

Wer hat's erfunden? Mit Sicherheit nicht die Schweizer – Social Media Recruiting

Social Media Recruiting in der Schweiz, so schrieb ich Ende Februar in einem Blogpost über den Schweizer Online Recruiting Markt, steckt nicht nur in den Kinderschuhen, sondern liegt noch in den Geburtswehen.

Während dann die Umfrage zur neuen Social Media Recruiting Studie Deutschland 2012 lief, erhielt ich die Möglichkeit, mit Hilfe von jobs.ch, Schweizer Personalern zum Stand der Dinge des HR 2.0 zu befragen.

Die Ergebnisse bestätigten das, was ich und andere Experten bereits vermuteten: Social Media (Recruiting) hat in der Schweiz keinen hohen Stellenwert. 48 Prozent der Befragten nutzen aktuell keine sozialen Netzwerke zur Kandidatenansprache. 6 Prozent zeigen keinerlei Interesse daran. Immerhin bestätigen 22 Prozent, erste Projekte in der Probephase zu haben, während 24 Prozent aussagen, in den sozialen Netzen aktiv zu sein.

Dies bedeutet jedoch in den meisten Fällen, dass beispielsweise ein XING Firmenprofil angelegt wurde. Es wird also nicht tatsächlich proaktiv nach möglichen Bewerbern gesucht. Das beliebteste Online Medium für Personalsuche ist und bleibt die Jobbörse. 95 Prozent der Schweizer Personalverantwortlichen und Recruiter nutzen diesen Kanal. An zweiter Stelle folgt die eigene Firmen Karriereseite.

An der Schweizer Studie nahmen insgesamt 730 Personalern teil. Die Teilnehmerstruktur erweist sich als gut durchmischt, was der intelligenten Streuung von E-Mail-Einladungen zu verdanken ist.

Die Studie kann kostenfrei angefragt werden unter <https://www.online-recruiting.net/kontakt/>

Zur gleichen Zeit habe ich die Befragung für die Social Media Recruiting Studie Deutschland durchgeführt. Dieses Jahr haben sich 335 HR-Verantwortliche daran beteiligt. Highlights sind mitunter folgende:

Social Media Recruiting gewinnt in Deutschland zunehmend an Bedeutung: Im Vergleich zu 2011 ist die Anzahl der Personalern, die Web 2.0 Methoden einsetzen, von 61 auf 74 Prozent gestiegen. Damit bleiben die Maßnahmen auch weiterhin ein Zusatzkanal im generellen Recruiting-Mix: Die wichtigsten Bewerberquellen stellen noch immer die firmeneigenen sowie kommerziellen online Stellenmärkte dar.

Das XING Firmenprofil wird am häufigsten für das Social Media Recruiting eingesetzt (69%), unmittelbar gefolgt von einer (Karriere-) Präsenz auf Facebook (65%). Die Monitoring Aktivitäten haben sich im Vergleich zum letzten Jahr leicht verstärkt (43% vs. 35% in 2011), müssen jedoch noch weiter ausgebaut werden.

Der Fachkräftemangel-Schuh drückt: Personalern werden aktiver in Social Media (42 Prozent verbringen mehr als 1 Stunde pro Tag in sozialen Netzen, um Recruiting zu betreiben), der Anteil an Direktansprache über Netzwerke und Lebenslaufdatenbanken nimmt zu. Allerdings werden die Erfolgsaussichten der Direktansprache über Social Media als weniger gut eingestuft als noch vor

einem Jahr. Der Einsatz von Personalberatern verringert sich dagegen. Die Rolle des Personalers wandelt sich - weg von der passiven Abwartehaltung auf Bewerberrücklauf und hin zur aktiven Ansprache und dem Bewerberdialog.

Das Ausland wird zunehmend als geeignete Quelle für die Personalsuche erkannt, was somit eine der großen Neuerungen im Vergleich zu den 2011-Studienergebnissen ist, in der die grenzübergreifende Suche noch keine große Rolle gespielt hatte.

Nach wie vor wird kaum Budget für Social Media Recruiting freigestellt, jedoch ist im Vergleich zu 2011 ein leichter Anstieg zu verzeichnen, v.a. bei höheren Budgets.

Der sich stark anbahnende Trend Mobile Recruiting ist bereits gut in den Köpfen und Prioritätenlisten verankert: 31% der personalsuchenden Firmen haben ihr Webangebot bereits optimiert, 51% planen dies.

Über die Autorin:

Seit 2004 berät Eva Zils Unternehmen bei der Auswahl der am besten geeigneten nationalen und internationalen Internetmedien für die Online-Personalsuche. Ihre Aufgabe ist es unter anderem, den Online Recruiting Prozess der jeweiligen Firmen zu optimieren und Recruiting Budgets gezielt und effektiv einzusetzen. Im Jahre 2007 startet sie ihren Blog www.online-recruiting.net, um das Geschehen in der Jobbörsen- und E-Recruitingwelt zu kommentieren.

Die regelmäßige Beobachtung und Analyse der internationalen Märkte sowie deren Trends gehören mit zu ihrer täglichen Arbeit und werden in Blogposts, Gastartikeln, Interviews und (individuellen) Marktstudien festgehalten und mit qualifizierten Empfehlungen versehen.

Eva Zils lebt seit 2003 in Frankreich, zunächst in Lyon und seit 2010 in Straßburg. Sie berät Unternehmen in drei Sprachen: deutsch (Muttersprache), französisch (quasi-Muttersprache) und englisch (fließend).