

Trend Report Online Recruiting Schweiz 2010

So präsent Themen wie Social Recruiting und Mobile Recruiting auch sind – so gross ist vielerorts auch die Unsicherheit über Möglichkeiten und Sinnhaftigkeit des Einsatzes von Instrumenten wie Social Networks, Blogs, iPhone Applikationen, etc. im Recruiting.

Der Trend Report 2010 wurde zusammen mit unserem Social Media Partner zeit gmbh erstellt und soll Ihnen einen Überblick über die Möglichkeiten im Online-Recruiting geben und

Ihnen Trends in der Nutzung einzelner Instrumente aufzeigen.

Der Fragebogen war während zwei Monaten aufgeschaltet, bzw. wurde er für Recruiter dem Fachmagazin «HR Today» beigelegt. So wurden während dieser Zeit insgesamt 664 Fragebogen ausgefüllt (513 Arbeitnehmer / 151 Arbeitgeber) von denen 459 ausgewertet werden konnten (312/147).

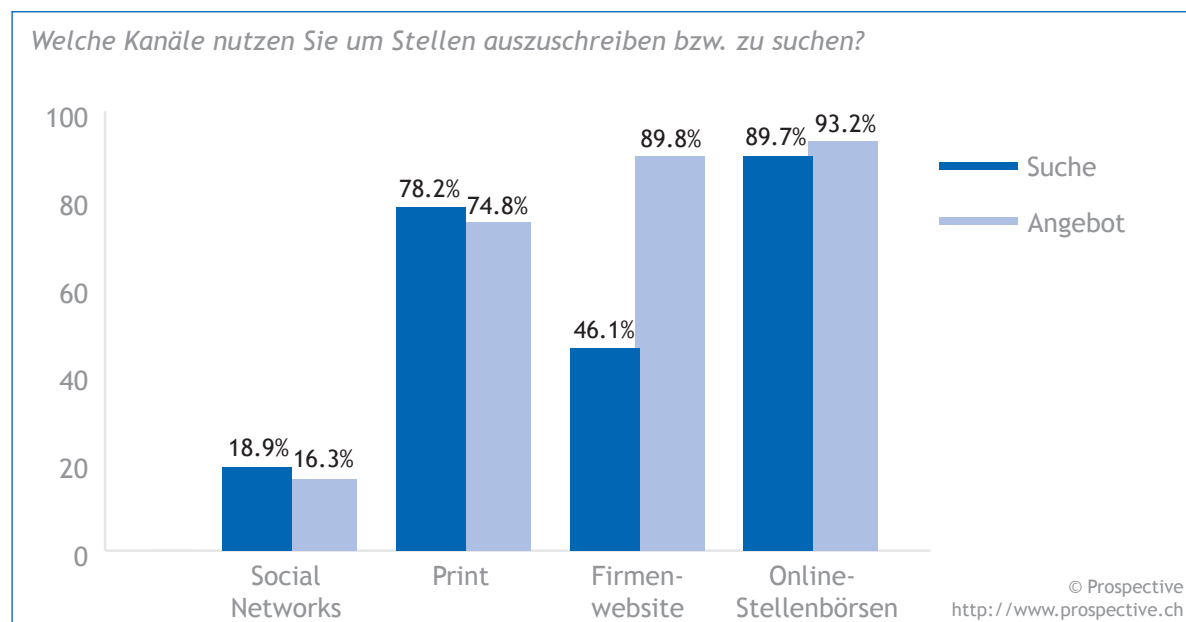
Die Ergebnisse im Überblick

Stellensuche und -angebot

- Stellen werden genau da gesucht wo sie ausgeschrieben werden – oder umgekehrt.
- Print rangiert überraschenderweise noch immer ganz weit vorn – 4 von 5 Arbeitneh-

mern nutzen Print-Anzeigen bei der Stellensuche.

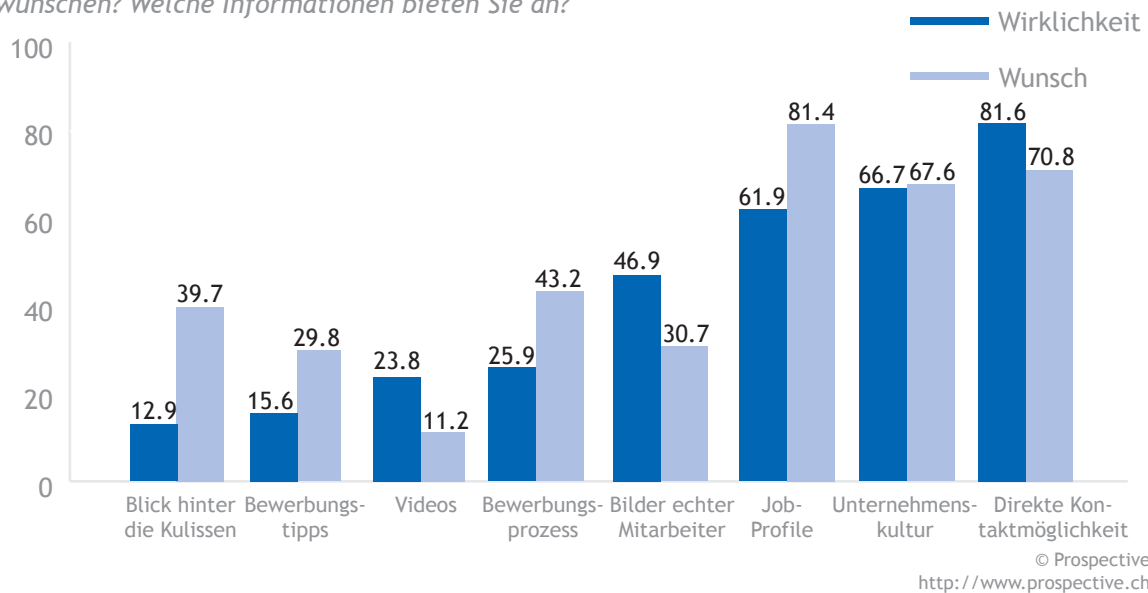
- Unternehmen setzen nach wie vor hauptsächlich auf aktionsgetriebenes Recruiting.



Informationssuche und -angebot

- Google hat sich nebst Firmen-Webseiten zur beliebtesten Informationsquelle für Stellensuchende entwickelt.
- Nur 17% der Bewerber glauben, dass der zukünftige Arbeitgeber nach ihnen googelt. Tatsächlich tun dies aber mehr als 60% der Recruiter zumindest gelegentlich.
- Die Nutzung von Social Networks liegt sowohl für die Stellensuche als auch für Recruiting voll im Trend.
- Arbeitnehmer wollen keine 08/15 Informationen, sondern einen konkreten authentischen Blick hinter die Kulissen einer Firma.

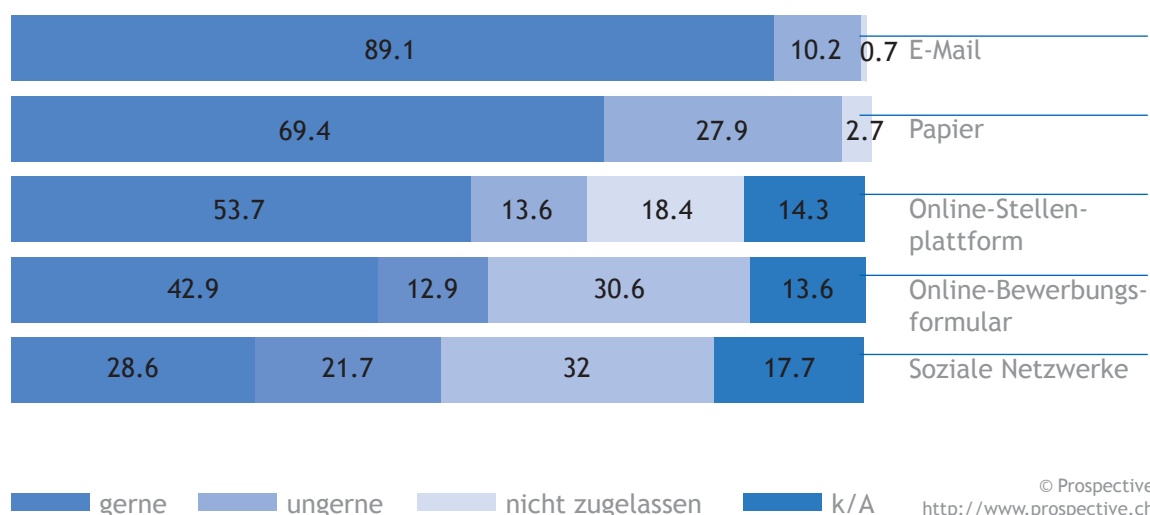
Welche Informationen würden Sie sich auf der Website eines potenziellen Arbeitgebers wünschen? Welche Informationen bieten Sie an?



Bewerbung und Bewerbungsmanagement

- Bewerber und Unternehmen sind sich einig: elektronische Bewerbungen werden bevorzugt.
- Arbeitnehmer empfinden Bewerbungsformulare auf Firmenseiten eher als störend.
- 43% der Firmen begrüßen die formularbasierte Bewerbung aufgrund ihrer hohen Effizienz.
- Bewerbungs-Videos haben sich noch nicht durchgesetzt: Meist abgeschreckt durch den Aufwand für das Erstellen eines Bewerbungsvideos nutzen erst 2% aller Stellensuchenden diese Form der Bewerbung.

Welche Bewerbungsarten lassen Sie zu?



Fazit

Durch die Umfrage für den Trend Report 2010 konnten wir fünf Typen von Firmen identifizieren:

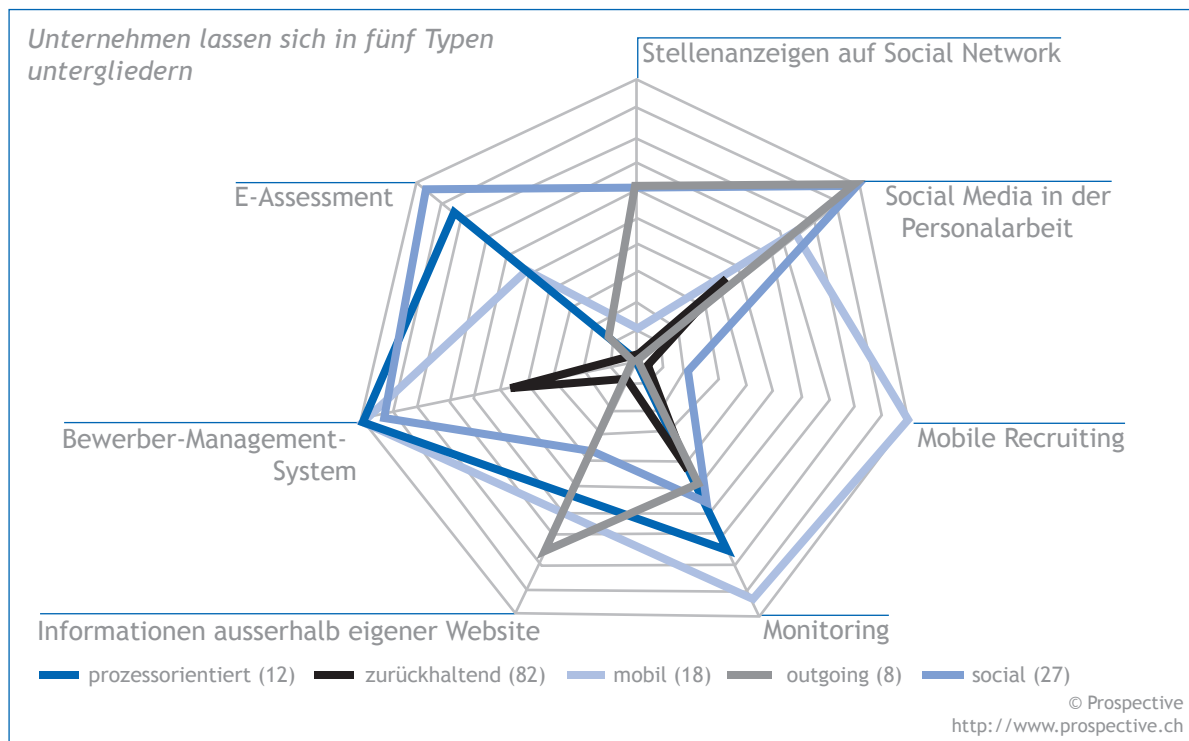
«Die **Prozessorientierten**»: Der Einsatz von neuen Tools ist in dieser Gruppe in erster Linie nach innen gerichtet.

«Die **Zurückhaltenden**»: Sie setzen noch kaum neue Instrumente in der Personalarbeit ein.

«Die **Mobilen**»: Mobile Recruiting interessiert sie besonders, zudem setzen sie viel Social Media in der Personalarbeit ein.

«**Outgoing**»: Wird die Gruppe derer bezeichnet, die ihren Blick nach aussen gerichtet haben (im Gegensatz zu den Prozessorientierten) und sehr viel ausserhalb ihrer eigenen Website publizieren.

«**Social**»: Diese Gruppe hat eine hohe Affinität zu sozialen Medien und geht sehr versiert damit um.



Auch wenn sich Firmen vermehrt mit dem Umgang mit neuen Instrumenten auseinandersetzen, so ist die Mehrheit nach wie vor sehr zurückhaltend, was den Einsatz von Social Media im Bereich Recruiting betrifft.

Die Generation die jetzt auf den Arbeitsmarkt drängt, möchten mit Unternehmen in einer offenen Art und Weise interagieren – geprägt durch den Umgang mit Social Media kennen sie nichts anderes. Firmen sollten sich also den Trends anpassen – abwarten kann nur die zweitbeste Lösung sein.

Die Gesamtstudie

Im «Trend Report Online Recruiting Schweiz 2010» finden Sie aktuelle Informationen zu

- [Online-Plattformen](#)
- [Stellensuche und -angebote im Web](#)
- [Informationssuche](#)
- [Bewerbungen und Bewerbemanagment](#)

Wir wollten von den Umfrageteilnehmern z.B. wissen: über welche Kanäle gehen sie auf Jobsuche? Was erwarten Sie von Unternehmen? Wo veröffentlichen Firmen vakante Stellen? Welchen Einfluss auf die Stellensuche haben soziale Netzwerke?

Die detaillierten Studienergebnisse mit vielen Grafiken und Zusatzinformationen können über info@prospective.ch kostenpflichtig (85.– inkl. MwSt. und Versandkosten) als PDF oder in gedruckter Form bestellt werden.

Kontakt

Prospective Media Services AG

Matthias Mäder
Hofackerstrasse 32
CH-8032 Zürich

info@prospective.ch
<http://www.prospective.ch>
<http://blog.prospective.ch>

Prospective ist der erfahrene Spezialist für STELLENINSERATE, PERSONALMARKETING und E-RECRUITING-SOLUTIONS. Als schweizweit einzige unabhängige Agentur mit Fokussierung auf Stelleninserate-Management, Beratung und eigenem JobCenter sind unsere Kunden frei in der Medienwahl: Mit 750 Printtiteln und 290 Onlinemedien nutzt Prospective eine der grössten Medienbanken für den Stellenmarkt. Unternehmen, die auf das langjährige Know-how von Prospective vertrauen, profitieren von ausgewiesener Erfahrung im Stelleninserate-Management bei Print- und Onlinemedien. Prospective unterstützt seine Kunden auch in Personalmarketing und Positionierung am Arbeitsmarkt. Mit eigens entwickelten E-RECRUITING-SOLUTIONS wie JobCenter, CareerCenter und MyCareerCenter wird das Management von Stelleninseraten einfach, transparent und schafft Unabhängigkeit. So kann auch die firmeneigene Career-Site über das JobCenter beliefert werden.

Prospective beschäftigt heute 25 MitarbeiterInnen und zählt zahlreiche der renommiertesten Unternehmen der Schweiz sowie internationale Brands zu seinen Kunden.

Mehr Informationen unter: www.prospective.ch