

INDEX RECRUITING-REPORT
SCHWEIZ 2022

Digitalisierung macht den Unterschied

Liebe Leserinnen und Leser,

seit der Veröffentlichung des letzten Recruiting-Reports 2019 hat sich der Arbeitsmarkt, und mit ihm das Personalmarketing, fundamental verändert. Die Corona-Pandemie stellte die Arbeitswelt, wie wir sie kannten, auf den Kopf und sorgte für nachhaltige Veränderungen. Neben dem allgegenwärtigen Fachkräftemangel traten Themen wie das Branchensterben vor allem von Gastronomie und Unterhaltungsindustrie weiter in den Vordergrund. Themen, die zunächst vor allem Personaldienstleister beschäftigten, gerieten dadurch in den Fokus des allgemeinen öffentlichen Interesses. Die Pandemie stellte mittelständische Unternehmen genauso vor neue Herausforderungen wie Konzerne und Kleinbetriebe.

Auch die Ergebnisse des Recruiting Reports zeigen uns: Man kann die Pandemie als Chance zur Weiterentwicklung sehen. Die Ereignisse der vergangenen zwei Jahre haben die Digitalisierung und dessen Relevanz besonders vorangetrieben. Die Umfrageergebnisse zeigen, dass Unternehmen ihr Personalmarketing immer mehr digital ausrichten: Social Media ist aus dem Recruiting nicht mehr wegzudenken. KI gewinnt zunehmend an Bedeutung. Gleichzeitig spielt auch weiterhin das Employer Branding eine entscheidende Rolle. Die kommenden Monate werden zeigen, welche durch die Pandemie angestossenen Entwicklungen sich weiterführen und inwiefern sich Innovationen im Bereich des Personalmarketings etablieren werden.

Aus Gründen der Lesbarkeit wurde im Text die männliche Form gewählt, natürlich beziehen sich die Angaben auf Angehörige aller Geschlechter.

Digitalisierung macht den Unterschied

index Recruiting-Report Schweiz 2022

Inhalt

Methodik und Teilnehmer	4
Der Arbeitsmarkt und Corona	10
Digitales Recruiting verstärkt im Trend	17
Budgets und Ausgaben	22
Weitere Perspektiven	27



METHODIK UND TEILNEHMER

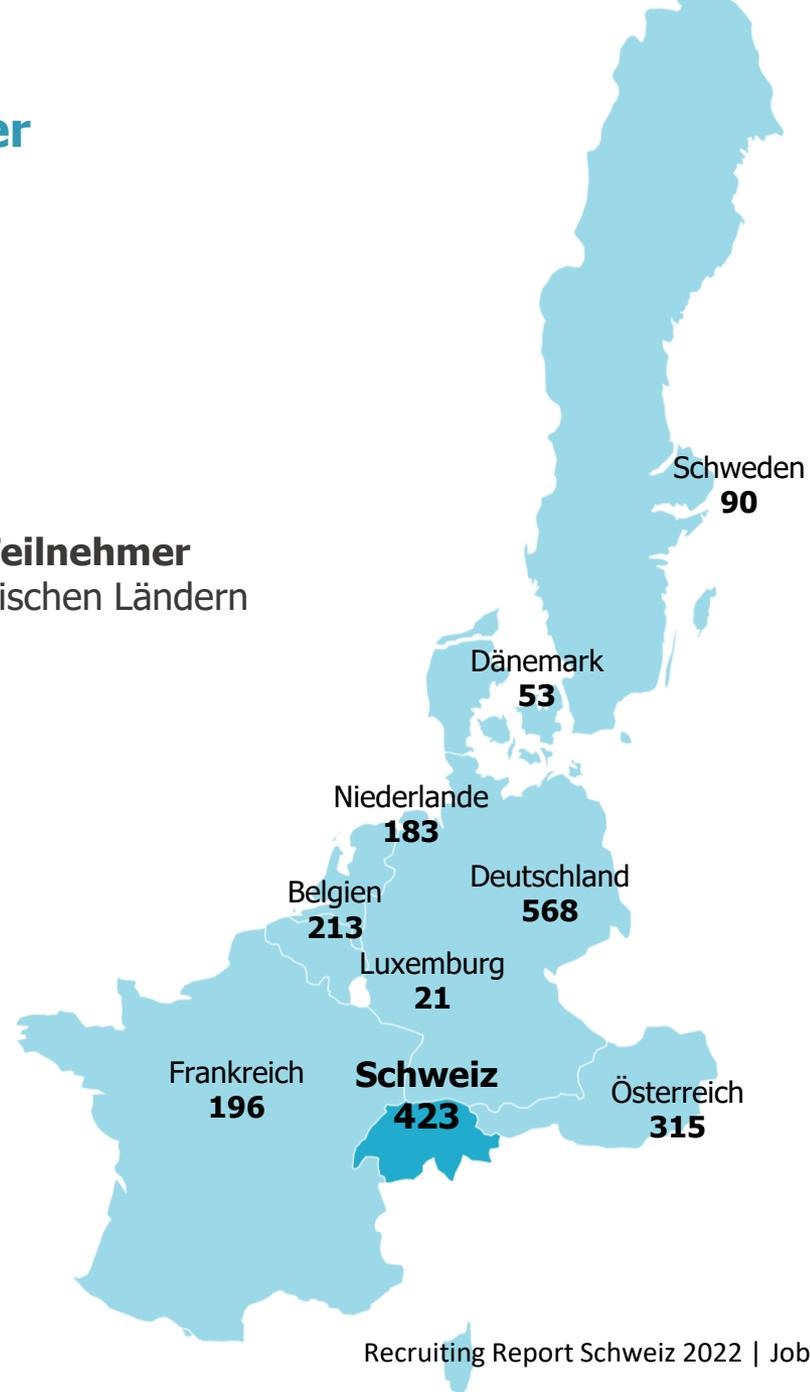
Methodik

Der Recruiting Report Schweiz zeigt die Ergebnisse einer Online-Umfrage, die von der Personalmarktforschung index Research zwischen Februar und März 2022 durchgeführt wurde. Dieser Report ist Teil einer umfassenderen Studie, in der Umfragen in 9 europäischen Ländern durchgeführt wurden.

In der Schweiz haben sich insgesamt 423 Unternehmen an unserer Umfrage beteiligt. In jedem teilnehmenden Unternehmen konnte jeweils nur eine Person den Fragebogen beantworten. Damit ist sichergestellt, dass unterschiedliche Einschätzungen aus einer Firma das Gesamtergebnis nicht verfälschen. Sogenannte „missing values“, sprich fehlende Angaben, wurden nicht berücksichtigt. Eingeladen wurden Firmen, die in den vorangegangenen sechs Monaten mindestens fünf Stellenanzeigen veröffentlicht haben, also konkreten Personalbedarf hatten.

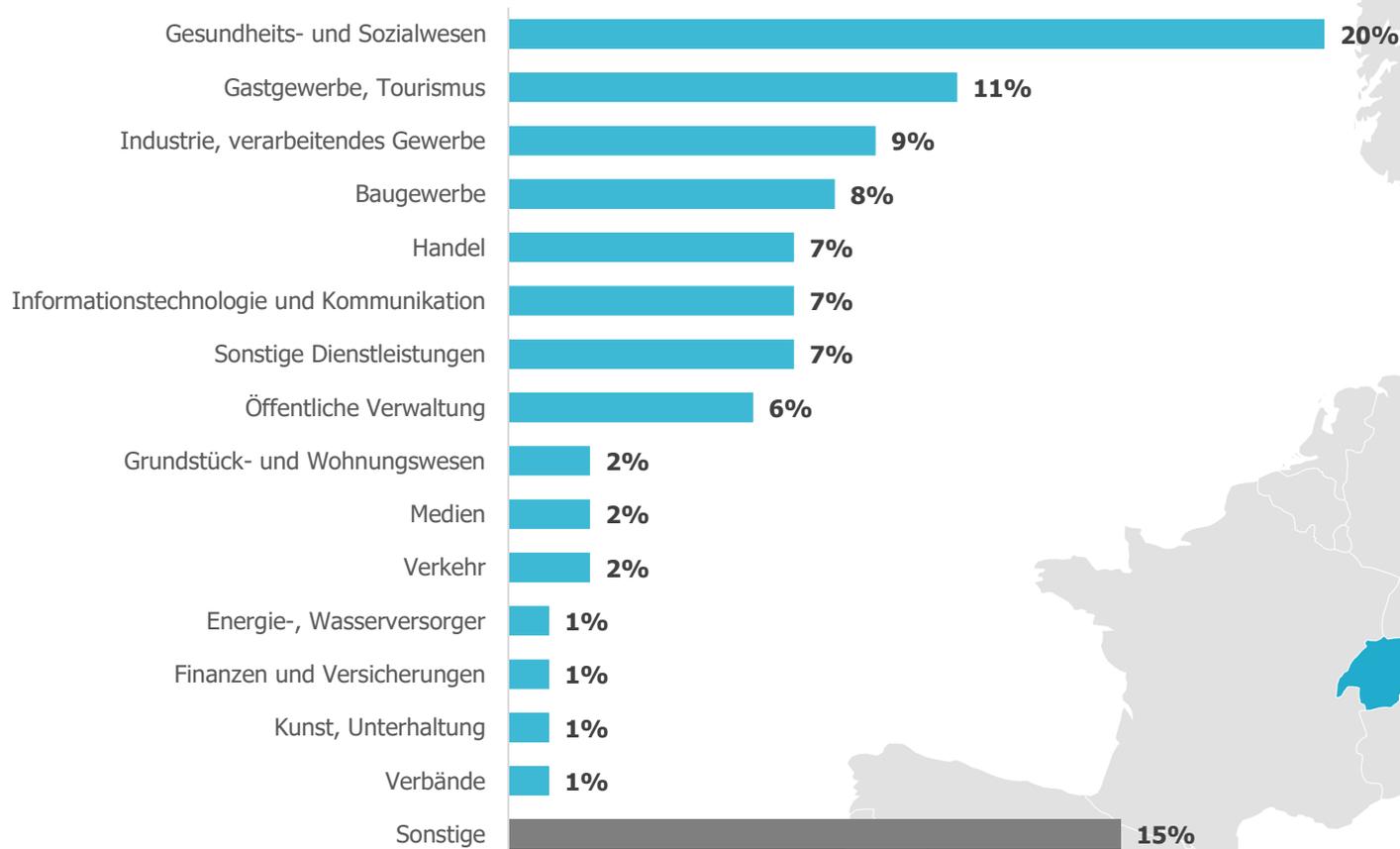
Teilnehmende Länder

Mehr als **2.000 Teilnehmer**
aus **neun** europäischen Ländern



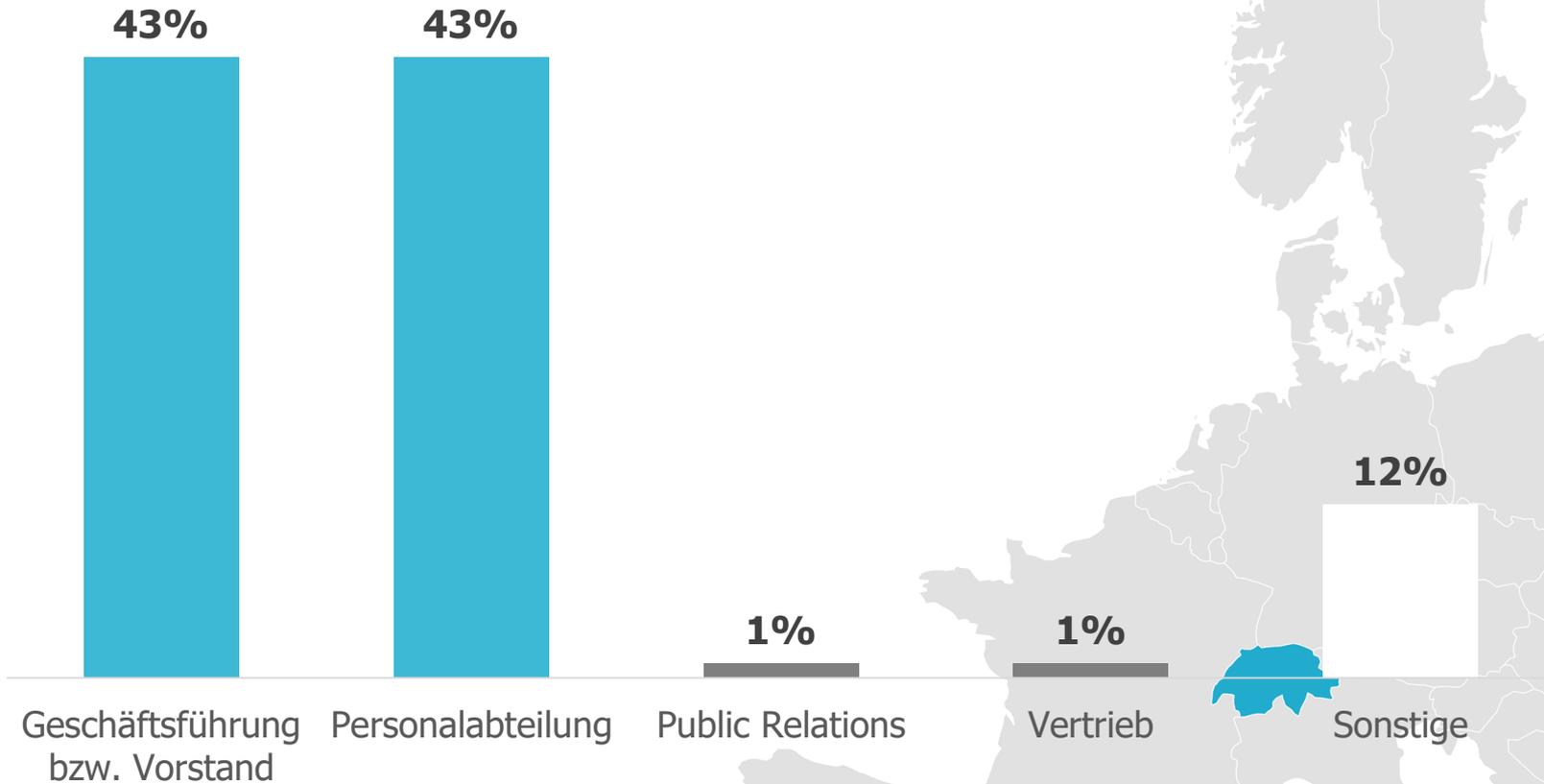
Unternehmen aus über 10 Branchen

Welcher Branche ist Ihr Unternehmen zuzuordnen?



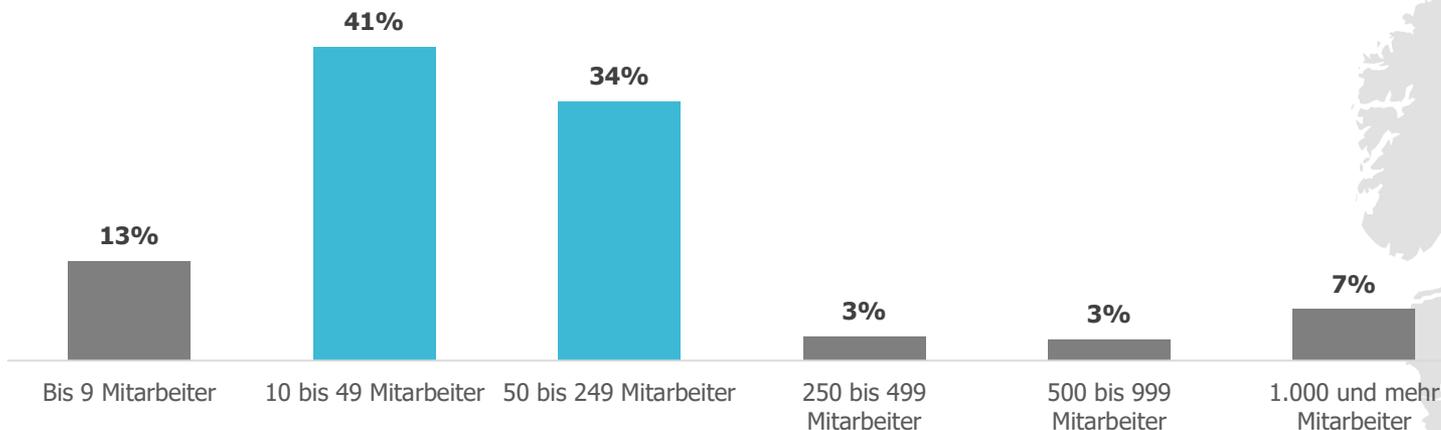
Position der Befragten

Zu welcher Abteilung gehören Sie in Ihrem Unternehmen?

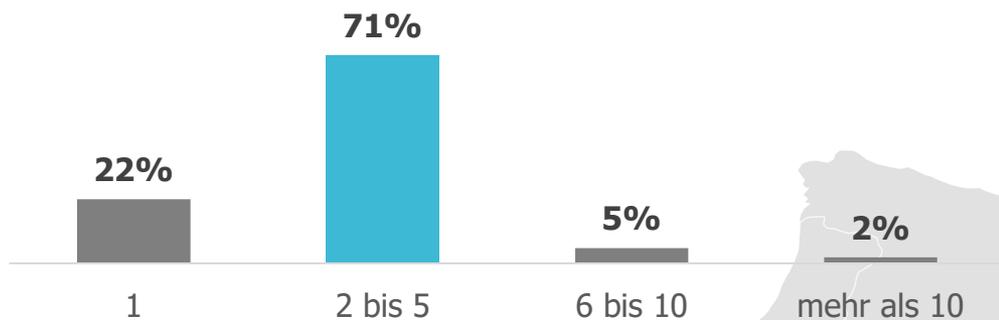


Anzahl der Mitarbeiter und Recruiting Personal

Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?



Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen mit dem Thema Recruiting befasst?



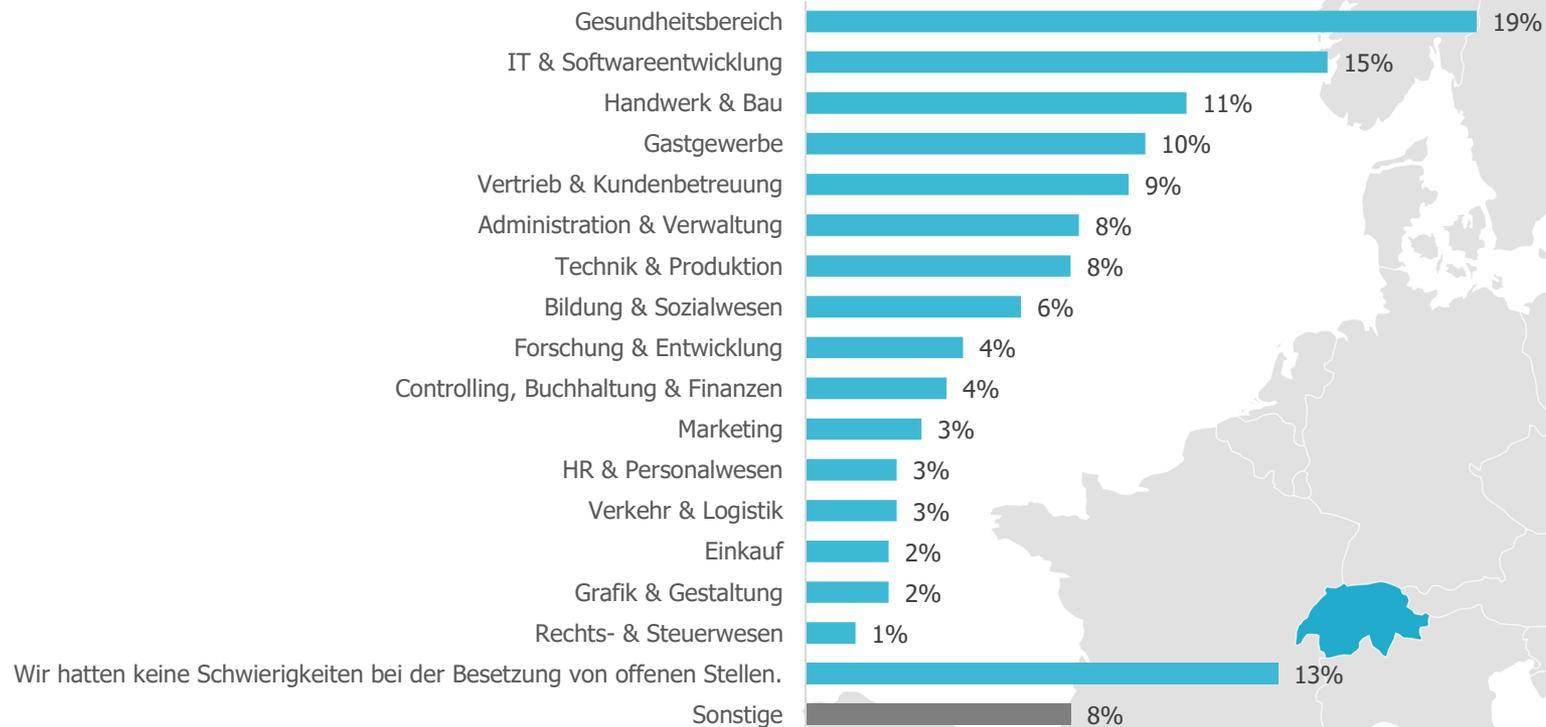
A woman with short brown hair, wearing a blue and white patterned face mask, a light blue and white striped button-down shirt, black trousers, and black shoes, is walking from left to right through a glass door. The door is set in a modern, metallic frame. The background is a plain, light-colored wall. A teal semi-transparent banner is overlaid across the middle of the image, containing the title text.

DER ARBEITSMARKT UND CORONA

Schwierigkeiten bei der Besetzung der Stellen

In welchen Berufsgruppen hatten Sie in den letzten 12 Monaten die grössten Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen?

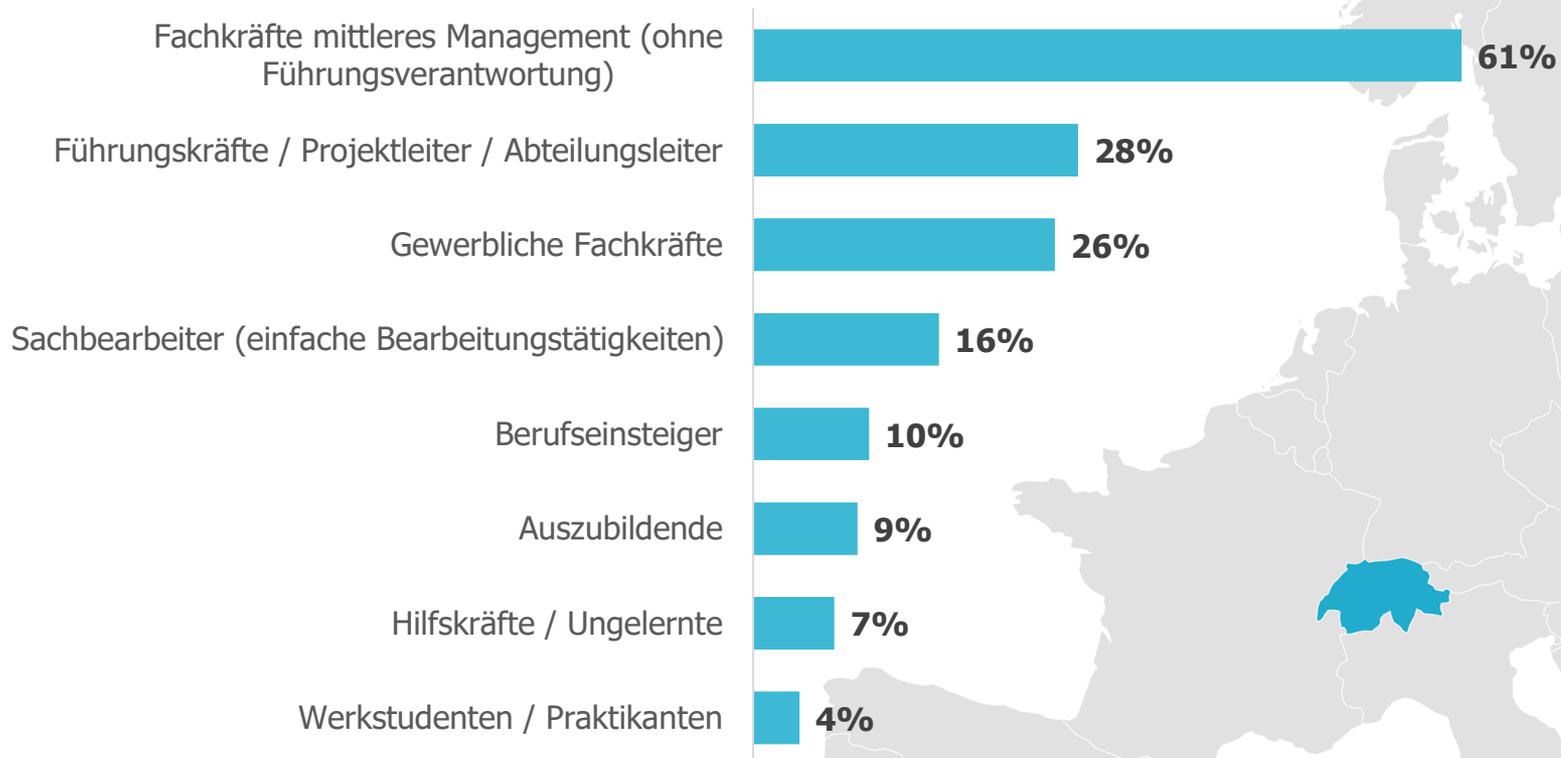
Mehrfachnennung möglich



Mittleres Management im Fokus

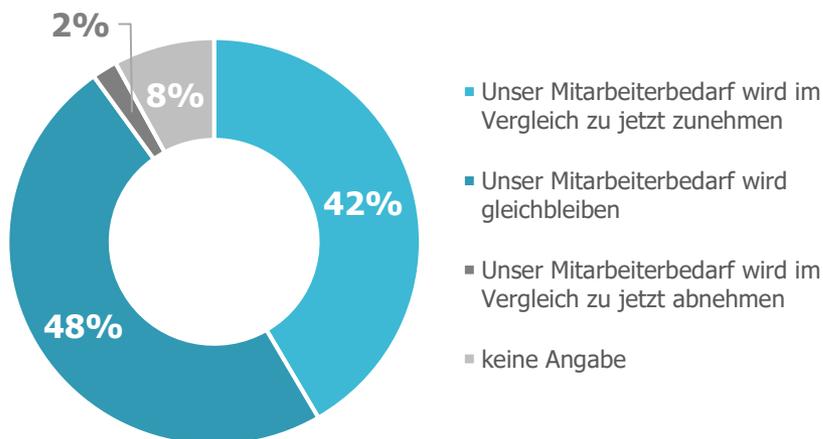
Bei welchen dieser Hierarchieebenen und Mitarbeitergruppen hatten Sie in den letzten 12 Monaten die grössten Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen?

Mehrfachnennung möglich

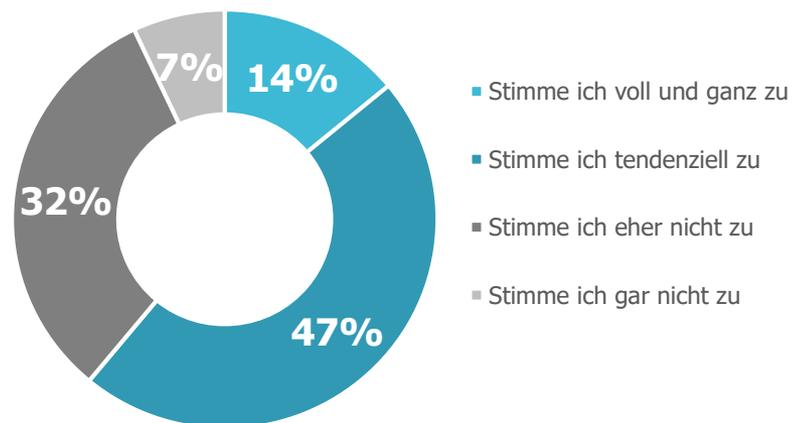


Steigende Arbeitskräftenachfrage und Schwierigkeiten bei der Mithaltung der Rekrutierungsstandards

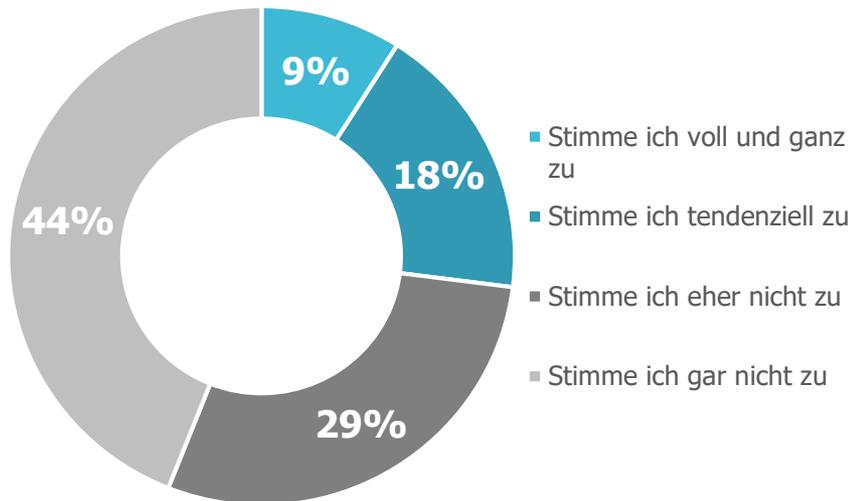
Wie wird sich der Mitarbeiterbedarf Ihres Unternehmens voraussichtlich in den nächsten 12 Monaten entwickeln?



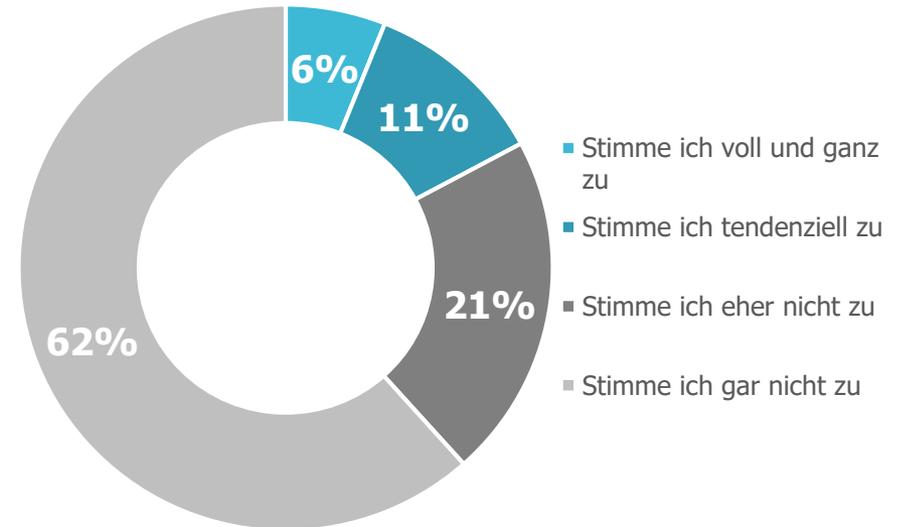
Mein Unternehmen kann mit den heutigen Standards im Recruiting mithalten.



Durch Corona haben wir mehr offene Stellen zu besetzen.

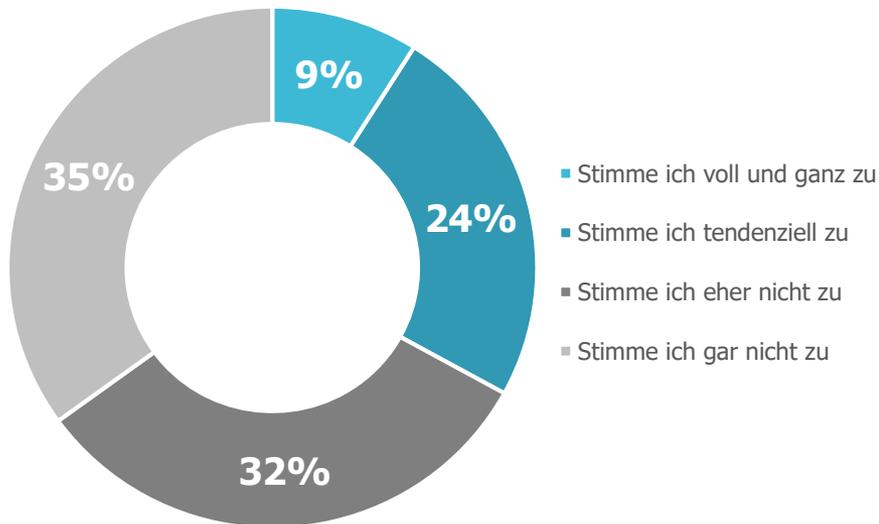


Viele unserer Mitarbeiter sind aufgrund von Corona in andere Branchen abgewandert.

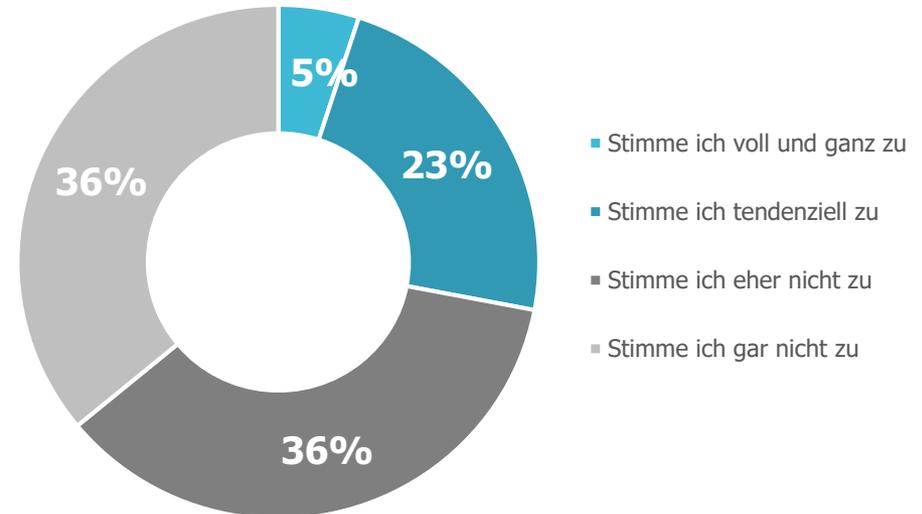


Unternehmensdarstellung und Mitarbeiter-Loyalität in Zeiten der Pandemie

Corona hat dazu geführt, dass wir unsere Aussendarstellung als Arbeitgeber überdenken müssen.

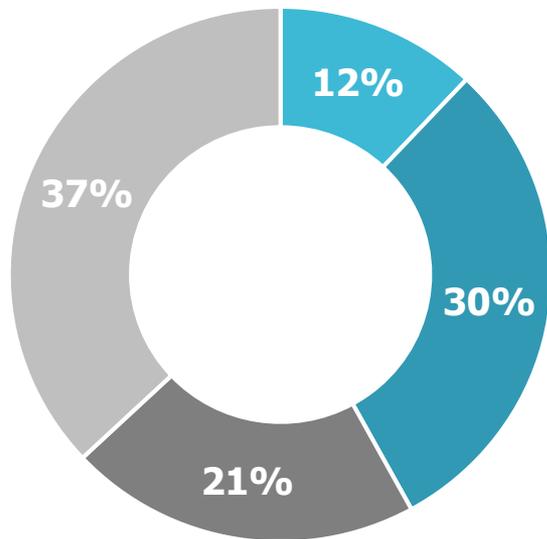


Durch Corona hat sich die Bindung der Mitarbeiter an unser Unternehmen verringert.



Homeoffice wird zunehmend gefordert

Bewerber fordern deutlich häufiger die Möglichkeit zum Arbeiten im Homeoffice.



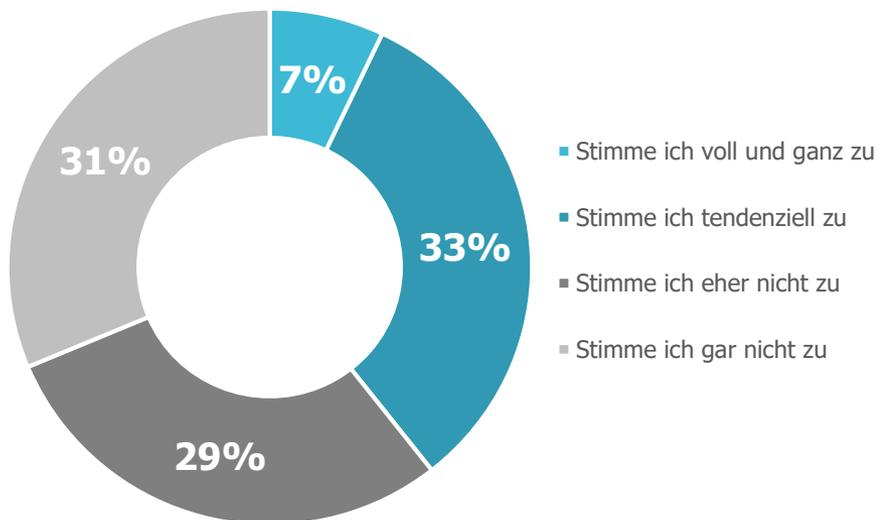
- Stimme ich voll und ganz zu
- Stimme ich tendenziell zu
- Stimme ich eher nicht zu
- Stimme ich gar nicht zu



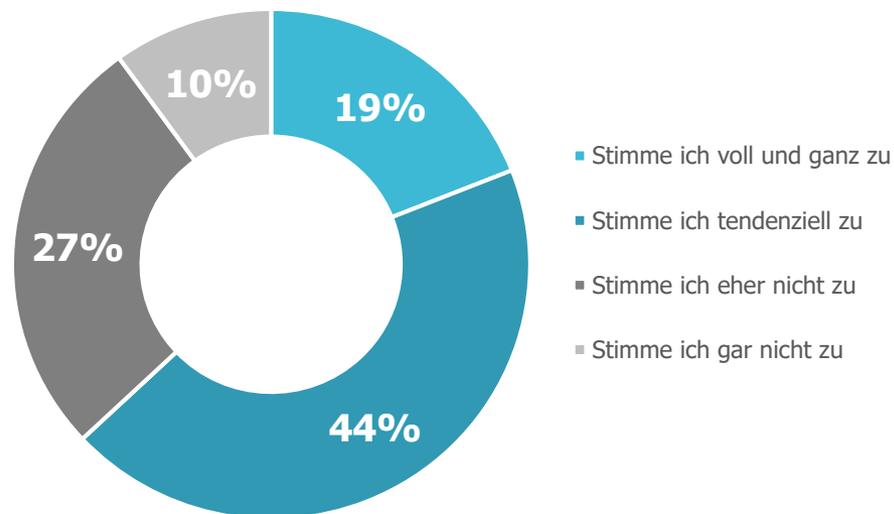
DIGITALES RECRUITING VERSTÄRKT IM TREND

Hohe Relevanz von Digitalisierung und Social Media im Recruiting

Wir haben unser Personalmarketing aufgrund von Corona deutlich stärker digital ausgerichtet.

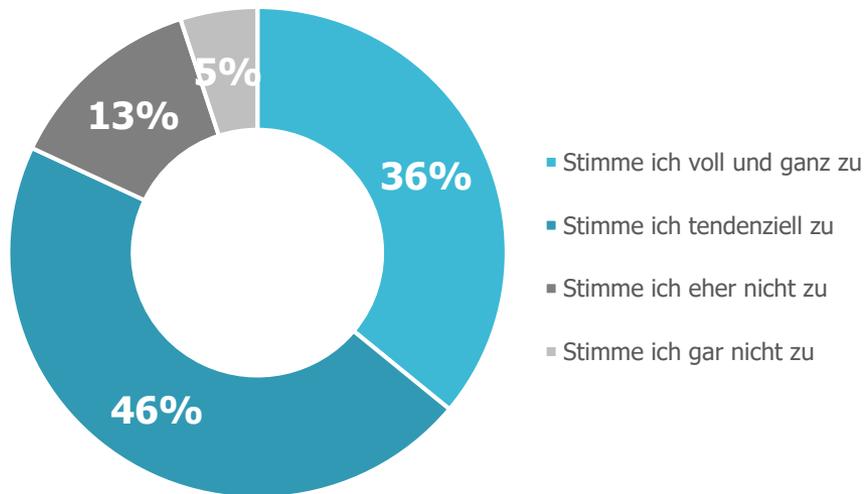


Social Media ist für uns heute genauso wichtig wie die herkömmlichen Jobbörsen.

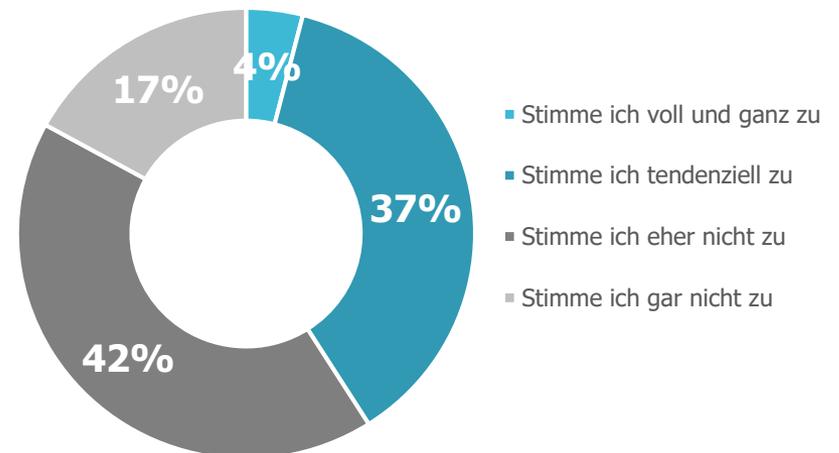


Stellenanzeigen sind immer noch die Norm, aber KI gewinnt an Bedeutung

Die Stellenanzeige ist nach wie vor das wichtigste Recruiting-Instrument.



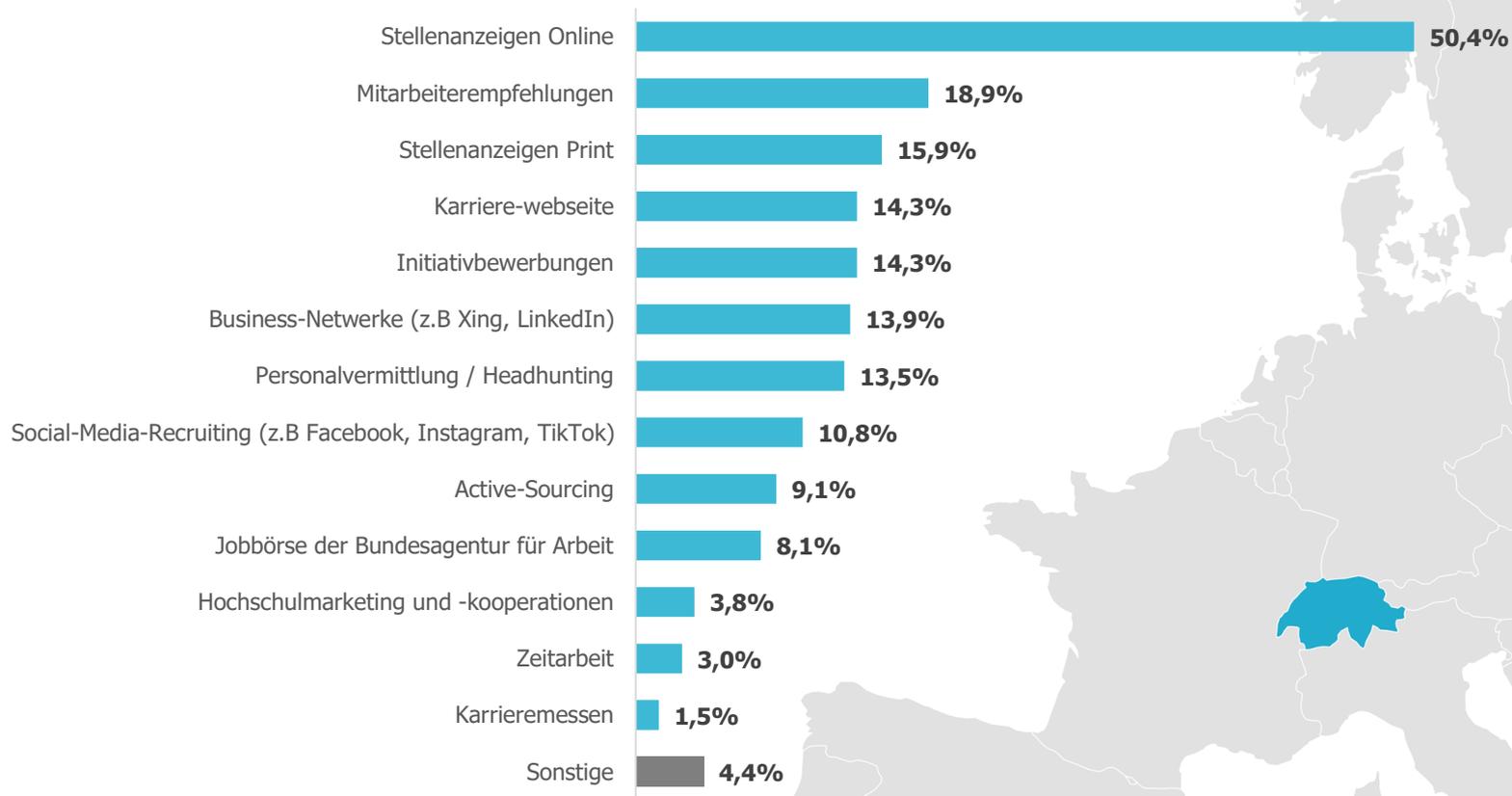
Das Thema KI wird im Recruiting erheblich an Bedeutung gewinnen.



Online-Stellenanzeigen tragen am meisten zur Personalgewinnung bei

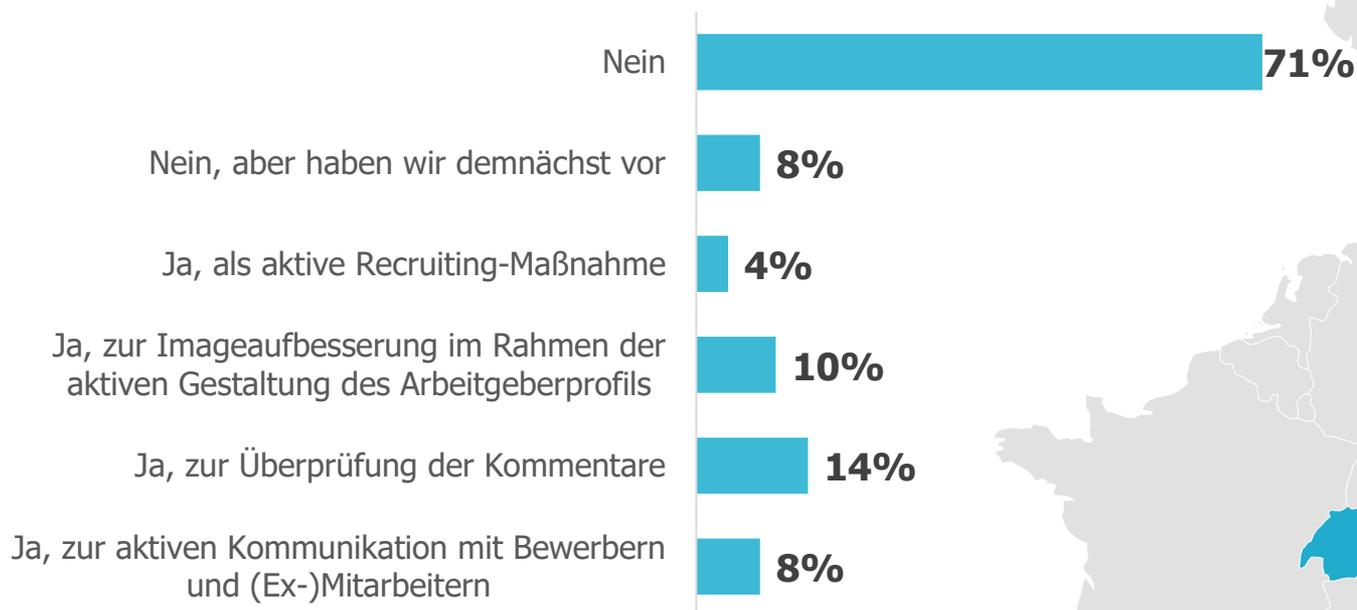
Bitte geben Sie an, wie viele der neuen Mitarbeiter prozentual durch die folgenden Massnahmen gewonnen wurden.

Durchschnittliche Prozente



Sehr geringe Nutzung von Arbeitgeberbewertungsportalen

Nutzen Sie die Arbeitgeberbewertungsportale (kununu, glassdoor etc.) und falls ja, in welchem Rahmen?
 Mehrfachantworten möglich

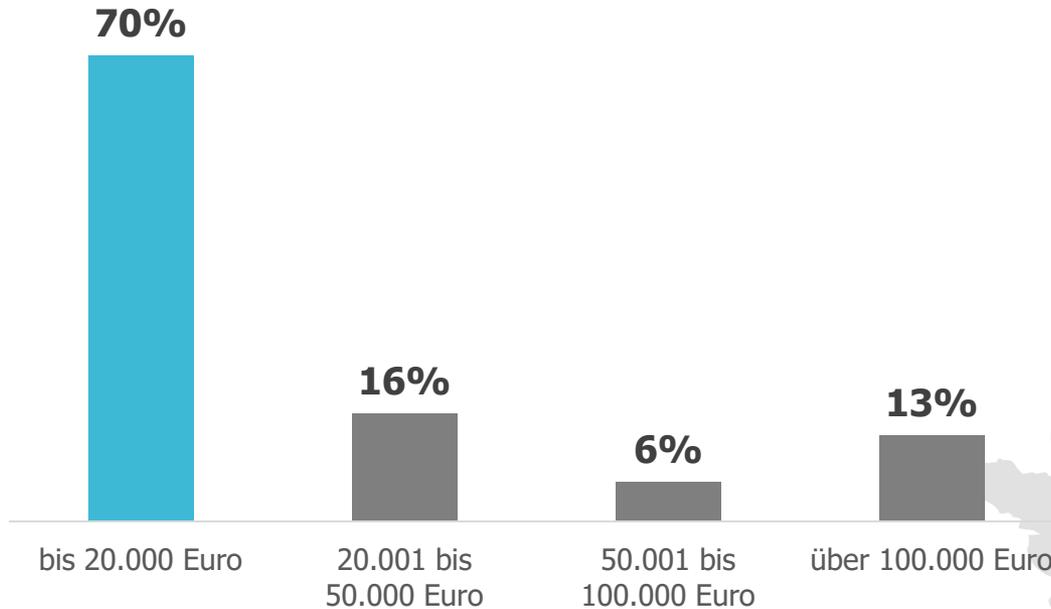




BUDGETS UND AUSGABEN

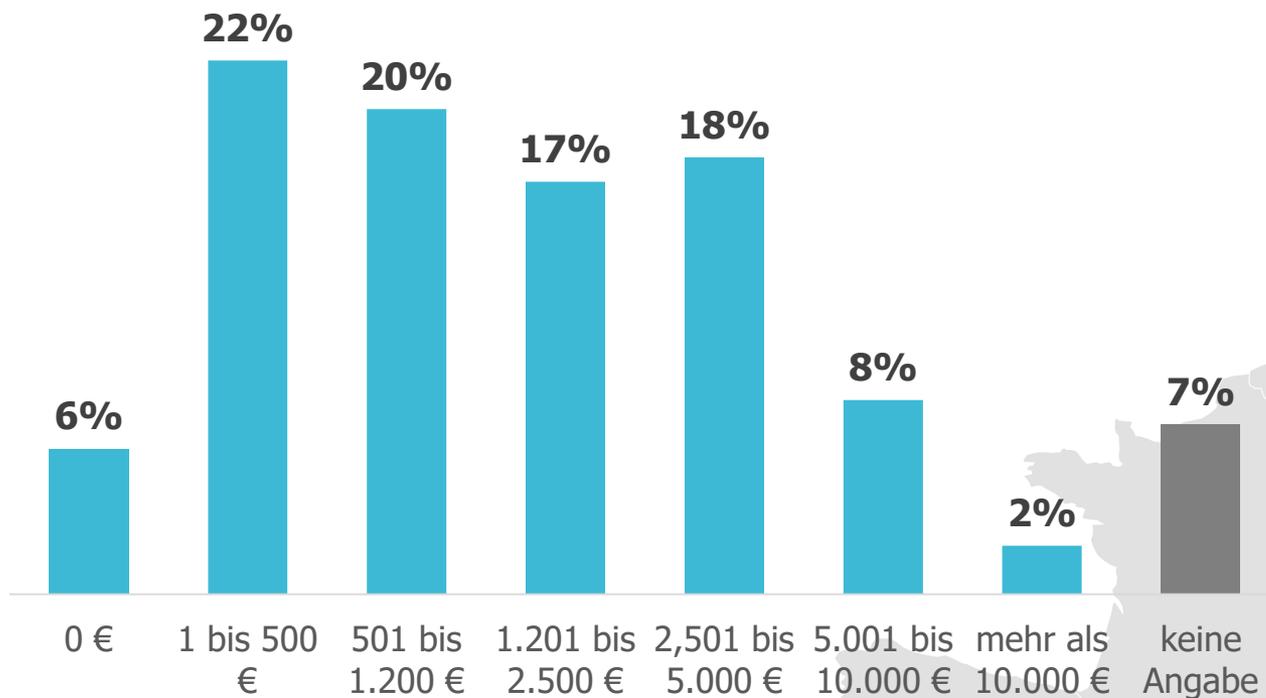
Jährliches Recruiting-Budget

Wie hoch ist das jährliche Recruiting-Budget Ihres Unternehmens?



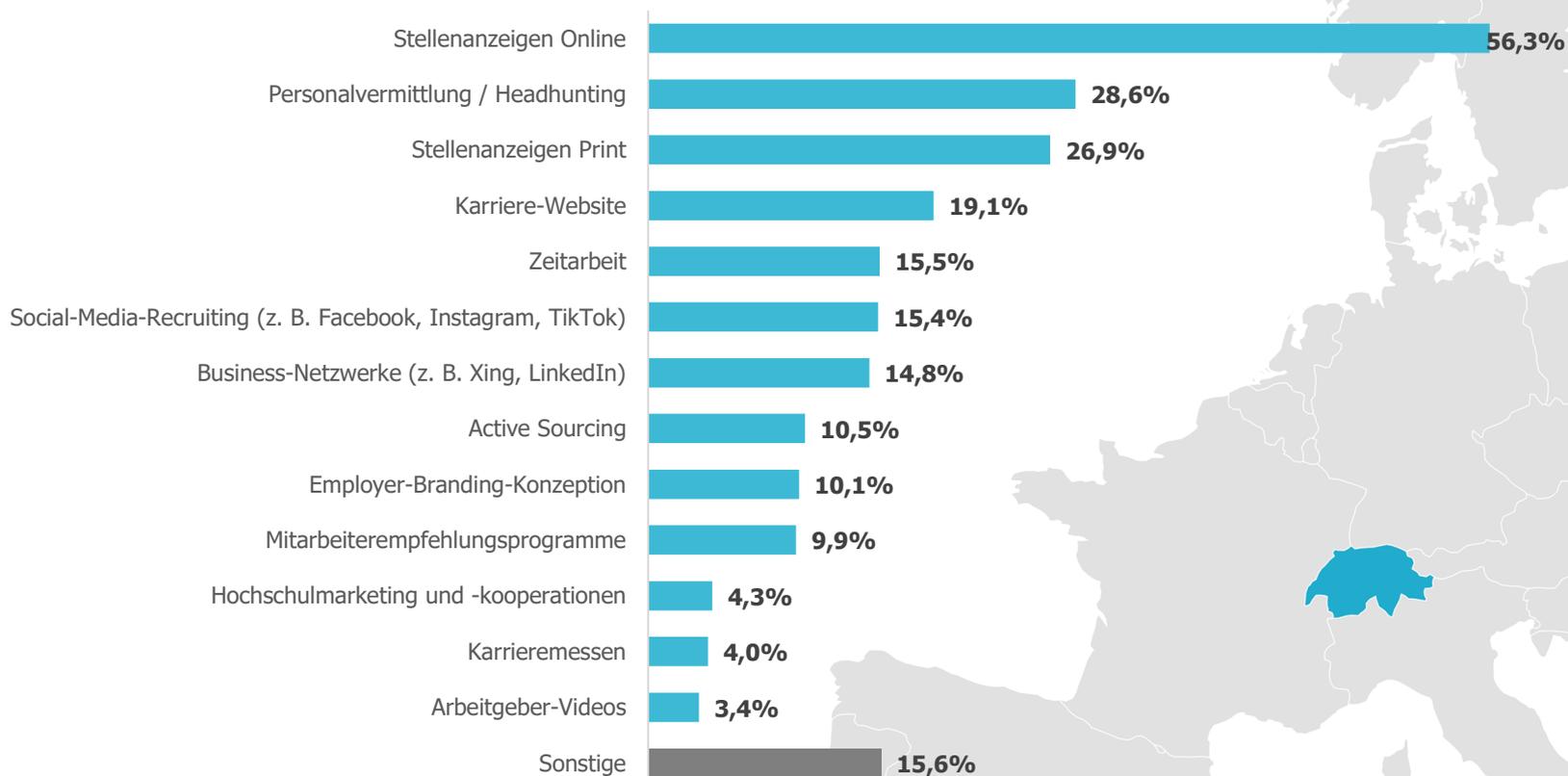
Durchschnittliche Ausgaben für die Besetzung einer offenen Stelle

Wie viel geben Sie im Durchschnitt für die Besetzung einer Stelle aus?



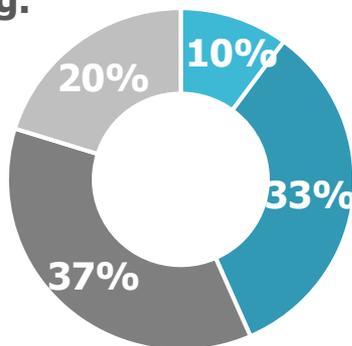
Online-Stellenanzeigen erhalten immer noch das höchste Recruiting-Budget

Wie verteilt sich Ihr Recruiting-Budget auf die folgenden Massnahmen? Bitte geben Sie den ungefähren prozentualen Anteil der jeweiligen Massnahme an Ihrem Gesamt-Recruiting-Budget an.
Durchschnittliche Prozente



Recruiting-Budgets bleiben unverändert

Das Recruiting-Budget in unserem Unternehmen ist zu niedrig.



- Stimme ich voll und ganz zu
- Stimme ich tendenziell zu
- Stimme ich eher nicht zu
- Stimme ich gar nicht zu

Wie werden sich Ihre Ausgaben für die Stellenanzeigenschaltung in diesem Jahr gegenüber dem Vorjahr entwickeln?



63%
unverändert
bleiben



28%
steigen



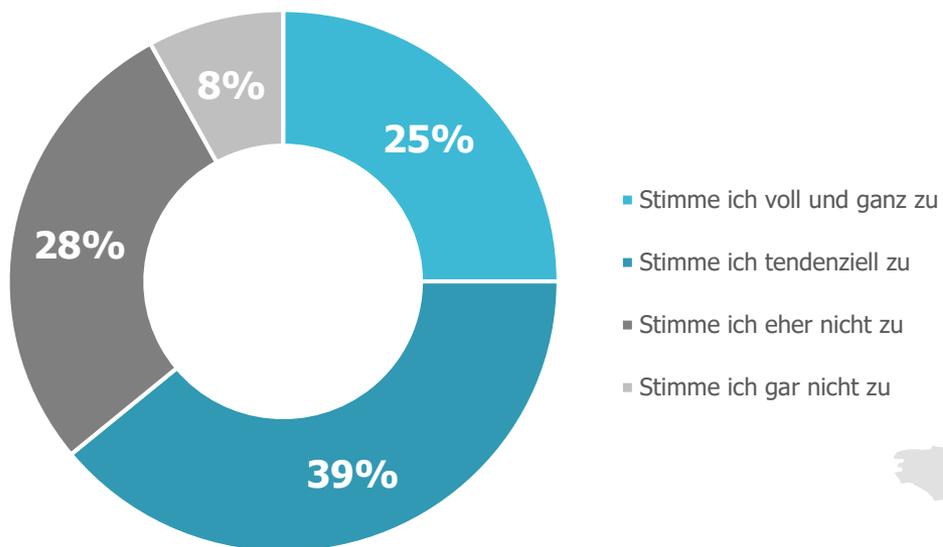
9%
sinken



WEITERE PERSPEKTIVEN

Die strategische Rolle der Personalabteilungen ist weithin anerkannt

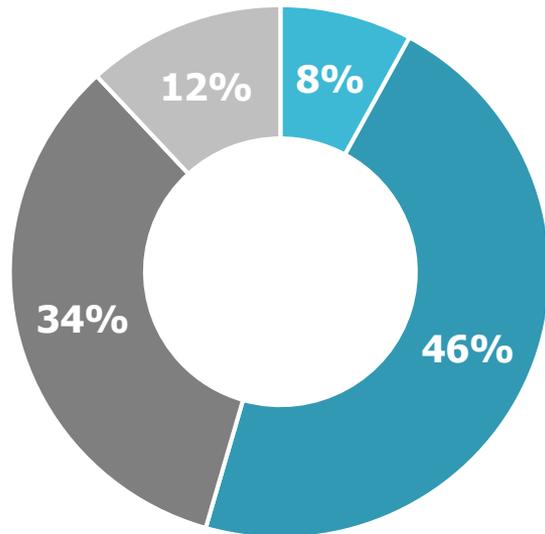
Die Personalabteilung spielt in unserem Unternehmen eine wichtige strategische Rolle.



- Stimme ich voll und ganz zu
- Stimme ich tendenziell zu
- Stimme ich eher nicht zu
- Stimme ich gar nicht zu

Daten spielen eine wichtige Rolle für Recruiting-Entscheidungen

Unsere Entscheidungen in Recruiting und Personalmarketing beruhen auf verlässlichen Daten zum Arbeitsmarkt und zu Wettbewerbern.



- Stimme ich voll und ganz zu
- Stimme ich tendenziell zu
- Stimme ich eher nicht zu
- Stimme ich gar nicht zu

Social-Recruiting und Employer Branding sind die wichtigsten Trends

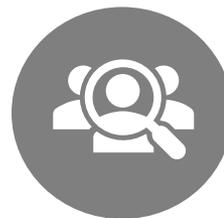
Welches sind Ihrer Meinung nach die drei wichtigsten Trends im Personalmarketing in den nächsten 12 Monaten?
Mehrfachnennung möglich



41%
Social Recruiting via
Facebook, Instagram
etc.



39%
Employer Branding

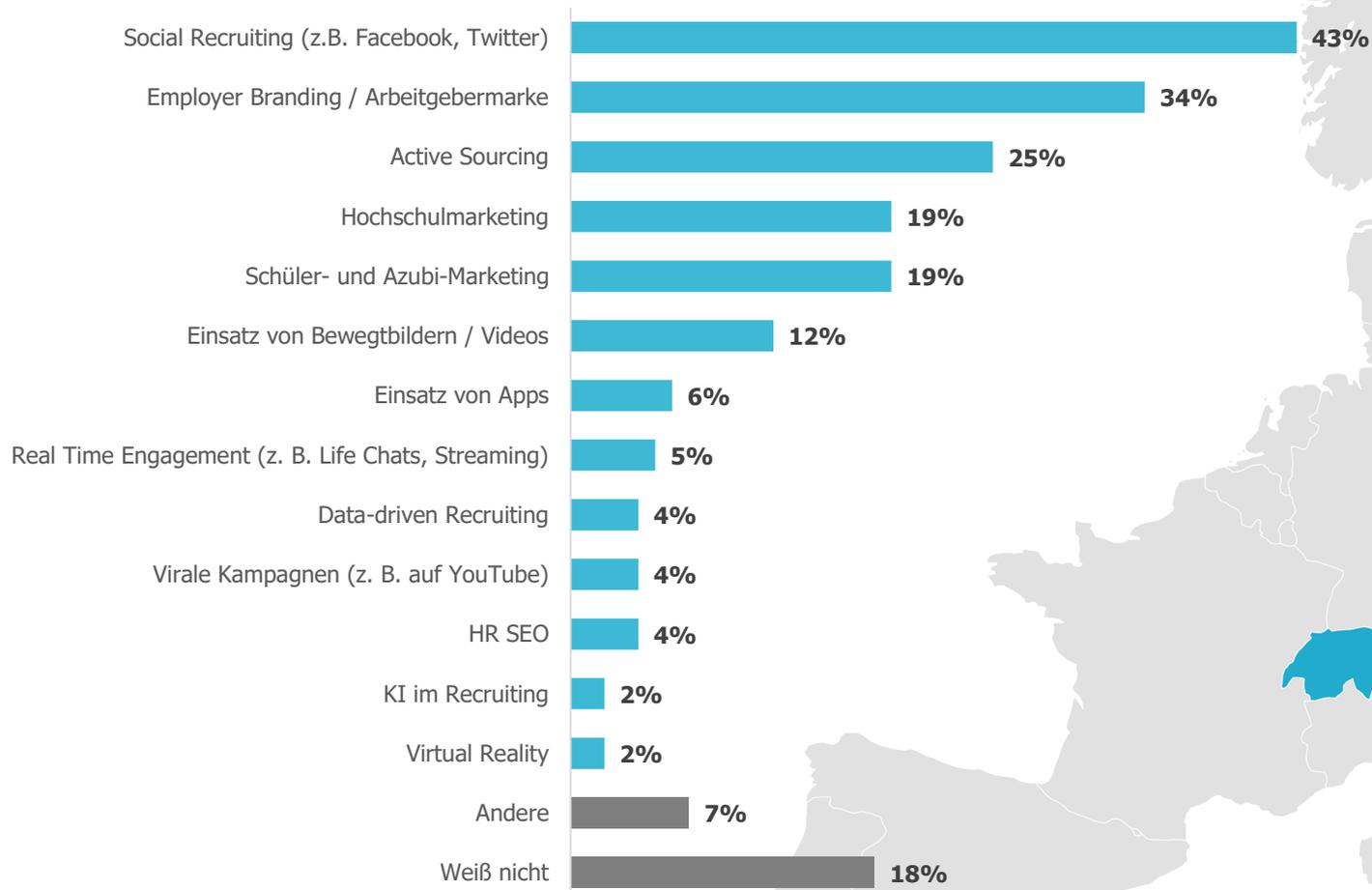


26%
Active Sourcing

Social Recruiting an der Spitze der Rekrutierungs- massnahmen neben den Online Stellenanzeigen

Welche Massnahmen im Recruiting realisieren Sie derzeit?

Mehrfachantworten möglich



Recruiting Projekte mit der höchsten Priorität

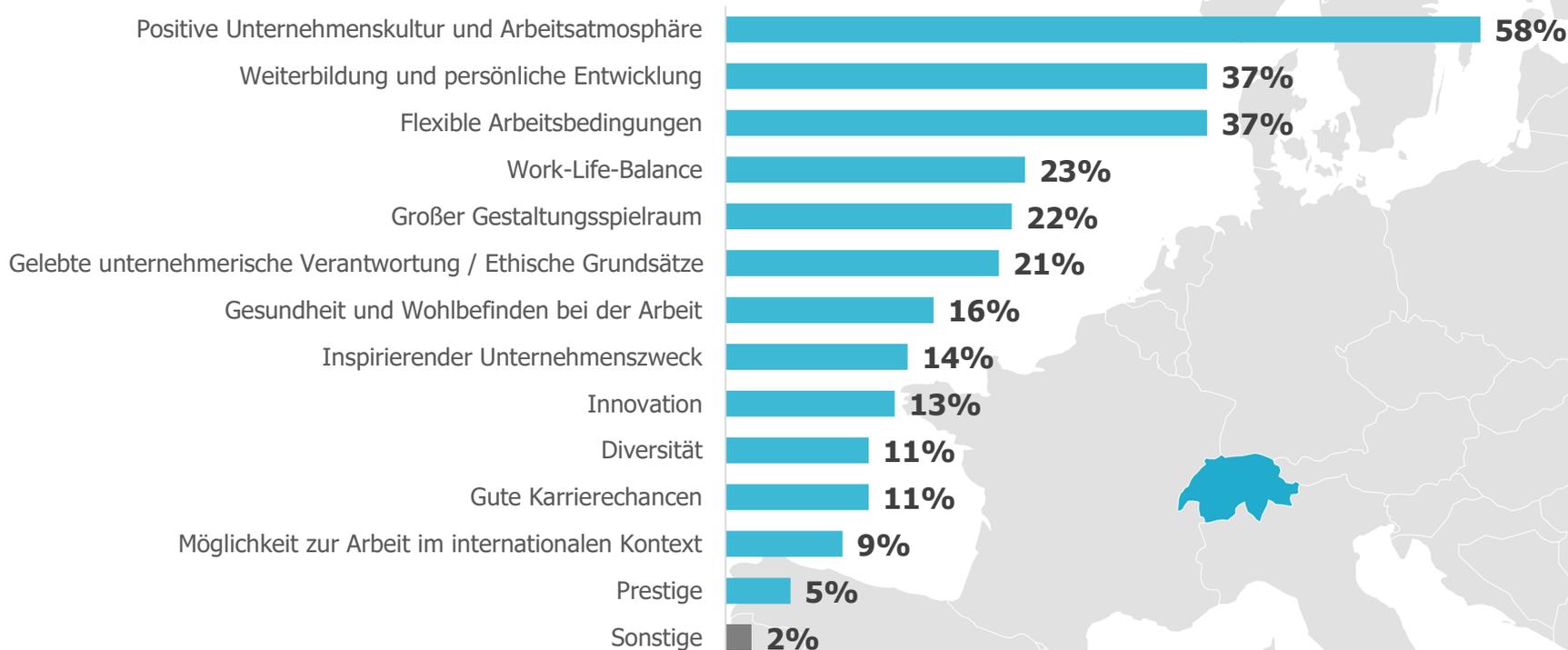
Welche Recruiting-Projekte haben in Ihrem Unternehmen in den nächsten 12 Monaten die höchste Priorität?

Mehrfachantworten möglich



Wichtigste Arbeitgeber-Attribute um neue Mitarbeiter zu gewinnen

Was sind aus Ihrer Sicht die wichtigsten Arbeitgeberattribute und -angebote, mit denen Ihr Unternehmen überzeugt?
 Mehrfachantworten möglich



KONTAKT

Kevin Walker

Tel. +41(0)55 511 21 24

E-Mail: kevin.walker@jobfile.ch

Jobfile GmbH
Marktstrasse 17
8853 Lachen
Schweiz

www.jobfile.ch

Haftungsausschluss: Alle Angaben wurden sorgfältig recherchiert und zusammengestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts sowie zwischenzeitliche Änderungen übernimmt die index Internet und Mediaforschung GmbH keine Gewähr.

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, Aufnahme in Online Dienste und ins Internet sowie Vervielfältigung auf Datenträgern dürfen nur nach vorheriger schriftlicher Genehmigung des Herausgebers erfolgen. Alle Daten und Studien von index Research oder der index Internet und Mediaforschung GmbH sind in keinem Fall ohne vorherige Erlaubnis des Herausgebers kostenlos oder entgeltlich an Dritte weiterzugeben.

© index Internet und Mediaforschung GmbH, Oktober 2022