



Social Media Recruiting Studie_2015

Auswertung Schweiz

Teilnehmer: 289

Laufzeit: 13/01/2015 -> 21/02/2015

powered by



mit freundlicher Unterstützung von



kostenfreie Studie – die
kostenpflichtige Verbreitung ist
ausgeschlossen.
© Online-Recruiting.net 2015



Über...

... diese Studie

Die Social Media Recruiting Studie wird seit 2012 jährlich erhoben und hat sich seither als Stimmungsbarometer für innovative Recruiting Methoden in der Schweiz etabliert.

Bei der 2015 Ausgabe wurden während Mitte Januar und Ende Februar 2015 mehr als 10'000 Schweizer Personaler mittels quantitativer Online-Befragung direkt kontaktiert. 289 haben den Fragebogen ausgefüllt oder zumindest einen Teil der Fragen beantwortet. Vielen Dank für Ihre aktive Teilnahme!

Unterstützt wurde ich bei der Verbreitung von der Online-Jobbörse jobs.ch. Ich bedanke mich herzlich für die tatkräftige Hilfe. Ein ebenfalls sehr großes Dankeschön gilt der Netigate Deutschland GmbH, die mir bereits zum dritten Mal in Folge die Nutzung ihrer exzellenten Umfrage Software gewährt.

... Online-Recruiting.net

Online-Recruiting.net ist mein Beratungsunternehmen. Als dreisprachige HR Technologie Beraterin unterstütze ich seit 2004 Unternehmen bei der strategischen und inhaltlichen Konzeption ihrer (internationalen) Online HR-Kommunikation.

In meinen HR Informationsplattformen – u.a. www.online-recruiting.net kommentiere ich die globalen Märkte mit einem kritischen Blick auf die Trends und Entwicklungen.

Als Autorin habe ich im Springer Gabler Verlag erschienenen "Praxishandbuch Social Media Recruiting" das Kapitel zur Social Media Anbindung von Jobbörsen in der DACH-Region verfasst. Mehr Informationen, Rezensionen und Bestellhinweise zur neuen zweiten Auflage hier: <http://astore.amazon.de/onlinerecruit-21/detail/3658065729>

Ich lebe in Straßburg, Frankreich, und berate Firmen in englischer, deutscher und französischer Sprache.

Eva Zils

Kontakt: <http://www.socialmedia-recruiting.com/kontakt-impressum.html>



Management Zusammenfassung - I

Social Media Recruiting in der Schweiz – der **Hype hat hier nie wirklich begonnen, aber leicht steigende Tendenzen sind erkennbar**. Zwar sind „traditionelle“ Online-Medien wie Jobportale (96%) und die eigene Firmenwebsite (82%) als Rekrutierungskanal nach wie vor sehr stark; Der Einsatz von Personalberatern hat jedoch abgenommen (von 53% auf 34%)..

Social Media werden in der Schweiz hauptsächlich zum **Inserieren von Jobs** verwendet: Mit 31% tauchen Sie unmittelbar nach den Personalberatern auf. Für „**Active Sourcing**“ und **Personalmarketing** setzen Schweizer Firmen Social Media zu 29% beziehungsweise 26% ein (2014 betrug diese Zahlen jeweils 22,5%).

Schweizer Recruiter setzen vermehrt das **eigene Netzwerk** (60%) und das **interne Mitarbeiterempfehlung** (59%) ein.

Zur Verwaltung von **Bewerbungseingängen** vertrauen auch in der Schweiz die meisten Teilnehmer (61%) auf den **E-Mail Posteingang** oder auf ein **Bewerbermanagementsystem** (23% interne Lösung, 25% externe Lösung), dicht gefolgt von den allseits beliebten **Excel** Auswertungen (35%). Das Duo „Posteingang und Excel“ ist auch hier **der Renner!**

An die 24% der Befragten haben konkret dank Social Media **Stellen besetzen** können, knapp 20% davon zwischen 1-5 Jobs. 60% haben keinerlei Stellen mittels sozialer Medien besetzt; 15% der Teilnehmer weiß es nicht.

Das am ehesten (regelmäßig) eingesetzte Netzwerk ist das Intranet, wobei dieses im klassischen Sinne kein soziales Netzwerk ist, sondern eher als internes Recruiting-Tool anzusehen ist. **35%** nutzen das **Intranet** zur „sozialen“ Verbreitung von Jobs oder Rekrutierung. Bei **XING**, ist nach wie vor das **Firmenprofil** (16% regelmäßig, 27% regelmäßig) und das Schalten von **Stellenangeboten** (7% regelmäßig, 25% gelegentlich) beliebt. Auch die **LinkedIn Company Page** kommt hier eher zum Zuge als bei den deutschen Nachbarn: **30%** der Teilnehmer verwenden diese Möglichkeit entweder gelegentlich (16%) oder regelmäßig (13%).

----- Fortsetzung nächste Seite

Management Zusammenfassung - II

Für Social Recruiting wird **ein wenig mehr** Zeit aufgewendet als letztes Jahr: „Nur noch“ **43%** der Befragten verbringen gar keine Zeit mit den sozialen Medien (2014: 58%). Im Schnitt wird ca. **1 Stunde pro Woche** für diese Tätigkeit aufgewendet (2014: 0,7 Stunden).

Um herauszufinden, über **welche Kanäle** sich Kandidaten beworben haben, bevorzugen Schweizer Personalers die konkrete **Nachfrage im Bewerbungsgespräch**: 43% gehen auf diese Weise vor, während sie ebenfalls (34%) **manuelle Auswertungen** aus den jeweiligen Bewerbungen vornehmen. 20% erheben Auswertungen über das **Excel**, und 20% verfolgen dies gar **nicht** nach.

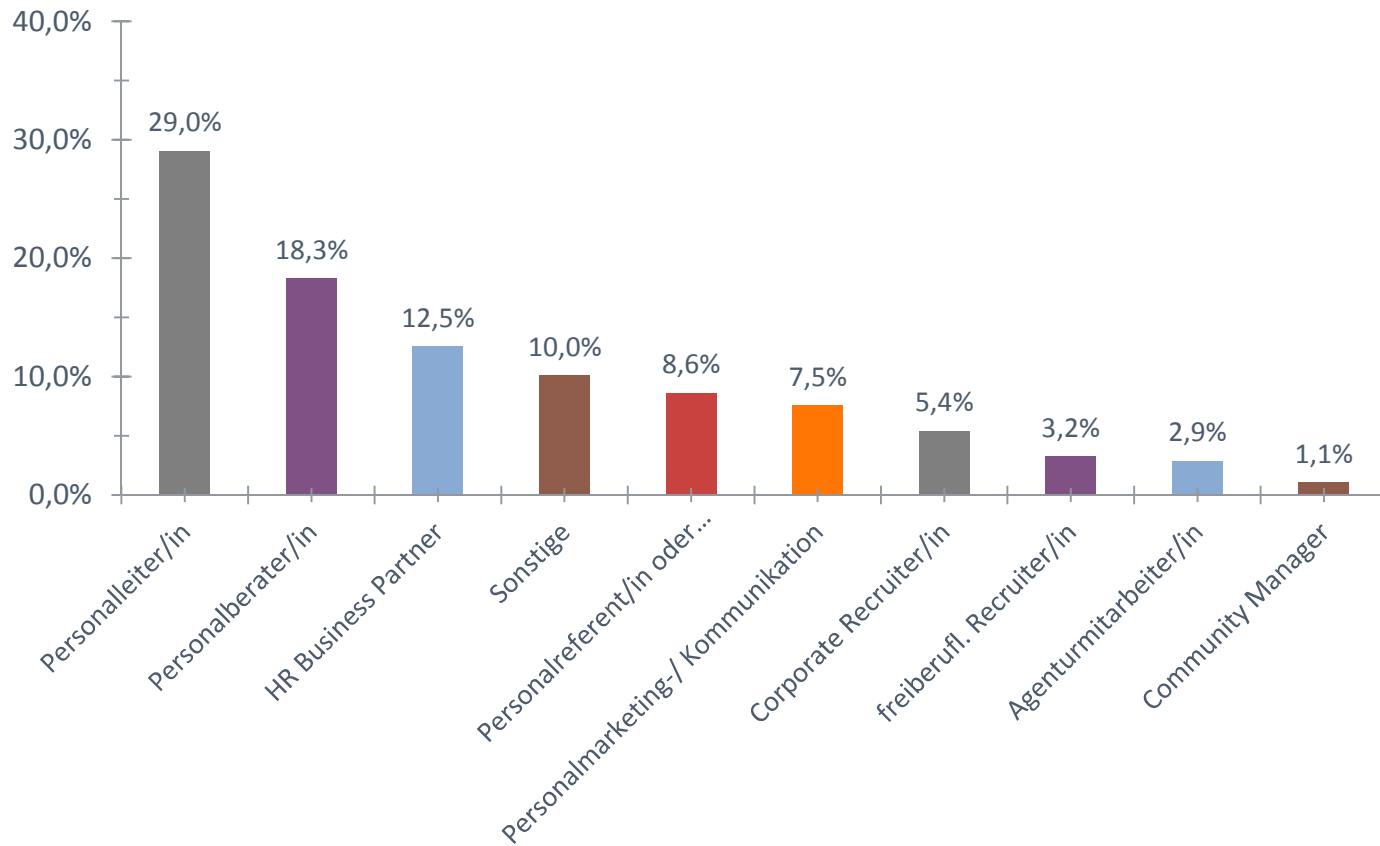
Budget gibt es nach wie vor eher keines für Social Media: **63%** müssen **ohne Budget** auskommen – allerdings betrug diese Zahl im vergangenen Jahr noch 74%! Dazu fällt noch auf, dass die kleineren (5'000 – 10'000) Budgets leicht angestiegen sind. Die großen Budgets (bis 50'000 CHF) haben sich indes mehr als verdoppelt.

Mobile Recruiting ist vorangeschritten, wobei sich auch hier das so genannte „**Responsive Design**“ durchzusetzen scheint: Zwischenzeitlich sind **32%** der Karriereseiten mobile-optimiert, davon 22% im Responsive Design.

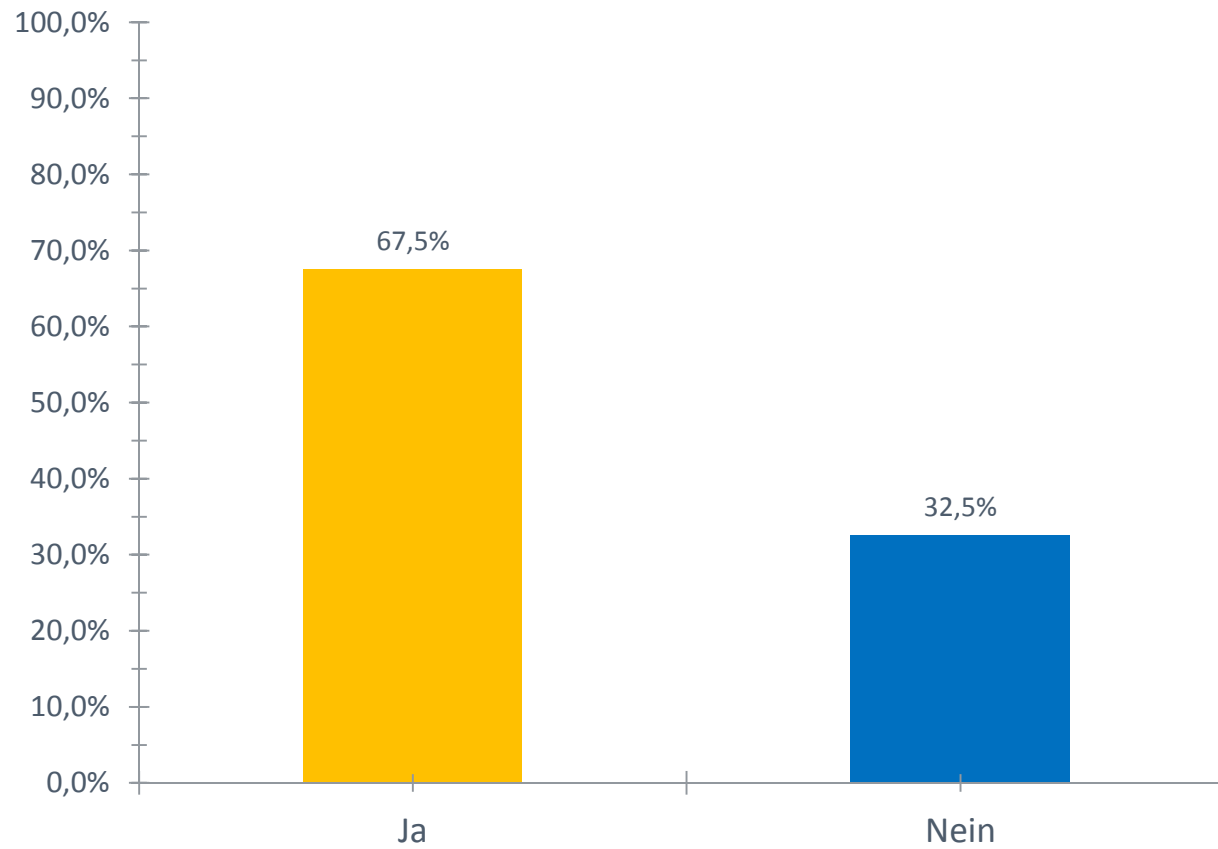
Die größten Recruitment **Herausforderungen** der kommenden drei Jahre sind für die Mehrheit Themen wie **Fachkräftemangel** / War for Talent (76%), **Mitarbeiterbindung** (51%) und **die demographische Entwicklung** (46%).

Auch hier kaum erstaunlich in Anbetracht des per Online-Umfrage befragten Publikums: Die **Medien**, die Personalers selbst verwenden, um sich persönlich zu HR (Technologie) Themen auf dem Laufenden zu halten, sind die Lektüre von **Online-HR-Fachpresse** Portalen (69%). Jedoch ist auch die **gedruckte Fachpresse** hoch im Kurs und damit auf Platz 2 angesiedelt: **47%** lesen offline Fachmagazine. **42%** informieren sich auf **Kongressen, Messen und Konferenzen**. HR- bzw. **Recruiting Blogs** (38%) belegen den vierten Platz, während **Online Business Netzwerke** noch seltener als Informationskanal herangezogen werden (**32%**).

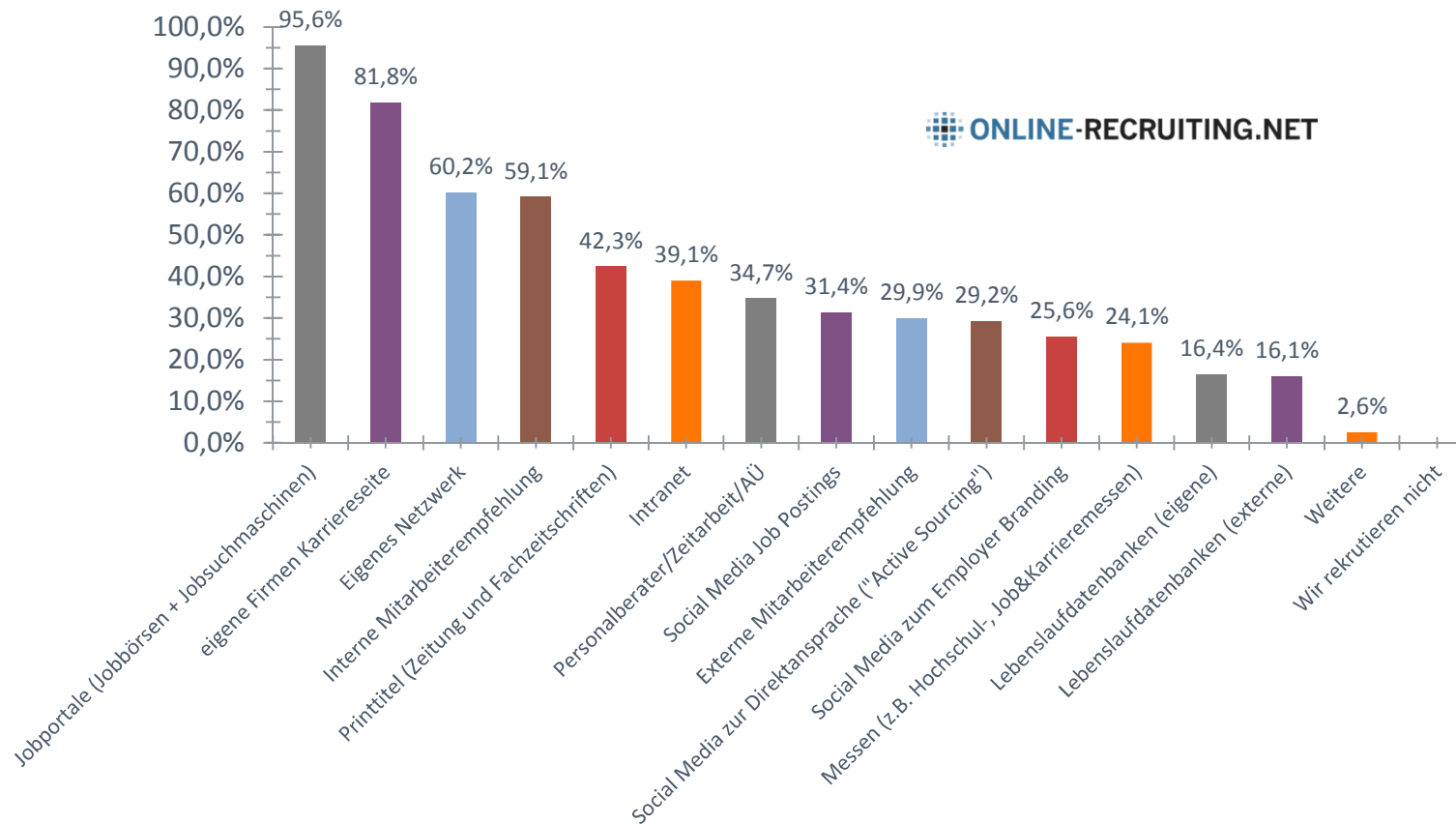
1. Welcher Berufsgruppe ordnen Sie sich am ehesten zu?



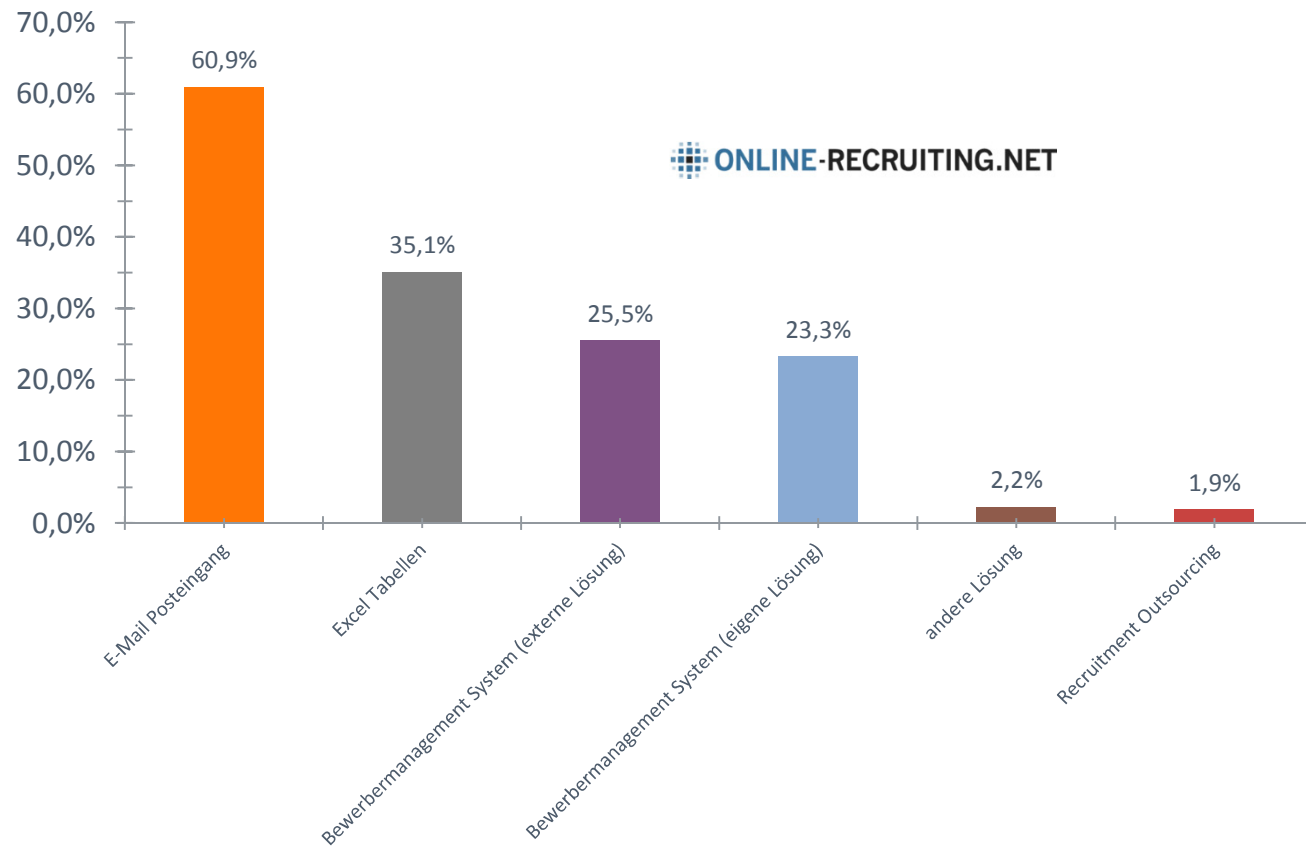
2. Haben Sie Personalverantwortung?



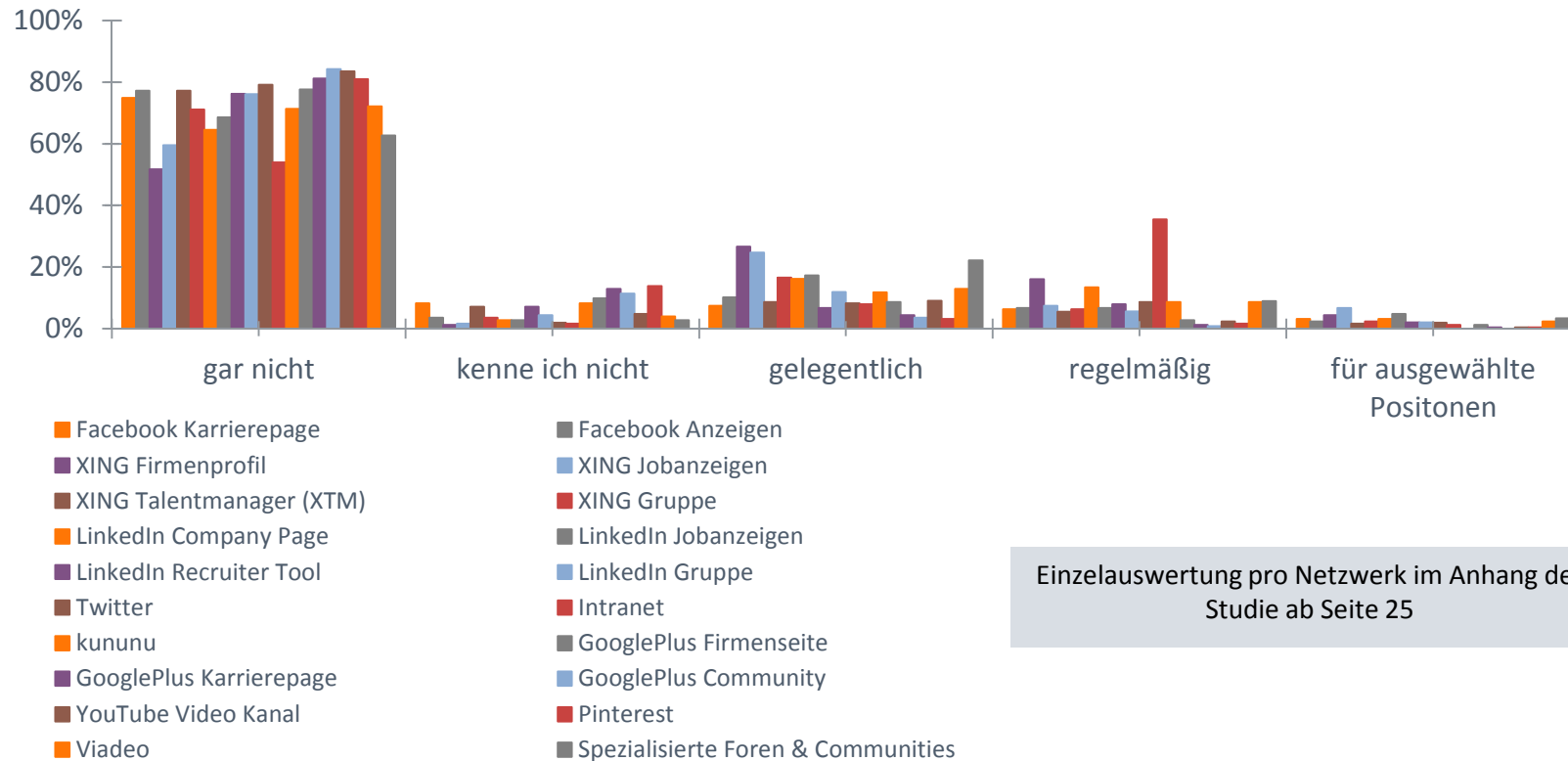
3. Welche Kanäle nutzen Sie heute, um Kandidaten auf Ihre Stellen / Ihr Unternehmen aufmerksam zu machen?



4. Wie verwalten Sie eingehende Bewerbungen?

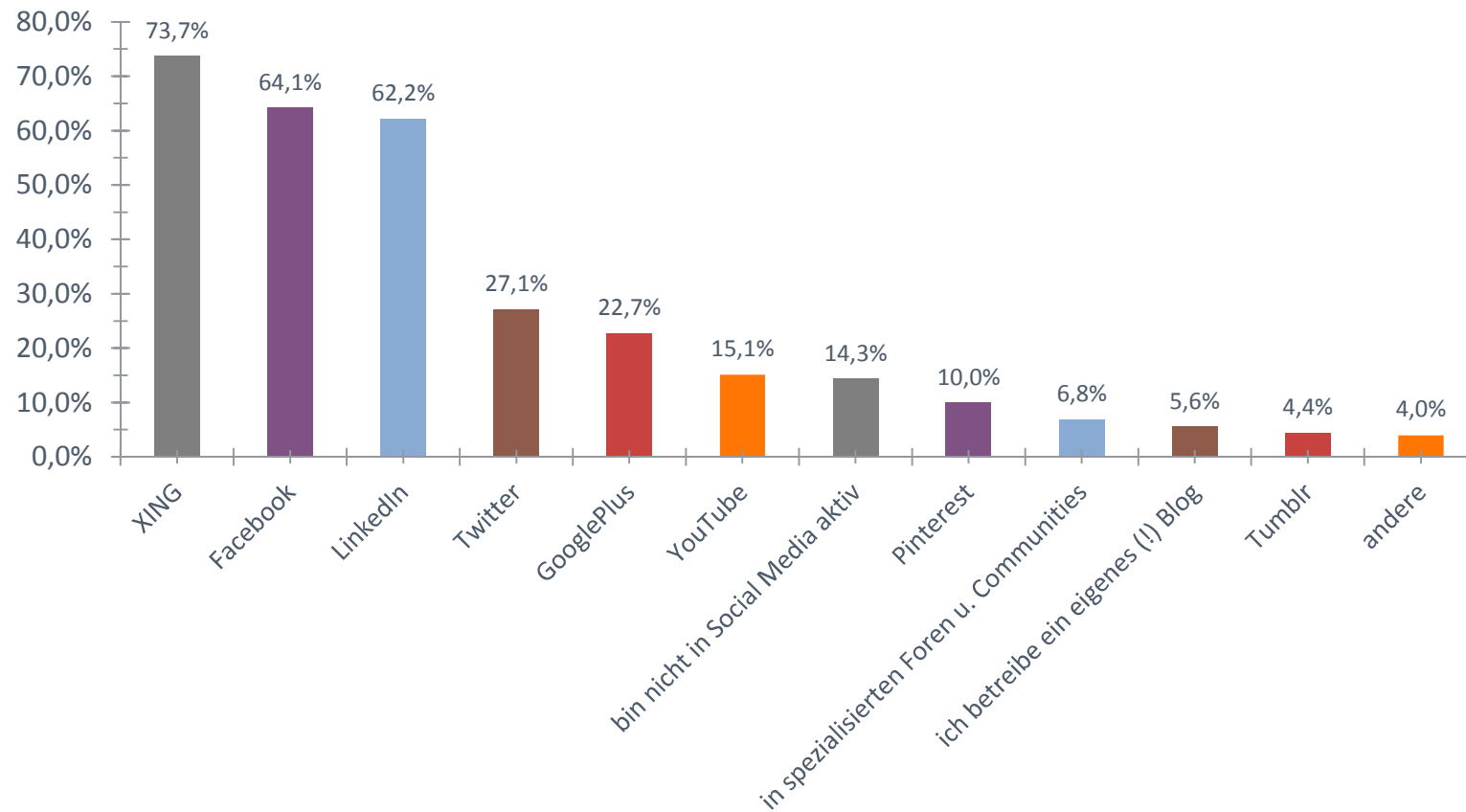


5. Wie häufig und wie intensiv nutzen Sie welche Social Media zur Kandidatenansprache bzw. Personalgewinnung?

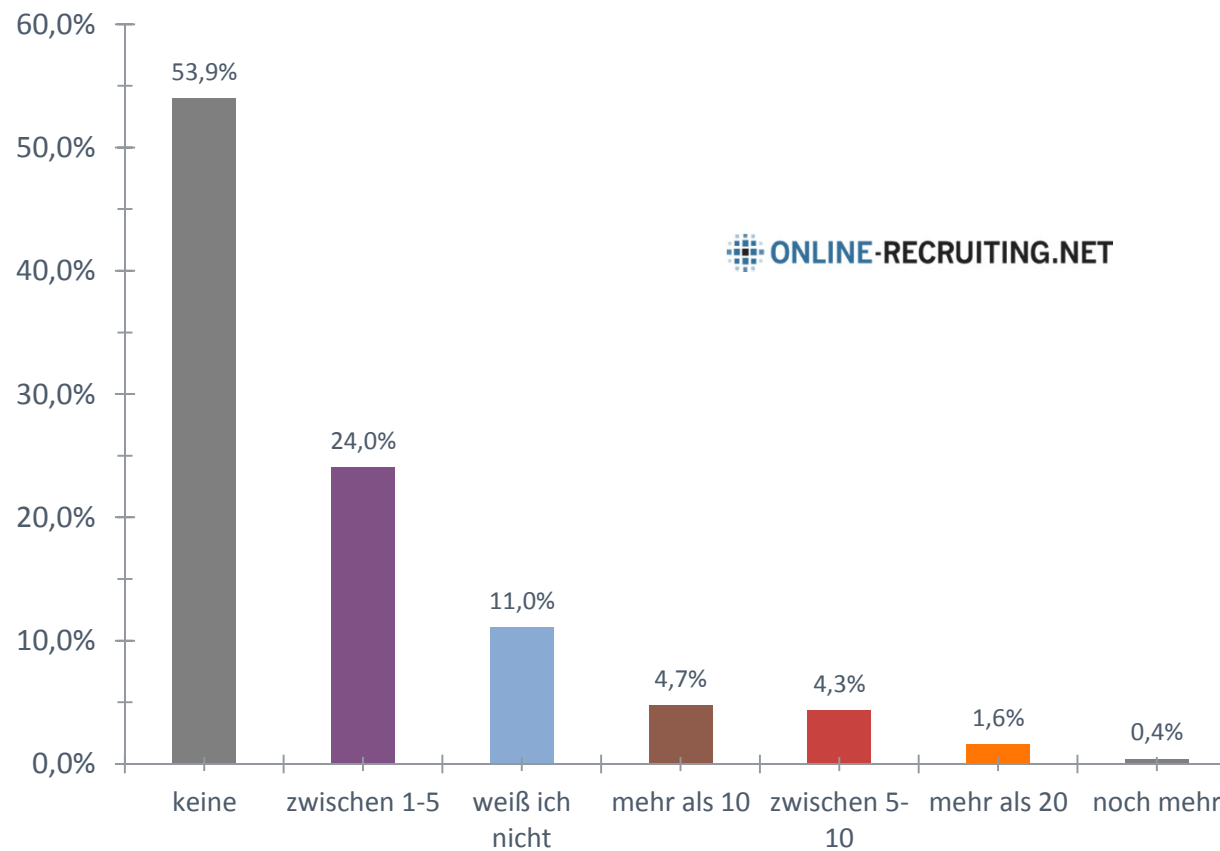


Einzelauswertung pro Netzwerk im Anhang der Studie ab Seite 25

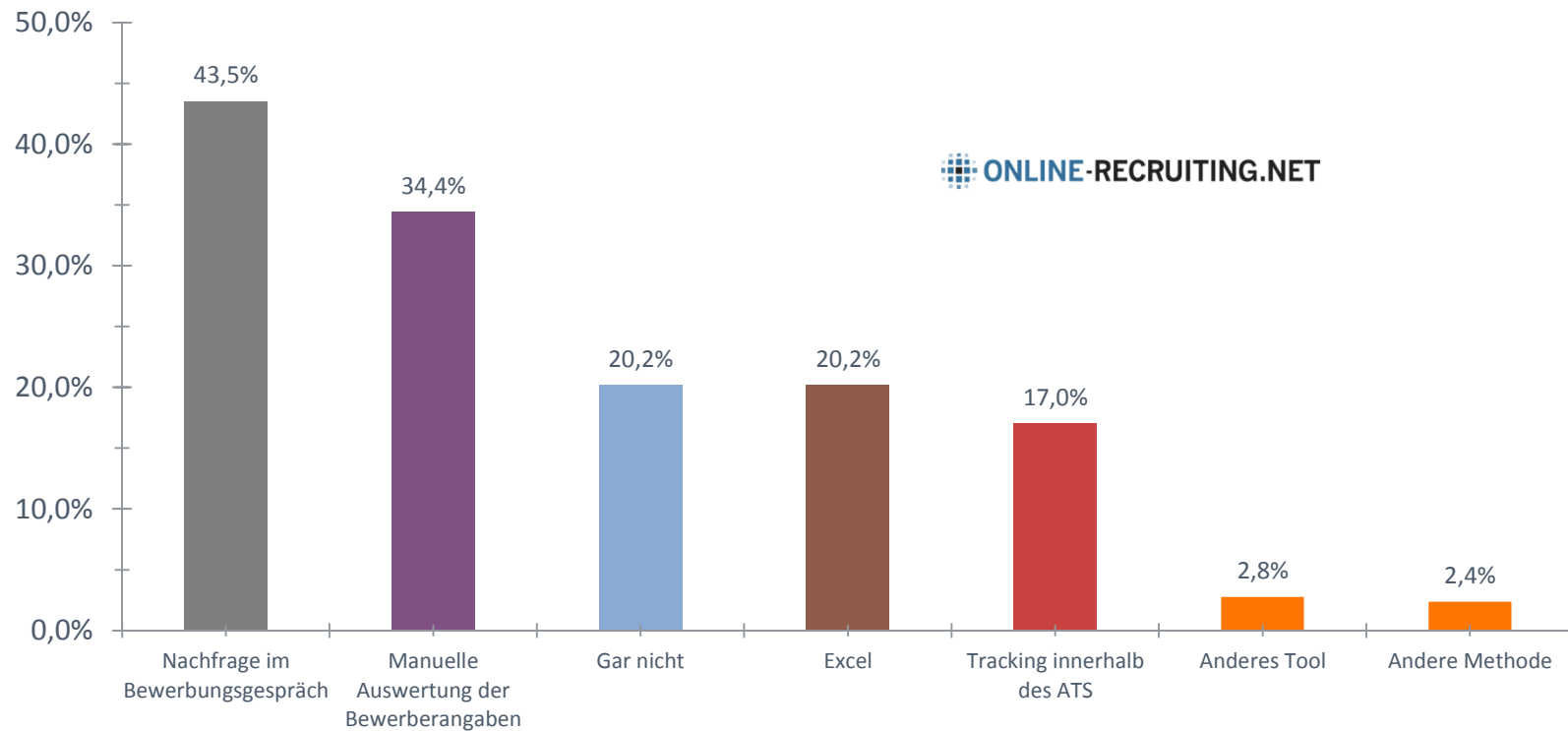
6. In welchen Social Media haben Sie persönlich Profile oder sind aktiv?



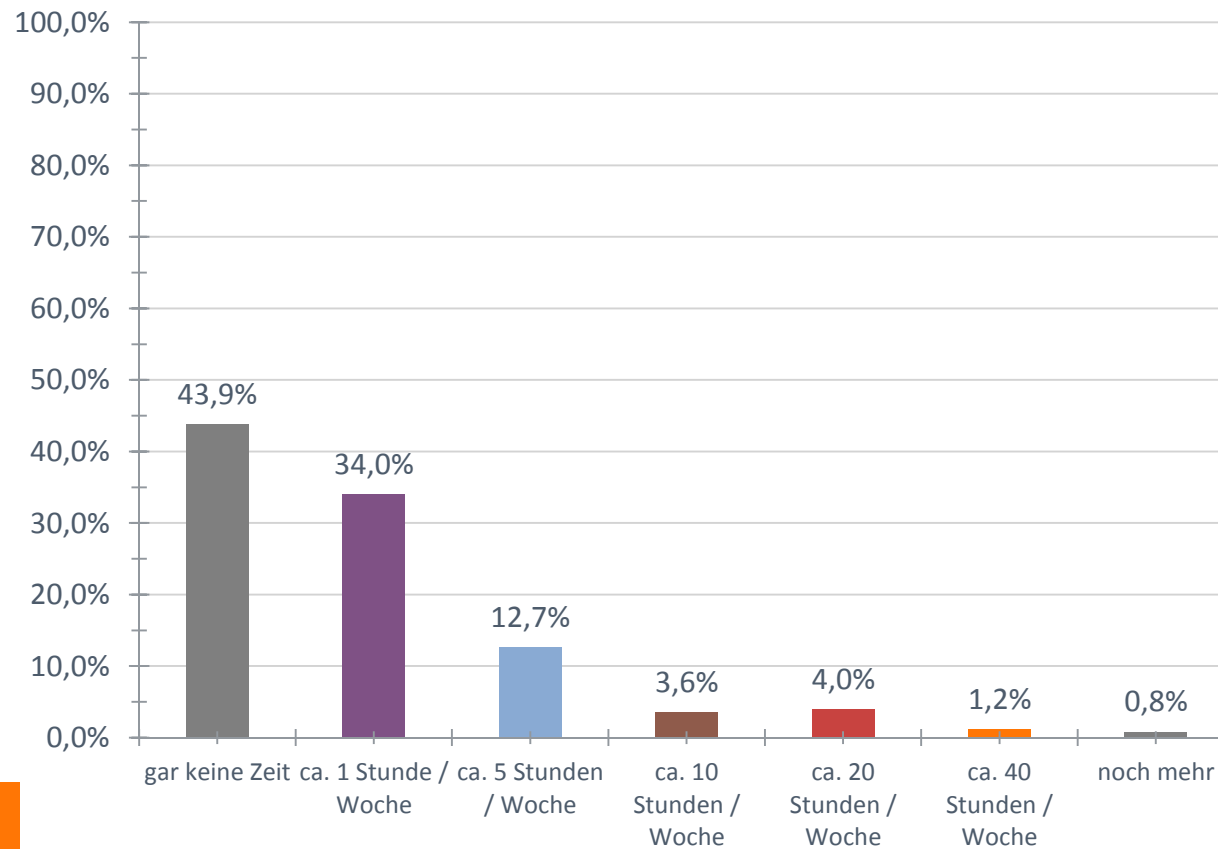
7. Wie viele Stellen haben Sie anhand von Social Recruiting konkret in den letzten 6 Monaten besetzt?



8. Wie verfolgen Sie nach, über welche Kanäle sich Kandidaten beworben haben?

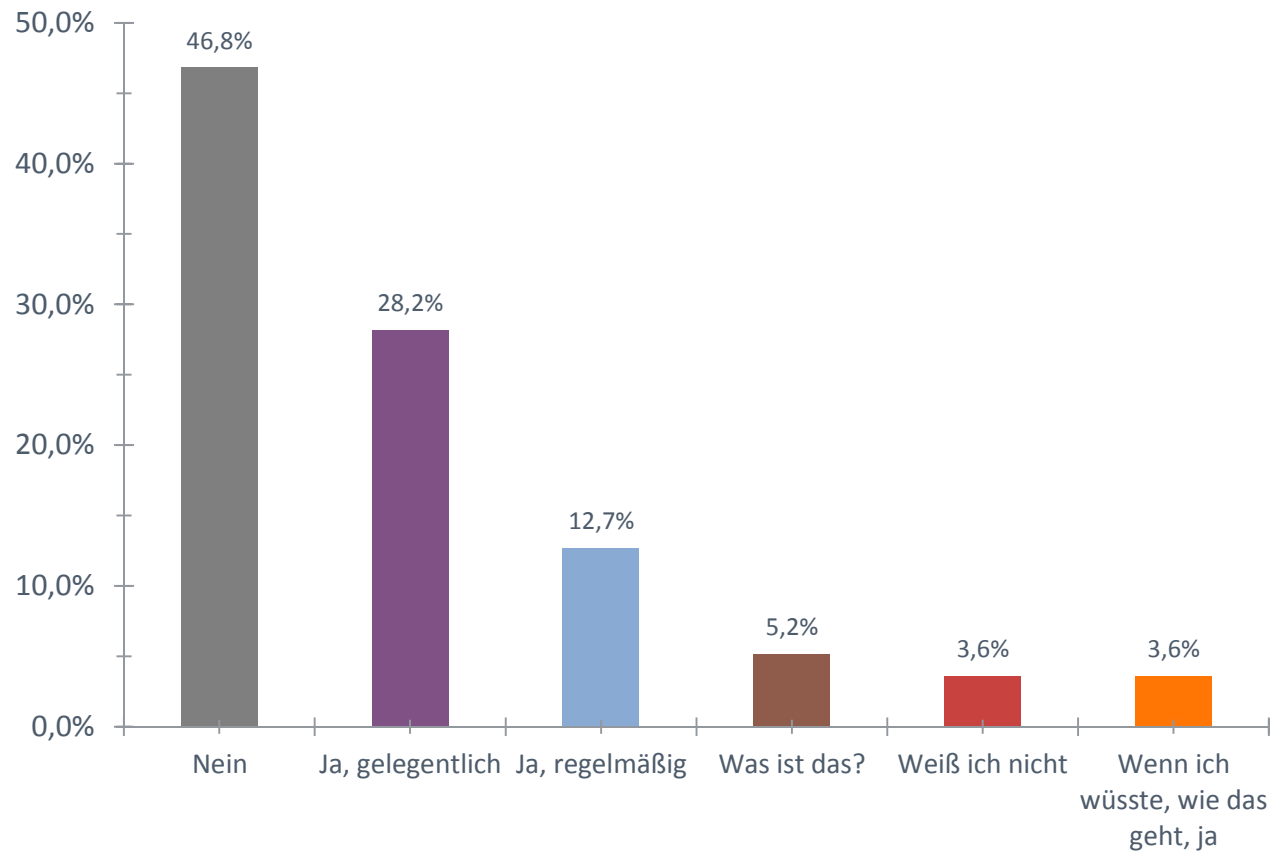


9. Wie viel Zeit (kumuliert) verbringen Mitarbeiter Ihres Unternehmens im Schnitt für Social Media Recruiting Aktivitäten?

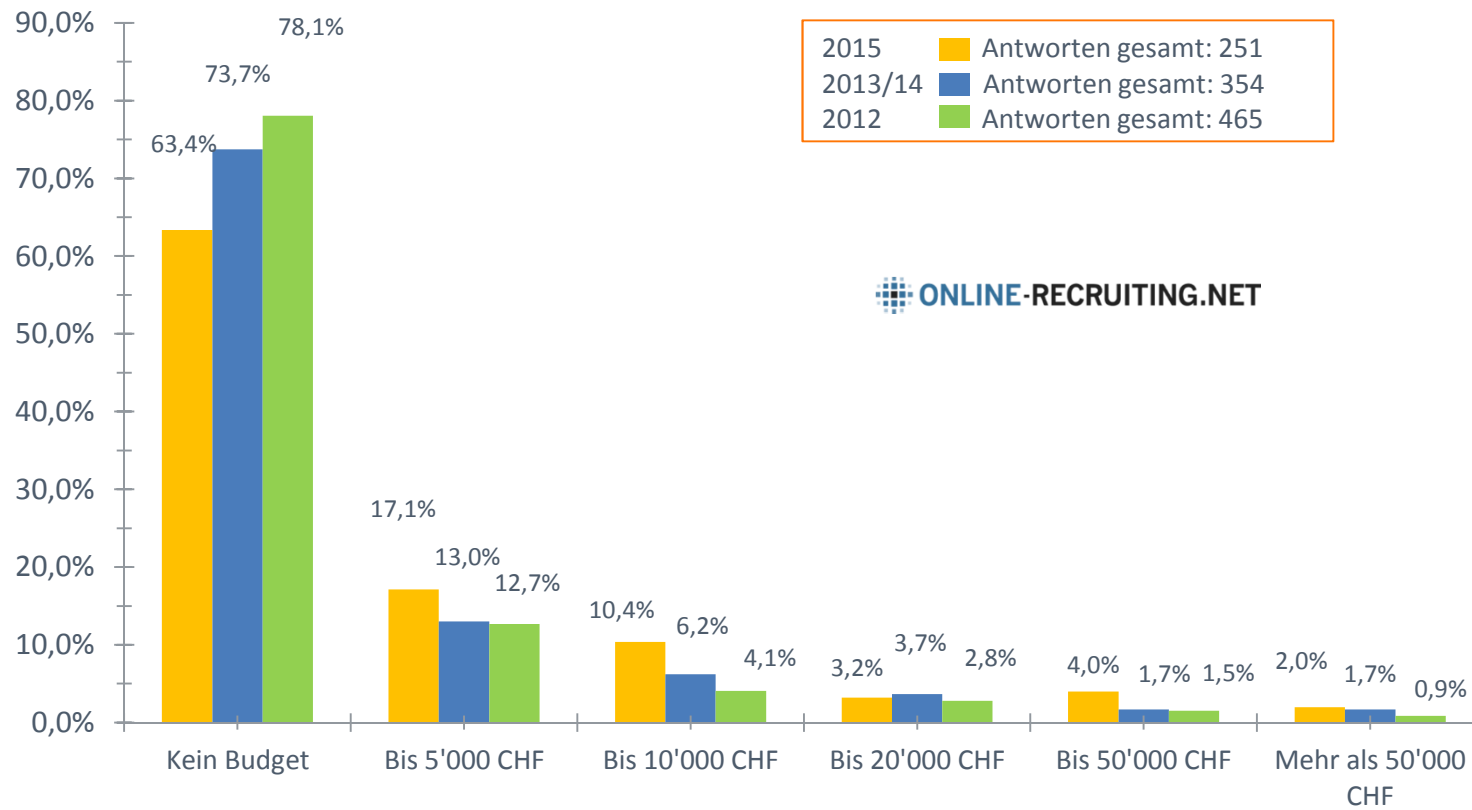


(Avg: 0.96)

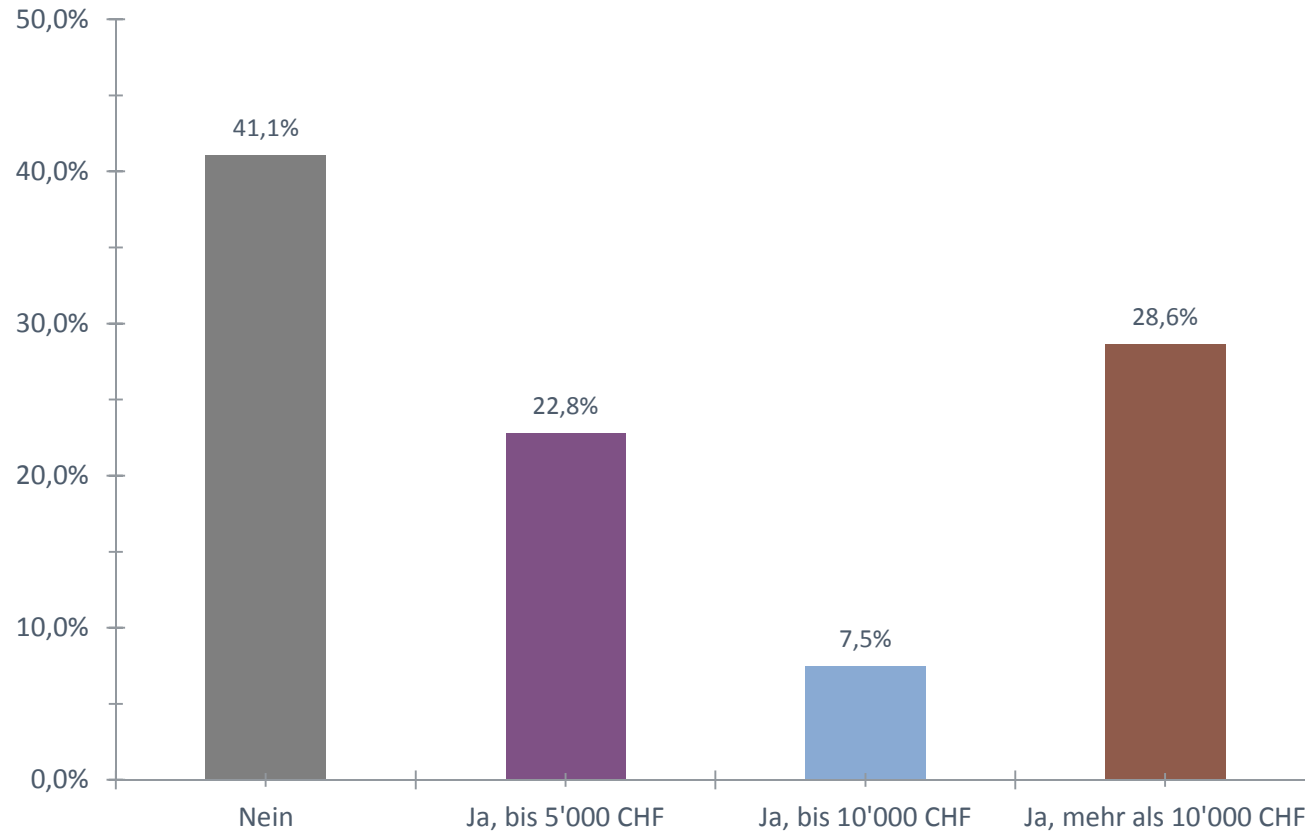
10. Betreiben Sie aktives (Social Media) Monitoring zu Ihrem Unternehmen, bzw. zu Ihrer Arbeitgebermarke im Internet?



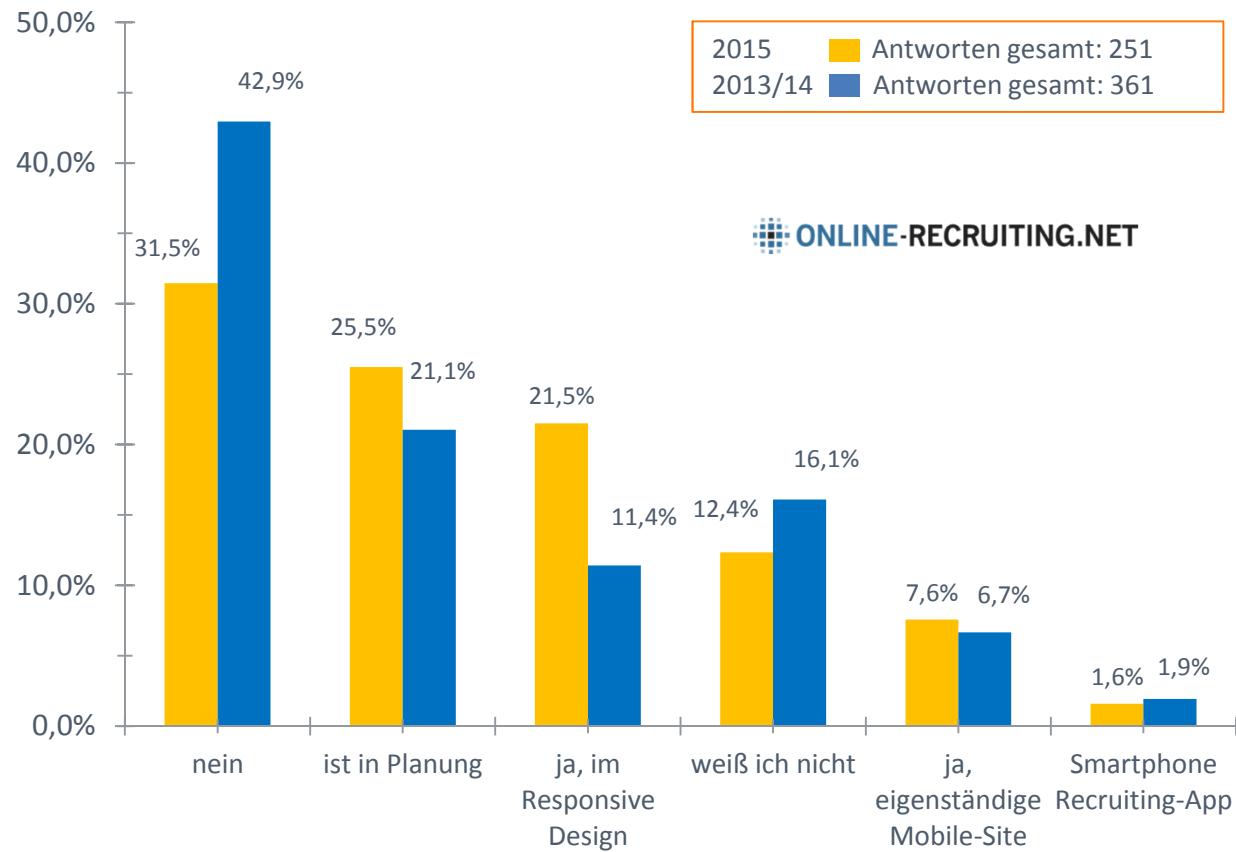
11. Wie hoch ist Ihr Social Media Recruiting Budget für 2015?



Können Sie Budgetentscheidungen treffen?



12. Ist Ihre Karriere Website für mobile Endgeräte optimiert (Smartphone/Tablet)?

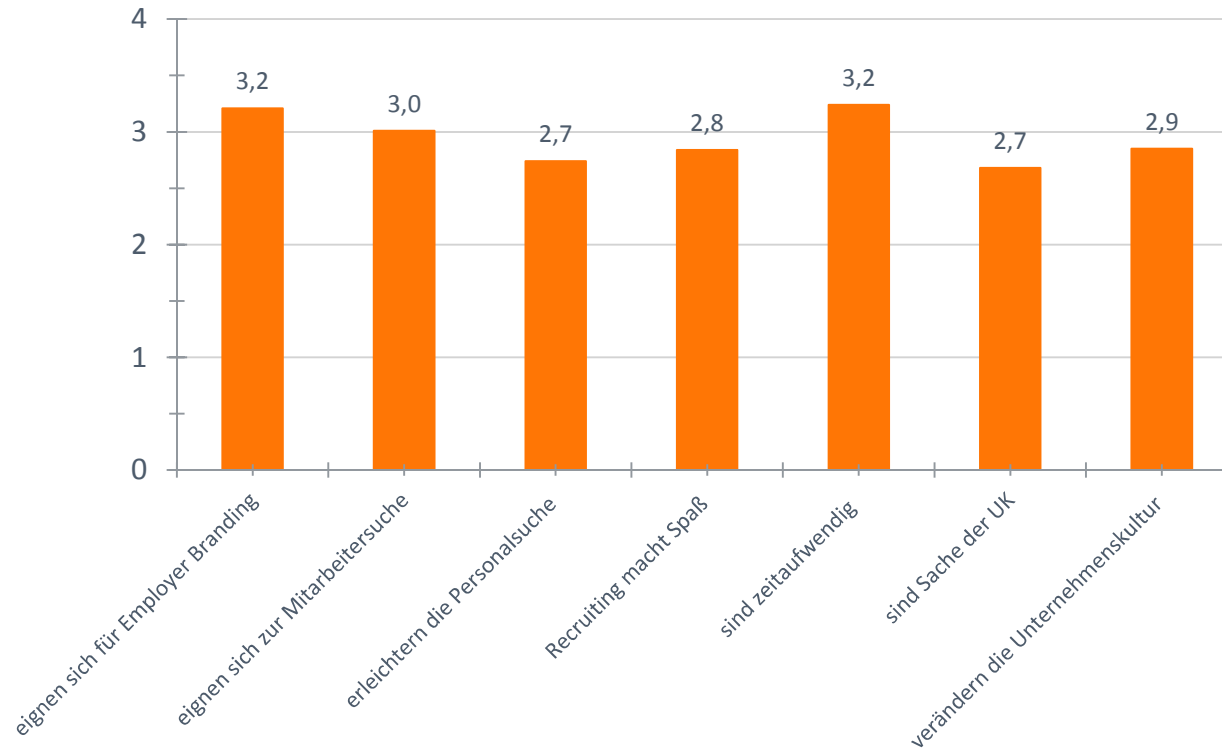


13. Welche der folgenden Aussagen trifft in welchem Maße zu

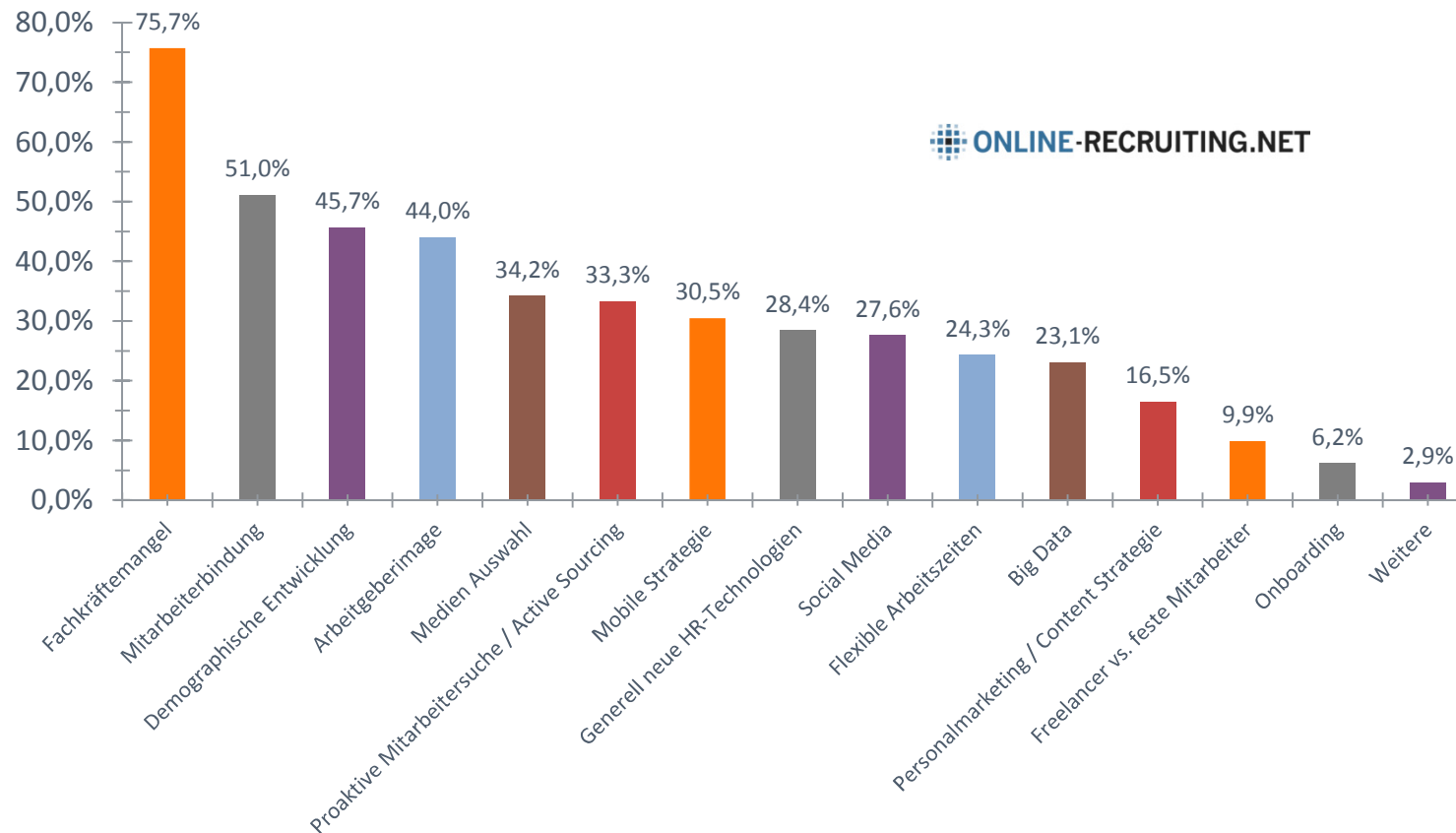
„Social Media ...

Gewichtung:

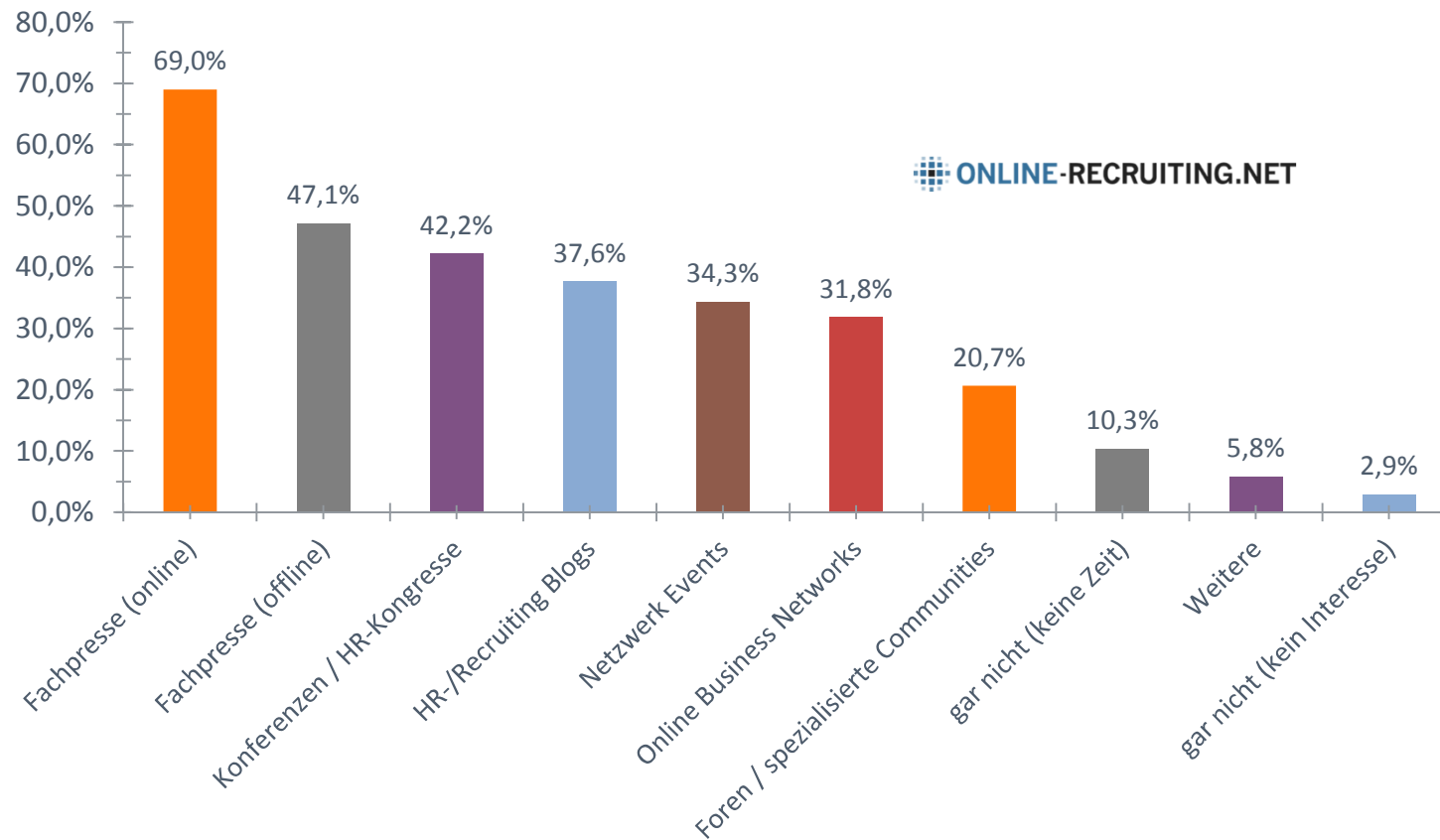
- 4 – trifft voll zu
- 3 – trifft eher zu
- 2 – trifft eher nicht zu
- 1 – trifft gar nicht zu



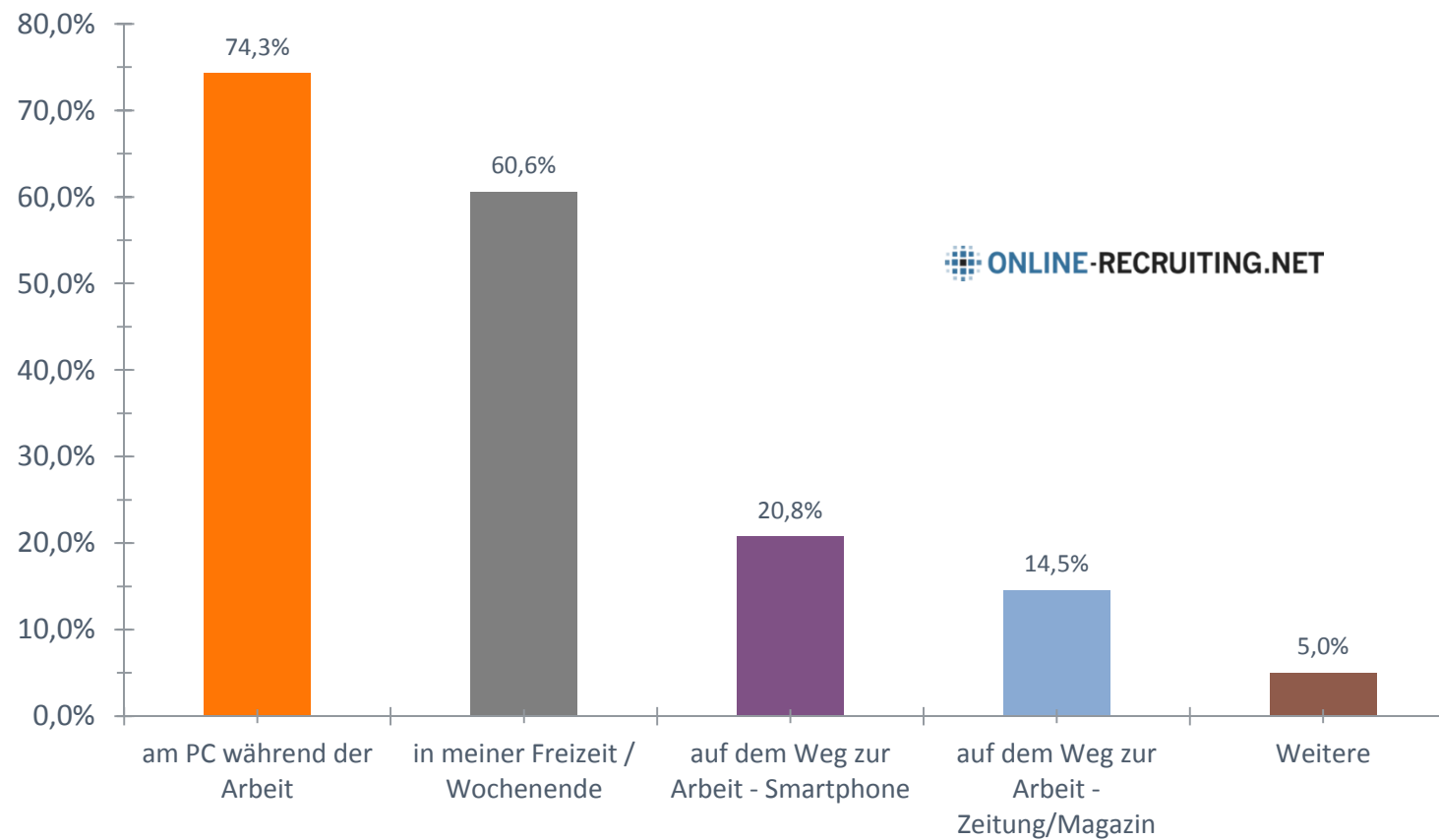
14. Welche sind Ihrer Meinung nach die größten Online Recruitment Herausforderungen in den kommenden 3 Jahren?



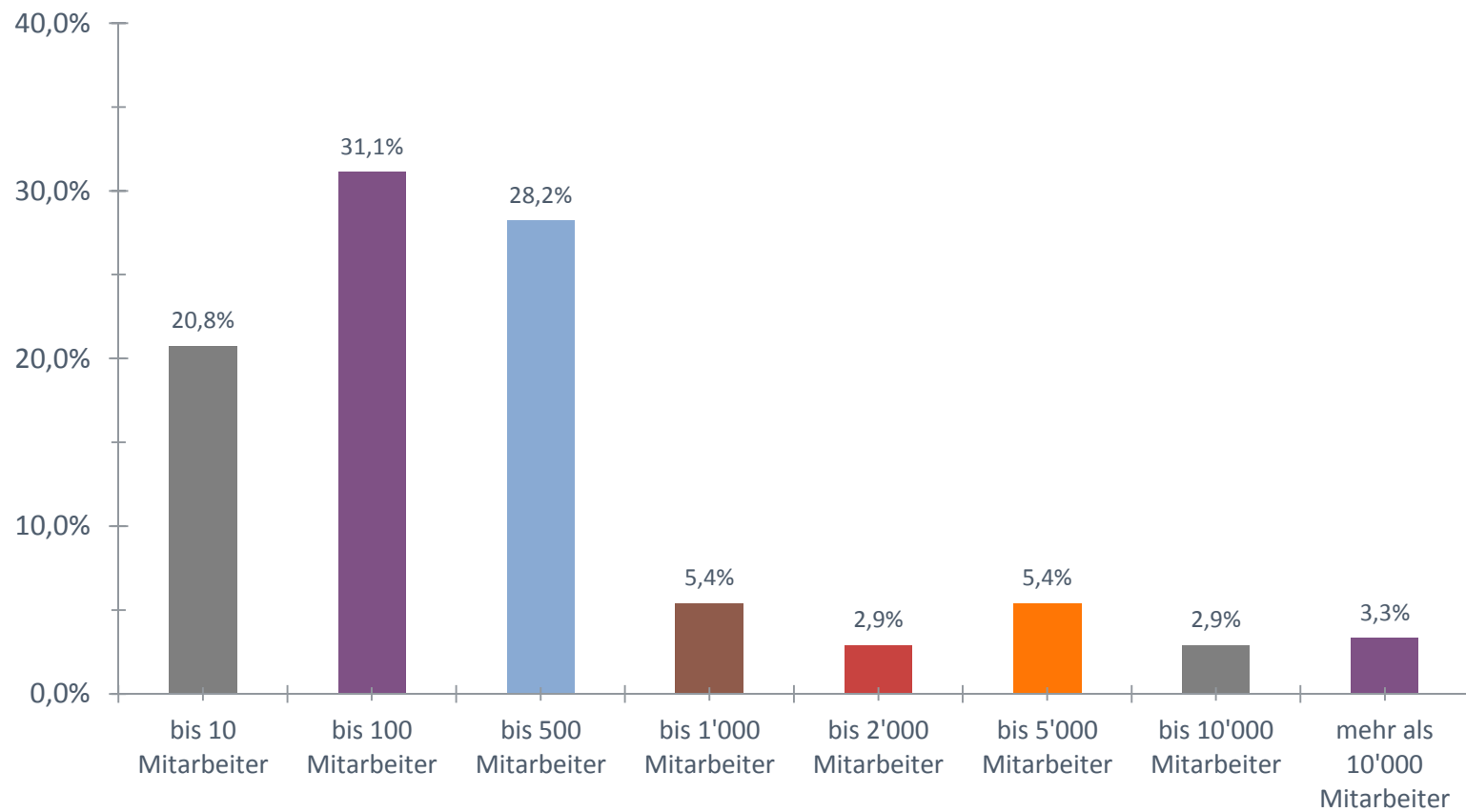
15. Wie halten sich über technologische Neuigkeiten im HR-Umfeld auf dem Laufenden?



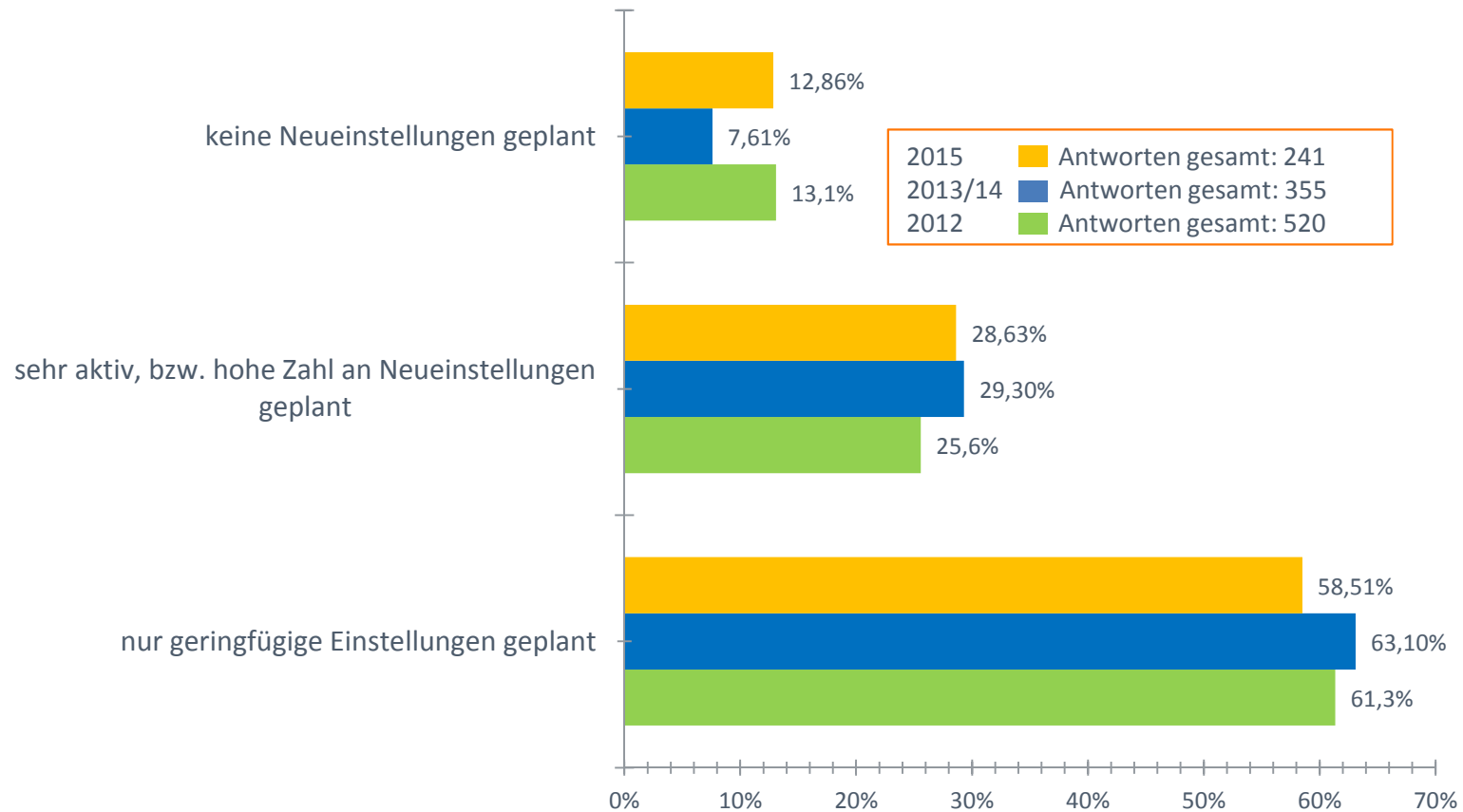
16. Wenn Sie sich über HR Technologie Themen informieren, wie und wann gehen Sie dabei vor?



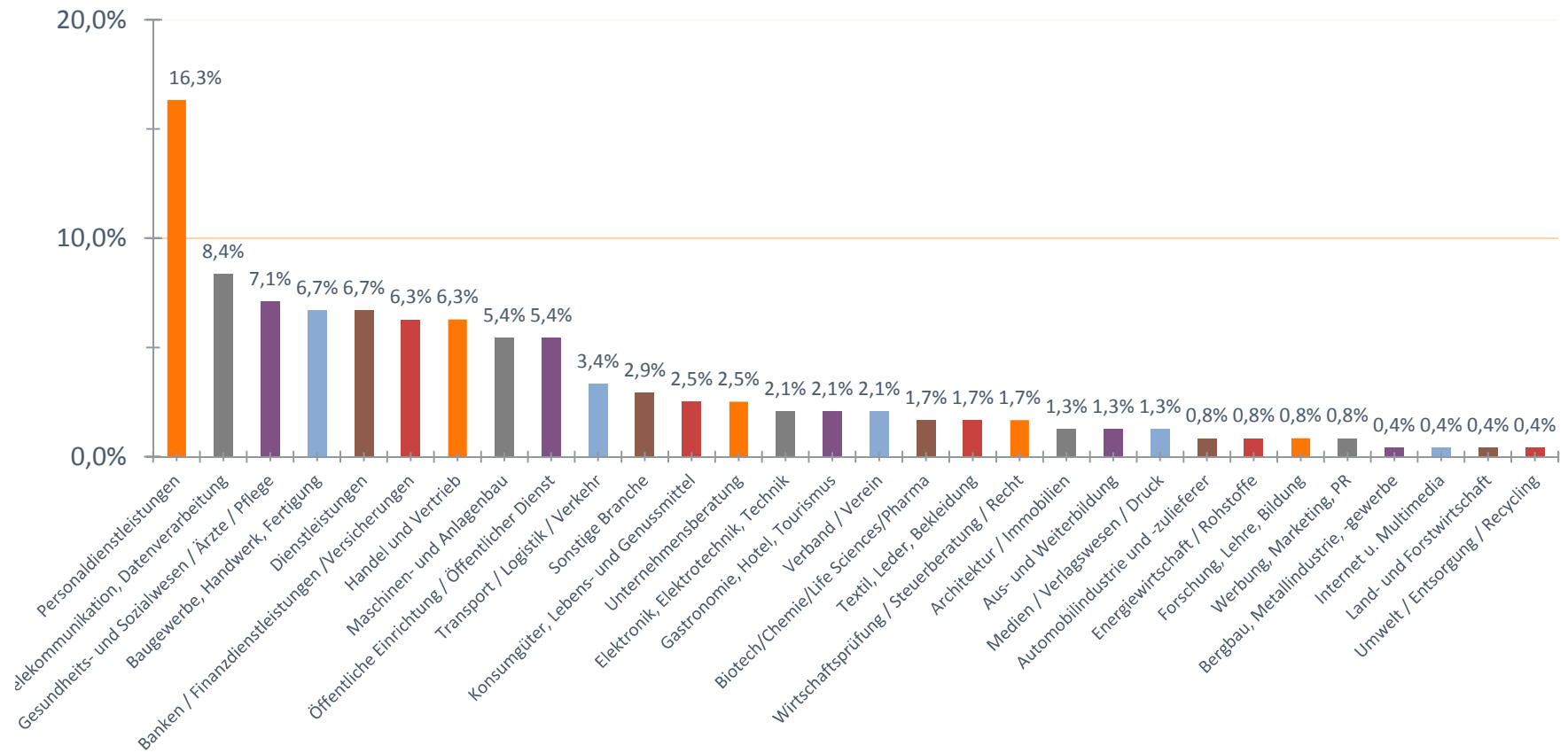
17. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen tätig?



18. Geben Sie uns bitte eine Einschätzung zu den geplanten Neueinstellungen Ihres Unternehmens 2015



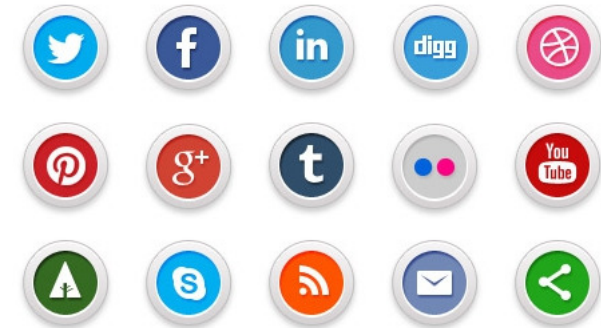
19. In welcher Branche ist Ihr Unternehmen tätig?



Kontakt


Eva Zils
4, rue de Vendenheim
F – 67000 Strasbourg
eva.zils@online-recruiting.net
Telefon: +33 (0)6 84 88 98 33

www.online-recruiting.net
www.socialmedia-recruiting.com



XING: www.xing.com/profile/Eva_Zils
LinkedIn: www.linkedin.com/in/evazils/de
Viadeo: www.viadeo.com/fr/profile/eva.zils

Facebook: www.facebook.com/onlinerecruiting.net
Google+ : <https://plus.google.com/+Online-recruitingNet/>
Twitter: http://twitter.com/eva_zils

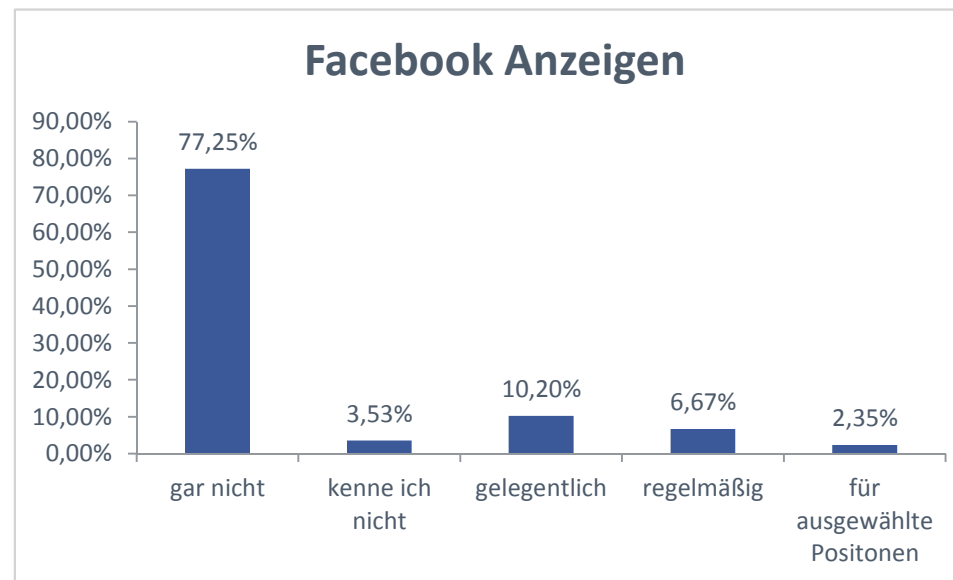


**Anhang – Einzelauswertung
Nutzungsintensität bestimmter sozialer Medien
für das Recruiting
(s. Frage 5)**

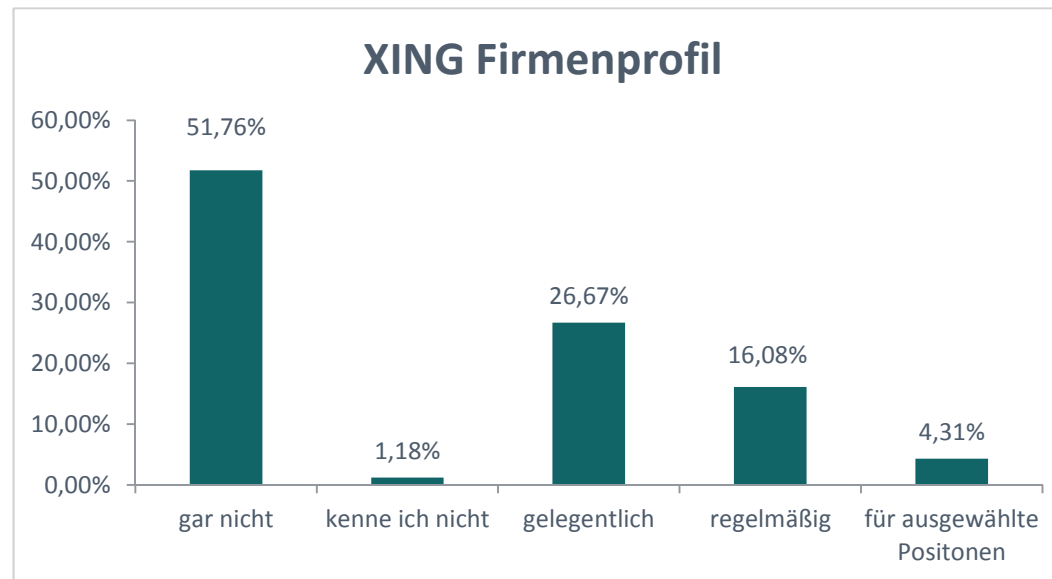
5. Wie häufig und wie intensiv nutzen Sie welche Social Media zur Kandidatenansprache bzw. Personalgewinnung?



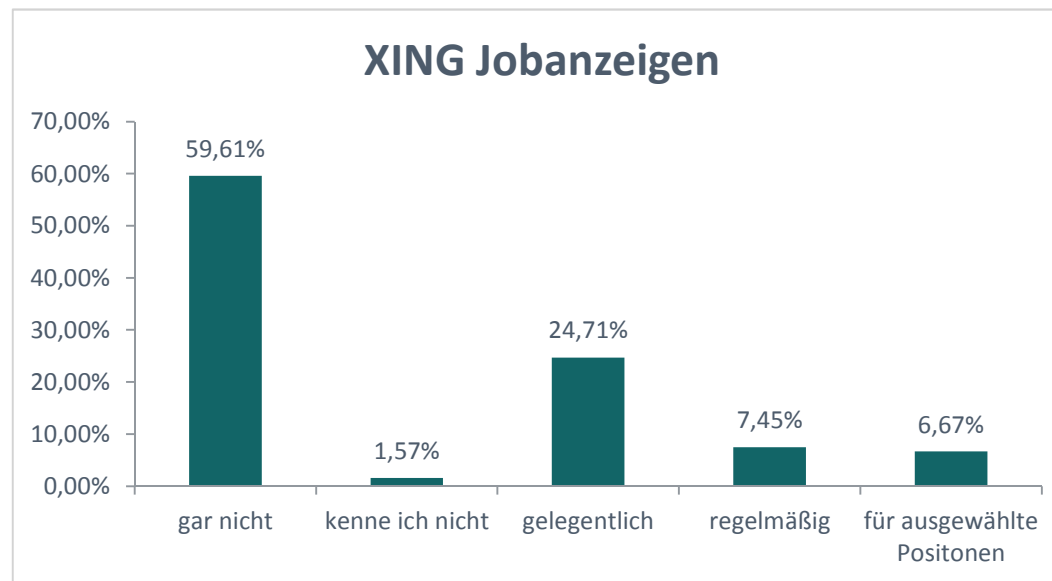
5. Wie häufig und wie intensiv nutzen Sie welche Social Media zur Kandidatenansprache bzw. Personalgewinnung?



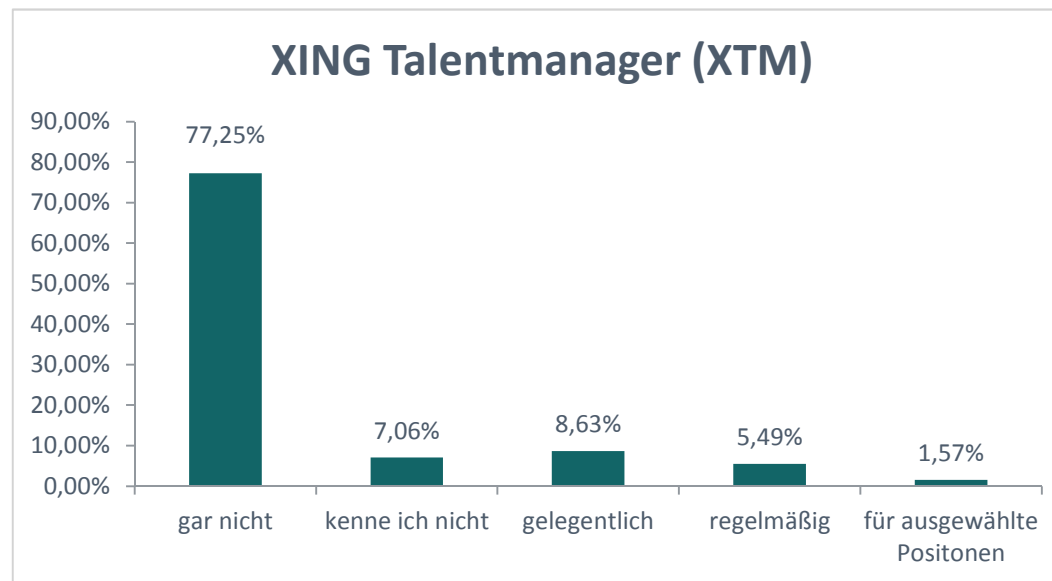
5. Wie häufig und wie intensiv nutzen Sie welche Social Media zur Kandidatenansprache bzw. Personalgewinnung?



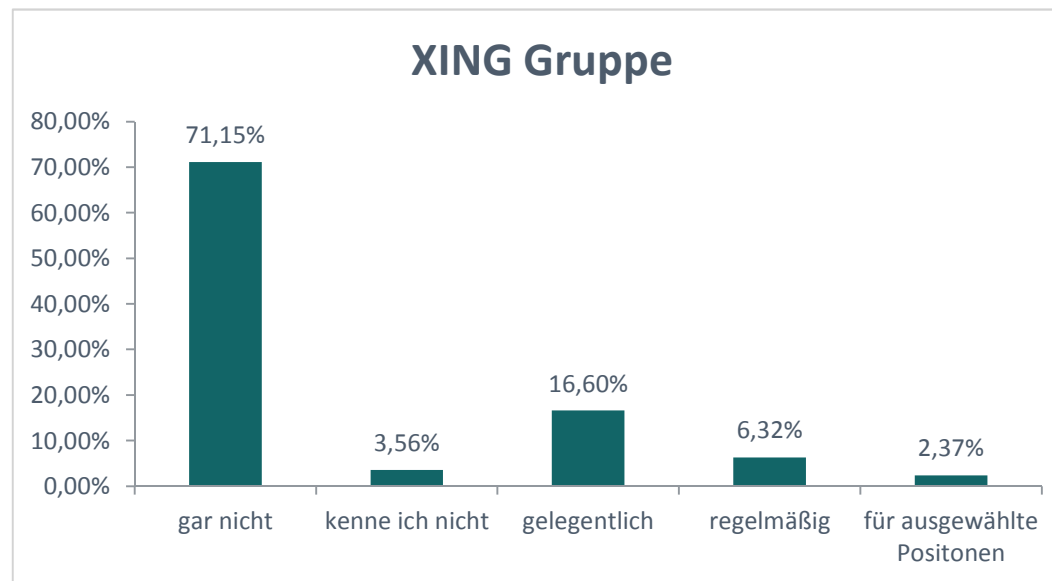
5. Wie häufig und wie intensiv nutzen Sie welche Social Media zur Kandidatenansprache bzw. Personalgewinnung?



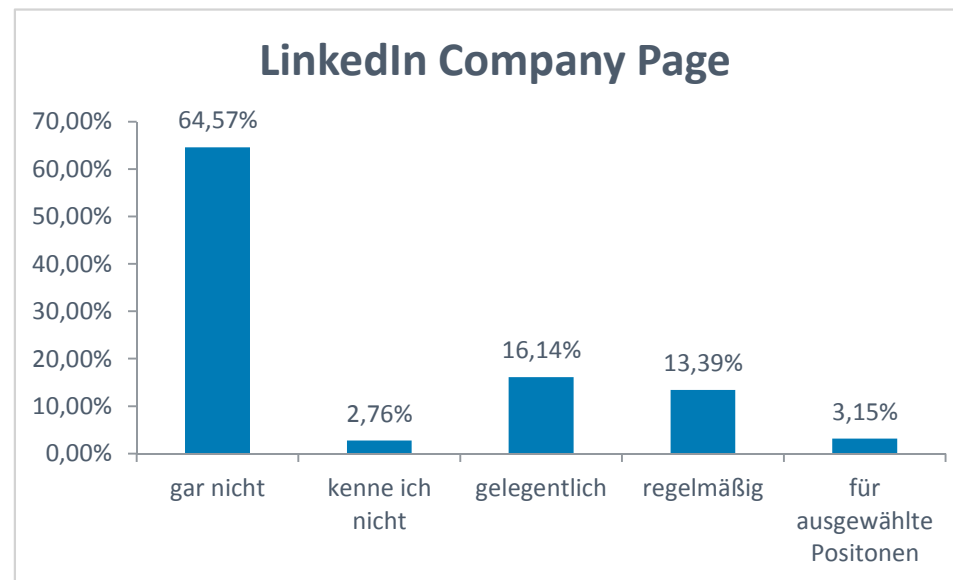
5. Wie häufig und wie intensiv nutzen Sie welche Social Media zur Kandidatenansprache bzw. Personalgewinnung?



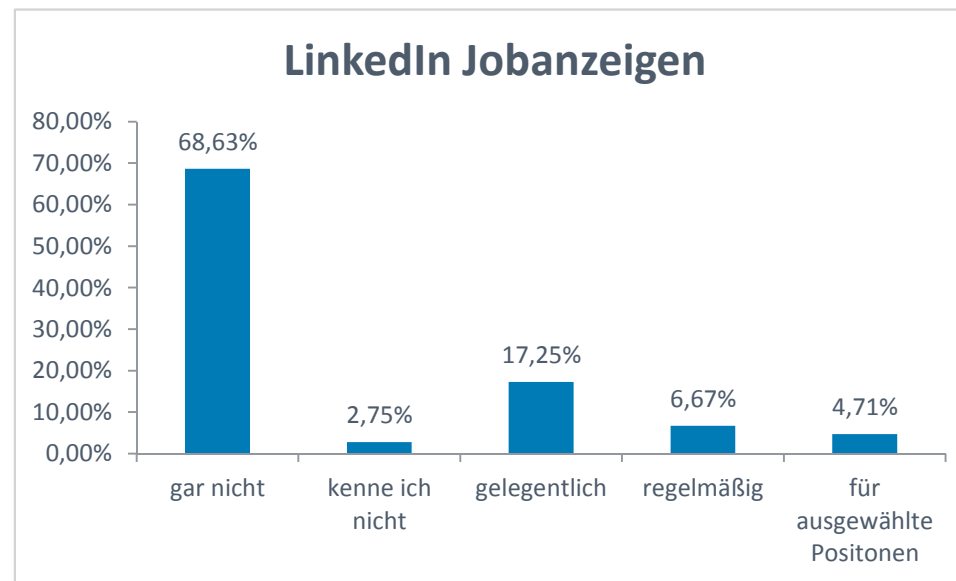
5. Wie häufig und wie intensiv nutzen Sie welche Social Media zur Kandidatenansprache bzw. Personalgewinnung?



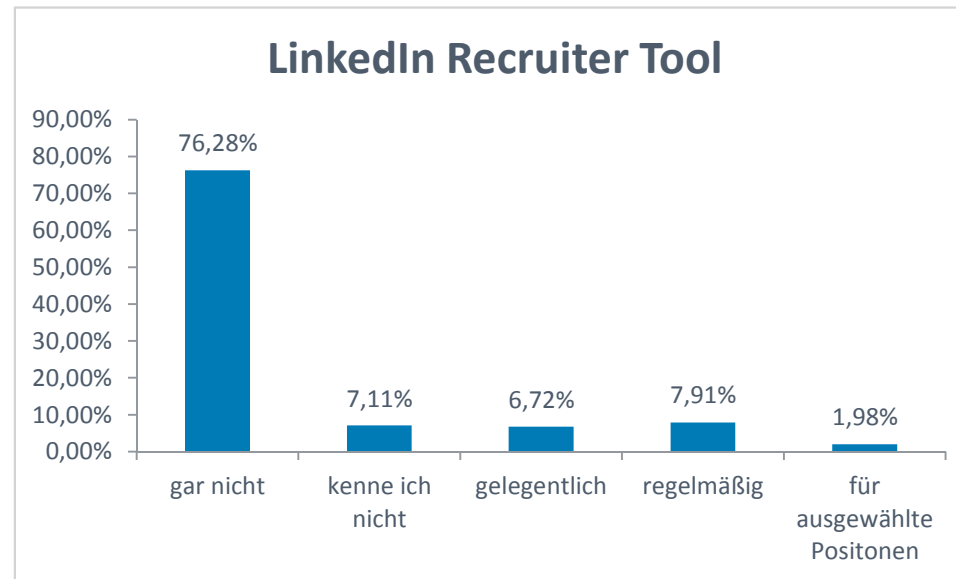
5. Wie häufig und wie intensiv nutzen Sie welche Social Media zur Kandidatenansprache bzw. Personalgewinnung?



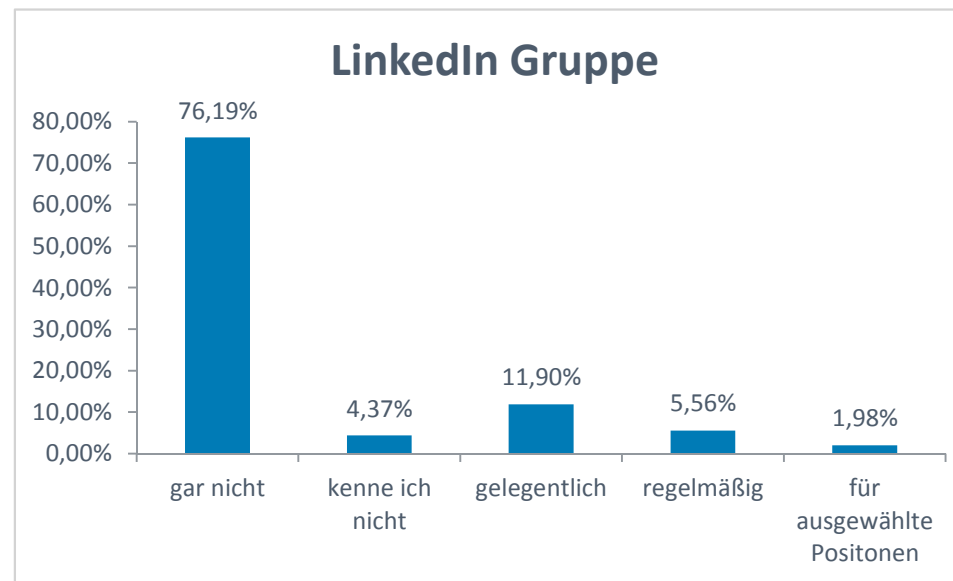
5. Wie häufig und wie intensiv nutzen Sie welche Social Media zur Kandidatenansprache bzw. Personalgewinnung?



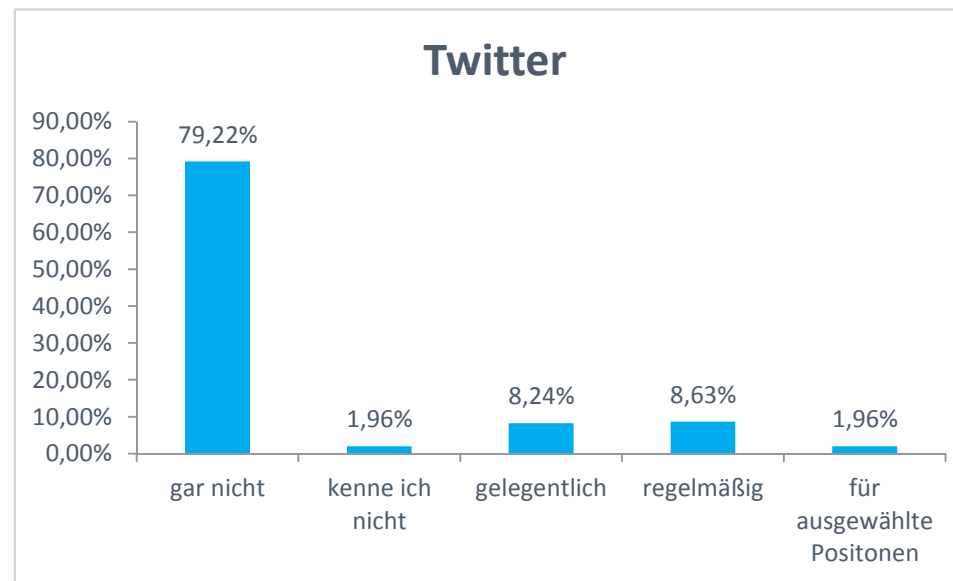
5. Wie häufig und wie intensiv nutzen Sie welche Social Media zur Kandidatenansprache bzw. Personalgewinnung?



5. Wie häufig und wie intensiv nutzen Sie welche Social Media zur Kandidatenansprache bzw. Personalgewinnung?



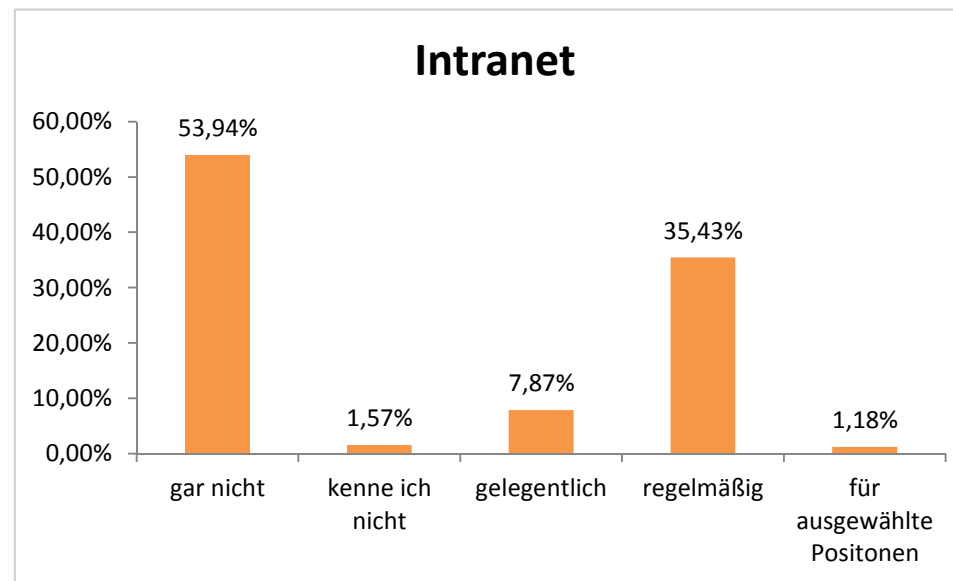
5. Wie häufig und wie intensiv nutzen Sie welche Social Media zur Kandidatenansprache bzw. Personalgewinnung?



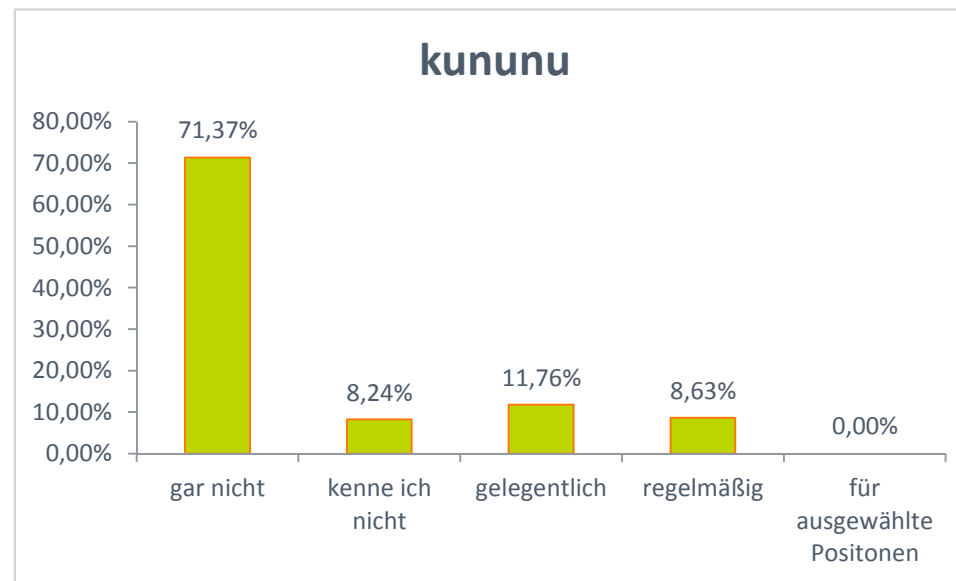
5. Wie häufig und wie intensiv nutzen Sie welche Social Media zur Kandidatenansprache bzw. Personalgewinnung?



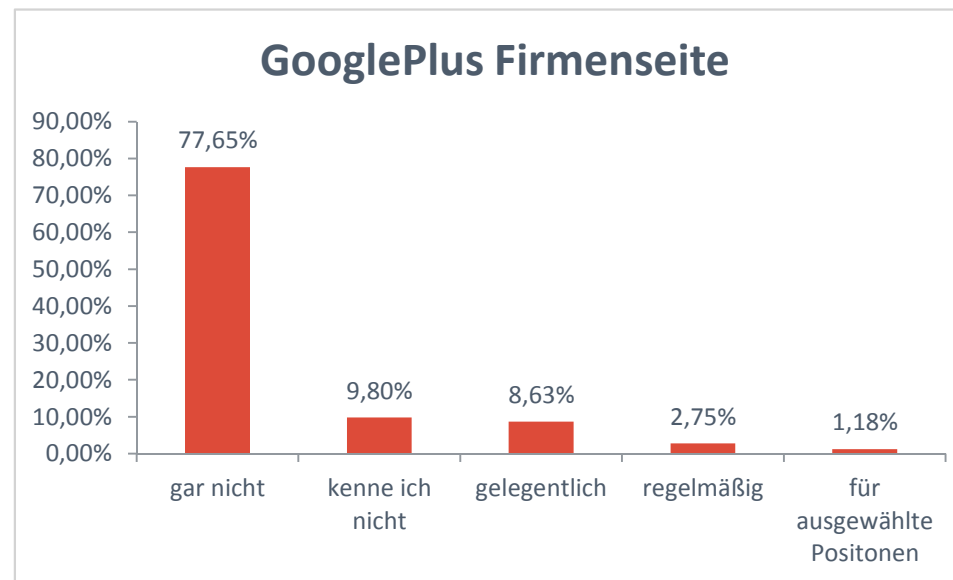
5. Wie häufig und wie intensiv nutzen Sie welche Social Media zur Kandidatenansprache bzw. Personalgewinnung?



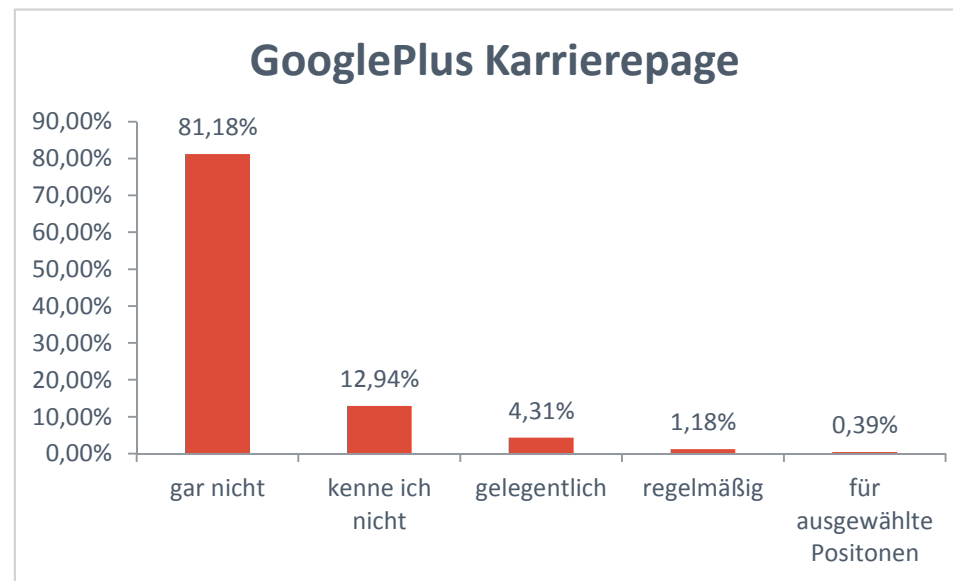
5. Wie häufig und wie intensiv nutzen Sie welche Social Media zur Kandidatenansprache bzw. Personalgewinnung?



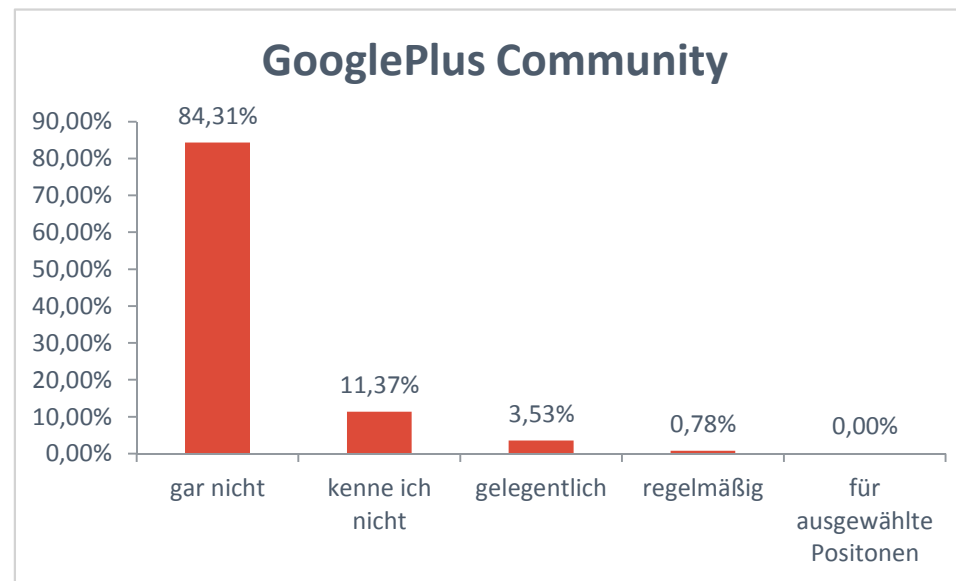
5. Wie häufig und wie intensiv nutzen Sie welche Social Media zur Kandidatenansprache bzw. Personalgewinnung?



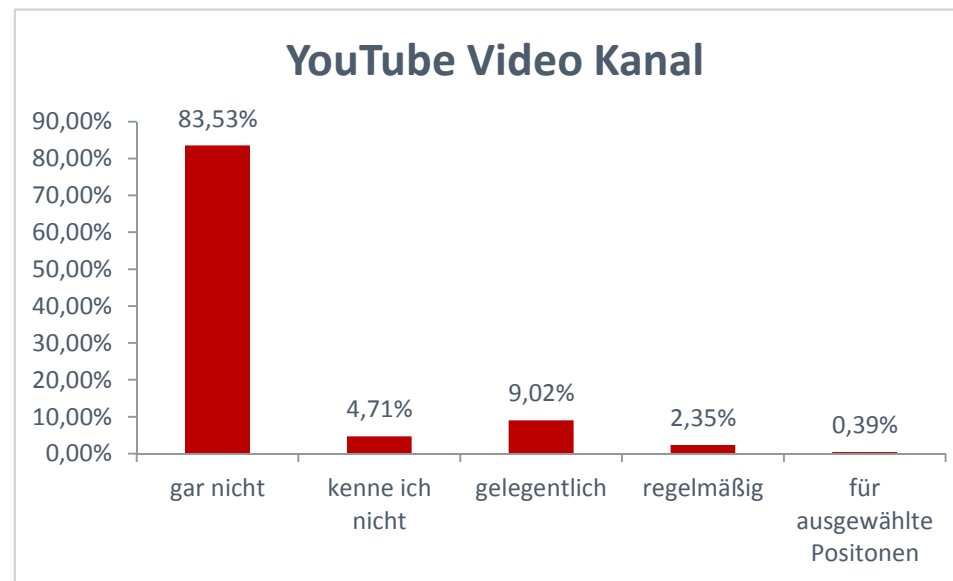
5. Wie häufig und wie intensiv nutzen Sie welche Social Media zur Kandidatenansprache bzw. Personalgewinnung?



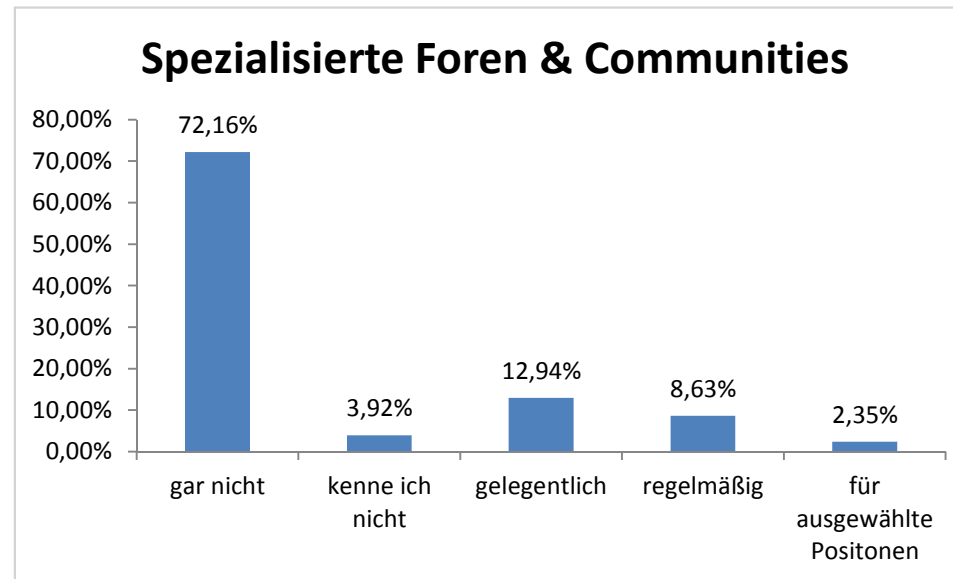
5. Wie häufig und wie intensiv nutzen Sie welche Social Media zur Kandidatenansprache bzw. Personalgewinnung?



5. Wie häufig und wie intensiv nutzen Sie welche Social Media zur Kandidatenansprache bzw. Personalgewinnung?



5. Wie häufig und wie intensiv nutzen Sie welche Social Media zur Kandidatenansprache bzw. Personalgewinnung?



Fragen, Anfragen und Anregungen?

Wie zum Beispiel:

- Spezifische Einzelauswertungen nach vorgegebenen Kriterien (Länder, Benchmark, Berufsgruppe, etc.)
- Vortragstätigkeit zu den Gesamt- oder Teilergebnissen auf Ihren Veranstaltungen
- Artikel für Ihr Fachmagazin (on- und offline)
- Ideen für die nächste Studienausgabe?

Bitte senden Sie eine E-Mail an:

info@online-recruiting.net

Oder rufen Sie mich an (ich rufe zurück):

+33 (0) 684 88 98 33