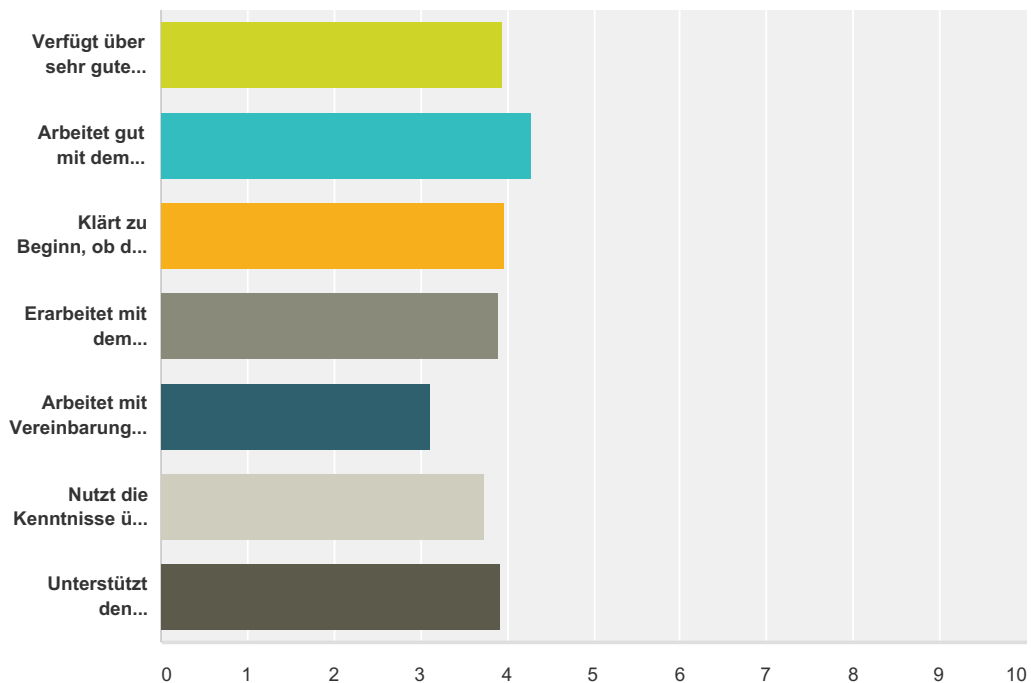


Q11

**Anforderungsdefinition/AuftragsannahmeK
enntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die
benötigt werden, um die Anforderungen des
einstellenden Managers zu verstehen und in
passende Beschreibungen für den
Arbeitsmarkt zu übersetzen. Hierzu gehört
ein vertieftes Verständnis des
Geschäftsbereichs des Managers und die
grundsätzlichen Anforderungen an die in
diesem Geschäftsbereich benötigten
Jobprofile ebenso wie die Fähigkeit,
anhand einer Stellenanalyse die
repräsentativen Aufgaben und
Kompetenzen zu entwickeln. Darüber
hinaus ist die Erwartungshaltung des
Manager mit der Realität und den
Recruitingprozessen abzustimmen. Bitte
geben Sie eine Einschätzung ab, inwieweit
die folgenden Aussagen auf Sie als
Recruiter zutreffen.**

Beantwortet: 859 Übersprungen: 253



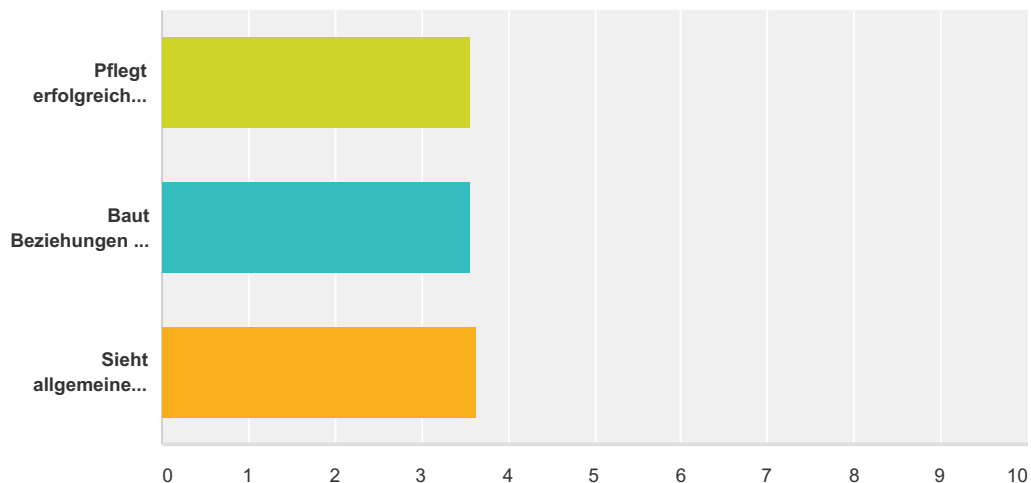
	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft teils/teils zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	k.A.	Gesamt	Gewichteter Mittelwert

Recruiter Fitness Check

Verfügt über sehr gute Kenntnisse der(s) unterstützten Geschäftsbereiche(s).	1,28% 11	4,66% 40	22,70% 195	38,88% 334	31,08% 267	1,40% 12	859	3,95
Arbeitet gut mit dem einstellenden Manager zusammen, um die Personalbedarfe zu verstehen und zu erfassen.	1,05% 9	2,68% 23	13,50% 116	32,13% 276	48,43% 416	2,21% 19	859	4,27
Klärt zu Beginn, ob der einstellende Manager eher daran interessiert ist, den idealen Kandidaten zu finden, oder ob sein Interesse, die Stelle schnell zu besetzen, größer ist. (Was ist wichtiger, Qualität oder Zeit?)	3,38% 29	7,68% 66	15,83% 136	31,90% 274	37,02% 318	4,19% 36	859	3,96
Erarbeitet mit dem einstellenden Manager eine detaillierte Anforderungsanalyse pro Vakanz, um die Spezifikationen der Position zu verstehen und die Erwartungen mit der Realität in Einklang zu bringen.	2,91% 25	8,50% 73	20,61% 177	27,47% 236	37,25% 320	3,26% 28	859	3,91
Arbeitet mit Vereinbarungen (Service Level Agreements, Intake Contracts) mit dem einstellenden Manager, um Verantwortlichkeiten und Rollen zu klären sowie zur Kontrolle des Einstellungsprozesses.	15,25% 131	16,88% 145	18,04% 155	21,30% 183	17,93% 154	10,59% 91	859	3,11
Nutzt die Kenntnisse über den einstellenden Manager bei der Generierung der effektiven Recruitingstrategie.	4,77% 41	9,20% 79	22,00% 189	31,78% 273	28,41% 244	3,84% 33	859	3,73
Unterstützt den einstellenden Manager mit einer realistischen Einschätzung der vermuteten Bewerberquantität und -qualität basierend auf einer Arbeitsmarktanalyse.	3,61% 31	8,96% 77	15,60% 134	30,38% 261	37,14% 319	4,31% 37	859	3,92

Q12 Proaktivität Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die benötigt werden, um die zukünftigen Änderungen in und Anforderungen der Recruitingtätigkeit zu antizipieren und damit die gewünschten Resultate zu erzielen. Bitte geben Sie eine Einschätzung ab, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie als Recruiter zutreffen.

Beantwortet: 818 Übersprungen: 294



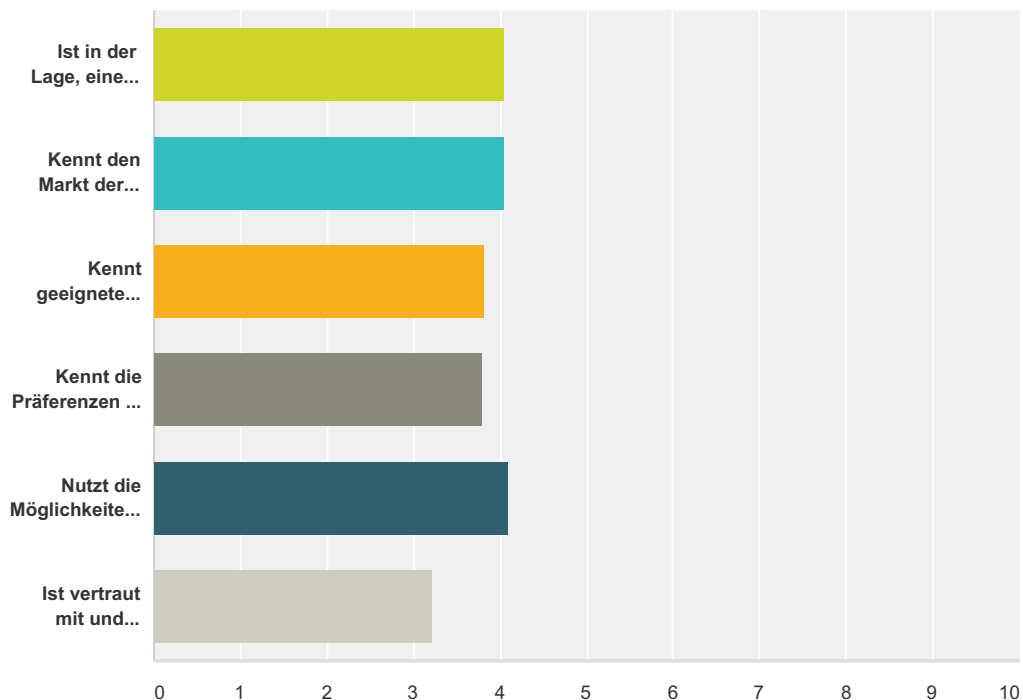
	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft teils/teils zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	k.A.	Gesamt	Gewichteter Mittelwert
Pflegt erfolgreich Kontakte zu passiv suchenden Kandidaten um diese einzustellen.	6,11% 50	11,12% 91	26,77% 219	27,63% 226	26,53% 217	1,83% 15	818	3,58

Recruiter Fitness Check

Baut Beziehungen zu passiven Kandidaten auf und schafft damit die Basis für Talent Pipelines, die für zukünftige Bedarfe des betreuten Geschäftsbereichs genutzt werden können.	6,23% 51	13,08% 107	24,69% 202	25,31% 207	28,48% 233	2,20% 18	818	3,58
Sieht allgemeine Entwicklungen in der Personalbeschaffung voraus und berücksichtigt diese in den konkreten Aktivitäten des aktuellen Personalbeschaffungsprozesses.	3,18% 26	10,27% 84	28,48% 233	33,13% 271	22,25% 182	2,69% 22	818	3,63

Q13 Bewerbersuche (Sourcing) Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die benötigt werden für einen guten Überblick über den Arbeitsmarkt und den erreichbaren Bewerberpool um die geeigneten Kandidaten zu finden. Insbesondere sind hierbei Kenntnisse über Sourcing Strategien unter Berücksichtigung externer und interner, nationaler als auch internationaler Kanäle entscheidend. Bitte geben Sie eine Einschätzung ab, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie als Recruiter zutreffen.

Beantwortet: 759 Übersprungen: 353



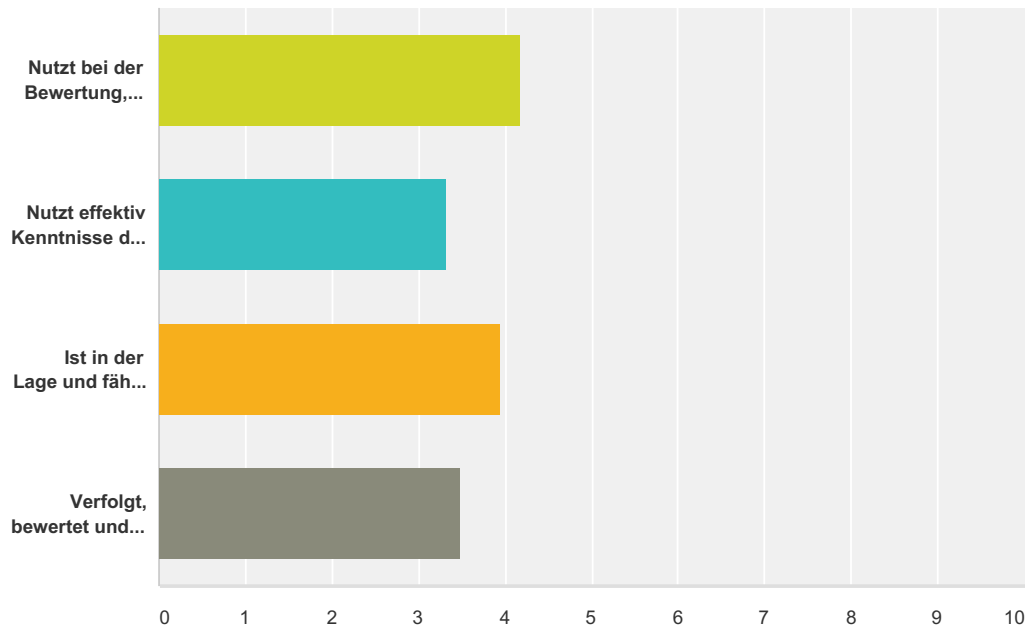
	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft teils/teils zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	k.A.	Gesamt	Gewichteter Mittelwert
Ist in der Lage, eine umfassende und effektive Strategie zur Suche und Besetzung einer Stelle zu entwickeln und umzusetzen.	0,92% 7	3,69% 28	20,16% 153	39,26% 298	34,65% 263	1,32% 10	759	4,04

Recruiter Fitness Check

Kennt den Markt der Online-Jobbörsen (Spezialisierung, Beliebtheit bei Bewerbern in der Zielgruppe, Reichweite), um offene Stellen effektiv zu kommunizieren.	1,84% 14	4,87% 37	17,52% 133	37,94% 288	36,36% 276	1,45% 11	759	4,04
Kennt geeignete Personalberatungen, um falls nötig, die Personalbeschaffungsstrategie zu erweitern.	4,48% 34	8,04% 61	15,94% 121	28,46% 216	30,70% 233	12,38% 94	759	3,83
Kennt die Präferenzen der Zielgruppe bei der Auswahl eines Arbeitgeber und nutzt diese effektiv zur zielgerichteten Ansprache der Zielgruppe.	2,11% 16	6,59% 50	24,90% 189	37,29% 283	26,22% 199	2,90% 22	759	3,81
Nutzt die Möglichkeiten der Sozialen Medien (Xing, LinkedIn, Facebook, Twitter, YouTube etc.) für die Suche nach qualifizierten passiven Kandidaten.	4,08% 31	6,32% 48	14,23% 108	25,03% 190	48,88% 371	1,45% 11	759	4,10
Ist vertraut mit und verwendet Boolesche Operatoren zur Suche nach potentiellen Kandidaten.	20,29% 154	11,99% 91	11,73% 89	16,47% 125	27,40% 208	12,12% 92	759	3,21

Q14 Auswahlkenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die benötigt werden bei der Festlegung welche Bewerber einerseits am besten auf die zu besetzende Position und zum Unternehmen passen und andererseits eine hohe Wahrscheinlichkeit vermuten lassen, im Unternehmen erfolgreich zu sein und ein Angebot auch anzunehmen. Bitte geben Sie eine Einschätzung ab, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie als Recruiter zutreffen.

Beantwortet: 712 Übersprungen: 400



	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft teils/teils zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	k.A.	Gesamt	Gewichteter Mittelwert

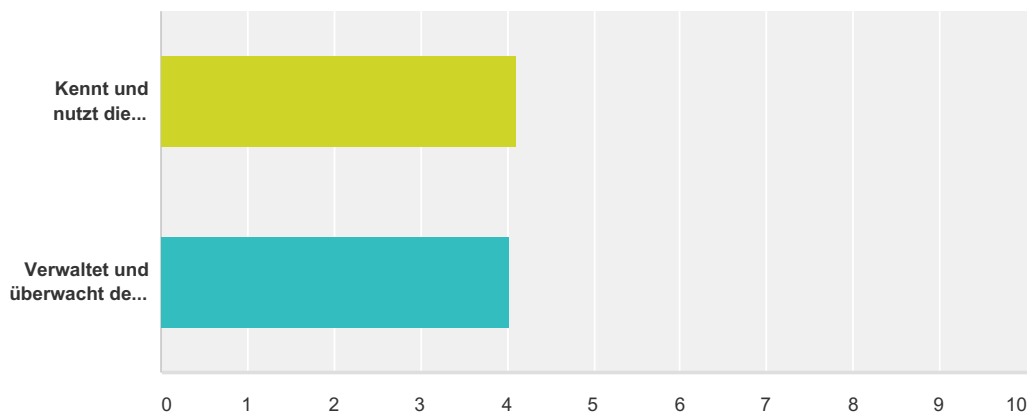
Recruiter Fitness Check

Nutzt bei der Bewertung, Auswahl und Einstellung von Kandidaten einen objektivierten Abgleich der Qualifikation der Bewerber mit identifizierten Anforderungen des Geschäftsbereichs, den Spezifikation der Position und den benötigten Kompetenzen.	1,69% 12	4,07% 29	14,19% 101	33,85% 241	43,82% 312	2,39% 17	712	4,17
Nutzt effektiv Kenntnisse der Eignungsdiagnostik, um das vermutete Potential der Bewerber und die Passung zum Unternehmen zu beurteilen.	10,39% 74	15,03% 107	23,88% 170	24,02% 171	21,07% 150	5,62% 40	712	3,32
Ist in der Lage und fähig, auch die „verborgene“ Interessenlage der Bewerber zu beurteilen, um die Wahrscheinlichkeit einer Angebotsannahme zu beurteilen und zu beeinflussen.	1,54% 11	4,78% 34	21,49% 153	39,04% 278	29,92% 213	3,23% 23	712	3,94
Verfolgt, bewertet und testet kontinuierlich die Wirksamkeit der genutzten Auswahlverfahren. Abhängig von der Erfolgsquote bei der Auswahl von passenden Kandidaten wird die Nutzung der Verfahren angepaßt.	4,49% 32	15,03% 107	25,28% 180	28,37% 202	21,07% 150	5,76% 41	712	3,49

Q15

Bewerbermanagementsystemkenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die benötigt werden zur Nutzung eines Bewerbermanagementsystems. Bitte geben Sie eine Einschätzung ab, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie als Recruiter zutreffen.

Beantwortet: 697 Übersprungen: 415

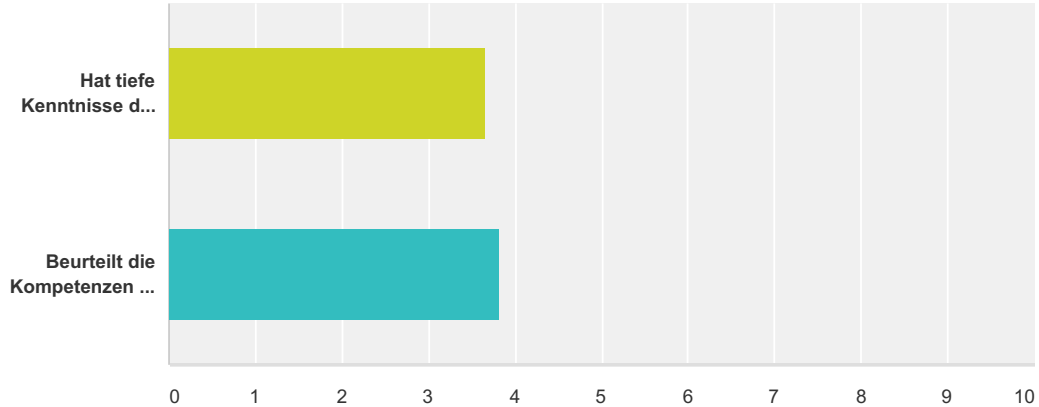


	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft teils/teils zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	k.A.	Gesamt	Gewichteter Mittelwert
Kennt und nutzt die vorhandene Technologie, um Bewerberdaten zu managen und die Beziehungen zu Kandidaten aufrechtzuerhalten.	2,15% 15	5,88% 41	15,93% 111	29,84% 208	44,62% 311	1,58% 11	697	4,11
Verwaltet und überwacht den Personalbeschaffungsprozess effizient.	0,72% 5	6,17% 43	19,51% 136	34,00% 237	37,02% 258	2,58% 18	697	4,03

Q16 Bewerberbewertung, (Verhaltensbasiertes-) Interviewenkenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die benötigt werden, um die

Qualifikation und die Fähigkeiten der Bewerber mit Hilfe von (verhaltensbasierten) Interviews herauszufinden und zu beurteilen. Bitte geben Sie eine Einschätzung ab, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie als Recruiter zutreffen.

Beantwortet: 692 Übersprungen: 420

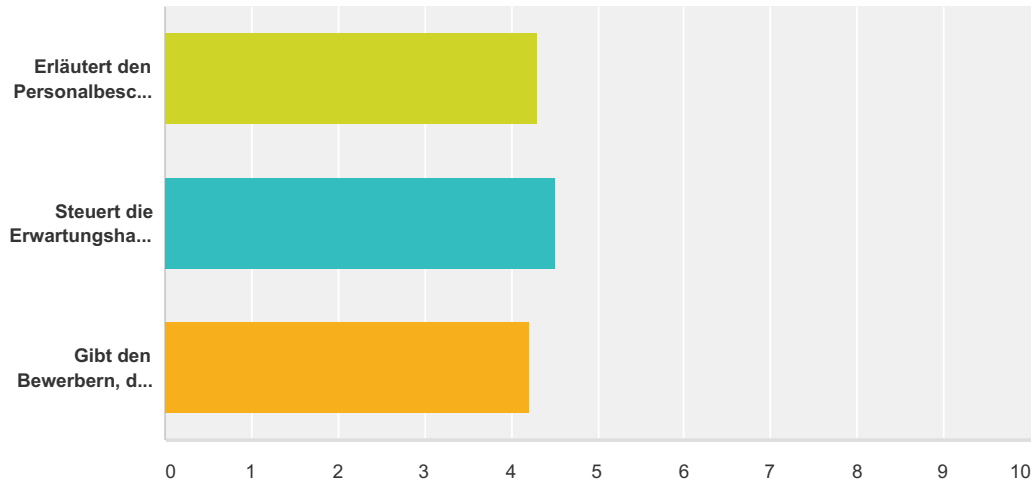


	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft teils/teils zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	k.A.	Gesamt	Gewichteter Mittelwert
Hat tiefe Kenntnisse der technischen und funktionalen Erfordernisse der zu besetzenden Position.	1,45% 10	9,54% 66	30,35% 210	37,72% 261	19,94% 138	1,01% 7	692	3,66
Beurteilt die Kompetenzen der Bewerber unter effektiver Nutzung von (verhaltensbasierter-) Interviewtechniken, um für die Position nicht geeignete Bewerber so früh als möglich auszusortieren.	2,89% 20	7,95% 55	21,82% 151	33,53% 232	30,20% 209	3,61% 25	692	3,83

Q17 Bewerberbetreuung Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die benötigt werden für ein funktionierendes Beziehungsmanagement zum Kandidaten während des Recruitingprozesses. Bitte geben Sie eine Einschätzung ab, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie als Recruiter zutreffen.

Beantwortet: 685 Übersprungen: 427

Recruiter Fitness Check

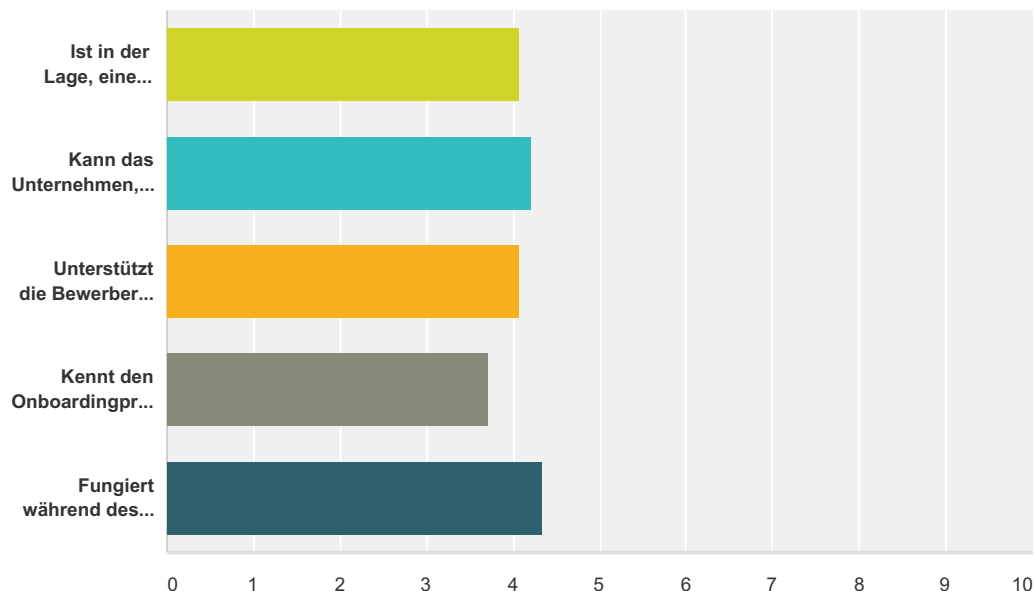


	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft teils/teils zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	k.A.	Gesamt	Gewichteter Mittelwert
Erläutert den Personalbeschaffungsprozess dem Bewerber.	1,02% 7	4,53% 31	12,99% 89	25,11% 172	55,47% 380	0,88% 6	685	4,31
Steuert die Erwartungshaltung der Bewerber durch Kommunikation der nächsten Schritte sowie der Frequenz der Benachrichtigungen. Getroffene Vereinbarungen werden proaktiv eingehalten.	0,44% 3	1,17% 8	6,28% 43	30,51% 209	60,73% 416	0,88% 6	685	4,51
Gibt den Bewerbern, die nach einem Interview nicht ausgewählt werden, ein zeitnahes, konstruktives Feedback im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten.	1,17% 8	4,38% 30	15,04% 103	29,78% 204	48,03% 329	1,61% 11	685	4,21

Q18 Bewerberüberzeugung Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die benötigt werden zur Überzeugung der Kandidaten für das Unternehmen in der finalen Entscheidungsphase im Recruitingprozess. Bitte geben Sie eine Einschätzung ab, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie als Recruiter zutreffen.

Beantwortet: 661 Übersprungen: 451

Recruiter Fitness Check

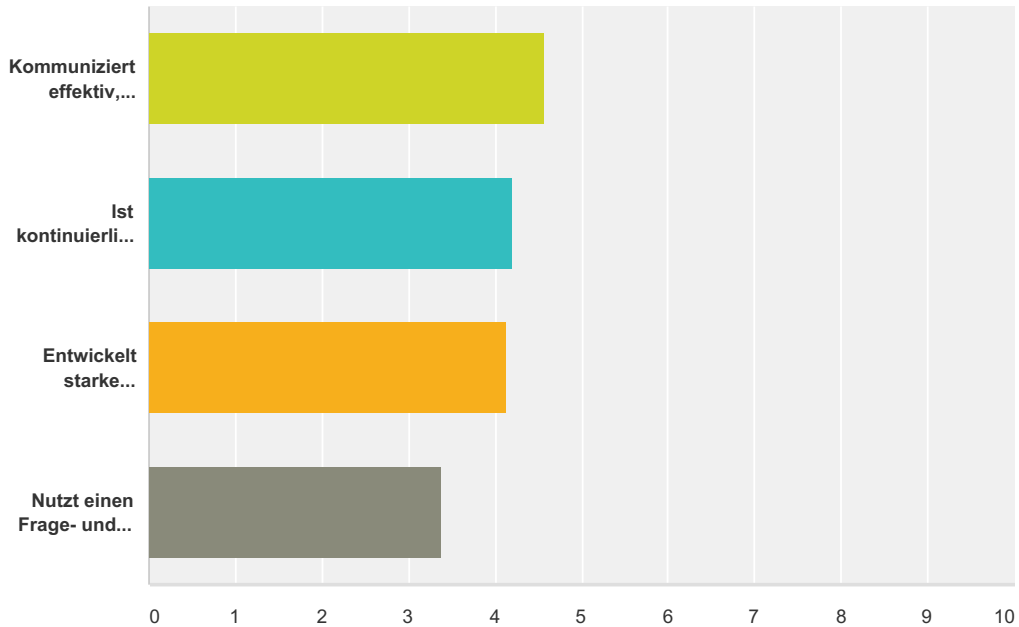


	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft teils/teils zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	k.A.	Gesamt	Gewichteter Mittelwert
Ist in der Lage, eine überzeugende, differenzierende Arbeitgeber-Attraktivitäts Aussage zu entwickeln und einzusetzen, um passive Top Talente für schwierig zu besetzende Positionen zu gewinnen.	0,91% 6	3,78% 25	17,55% 116	38,88% 257	34,34% 227	4,54% 30	661	4,07
Kann das Unternehmen, basierend auf guten bis sehr guten Kenntnissen der Geschichte des Unternehmens, seiner Finanzdaten, der Marktposition etc., gegenüber Bewerbern sehr gut „verkaufen“.	1,06% 7	4,08% 27	12,71% 84	35,55% 235	44,33% 293	2,27% 15	661	4,21
Unterstützt die Bewerber mit einem detaillierten Überblick über die angebotene Herausforderung, die Abteilung als auch die Stadt und die Region.	1,36% 9	5,30% 35	16,94% 112	35,70% 236	38,58% 255	2,12% 14	661	4,07
Kennt den Onboardingprozess und nutzt ein evtl. vorhandenes Mentor/Buddy Konzept effektiv für die Überzeugung der Kandidaten.	4,24% 28	12,71% 84	16,64% 110	25,11% 166	29,35% 194	11,95% 79	661	3,71
Fungiert während des Recruitingprozesses als vertrauenswürdiger Berater für die Kandidaten und zeigt in verständlicher Form die Weiterentwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Unternehmens auf.	1,21% 8	2,57% 17	11,50% 76	27,23% 180	54,31% 359	3,18% 21	661	4,35

Q19 Interaktion mit dem einstellenden Manager
Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die benötigt werden für eine effektive Zusammenarbeit und Interaktion mit und die Beratung des einstellenden Managers. Bitte geben Sie eine Einschätzung ab, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie als Recruiter zutreffen.

Beantwortet: 655 Übersprungen: 457

Recruiter Fitness Check

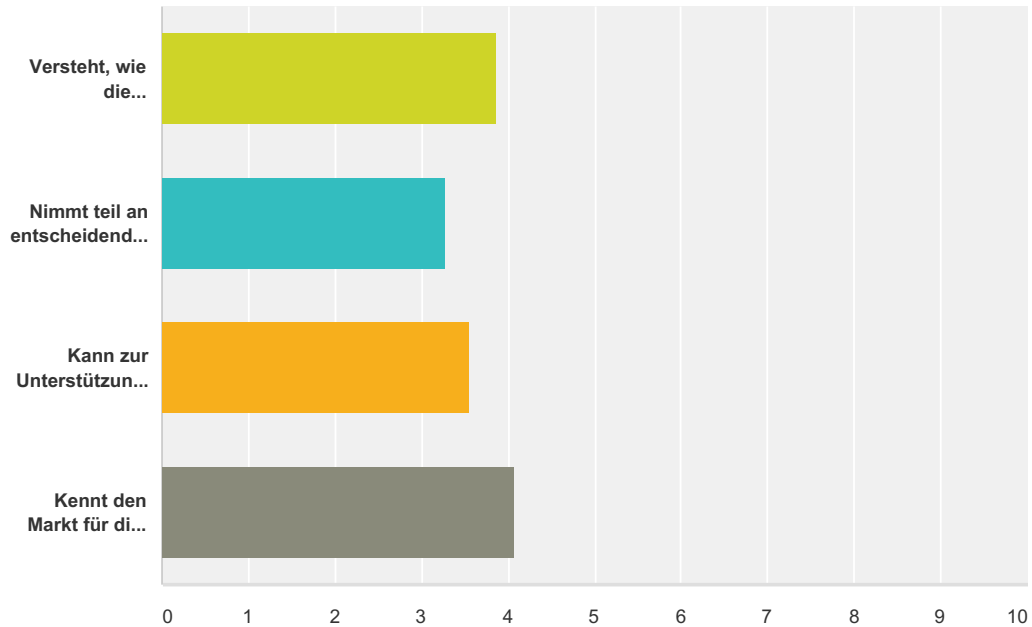


	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft teils/teils zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	k.A.	Gesamt	Gewichteter Mittelwert
Kommuniziert effektiv, sowohl mündlich als auch schriftlich. Hört aktiv zu.	0,61% 4	0,46% 3	4,27% 28	29,62% 194	64,12% 420	0,92% 6	655	4,58
Ist kontinuierlich auf die Zufriedenstellung des einstellenden Managers fokussiert.	0,46% 3	1,83% 12	14,20% 93	44,12% 289	38,17% 250	1,22% 8	655	4,19
Entwickelt starke persönliche Bindungen auf passender Ebene, sowohl in als auch außerhalb des eigenen Unternehmens. Die tragfähigen Beziehungen sind von gegenseitigem Respekt charakterisiert.	0,92% 6	4,89% 32	15,57% 102	34,96% 229	40,46% 265	3,21% 21	655	4,13
Nutzt einen Frage- und Informationsbogen zur detaillierten und trennscharfen Anforderungsaufnahme, der auch die gegenseitigen Verantwortlichkeiten und Zeitpläne beinhaltet, um die Qualität des Recruitingprozesses zu erhöhen und den Zeitbedarf zu senken.	9,62% 63	16,49% 108	20,46% 134	23,51% 154	23,82% 156	6,11% 40	655	3,38

Q20 Unternehmerisches Denken
Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die benötigt werden zum Verständnis des Geschäftsmodells, der finanziellen Ziele, der ethischen Grundlagen des Unternehmens und der Wettbewerbssituation. Bitte geben Sie eine Einschätzung ab, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie als Recruiter zutreffen.

Beantwortet: 632 Übersprungen: 480

Recruiter Fitness Check

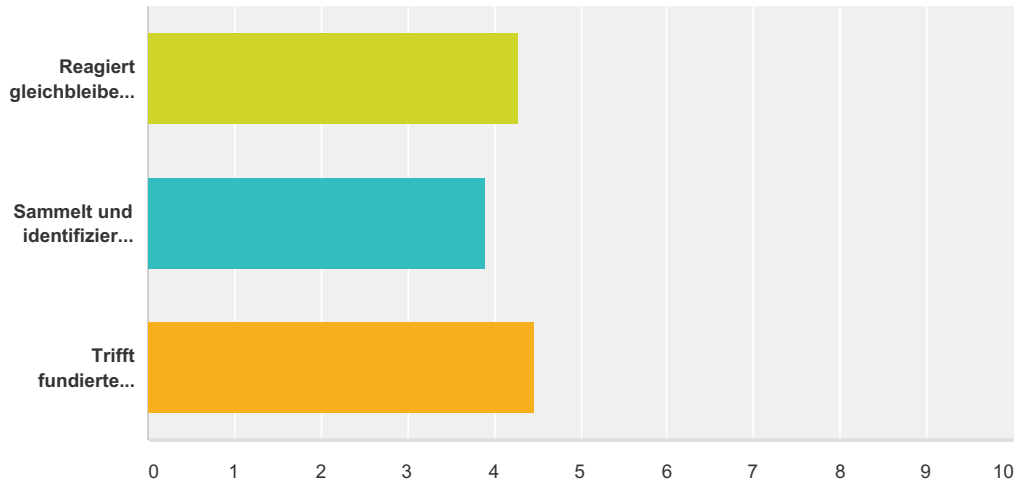


	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft teils/teils zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	k.A.	Gesamt	Gewichteter Mittelwert
Versteht, wie die unterstützten Geschäftsbereiche ihre Strategie entwickeln, die Kunden erreichen, Erfolge und Gewinne generieren.	2,06% 13	5,70% 36	21,99% 139	37,18% 235	27,37% 173	5,70% 36	632	3,87
Nimmt teil an entscheidenden Geschäfts-Meetings und -Aktivitäten, um auf dem Laufenden zu bleiben mit den operativen und strategischen Geschäftsentwicklungen.	9,02% 57	18,04% 114	22,15% 140	22,31% 141	19,30% 122	9,18% 58	632	3,27
Kann zur Unterstützung der Erreichung von individuellen und unternehmensbezogenen Zielen auf ein weites Netzwerk von berufsbezogenen und/oder geschäftlichen Beziehungen zurückgreifen.	4,11% 26	12,03% 76	26,27% 166	31,49% 199	20,57% 130	5,54% 35	632	3,55
Kennt den Markt für die Produkte und Dienstleistungen des Unternehmen sowie die der wichtigsten Wettbewerber.	1,42% 9	4,75% 30	17,88% 113	35,28% 223	38,45% 243	2,22% 14	632	4,07

Q21 Kundenbetreuung Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die benötigt werden, um die Effektivität der Produkte und Dienstleistungen der (Recruitment-) Organisation darzustellen und um Kundenwünsche und -beschwerden zu adressieren. Bitte geben Sie eine Einschätzung ab, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie als Recruiter zutreffen.

Beantwortet: 626 Übersprungen: 486

Recruiter Fitness Check

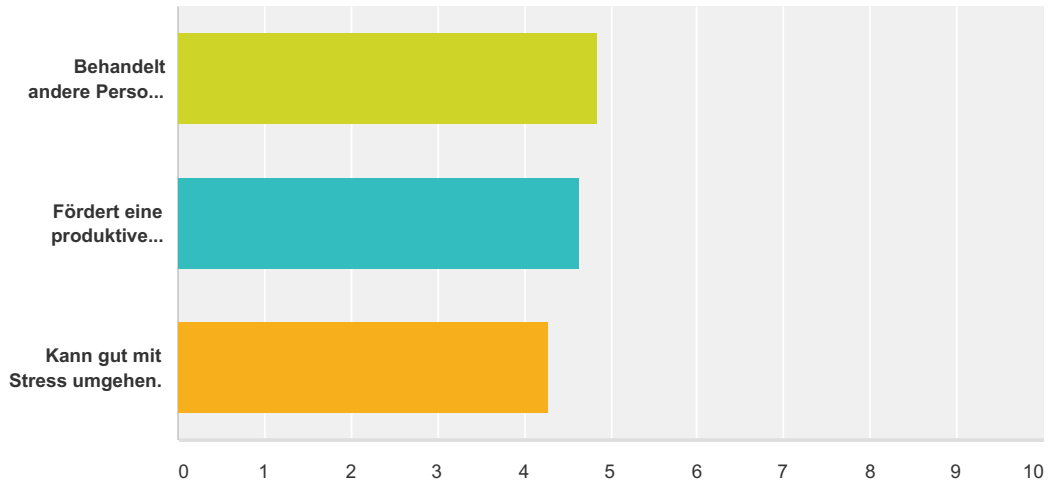


	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft teils/teils zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	k.A.	Gesamt	Gewichteter Mittelwert
Reagiert gleichbleibend zügig und effizient auf Probleme und Anforderungen. Verpaßt selten projektbezogene Deadlines.	0,80% 5	0,80% 5	11,66% 73	41,69% 261	43,45% 272	1,60% 10	626	4,28
Sammelt und identifiziert problemrelevante Informationen. Nutzt die Technik des Brainstormings, um eine Auswahl an möglichen Vorgehensweisen zu generieren. Wählt die beste aus.	1,60% 10	5,11% 32	21,88% 137	39,62% 248	28,59% 179	3,19% 20	626	3,91
Trifft fundierte Entscheidungen, basierend auf gesundem Menschenverstand und Praxisbezug.	0,64% 4	0,64% 4	6,55% 41	35,62% 223	55,59% 348	0,96% 6	626	4,46

Q22 SozialkompetenzKenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die benötigt werden bei der Kommunikation mit Individuen und Kooperation in Gruppen. Beinhaltet das Lösen von Konflikten, Umgang mit Stress, Teamarbeit und Gruppendynamik. Bitte geben Sie eine Einschätzung ab, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie als Recruiter zutreffen.

Beantwortet: 626 Übersprungen: 486

Recruiter Fitness Check

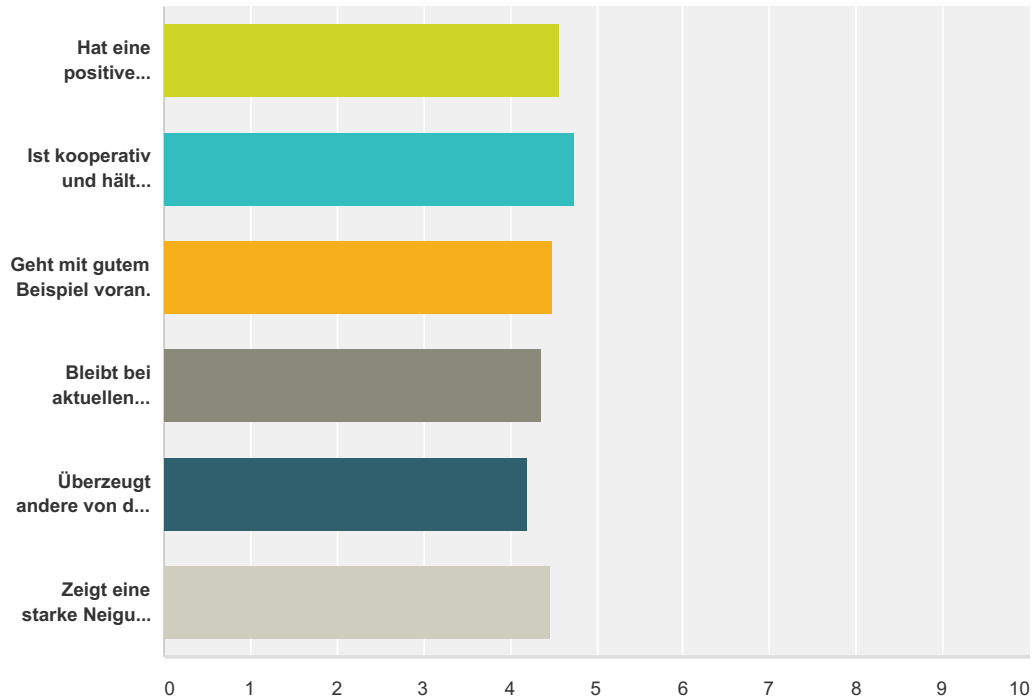


	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft teils/teils zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	k.A.	Gesamt	Gewichteter Mittelwert
Behandelt andere Personen mit Respekt.	0,64% 4	0,16% 1	1,92% 12	8,31% 52	88,34% 553	0,64% 4	626	4,85
Fördert eine produktive Kultur durch Wertschätzung der Beiträge Einzelner.	0,48% 3	1,12% 7	2,72% 17	24,76% 155	69,81% 437	1,12% 7	626	4,64
Kann gut mit Stress umgehen.	0,80% 5	1,44% 9	10,86% 68	41,21% 258	45,05% 282	0,64% 4	626	4,29

Q23 Führungsverhalten Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die benötigt werden bei der Motivation anderer und Einwirkung auf diese, um die Ziele der Organisation zu erreichen. Bitte geben Sie eine Einschätzung ab, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie als Recruiter zutreffen.

Beantwortet: 624 Übersprungen: 488

Recruiter Fitness Check

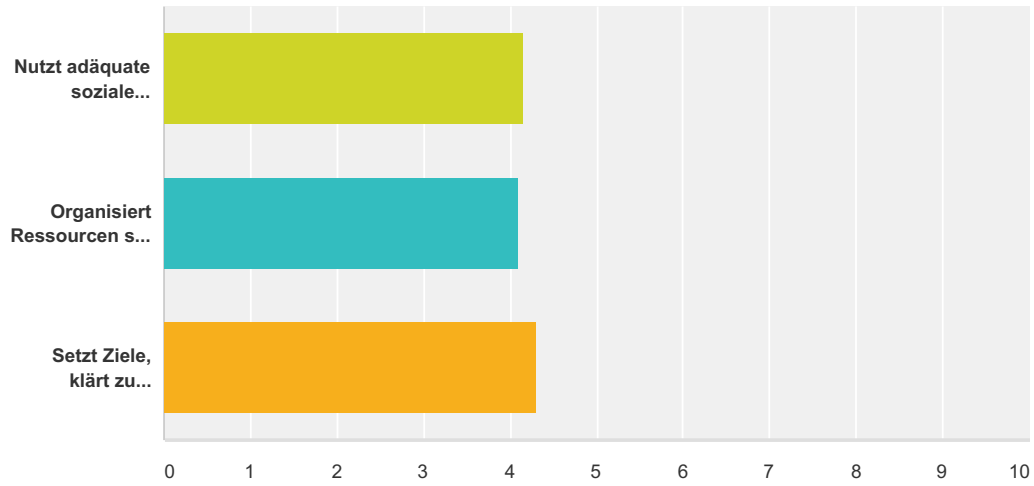


	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft teils/teils zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	k.A.	Gesamt	Gewichteter Mittelwert
Hat eine positive Arbeitseinstellung.	0,48% 3	0,48% 3	5,45% 34	28,37% 177	64,26% 401	0,96% 6	624	4,57
Ist kooperativ und hält Vereinbarungen ein.	0,32% 2	0,00% 0	1,76% 11	21,15% 132	75,64% 472	1,12% 7	624	4,74
Geht mit gutem Beispiel voran.	0,32% 2	0,32% 2	5,93% 37	37,66% 235	54,65% 341	1,12% 7	624	4,48
Bleibt bei aktuellen Entwicklungen auf dem Laufenden.	0,64% 4	0,48% 3	7,69% 48	42,47% 265	47,44% 296	1,28% 8	624	4,37
Überzeugt andere von der eigenen Position oder bewegt sie zu einer bestimmten Handlungsweise.	0,32% 2	0,96% 6	16,51% 103	42,15% 263	37,98% 237	2,08% 13	624	4,19
Zeigt eine starke Neigung zu Erfolg und möchte Resultate erreichen.	0,48% 3	0,96% 6	8,81% 55	31,09% 194	57,21% 357	1,44% 9	624	4,46

Q24 Menschenführung Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die benötigt werden, um effektiv die Ergebnisse der Leistung von Individuen oder Gruppen positiv zu beeinflussen. Bitte geben Sie eine Einschätzung ab, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie als Recruiter zutreffen.

Beantwortet: 622 Übersprungen: 490

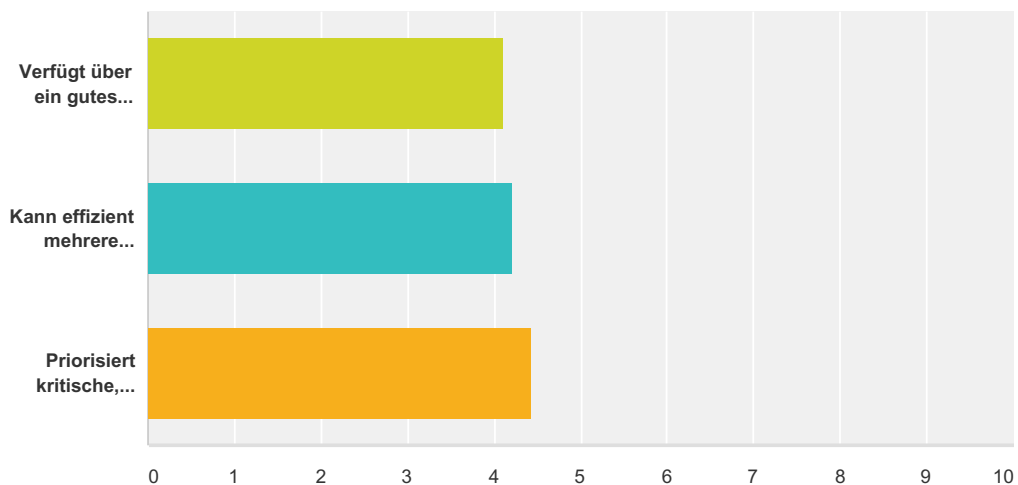
Recruiter Fitness Check



	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft teils/teils zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	k.A.	Gesamt	Gewichteter Mittelwert
Nutzt adäquate soziale Kompetenzen, um Kollegen auf ein Ziel zuzubewegen.	0,32% 2	1,61% 10	15,43% 96	44,86% 279	34,08% 212	3,70% 23	622	4,15
Organisiert Ressourcen so, daß Aufgaben mit höchster Effizienz erledigt werden können.	0,32% 2	2,41% 15	17,85% 111	42,12% 262	32,32% 201	4,98% 31	622	4,09
Setzt Ziele, klärt zu erledigende Aufgaben und Zeitrahmen.	0,32% 2	1,61% 10	11,09% 69	38,75% 241	45,02% 280	3,22% 20	622	4,31

Q25 Projektmanagementkenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die benötigt werden für ein effektives Projektmanagement: Planung, Organisation, Koordination, Durchführung, Kontrolle und Abschlußbeurteilung. Bitte geben Sie eine Einschätzung ab, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie als Recruiter zutreffen.

Beantwortet: 621 Übersprungen: 491

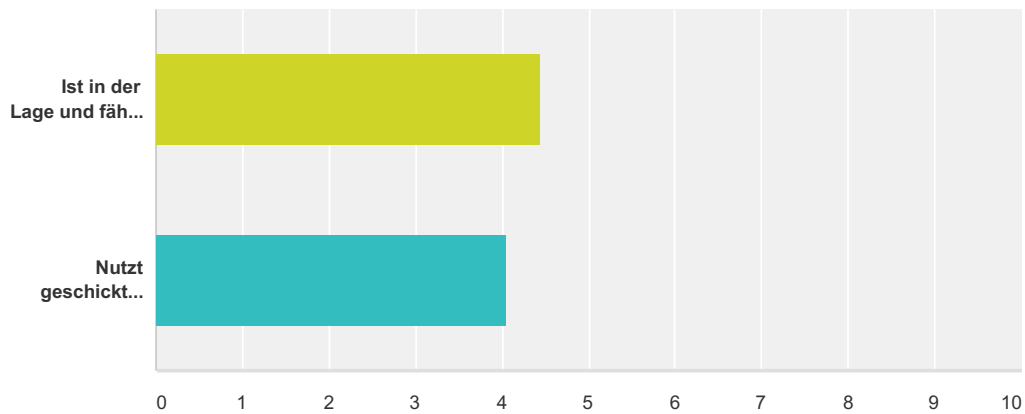


Recruiter Fitness Check

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft teils/teils zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	k.A.	Gesamt	Gewichteter Mittelwert
Verfügt über ein gutes Selbst- und Zeitmanagement.	0,64% 4	3,22% 20	16,43% 102	42,51% 264	36,71% 228	0,48% 3	621	4,12
Kann effizient mehrere Aufgaben gleichzeitig erledigen.	0,97% 6	1,77% 11	13,53% 84	42,67% 265	40,58% 252	0,48% 3	621	4,21
Priorisiert kritische, wichtige Aufgaben und erledigt sie in der vereinbarten Güte.	0,48% 3	0,97% 6	7,41% 46	37,68% 234	52,98% 329	0,48% 3	621	4,42

Q26 VertriebKenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die benötigt werden zur Beeinflussung von Entscheidungen von internen und externen Kunden und externen Dienstleistern. Bitte geben Sie eine Einschätzung ab, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie als Recruiter zutreffen.

Beantwortet: 621 Übersprungen: 491

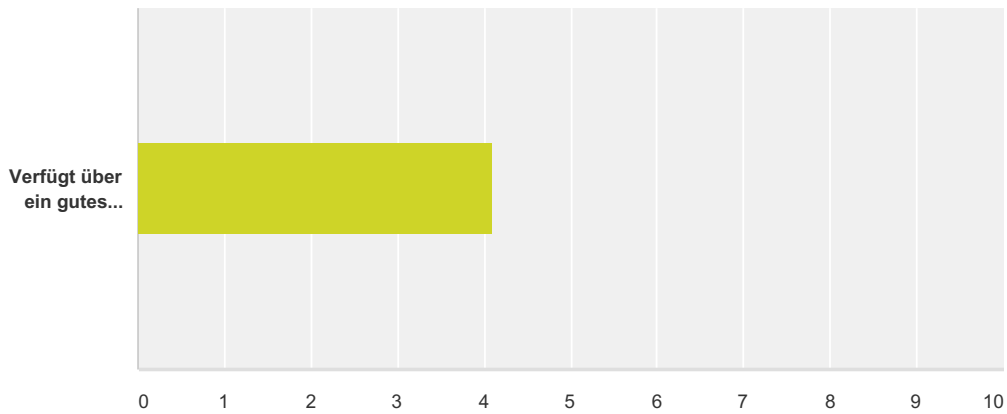


	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft teils/teils zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	k.A.	Gesamt	Gewichteter Mittelwert
Ist in der Lage und fähig, die Recruitment Funktion im Unternehmen erfolgreich zu vertreten.	0,81% 5	0,97% 6	9,02% 56	30,11% 187	56,04% 348	3,06% 19	621	4,44
Nutzt geschickt Argumentations- und Überzeugungstechniken, um vorteilhafte Verhandlungspositionen zu erreichen, ohne negative Gefühle oder eine ablehnende Haltung zu hinterlassen.	0,81% 5	3,86% 24	18,84% 117	38,81% 241	34,78% 216	2,90% 18	621	4,06

Q27 TechnologieKenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die benötigt werden bei der Nutzung der vorhandenen Ausrüstung (Hard- und Software) zur Leistungserbringung des Unternehmens. Bitte geben Sie eine Einschätzung ab, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie als Recruiter zutreffen.

Recruiter Fitness Check

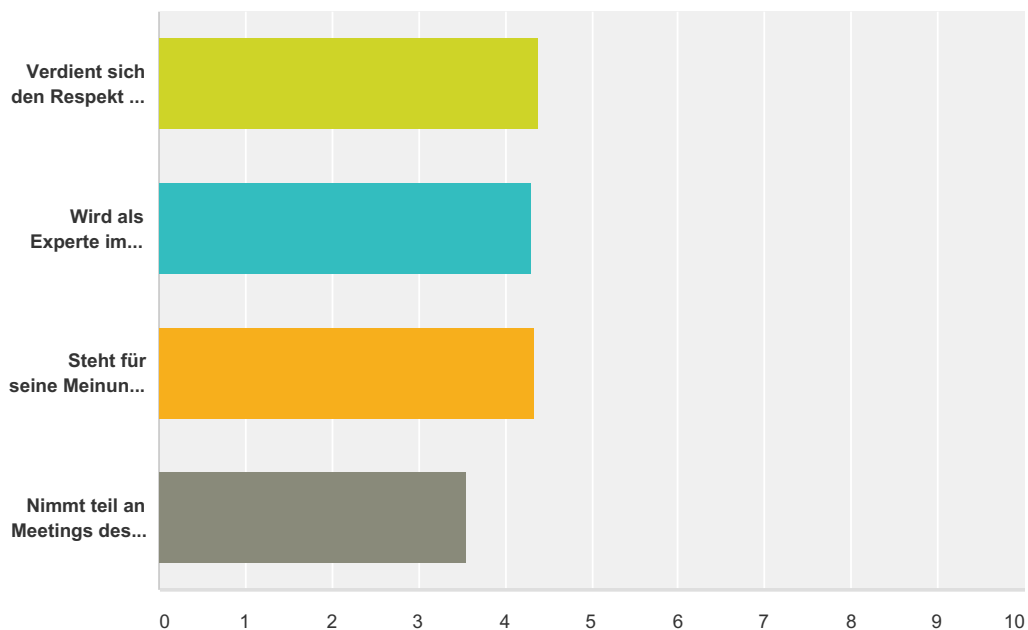
Beantwortet: 620 Übersprungen: 492



	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft teils/teils zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	k.A.	Gesamt	Gewichteter Mittelwert
Verfügt über ein gutes Überblickswissen und Kenntnisse der im Unternehmen zur Leistungserbringung verwendeten Ausrüstung, Maschinen, IT und Softwareanwendungen.	0,65% 4	3,39% 21	19,19% 119	37,90% 235	36,29% 225	2,58% 16	620	4,09

Q28 BeratungKenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die benötigt werden, um einen Platz im Entscheidungsgremium eines Kunden zu „verdienen“, der es einem erlaubt, sich von einem Dienstleister zu einem Beratungspartner zu entwickeln. Bitte geben Sie eine Einschätzung ab, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie als Recruiter zutreffen.

Beantwortet: 619 Übersprungen: 493



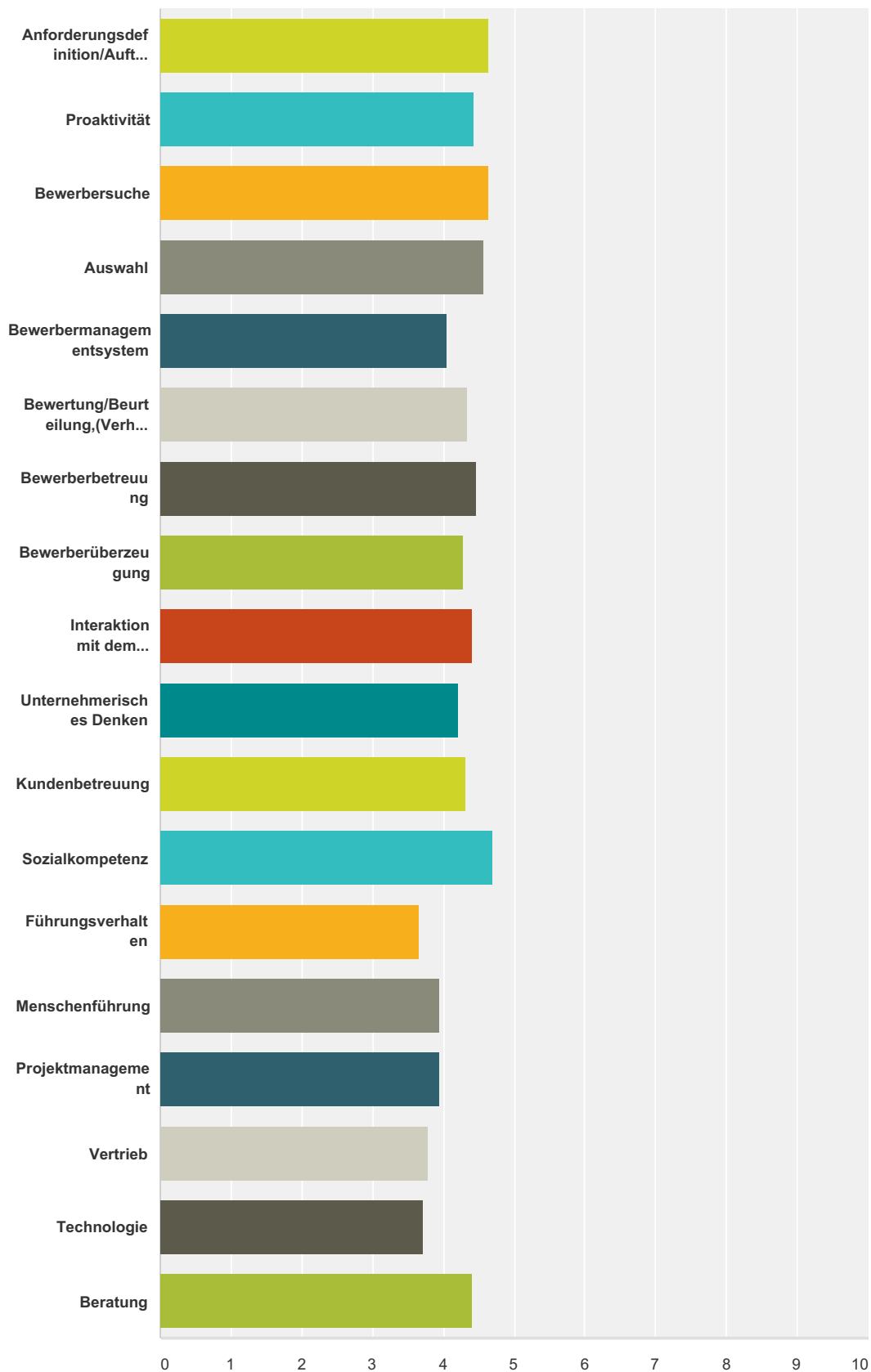
Recruiter Fitness Check

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft teils/teils zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	k.A.	Gesamt	Gewichteter Mittelwert
Verdient sich den Respekt der Kunden auf professioneller Ebene.	0,65% 4	1,13% 7	7,27% 45	37,96% 235	47,50% 294	5,49% 34	619	4,38
Wird als Experte im Recruiting von Kunden und innerhalb des Unternehmens respektiert.	0,81% 5	3,55% 22	9,69% 60	32,96% 204	47,82% 296	5,17% 32	619	4,30
Steht für seine Meinung und Ansichten ein, unter Herausstellung der Übereinstimmungen und dem Vorschlagen von akzeptablen Alternativen.	0,48% 3	0,81% 5	9,69% 60	39,58% 245	47,17% 292	2,26% 14	619	4,35
Nimmt teil an Meetings des einstellenden Managers, um die zukünftigen Bedarfe für das Recruiting zu verstehen und sie antizipieren zu können.	7,27% 45	10,82% 67	21,32% 132	27,30% 169	23,75% 147	9,53% 59	619	3,55

Q29 Bitte bewerten Sie, für wie wichtig Sie die Recruiter Kompetenzen für Ihre Tätigkeit im und den Erfolg des Recruitments halten.

Beantwortet: 613 Übersprungen: 499

Recruiter Fitness Check



	sehr unwichtig	unwichtig	weder wichtig noch unwichtig	wichtig	sehr wichtig	k.A.	Gesamt	Gewichteter Mittelwert
Anforderungsdefinition/Auftragsannahme	0,65% 4	0,33% 2	3,10% 19	25,94% 159	68,68% 421	1,31% 8	613	4,64
Proaktivität	0,49% 3	0,98% 6	6,36% 39	39,80% 244	51,55% 316	0,82% 5	613	4,42

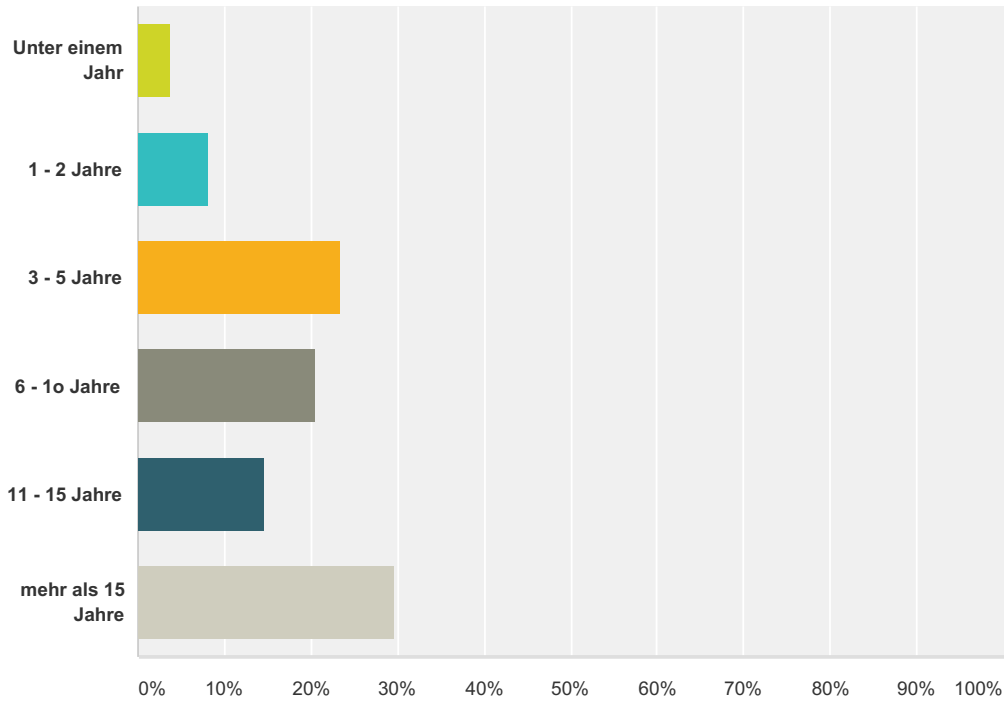
Recruiter Fitness Check

Bewerbersuche	0,82% 5	0,33% 2	2,94% 18	26,75% 164	68,35% 419	0,82% 5	613	4,63
Auswahl	0,65% 4	1,14% 7	2,94% 18	29,36% 180	65,09% 399	0,82% 5	613	4,58
Bewerbermanagementsystem	0,65% 4	2,45% 15	20,23% 124	43,88% 269	31,81% 195	0,98% 6	613	4,05
Bewertung/Beurteilung, (Verhaltensbasiertes-) Interviewen	0,82% 5	2,12% 13	7,99% 49	38,99% 239	48,78% 299	1,31% 8	613	4,35
Bewerberbetreuung	0,98% 6	0,98% 6	4,89% 30	36,22% 222	55,95% 343	0,98% 6	613	4,47
Bewerberüberzeugung	0,98% 6	1,47% 9	11,26% 69	40,62% 249	44,70% 274	0,98% 6	613	4,28
Interaktion mit dem einstellenden Manager	0,82% 5	0,98% 6	5,71% 35	41,44% 254	49,10% 301	1,96% 12	613	4,40
Unternehmerisches Denken	0,65% 4	2,12% 13	13,70% 84	41,60% 255	40,46% 248	1,47% 9	613	4,21
Kundenbetreuung	1,47% 9	2,45% 15	7,50% 46	37,19% 228	47,31% 290	4,08% 25	613	4,32
Sozialkompetenz	0,82% 5	0,16% 1	2,12% 13	23,00% 141	72,43% 444	1,47% 9	613	4,69
Führungsverhalten	1,96% 12	6,85% 42	32,79% 201	35,24% 216	19,58% 120	3,59% 22	613	3,66
Menschenführung	1,63% 10	4,57% 28	20,07% 123	40,78% 250	29,36% 180	3,59% 22	613	3,95
Projektmanagement	1,47% 9	3,59% 22	19,25% 118	48,12% 295	24,96% 153	2,61% 16	613	3,94
Vertrieb	3,26% 20	7,18% 44	21,04% 129	40,13% 246	24,14% 148	4,24% 26	613	3,78
Technologie	1,79% 11	7,01% 43	26,43% 162	44,86% 275	17,29% 106	2,61% 16	613	3,71
Beratung	1,14% 7	0,98% 6	7,83% 48	35,73% 219	52,37% 321	1,96% 12	613	4,40

**Q30 Bitte geben Sie Ihre gesamte
Berufserfahrung an.**

Beantwortet: 609 Übersprungen: 503

Recruiter Fitness Check

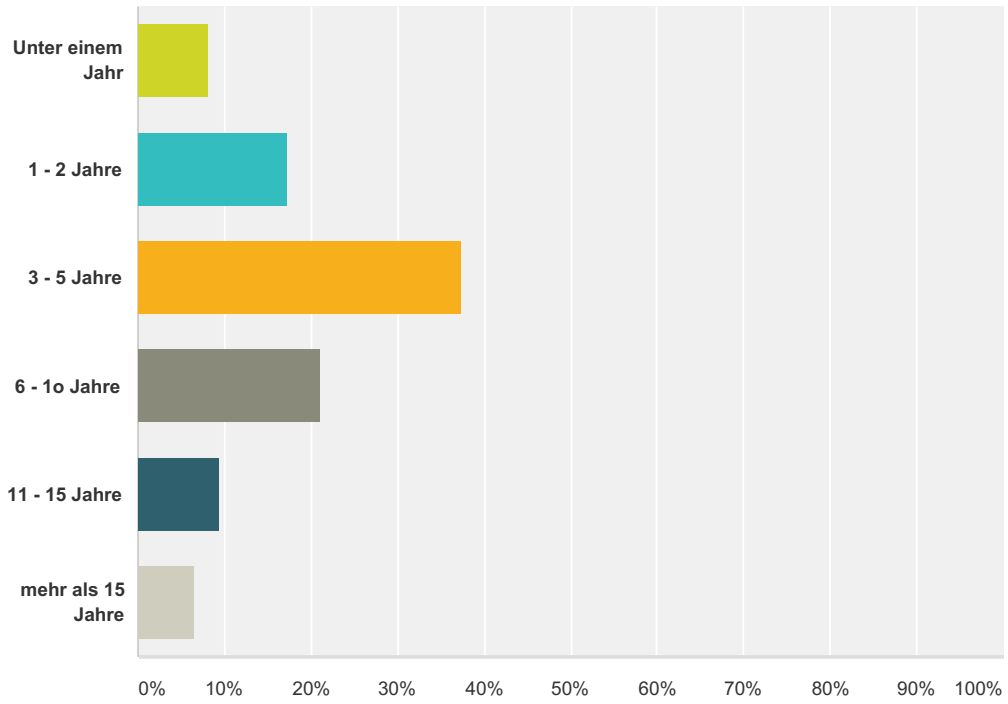


Antwortoptionen	Beantwortungen	
Unter einem Jahr	3,78%	23
1 - 2 Jahre	8,05%	49
3 - 5 Jahre	23,32%	142
6 - 10 Jahre	20,53%	125
11 - 15 Jahre	14,61%	89
mehr als 15 Jahre	29,72%	181
Gesamt		609

Q31 Bitte geben Sie Ihre gesamte Erfahrung im Recruiting an.

Beantwortet: 609 Übersprungen: 503

Recruiter Fitness Check

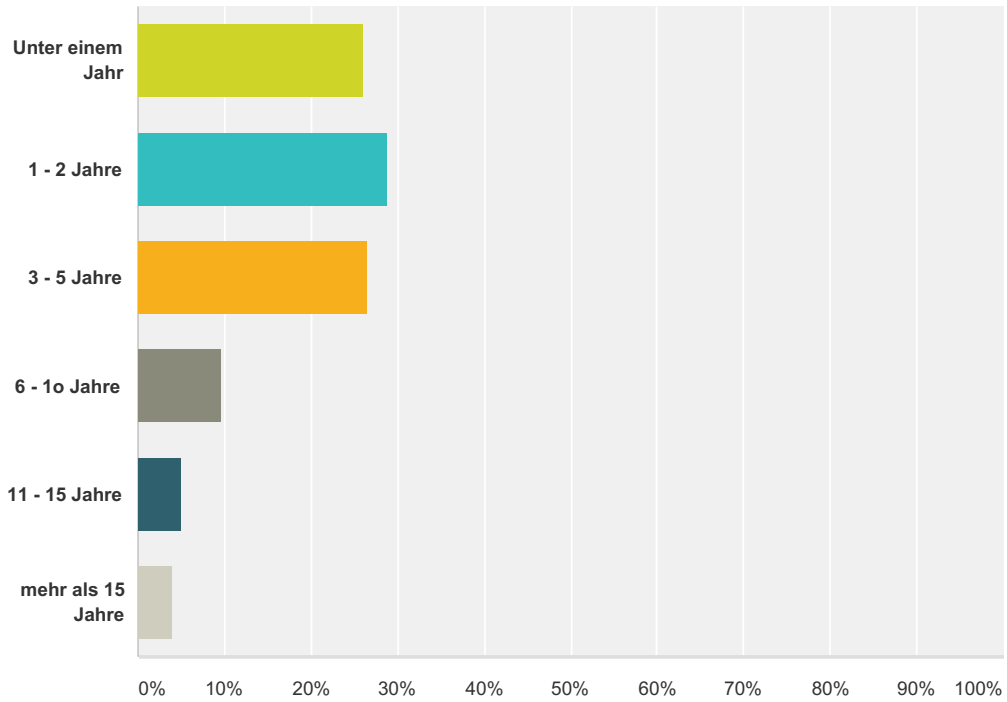


Antwortoptionen	Beantwortungen
Unter einem Jahr	8,21% 50
1 - 2 Jahre	17,24% 105
3 - 5 Jahre	37,44% 228
6 - 10 Jahre	21,18% 129
11 - 15 Jahre	9,36% 57
mehr als 15 Jahre	6,57% 40
Gesamt	609

Q32 Bitte geben Sie Ihre gesamte Erfahrung im ihrem jetzigen Unternehmen an.

Beantwortet: 609 Übersprungen: 503

Recruiter Fitness Check

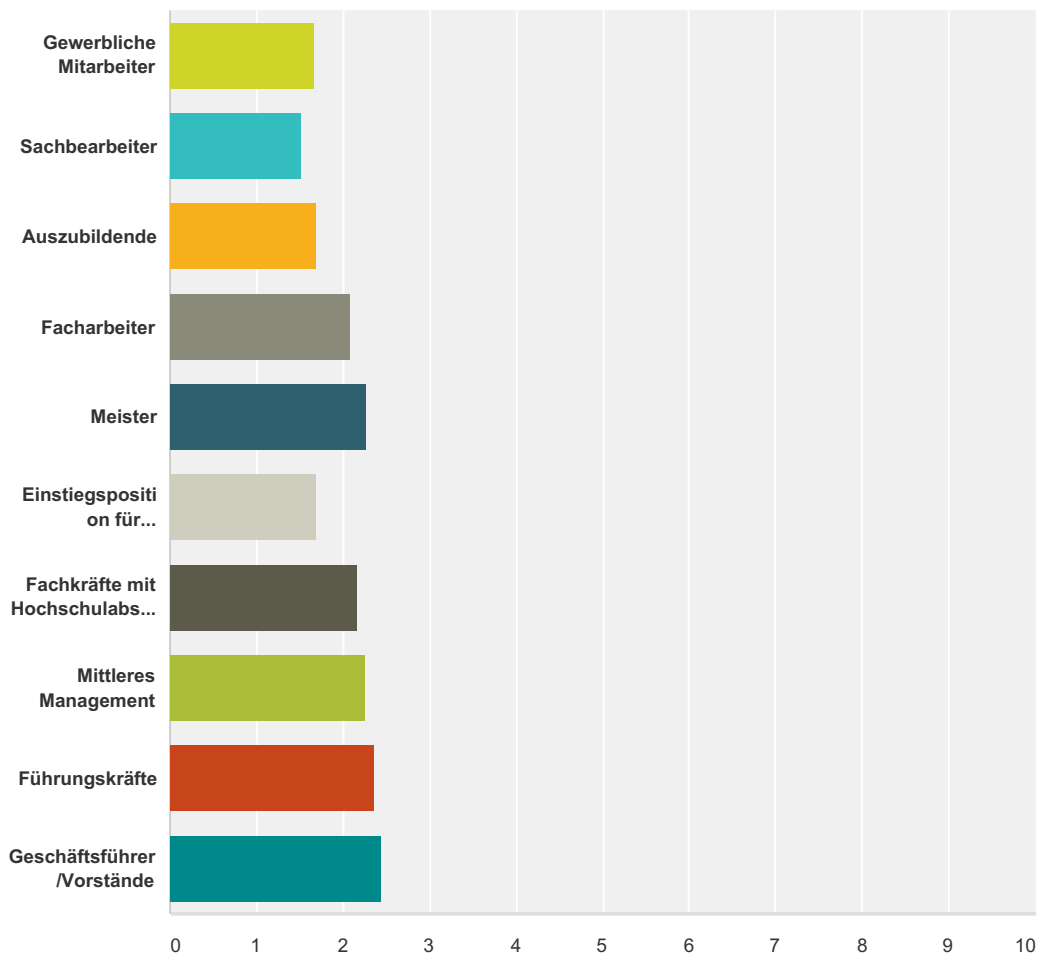


Antwortoptionen	Beantwortungen	
Unter einem Jahr	26,11%	159
1 - 2 Jahre	28,74%	175
3 - 5 Jahre	26,60%	162
6 - 10 Jahre	9,69%	59
11 - 15 Jahre	4,93%	30
mehr als 15 Jahre	3,94%	24
Gesamt		609

Q33 Wie schwierig ist es für Sie persönlich, Positionen der unterschiedlichen Level zu besetzen? Bitte geben Sie eine Einschätzung ab, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie als Recruiter zutreffen. Bitte machen Sie hierbei nur Angaben, für die Level, für die Sie selber rekrutieren.

Beantwortet: 609 Übersprungen: 503

Recruiter Fitness Check

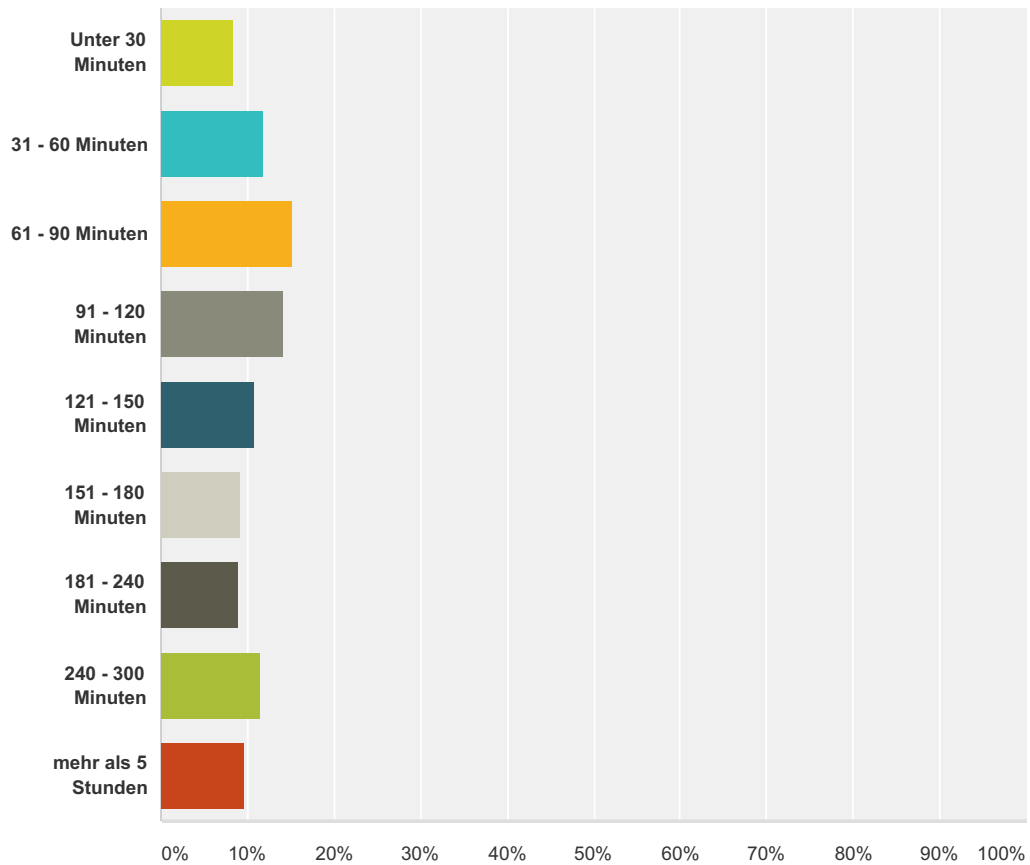


	leicht	mittel	schwierig	k.A.	Gesamt	Gewichteter Mittelwert
Gewerbliche Mitarbeiter	19,87% 121	17,57% 107	5,25% 32	57,31% 349	609	1,66
Sachbearbeiter	35,30% 215	27,75% 169	3,78% 23	33,17% 202	609	1,53
Auszubildende	22,50% 137	16,09% 98	8,21% 50	53,20% 324	609	1,69
Facharbeiter	11,66% 71	28,74% 175	16,91% 103	42,69% 260	609	2,09
Meister	5,58% 34	21,18% 129	17,57% 107	55,67% 339	609	2,27
Einstiegsposition für Hochschulabsolventen	33,33% 203	41,71% 254	8,05% 49	16,91% 103	609	1,70
Fachkräfte mit Hochschulabschluß	16,09% 98	44,83% 273	31,69% 193	7,39% 45	609	2,17
Mittleres Management	13,14% 80	40,23% 245	35,80% 218	10,84% 66	609	2,25
Führungskräfte	12,81% 78	30,05% 183	43,19% 263	13,96% 85	609	2,35
Geschäftsführer/Vorstände	7,22% 44	15,60% 95	32,02% 195	45,16% 275	609	2,45

Q34 Wieviel Zeit wenden Sie täglich im Durchschnitt für die Suche nach Bewerbern auf?

Recruiter Fitness Check

Beantwortet: 609 Übersprungen: 503



Antwortoptionen	Beantwortungen
Unter 30 Minuten	8,37% 51
31 - 60 Minuten	11,99% 73
61 - 90 Minuten	15,27% 93
91 - 120 Minuten	14,12% 86
121 - 150 Minuten	10,84% 66
151 - 180 Minuten	9,20% 56
181 - 240 Minuten	9,03% 55
240 - 300 Minuten	11,49% 70
mehr als 5 Stunden	9,69% 59
Gesamt	609

Q35 Wie hoch ist Ihre aktuelle Arbeitsbelastung?(Arbeitsbelastung ist definiert als: zu betreuende Stellen multipliziert mit der durchschnittlichen Anzahl der jeweilig zu besetzenden Positionen innerhalb einer Stelle zu einem gegebenen Zeitpunkt. Nicht zu verwechseln mit zu besetzende Stellen pro Jahr)Bitte geben Sie eine ganze Zahl an.

Q36 Management der Arbeitsbelastung Was denken Sie, wäre eine sinnvolle und realistische Arbeitsbelastung? (Arbeitsbelastung ist definiert als: zu betreuende Stellen multipliziert mit der durchschnittlichen Anzahl der jeweilig zu besetzenden Positionen innerhalb einer Stelle zu einem gegebenen Zeitpunkt. Nicht zu verwechseln mit zu besetzende Stellen pro Jahr) Bitte geben Sie eine ganze Zahl an.