



23.05.2012 - 08:00 Uhr

Studie Monster.ch: Recruiting Trends 2012 Schweiz - Fachkräftemangel und demografischer Wandel bereiten der Personalwirtschaft Kopfzerbrechen

Zürich (ots) -

-

- 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 aus-ländischen Kräften besetzt
- Ältere Mitarbeitende geniessen wieder mehr Beachtung

Die Beschäftigungslage in der Schweiz ist besser als die derzeit eher 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 (siehe PDF Medienmitteilung)

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 Rekrutierung (siehe PDF Medienmitteilung)

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 Vakanzen 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 rekrutieren (siehe PDF Medienmitteilung)

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 Personalbeschaffung (siehe PDF Medienmitteilung)

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 Unternehmen (siehe PDF Medienmitteilung)

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.

Kontakt:

Anfragen für Interviews
Michel Ganouchi
Country Manager
Mobile: +41/79/608'63'57

Weitere Informationen
Monster Worldwide Switzerland AG
Daniela Schönholzer
Marketing Manager
Bändliweg 20
8048 Zürich
Tel.: +41/43/499'44'85
Fax: +41/43/499'44'44
E-Mail: daniela.schoenholzer@monster.ch

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100001987/100718872> abgerufen werden.