenn es um die Stellenanzeigen geht, präferieren digitale Talente vor allem Informationen und Sachlichkeit. Kreativität oder Humor sind hingegen weniger relevant.

FRAGE Wie sollte eine Stellenanzeige gestaltet sein, damit Sie sich auf den Job bewerben?



**Aufgaben und Leistungen sind für Stellenanzeigen ein Muss. Die Gen Z wünscht sich darüber hinaus auch Informationen über die Weiterentwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen.**

**FRAGE:** Welche Inhalte muss eine Stellenanzeige enthalten, damit Sie sich bewerben?

## Gesamt

- 1 Aufgaben der Mitarbeiter:innen **(81%)**
- 2 Anforderungen an die Bewerber:innen **(79%)**
- 3 Leistungen (z.B. Gehalt, Sozialleistungen) **(78%)**

## Gen Z

- 1 Aufgaben der Mitarbeiter:innen **(71%)**
- 2 Leistungen (z.B. Gehalt, Sozialleistungen) **(70%)**
- 3 Weiterentwicklungsmöglichkeiten **(69%)**



**INFO** n = 1.002, Gen Z: n = 95, Mehrfachnennung, Angaben in %

**Vor allem jüngere digitale Talente sind offener gegenüber spielerischen Elementen innerhalb des Bewerbungsprozesses. Je nach Zielgruppe sollten Unternehmen daher einzelne Bausteine einsetzen.**

**FRAGE** Wie interessant finden Sie die folgenden Ansätze?

## Interesse an neuen Ansätzen



**INFO** 973 ≤ n ≤ 988, Gen Z: 92 ≤ n ≤ 95, Gen Y: 373 ≤ n ≤ 381, Darstellung der Top-2-Werte („eher interessant“ + „sehr interessant“) in %

Digitale Talente

Market

## Wie bewertest du innovative Ansätze wie Quizfragen oder Escape-Games im Bewerbungsprozess?



**Alexandra Kammer**

Head of Diversity Management bei der Aivy UG

Im Bewerbungsprozess des 21. Jahrhunderts haben immer öfter die Talente die Oberhand. Innovative und spielerische Ansätze sind daher wichtig, um als Unternehmen mit einer guten Candidate Experience herauszustechen. Aber bitte wissenschaftlich fundiert und anhand eignungsdiagnostischer Normen entwickelt! Es geht schließlich nicht nur um Spielerei, sondern um die genaue Messung der Eigenschaften, die zuvor in der Anforderungsanalyse definiert wurden.



**Dominik Spölggen**

Head of Product bei der metas GmbH

Zur Ergänzung von Gesprächen finde ich das besser als die verstaubten Einstellungstests. Ich glaube nicht, dass das innovative Ansätze sind. Die Herangehensweise spiegelt sehr die Aufgaben eines Assessment-Center wieder.



**Thomas Tittelbach**

Geschäftsführer bei der aye4fin GmbH

Es handelt sich um interessante Ansätze, aber ersetzt nicht die persönlichen Interviews. Diese Ansätze sehen wir eher für Großunternehmen geeignet.



**Frank Lobert**

Prokurist und Personalleitung bei der KODi Diskontläden GmbH

Grundsätzlich gilt, dass ein Bewerbungsprozess zum Unternehmen passen muss, um als Arbeitgeber authentisch zu sein. In mittelständischen Unternehmen sind schnelle und offene Feedbacks tendenziell entscheidender als „Entertainment“. Derartige Ansätze dienen dazu, sich offen gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern zu präsentieren und ein „Bewerbungserlebnis“ zu bieten; für die Personalauswahl sind sie jedoch nicht entscheidend. Zukünftig werden Bewerber:innen jedoch stärker als Kundinnen und Kunden bzw. Gäste betrachtet werden müssen – Unterhaltung beginnt dann bereits im Bewerbungsprozess.

# 3

**PUNKTE MIT EINEM  
SCHNELLEN  
BEWERBUNGSPROZESS!**

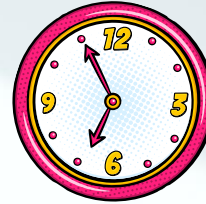




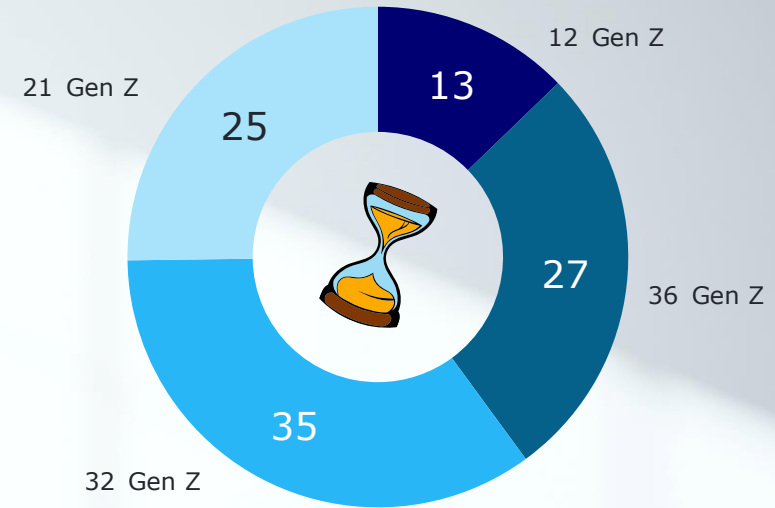
Ein schneller Bewerbungsprozess ist das A und O für digitale Talente. Lange Wartezeiten werden oftmals abgestraft – der Wunsch: eine persönliche Antwort nach maximal einer Woche.

FRAGE: Wie sehr stören Sie die folgenden Aspekte innerhalb des Bewerbungsprozesses? Wie schnell wünschen Sie sich eine Rückmeldung nach dem Versand?

„Lange **Antwortzeiten** auf meine Bewerbung stören mich.“  
.... sagen  
**69%**



## Wunsch einer Antwort nach...

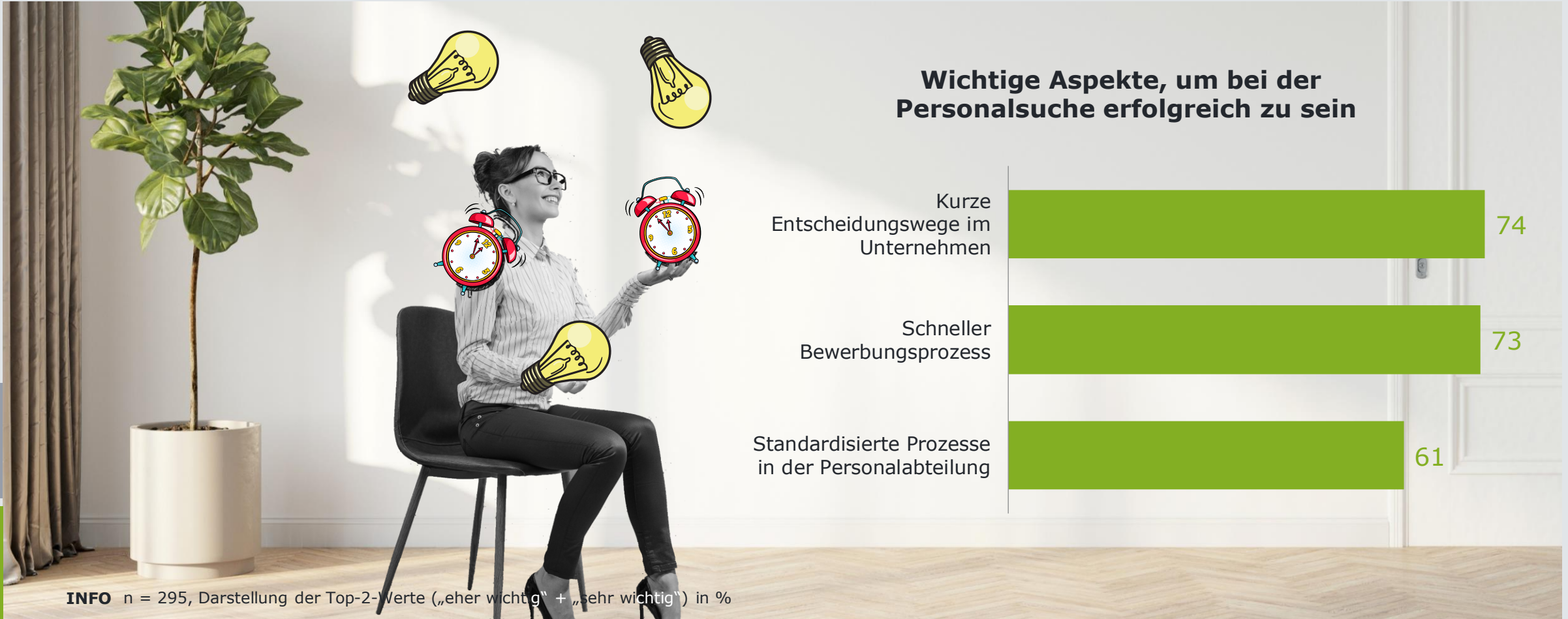


- maximal drei Tagen
- maximal fünf Tagen
- maximal einer Woche
- mehr als einer Woche

INFO n = 1.002, Gen Z: n = 95, links: Darstellung der Top-2-Werte („stört mich etwas“ + „stört mich sehr“) in %

**Damit digitale Talente eine solche schnelle Rückmeldung erhalten, sind die internen Prozesse von Händlern und Herstellern wichtig. Vor allem eine schnelle Entscheidung ist relevant.**

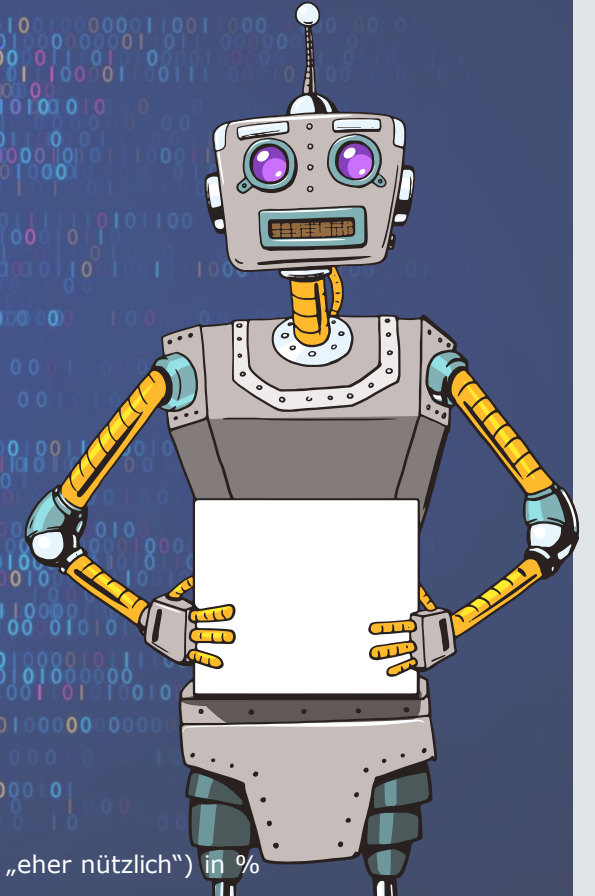
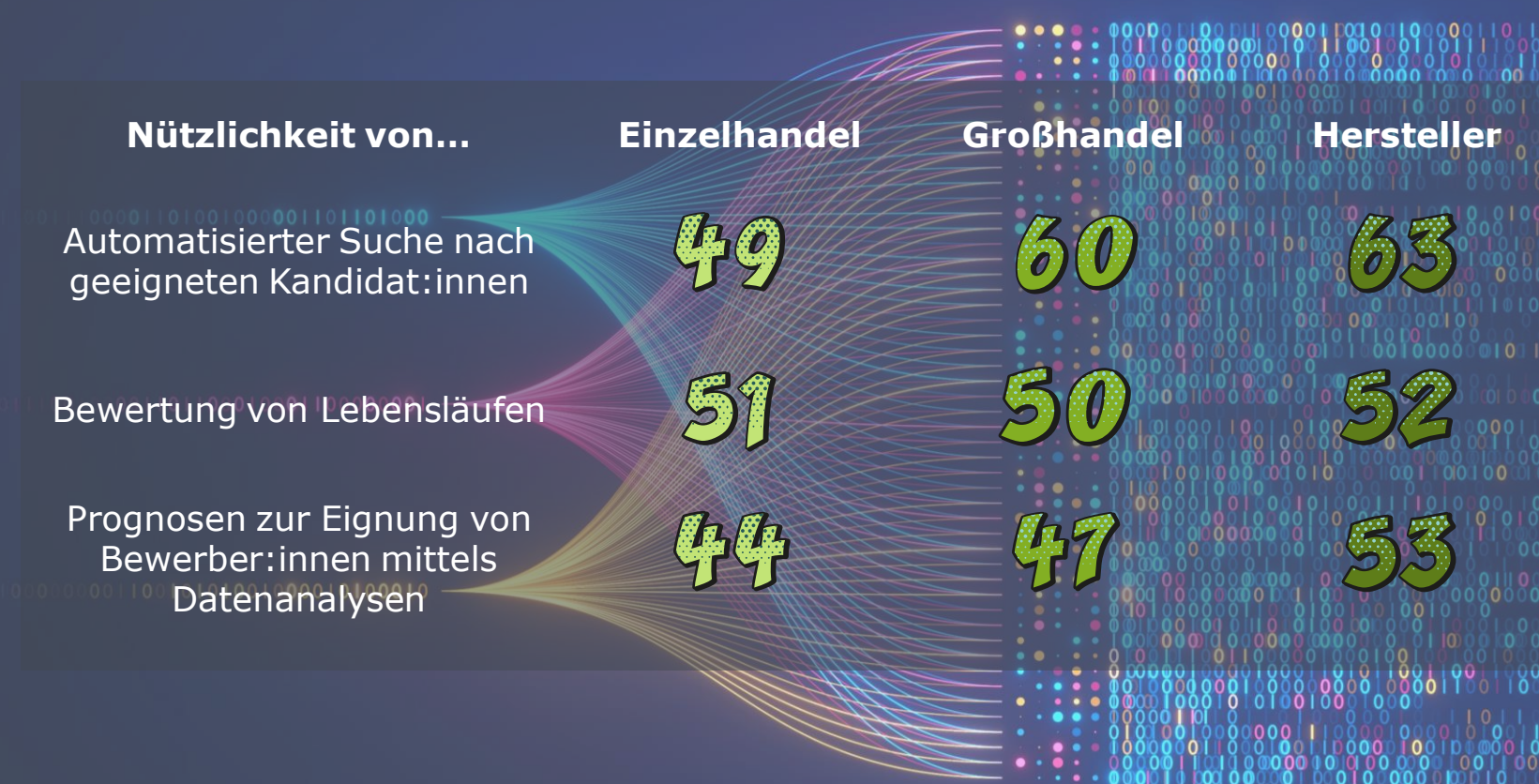
**FRAGE** Wie wichtig sind Ihrer Meinung nach die folgenden Aspekte, um bei der Suche nach neuen Mitarbeiter:innen erfolgreich zu sein?



**INFO** n = 295, Darstellung der Top-2-Werte („eher wichtig“ + „sehr wichtig“) in %

Automatisierte Systeme können Händler und Hersteller dabei helfen, ihre internen Prozesse zu optimieren und zu beschleunigen – vor allem bei der Bewertung von Lebensläufen.

FRAGE: Wie nützlich ist der Einsatz künstlicher Intelligenz während des Bewerbungsprozesses Ihrer Meinung nach?



INFO Einzelhandel: 108 ≤ n ≤ 109, Großhandel: 104 ≤ n ≤ 109, Hersteller: 103 ≤ n ≤ 105, Darstellung der Top-2-Werte („sehr nützlich“ + „eher nützlich“) in %

# 4

**SUCHE  
MITARBEITER:INNEN,  
DIE ZU DEINEM  
UNTERNEHMEN PASSEN!**



Der Trend, bei der Einstellung neuer Mitarbeiter:innen mehr auf die Persönlichkeit zu achten, stößt bei Händlern und Herstellern grundsätzlich auf großes Interesse.

**FRAGE** Wie interessant finden Sie es, Bewerber:innen nach der Persönlichkeit einzustellen?

65%

der Einzelhändler

79%

der Großhändler

68%

der Hersteller

finden eine Einstellung nach  
Persönlichkeit interessant.



**INFO** Einzelhandel: n = 110, Großhandel: n = 110, Hersteller: n = 106, Darstellung der Top-2-Werte („sehr interessant“ + „eher interessant“) in %

Allerdings ist die Einstellung ausschließlich aufgrund der Persönlichkeit mit großen Hürden verbunden. Schwierigkeiten bei der Ermittlung der Persönlichkeiten und bei der Einarbeitung sind die Folge.

**FRAGE** Welche Herausforderungen sehen Sie darin, Mitarbeiter:innen ausschließlich anhand ihrer Persönlichkeit einzustellen?

**Herausforderungen bei der Einstellung von Mitarbeiter:innen ausschließlich anhand der Persönlichkeit**



**Mehr Zeit für die Einarbeitung**

42 Einzelhandel  
43 Großhandel  
42 Hersteller

**Große Schwierigkeiten bei der Ermittlung der Persönlichkeit**

25 Einzelhandel  
34 Großhandel  
37 Hersteller

**Hohe Unzufriedenheit bei aktuellen Mitarbeiter:innen**

26 Einzelhandel  
39 Großhandel  
32 Hersteller

**Mehr Investitionen für Schulungen bzw. Ausbildungen**

28 Einzelhandel  
30 Großhandel  
36 Hersteller

**INFO** Einzelhandel: n = 110, Großhandel: n = 110, Hersteller: n = 106, Mehrfachnennung, Angaben in %

## Was hältst du davon, bei der Suche nach neuen Mitarbeiter:innen verstärkt auf die Persönlichkeit zu achten anstatt allein auf die Fachkompetenz?



**Alexandra Kammer**

Head of Diversity Management bei der Aivy UG

“Hire for attitude, train for skills“ wird essentiell sein, im Kampf um passende Talente. Deshalb kommt es auch auf die Persönlichkeit an! Warum? Weil unterschiedliche Persönlichkeiten auch unterschiedlich erfolgreich in jobgebundenen Rollen sind. Beispielsweise sind extrovertierte Personen besser für Sales Aufgaben geeignet. Talente mit hoher Verträglichkeit eignen sich für Situationen, in denen Teamarbeit gefordert ist. Problematisch wird es aber, wenn Unternehmen Persönlichkeitstests ohne wissenschaftliche Fundierung einsetzen oder kein Abgleich zu den Stellenanforderungen erfolgt.



**Nadia Kim von Appen**

HR Director bei der CRIF GmbH

Ich halte es für einen absolut richtigen Ansatz, bei der Suche nach Bewerber:innen mehr auf den Charakter als nur auf die fachliche Qualifikation zu achten. In der heutigen Bewerbersituation und um den Bedürfnissen der neuen Generationen gerecht zu werden, ist es zum Beispiel für viele wichtig, ein starkes und harmonisches Team sowie eine sinnstiftende Aufgabe zu haben.



**Mark Krake**

Geschäftsführer der metas GmbH

Persönlichkeit spielt eine sehr wichtige Rolle bei der Zusammenstellung eines Teams. Ein neues Teammitglied beeinflusst mit ihren/seinen persönlichen Eigenschaften maßgeblich die Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit eines Teams. Fachkompetenz ist wichtig, allerdings erst nachdem die Persönlichkeitsfrage und das Matching beantwortet sind. Notwendige Fachkompetenz kann natürlich kontinuierlich aufgebaut werden Mitarbeiter:innen sind zu Beginn aber nicht produktiv, stellenweise muss dann mehr Zeit investiert werden um die Arbeit zu erledigen und neue Mitarbeiter:innen zu schulen.



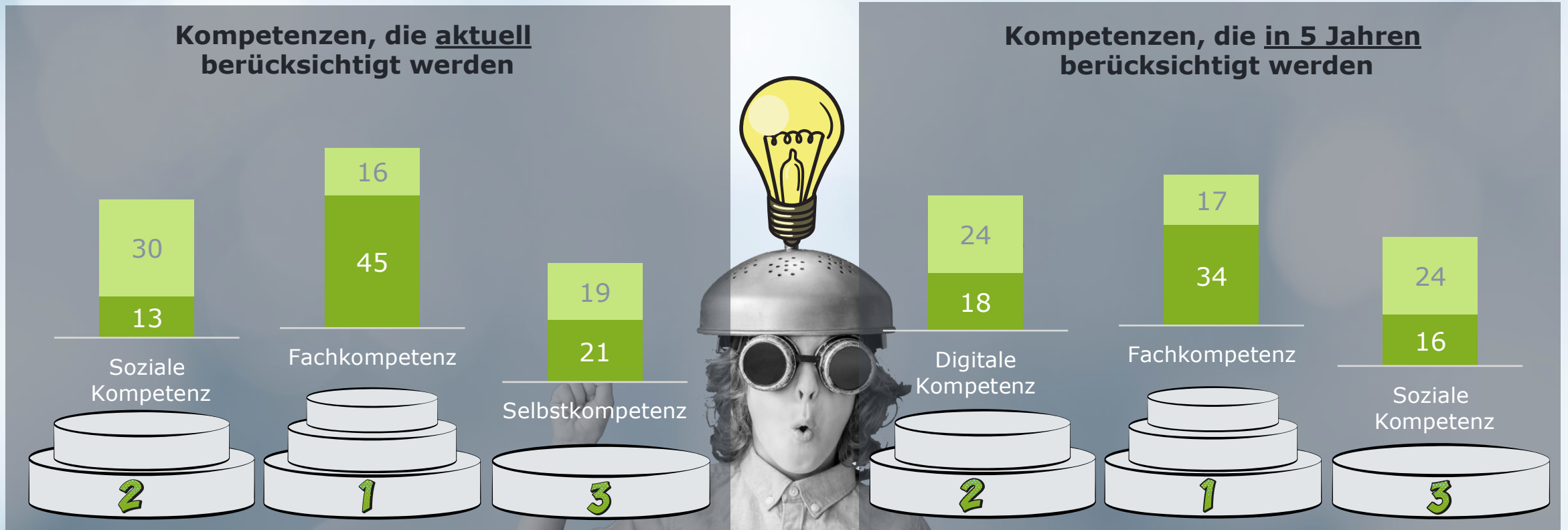
**Frank Lobert**

Prokurist und Personalleitung bei der KODi Diskontläden GmbH

Das ist vom jeweiligen Aufgabenbereich abhängig und lässt sich pauschal nicht beantworten. Insbesondere bei Führungspositionen wird die Persönlichkeit einen höheren Stellenwert einnehmen als bisher bzw. als überdurchschnittliche Fachkompetenz. Die Anforderungen an die Mitarbeiterführung haben sich geändert: eine Führungskraft muss kein „Vorarbeiter“ sein.

Die Fachkompetenz neuer Mitarbeiter:innen ist nach wie vor entscheidend und wird auch zukünftig bei der Auswahl von Bewerber:innen am stärksten berücksichtigt.

**FRAGE** Welche der folgenden Kompetenzen werden bei der Auswahl eines Bewerbers aktuell / in 5 Jahren am stärksten berücksichtigt?



**INFO** n = 146, Angaben in %

- Platzierung auf Rang 1
- Platzierung auf Rang 2

Digitale Talente  
Market



## Was spricht für dich dagegen, Mitarbeiter:innen ausschließlich aufgrund ihrer Persönlichkeit einzustellen?



### Nadia Kim von Appen

HR Director bei der CRIF GmbH

Für viele Stellen bzw. Positionen mit hoher (fachlicher) Spezialisierung sind neben der Persönlichkeit nach wie vor vor allem Menschen mit einer bestimmten Ausbildung und Berufserfahrung gefragt. Meiner Meinung nach kommt es auf die Mischung an. Als Unternehmen sollte man je nach Position flexibel in den Anforderungen reagieren können, um Potenziale zu rekrutieren, die zu den Unternehmenswerten und zur Unternehmenskultur passen.



### Sven Müller & Matthias Blatz

Head of eMarketing & People Experience bei der Hettich Marketing- und Vertriebs GmbH & Co. KG

Wir haben schon seit einigen Jahren den Trend in den technischen aber auch Marketing Bereichen, dass die Persönlichkeit immer wichtiger wird und die Fachkompetenz weniger im Vordergrund steht. Dennoch denke ich, dass es schon auch Abhängigkeiten zwischen der eigenen Persönlichkeit und der Fachkompetenz gibt. Im Idealfall sucht man sich einen Beruf der einem Spaß macht und zur Persönlichkeit passt. Dann wird auch eine gewisse Kompetenz vorhanden sein oder schnell aufgebaut werden.



### Mark Krake

Geschäftsführer der metas GmbH

Das kann sich negativ auf die Zusammenarbeit im Team auswirken, weil die fehlende Fachkompetenz durch das Team kompensiert werden muss. Besonders in fachlich herausfordernden Berufen ist eine gute Qualifikation zwingend notwendig für die Bewältigung der gestellten Herausforderungen. Eine toll passende Persönlichkeit kann dies nur teilweise kompensieren. Bereichsweise fehlende Qualifikationen können zwar oft gut durch Qualifikationsmaßnahmen ausgeglichen werden, trotzdem geht dies nur bis zu einem bestimmten Grad.



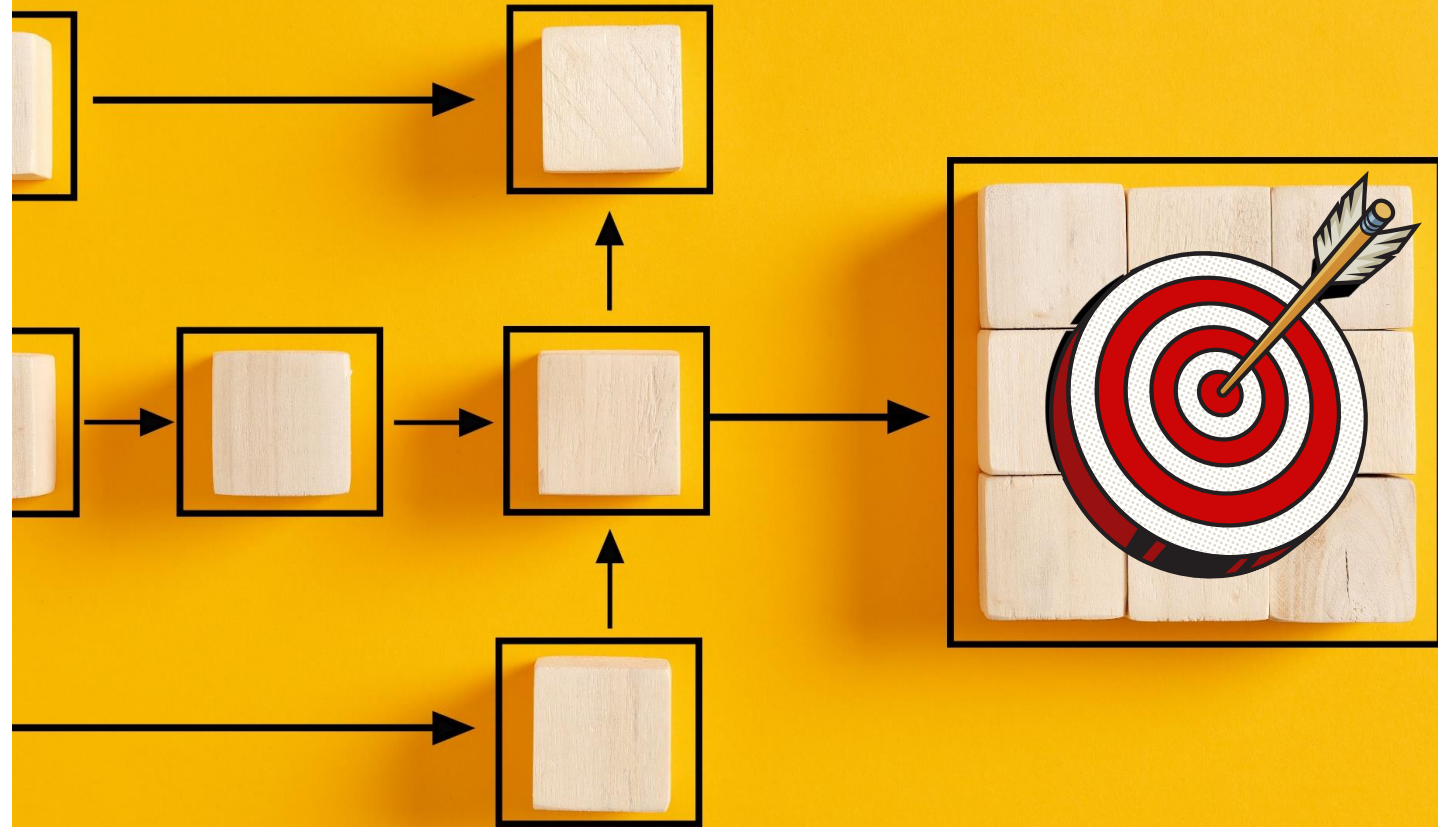
### Christian Otto Grötsch

Gründer und Geschäftsführer der dotSource GmbH

Das Gesamtbild eines Bewerbers bzw. einer Bewerberin muss passen. Natürlich muss aus fachlicher Sicht dennoch ein gewisser Grundstock vorhanden sein, auf dem sich Fachwissen aufbauen lässt. In der Digitalbranche kann das schon bedeuten, dass man sich seit der Jugend sehr viel mit Software beschäftigt hat, sich womöglich schon selbst Coden beigebracht hat oder seit Jahren begeisterter Schrauber an diversen Hardware-Komponenten ist.

# 5

**BESCHÄFTIGE DICH MIT  
INNOVATIVEN  
ARBEITSMODELLEN!**

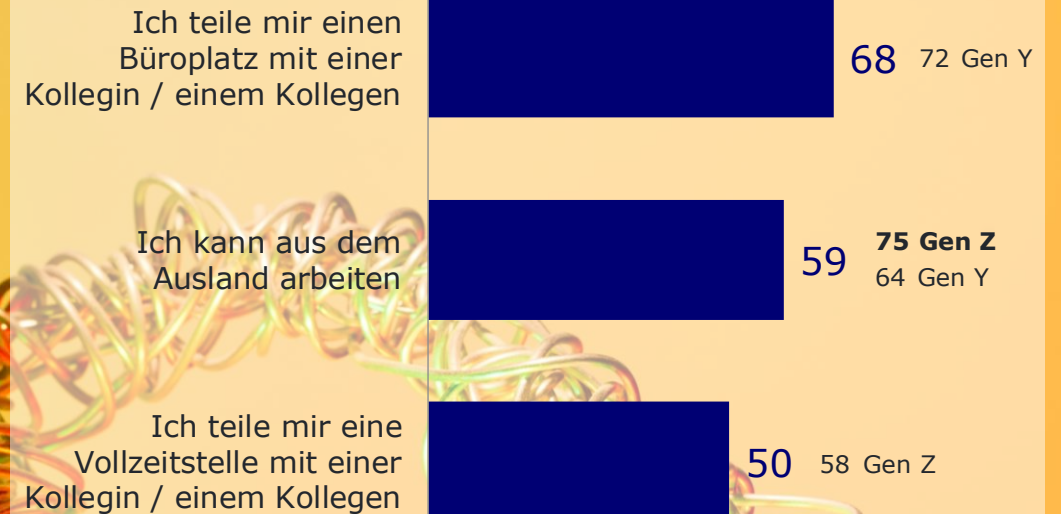


**Flexible Arbeitsmodelle sind durch Corona zu einem Muss für viele digitale Talente geworden. Auch neuere Konzepte wie das Arbeiten aus dem Ausland finden Anklang – insbesondere bei Jüngeren.**

**FRAGE** Inwiefern können Sie sich vorstellen, die folgenden Möglichkeiten zu nutzen?

Auch Händler und Hersteller empfinden solche neueren Konzepte als zunehmend relevant. Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen hält die Umsetzung einzelner Maßnahmen in ihrem eigenen Unternehmen für wichtig.

## Potenzielle Nutzung verschiedener Konzepte



WORK LIFE

**INFO** n = 1.002, Gen Z: n = 95, Gen Y: n = 384, Darstellung der Top-2-Werte („kann ich mir gut vorstellen“ + „kann ich mir sehr gut vorstellen“) in %

## Wie wichtig ist deiner Meinung nach das Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle für die Mitarbeiterbindung?



### Sven Müller & Matthias Blatz

Head of eMarketing & People Experience bei der Hettich Marketing- und Vertriebs GmbH & Co. KG

Wichtig dabei ist es, die Bedürfnisse der Zielgruppe (Mitarbeitenden) in den Blick zu nehmen und eine Balance zwischen Individualität und Beherrschbarkeit in den Prozessen zu finden. Je nach Lebenssituation zahlen unterschiedliche Instrumente auf die Mitarbeitendenbindung ein. Neben all diesen (sicher wichtigen) Angeboten ist es die Führungs- und Zusammenarbeitskultur in einem Unternehmen, die die Mitarbeitendenbindung in erheblichem Maße beeinflusst. Unternehmen, die hier die Entwicklung verpassen, verlieren Mitarbeitende und gewinnen kaum neue / passende dazu.



### Merle Sophie Sonis

HR Business Partner bei der eggheads GmbH

Aus unserer Erfahrung ist dies für die Mitarbeitenden mittlerweile von hoher Bedeutung. Wir haben mit diesem Konzept in den letzten Jahren auch sehr gute Erfahrungen gemacht.



### Mark Krake

Geschäftsführer der metas GmbH

Sehr wichtig! Wir wollen als Unternehmen leistungsbereite und flexible Mitarbeiter:innen gewinnen. Es ergibt keinen Sinn, das nur einseitig aus Sicht des Unternehmens zu betrachten. Mitarbeiter:innen, die diese Eigenschaften mitbringen, werden diese nicht nur auf ihre beruflichen Tätigkeiten anwenden, sondern auch auf das private Umfeld. Wichtig dabei ist, dass sich Unternehmen dieser Herausforderung stellen, damit sie auch langfristig qualifizierte und passende Teamplayer für ihr Unternehmen gewinnen und halten können.



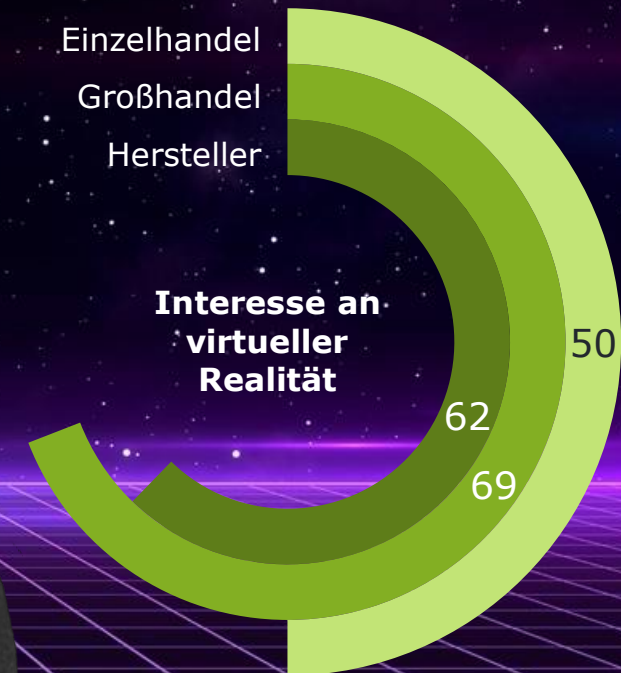
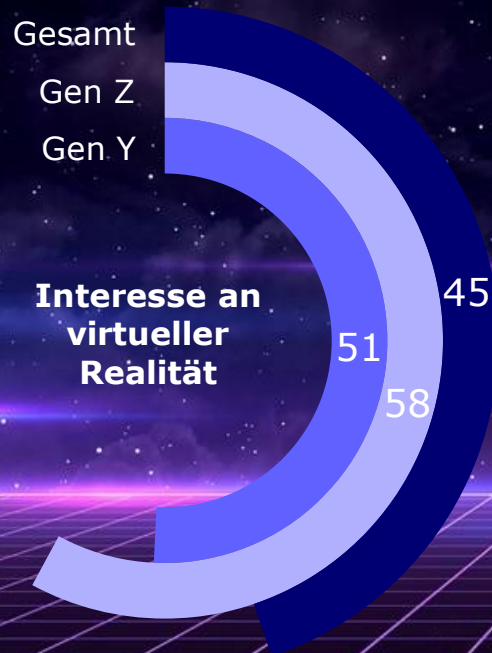
### Gunnar Rohde

CEO und Gründer der Striped Giraffe Innovation & Strategy GmbH

Sehr wichtig. Starre Modelle à la One-fits-all gehören der Vergangenheit an. Um das Beste aus den einzelnen Mitarbeiter:innen herauszuholen, sollte man ihre Arbeitsweise unterstützen, bei der sie am effizientesten sind. Das setzt natürlich voraus, dass damit erforderliche Prozesse eingehalten werden können.

**Händler, Hersteller und digitale Talente sind sich einig: Sie sind offen für die Integration der virtuellen Realität in ihren Arbeitsalltag.**

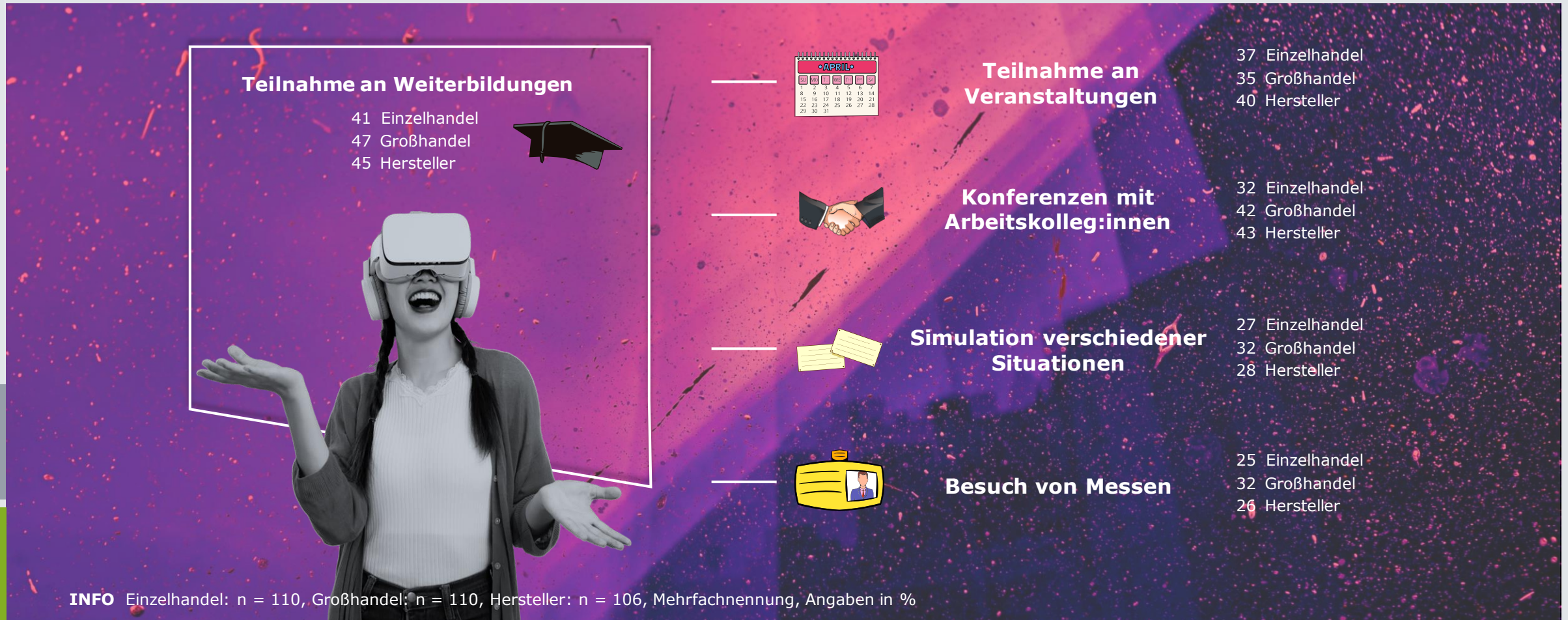
**FRAGE** Wie interessant finden sie die virtuelle Realität für den Arbeitsalltag?



**INFO** Digitale Talente: n = 1.002, Gen Z: n = 95, Gen Y: n = 384, Händler: Einzelhandel: n = 110, Großhandel: n = 110, Hersteller: n = 106, Darstellung der Top-2-Werte („eher interessant“ + „sehr interessant“) in %

Insbesondere das Netzwerken und das Thema Weiterbildung lassen sich laut Händlern und Herstellern gut in der virtuellen Welt umsetzen.

**FRAGE** Welche Aktivitäten können Sie sich in der virtuellen Realität vorstellen?



**INFO** Einzelhandel: n = 110, Großhandel: n = 110, Hersteller: n = 106, Mehrfachnennung, Angaben in %

## Welche Bedeutung hat für dich das Thema virtuelle Realität im Arbeitsalltag?



### Sylvia Lohr

Principal Marketing Manager DACH bei Nuance Communications – Enterprise

An Virtual Reality kommt heute kein Händler mehr vorbei, und zwar unabhängig von der Unternehmensgröße. Kleinere Filialisten sollten sich in Netzwerken zusammenschließen und virtuelle Welten anbieten, größere können eigene erstellen. Virtuelle Filialen können für Erstgespräche genutzt, Kundenberatungen mit Tools wie Microsoft Teams GDPR-konform und interaktiv durchgeführt werden. Das dann ausgewählte Produkt wird entweder im virtuellen Shop gekauft oder kann im Geschäft abgeholt werden. Zusätzlich sehe ich hier eine große Chance u.a. auch Produktschulungen kostengünstiger und effizienter durchführen zu können, womit die Mitarbeitenden wiederum von Reisezeit entlastet werden.



### Thomas Tittelbach

Geschäftsführer bei der aye4fin GmbH

Aktuell noch wenig, dies könnte aber ein spannendes Thema werden, um bestimmte Situationen schnell simulieren zu können.



### Christian Otto Grötsch

Gründer und Geschäftsführer der dotSource GmbH

Virtuelle Realität spielt in der Digitalagentur natürlich eine große Rolle. Virtuelle Zusammenarbeit wird zwangsläufig dann essentiell, wenn Kollegen und Kolleginnen von unterschiedlichen Standorten miteinander arbeiten. Hier spielt die Branche wieder eine wichtige Rolle, denn vieles lässt sich in der Digitalbranche wesentlich einfacher umsetzen als im Handel zum Beispiel. Fakt aber ist, dass das Thema »Virtuelle Realität im Arbeitsalltag« in jeder Branche zunehmend an Bedeutung gewinnen wird. Die Frage ist nur, in welchem Rahmen und wie schnell.



### Sven Müller & Matthias Blatz

Head of eMarketing & People Experience bei der Hettich Marketing- und Vertriebs GmbH & Co. KG

Gerade in den digitalen Berufsfeldern spielt VR und AR schon heute eine Rolle. Wir setzen diese Technologien z.B. auch zur Wartung von Maschinen intern ein. Aber auch für den Support von unseren Kund:innen. Spannend wird die Entwicklung in dem Zusammenhang auch mit der Metaverse. Hier beobachten wir noch die Entwicklung und welche Relevanz sie im Arbeitsalltag haben wird. Vieles ist aktuell noch im Versuchsmodus und nicht in einer breiten praxisnahen Anwendung wiederzufinden.

# 6

**BEZIEHE DEINE  
MITARBEITER:INNEN IN  
ENTSCHEIDUNGEN EIN!**

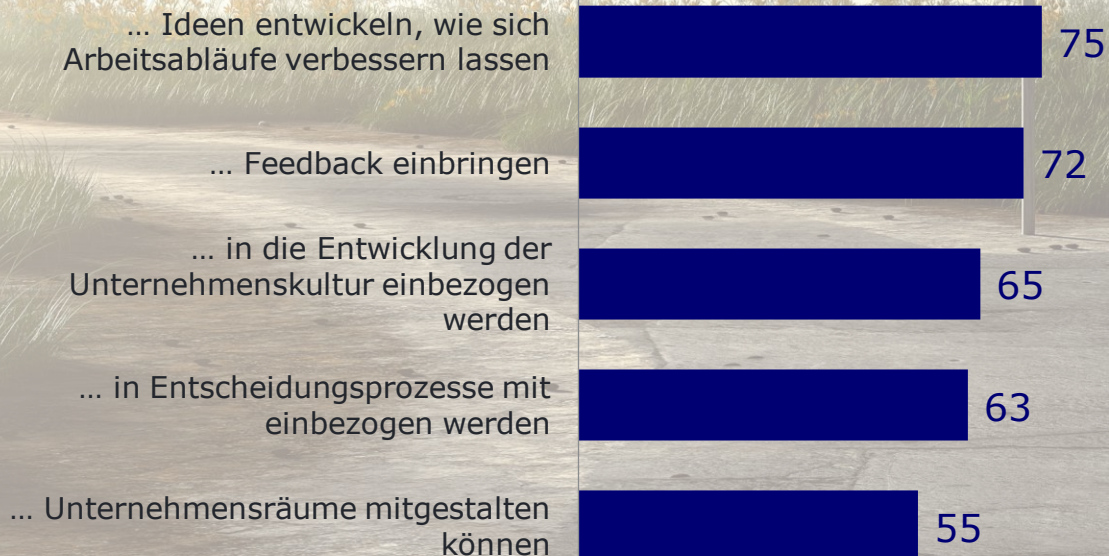




**Digitale Talente wünschen sich, dass sie Feedback einbringen können und dass ihre Stimme gehört wird. Dabei wollen sie nicht nur in Prozesse, sondern auch in andere Bereiche einbezogen werden.**

**FRAGE** Inwiefern sollten folgende Situationen Ihrer Meinung nach in Unternehmen umgesetzt werden?

## Mitarbeiter:innen sollten...

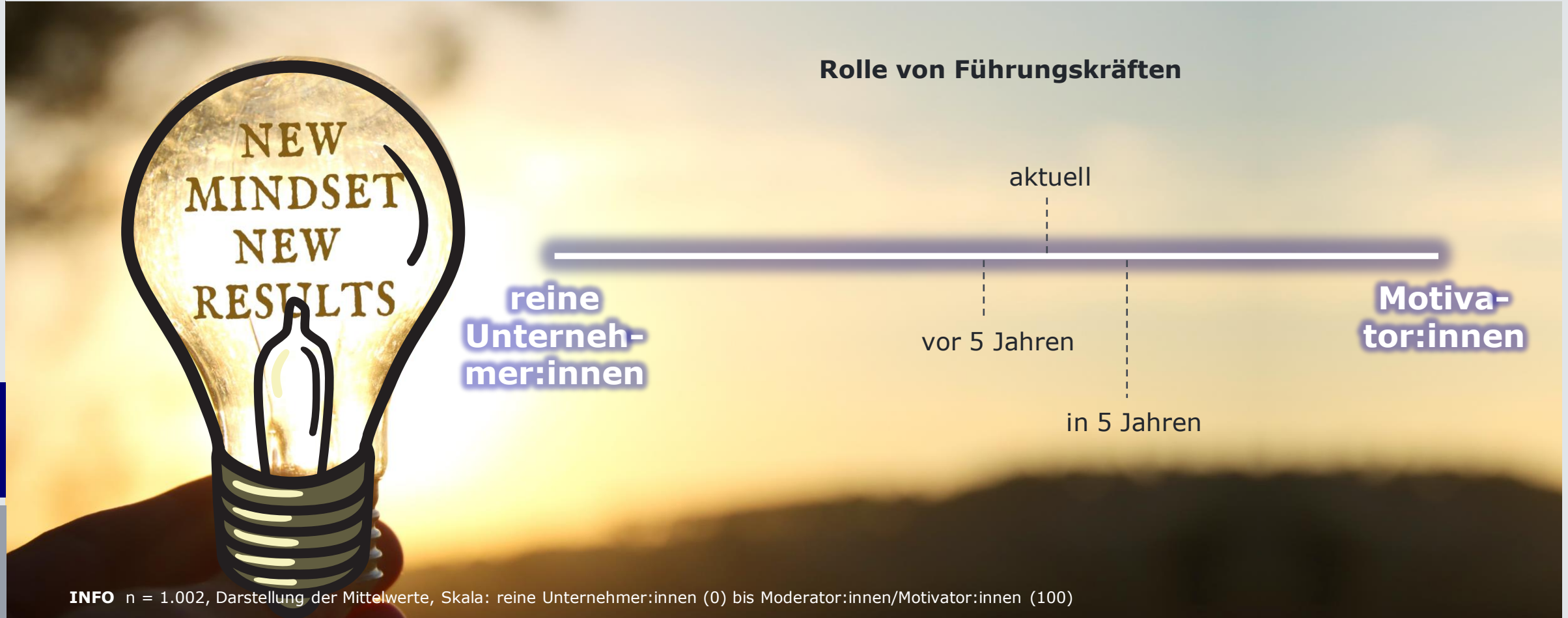


**INFO** n = 1.002, Darstellung der Top-2-Werte („häufig“ + „immer“) in %



Mit den veränderten Anforderungen der digitalen Talente verändert sich auch die Rolle der Führungskräfte. In den nächsten Jahren werden Vorgesetzte mehr und mehr zu Motivator:innen.

**FRAGE** Bitte geben Sie an, in welcher Rolle bzw. Funktion Sie Ihre Führungskräfte vor 5 Jahren, heute und in 5 Jahren sehen.



Die Wertschätzung gegenüber Mitarbeitenden ist DIE Fähigkeit, die Führungskräfte mitbringen müssen. Auch die Kommunikationsfähigkeit spielt für den Erfolg einer Führungskraft eine wesentliche Rolle.

**FRAGE** Welche Fähigkeiten sind ihrer Meinung nach am wichtigsten, um als Führungskraft erfolgreich zu sein?

- Platzierung auf Rang 1
- Platzierung auf Rang 2



**INFO** n = 1.002, Angaben in %

## Wie sollte die Führungskraft der Zukunft deiner Meinung nach sein? Welche Werte zeichnen sie aus?



### Sylvia Lohr

Principal Marketing Manager DACH bei Nuance Communications – Enterprise

Die Führungskraft der Zukunft sollte zuhören, verstehen und klar kommunizieren. Wenn es darum geht Mitarbeiter:innen zu halten und neue zu gewinnen, ist es wichtig die individuellen Herausforderungen und Wünsche zu sehen und gemeinsam den Weg für jeden Einzelnen und jede Einzelne zu definieren. Es geht m.E. heute nicht mehr nur um Fachkenntnisse, sondern auch um Emotionale Intelligenz.



### Nadia Kim von Appen

HR Director bei der CRIF GmbH

Eine moderne Führungskraft sollte meiner Meinung nach über ein personen- bzw. menschenzentriertes Führungsverständnis verfügen, das die Potenziale der Menschen erkennt und es schafft, Unternehmensinteressen und Personalentwicklung in Einklang zu bringen. Darüber hinaus sollte sie selbstreflektiert und offen für Feedback sein, sich einem lebenslangen Lernprozess stellen und gleichzeitig direkt und klar führen. Wesentliche Werte einer modernen Führungskraft sind für mich daher unter anderem Empathie, Offenheit und Klarheit.



### Gunnar Rohde

CEO und Gründer der Striped Giraffe Innovation & Strategy GmbH

Effizienz ist auch hier das Schlüsselwort. Eine Führungskraft sollte immer wissen, wie sich Ziele am effizientesten erreichen lassen. Dafür muss auch das Personal entsprechend ihren Fähigkeiten eingesetzt werden. In Zeiten, in denen Ressourcen eine große Herausforderung darstellen, müssen Führungskräfte Aufgaben outsourcen oder passende Tools einsetzen, die Aufgaben erleichtern bzw. beschleunigen können. Eine Top-Fähigkeit bleibt immer die Fähigkeit, eine Team-Atmosphäre zu schaffen, gemeinsame Werte und Ziele zu vermitteln. Top-Down hat noch nie funktioniert, weder vor 50 Jahren, noch heute.



### Christian Otto Grötsch

Gründer und Geschäftsführer der dotSource GmbH

Eine gute Führungskraft sollte stets ein offenes Ohr für die Gedanken, Wünsche und Sorgen der Mitarbeitenden haben. Wer angehört wird, fühlt sich wertgeschätzt und damit wohl. Ein guter Vorgesetzter sollte dabei auch ein Mentor sein und stets auf Augenhöhe respektvoll mit seinen Mitarbeitenden umgehen.

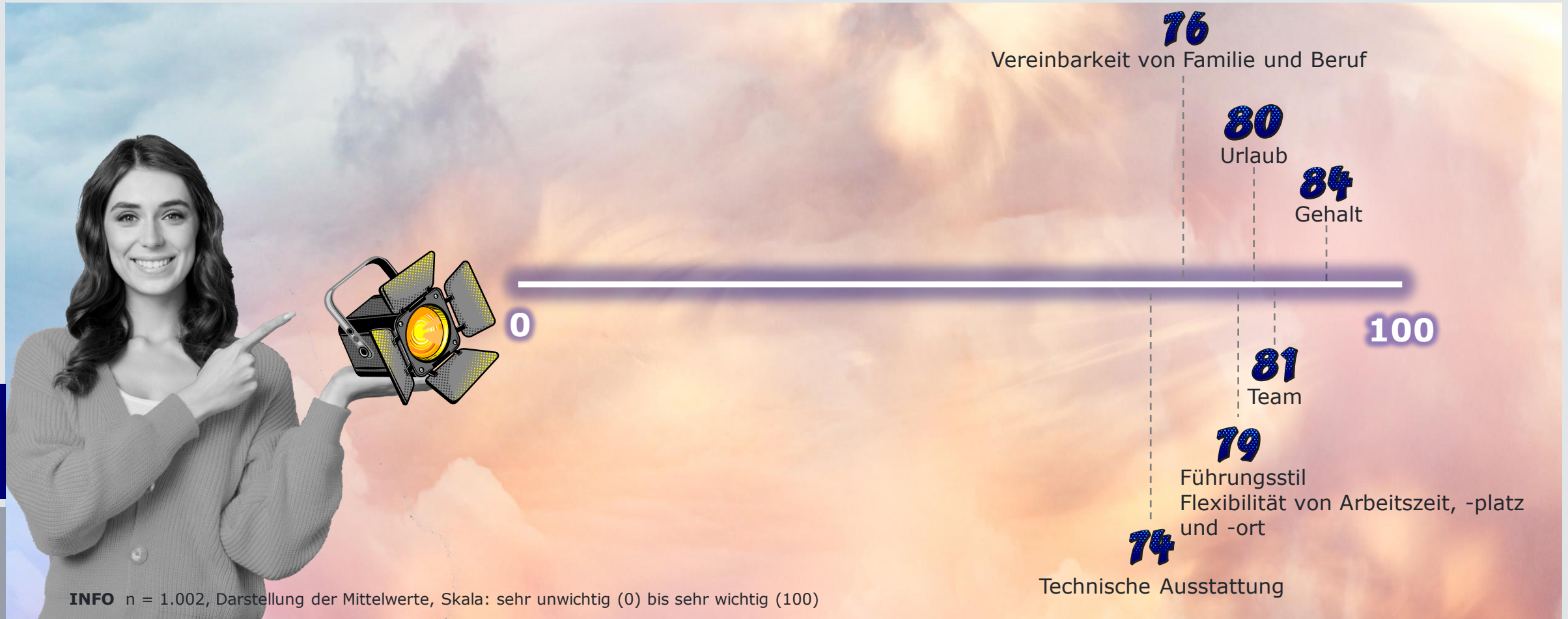
# 7

**ANALYSIERE, WAS  
DEINEN  
MITARBEITER:INNEN  
WICHTIG IST!**



Vertraglich vereinbarte Jobbedingungen sind den digitalen Talenten besonders wichtig. Aber auch das Team und der Führungsstil der Vorgesetzten sind relevant.

FRAGE Wie wichtig sind die folgenden Angebote?



INFO n = 1.002, Darstellung der Mittelwerte, Skala: sehr unwichtig (0) bis sehr wichtig (100)

Digitale Talente

Market

Für den Handel gilt es, sich die Kündigungsgründe der digitalen Talente vor Augen zu führen und gegebenenfalls nachzuarbeiten – insbesondere beim Gehalt.

FRAGE Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie den Job nicht antreten bzw. wechseln, wenn diese Angebote fehlen bzw. nicht Ihren Vorstellungen entsprechen?

## HARD FACTS

„Ich würde **kündigen**, wenn...

... das **Gehalt** nicht meinen Vorstellungen entspricht.“

.... sagen

**82%**

... die **Anzahl der Urlaubstage** nicht meinen Vorstellungen entspricht.“

.... sagen

**66%**

## TEAM

„Ich würde **kündigen**, wenn das **Team** nicht meinen Vorstellungen entspricht.“

.... sagen

**74%**

## WERTE

„Ich würde **kündigen**, wenn...

... der **Führungsstil** nicht meinen Vorstellungen entspricht.“

.... sagen

**72%**

... die **Unternehmenswerte** nicht meinen Vorstellungen entsprechen.“

.... sagen

**52%**

INFO 815 ≤ n ≤ 932 (Personen, denen die einzelnen Aspekte wichtig sind), Darstellung der Top-2-Werte („eher wahrscheinlich“ + „sehr wahrscheinlich“) in %

**Auch die Optimierung von Arbeitsbedingungen, technischer Ausstattung und entsprechenden Angeboten muss im Fokus stehen, um für die digitalen Talente attraktiv zu werden bzw. zu bleiben.**

**FRAGE** Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie den Job nicht antreten bzw. wechseln, wenn dies nicht den Vorstellungen entspricht?

## BEDINGUNGEN

„Ich würde **kündigen**, wenn...

... die **Flexibilität von Arbeitszeit, -ort und -platz** nicht meinen Vorstellungen entspricht.“

.... sagen

**68%**

... die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** nicht meinen Vorstellungen entspricht.“

.... sagen

**69%**



## TECHNIK

„Ich würde **kündigen**, wenn...

... die **technische Ausstattung** nicht meinen Vorstellungen entspricht.“

.... sagen

**49%**

... der **Digitalisierungsgrad des Unternehmens** nicht meinen Vorstellungen entspricht.“

.... sagen

**45%**



## ANGEBOTE

„Ich würde **kündigen**, wenn...

... die **Altersvorsorge/Krankenzusatzversicherung** nicht meinen Vorstellungen entspricht.“

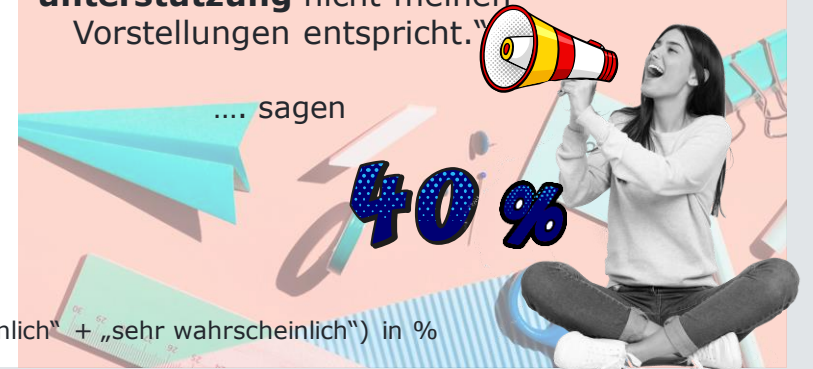
.... sagen

**51%**

... der **Mobilitätsunterstützung** nicht meinen Vorstellungen entspricht.“

.... sagen

**40%**



**INFO** 803 ≤ n ≤ 914 (Personen, denen die einzelnen Aspekte wichtig sind); Darstellung der Top-2-Werte („eher wahrscheinlich“ + „sehr wahrscheinlich“) in %



3

**UNSERE ECC CLUB-  
COMMUNITY**



# ECC CLUB

Die einzigartige und familiärste Community  
für den Handel der Zukunft



# JOIN OUR COMMUNITY!

Werde auch du Teil des ECC CLUB und profitiere von vielen Vorteilen

## Immer INFORMIERT

- ✓ Kostenfreier Zugriff auf mehr als 100 Studien von IFH KÖLN & ECC KÖLN
- ✓ Kostenfreier Zugriff auf all unsere Eventaufzeichnungen (ECC FORUM, ECC WEB TALK, B2BEST)

## Immer SICHTBAR

- ✓ Zahlreiche Positionierungsoptionen über die ECC KÖLN Kanäle
- ✓ Nutzung der zweimal jährlich erscheinenden ECC CLUB Studie zur Unternehmensplatzierung und Leadgenerierung

## Immer VERNETZT

- ✓ 2 Tickets für unser Flagship-Event ECC FORUM
- ✓ 2 Tickets für das neue B2B-Eventformat B2BEST
- ✓ Zugang zu unseren exklusiven Händler- und Hersteller-Roundtables

## Immer ein PARTNER an deiner Seite

- ✓ Bis zu 40 % Rabatt auf Leistungen des ECC KÖLN & IFH KÖLN
- ✓ Kostenfreier Vortrag der ECC Expert:innen für dein Event
- ✓ Sei nie wieder alleine im Handel unterwegs – wir helfen dir bei deinen Herausforderungen

Ein Auszug aus unserer Community ...



... mehr als **360** Unternehmen aus Handel und Industrie!



Der ECC CLUB bietet dir eine einzigartige und exklusive Wissens-, Networking- und Positionierungsplattform. Als starker Community-Partner an deiner Seite helfen wir dir, dich fit für die Zukunft des Handels zu machen.

**Werde auch du Teil unserer Community!**



**LAURA LUBLE**  
Brand Managerin ECC KÖLN

E-Mail: [l.luble@ifhkoeln.de](mailto:l.luble@ifhkoeln.de)  
Tel.: +49 (0)173 2734682

[www.ecc-club.de](http://www.ecc-club.de)



Aivys Assessments machen individuelle Stärken sichtbar. An der Seite ihrer #HeRoes führt Aivy durch 3 Schritte zum Person-Job-Fit, dem stärksten Prädiktor für Arbeitserfolg und -zufriedenheit, für objektive HR-Prozesse.

<https://aivy.app/>



Die aye4fin GmbH ist ein global-agierendes Beratungsunternehmen spezialisiert in den Bereichen Payment und E-Commerce. Als Mitglied der Consileon-Gruppe arbeitet aye4fin mit dem Ziel, Kunden und deren Geschäfte auf die nächste Stufe zu heben und gleichzeitig deren Prozesse zu optimieren.

<https://aye4fin.com/>



CRIF unterstützt Unternehmen & Finanzinstitute ganzheitlich beim Management ihrer Digital Customer Journey mit integrierten B2B2C Identity-, Credit Risk- und Fraud Prevention - Lösungen aus einer Hand.

<https://www.crif.de/branchen/ecommerce-payment/>



Seit 2006 entwickelt und realisiert dotSource skalierbare Digitalprodukte für Marketing, Vertrieb und Services. Dabei verstehen sich mehr als 500 Digital Natives als Partner ihrer Kunden, deren individuelle Anforderungen ab der ersten Idee einfließen.

[www.dotsource.de](http://www.dotsource.de)



eggheads GmbH – der PIM-Anbieter für widerspruchsfreie Produktkommunikation. Mit dem eggheads PIM automatisieren Sie Ihre Produktdatenprozesse per Mausclick und verschaffen sich einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil.

<https://www.eggheads.net/>

Seit über 90 Jahren vertrauen professionelle Handwerker aus den Bereichen Holzbau, Schreiner-, Maler- und Renovierungs- und Lackierarbeiten auf Elektrowerkzeuge von Festool. Als eines der führenden Familienunternehmen in seiner Branche ist Festool mit knapp 3.000 Mitarbeitern in über 50 Ländern aktiv.

<https://www.festool.de/>



**RESTPOSTEN.de**  
DIE Posten-Plattform

RESTPOSTEN.de ist die Branchenplattform für die Verwertung von Überhängen und Restposten im Konsumgütersegment. Rund 30.000 gewerbliche Mitglieder aus 97 Ländern können seit 1997 auf der Nr 1 Plattform der Branche untereinander handeln.

<https://www.restposten.de/>



Wir schaffen die perfekte Verbindung aus intelligenter Technik, Funktionalität und Design. Mit diesem Anspruch entwickeln und produzieren wir Schubkastensysteme, Führungssysteme, Scharniere, Schiebe- und Faltdüsysteme.

[www.hettich.com](http://www.hettich.com)



Seit 1981 versorgt KODi seine Kundinnen und Kunden mit vielen Produkten des täglichen Bedarfs. Ob namhafte Hersteller- oder attraktive Eigenmarken: Bei KODi bekommen die Kunden immer beste Qualität - Günstig! Garantiert.

[www.kodi-unternehmen.de](http://www.kodi-unternehmen.de)



Die metas GmbH bietet seit 2004 mit metasfresh Open Source ERP eine vom Fraunhofer IML validierte, agile und digitale ERP-Gesamtlösung mit dem Ziel, mächtige Unternehmenssoftware angenehm und einfach bedienbar zu machen.

<https://metasfresh.com/>



Wir sind Marktführer für Conversational AI, Spracherkennung & -analyse. Mit unseren KI-basierten Lösungen wie virtueller Assistent, Chat-/Voice-Bots und Stimmbiometrie arbeiten Unternehmen aus Handel, Telekommunikation, Finanzdienstleistung, etc. Nuance Communications-Enterprise ist ein Unternehmen von Microsoft.

<https://bit.ly/3yl4jdx>



Striped Giraffe ist Anbieter von digitalen Enterprise-Lösungen mit Fokus auf E-Commerce und Datenmanagement. Das Leistungsspektrum umfasst Beratung, Projektmanagement, Entwicklung und User Experience (UX/UI).

[www.striped-giraffe.com](http://www.striped-giraffe.com)



VR Payment ist der Spezialist für bargeldloses Bezahlen der Volksbanken Raiffeisenbanken. Als einziger Full-Service-Anbieter in deutscher Bankenhand entwickelt er innovative Lösungen für den On- und Offline-Handel.

[www.vr-payment.de](http://www.vr-payment.de)

# AUTOREN DER STUDIE



**Anne Liesenfeld**

Projektmanagerin

[a.liesenfeld@ifhkoeln.de](mailto:a.liesenfeld@ifhkoeln.de)



**Julia Frings**

Projektmanagerin

[j.frings@ifhkoeln.de](mailto:j.frings@ifhkoeln.de)

## ECC KÖLN


**ECC KÖLN**  
c/o IFH Köln GmbH

Dürener Str. 401 b  
50858 Köln

+49 (0) 221 943607-10

**[www.ecckoeln.de](http://www.ecckoeln.de)**

 [@ecckoeln](https://twitter.com/ecckoeln)

 [/company/ifh-koeln-gmbh](https://www.linkedin.com/company/ifh-koeln-gmbh)

## Wie bist du bei Mitarbeiterrekrutierung und –bindung aufgestellt?

Wir prüfen individuell, wie du aufgestellt bist

- bei Social Media und Stellenanzeigen,
- bei der Mitarbeiterzufriedenheit,
- bei Mitarbeiterbindung



**Anne Liesenfeld**

Projektmanagerin

a.liesenfeld@ifhkoeln.de



**Julia Frings**

Projektmanagerin

j.frings@ifhkoeln.de

### **Social-Media-Analyse**

- Welche Kanäle sind für dein Unternehmen relevant?
- Wie ist dein Unternehmen auf den einzelnen Kanälen aufgestellt?
- Wie sollte sich dein Unternehmen auf einzelnen Kanälen aufstellen?

### **Analyse von Stellenanzeigen**

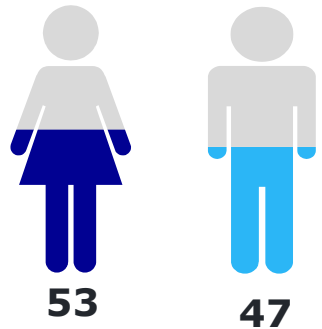
- Ist deine Stellenanzeige passend zu deiner Zielgruppe?
- Welche Inhalte braucht deine Stellenanzeige?

### **Mitarbeiterbefragungen**

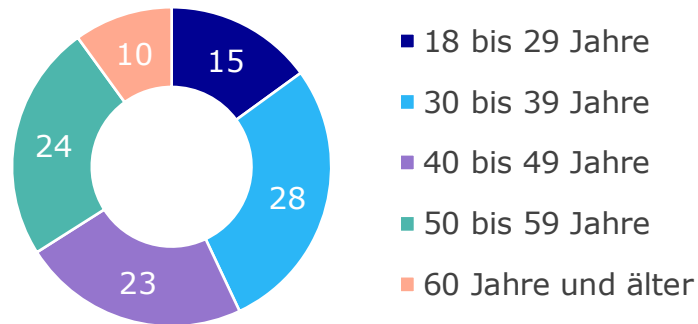
- Welche Aspekte sind deinen Mitarbeiter:innen wichtig?
- Wie sehen deine Mitarbeiter:innen die Unternehmenskultur?
- Wie zufrieden sind deine Mitarbeiter:innen und welche Faktoren erhöhen die Mitarbeiterzufriedenheit?



## Geschlecht



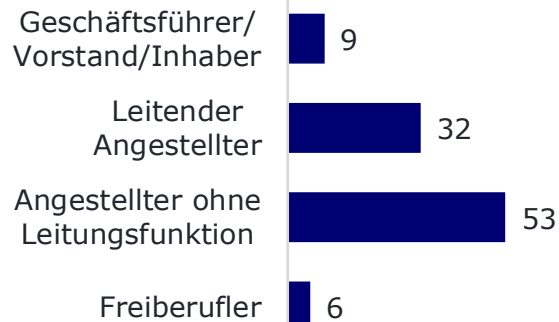
## Alter



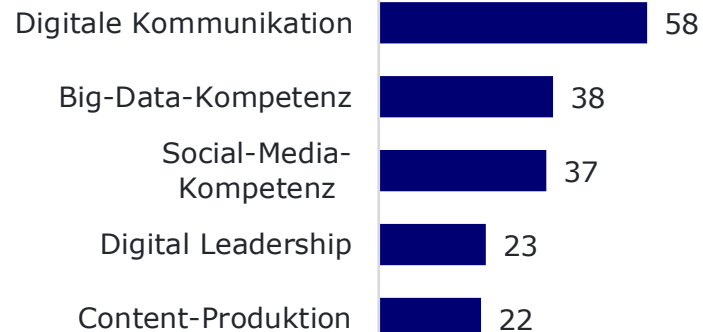
## Monatliches Netto Haushaltseinkommen



## Position



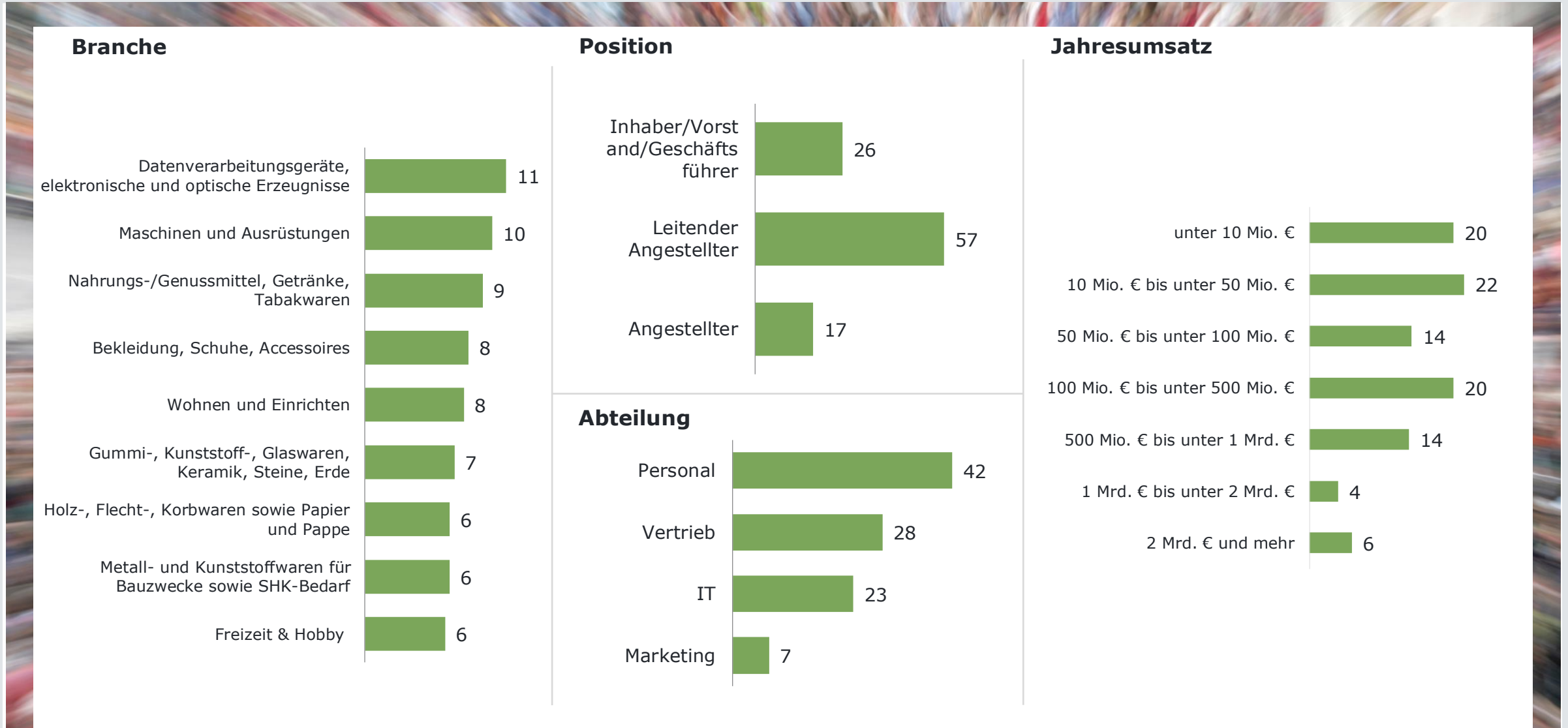
## Kompetenzen



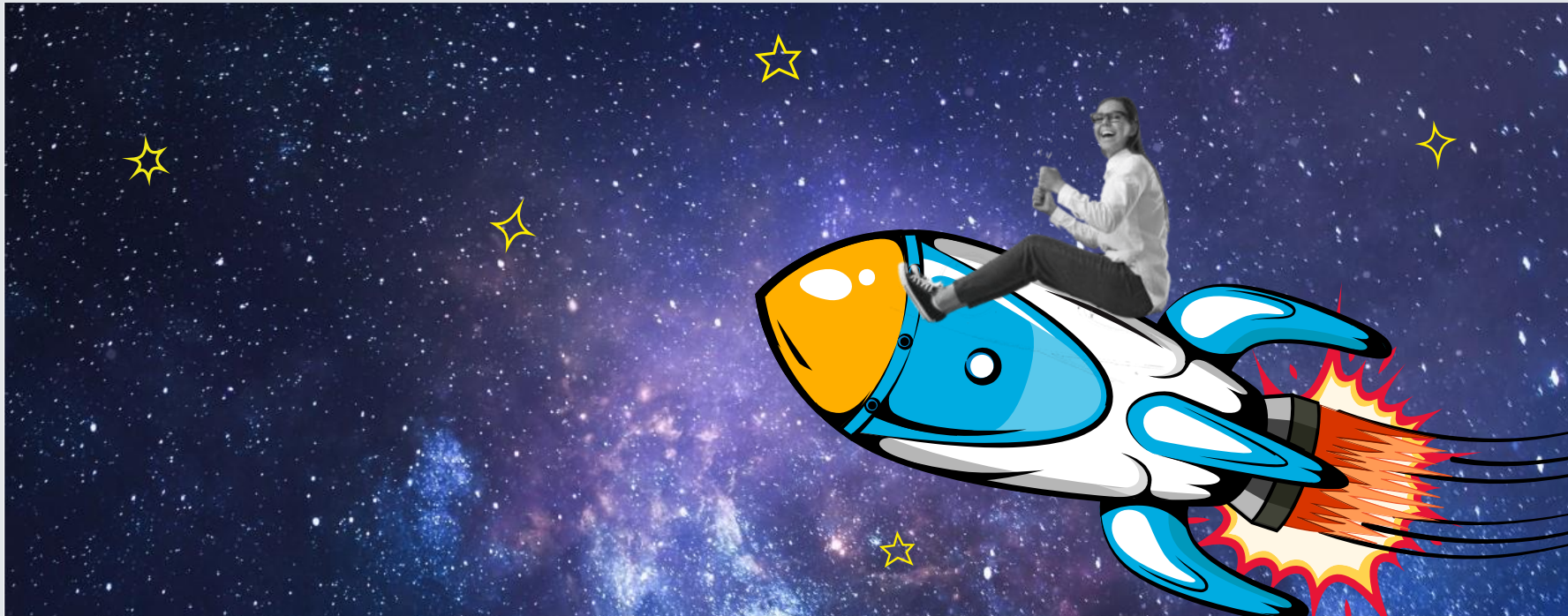
## Dauer der Tätigkeit



INFO n = 1.002, Angaben in %, bei „Kompetenzen“ Mehrfachnennung möglich



INFO n = 295, bei „Branche“ und „Vertriebskanal“ Mehrfachantwort möglich, Angaben in %



## BILDQUELLEN



**Fotografien, Grafiken und Icons  
via:**

Unsplash.com  
Freepik.com  
Flaticon.com  
Undraw.com  
Pexels.com  
AdobeStock.com

**ECC KÖLN**  
c/o IFH Köln GmbH

Dürener Str. 401 b  
50858 Köln

+49 (0) 221 943607-10  
[www.ecckoeln.de](http://www.ecckoeln.de)

 @ecckoeln  
 /company/ifh-koeln-gmbh

# ECC KÖLN