

MEDIENMITTEILUNG

Neue Studie beleuchtet die Personalbeschaffung in der Schweiz

Mehr Neueinstellungen erwartet. Fachkräftemangel verschärft sich.

- **Monster.ch präsentiert erstmals die Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung „Recruiting Trends Schweiz 2007“**
- **Schweizer Top-1.000-Unternehmen wollen 2007 mehr Personal einstellen**
- **Fachkräftemangel als Hebel für die grenzüberschreitende Rekrutierung**
- **Die meisten Vakanzen werden über Internet besetzt. 40 Prozent der Bewerbungen bereits elektronisch.**

Zollikon, 24. April 2007 – Die Schweizer Wirtschaft wächst, und damit auch der Personalbedarf. Die 1.000 grössten Unternehmen rechnen im laufenden Jahr mit einer kräftigen Steigerung der Neueinstellungen. Das ist ein Ergebnis der neuen Studie „Recruiting Trends 2007“, welche die Universitäten Frankfurt a.M. und Bamberg sowie das Online-Karriereportal Monster Worldwide nach fünfjähriger Erfahrung in Deutschland nun erstmals auch für die Schweiz präsentieren. 56,2 Prozent der teilnehmenden Firmen wollen 2007 mehr als 10 neue Mitarbeiter einstellen, rund jedes fünfte Unternehmen sogar mehr als 50. Dem wachsenden Stellenangebot steht indessen eine zunehmende Knappheit an Fachpersonal gegenüber. 64,3 Prozent der Befragten erwarten bis 2011 einen deutlichen Nachfragüberhang bei „Young Professionals“, aber auch bei qualifizierten Arbeitskräften mit Berufserfahrung.

Der Fachkräftemangel bzw. der sich verschärfende „War for Talent“ führen auch dazu, dass Schweizer Unternehmen sich zunehmend im Ausland nach geeigneten Kandidaten umschaue. 36,2 Prozent aller Umfrageteilnehmer attestierten der internationalen Rekrutierung bereits 2006 eine wichtige Bedeutung, 66 Prozent erwarten dies spätestens in fünf Jahren. Fast jeder zweite Befragte HR-Spezialist geht gar davon aus, dass qualifizierte Bewerber aus dem Ausland leichter zu rekrutieren sind als im Inland. Und jedes fünfte Unternehmen nutzt

dazu schon heute die Angebote ausländischer Online-Stellenbörsen oder internationaler Karrierenetzwerke.

Renato Profico, Country Manager der Monster Switzerland AG, bestätigt den Trend mit Erfahrungen aus der Praxis: „Grössere, international tätige Unternehmen nutzen die ausländischen Arbeitsmärkte schon längere Zeit, auch weil sie mit wenig zusätzlichem Aufwand gute Erfolgsquoten erzielen. Nun decken zunehmend auch KMUs den steigenden Bedarf im angrenzenden Ausland“.

Die Bedeutung des Internets als Rekrutierungskanal hat 2007 generell weiter zugenommen. Sieben von zehn Stellenanzeigen werden auf der firmeneigenen Website publiziert, jede zweite Anzeige wird auf einer Online-Stellenbörse ausgeschrieben. Noch etwas mehr als 40 Prozent finden den Weg als Inserate in die Printmedien. Und rund 20 Prozent der Vakanzen werden über Personalberatungen besetzt. 60,2 Prozent der Teilnehmerfirmen geben an, für kurzfristiges Personalmarketing vor allem die Online-Stellenbörsen zu bevorzugen. Auch die Schweizer Stellensuchenden scheinen die Vorzüge des Internets zu schätzen. 2006 trafen 40,3 Prozent aller Bewerbungen elektronisch ein, das heisst, als E-Mail- oder Formularbewerbung. In der Schweiz ist der Anteil der klassischen Bewerbungsmappen auf Papier im Vergleich mit Deutschland und Österreich am grössten. In beiden Nachbarländern erreichen schon über die Hälfte der Bewerbungen die Unternehmen elektronisch. Dieser Unterschied im deutschsprachigen Raum kann mit einem noch vergleichsweise zurückhaltenden Einsatz IT-gestützter Bewerbermanagementsysteme hierzulande erklärt werden. Vor dem Hintergrund geringerer Unternehmensgrössen erstaunt dieser Umstand aber nicht. Und es zeichnet sich ein Umdenken ab: Im Zeitalter des e-Recruitings halten jeweils mehr als sieben von zehn der befragten Schweizer HR-Verantwortlichen Bewerbermanagementsysteme mit automatisierten Workflows für nützlich, effektivitätssteigernd und vereinfachend für die Personalbeschaffung.

Studie „Recruiting Trends“:

Die aktuellen „Recruiting Trends 2007 Schweiz“ sind der erste Ergebnisbericht einer jährlichen Umfrage des Centre of Human Resources Information Systems (CHRIS) der Universitäten Frankfurt am Main und Bamberg sowie das Online-Karriereportal Monster Worldwide unter den grössten 1000 Schweizer Unternehmen. Die Studie hat das Ziel, langfristige Trends im Recruiting besser zu verstehen und wertvolle Handlungsempfehlungen für die Praxis der Personalbeschaffung abzuleiten. Die ganze Studie kann bei Monster.ch bezogen werden.

Präsentation der Studienergebnisse

Dienstag, 5. Juni 2007, 9.00 Uhr

Hotel Park Hyatt Zürich, Beethovenstrasse 21, 8002 Zürich

Anmeldungen bis 29. Mai 2007 über untenstehende Kontaktadresse

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. Der Schweizer Hauptsitz der Monster Worldwide Switzerland AG befindet sich in Zollikon, die Vertretung für die Romandie in Neuchâtel. Die Monster Worldwide Switzerland AG beschäftigt 25 Mitarbeitende. Sie ist ein Tochterunternehmen der Monster Worldwide Inc. mit Sitz in New York, seit 1994 im Bereich Online-Rekrutierung aktiv und eines der weltweit grössten Stellenportale im Internet. Monster Worldwide (NASDAQ: MNST) ist in 36 Ländern präsent, hat weltweit 4.600 Mitarbeiter und ist in den Aktienindizes S&P 500 und NASDAQ-100 gelistet.

Ansprechpartner für Studie und weiterführende Informationen:

Monster Worldwide Switzerland AG
Micol Rezzonico, Marketing Manager
Seestrasse 45, 8702 Zollikon
Tel.: 043 499 44 06
Fax: 043 499 44 44
E-Mail: micol.rezzonico@monster.ch

Special Note: Safe Harbor Statement Under the Private Securities Litigation Reform Act of 1995: Except for historical information contained herein, the statements made in this release constitute forward-looking statements within the meaning of Section 27A of the Securities Act of 1933 and Section 21E of the Securities Exchange Act of 1934. Such forward-looking statements involve certain risks and uncertainties, including statements regarding Monster Worldwide, Inc.'s strategic direction, prospects and future results. Certain factors, including factors outside of Monster Worldwide's control, may cause actual results to differ materially from those contained in the forward-looking statements, including economic and other conditions in the markets in which Monster Worldwide operates, risks associated with acquisitions, competition, seasonality and the other risks discussed in Monster Worldwide's Form 10-K and other filings made with the Securities and Exchange Commission, which discussions are incorporated in this release by reference.