

Helen Buchs & Anna von Ow, 2017:

Personalsuche und Stellenbesetzung. Kurzreport zur Unternehmensbefragung vom Juni 2017

[abstract]

Bei der Besetzung offener Stellen steht den Unternehmen eine grosse Palette von Möglichkeiten zur gezielten Suche nach geeigneten Kandidaten und Kandidatinnen zur Verfügung. In welchem Umfang nutzen die Unternehmen verschiedene Kanäle der Personalsuche? Und welche Arten von Stellen können trotz intensiver Suche nur sehr schwer oder gar nicht besetzt werden? Um diese Themen zu untersuchen hat der Stellenmarkt-Monitor Schweiz der Universität Zürich im zweiten Quartal 2017 eine repräsentative Auswahl von Schweizer Unternehmen zu Ihrer Praxis der Personalsuche und Stellenbesetzung schriftlich befragt. Der vorliegende Kurzreport vermittelt eine knappe Übersicht über ausgewählte Ergebnisse aus dieser aktuellen Befragung und vergleicht sie zudem mit Resultaten aus dem Jahr 2010.

Die Auswertung der Antworten von rund 1200 Personalverantwortlichen zeigen unter anderem, dass die Unternehmen in der Schweiz im Frühjahr 2017 eine breite Palette von Möglichkeiten zur Personalsuche nutzen. Dabei setzen sie überwiegend auf bewährte Formen der Personalsuche: Ihre Beziehungsnetzwerke, die Ausschreibung auf der eigenen Firmenwebseite und Online-Stellenportale. Bei schwierig zu besetzenden Stellen erproben sie aber auch unkonventionellere Suchkanäle wie etwa Internet-Kontaktnetzwerke oder sie suchen sich Unterstützung bei Stellenvermittlern oder den RAV. Trotz dieser vielfältigen Bemühungen verläuft die Personalsuche häufig keineswegs problemlos. Manche offene Stelle konnten die Unternehmen in der Schweiz nur mit viel Mühe oder gar nicht besetzen. Nicht wenige Unternehmen dehnen vor diesem Hintergrund ihre Personalsuche ins Ausland aus.