

Personalbeschaffung: Weiterhin Neueinstellungen, Trend zu elektronischer Bewerbung

Ergänzungsdokument zu PANORAMA.aktuell vom 12. Mai 2009

Meldung 6084da

Über neun von zehn der 500 grössten Schweizer Unternehmen planen 2009 Neueinstellungen. Immer noch fast ein Drittel geht zudem davon aus, Ende des Jahres mehr Mitarbeitende zu beschäftigen als zu Jahresbeginn. Zu diesem Ergebnis gelangt eine Untersuchung der Universitäten Bamberg und Frankfurt a. M.. Erstmals erfolgten im letzten Jahr mehr Bewerbungen auf elektronischem Weg als über die klassische Bewerbungsmappe. Von Alexander von Stetten und Falk von Westarp

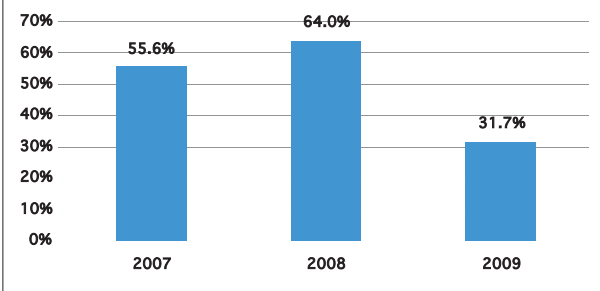
Im Rahmen der Studienreihe «Recruiting Trends - Schweiz» wurden 2009 zum dritten Mal Trends und Innovationen in der modernen Personalbeschaffung bei Schweizer Grossunternehmen untersucht. Diese Studie wird vom Centre of Human Resources Information Systems (CHRIS) der Universitäten Bamberg und Frankfurt am Main in Zusammenarbeit mit Monster Worldwide jährlich durchgeführt. Grundlage der aktuellen Studie „Recruiting Trends 2009 - Schweiz“ war eine Umfrage unter den 500 grössten Firmen in der Schweiz. Im Fokus standen die Entwicklung des Personalbedarfs, die Situation im Bewerbungseingang, der Einsatz von internen Kandidaten-Datenbanken und die innovative Nutzung des Internets in der Personalrekrutierung.

Neueinstellungen auch im Jahr 2009 geplant

Im Bezug auf den Personalbedarf sind die Umfrageergebnisse von besonderem Interesse, da die Befragung der Schweizer Top-500-Unternehmen zwischen Dezember 2008 und März 2009 stattfand. Sie fällt somit genau in den Zeitraum, in dem sich die internationale Finanzkrise zu einer Wirtschaftskrise mit globalem Ausmass entwickelt hat. Vor diesem Hintergrund ist es bemerkenswert, dass 91,5 Prozent der Schweizer Top-500-Unternehmen Einstellungen im Jahr 2009 planen. Dagegen beabsichtigen nur 8,5 Prozent der Arbeitgebenden, im aktuellen Jahr gänzlich auf neue Mitarbeiter zu verzichten.

Betrachtet man in Abbildung 1 den Anteil der Unternehmen, die einen Anstieg der Mitarbeiterzahlen

Abbildung 1: Anteil der Unternehmen, die planen, zum Jahresende mehr Mitarbeiter zu beschäftigen, als zu Jahresbeginn



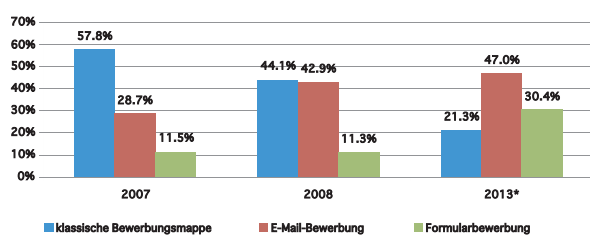
binnen Jahresfrist planen, so ist ein deutlicher Rückgang im Vergleich zum Vorjahr erkennbar. Gingen 2008 noch mehr Arbeitgebende (64,0 Prozent) davon aus, dass die Zahl ihrer Mitarbeiter im Laufe des Jahres steigt, als das 2007 der Fall war (55,6 Prozent), sinkt dieser Anteil im Jahr 2009 auf 31,7 Prozent. Dieser Rückgang überrascht vor dem Hintergrund der aktuellen Rezession nicht. Beachtenswert ist jedoch, dass noch immer fast ein Drittel der 500 grössten Unternehmen damit rechnen, Ende des Jahres 2009 mehr Mitarbeiter zu beschäftigen als zu Jahresbeginn.

Dominanz elektronischer Bewerbungsverfahren

Beim Eingang der Bewerbungen in den Unternehmen zeigen sich im Vergleich zur Studie des Vorjahres umfassende Veränderungen (siehe Abbildung 2). Der Anteil an E-Mail-Bewerbungen im Bewerbungseingang steigt von 28,7 Prozent im Jahr 2007 auf beachtliche 42,9 Prozent im Jahr 2008. Umgekehrt

Schweizer Grossunternehmen

Abbildung 2: Die einzelnen Bewerbungsverfahren im Vergleich



sinken per Post eingehende, klassische Bewerbungsmappen von anteilmässigen 57,8 Prozent (2007) auf 44,1 Prozent (2008). Bewerbungen per Webformular halten ihr Niveau von knapp über 11 Prozent. Folglich gingen im Jahr 2008 bei den Top-500-Unternehmen in der Schweiz mit 54,2 Prozent erstmalig mehr elektronische Bewerbungen (Summe aus E-Mail- und Formularbewerbungen) als klassische Bewerbungsmappen ein.

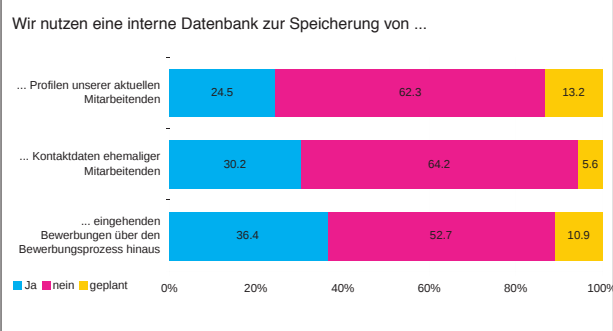
Die Prognose der Arbeitgebenden für das Jahr 2013 weist auf einen weiterhin deutlich sinkenden Stellenwert der klassischen Bewerbungsmappe hin. Die Firmen erwarten, dass in vier Jahren nur noch etwas mehr als jede fünfte Bewerbung in Papierform geschickt wird. Im Gegensatz hierzu entwickelt sich die Bewerbung per Webformular zum Verfahren der Zukunft. Es wird angenommen, dass Formularbewerbungen im Jahr 2013 einen Anteil von 30,4 Prozent im Bewerbungseingang einnehmen werden, was einem Anstieg um 19,1 Prozentpunkte im Vergleich zum Jahr 2008 entspricht. Die Bedeutung der E-Mail-Bewerbung wird sich bis dahin nach Ansicht der Arbeitgeber nur noch leicht, um 4,1 Prozentpunkte, auf 47,0 Prozent erhöhen. Zusammengefasst: Die elektronischen Bewerbungsverfahren der E-Mail- und der Formularbewerbung werden ihre Dominanz im Bewerbungseingang der Unternehmen zukünftig weiter ausbauen. Damit einhergehend werden klassische Bewerbungsmappen in einigen Jahren weitestgehend der Vergangenheit angehören.

Ungenutzte Potenziale beim Einsatz interner Kandidaten-Datenbanken

Die Abspeicherung der Profildaten interessanter Kandidatinnen und Kandidaten in einer Datenbank ermöglicht einem Unternehmen den Aufbau eines internen Bewerber-Pools, der sich in Zeiten eines verstärkten Wettbewerbs um qualifizierte Arbeitskräfte zu einer bedeutenden Unternehmensressource entwickeln kann. Aktuell nutzen 36,4 Prozent der

befragten Schweizer Firmen eine interne Datenbank zur Speicherung eingehender Bewerbungen über den Bewerbungsprozess hinaus, falls es sich um interessante Kandidaten handelt, die dennoch nicht eingestellt wurden (siehe Abbildung 3). Weitere 10,9 Prozent planen ein derartiges Vorgehen in der Zukunft. Etwas mehr als drei von zehn Unternehmen speichern die Kontaktdaten ehemaliger Mitarbeitender, wodurch „Boomerang Hires“ unterstützt werden, und 5,6 Prozent wollen zukünftig so verfahren. Die Profile aktueller Mitarbeitender werden derzeit von knapp einem Viertel der Arbeitgebenden in einer internen

Abbildung 3: Die Nutzung interner Kandidaten-Datenbanken

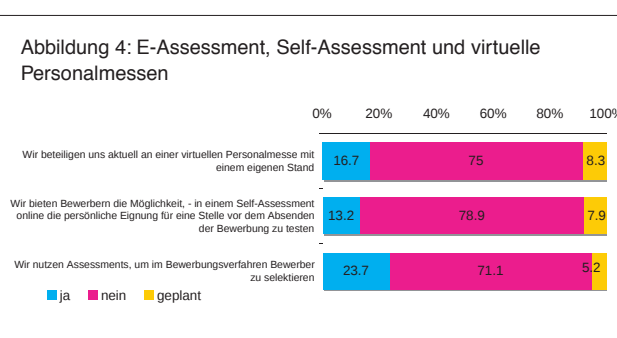


Datenbank abgelegt. Geplant haben dies weitere 13,2 Prozent. Diese Massnahme stärkt den internen Arbeitsmarkt. Job Rotation und interne Stellenbesetzungen werden gefördert.

Ein Grossteil der Top-500-Unternehmen in der Schweiz nutzt derzeit keine interne Datenbank zur Abspeicherung der Profildaten interessanter Kandidaten. Eine mögliche Erklärung hierfür könnte die aktuell noch vergleichsweise geringe Bedeutung der Formularbewerbung im Bewerbungseingang der Firmen sein (vgl. Abbildung 2). Die Potenziale einer internen Kandidaten-Datenbank zeigen sich insbesondere im Zusammenspiel mit einem grossen Anteil eingehender Formularbewerbungen. Bewerbungen per Webformular sind das einzige strukturierte Bewerbungsverfahren. Die Bewerberdaten gehen in digitaler und strukturierter Form bei einem Unternehmen ein und können unmittelbar und medienbruchlos in eine Datenbank übernommen werden. Dadurch lassen sich Zeit- und Kosteneinsparungen realisieren. Zudem kann eine manuelle Datenübernahme vermieden werden. E-Mail-Bewerbungen müssen dagegen erst strukturiert und klassische Bewerbungsmappen digitalisiert und strukturiert werden, bevor die darin enthaltenen Daten in einer Datenbank abgelegt werden können. Diese Schritte laufen zu meist manuell ab und sind eine potenzielle Fehlerquelle.

Schweizer Grossunternehmen

Vor dem Hintergrund der Prognose, dass die Formularbewerbung zukünftig an Bedeutung wesentlich gewinnen wird (vgl. Abbildung 2), dürften die Schweizer Grossunternehmen in Zukunft auch verstärkt interne Kandidaten-Datenbanken einsetzen, um die sich dadurch ergebenden Potenziale zu nutzen. Allerdings existieren auch Argumente, die diese Annahme abschwächen könnten. So sind Internet-Stellenbörsen beispielsweise auf die Generierung neuer Lebensläufe spezialisiert und bauen ihre Lebenslaufdatenbanken immer weiter aus. Diese externe Lösung bietet einem Unternehmen zwar nicht die Möglichkeit, sich durch den Aufbau eines eigenen Bewerber-Pools in der Rekrutierung von seinen



Konkurrenten zu differenzieren. Hingegen ermöglicht sie gegen Gebühr den sofortigen und unkomplizierten Zugriff auf eine sehr grosse Menge an Lebensläufen.

Innovative Möglichkeiten der Internetnutzung

Im Einkauf oder im Vertrieb vieler Unternehmen ist das Internet bereits heute fester Bestandteil des Tagesgeschäfts. Aber auch in der Personalbeschaffung spielt es seit einigen Jahren eine Rolle. So werden beispielsweise freie Stellen auf den Webseiten der Firmen und in Internet-Stellenbörsen veröffentlicht. Gerade Internet-Stellenbörsen haben in jüngster Vergangenheit durch eine umfassende Erweiterung ihres Angebots (z. B. personalisierte Homepages für Stellensuchende oder zielgruppenspezifische Bannerschaltung für Arbeitgeber) im Bereich der Rekrutierung ein neues Kapitel der Internetnutzung aufgeschlagen. Ein anderes, sehr innovatives Beispiel der Webnutzung sind virtuelle Personalmessen: Sie eröffnen einer Firma die Möglichkeit, sich potenziellen Kandidaten unabhängig von einem „physischen“ Ort im Internet zu präsentieren.

Beteiligt sich ein Unternehmen an einer derartigen Personalmesse im Internet, gestaltet es neben weiteren Firmen einen virtuellen Messestand auf einem virtuellen Messegelände. Während der Messezeiten können sich Stellensuchende und sonstige interessierte Besucher online über freie Stellen oder über das Unternehmen als Arbeitgeber informieren. Dabei treten die realen Personen, die sich hinter den Unternehmensvertretern und den Messebesuchern verbergen, als elektronische Stellenvertreter (sogenannte Avatare) auf. Wie Abbildung 4 zeigt, beteiligen sich aktuell 16,7 Prozent der 500 grössten Schweizer Unternehmen an einer virtuellen Personalmesse mit einem eigenen Stand. 8,3 Prozent haben zukünftig eine Teilnahme geplant.

Eine weitere Form der innovativen Webnutzung sind sogenannte Self-Assessments. Im Rahmen eines Self-Assessments gibt ein Unternehmen potenziellen Bewerbenden über einen Online-Test die Gelegenheit, ihre Eignung für eine offene Stelle noch vor dem Abschieden der Bewerbung zu testen. Ziel dieser Massnahme ist, den Anteil interessanter Kandidatinnen und Kandidaten mit einem hohen Person-Job-Fit im Bewerbungseingang zu vergrössern. 13,2 Prozent der befragten Firmen bieten bereits heute Möglichkeiten zum Self-Assessment (siehe Abbildung 4), und 7,9 Prozent planen ein derartiges Angebot in der Zukunft.

Vorauswahl und Auswahl der Bewerbenden sind zwei Schritte des Personalbeschaffungsprozesses, in denen die Nutzung des Internets in Form von E-Assessments grosse Potenziale bietet. Bei einem E-Assessment findet die (Vor-)Auswahl der Bewerbenden im Internet statt, indem ein Unternehmen beispielsweise ein sogenanntes Online-Assessment-Center abhält. Hiervon profitiert sowohl die Arbeitgeberseite, die sich die Organisation einer Präsenzveranstaltung spart, als auch die Bewerberseite, da keine Kosten für die Anreise anfallen. Wie Abbildung 4 zeigt, nutzen bereits 23,7 Prozent der Top-500-Firmen aus der Schweiz E-Assessment, um im Bewerbungsprozess zu selektieren. Weitere 5,2 Prozent wollen zukünftig auf E-Assessments zurückgreifen. Die Ergebnisse zeigen, dass die Schweizer Grossunternehmen die Möglichkeiten, die sich im Rahmen einer innovativen Nutzung des Internets ergeben, bereits erkannt haben. Trotzdem gibt es noch zahlreiche ungenutzte Potenziale.

Schweizer Grossunternehmen

Alexander von Stetten befindet sich im Promotionsstudium am Lehrstuhl für Wirtschaftsinformatik an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg, an dem er ebenso als wissenschaftlicher Mitarbeiter angestellt ist wie am Centre of Human Resources Information Systems (CHRIS) der Universitäten Bamberg und Frankfurt am Main. Zuvor studierte er Wirtschaftsinformatik an der Fachhochschule Hof sowie anschließend an der Universität Bamberg und erlangte Abschlüsse als Diplom-Wirtschaftsinformatiker (FH) und Master of Science (Univ.). Die Schwerpunkte seiner Forschung umfassen IS Culture, Human Resources Information Systems insb. E-Recruiting und Geschäftsprozessstandardisierung. Die Ergebnisse seiner Arbeit wurden auf internationalen Konferenzen und in Fachzeitschriften veröffentlicht. E-mail: alexander.von-stetten@uni-bamberg.de

Dr. Falk von Westarp wurde 2008 zum Geschäftsführer Schweiz für Monster Worldwide berufen. Mit Niederlassungen in 36 Ländern, 4.200 Mitarbeitern und mehr als einer Milliarde Dollar jährlichem Umsatz ist Monster Worldwide der weltweit führende Experte für Internet-Recruiting. Zuvor war Dr. von Westarp bei Monster Worldwide als Director International Sales Central & Eastern Europe, Corporate Marketing & Business Development Director Central & Eastern Europe und Marketing Direktor Deutschland tätig. Er ist Diplomkaufmann und hat an den Universitäten Frankfurt und Berkeley promoviert. E-Mail: falk.vonwestarp@monster.ch

Layout: rh

Impressum

Dies ist ein Ergänzungsdokument zum Newsletter PANORAMA.aktuell. © beim Herausgeber, dem Schweizerischen Dienstleistungszentrum Berufsbildung | Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB, Bern.

«PANORAMA.aktuell» kann kostenlos unter www.panorama.ch abonniert werden, wo auch auf ältere Ausgaben und weitere Informationen zu Arbeitsmarkt, Berufsbildung sowie Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zugegriffen werden kann.

Verantwortlicher Redaktor: Dr. Emil Wettstein, Berufsbildungsprojekte GmbH Zürich, redaktion@panorama.ch