

Presseinformation „Recruiting Trends 2012 Schweiz“
Eine Befragung der Schweizer Top-500-Unternehmen

Studie: Fachkräftemangel und demografischer Wandel bereiten der Personalwirt- schaft Kopfzerbrechen

- [Monster.ch](http://monster.ch) präsentiert im sechsten Jahr die Ergebnisse der repräsentativen Arbeitgeberstudie „Recruiting Trends 2012 Schweiz“
- **Qualifizierte Kandidaten sind immer noch sehr gesucht**
- **Bereits 15 Prozent der freien Stellen werden mit ausländischen Kräften besetzt**
- **Ältere Mitarbeitende geniessen wieder mehr Beachtung**

Zürich, 23. Mai 2012 – Die Beschäftigungslage in der Schweiz ist besser als die oft negativen Konjunkturperspektiven vermuten lassen. Trotzdem können bestimmte Stellenprofile, besonders in den Bereichen IT und Forschung & Entwicklung, nur schwer besetzt werden. Der anhaltend hohe Fachkräftemangel gilt in Schweizer Personalabteilungen als grösste Herausforderung. Zunehmend beschäftigt die HR-Spezialisten aber auch die Sorge um die Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt – die Unternehmen reagieren mit neuen Ideen für das Altersmanagement oder suchen die Mitarbeitenden immer öfters jenseits der Grenzen.

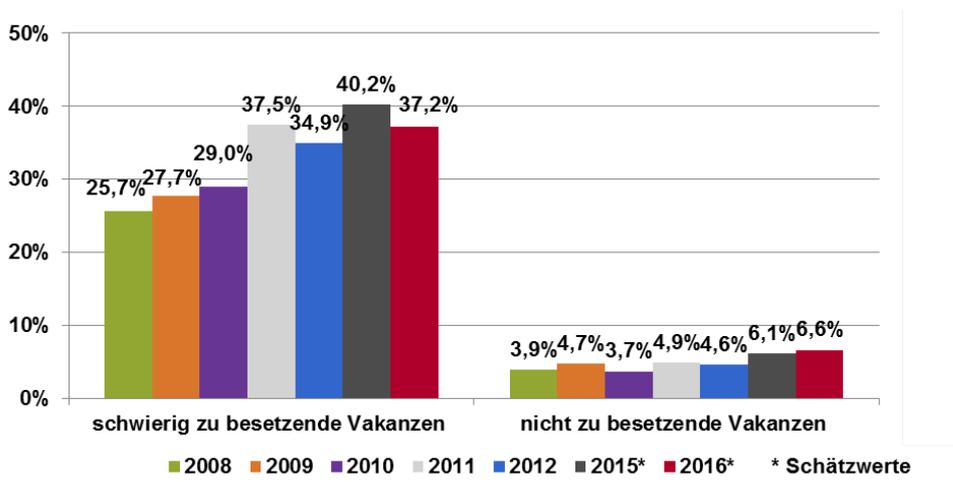
Diese und weitere interessante Erkenntnisse resultieren aus der repräsentativen Arbeitgeberstudie „Recruiting Trends 2012 Schweiz“, welche Monster Schweiz im sechsten Jahr in Folge publiziert. Durchgeführt wurde sie zwischen November 2011 und März 2012 bei den Schweizer Top-500-Unternehmen, vom Centre of Human Resources Information Systems (CHRIS) der Universitäten Bamberg und Frankfurt am Main. Die breit angelegte Studie dokumentiert die wichtigsten Trends und Herausforderungen

der Personalbeschaffung in der Schweiz und enthält Einschätzungen der Wirtschaft zur Entwicklung des Arbeitsmarkts.

Fachkräfte finden sich immer öfter nur noch im Ausland

Der Fachkräftemangel bleibt ein zentrales Problem der Personalbeschaffung in der Schweiz. Und die Aussichten der Unternehmen auf die zukünftige Entwicklung machen wenig Hoffnung auf eine Verbesserung der Situation. Mit 34,9 Prozent werden gegenüber der letztjährigen Befragung zwar geringfügig weniger in den Unternehmen offene Jobs als schwierig zu besetzen eingestuft, und mit 4,6 Prozent bleibt der Anteil der als nicht besetzbar eingestuften Profile im Vergleich mit den vergangenen Jahren etwa gleich hoch. Die Einschätzung der Zukunft bestätigt aber den langfristigen negativen Trend. Die Studienteilnehmer gehen davon aus, dass im Jahr 2015 bereits 46,3 Prozent der offenen Stellen nicht oder nur schwer zu besetzen sein werden.

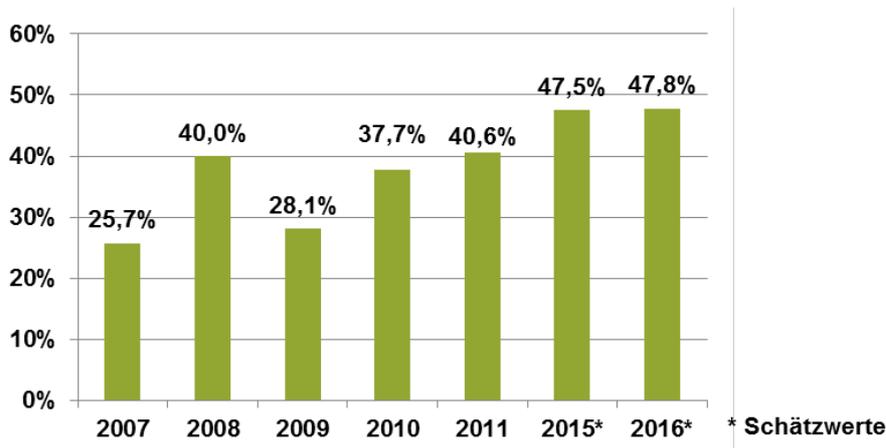
Grafik: Anteile der schwierig oder gar nicht besetzbaren Vakanzen in den Unternehmen im Zeitablauf



Können die passenden Kräfte im Schweizer Arbeitsmarkt nicht rekrutiert werden, weichen die Unternehmen in ausländische Märkte aus. Laut Studie werden in den Top-500-Unternehmen aus der Schweiz aktuell bereits 15 Prozent aller freien Stellen mit Kandidaten aus dem Ausland besetzt. Und die Bedeutung der internationalen Rekrutierung steigt weiter. Für 40,6 Prozent der Unternehmen – der bis heute höchste Anteil – hatte die internationale Rekrutierung im Jahr 2011 einen hohen Stellenwert.

Mit Ausblick auf das Jahr 2016 wird sie gar für 47,8 Prozent der Studienteilnehmer wichtig oder sehr wichtig werden.

Grafik: Bedeutung der internationalen Rekrutierung²



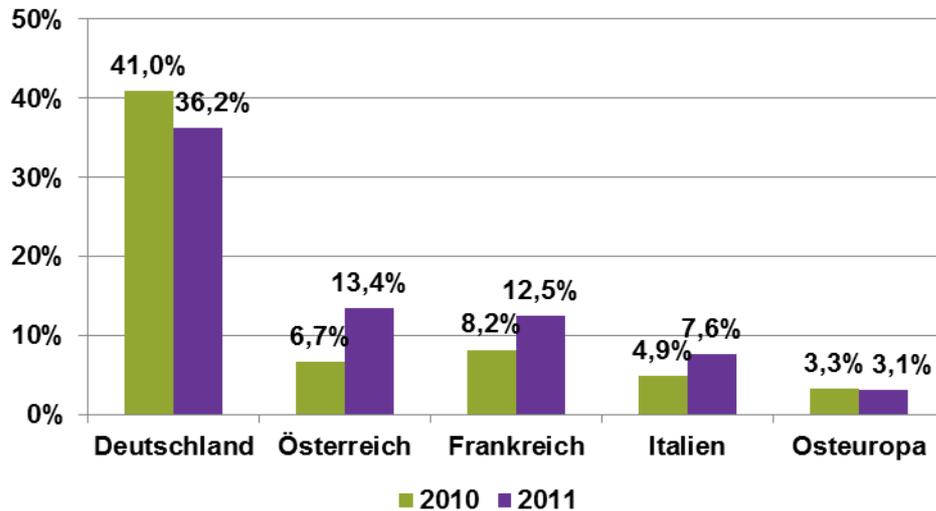
²Anteile derjenigen Unternehmen, für die internationale Rekrutierung eher wichtig oder sehr wichtig ist.

Deutschland vor Österreich und Frankreich

Von den benachbarten Arbeitsmärkten ist Deutschland nach wie vor der mit Abstand beliebteste. 36,2 Prozent der antwortenden Firmen – 4,8 Prozentpunkte weniger als in der letztjährigen Studie – geben an, dort häufig zu rekrutieren. Das Interesse an Österreich, Frankreich und Italien ist jedoch stark gestiegen. 13,4, 12,5 und 7,6 Prozent schauen sich häufig in diesen Nachbarländern um. In Osteuropa tun dies mit 3,1 Prozent ähnlich wenige Studienteilnehmer wie vor Jahresfrist.

„Ganzheitliche Konzepte und innovative Kanäle sind gefragt, wenn es darum geht, Fachkräfte im In- und Ausland gezielt anzusprechen“, kommentiert Michel Ganouchi, Country Manager der Monster Worldwide Switzerland AG, die Entwicklung und ergänzt: „Mit der Veröffentlichung der Vakanz auf einer Online-Stellenbörse mit starker internationaler Präsenz und Relevanz ist die Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Rekrutierung gegeben. Zusätzliche Massnahmen wie die Recherche in einer lokalen oder internationalen Lebenslaufdatenbank, zielgruppenspezifische Rekrutierungskampagnen oder ein Engagement im Bereich Social Media können die Erfolgchancen aber weiter steigern.“

Grafik: Länder, aus denen die Schweizer Top-500-Unternehmen rekrutieren³

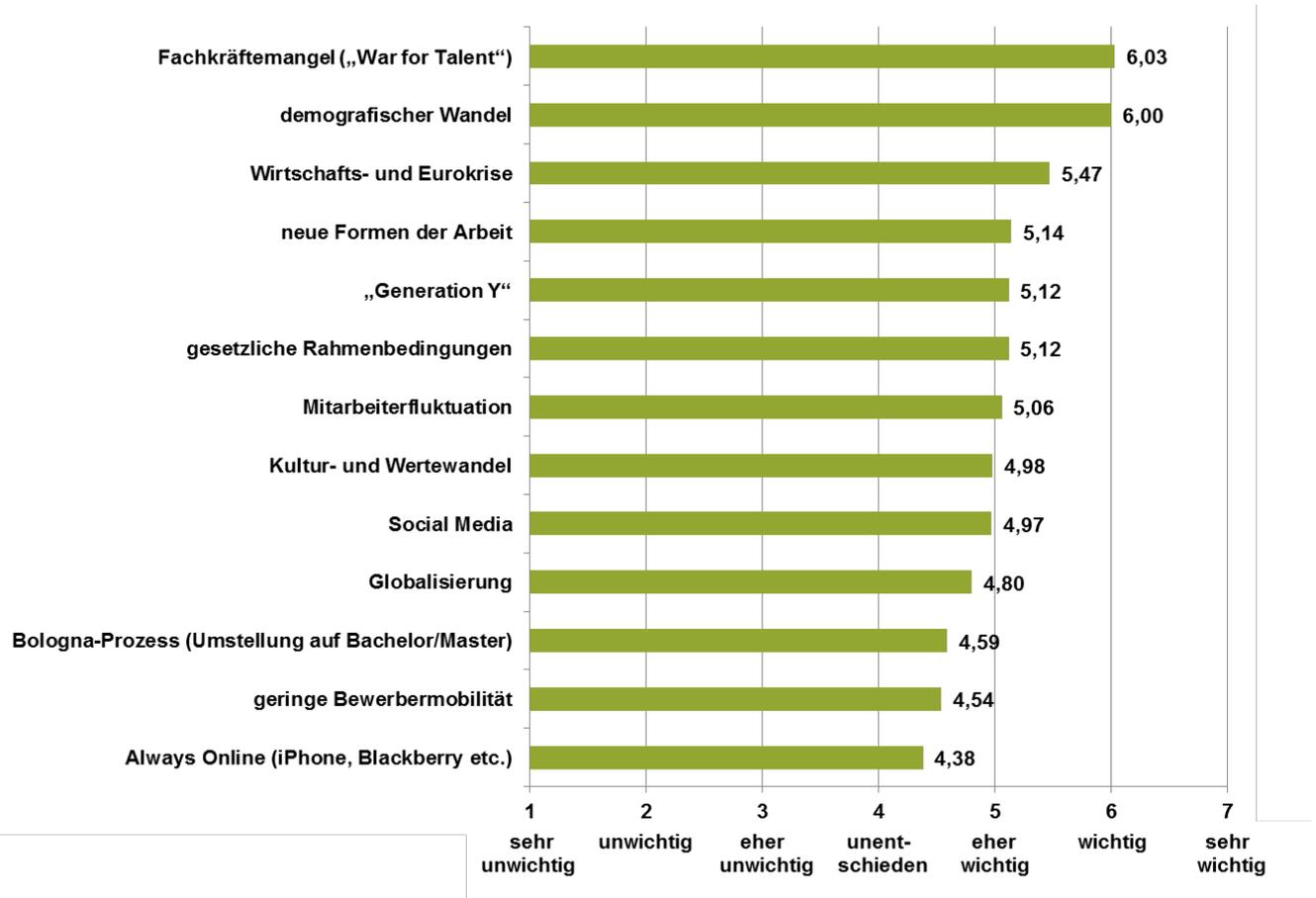


³Anteile derjenigen Unternehmen, die in den angegebenen Ländern häufig oder sehr häufig rekrutieren.

Die Herausforderungen der Human Resources in der Schweiz

Auf die Frage nach den derzeit wichtigsten unternehmensexternen Trends für die Personalbeschaffung werden noch vor Euro- und Wirtschaftskrise der demografische Wandel und der anhaltende „War for Talent“ genannt. „Dies zeigt die enorme Bedeutung, die dem Fachkräftemangel beigemessen wird. Hier gilt es auch bildungspolitisch intensiv darüber nachzudenken, welche Massnahmen in Erwägung gezogen werden können, um nachhaltige Lösungen zu finden“, kommentiert Michel Ganouchi die Problemstellungen der Schweizer Personalabteilungen.

Grafik: Die Bedeutung externer und nicht direkt beeinflussbarer Trends für die Personalbeschaffung⁴



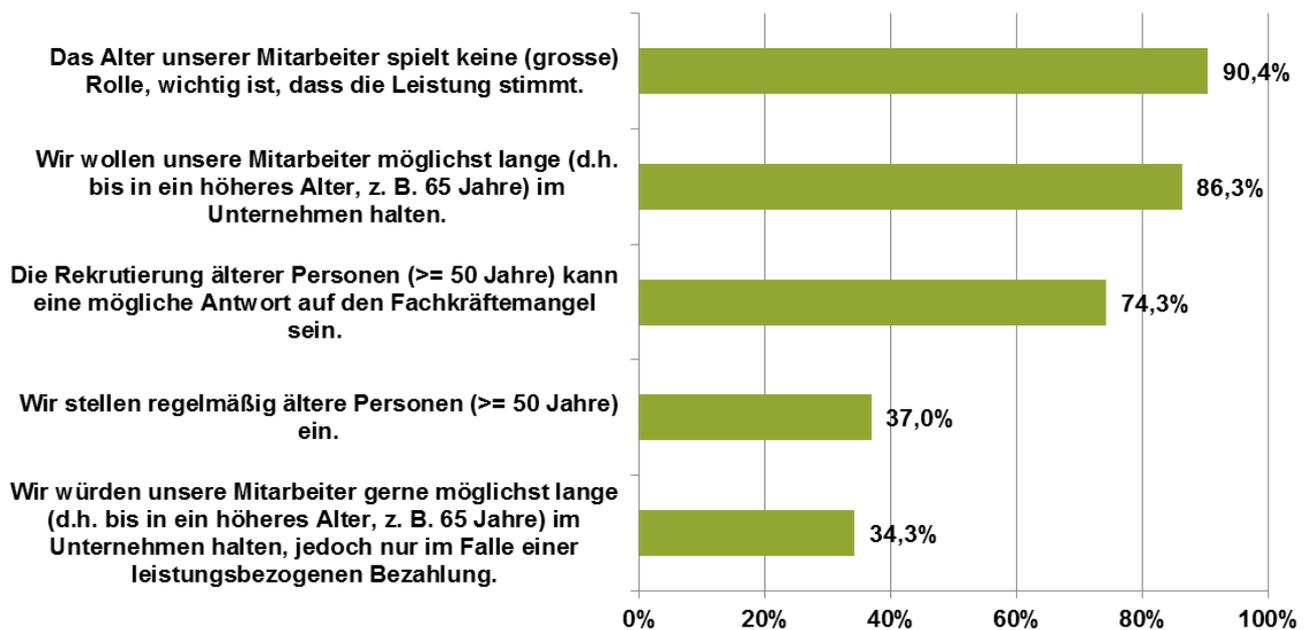
⁴Mittelwerte der Antworten der Unternehmen.

Ältere Mitarbeitende könnten an Bedeutung gewinnen

Mit dem demografischen Wandel als zweitwichtigster Trend für die Personalbeschaffung geht eine Veränderung des Bewerberpools einher. In Zukunft werden sich zunehmend ältere Personen bei den Unternehmen bewerben. Die antwortenden Grossunternehmen setzen sich mit dieser Entwicklung bereits intensiv auseinander. Das Alter der eigenen Mitarbeitenden spielt in neun von zehn antwortenden Unternehmen keine grosse Rolle. Wichtig ist vielmehr, dass die Leistung der Beschäftigten stimmt. 86,3 Prozent wollen ihre Mitarbeiter möglichst lange im Unternehmen halten. Nahezu drei Viertel sehen in der Rekrutierung von Personen, die 50 Jahre oder älter sind, eine mögliche Antwort auf den sich verschärfenden Fachkräftemangel. Lediglich 37 Prozent stellen

aber auch tatsächlich regelmässig ältere Personen (50+) ein. 34,3 Prozent geben an, Mitarbeiter höheren Alters (z.B. 65+) nur in Verbindung mit einer leistungsbezogenen Bezahlung im Unternehmen halten zu wollen.

Grafik: Ältere Mitarbeiter im Unternehmen⁵



⁵Anteile derjenigen Unternehmen, die den Aussagen zustimmen

In nachfolgenden Presseinformationen werden weitere Studienergebnisse kommuniziert:

- Sind Kandidatenempfehlungen aus dem privaten Umfeld der Mitarbeitenden für die Personalsuche wichtiger als die Rekrutierung in virtuellen Social Networks?

Über die Studienreihe „Recruiting Trends“

Die „Recruiting Trends 2012 Schweiz“ sind der Ergebnisbericht einer Arbeitgeberbefragung, die Monster.ch beim Centre of Human Resources Information Systems (CHRIS) der Universitäten Bamberg und Frankfurt am Main zum sechsten Mal in Auftrag gegeben hat. Im Zeitraum zwischen November 2011 und März 2012 wurden die Schweizer Top-500-Unternehmen zum Status Quo im Personalwesen und zu den Einschätzungen der zukünftigen Entwicklungen in den Human Resources befragt. Die Erhebung hat das Ziel, langfristige Trends im Recruiting zu erkennen, besser zu verstehen und wertvolle Handlungsempfehlungen für die Praxis der Personalbeschaffung abzuleiten.

Die vollständige Studie kann bei der Monster Switzerland AG über die E-Mail-Adresse recruitingtrends@Monster.ch kostenlos bezogen werden.

Über Monster Schweiz

Monster Schweiz (www.monster.ch) ist ein führendes Karriere-Portal im Internet mit einem umfassenden Service- und Informationsprogramm rund um Beruf und Karriere. Das Unternehmen bringt Arbeitgeber und qualifizierte Arbeitskräfte auf allen Karrierestufen zusammen und bietet Jobsuchenden passgenaue Unterstützung für die individuelle Karriereplanung. Der Firmensitz der Monster Worldwide Switzerland AG ist Zürich. Die Monster Worldwide Switzerland AG ist ein Tochterunternehmen der Monster Worldwide Deutschland GmbH mit Sitz in Eschborn bei Frankfurt/Main. Monster Worldwide ist seit 1994 ein weltweit führendes Portal für Online-Rekrutierung und unterstützt Menschen dabei, ihre Lebensziele zu verwirklichen. Monster Worldwide ist den Märkten Europa, Nordamerika und Asien präsent. Monster Worldwide ist an der New York Stock Exchange gelistet (NYSE: MWW).

Anfragen für Interviews

Michel Ganouchi

Country Manager

Mobile: 079 608 63 57

Download der Pressemitteilung: <http://presse.Monster.ch>

Weitere Informationen

Monster Worldwide Switzerland AG

Daniela Schönholzer

Marketing Manager

Bändliweg 20, 8048 Zürich

Tel.: 043 499 44 85, Fax: 043 499 44 44

E-Mail: daniela.schoenholzer@monster.ch