

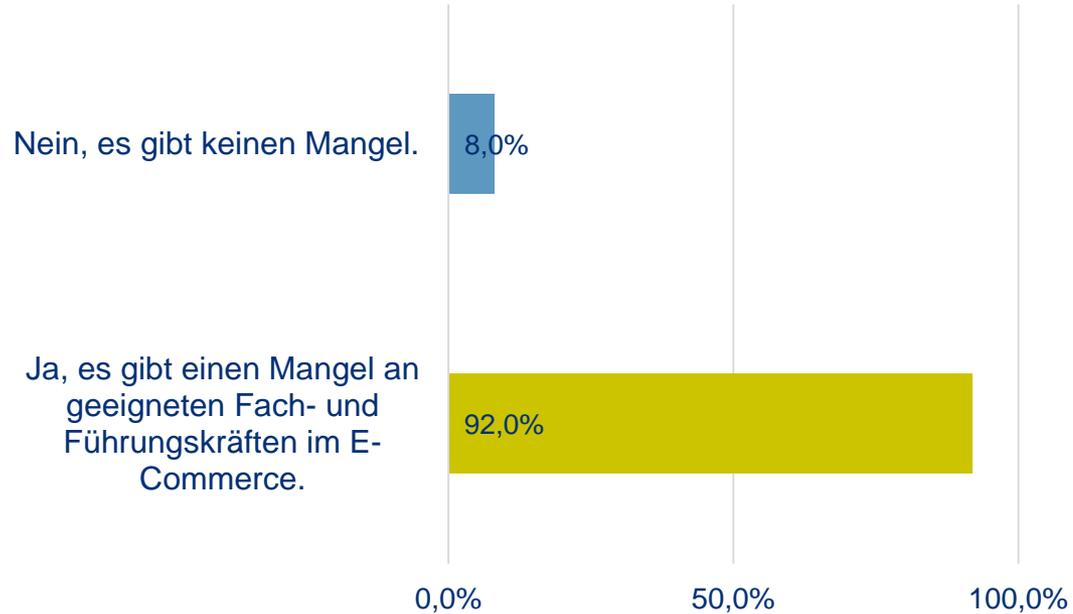
BESETZUNG VON FACH- UND FÜHRUNGSPPOSITIONEN IM E- COMMERCE

Christoph Wenk-Fischer, Hauptgeschäftsführer bevh

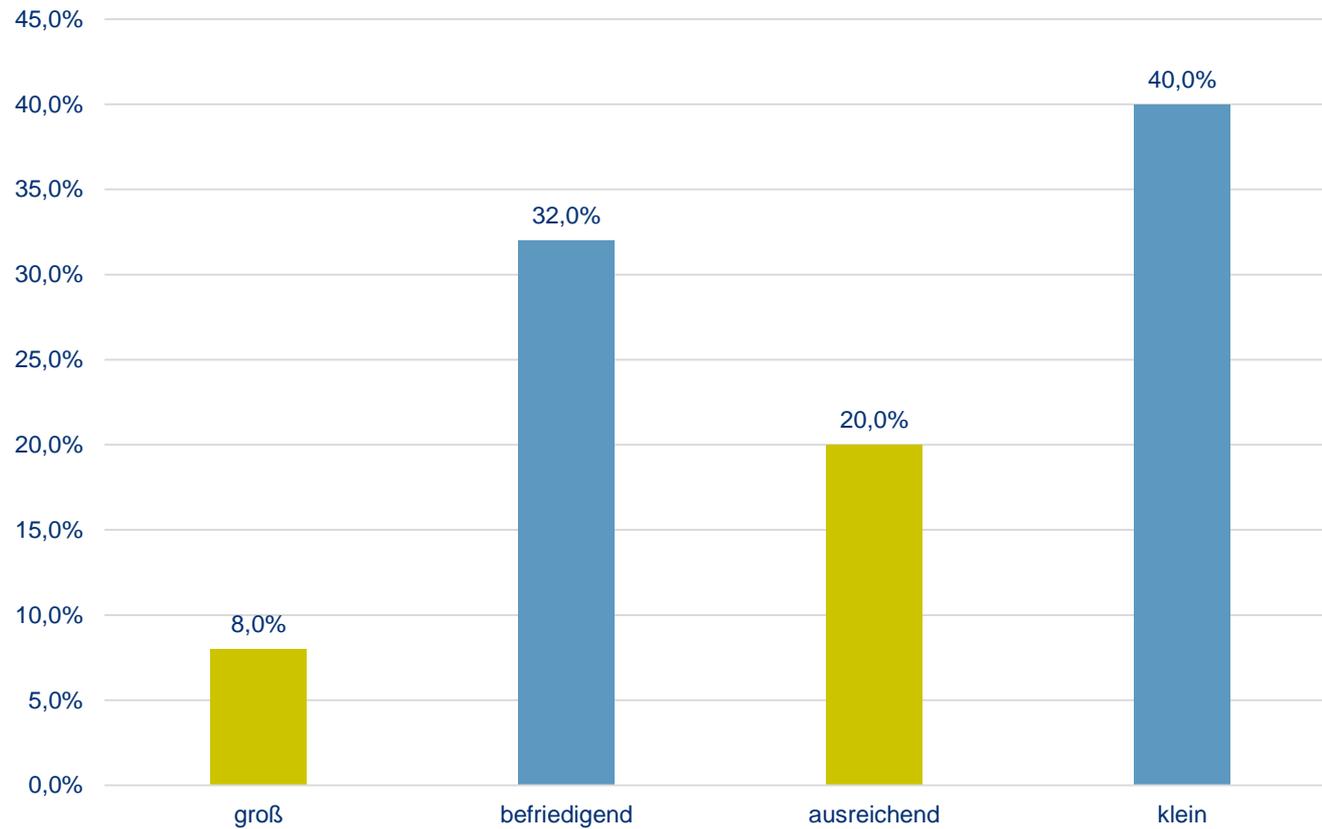
Kai Haake, Rechtsanwalt

Geschäftsführer Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU
e.V.

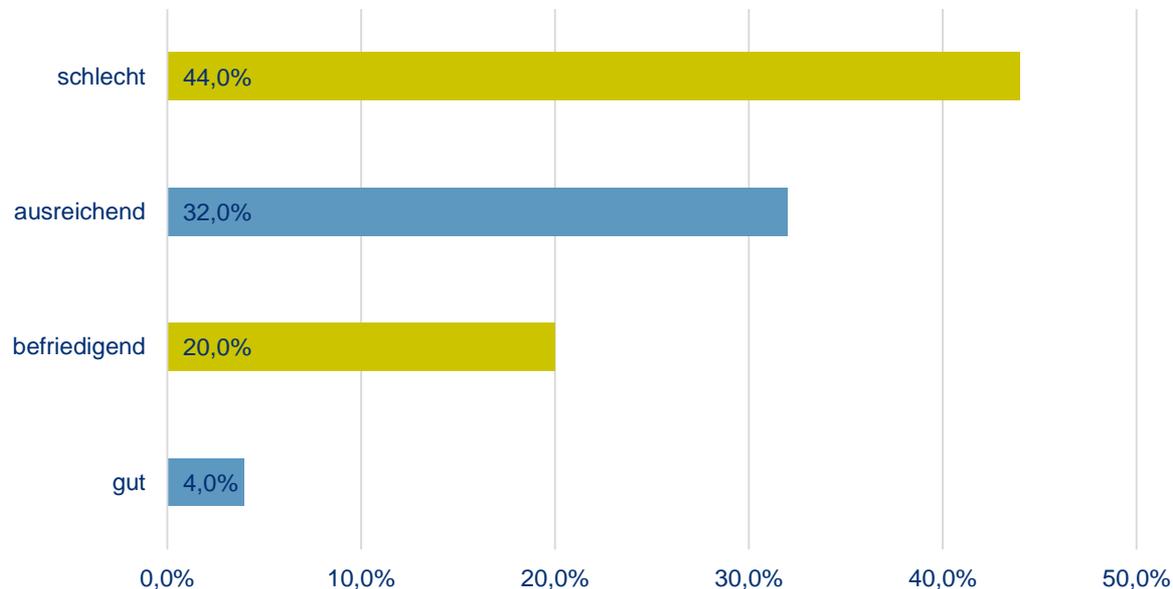
1. GIBT ES EINEN FACH- UND/ODER FÜHRUNGSKRÄFTEMANGEL IM E-COMMERCE?



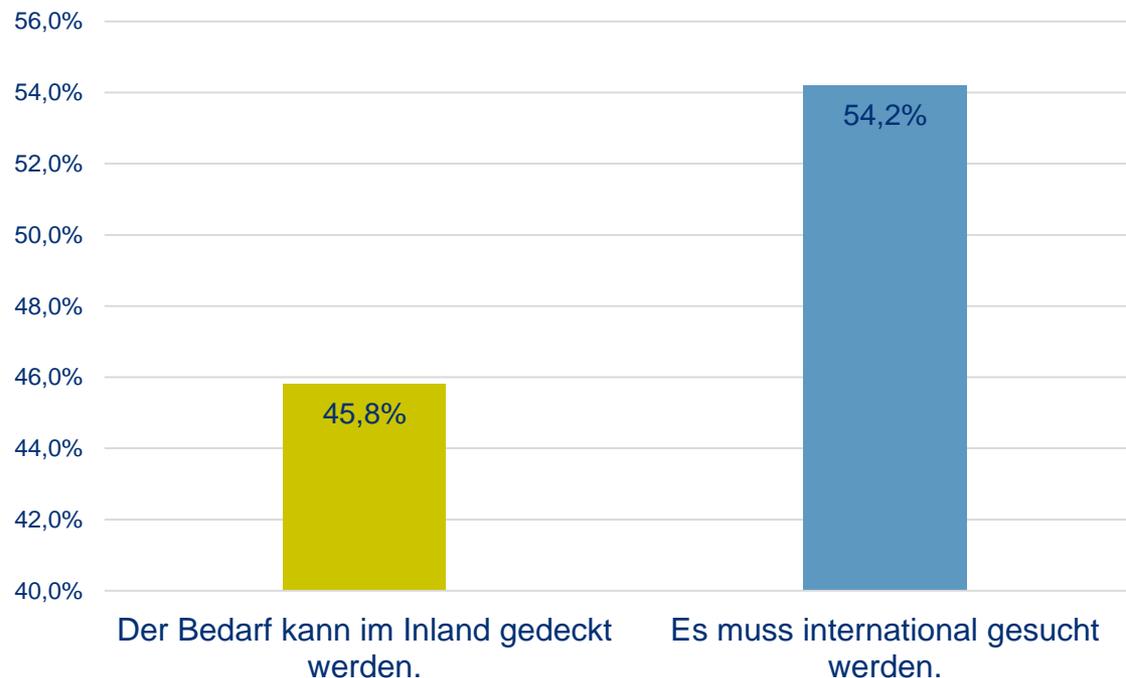
2. ANGEBOT AN QUALIFIZIERTEN FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTEN IM E-COMMERCE



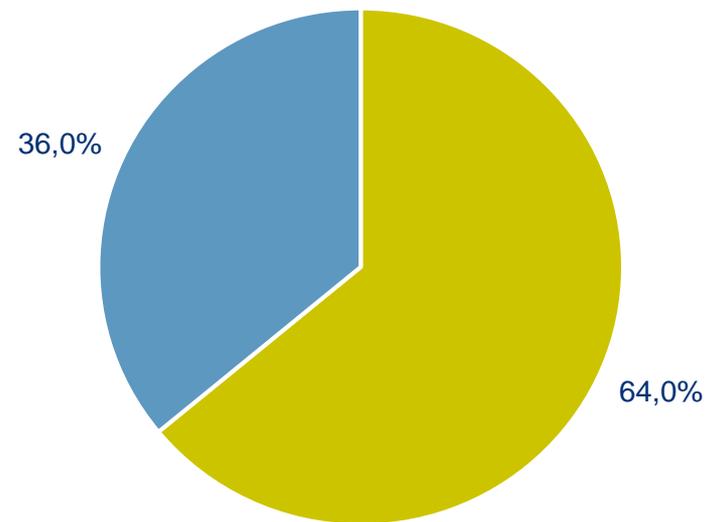
3. WIE SIND DIE AUSSICHTEN DES MITTELSTANDS, IN DEN KOMMENDEN FÜNF JAHREN DIE OFFENEN FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE-POSITIONEN IM E-COMMERCE-SEKTOR ZU DECKEN?



4. KANN DER BEDARF MIT FACHLEUTEN UND FÜHRUNGSKRÄFTEN IN DEUTSCHLAND (EINSCHL. IN DEUTSCHLAND LEBENDER FACHKRÄFTE ANDERER NATIONALITÄT) GEDECKT WERDEN ODER MUSS HEUTE SCHON INTERNATIONAL GESUCHT WERDEN?

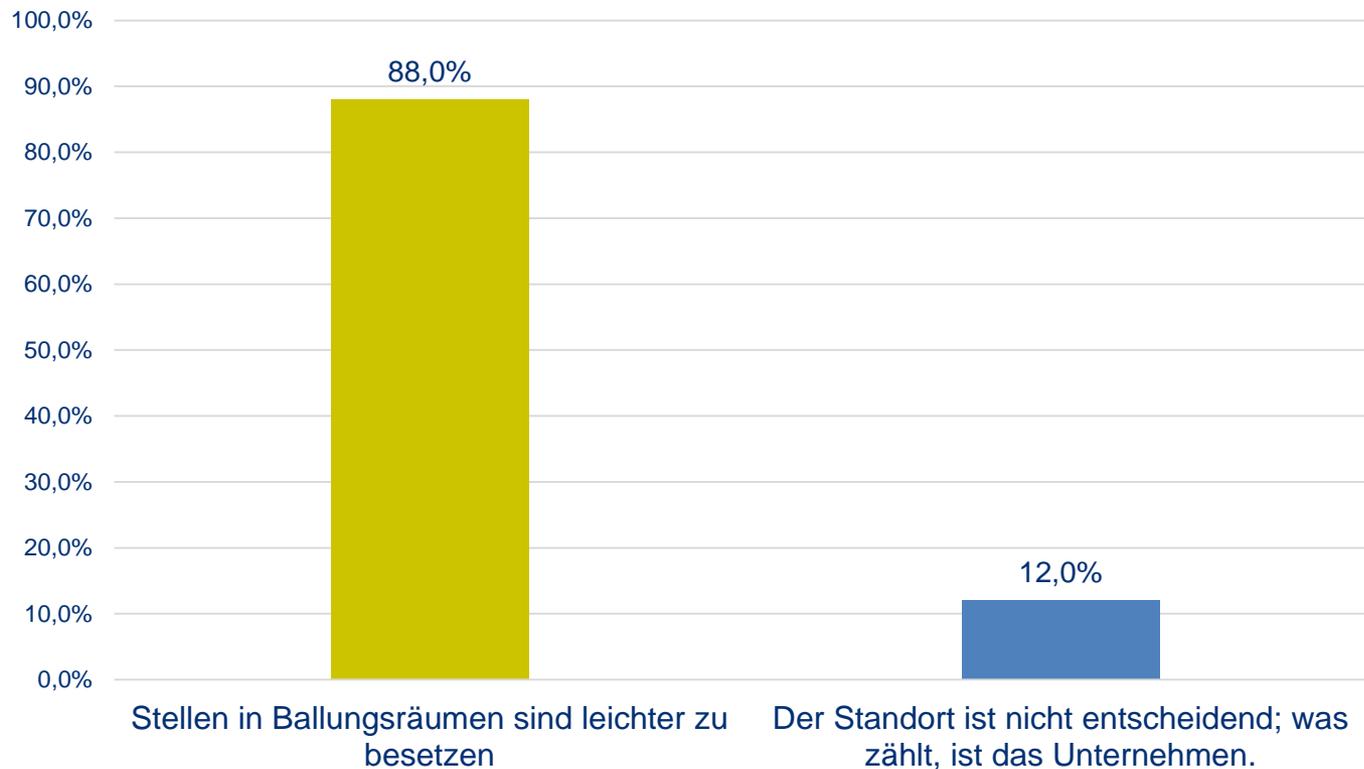


5. FÜHRT DER GRÖßER WERDENDE E-COMMERCE-MARKT GLEICHERMAßEN ZU EINEM ZUWACHS AN BEWERBERN FÜR FACH- UND FÜHRUNGSPPOSITIONEN IM E-COMMERCE?



- Ja, mehr Menschen werden sich für qualifizierte Jobs im E-Commerce interessieren
- Nein, die Bewerberzahl nimmt nicht zu.

6. GIBT ES SIGNIFIKANTE UNTERSCHIEDE ZWISCHEN BALLUNGRÄUMEN UND DEM REST DER REPUBLIK?



7. WAS MÜSSEN ARBEITGEBER TUN, UM MÖGLICHE
STANDORTNACHTEILE FÜR DIE BEWERBER ZU
„KOMPENSIEREN“?

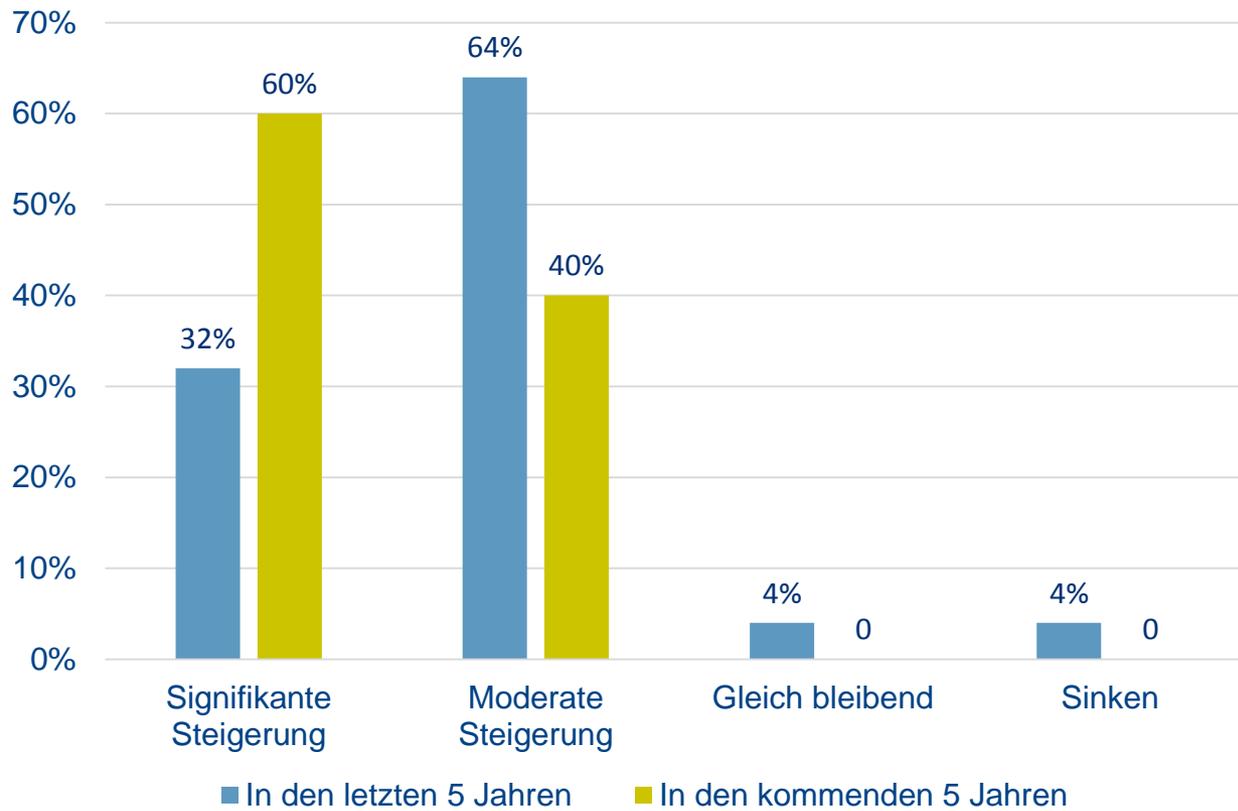
Flexible
Arbeitszeit-
modelle

Unternehmenskultur
verbessern

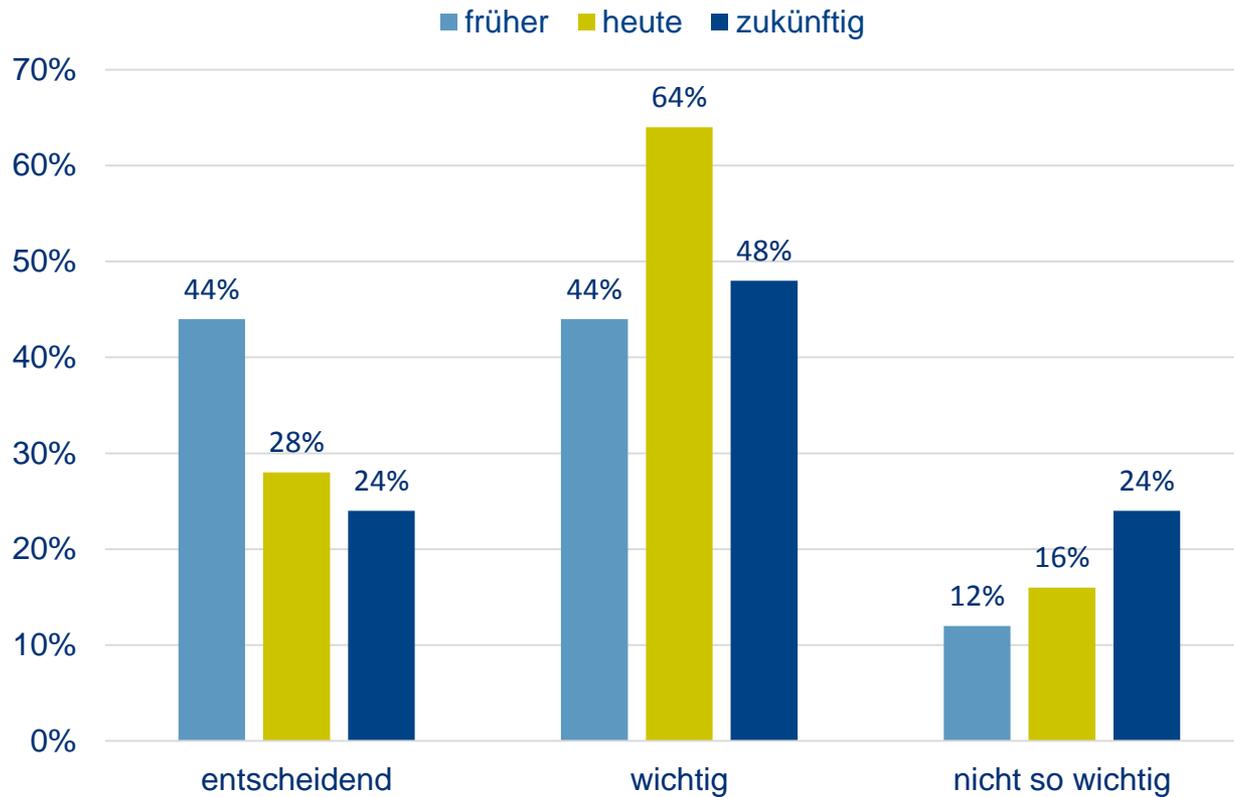
Attraktives
Gehalt

Entwicklungs-
perspektiven
bieten

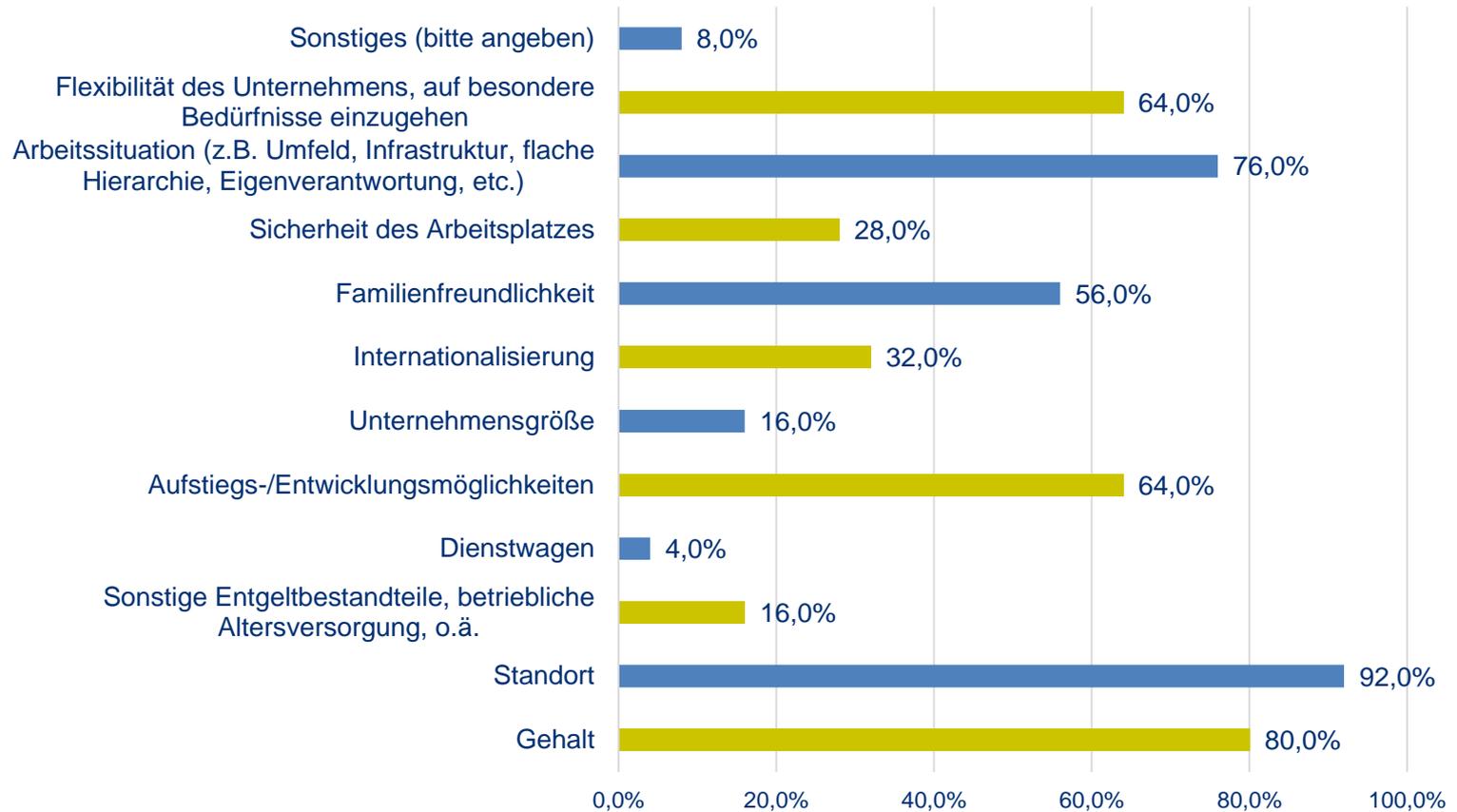
8. WIE HABEN SICH DIE GEHÄLTER IN DEN VERGANGENEN 5 JAHREN ENTWICKELT UND WIE SCHÄTZEN SIE DIES FÜR DIE KOMMENDEN FÜNF JAHRE EIN?



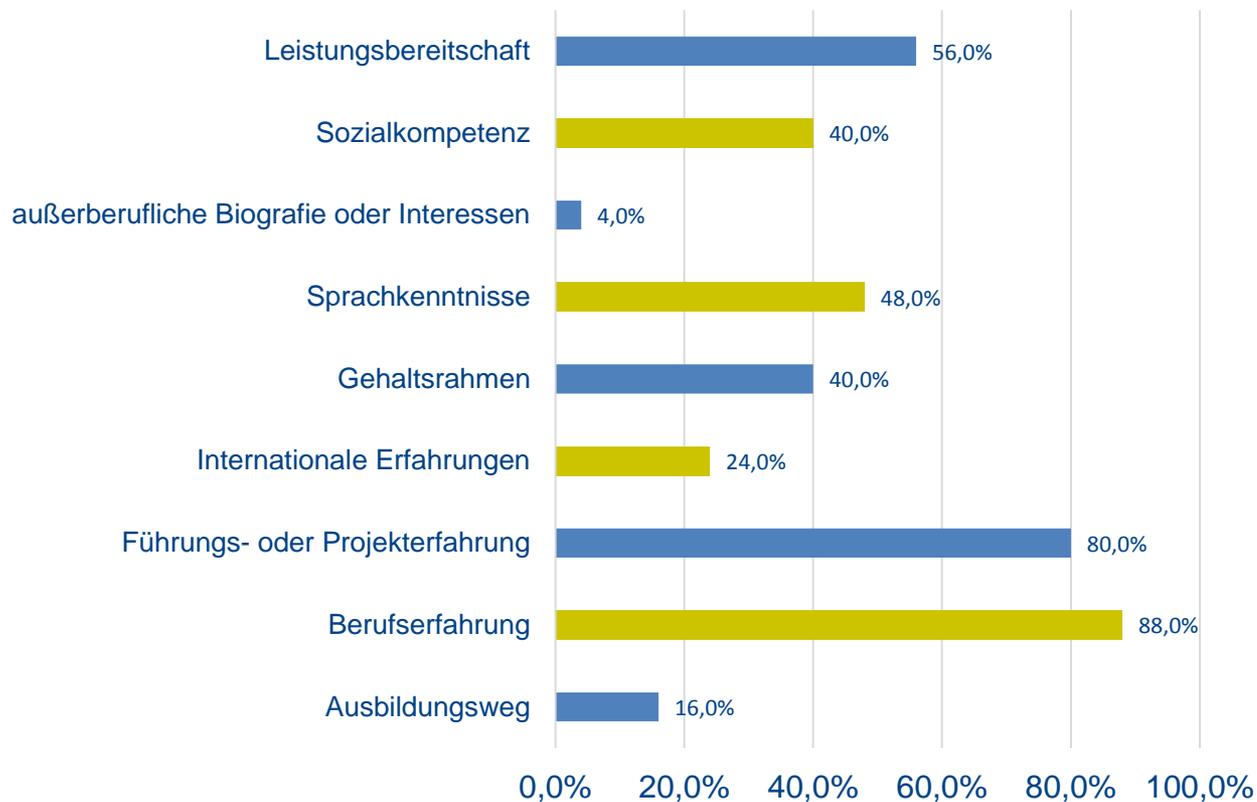
9. WELCHE ROLLE SPIELT DAS GEHALT FÜR DIE ARBEITSPLATZWahl?



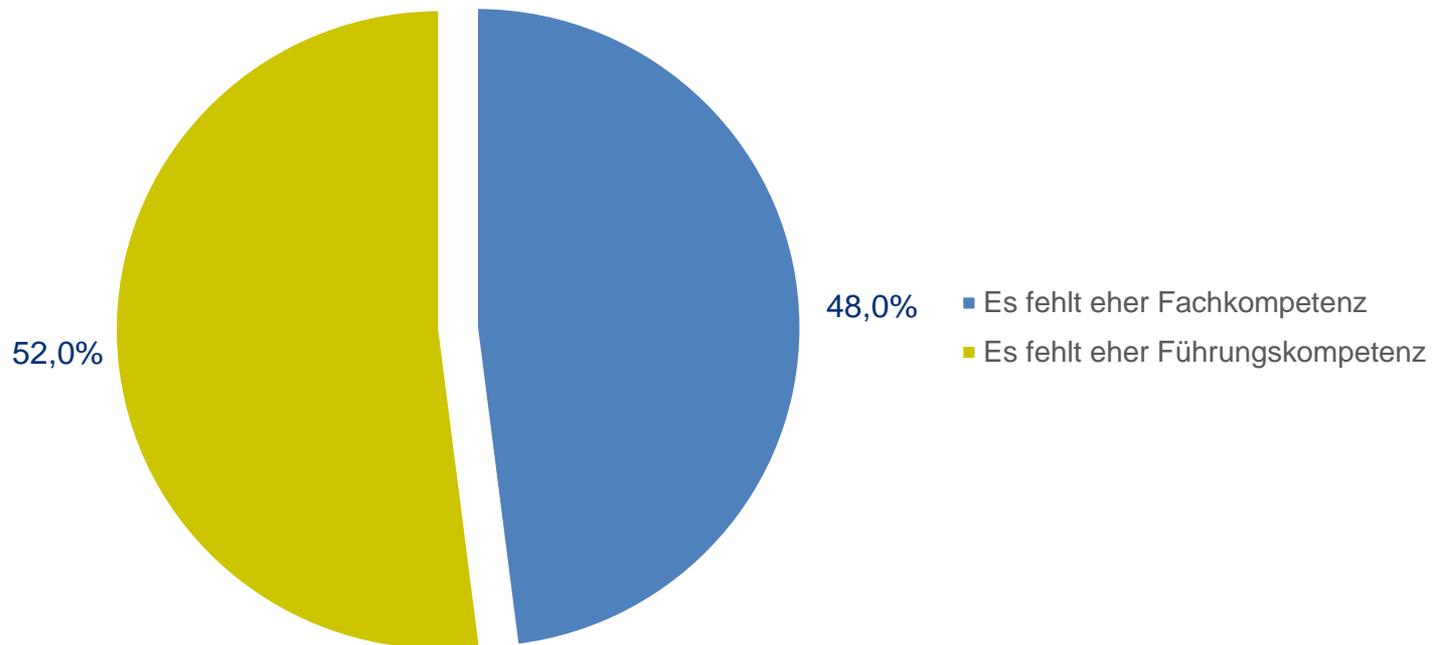
10. WELCHE ELEMENTE SPIELEN FÜR BEWERBER DIE ENTSCHEIDENDE ROLLE BEI DER ARBEITSPLATZWahl?



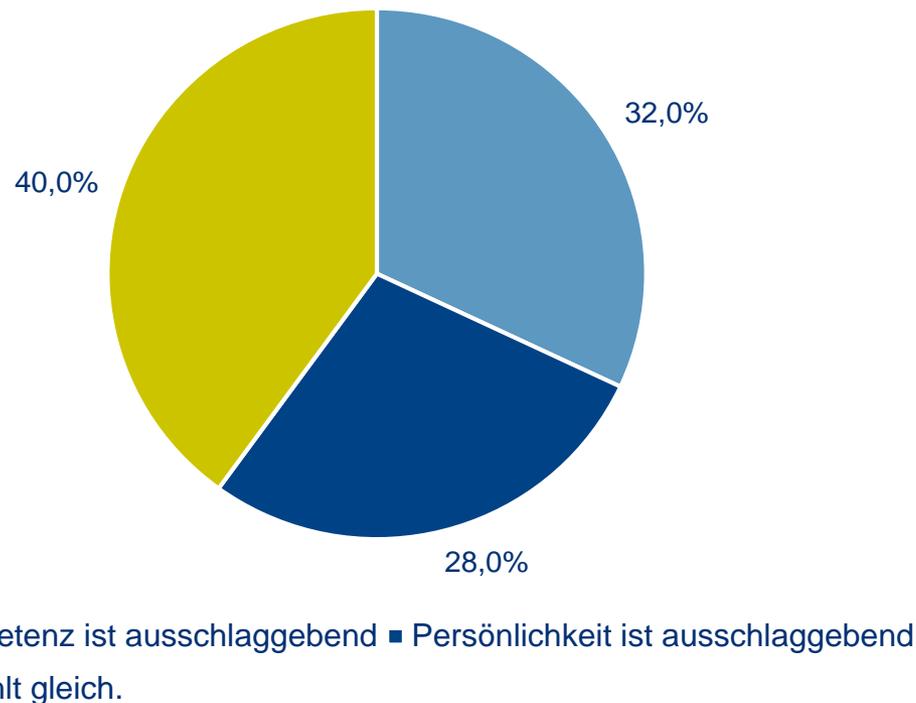
11. WELCHES SIND DIE WICHTIGSTEN ELEMENTE, DIE FIRMEN IN DEN ANFORDERUNGSPROFILIEN FÜR DIE ZU BESETZENDEN POSITIONEN, DEFINIEREN?



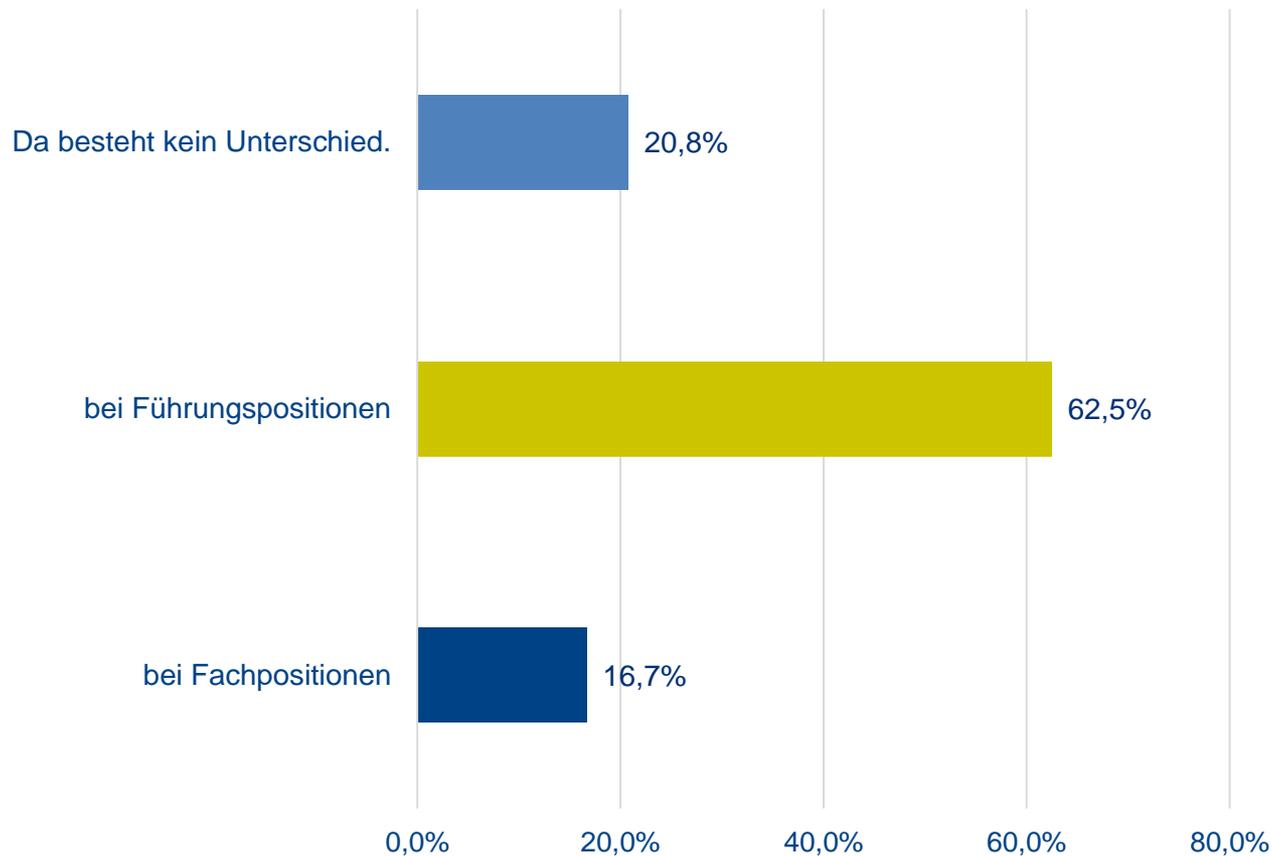
12. AN WELCHER STELLE FEHLT ES KANDIDATEN EHER: FACH- ODER FÜHRUNGSKOMPETENZ?



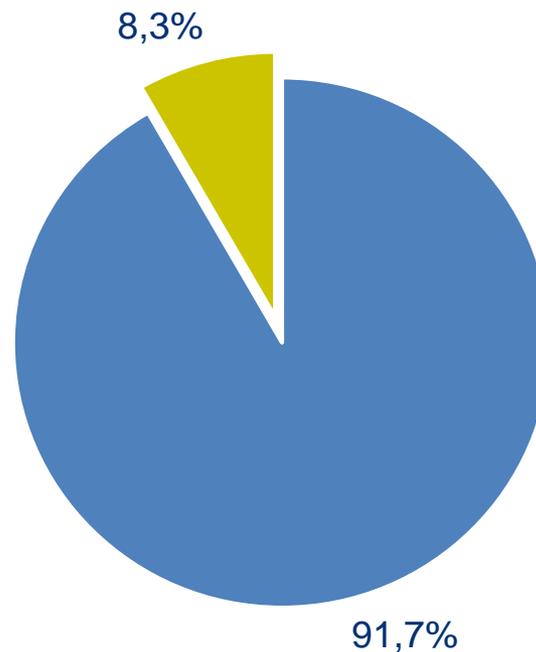
13. WENN MAN DAS DEFINIERTE PROFIL MIT DEN TATSÄCHLICHEN BESETZUNGEN VERGLEICHT: ÜBERWIEGT BEI DER BESETZUNG DER FACHLICHE MATCH ODER DIE „PERSÖNLICHKEIT“ (IM SINNE VON: „SIE ODER ER SCHEINT ZU UNS ZU PASSEN“)?



14. BEI WELCHEN POSITIONEN WERDEN DIE GRÖßEREN BESETZUNGSFEHLER GEMACHT: FACHKRÄFTE ODER FÜHRUNGSKRÄFTE?

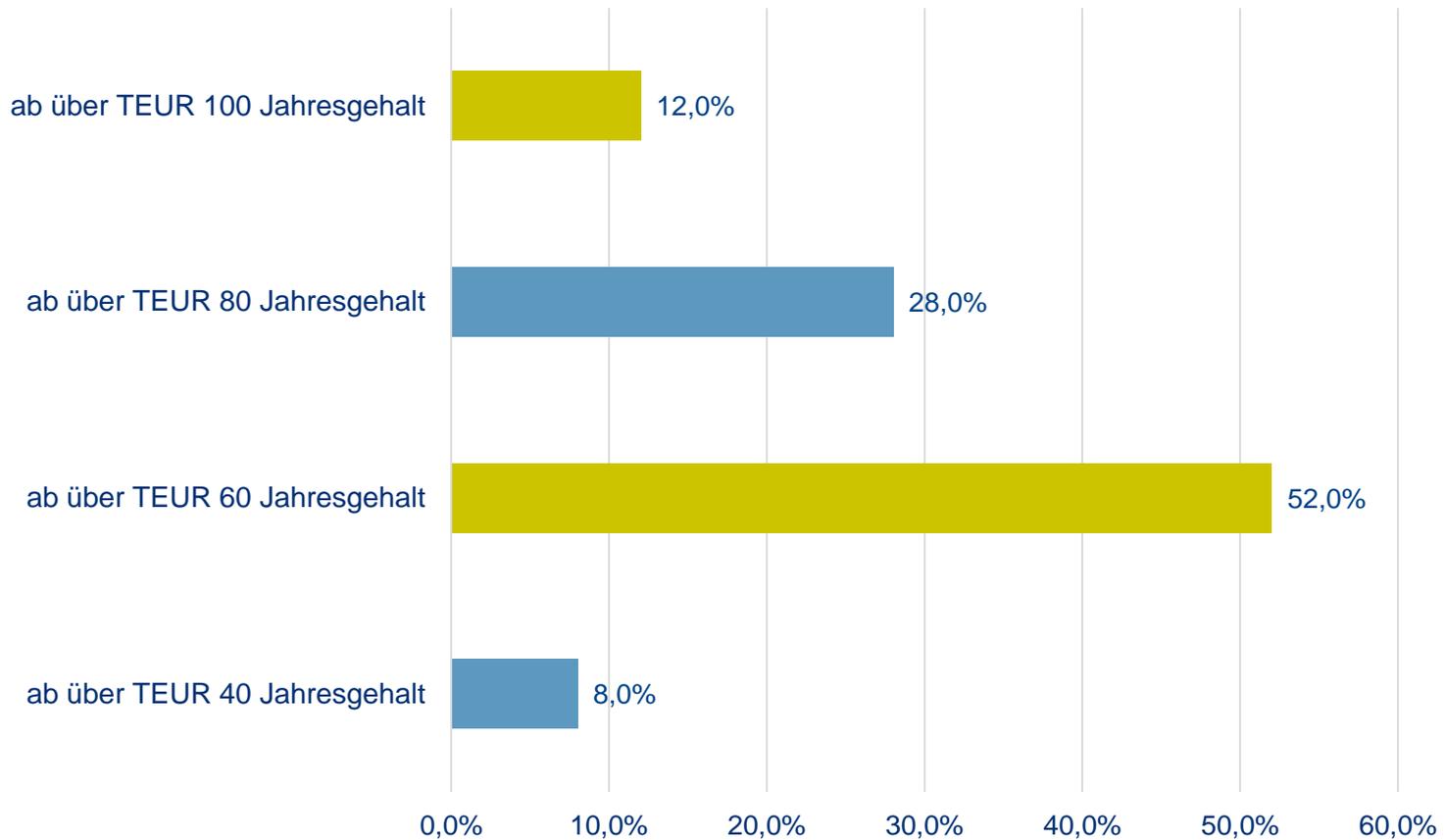


15. BRAUCHEN WIR EINEN NICHT HIERARCHIE GETRIEBENEN, GESONDERTEN WEG FÜR EINE „FACHKRÄFTEKARRIERE“?



- ja, es muss eine Weiterentwicklungsmöglichkeit für Fachkräfte auch ohne Personalverantwortung geben.
- nein, wer Karriere machen will, muss auch Menschen führen können.

16. AB WELCHEM GEHALTSNIVEAU WERDEN HEUTE E-COMMERCE-FACHLEUTE ÜBER PERSONALBERATUNGEN GESUCHT?



VIELEN DANK!