

**MEDIA CONTACT**

Xenia von Schröder

Tel: 069-71670 139

E-mail: [xenia.vonschroeder@kornferry.com](mailto:xenia.vonschroeder@kornferry.com)

## **Vertriebsprofis schlagen Ingenieure als gefragteste Kandidaten von Unternehmen**

- Hohe Technologiekompetenz macht Vertrieb immer anspruchsvoller und dadurch schwerer zu besetzen
- In Europa fehlen Spezialisten für neue Themen wie Cyber-Sicherheit, Datenanalytik und Digitalisierung
- Asien fehlen vor allem Experten in Forschung & Entwicklung

---

**Frankfurt am Main, 21. Februar 2017 – Vertriebspezialisten sind die begehrtesten Fach- und Führungskräfte im europäischen Arbeitsmarkt. Das sagen mehr als ein Fünftel (22 Prozent) der in Europa befragten HR-Verantwortlichen in einer aktuellen Untersuchung von Korn Ferry Futurestep, dem weltweit führenden Spezialisten für Rekrutierung und Recruitment-Process-Outsourcing (RPO). Danach folgen Ingenieure und IT-Spezialisten. Kein Problem haben die Unternehmen bei der Rekrutierung von Finanzfach- und Kaufleuten. In Asien führen Vertriebsprofis neben Spezialisten für Forschung und Entwicklung (je 22 Prozent), in Nord- und Südamerika IT-Professionals (23 und 24 Prozent) die Hitliste derjenigen an, um die Unternehmen intensiv werben. An der Untersuchung haben global über 1.100 Unternehmen teilgenommen.**

„Die fortschreitende Technologisierung der Produkte bei gleichzeitiger Professionalisierung des Einkaufs hat in den vergangenen Jahren dazu geführt, dass die Anforderungen an Vertriebsmitarbeiter deutlich gestiegen sind“, sagt Jan Müller, verantwortlich für das Geschäft von Korn Ferry Futurestep in EMEA. „Vertriebler müssen heute nicht nur mit Emotionen arbeiten, sondern die technischen Spezifikationen ihrer Produkte insbesondere im B2B-Umfeld bis ins Detail verstehen. Ansonsten drohen sie am durchprofessionalisierten Einkauf zu scheitern, der heute vielfach vollständige weltweite Kostentransparenz über alle Produkt- und Dienstleistungsgruppen hat. Nur wer die richtigen Argumente in den immer komplexeren Verhandlungen findet, kann am Ende erfolgreich sein. Das macht es für Unternehmen aber umso schwerer, die richtigen Talente zu finden und zu binden. Insbesondere, weil diese immer öfter aus den Ingenieursberufen stammen.“

Und auch da ist die Nachfrage ungebrochen. Von den befragten Unternehmen haben immerhin 18 Prozent angegeben, dass es am schwierigsten sei, Ingenieure zu finden. „Gerade weil Ingenieure heute auch in Vertriebs- und Managementbereichen eingesetzt werden, könnte sich hier kurzfristig die Verknappung noch verstärken“, sagt Jan Müller. Dass nur 14 Prozent der Unternehmen es für schwierig erachten, IT-Experten einzustellen, scheint dagegen zu verwundern. Müller sagt: „Entscheidend ist es hier, genau hinzuschauen: Klassische IT-Experten werden seit vielen Jahren auch in Europa,

insbesondere in Deutschland, exzellent ausgebildet. Richtig schwer wird es für Unternehmen aber, wenn es um Spezialisten für Themen wie Cyber-Sicherheit, Datenanalytik oder Digitalisierung geht. Diese gibt es in Europa nämlich bisher nur vereinzelt. Da müssen Unternehmen schnell Richtung USA, Israel oder Hong Kong schauen.“

Und so verwundert es nicht, dass 23 Prozent der europäischen Unternehmen neue Kompetenzen und Fähigkeiten aufgrund des sich immer rascher ändernden Marktumfelds als größte Herausforderungen für die Besetzung von Stellen benennen.

### **Internationaler Vergleich: Asien und Amerika setzen andere Schwerpunkte**

Nur vier Prozent der europäischen Unternehmen halten die Rekrutierung von Finanzkaufleuten für schwierig. „Management zu studieren war in den letzten Jahren en vogue“, sagt Jan Müller. „Darum werden sehr viele Unternehmen heute auch von Kaufleuten geführt. Immer häufiger ist der CFO zum CEO geworden. Die Nachfrage nach technischer Expertise ist heute jedoch deutlich höher ausgeprägt. Darum droht der Markt für Betriebswirte und Kaufleute zu übersättigen. Hier gibt es viele exzellente Kandidaten, unter denen Unternehmen auswählen können.“

Zu dieser Einschätzung kommen auch die Personalrekrutierer in Asien-Pazifik, Nord- und Südamerika. Einen deutlichen Unterschied findet man im Bereich Forschung und Entwicklung. In Asien tun sich genauso viele Unternehmen schwer mit der Rekrutierung von geeigneten Talenten in diesem Bereich wie im Vertrieb (je 22 Prozent), gefolgt von Ingenieuren und Produktions-Spezialisten (je 13 Prozent). Die boomende IT-Industrie in Nord- und Südamerika sorgt dafür, dass trotz eines bereits vorhandenen großen Talent-Pools dort noch mehr IT-Spezialisten benötigt werden. Und so sagt rund ein Fünftel der dort befragten Unternehmen, dass dies die am schwierigsten zu besetzenden Positionen seien.

### **Was Kandidaten von ihren Arbeitgebern erwarten**

„Um die besten Talente zu bekommen, müssen Arbeitgeber heute neue Anforderungen der Bewerber erfüllen. Gehalt ist da ein Hygienefaktor.“, sagt Jan Müller. Und so ist fast ein Drittel (27 Prozent) der befragten Unternehmen der Meinung, dass in fünf Jahren vor allem flexibles Arbeiten in virtuellen Teams, unabhängig von Zeit und Arbeitsort, von Mitarbeitern nachgefragt wird. Müller sagt: „Der Stellenwert von Familie und Freizeit ist für Menschen unter 40 heute deutlich höher. Flexibles Arbeiten ermöglicht es dieser Generation, Familien- und Berufsleben so aufeinander abzustimmen, dass beides besser vereinbar erscheint. So möchten Väter und Mütter mit kleinen Kindern vielleicht arbeiten, nachdem sie ihre Kinder ins Bett gebracht haben. Und nicht zu den Kernarbeitszeiten ins Büro, wo sie sich eigentlich um ihre Familie kümmern müssten.“ Gleichzeitig erhöht flexibles Arbeiten die Möglichkeit, weltweit mit Kollegen an einem Projekt zu arbeiten.

Als ebenfalls relevant für die Entscheidung, das Angebot eines Arbeitgebers anzunehmen, wurden die Unternehmenskultur (21 Prozent) und Unternehmenswerte (20 Prozent) benannt. Das Gehalt landet mit sechs Prozent erst auf dem siebten von acht möglichen Plätzen. „Eins sollten die Unternehmen beim Lesen dieser Statistiken jedoch nicht vergessen: Ihre Kandidaten sind anspruchsvoller geworden. Sie wissen um ihre Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt und fordern darum mehr von ihren Arbeitgebern. Am Ende gilt nach wie vor: Gute Leute fordern gutes Gehalt.“

#### *Über die Studie:*

*Im 4. Quartal 2016 hat Korn Ferry Futurestep mehr als 1.100 HR-Führungskräfte weltweit hinsichtlich Rekrutierungsschwerpunkten, Bewerbernachfrage und Trends befragt. Die Studie ist im Internet einzusehen unter:*

*[http://www.kornferry.com/institute/Talent-Forecast-January?utm\\_campaign=fs-global-talent-forecast-part-1-011817&utm\\_source=kfi&utm\\_medium=whitepaper/](http://www.kornferry.com/institute/Talent-Forecast-January?utm_campaign=fs-global-talent-forecast-part-1-011817&utm_source=kfi&utm_medium=whitepaper/)*

**Über Korn Ferry**

Korn Ferry ist das weltweit führende Unternehmen für Personal- und Organisationsberatung. Wir unterstützen Führungspersönlichkeiten, Organisationen und Gesellschaften darin, das Potenzial von Menschen und Mitarbeitern zu identifizieren, zu fördern und voll einzusetzen. Unsere Geschäftsbereiche Executive Search, Hay Group und Futurestep arbeiten weltweit 24 Stunden täglich mit über 7.000 Mitarbeitern für unsere Kunden. Für weitere Informationen besuchen Sie: [www.kornferry.com](http://www.kornferry.com)

**Kontakt**

Korn Ferry International GmbH  
Xenia von Schröder

Barckhausstr. 12-14  
60325 Frankfurt am Main

Tel: +49 69 71670-139  
Mobil: +49 172 61 798 15  
Email: [xenia.vonschroeder@kornferry.com](mailto:xenia.vonschroeder@kornferry.com)