

PRESSEMITTEILUNG

FACHKRÄFTEMANGEL IM HANDEL: ABHILFE DURCH SCHNELLES RECRUITING UND FLEXIBLE ARBEITSMODELLE

Welche Maßnahmen können Handelsunternehmen gegen den Fachkräftemangel ergreifen? Antworten liefert die neue ECC CLUB Studie, für die Händler und Hersteller sowie Angestellte in digitalen Berufsfeldern befragt wurden. Neue Wege der Personalsuche, flexible Arbeitskonzepte und das Einbeziehen der Mitarbeitenden sind wichtige Stellschrauben.

Köln, 21. März 2023 — Der Fachkräftemangel stellt den Handel vor große Herausforderungen, insbesondere digitale Talente¹ werden händeringend gesucht. Unbesetzte Stellen führen aber nicht nur auf Unternehmensseite zu Problemen, auch bei den Mitarbeiter:innen sind die Folgen spürbar. Je vier von zehn befragten digitalen Talenten geben an, dass sie durch den Fachkräftemangel flexibel andere Aufgaben übernehmen müssen (44 %), mehr Überstunden machen (42 %) und sich neue Kompetenzen aneignen (42 %). Das zeigen die Ergebnisse der neuen ECC CLUB Studie „HIRE ME IF YOU CAN – Mitarbeitende erfolgreich werben, halten und binden!“, die heute im Rahmen des ECC FORUM DIGITAL vorgestellt wird. Als Ausweg aus der anhaltenden Überforderung und Unzufriedenheit ziehen es 61 Prozent der Gen Z² sogar in Betracht, die Branche zu wechseln. In der Gen Y denken 44 Prozent über einen Jobwechsel nach. Dies verdeutlicht den akuten Handlungsbedarf für Unternehmen im Handelsumfeld, um digitale Talente zu gewinnen und zu binden.

Erfolgreiche Personalsuche durch Social Media und schnelle Bewerbungsprozesse

Jeder zweite junge Mensch mit digitalen Kompetenzen bestätigt die Relevanz von Social-Media-Plattformen bei der Jobsuche. Die Mehrheit der Händler und Hersteller erkennt das Potenzial und nutzt bereits verschiedene Kanäle zur Personalsuche. Doch während die Unternehmen stärker auf die beruflichen Netzwerke Xing (60 %) und LinkedIn (55 %) setzen, präferiert die Gen Z Instagram (67 %) und TikTok (40 %). Läuft der Bewerbungsprozess einmal, ist Schnelligkeit gefragt: Knapp zwei Drittel der jungen Talente wünschen sich eine persönliche Rückmeldung innerhalb von maximal einer Woche nach Eingang der Bewerbung. Um diesen Anforderungen nachzukommen, helfen unter anderem schnelle Entscheidungswege und standardisierte Prozesse auf Unternehmensseite. Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz kann nützlich sein: Rund die Hälfte der Händler und Hersteller gibt an, dass durch den Einsatz von KI eine automatisierte Suche, automatisierte Bewertungen und eine Prognose zur Eignung der Bewerber:innen mittels Datenanalyse sichergestellt werden können.

Benefits für Mitarbeitende: Homeoffice, Workation und Co.

Ebenfalls elementar zur Gewinnung neuer Mitarbeiter:innen sind flexible Arbeitsmodelle, die während der Coronapandemie für viele (junge) Arbeitnehmer:innen zum Muss geworden sind. Neben der Option auf Homeoffice wünschen sich drei Viertel der Gen Z die Möglichkeit aus dem Ausland zu

¹ Digitale Talente sind Personen, die seit mindestens zwei Jahren berufstätig sind und für die Kompetenzen in den folgenden Bereichen im Beruf relevant sind: Social Media, SEO/SEA, E-Commerce, Big Data, Content-Produktion, Digital-Design, digitale Kommunikation und Digital Leadership.

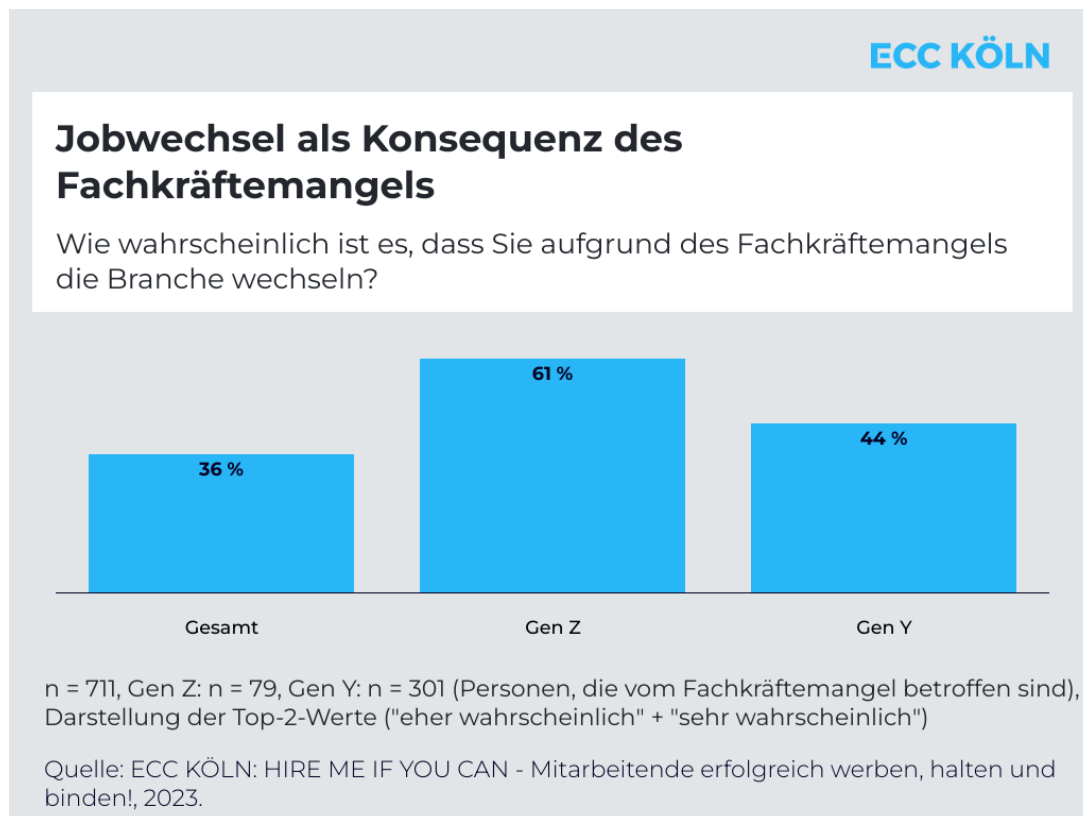
² Zur Generation Y zählen in dieser Studie die Jahrgänge 1980 bis 1994 (aktuelles Alter zwischen 27 und 41 Jahren); zur Generation Z die Jahrgänge 1995 bis 2010 (aktuelles Alter zwischen 11 und 26 Jahren). Das Mindestalter der Generation Z liegt in dieser Studie bei 18 Jahren.

arbeiten. Wichtigste Stellschraube zur Mitarbeiterbindung bleibt aber für 84 Prozent der Befragten das Gehalt. Auch der Wunsch, mitzuwirken und in Entscheidungen einbezogen zu werden, gewinnt an Relevanz.

„Die Mehrheit der Mitarbeiter:innen will sich aktiv in die Entwicklung des Unternehmens einbringen und in Entscheidungsprozesse eingebunden werden. Dadurch verändert sich auch die Rolle der Führungskräfte, die zunehmend als Mentor:innen und Motivator:innen fungieren. Wertschätzung, gute Kommunikation und Agieren auf Augenhöhe gehören dabei zu den wichtigsten Kompetenzen der Vorgesetzten“, ordnet Dr. Ralf Deckers, Bereichsleiter Customer Insights am IFH KÖLN, die Studienergebnisse ein.

Wörter der Meldung: 565

Zeichen (inkl. Leerzeichen): 4.161



Die Grafik kann zu journalistischen Zwecken [hier](#) heruntergeladen werden.

Daten und Grafiken aus dieser Pressemitteilung dürfen nur im Rahmen journalistischer oder redaktioneller Zwecke genutzt werden. Die werbliche und kommerzielle Nutzung sowie Aufbereitung für eine vertragsbasierte Weitervermarktung sind untersagt. Dies gilt insbesondere für Statistikportale.

Über die Studie

Die ECC CLUB Studie 2023 „HIRE ME IF YOU CAN – Mitarbeitende erfolgreich werben, halten und binden!“ untersucht, wie neue Arbeitskonzepte aussehen können und welche Aspekte vor allem den jüngeren Arbeitnehmer:innen in der Arbeitswelt wichtig sind. Dabei wird sowohl die Sichtweise von Einzelhändlern, Großhändlern und Herstellern differenziert als auch die Sichtweise einzelner Altersgruppen herausgearbeitet. Daraus abgeleitet enthält die Studie Handlungsempfehlungen für Unternehmen zur erfolgreichen Mitarbeitergewinnung und -bindung. Für die Studie wurden im Januar 1.002 digitale Talente sowie 295 Händler und Hersteller befragt.

Die Studie wurde mit freundlicher Unterstützung der Mitglieder des [ECC CLUB](#) realisiert und kann kostenfrei [im Shop](#) des IFH KÖLN heruntergeladen werden.

Über das ECC KÖLN

Als Tochtermarke des IFH KÖLN ist das ECC KÖLN erster Ansprechpartner für Knowhow-Transfer in der digitalen Handelswelt. Händler, Hersteller und Dienstleister profitieren von einzigartigen Market und Customer Insights sowie individuellen erfolgs- und businessrelevanten Impulsen, Events und Trainings. Mit dem ECC CLUB (www.ecc-club.de) bietet das ECC KÖLN eine einzigartige Community- und Networkingplattform für Entscheider:innen im E-Commerce.

Expertise, Channels, Community – Dafür steht das ECC KÖLN.

Mehr unter: <https://www.ifhkoeln.de/ueber-uns/ecc-koeln/>