

**Presseinformation**  
**Studie „Recruiting Trends 2009 Schweiz“**

## **Studie: Jede dritte Job-Bewerbung wird bereits gespeichert**

- **Schweizer Unternehmen legen immer öfter Datenbanken mit den Profilen von Bewerbern, aktuellen und früheren Mitarbeitenden an**
- **Genutzt werden die Datenbanken nicht nur von den Personal-, sondern auch direkt von den Fachabteilungen**

**Zürich, 2. Juli 2009** – Sich heute zu bewerben kann sich übermorgen lohnen. Auch in der Schweiz speichern immer mehr Unternehmen eingehende Bewerbungen, um sich für die Besetzung neuer offener Stellen direkt an frühere Interessenten wenden zu können. Diesen und andere HR-Trends präsentiert die Studie „Recruiting Trends Schweiz 2009“ von Monster.ch. Im Zeitraum zwischen Dezember 2008 und März 2009 befragte das Centre of Human Resources Information Systems (CHRIS) der Universitäten Frankfurt am Main und Bamberg die Manager der Schweizer Top-500-Unternehmen (Rücklaufquote: 13,2 Prozent) zum Status Quo und den Erwartungen in der Personalabteilung.

Die Speicherung interessanter Kandidaten-Profile in einer Datenbank ermöglicht Unternehmen den Aufbau wertvoller Ressourcen, die bei Auftreten einer Vakanz noch vor der Schaltung einer Stellenanzeige rasch und einfach beigezogen werden können. Kann auf diesem Weg ein geeigneter Kandidat eingestellt werden, sparen sich Rekrutierer die oft hohen Kosten einer externen Ausschreibung. Um das Besetzungspotenzial zu erhöhen, werden immer öfter auch die Profile ehemaliger und für

den Fall einer internen Besetzung aktueller Mitarbeitender gespeichert.

36,4 Prozent der Umfrageteilnehmer sichern sich laut der Studie eingehende Bewerbungen über den Bewerbungsprozess hinaus in einer internen Datenbank, und 10,9 Prozent planen, das in Zukunft zu tun. Über die Hälfte der antwortenden Unternehmen verzichten auf eine längerfristige Speicherung der Bewerberdaten. Die Kontaktdaten ehemaliger Mitarbeiter werden aktuell von 30,2 Prozent der Umfrageteilnehmer in einer internen Datenbank abgelegt, und weitere 5,7 Prozent wollen künftig so verfahren. Immer noch 64,2 Prozent der befragten Firmen speichern die Daten ehemals Beschäftigter nicht und verzichten so auf die Gelegenheit, mögliche „Boomerang Hires“ (Rekrutierung ehemaliger Mitarbeiter) zu unterstützen.

Bei knapp einem Viertel der befragten Unternehmen umfasst der „interne Bewerber-Pool“ auch die Profile aktueller Mitarbeiter, was einen sinnvollen Abgleich mit den Profilen externer Kandidaten ermöglicht. 13,2 Prozent der Studienteilnehmer planen, in Zukunft auch bestehende Mitarbeitende in eine Datenbank zu integrieren. 62,3 Prozent der Unternehmen speichern keine Profildaten aktueller Mitarbeiter und beabsichtigen dies auch in Zukunft nicht.

„Interne Kandidaten-Pools ermöglichen den Unternehmen beträchtlichen Zeit- und Kosteneinsparungen. Falls die Kandidaten-Angaben zum Beispiel über Formularbewerbungen eintreffen, fließen sie ohne Umwege und ohne Bearbeitungsschritte wie Scannen der Unterlagen oder manuelles Einpflegen von E-Mails direkt in der bestmöglichen Originalität in die Datenbank ein“, erläutert Dr. Falk von Westarp die Vorteile.

Interne Pools mit potenziellen Kandidaten können beim Freiwerden einer Stelle von der Personalabteilung oder direkt von den Fachabteilungen genutzt werden. 83,7 Prozent der Studienteilnehmer gaben an, Fachabteilungen aktiv mittels Push-Dienst über die Bewegungen im Pool zu

informieren. Bei 16,3 Prozent durchsuchten Fachabteilungen die interne Datenbank bei aufkommendem Personalbedarf selbstständig.

In nachfolgenden Presseinformationen werden weitere Studienresultate kommuniziert:

- Kostensenkungen und Effizienzsteigerung durch den Einsatz der IT bei der Personalbeschaffung.

#### **Über die Studienreihe „Recruiting Trends“**

Die „Recruiting Trends 2009 Schweiz“ sind der Ergebnisbericht einer Arbeitgeberbefragung, die Monster.ch beim Centre of Human Resources Information Systems (CHRIS) der Universitäten Frankfurt am Main und Bamberg nach 2007 und 2008 bereits zum dritten Mal in Auftrag gegeben hat. Im Zeitraum zwischen Dezember 2008 und März 2009 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](mailto:recruitingtrends@monster.ch) kostenlos bezogen werden.

#### **Über Monster Schweiz**

Monster Schweiz ([www.monster.ch](http://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 Inc. mit Sitz in New York. Monster Worldwide ist seit 1994 ein weltweit führendes Portal für Online-Rekrutierung und unterstützt Menschen dabei, ihre Lebensziele zu verwirklichen. Monster Worldwide ist in Märkten in Europa, Nordamerika, Lateinamerika und Asien präsent. Monster Worldwide ist an der New York Stock Exchange gelistet (NYSE: MWW) und im Aktienindex S&P 500 notiert.

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

#### **Weitere Informationen**

Monster Worldwide Switzerland AG  
Michel Ganouchi  
Head of Marketing  
Bändliweg 20, 8048 Zürich  
Tel.: 043 499 44 08, Fax: 043 499 44 44  
E-Mail: [michel.ganouchi@monster.ch](mailto:michel.ganouchi@monster.ch)