

RECRUITING TRENDS 2011

SCHWEIZ

.....
[EINE EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG MIT DEN TOP-500-UNTERNEHMEN AUS DER SCHWEIZ]

Bamberg und Frankfurt, April 2011

PROF. DR. TIM WEITZEL, DR. ANDREAS ECKHARDT,
ALEXANDER VON STETTEN, SVEN LAUMER
(Centre of Human Resources Information Systems (CHRIS)
Otto-Friedrich-Universität Bamberg und Goethe-Universität
Frankfurt am Main)

DR. FALK VON WESTARP
(Monster Worldwide Switzerland AG)



.....

MANAGEMENT-ZUSAMMENFASSUNG

Die Befragung der 500 grössten Unternehmen aus der Schweiz, die vom Centre of Human Resources Information Systems (CHRIS) der Universitäten Bamberg und Frankfurt am Main in Zusammenarbeit mit Monster Worldwide Switzerland durchgeführt wurde, liefert die im Folgenden aufgeführten Ergebnisse.

Trends und Herausforderungen der Rekrutierung im Jahr 2011: Die fünf wichtigsten externen Recruiting Trends sowie die fünf wichtigsten unternehmensinternen Schlüsselherausforderungen in der Personalbeschaffung im Jahr 2011 sind aus Sicht der 500 grössten Schweizer Unternehmen ...

Top-5-Trends 2011 (extern)	Top-5-Schlüsselherausforderungen 2011 (intern)
1) Fachkräftemangel Knaptheit qualifizierter Bewerber	1) Mitarbeiterbindung Mitarbeiter im Unternehmen halten
2) Demografischer Wandel demografische Änderung des Bewerberpools	2) Internes Employer Branding „Employer of Choice“ bleiben
3) Mitarbeiterfluktuation Abwanderung qualifizierter Mitarbeiter	3) Employer Branding Aufbau einer Arbeitgebermarke
4) Globalisierung zunehmende weltweite Verflechtung	4) Alignment Verzahnung zwischen HR- und Fachabteilungen
5) Gesetzliche Rahmenbedingungen Umsetzung der Vorgaben des Gesetzgebers	5) Top-Management-Support Sichtbarkeit des Personalmarketing im Unternehmen

Fachkräftemangel spitzt sich zu: Die antwortenden Schweizer Grossunternehmen sind der Ansicht, dass es bei 37,5 Prozent ihrer freien Stellen im Jahr 2011 schwierig wird, einen geeigneten Kandidaten zu finden. Dieser Wert ist binnen Jahresfrist um beachtliche 8,5 Prozentpunkte gestiegen. Zudem gehen die Teilnehmer an der Studie davon aus, dass rund fünf Prozent ihrer Vakanzen im Jahr 2011 unbesetzt bleiben werden, weil kein passender Kandidat gefunden wird. Mit Ausblick auf das Jahr 2015 wird eine weitere Verschärfung des Fachkräftemangels erwartet. Bezogen auf die Fachrichtungen sehen die Unternehmen dabei die geringste Verfügbarkeit an Kandidaten in den Bereichen Informationstechnologie (IT) und Forschung & Entwicklung.

Steigende Mitarbeiterzahlen: Die 500 grössten Schweizer Unternehmen erwarten einen Anstieg der Mitarbeiterzahlen. Die Hälfte der Teilnehmer an der Studie geht davon aus, Ende des Jahres 2011 mehr Mitarbeiter zu beschäftigen als zu Jahresbeginn. Im vergangenen Jahr sagte dies lediglich etwas über ein Viertel.

E-Mail-Bewerbung auf dem Vormarsch: Die E-Mail-Bewerbung wird von den meisten Schweizer Unternehmen bevorzugt und dominiert auch den tatsächlichen Bewerbungseingang. Jedes zweite antwortende Unternehmen äussert eine Präferenz für die E-Mail-Bewerbung, die mit 61,4 Prozent auch den grössten Anteil im Bewerbungseingang der Studienteilnehmer besitzt. Insgesamt gingen im Jahr 2010 73,3 Prozent aller Bewerbungen auf elektronischem Weg bei den Unternehmen ein. Nur noch 25,8 Prozent waren papierbasierte Bewerbungsmappen.



Das Internet bietet die wichtigsten Rekrutierungskanäle: Die Internet-Kanäle besitzen die grösste Bedeutung im Personalmarketing. 86,8 Prozent aller freien Stellen werden von den 500 grössten Unternehmen der Schweiz auf der eigenen Unternehmens-Webseite veröffentlicht und rund 70 Prozent in Internet-Stellenbörsen. Bei den tatsächlich realisierten Einstellungen liegen die Internet-Stellenbörsen sogar in Front. 32,8 Prozent der im Jahr im Jahr 2010 realisierten Einstellungen sind auf eine Stellenanzeige in einer Internet-Stellenbörse zurückzuführen. 30,4 Prozent wurden über die eigene Unternehmens-Webseite generiert.

Social Media werden teilweise schon genutzt: Zum Zweck der Image-Werbung sowie bei der Suche nach ergänzenden Informationen über bereits identifizierte Kandidaten werden Social-Media-Anwendungen durchaus bereits genutzt. Mehr als 20 Prozent der Unternehmen bewerben das eigene Arbeitgeber-Image in Facebook und 12,1 Prozent in Xing. 27,9 Prozent greifen bei der Suche nach Informationen über bereits identifizierte Kandidaten auf Xing und 18,3 Prozent auf Facebook zurück. Bei der Schaltung von Stellenanzeigen sowie bei der aktiven Suche nach geeigneten Kandidaten besitzen Social Media dagegen noch eine eher geringe Bedeutung.

Die besten Kandidaten kommen über Mitarbeiterempfehlungen: Die grösste Zufriedenheit herrscht bei den Top-500-Unternehmen aus der Schweiz mit Kandidaten, die auf Basis von Mitarbeiterempfehlungen rekrutiert wurden. Auf den Plätzen zwei bis fünf in der Liste der effektivsten Rekrutierungskanäle folgen das persönliche Netzwerk der Recruiter, die Unternehmens-Webseite, Headhunter und Internet-Stellenbörsen. Auf den letzten Plätzen liegen abgeschlagen das Arbeitsamt und soziale Netzwerkplattformen wie Facebook.

Unternehmens-Webseite hat das beste Kosten-Nutzen-Verhältnis: Die eigene Unternehmens-Webseite besitzt nach Meinung der Teilnehmer an der Studie das beste Kosten-Nutzen-Verhältnis aller Rekrutierungskanäle, gefolgt von Mitarbeiterempfehlungen, dem persönlichen Netzwerk der Recruiter und der Internet-Stellenbörse. Auf den letzten Plätzen liegen hier Personalvermittlungen und die Printmedien.

Performance-Verbesserungen durch E-Recruiting: Mehr als vier von zehn antwortenden Unternehmen konnten in den letzten Jahren die Time-to-Hire verkürzen. Jeder zweite Teilnehmer an der Studie hat in der jüngeren Vergangenheit die Kosten je bearbeiteter Bewerbung reduziert, und bei 46,8 Prozent verbesserte sich die Qualität der Bewerberdaten. Eine Korrelationsanalyse zeigt dabei einen positiven Zusammenhang zwischen einer Verkürzung der Time-to-Hire und dem Zulassen von Formularbewerbungen. Des Weiteren ergibt sich ein positiver Zusammenhang zwischen einem hohen Anteil an Formularbewerbungen im Bewerbungseingang und sinkenden Kosten je bearbeiteter Bewerbung sowie einer verbesserten Qualität der Bewerberdaten.