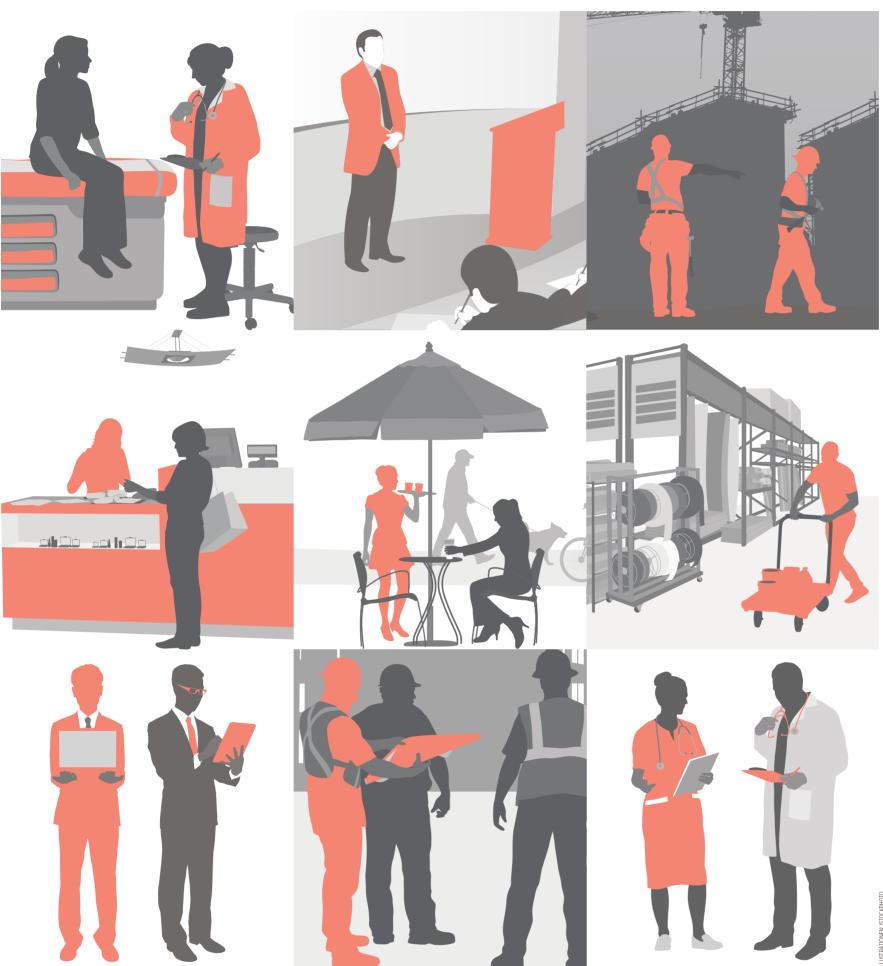
#### **Online-Jobportale**

Firmen und Nutzer verlangen immer ausgeklügeltere Matching-Technologien. Seite 26



# Special Beste Personaldienstleister



Die wichtigsten Branchen: Die Illustrationen auf dem Titelblatt und im Inneren des Specials symbolisieren die mitarbeiterstärksten Branchen der Schweiz.

# Für viele geht es um alles

Personalvermittlung Wenn die Wirtschaft über Monate stillsteht, brechen den Personaldienstleistern die Grundlagen weg. Im Umgang mit der Krise werden bisher undenkbare Optionen denkbar.

STEFAN MAIR

Der kompetitive Markt von Personaldienstleistern in der Schweiz ist gleich von mehreren Seiten unter Druck: Schon länger macht die Digitalisierung vielen Anbietern zu schaffen. Innovative Startups haben die Kandidatenvermittlung online schneller gemacht und damit die Preise zum Teil ins Rutschen gebracht. Bei den Vermittlern von Temporärjobs ging die Zahl der vermittelten Arbeitsstunden 2019 deutlich zurück. Relativ unberührt davon ist bisher die Kategorie der High-End-Executive-Search-Spezialisten, die immer noch auf das persönliche Netzwerk als Nonplusultra vertrauen.

Als wären die bisherigen Schwierigkeiten nicht genug, kommt nun auch noch die durch das Coronavirus ausgelöste Rezession und der Zwangs-Shutdown weiter Teile der Schweizer Wirtschaft dazu. Für die Vermittler von Gastrojobs beispielsweise bedeutet dieser Schockstillstand, dessen Dauer nicht bekannt ist (pessimistische Prognosen sprechen von Monaten) einen in dieser Härte bisher ungekannten Rückschlag. Aber auch für die Vermittler von Positionen auf dem C-Level bedeuten die stark gestiegenen Unsicherheiten, dass sie es schwerer haben werden, Kandidaten von ihren Positionen wegzubringen und in anderen Firmen neu zu platzieren. Zu gross ist die Hemmung, mitten in

einer schweren Rezession ein Arbeitsmarktrisiko einzugehen. Zudem stellt sich in vielen Firmen die Frage: Sind die Kandidaten, die in wirtschaftlichen Boomzeiten vermittelt und auf Chef- und Chefinnenposten platziert wurden, gerüstet, im Corona-Sturm zu navigieren? Für die Anbieter geht es deshalb jetzt darum, noch effizienter und zielgenauer zu vermitteln und dabei möglichst ohne aufgeblasenen Apparat auszukommen.

Auch im Krisenjahr 2020 liefert das Ranking der Besten Personaldienstleister, erstellt von der «Handelszeitung» und den Datenexperten von Statista, den detailliertesten Überblick über eine Wirtschaftssparte, die vor einer harten Bewährungsprobe steht. Für die Vertreter der Professional-Search-Kategorie dürften die nächsten Monate speziell herausfordernd werden; sie stehen konjunkturell nämlich schon länger unter Druck.

Dabei lohnt sich die Frage, wie intelligente Kooperationen auf dem Schweizer Markt die Branche insgesamt stabilisieren können. Welche innovativen jungen Player sollten jetzt von grösseren Anbietern aufgekauft werden? Welcher Vermittler von CEO-Positionen sollte jetzt anfangen, auch ein paar Stufen weiter unten zu suchen, damit er Geschäftsausfälle kompensiert? Fragen, die sich alle Anbieter jetzt stellen müssen. Denn in dieser Krise wird Undenkbares plötzlich Realität.

## **Navigieren** im Chaos

In der Krise gelten plötzlich wieder alte Führungsgrundsätze. Was heisst das für Vermittler von Top-Jobs? **SEITE 27** 

# Wettbewerb der Verdrängung

Der Markt für Temporärarbeit wurde etwas kleiner. Die Schweizer Anbieter rüsten ihr Angebot auf. **SEITE 28** 

## «Wir wollen **Verbindlichkeit»**

Der Berner Headhunter Paul Trüssel erklärt, wie sich die Kandidatensuche in Zeiten von Corona verändert hat. **SEITE 29** 

VERANTWORTLICH FÜR DIESEN SPECIAL: STEFAN MAIR

## DIE PREISKATEGORIEN

Personaldienstleister In der Kategorie der Personaldienstleister gibt es vier Auszeichnungskategorien: Executive Search, spezialisiert auf die Vermittlung von Führungspositionen in Festanstellung mit einem Brutto-Jahresgehalt über 150 000 und unter 300 000 Franken. High End Executive Search, für Führungskräfte mit einem Jahresgehalt über 300 000 Franken. Professional Search: Spezialisiert auf die Vermittlung von Spezialisten mit einem Jahresgehalt bis zu 150 000 Franken, Und Temporärarbeit, spezialisiert auf die zeitlich begrenzte Vermittlung von Arbeitskräften an Unternehmen.

**Online-Jobportale** Das Ranking der besten Online-Jobportale entstand unter anderem unter Berücksichtigung der Aspekte Markenbekanntheit, Markenerfahrung und Anzahl an Weiterempfehlungen. Die Erhebung erfolgte in Zusammenarbeit mit den Datenexperten von Statista und der Westschweizer Zeitung «Le Temps».

## Über Statista

Das Unternehmen veröffentlicht weltweit etablierte Rankings und Unternehmens-Toplisten mit hochkarätigen Medienpartnern. Dieser Recherche- und Analyseservice basiert auf dem Erfolg von statista.com. Das führende Datenund Business-Intelligence-Portal bietet Statistiken, geschäftsrelevante Daten und zahlreiche Marktund Verbraucherstudien.

Impressum Der Special «Beste Personaldienstleister 2020» ist eine redaktionelle Eigenbeilage der «Handelszeitung» und Bestandteil der aktuellen Ausgabe. Herausgeber: Redaktion und Verlag «Handelszeitung», Ringier Axel Springer Schweiz,

# Gesundheitswesen

423000 Beschäftigte



# Alte und neue Herausforderungen

Online-Jobportale Die Folgen der Corona-Krise sind für Anbieter noch schwer abzuschätzen – das Problem Fachkräftemangel aber bleibt.

PIRMIN SCHILLIGER

ie Zahl der offenen Stellen in der Schweiz erreichte im April 2019 mit über 200000 Inseraten ein Allzeithoch, das im Herbst nochmals um mehr als 10000 offene Stellen übertroffen wurde. Im vierten Quartal pendelte sich der Markt auf dem hohen Vorjahresniveau ein. Auch wenn nun das Coronavirus in allen Bereichen des Jobmarktes für eine Zäsur sorgt, so dürfte der Mangel an Fachkräften bei der wirtschaftlichen Erholung sofort wieder zur grossen Herausforderung werden.

«Besonders schwierig gestaltet sich die Suche nach Ingenieuren, Informatikern, Technikern, Treuhändern und Revisoren, und zwar speziell in der Deutschschweiz», sagt Davide Villa. Er ist CEO des Schweizer Marktführers Jobcloud mit Portalen wie jobs.ch und jobscout24.ch.

«Wenn wir bedenken, dass in naher Zukunft rund 150 000 Menschen altersbedingt aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, wird sich der Fachkräftemangel nach der Corona-Krise weiter verschärfen», meint Cornel Müller, Gründer und Verwaltungsrat von Jobchannel. KARRIERE-TIPP

## Wie findet mich ein Headhunter?

Online-Präsenz Täglich analysieren Angestellte in den Headhunter-Büros der Schweiz alle öffentlich verfügbaren Daten von sogenannten Professionals in der Schweiz. Dazu gehören Sesselwechsel-Seiten in Zeitungen, aber auch Online-Profile wie Linkedin und Co. Tut sich etwas in Ihrer Karriere, sorgen Sie dafür, dass Headhunter es über diese Plattformen wahrnehmen.

**Track-Record** Übernehmen Sie Führungspositionen und nützen Sie Chancen, die sich Ihnen bieten. Nur wenn Sie mindestens ein Team leiten bezie-

In diesem War for Talents wird das Employer Branding immer wichtiger. Die Firmen bewerben die Stellen mitsamt den attraktiven Konditionen, die sie bieten.

Die Jobportale setzen immer stärker auf Tools, mit denen sie die Kandidaten etwa auf Social Media und in Newskanälen aktiv und direkt ansprechen können. hungsweise in einer aufstrebenden Branche sichtbar sind, steigern Sie Ihre Chancen, Headhuntern aufzufallen.

**Selbstreflexion** Der Headhunter ist kein Psychologe. Dennoch sollten Sie im Gespräch mit ihm selbstreflektiert auftreten und Ihre wichtigsten Karriereziele formulieren können.

**Vernetzung** Der Markt von Personalvermittlern und Headhuntern in der Schweiz ist riesig. Suchen Sie direkten Kontakt zu jenen, die in Ihrer Branche am besten vernetzt sind.

In dieser Situation könnten dann jene Jobportale punkten, die nebst Volumen und Matching-Qualität vor allem benutzerfreundliche Tools bieten. Und hier haben im letzten Jahr viele Anbieter nochmals aufgerüstet, einige bieten neben den klassischen Anzeigen auch Service- und Informationsangebote für die Jobsuchenden – immer wieder mit ausgeklügelter Matching-Technologie.

#### **Optimierter Bewerbungsprozess**

Übrigens: Im Rahmen des Medien-Joint-Ventures CH Media gehören die drei regionalen Jobportale ostjob.ch, myjob.ch und zentraljob.ch seit 2019 zum gleichen Unternehmen. Die Jobplattformen von CH Media werden seither auch zentral bewirtschaftet. Gleichzeitig wurde deren Auftritt in einem Relaunch vereinheitlicht und technologisch aufgerüstet.

Nicht weiter überraschend kooperieren auch die Jobportale der CH-Media-Partner mit dem neuen Angebot Google for Jobs. Leiter Henrik Jasek begründet den Schritt: «Wir garantieren mittels dieser Schnittstelle unseren Kunden eine hochwertige Publikation in diesem neuen Google-Feature.» Er lässt aber trotz der Zusammenarbeit keinen Zweifel daran, dass das Vordringen von globalen Playern wie eben Google, Indeed oder Linkedin

derzeit für alle nationalen Portale die grösste Herausforderung ist.

«Wir halten mit unseren Stärken wie Qualität, Kundennähe und Marktkenntnissen dagegen; ausserdem versuchen wir, unsere Produkte und Dienstleistungen optimal den Marktbedürfnissen anzupassen», so Jasek.

«Wir stärken mit dieser Partnerschaft unser Netzwerk und unterstreichen damit unsere führende Marktposition», betont CEO Davide Villa beim Thema Google-Jobsuche. Er spricht von einem optimierten Bewerbungsprozess, bei dem für alle Beteiligten Mehrwert generiert werde.

Kräftig die Werbetrommel rührte in den vergangenen Monaten zudem auch Indeed, so mit medienwirksamen Events im «Dolder» in Zürich und im «Beau-Rivage» in Lausanne sowie mit Schlüsselkunden wie Helvetia und Hornbach. «Als internationale Plattform haben wir den klaren Vorteil, die Jobs auch grenzüberschreitend ausschreiben zu können», meint Frank Hensgens, VR-Präsident von Indeed Schweiz. Das hilft vor allem bei der Rekrutierung von ausländischen Fachkräften. Im Gegensatz zu traditionellen Jobbörsen, die ausschliesslich kostenpflichtige Inserate schalten, aggregiert Indeed eine Vielzahl von Jobbörsen und Karriere-Websites der Unternehmen.

Das Kostenmodell orientiert sich ausschliesslich an der Performance. Das wissen offenbar vor allem KMU zu schätzen. Man habe allein für dieses Segment in den letzten Monaten 15 neue Mitarbeitende eingestellt, verrät Hensgens und spricht von einem erfolgreichen Wachstumskurs bis zum Zeitpunkt der Corona-Krise. Zum Beweis nennt er zwei Zahlen: «Monatlich erschienen auf unserer Jobseite in der Schweiz 40000 neue Stellenanzeigen, die drei Millionen Mal besucht wurden.» Wie heftig nun der Einbruch des Geschäftes im März ist, kann er noch nicht abschätzen.

# LE TEMPS Handelszeitung Beste PERSONAL DIENSTLEISTER 2020 ONLINEJOBPORTALE

#### **Online-Jobportale**

Legende: ●●●● 90,0 bis 100 Punkte ●●●● 82,5 bis unter 90,0 Punkte ●●●● 75,0 bis unter 82,5 Punkte Art des Jobportals Zielgruppe/Spezialisierung Online-Jobportal Region in der Schweiz Anzahl Jobangebote\* Score Metasuchmaschine Allgemeines Spezialisiertes Jobportal Jobportal 100000jobs.ch •••• Alle CH > 100 000 lerie und Gastronomi СН aerzte-jobs.ch Ärzte CH 3500 •••• alpha.ch Fach- und Führungskräft СН •••• ch.jobrapido.com Alle CH keine Angabe •••• efinancialcareers nking, Finance, Consulting und IT •••• experteer.ch Fach- und Führungskräfte CH 5000 •••• glassdoor.ch СН •••• hospital-jobs.ch Gesundheitswesen CH 600 •••• Hotellerie und Gastronomi hotelcareer.cl СН 1700 •••• ictcareer.ch Informatik, Telekommunikation CH 3000 •••• СН •••• ictjobs.ch 60 000 indeed.ch CH •••• СН •••• Engineering Informatik, Telekommunikation itjobs.ch CH 700 •••• jobagent.c СН 100 00 •••• jobs.ch CH 74000 •••• iobs.nzz.ch СН •••• jobscout24.ch CH >100 000 •••• jobsuchmaschine.cl СН jobup.ch Alle CH 30 000 •••• •••• 17 000 jobwinner.ch CH •••• linkedin.com/jol СН 100 00 medienjobs.ch Kommunikation, Marketing und Medien CH 300 •••• monster.cl СН ne Anga myjob.ch Nordwestschweiz 12 000 •••• СН 100 00 neuvoo.cl ostjob.ch Alle Ostschweiz 4600 •••• •••• stellenmarkt.ch СН 80 000 •••• СН •••• stepstone.de 300 1500 suedostschweizjobs.ch Südostschweiz ••••• Fach- und Führungskräfte 4200 •••• topjobs.ch xing.com/jobs СН 60000 •••• ••••

#### Begleitung über viele Phasen

Ebenfalls auf dem Vormarsch befindet sich das Karriere-Netzwerk Linkedin. Es zählt mittlerweile im deutschsprachigen Raum mehr als 14 Millionen Mitglieder und hat allein für die Schweiz rund 200 000 Stellen aufgeschaltet. Der grosse Vorteil dieses Social-Media-Kanals ist die beiläufige und proaktive Jobvermittlung. Wer sich beruflich verändern möchte, braucht dies bloss auf seinem Profil zu signalisieren.

Wie Linkedin-Firmensprecherin Julia Christoph durchblicken lässt, schätzen grössere und kleinere Unternehmen an Linkedin die Möglichkeit, mittels Employer Branding bestimmte Zielgruppen wie Frauen oder die Generation Y und Z ansprechen zu können. Grundsätzlich will das Karriereportal Firmen nicht nur im Moment der Stellensuche, sondern auch beim Kontakthalten mit ehemaligen Mitarbeitenden oder bei der internen Weiterbildung unterstützten.

# Führen im Sturm

**Executive Search** In Krisen stehen alte Führungsregeln wieder im Mittelpunkt. Was heisst das für Headhunter und Kandidaten?

PIRMIN SCHILLIGER

s scheint, als ob sie die Corona-Krise geahnt hätten, jene 800 Investoren, die im Herbst an einer Umfrage des Beratungsunternehmens Korn Ferry teilnahmen. Zwei Drittel gaben an, die Führungskräfte seien für die Zukunft nur bedingt gerüstet. Vor allem zweifelten sie bei vielen CEO daran, dass diese über die notwendigen Fähigkeiten verfügten, ihr Unternehmen erfolgreich durch turbulente Zeiten zu führen. Tatsächlich ruft die aktuelle Situation nach unerschütterlichen, erfahrenen Leadern, die das Unternehmen mit ruhiger Hand durch die aufgewühlten Gewässer steuern und mit sicherem Gespür schnell und richtig entscheiden. «Im Moment sind alle Chefs noch viel mehr gefordert als im normalen Alltag», meint Bruno Peterer, Partner von Oprandi & Partner. «Und», ist er überzeugt, «die Corona-Krise wird in der Executive Search einige Spuren hinterlassen: Man wird Krisenmanagement und Führung in unsicheren Zeiten künftig wieder viel stärker gewichten.»

#### Schlechter Zeitpunkt für Wechsel

Für die Vermittler von Führungskräften bedeutet das Coronavirus mit seinen gravierenden wirtschaftlichen Folgen auch so etwas wie die Stunde der Wahrheit. Es zeigt sich nun, ob sie in den vergangenen Jahren zusammen mit ihren Kunden, den Geschäftsleitungen und Verwaltungsräten, überhaupt auf die richtigen Führungskräfte gesetzt haben. Schönwetter-Manager stehen nun im extremen Bewährungstest. Sie müssen dem Sturm trotzen und ausharren, obwohl sie ihr Heil am liebsten in der Flucht suchen würden. Doch der Zeitpunkt für einen Wechsel an der Spitze ist jetzt, wo die Krise da ist, denkbar schlecht. Zumal sich die stressresistenten Krisenmanager, die es vielleicht besser könnten, nicht auf die Schnelle herbeizaubern lassen.

Peterer versucht der Situation trotz den noch kaum abschätzbaren wirtschaftlichen Folgen etwas Positives abzugewinnen. «Es ist eigentlich nur gut, dass der trügerische Glauben, das funktioniere sowieso immer und automatisch und werde noch besser, einer nüchterneren Einschätzung der Lage weichen muss», sagt er. «Das Coronavirus zeigt uns, wie eine grassierende Krankheit die globale Wirtschaftswelt lähmen kann. Wir können solche Ereignisse aber nicht aussitzen, sondern müssen auch unter schwierigen Bedingungen die Handlungsfähigkeit wahren, mit grösstmöglicher Flexibilität bis hin zur Improvisation», verdeutlicht Christian Schaffenberger, Director Board INSIGHT

## Wie arbeiten High-End-Headhunter?

Online-Profile Der Personalvermittler Mercuri Urval setzt bei der Kaderselektion zunehmend auch auf künstliche Intelligenz. «Doch wir nutzen KI-Lösungen in Ergänzung zu unseren übrigen Suchinstrumenten», präzisiert Christian Schaffenberger. Aufgrund ihres Online-Verhaltens könne zum Beispiel eine Person schon ziemlich genau für Positionen identifiziert werden, die dann auch ihren Erfahrungen und Interessen entsprächen. Auch Guido Schilling, Chef der gleichnamigen Executive Search, nutzt beim Suchprozess den Umstand, dass die meisten Profile heutzutage öffentlich sind. Zu diesem Zweck recherchieren er und sein Team systematisch in den sozialen Medien und in weiteren Internetkanälen. Doch allein aus den digitalen Daten ergebe sich noch nicht die für die Kaderselektion erforderliche Qualität, relativiert er. «Differenzieren kann ich mich nur, indem ich mich auf Augenhöhe mit den infrage kommenden Persönlichkeiten über ihre beruflichen Perspektiven austausche.» High-End-Headhunter verfügen meist über ein über Jahre aufgebautes und mit viel Sorgfalt gepflegtes Netzwerk. Viele sind eng mit gewissen Branchen oder grossen Konzernen vernetzt. Wer High-End-Headhuntern auffallen will, muss verstehen, welche in welcher Branche besonders verwurzelt sind - und sich dort beweisen.

& Executive Search von Mercuri Urval. Erwünscht sind folglich Führungskräfte, die in der sogenannten Vuca-Welt zu Hause und im Umgang mit Schwankungen, Unsicherheiten, Komplexität und Mehrdeutigkeit erfahren sind. «Vuca heisst für uns alle, dass wir uns nicht mehr länger an der Best Practice orientieren können, sondern Best Thinking unter Beweis stellen müssen», so Schaffenberger.

#### Digitalisierung als Kernfaktor

Er rechnet damit, dass sich mit der Corona-Krise ein Trend verstärkt, den es bereits vorher in all jenen Branchen – Beispiel Maschinenindustrie – gegeben hat, in denen es nicht mehr so rund gelaufen ist. «Die Verwaltungsräte wechseln vermehrt Manager auf C-Level-Positionen aus und besetzen sie mit Personen, von denen sie sich neue Impulse erhoffen.» Die Headhunter könnten von dieser Nachfrage durchaus profitieren, wenn sie denn die geeigneten Kandidaten finden würden. Das scheint aber derzeit ziemlich schwierig. «Das Angebot an C-Level-Führungskräften war länger schon knapp.

**Executive Search** 

Legende: ●●●●● 90,0 bis 100 Punkte ●●●● 82,5 bis unter 90,0 Punkte ●●●● 75,0 bis unter 82,5 Punkte

Unternehmen	Website	Hauptsitz	Standorte in der Schweiz	Score
addexpert	www.addexpert.ch	Zürich	7	••••
Alec Allan & Associés	www.alecallan.com	Genf	1	•••••
Amrop Executive Search	www.amrop.ch	Zumikon ZH	1	••••
AurigaVision	www.aurigavision.ch	Zug	1	••••
Avalect	www.avalect.ch	Zug	1	••••
axiaconsulting	www.axia.ch	Pfäffikon SZ	1	••••
Borrer Executive Search	www.borrerexecutive.com	Lausanne	1	••••
Boyden	www.boyden.ch	Purchase (US)	2	•••••
Brodard Executive Search	www.brodardsearch.com	Pully VD	2	••••
Consult & Pepper	www.consultandpepper.com	Luzern	5	••••
DigitalHeads	www.digitalheads.ch	Erlenbach ZH	2	••••
Dr. Bjørn Johansson Associates	www.johansson.ch	Zürich	1	••••
Dr. Rosenfeld Executive Search	www.rosenfeld-consulting.ch	Zürich	1	••••
Dr. Thomas A. Biland Executive Search Coaching Consulting	www.thomasbiland.ch	Zürich	1	•••••
Egon Zehnder Schweiz	www.egonzehnder.com	Zürich	2	••••
Ganci & Partners	www.gancipartners.com	Lausanne	4	••••
Heidrick & Struggles	www.heidrick.com	Zürich	1	••••
Jörg Lienert	www.joerg-lienert.ch	Luzern	6	•••••
kessler.vogler	www.kessler-vogler.ch	Zürich	1	••••
Kienbaum Schweiz	www.kienbaum.ch	Zürich	1	••••
Korn Ferry (Schweiz)	www.kornferry.com	Zürich	1	•••••
Level Consulting	www.levelconsulting.ch	Zürich	3	••••
Lotus Partners	www.lotuspartners.ch	Genf	1	•••••
Manpower	www.manpower.ch	Genf	50	••••
Meister Executive Search	www.meister-executive.ch	Muri BE	2	••••0
Mercuri Urval	www.mercuriurval.com	Kloten ZH	4	•••••
modern heads executive search	www.modern-heads.com	Wollerau SZ	1	•••••
MPB Recruitment Group	www.mpb.ch	Basel	3	•••••
Nellen & Partner	www.nellen.ch	Zürich	2	•••••
Nordwand Group	www.nordwandgroup.com	Zürich	2	••••
oprandi & partner	www.oprandi.ch	Bern	9	••••0
Page Executive	www.pageexecutive.com	London	2	••••
Robert Half	www.roberthalf.ch	Zürich	2	••••0
Roy C. Hitchman	www.roy-hitchman.ch	Zürich	1	••••
Russell Reynolds Associates	www.russellreynolds.com	Zürich	1	••••
Scalis	www.scalis.ch	Regensdorf ZH	1	••••
Schilling Partners	www.schillingpartners.ch	Zürich	1	•••••
Schulthess Zimmermann & Jauch	www.sz-j.com	Zürich	1	••••
Spencer Stuart	www.spencerstuart.com	Rotterdam (NL)	2	•••••
Stellenwerk	www.stellenwerk.ch	Zürich	2	•••••
swisselect	www.swisselect.ch	Bern	5	•••••
Wilhelm	www.wilhelm.ch	Zürich	7	•••••
Wirz & Partners	www.wirz-partners.ch	Zug	1	••••
Witena	www.witena.com	Zürich	1	•••••
				QUELLE: STATISTA

Hinzu kommt, dass die Leute in einer schwierigen Wirtschaftssituation längst nicht so wechselwillig sind wie dann, wenn die Wirtschaft boomt», gibt Schaffenberger zu bedenken. Klar ist weiter, dass auch in der aktuellen Situation das Rad nicht wirklich neu erfunden werden muss. Themen wie Agilität, Flexibilisierung, Diversität und Digitalisierung, die in den letzten Jahren die Diskussionen rund

um Leadership beherrscht haben, werden sogar noch zentraler. Nicht zuletzt deshalb, weil jene Unternehmen jetzt bessere Karten in den Händen haben, welche die Digitalisierung bereits weit vorangetrieben haben. Sie können nun problemlos von einem Tag auf den anderen auf Homeoffice-Betrieb umstellen. Im Gegensatz zu all jenen Firmen, die die Digitalisierung verschlafen haben.

#### **High End Executive Search**

Legende: ●●●● 90,0 bis 100 Punkte ●●●● 82,5 bis unter 90,0 Punkte ●●● 75,0 bis unter 82,5 Punkte

Unternehmen	Website	Hauptsitz	Standorte in der Schweiz	Score
Amrop Executive Search	www.amrop.ch	Zumikon ZH	1	•••••
Boyden	www.boyden.ch	Purchase (USA)	2	••••
Dr. Bjørn Johansson Associates	www.johansson.ch	Zürich	1	•••••
Dr. Rosenfeld Executive Search	www.rosenfeld-consulting.ch	Zürich	1	••••
Egon Zehnder Schweiz	www.egonzehnder.com	Zürich	2	•••••
Ganci & Partners	www.gancipartners.com	Lausanne	4	•••••
Heidrick & Struggles	www.heidrick.com	Zürich	1	••••
Mercuri Urval	www.mercuriurval.com	Kloten	4	•••••
Russell Reynolds Associates	www.russellreynolds.com	Zürich	1	•••••
Schilling Partners	www.schillingpartners.ch	Zürich	1	•••••
				QUELLE: STATISTA

**TEMPORÄRARBEIT** 

Score



# Immer kurzfristiger

**Temporärarbeit** Die Stimmung in der Sparte ist traditionell kompetitiv. Dass der Kuchen im letzten Jahr geschrumpft ist, macht die Lage nicht einfacher.

PIRMIN SCHILLIGER

er Temporärarbeitsmarkt tendierte 2019 seitwärts und begann im Jahresverlauf immer mehr zu schwächeln. Insgesamt reduzierten sich die von den Zeitarbeitern geleisteten Einsatzstunden im Vergleich zum Vorjahr um 4,5 Prozent. «Der Grund für diese Entwicklung ist in der Verlangsamung der Schweizer Wirtschaft in Kombination mit dem ausgetrockneten Arbeitsmarkt zu sehen», erklärt Marius Osterfeld von Swissstaffing, dem Verband der Schweizer Personaldienstleister. Deutlich weniger Aufträge und damit auch einen geringeren Bedarf nach Temporärkräften verzeichnete der Industriesektor. Die zähe Entwicklung in diesem Sektor spürten zum Beispiel die Adecco-Gruppe und Randstad, die beiden Schwergewichte der Branche. Beide hatten mit rückläufigen Umsätzen zu kämpfen, «Die Unternehmen wurden beim Einstellen von Personal aufgrund der Auftragslage und der zurückbuchstabierten Konjunkturprognosen immer vorsichtiger», erklärt Taco de Vries, CEO Randstad Schweiz

#### Gefragte Berufe

Gleichzeitig machte sich vielerorts Verunsicherung breit, welche Kräfte überhaupt benötigt werden. «In Zeiten der digitalen Transformation fragen sich viele HR-Führungskräfte, welche Änderungen noch auf sie zukommen und welche Skillsets dazu benötigt werden», so de Vries.

Es zeichnen

sich drei neue

Typen von

Anbietern in der

Branche ab.

Randstad selber versucht diesen Wandel aktiv mitzugestalten mit einer eigenen Digital Factory, dem Randstad Innovation Fund sowie mit der Plattform Monster.

Die grösste Herausforderung auf dem Schweizer Markt ist der Fachkräfteman-

gel, so der einstimmige Tenor auch bei den Temporärvermittlern. «Dieser hat sich im Vergleich zum Vorjahr bis zum Ausbruch der Corona-Krise nochmals verschärft», betont Nicole Burth, CEO von Adecco Schweiz. Gemäss Fachkräftemangel-Index von Adecco waren bis zu diesem Zeitpunkt in der Reihenfolge Ingenieure, Techniker, Informatiker, Revisoren und Treuhänder sowie Medizin- und Gesundheitsberufe besonders gefragt. Ein Überangebot gab es hingegen tendenziell in Berufen und Branchen mit tieferen Ausbildungsanforderungen, allen voran in der Hausreinigung, im Detailhandel oder etwa in der Haarpflege und Kosmetik.

Keine Zahlen nennen, weder zum Zustand der Branche noch zum eigenen Unternehmen, wollte zum Zeitpunkt unserer Anfrage Ende Februar Marcel Keller, Länderchef von Kelly Services Schweiz. Stattdessen sprach er von einer «Konsolidierung». Man kann das auch so interpretieren, dass Kelly Services vom rückläufigen Trend in der Schweiz spätestens ab Mitte 2019 genauso erfasst wurde wie alle anderen Branchenplayer. Kelly Services fährt länger schon eine Strategie der Spezialisierung auf bestimmte Branchen wie zum Beispiel Life Sciences und Uhren. Daran will der Pionier der Temporärarbeit auch in Zukunft festhalten.

#### Flexible Mitarbeitende gesucht

«Und wir werden die eigene Branche mit neuen Ideen und Innovationen herausfordern», tönt es fast schon kämpferisch. Allerdings kocht auch Kelly Services nur mit Wasser. Will heissen mit digitalen Rekrutierungsplattformen, die um skalierbare und massgeschneiderte On-Demand-Lösungen erweitert und nicht zuletzt mittels traditioneller persönlicher Vermittlung ergänzt werden. Trotz der aktuellen Krise im Strudel des Coronavirus bleibt Keller optimistisch. Er verweist dabei auf den Wandel in der modernen Arbeitswelt, der die Nachfrage nach flexiblen Arbeitsformen, befristeten Arbeitsverhältnissen, Teilzeitarbeit, Arbeit auf Abruf, Temporärarbeit, Telearbeit, Crowdworking, Freelance, Uberisierung und so fort weiter ankurbeln werde.

Laut Swissstaffing zeichnen sich auf dem Markt mindestens drei neue Typen von Anbietern ab, die bereits gezielt auf diesen Trend reagieren. Dazu zählen erstens alle Online-Plattformen, die Mikroeinsätze von wenigen Stunden bis hin zu wenigen Tagen vermitteln. Während diese

neuen Vermittein. Wahrend diese neuen Vermittlermodelle im B2B-Bereich in der Regel unter dem Dach der Temporärarbeit angesiedelt sind, laufen sie im Geschäft mit Endnutzern direkt als Auftragsvermittlung für Selbstständige.

Ein weiteres Wachstumspotenzial ortet Marius Oster-

feld im Outsourcing des Managements der temporär beschäftigten Mitarbeitergruppen an die Vermittler. Diese übernehmen so einen Teil der sonst von der firmeninternen HR erledigten Arbeit. Drittens zeichnet sich ab, dass Konzerne wie Amazon, Linkedin und Indeed mit dem Temporärmarkt flirten. Oder dass sie ihn, wie Uber seit 2019, bereits bewirtschaften. «Dieser Trend ist zwar in der Schweiz noch nicht wirklich angekommen, aber mittelfristig wird er uns beschäftigen und neue Konkurrenten bringen», schätzt Osterfeld. Ein Hindernis, mit dem sich die globalen Player in der Schweiz aber erst einmal noch vertraut machen müssen, sind die komplexen Arbeitsmarktregulierungen.

Klar ist: Die Internationalisierung, sofern sie nach der Krise weitergeht, und die Digitalisierung setzen alle Temporärarbeitsvermittler unter einen enormen Innovationsdruck. Gleichzeitig ergeben Temporärarbeit

Legende: ●●●●● 90,0 bis 100 Punkte ●●●●● 82,5 bis unter 90,0 Punkte ●●●● 75,0 bis unter 82,5 Punkte

Website

www.tempag.ch

www.universal-job.ch

www.workmanagement.ch

Unternehmen

11i-JOB www.11i-job.ch Solothurn .... .... A bis Z Steller www.aazemplois.ch Moutier BE •••• Dübendorf ZH .... Adato www.adato.ch Winterthur •••• Lausanne Arbeitskraft www.arbeitskraft.ch Wangen SZ •••• .... www.asoag.ch careanesth www.careanesth.com Zürich •••• careerplus www.careerplus.ch .... CarePeople Zürich •••• www.carepeople.ch Hergiswil NW Coopers Group .... www.coopers.ch Coople (Schweiz) www.coople.com Zürich •••• www.team.jobs das team personalberatung Basel .... Elita Personalberatung www.elita.ch Rapperswil SG •••• www.eurojob.ch Winterthur .... Evergreen Human Resources www.evergreen-hr.ch Kilchberg ZH •••• www.ficoba.ch .... Freestar-Informatik www.freestar.ch/informatik Hünenberg ZG •••• **G&U JOB4YOU** www.gundu.ch .... Hays (Schweiz) www.hays.ch Zürich •••• •••• www.impirio.ch Emmenbrücke LU •••• www.job-3000.ch Job 3000 .... •••• Job 4 You www.job4you.ch Nendeln LIE .... Job Solution www.iobsolution.ch Zürich •••• www.jobboxx.ch Reinach B .... Jobprofi www.jobprofi.ch St. Gallen .... Neuenburg •••• Kelly Services (Schweiz) www.kellyservices.ch .... KMU Jobs www.kmu.jobs Pratteln BL •••• •••• Manpower www.manpower.ch Genf Max Studer Interim www.maxstuder.ch Yverdon-les-Bains •••• •••• NewWork human resources www.newwork-hr.ch Schindellegi SZ Lausanne .... Personal Knobel www.personalknobel.ch Pfäffikon SZ •••• Personal Sigma Aarau Aarau .... •••• Randstad (Schweiz) www.randstad.ch Zürich 48 •••• Robert Half www.roberthalf.ch Zürich •••• Seeland Job Biel .... www.seelandjob.ch www.staiobs.ch •••• Luzern

Hauptsitz

sich daraus auch neue Opportunitäten. «Wer mit offenen Augen und dem richtigen Mindset durch die Welt geht, findet neue Technologien, die ihn zu neuen Partnern und zu neuen HR-Lösungen führen und ihm zusätzliche Wachstumschancen bieten», glaubt Osterfeld.

tempag

Universal-Job

workmanagement

work-shop Personal

trabeco Personalberatung

Ein solcher «First Mover», der sich in den letzten zehn Jahren neu etabliert hat, ist Coople. Das Unternehmen setzt konsequent auf die digitale Schiene. Mit selbst entwickelten Algorithmen sieht es sich in der Rolle des Technologie-Leaders. «Mit unserem Ansatz können auch solch kurze Vorlaufzeiten, wie wir sie derzeit aufgrund des Coronavirus in Branchen wie Detailhandel, Logistik oder Landwirtschaft erleben, bewältigt werden», erklärt Yves Schneuwly, Geschäftsführer von Coople.

Zürich

Zürich

Rapperswil SG

Den Beweis, dass auch die eher traditionell ausgerichteten Geschäftsmodelle durchaus digitalisierbar und damit zukunftsfähig sind, erbringt der Stellenvermittler Das Team. Das Unternehmen mit Hauptsitz in Basel vermochte laut CEO Claudio Suter dem rückläufigen Trend im letzten Jahr zu trotzen und konnte wachsen. Dazu trug der weitere Ausbau des Filialnetzes auf mittlerweile 21 Standorte bei. «Allerdings spüren auch wir den Mar-

gendruck», verrät Suter. Um bei der Digitalisierung am Puls der Zeit zu bleiben, entwickelt die IT-Abteilung laufend Tools.

19

••••

••••

••••

••••

••••

••••

••••

Doch allein damit lässt sich nicht alles benötigte Fachpersonal finden. «Nebst dem ganzen Hype um die Digitalisierung darf nicht vergessen werden, dass auf dem Temporärarbeitsmarkt persönliche Kontakte nach wie vor eine wichtige Rolle spielen», meint Suter. Er ist überzeugt davon, dass in prekären Situationen jene Temporärfirmen die besten Karten haben, die über die Vermittlungsplattform hinaus auf Fachkräfte zurückgreifen können – dank einem grossen persönlichen Netzwerk.

# «Wir wollen Verbindlichkeit spüren»

Paul Trüssel Der Berner Headhunter über die Bedeutung des Vertrauens und des persönlichen Kontaktes im schneller werdenden Personalvermittlungsprozess.

INTERVIEW: SUSANNE WAGNER

Herr Trüssel, wie stark geht es in Ihrer Branche ums Bauchgefühl?

Paul Trüssel: Es spielt eine wichtige Rolle. Eine der zentralen Fragen, die ich einem Kunden stelle, ist: Was sagt Ihr Bauch? Wenn sich die Nackenhaare kräuseln oder es im Bauch unwohl ist, wäre es wahrscheinlich nicht die richtige Person.

Womit können Kandidaten bei Advisca am meisten punkten?

Mit Authentizität, Offenheit, Vertrauen, Lust, Neues zu lernen - und mit Flexibilität, wenn es effizient laufen muss. Wir wollen Verbindlichkeit spüren: Die Haltung «ich schaue einmal» gibt es nicht, es

#### «Es gibt schwarze Schafe, die bei Direktansprachen **Datenschutznormen nicht** einhalten.»

braucht ein klares Commitment. Wir schauen auch auf die nonverbale Kommunikation und setzen auf das Vier-Ohrenund Vier-Augen-Prinzip. Bei einer Kandidatin ist immer eine Frau von unserer Seite im Selektionsinterview anwesend.

Welche Trends beobachten Sie derzeit in der Personaldienstleistungsbranche? Der Arbeitsmarkt hat sich vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmermarkt entwickelt. Die Globalisierung verstärkt die Vernetzung der Märkte. Der demografische Wandel und die Altersstruktur bei den Arbeitskräften spitzen den Fachkräftemangel zu. Weitere Trends sind Digitalisierung, die zunehmende Spezialisierung der Fachkräfte sowie die Individualisierung der Gesellschaft.

Welche Herausforderungen ergeben sich daraus für die Personaldienstleister? Wir müssen heute viel schneller sein. Durch das automatische Jobmatching steigt die Anonymität. Umso wichtiger ist der persönliche Kontakt im Gespräch und die Pflege des persönlichen Netzwerkes. Es ist gefährlich, die Menschen nur noch als Produktionsfaktor zu sehen - sie müssen auch als Individuum im Vordergrund

Aber das persönliche Gespräch war auch früher schon wichtig.

Ja. Aber der Selektionsprozess hat sich verändert: Früher standen die Personaldienstleister in der Suche via Inserate wie

Fischer an einem Teich und die hungrigen Fischer bissen an. Heute tauchen wir als Headhunter zu den Fischen in den Teich, die nicht auf der Suche sind. Die Mitarbeitenden wollen heute im digitalen Teich gefunden werden.

Was heisst das für das Employer Branding?

Die Kunden müssen heute wirklich um die Mitarbeitenden buhlen. Vorstellungsgespräche sind heute auch Verkaufsgespräche von Unternehmen, die präsentieren, wie gut sie sind und wie gut sie aufgestellt sind. Der Kandidat soll danach sagen können: Es ist ein gutes Unternehmen, hier würde ich gerne einmal arbeiten - selbst wenn es nicht zu einem Arbeitsvertrag

Welche Herausforderungen ergeben sich für die Kandidaten, die sich nach neuen Positionen umsehen?

Auch für sie gilt: das persönliche Networking ist matchentscheidend - trotz zunehmender Digitalisierung. Sie sollten darauf fokussieren, dass sich die Türen zum gewünschten Unternehmen öffnen. Auch die Kandidaten spüren die zunehmende Geschwindigkeit in der Selektionsphase, da die Arbeitgeber die Positionen in einem höheren Tempo besetzen. Das Thema



# **Der Vermittler**

Name: Paul Trüssel Funktion: Direktor Advisca Bern Alter: 54

Wohnort: Bern

Karriere: Trüssel verfügt über 15 Jahre Erfahrung im Executive Search in nationalen und internationalen Beratungsunternehmen. Davor erfüllte er während 15 Jahren Führungsaufgaben unter anderem in der Schweizer Armee, zuletzt als Stabsoffizier im Range eines Obersten. Er verfügt unter anderem über einen Master in Law mit Vertiefung im datenschutzrechtlichen Umgang mit schützenswerten Daten und solchen im Personalbeschaffungsprozess.

Datensicherheit ist heute ein weiteres zentrales Thema für beide Seiten.

Sie haben Ihre Master-Arbeit zum Thema Datenschutz im Personalbeschaffungsprozess geschrieben. Wo sehen Sie Schwierigkeiten bei der Datensicherheit? Es ist erforderlich, mit den schützenswerten Personendaten bei der Selektion mithilfe von vernetzten Cloudsystemen besonders sorgfältig umzugehen. Die Übertragung in die Cloud sollte nur unter datenschutzrechtlichen Voraussetzungen wie sicherer Übertragung, Zugang und Bearbeitung erfolgen. Diese Anforderungen sind nicht allen datenbearbeitenden Personen bewusst. Es gibt leider auch schwarze Schafe in unserer Branche, die bei Direktansprachen die Datenschutznormen nicht einhalten. So ist es zudem nicht erlaubt, ein Dossier auf einem Social-Media-Kanal oder an Unternehmen weiterzuschicken ohne das Einverständnis der betreffenden Person.

Sie führen selber Evaluationsgespräche. Wie gehen Sie vor?

Es ist im persönlichen Gespräch von entscheidender Bedeutung, neben dem beruflichen Profil auch die weichen Faktoren, die Persönlichkeit aufzunehmen. Wenn ich den Kandidaten und Kunden in die Augen schaue, entsteht ein Vertrauensverhältnis. Auch das Follow-up nach Vertragsabschluss mit der Einarbeitungszeit begleite ich persönlich. Wir arbeiten mit Kandidaten und Kunden auf Beziehungsebene.

Wie verändert sich die Interviewtechnik durch die Corona-Krise? Social Distancing macht diesen Prozess sicher viel schwieriger als vorher.

Heute müssen leider die Erstgespräche aufgrund der ausserordentlichen Lage in einer ersten Phase per Skype durchgeführt werden. Dadurch kann der verlängerte Chemie-Check zum Arbeitsumfeld nur suboptimal durchgeführt werden. Der persönliche Kontakt muss dann nach dem Ausfüllen der durch das Bundesamt für Gesundheit definierten relevanten Fragen dennoch stattfinden.

Wie ist Advisco als Unternehmen aufgestellt?

Verglichen mit vielen unserer Mitbewerber zeichnet uns aus, dass wir vom Research bis zum Abschluss alles selber machen, wir haben keinen der Prozesse ausgelagert. Dadurch kennen wir die Märkte sehr gut. Unsere Grösse erlaubt es uns, sehr rasch und flexibel zu agieren.

**KARRIERE-TIPP** 

### So erkennen Sie seriöse Headhunter

Beim ersten Anruf eines Headhunters sind viele Kandidaten überfordert. Mit diesen Rückfragen erkennen Sie, ob der Headhunter seriös ist:

Besteht ein exklusiver Suchauftrag?

Die erfolgreichsten Headhunter erhalten von Firmen exklusive Suchaufträge für eine Position. Es spricht auch nicht unbedingt für die Firma, wenn mehrere verschiedene Headhunter beauftragt wurden, um Kandidaten für eine Position anzusprechen. Im schlimmsten Fall bekommen Sie nach dem Headhunter-Anruf gleich noch einen Call und müssen erklären, dass Sie schon mal angefragt wurden. Je exklusiver der Suchauftrag, desto ernster meint es das Unternehmen mit der Besetzung und desto wichtiger ist die Stelle in der Unternehmenspolitik.

#### Wie viele Kandidaten haben Sie schon an die Firma vermittelt?

Sie müssen herausfinden, ob der Headhunter eine wirkliche Beziehung zu einer Firma hat oder nur Lebensläufe sammelt und diese an die Firma schickt. Dann versucht der Headhunter nämlich erst, ein Mandat zu bekommen, und benutzt Ihre Angaben für dieses Ziel. Das kann sich für Sie sogar imageschädigend auswirken, weil Ihr Lebenslauf in Firmen herumliegt, für die Sie sich gar nicht interessieren, oder weil Sie mit Jobs in Verbindung gebracht werden, die eventuell sogar unter Ihrem Level liegen.

#### Wie lange suchen Sie schon nach einem Kandidaten?

Je nach Offenheit des Headhunters können Sie aus der Antwort einiges über die Firma und den Prozess, der auf Sie zukommt, herauslesen. Wenn Sie der erste Kandidat sind, der angesprochen wird, dauert der Vermittlungsprozess länger, weil die Firma noch weitere Vergleichskandidaten haben will oder muss. Sucht der Headhunter schon lange nach einem Kandidaten, fragen Sie nach, woran es liegt. Finden Sie heraus, was die spezifischen Kriterien sind, an denen die bisherigen Kandidaten scheiterten oder bei denen sie sich nicht mit der Firma einigen konnten. Wenn Sie früh merken, dass Sie diese Kriterien ebenfalls nicht erfüllen, nehmen Sie sich aus dem Rennen, um nicht ein weiterer Mismatch zu sein.

#### Was sind die Eckpunkte des Kompensationspakets?

Ein professioneller Headhunter wird Ihnen diese Eckpunkte nennen können. Wenn er sich weigert, über Zahlen zu reden, weiss er sie entweder selbst nicht - und ist dementsprechend weit weg von der Firma, die ihm den Auftrag gibt - oder die Zahlen sind so tief. dass er sie nicht nennen will. Gibt es keine Infos zur Kompensation, können Sie den Headhunter vergessen.

#### **Sammeln Sie Informationen** für Ihre Datenbank?

Immer wieder rufen Headhunter Spezialistinnen und Spezialisten an, ohne eine konkrete Position anzubieten. Hingegen sammeln sie dabei Informationen für die eigene Datenbank, um für zukünftige Suchaufträge besser gerüstet zu sein. Überlegen Sie sich gut, ob Sie so freundlich sind, dem Headhunter bei seiner Arbeit zu helfen, oder ob die Datenabfrage nutzlos für Sie ist. Fragen Sie, was er mit den erhobenen Daten genau anstellt und in welchen Datenbanken diese abrufbar sind.

#### Nach welchem Vergütungsmodell arbeiten Sie in diesem Mandat?

Der Headhunter muss Ihnen natürlich nicht seinen Gehaltszettel vorlegen. Aber es kann aufschlussreich sein, zu erfahren, ob er nach dem Contingencyoder dem Retain-Modell bezahlt wird. Beim Contingency-Mandat erhält der Headhunter ein Honorar bei Vertragsunterzeichnung eines Kandidaten und beim Retained-Mandat wird das Honorar in drei Stufen ausgezahlt: bei Auftragsvergabe, bei Vorstellung eines Kandidaten und bei der Vertragsunterzeichnung. Headhunter, die nach dem Retain-Modell, also mehrstufig, bezahlt werden, sind meistens etablierter und Firmen sind bereit, bereits für den Suchprozess und die Präsentation der Kandidaten Geld zu bezahlen. Das gibt auch einen Hinweis auf das Commitment der Firma, die Stelle auch wirklich zu besetzen.



**Professional Search** Legende: ●●●● 90,0 bis 100 Punkte ●●●● 82,5 bis 89,5 Punkte ●●●● 75,0 bis 82 Punkte Unternehmen Website Hauptsitz Standorte in der Schweiz Score www.11i-job.ch Solothurn •••• A bis Z Sto Moutier BE ... •••• a team www.ateam.ch Dübendorf ZH ABS Personalberatung •••• www.abs-personal.ch Zug Adato www.adato.ch Winterthur •••• •••• addexper www.addexpert.c Zürich •••• Adecco www.adecco.ch Lausanne 47 •••• Alec Allan & Associés www.alecallan.com Arbeitskraft Wangen SZ •••• www.arbeitskraft.ch •••• Art of Work www.art-of-work.ch Zürich •••• Asoag www.asoag.ch Thun •••• Avalect www.avalect.d Pfäffikon SZ •••• axiaconsulting www.axia.ch www.badenochandclark.cl •••• Badenoch + Clai Lausa BROMsolutions www.bromsolutions.de •••• careanesth Zürich •••• careerplus •••• www.careerplus.ch Bern •••• CarePeople www.carepeople.ch Zürich Consult & Pepper www.consultandpepper.com Luzerr •••• .... •••• Deligo www.deligo.ch Erlenbach ZH .... Elita Personalberatung www.elita.ch •••• Rapperswil SG •••• •••• www.eurojob.ch Winterthui **Evergreen Human Resources** Kilchberg ZH .... www.ficoba.ch .... Ficoba Genf .... Hünenberg ZG Freestar-People www.freestar.ch •••• Gfeller Consulting & Partner •••• .... glaus personal www.glauspersonal.ch Glarus **Global Personal Partner** www.global-personal.ch .... Neuenhof AG Goldwyn Partners Group www.goldwynpartners.com Baar •••• www.gutpersonal.ch **Gut Personal Consulting** Wetzikon ZH .... •••• hans hofmann & partner www.hofmannmedia.ch Zürich Harvey Nash www.harveynash.ch Londo .... •••• Hays (Schweiz) www.hays.ch Zürich **Human Professional Personalberatung** 00000 www.humanpro.ch Zürich •••• Humanis www.humanis.ch Zürich .... Humentum www.humentum.cl Zürich Job 3000 •••• www.job-3000.ch Cham •••• job impul www.iobimpuls.ch Zug Job Solution www.jobsolution.ch •••• Zürich Jörg Lienert www.joerg-lienert.ch •••• Luzern Kelly Services (Schweiz) www.kellyservices.ch kessler.vogler www.kessler-vogler.ch Zürich •••• Kohler & Partn www.k-p.ch Lionstep www.lionstep.com Zürich Lotus Partner www.lotuspartners.ch •••• Manpower www.manpower.ch Genf 50 •••• www.mercuriurval.com •••• Michael Page International (Schweiz) •••• www.michaelpage.ch •••• Nexus Personal- & Unternehmensberatung •••• Nordwand Group www.nordwandgroup.com www.okjob.cl •••• Olbrecht & Weber •••• www.olwe.ch Wil SG .... Page Personnel www.pagepersonnel.ch Addlestone (GB) •••• Performance Cor .... PermServ www.permserv.ch Zürich .... Personal Kä .... www.ps-aarau.ch Personal Sigma Aarau .... Aarau www.petrag.ch .... Frauenfo PMS Schönenberger www.pms-schoenenberger.com St. Gallen •••• .... Prime21 www.prime21.ch Prisma Personalberatung www.prisma-personalberatung.ch Winterthur •••• www.proacademics.ch •••• Pro Academics Winterthu •••• Randstad (Schweiz) www.randstad.ch Zürich 48 •••• Robert Half www.roberthalf.ch Zürich Robert Walters Schweiz •••• www.robertwalters.ch Zürich •••• Scalis www.scalis.ch Regensdorf Z •••• www.sigma.tech Cointrin GE Sigma •••• skybris www.skybris.ch Zürich smartpersonal www.smartpersonal.ch Pfäffikon SZ •••• Spring Profes •••• Zürich www.springprofess Stellenwerk •••• www.stellenwerk.ch Zürich •••• Zürich Swisslinx www.swisslinx.com www.techsearch.ch TechSearch Zürich •••• www.tempag.ch Zürich •••• tempag •••• www.tietalent.com Renens VD trabeco Personalberatung www.trabeco.ch Zürich Universal-Job www.universal-job.ch ••••

www.workmanagement.ch

www.yellowshark.com

DIE METHODE

#### **Beste Personaldienstleister**

Das Statistikunternehmen Statista befragte zwischen dem 23. September und 8. November 2019 Personalverantwortliche von Unternehmen, Personalvermittler beziehungsweise Personaldienstleister sowie Kandidaten, die Erfahrung mit Personalvermittlungen gemacht haben. Basierend auf den Ergebnissen der Umfragen wurden die Top-Personaldienstleister sowie die Top-Online-Jobportale in der Schweiz ermittelt.

#### **Methodik Personaldienstleister**

Insgesamt gibt es vier Auszeichnungskategorien:

- Executive Search: Spezialisiert auf die Vermittlung von Führungspositionen in Festanstellungen mit einem Brutto-Jahresgehalt von über 150 000 und unter 300 000 Franken.
- High End Executive Search: Spezialisiert auf die Vermittlung von Führungspositionen in Festanstellungen mit einem Brutto-Jahresgehalt von über 300 000 Franken und Mitgliedern des Verwaltungsrats.
- Professional Search: Spezialisiert auf die Vermittlung von Spezialisten und Professionals in Festanstellungen mit einem Jahresgehalt bis zu 150 000 Franken.
- Temporärarbeit: Spezialisiert auf die Vermittlung von zeitlich begrenzten Arbeitskräften an Unternehmen.

Für die Ermittlung der Top-Personaldienstleister der Schweiz wurden drei Teilnehmergruppen befragt:

- Personalverantwortliche in Unternehmen, die mit Personalvermittlern oder Personaldienstleistern Erfahrungen gemacht haben.
- Externe Personalvermittler, Personalberater, Headhunter und Personaldienstleister.
- Kandidaten, die von Personaldienstleistern vermittelt wurden beziehungsweise selbst als Temporärarbeitskräfte arbeiten oder gearbeitet haben.

#### Wie fand die Befragung statt?

Die gesamte Befragung wurde online durchgeführt. Über 5300 Personalverantwortliche in Unternehmen und Personalvermittler erhielten per E-Mail eine direkte Einladung zu den Umfragen.

Darüber hinaus gab es noch folgende Möglichkeiten, an unseren Umfragen teilzunehmen:

- Über die Websites von «Handelszeitung» (www.handelszeitung.ch) sowie «Le Temps» (www.letemps.ch) wurde zur Teilnahme an unseren Umfragen
- Vornehmlich Personalverantwortliche aus Unternehmen wurden über die umfangreichen Verteiler von Lohncheck und «HR Today» per E-Mail zu unseren Umfragen eingeladen.
- Mehr als 600 Kandidaten und Personalverantwortliche wurden über ein sorgfältig rekrutiertes Online-Acess-Panel befragt.

•••• ••••

••••

#### **Methodik Online-Jobportale**

Für die Ermittlung der Top-Online-Jobportale der Schweiz wurden drei Teilnehmergruppen befragt:

- Personalverantwortliche in Unternehmen
- Externe Personalvermittler, Personalberater, Headhunter und Personaldienstleister
- Kandidaten

Die Befragten konnten entsprechend ihrer fachlichen Expertise den Fragebogen zu Online-Jobportalen beantworten.

Die Teilnehmenden, die sich für die Umfrage qualifizierten, konnten Online-Jobportale nennen, die sie kennen und mit denen sie bereits Erfahrungen gemacht haben.

Die Online-Jobportale konnten mithilfe einer umfangreichen Autovervollständigungsfunktion mit mehr als 250 vorrecherchierten, in der Schweiz aktiven Websites ausgewählt werden. Online-Jobportale konnten auch frei genannt werden. Anschliessend konnten die Online-Jobportale anhand von zwei Dimensionen auf einer Notenskala von 1 bis 6 bewertet werden.

Bewertungsdimensionen Kandidaten:

- Struktur, Design und Suchfunktion Angebot und Qualität der Stellenan-
- Bewertungsdimensionen Personalverantwortliche und externe Personalver-
- Struktur, Design und Platzierung der Stellenausschreibungen
- · Anzahl und Qualität der eingegangenen Bewerbungen

#### Welche Online-Jobportale wurden in die Topliste aufgenommen?

Die Topliste der Online-Jobportale basiert auf folgenden Aufnahmekriterien: • Anzahl an Nennungen (Marken-

- bekanntheit) • Anzahl an Nennungen mit Erfahrung
- (Markenerfahrung)
- Anzahl an Weiterempfehlungen
- Erreichen einer überdurchschnittlichen Gesamtnote

Zur informativen Einordnung der Online-Jobportale innerhalb der Topliste wurde aus den vier zuvor genannten Aufnahmekriterien für alle genannten Online-Jobportale ein Score mit der Skala von 0 bis 100 gebildet und für die ausgezeichneten Online-Jobportale entsprechend dargestellt. Die Markenbekanntheit sowie die Markenerfahrung bekamen dabei ein Gewicht von zusammen 20 Prozent, die Anzahl an Weiterempfehlungen und die Gesamtnote jeweils ein Gewicht von 40 Prozent.

#### Wie werden die Ergebnisse veröffentlicht?

Die Ergebnisse der Erhebung inklusive aller Rankings und Tabellen werden in den Zeitungen «Le Temps» und «Handelszeitung» print sowie online

Vollständige Methodik unter: https://de.statista.com/page/beste-personaldienstleister-schweiz-2020

workmanagement

yellowshark



Rapperswil SG

Baar

Beschleunigen Sie Ihre Arbeitsprozesse mit der Business-App AbaCliK und vermeiden Sie Mehrfacherfassungen dank der Synchronisation mit der Abacus Business Software:

- · Präsenz- oder Arbeitszeiten
- · Persönliche Daten, Ferientage oder Absenzen (ESS)

www.abaclik.ch

