

Ferdinand Lechner, Walter Reiter, Andreas Riesenfelder, Petra Wetzel Anforderungen von Unternehmen im Zusammenhang mit der Personalsuche via AMS

Im Zentrum dieser im Auftrag des AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, von Lechner, Reiter & Riesenfelder Sozialforschung im Jahr 2008 durchgeführten und 2009 abgeschlossenen Studie stehen Erfahrungen von Unternehmen bei der Personalsuche. Die Befragung basiert auf einem vermittlungsfallzentrierten Ansatz, d.h., anhand einer konkreten Suchannonce wurden sämtliche Phasen des Besetzungsprozesses analysiert. Beginnend von der Meldung der offenen Stelle, der Aufnahme des Jobprofils und der Anforderungen an BewerberInnen bis hin zur inhaltlichen Gestaltung von BewerberInnenprofilen und zur Vorauswahl von BewerberInnen durch das AMS wurde der Frage nachgegangen, welche Erfahrungen die Betriebe im Rahmen der konkreten Stellensuche gemacht haben und welche Anforderungen und Erwartungen – insbesondere bei der Beschreibung der Jobs und der vermittelten Personen - hier bestehen. Das vorliegende FokusInfo resümiert die wichtigsten Aussagen und Empfehlungen aus dieser Studie an das AMS.

Entscheidungsgründe für die Auswahl eines Suchkanals
Allen befragten Betrieben ist bei der Wahl des Suchkanals eine schnelle Besetzung der freien Stelle ein besonders wichtiges Kriterium. Zweitwichtigster Aspekt ist die Möglichkeit, auf kostengünstige Weise geeignete BewerberInnen zu suchen. Die Vorselektion von BewerberInnen und konkrete Beratungsleistungen über die Chancen für eine erfolgreiche Stellenbesetzung sind den betrieblichen AMS-KundInnen vergleichsweise wichtiger als den betrieblichen Nicht-KundInnen des AMS, die im Rahmen dieser Studie befragt wurden.

Optische Gestaltung von Stelleninseraten

Die Unternehmen wünschen sich Stelleninserate, die klar strukturiert, übersichtlich und nicht länger als eine Seite sind sowie die Möglichkeit bieten, das Firmenlogo zu platzieren. Die Präferenz bei knapp der Hälfte der befragten Unternehmen liegt bei Fließtexten (48 Prozent). Daneben findet aber auch die Mischform von Fließtext und tabellarischen Elementen eine hohe Zustimmung (43 Prozent). Eine rein tabellarische Darstellung in den Stellenanzeigen wird nur von zehn Prozent der Befragten bevorzugt.

Inhalte der Stelleninserate

Zu jenen Angaben, die von mindestens rund 70 Prozent der AMS-KundInnen sowie der Nicht-KundInnen unbedingt in sehr differenzierter Form in der Annonce aufscheinen sollten, gehören die für die ausgeschriebene Stelle erforderliche Ausbildung und die notwendigen fachlichen Kenntnisse. Die berufliche Praxis ist ein weiteres zentrales Anforderungskriterium. Aspekte, wie z.B. Fremdsprachenkenntnisse oder Arbeitszeit, sollten hingegen in Annoncen optional zur Verfügung stehen, wobei diese Anforderungen in Abhängigkeit des Qualifikationsniveaus der Stelle unterschiedlich wichtig gesehen werden.

Optimierungsbedarf bei der Formulierung der Stellenanzeigen

Eine Gegenüberstellung der von den Unternehmen als unbedingt notwendig erachteten Angaben im Stellenangebot und den in ihrer Annonce tatsächlich spezifizierten Angaben zeigt auf, dass bei der Stellenformulierung Optimierungsbedarfe bestehen. Beispielsweise erachtet von jenen Unternehmen, die in ihrem Inserat keine Angaben zu den von BewerberInnen geforderten Ausbildungsabschlüssen gemacht haben, im Nachhinein über die Hälfte eine solche Angabe als unbedingt wichtig.

Anforderungen an BewerberInnenunterlagen

Eine ganze Reihe von Informationen (beispielsweise zum Lebenslauf, zur formalen Ausbildung, zur Praxiserfahrung allgemein und spezifisch im Beruf) sollte jedenfalls in Bewerbungsunterlagen in sehr differenzierter Form ersichtlich sein. Dies gilt unabhängig davon, ob dies von den Unternehmen explizit in den Inseraten angeführt wird oder nicht. Andere Informationen, wie beispielsweise EDV-Kenntnisse oder Fremdsprachenkenntnisse, sind demgegenüber stärker im Kontext des jeweiligen Qualifikationsniveaus einer Stelle zu sehen. Führen Arbeitgeber solche Anforderungen explizit in einer Annonce an, so besteht jedenfalls zu einem hohen Anteil die Erwartung, dass entsprechende Informationen in den Bewerbungsunterlagen in differenzierter Weise enthalten sind.

Resümee

Insgesamt haben die Befunde zu den Erwartungen von Unternehmen im Zusammenhang mit der Personalsuche gezeigt, dass es »den« idealtypischen Vermittlungsprozess und »die« ideale Annonce nicht gibt. Die vorgefundene Vielfalt unternehmen-

Fortsetzung →

[Themennavigator/Download der Studie](#)

**AMS-Studie: Anforderungen von Unternehmen im Zusammenhang mit der Personalsuche
Service für Unternehmen des AMS**

Weitere interessante Volltext-Publikationen zum Thema finden Sie unter Verwendung selbstgewählter Stichworte in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes: [Bibliographische Suche](#) – [Volltextsuche](#)

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Medieninhaber und Herausgeber: AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, A-1200 Wien, Treustraße 35–43
Die in den FokusInfos geäußerten Ansichten und Meinungen müssen nicht mit denen des Herausgebers übereinstimmen.

rischer Strategien und die starke Ausdifferenzierung machen es schwierig bis unmöglich, standardisierte Muster für Stellenbeschreibungen oder Personenprofile zu erarbeiten. Auch eine Typologie von Stellenbesetzungsstrategien lässt sich nicht herausarbeiten. So ist zwar die unzureichende Passgenauigkeit der Vermittlung ein wesentlicher Kritikpunkt, gleichzeitig zeigt sich aber auch, dass seitens der Unternehmen ein hohes Toleranzniveau hinsichtlich Abweichungen von den in der Annonce formulierten Anforderungen besteht. Generell verhalten sich die Unternehmen je nach Stelle unterschiedlich, und ein und

dasselbe Unternehmen verfolgt bei der Besetzung von ähnlichen Stellen unterschiedliche Strategien. Die im Rahmen einer Stellenbesetzung gemachten Erfahrungen stellen so mitunter einen Anlass dar, die gewählte Strategie bei der nächsten Besetzung zu adaptieren. Deshalb sind auch keine einheitlichen Ablaufschemata für den Vermittlungsprozess festzustellen. Flexible Instrumente und bedarfsorientierte Prozesse, die beispielsweise auch auf die unterschiedliche Ressourcensituation kleinerer und großer Betriebe Bedacht nehmen, scheinen daher vor diesem Hintergrund nötig. ❖