

BEST-RECRUITERS-Studie 2020/21

Liechtenstein hat Nase vorn in der Bewerberkommunikation

- Recruiting-Studie erhebt zum 8. Mal die Recruiting Qualität der grössten Unternehmen im Fürstentum Liechtenstein und in der Schweiz
- Getestet wurden 403 Arbeitgeber aus 30 Branchen in Liechtenstein und der Schweiz
- Insgesamt fanden 1.341 Arbeitgeber-Untersuchungen in DACH statt
- Schweiz & Liechtenstein sind blitzschnell hinsichtlich Bewerbungsresonanz
- Die beiden Länder punkten mit benutzerfreundlichen Online-Stellenmärkten

Wien/Winterthur, 26. August 2021 - Bereits zum achten Mal analysierte BEST RECRUITERS die Recruiting-Qualität der 403 umsatz- und mitarbeiterstärksten ArbeitgeberInnen in der Schweiz und in Liechtenstein. Der DACH-weite Erhebungszyklus 2020/21 wurde mit den beiden Ländern abgeschlossen. 233 wissenschaftlich fundierte Kriterien bilden die Perspektive der Bewerbenden ab. Betriebe aus der Schweiz und dem Fürstentum Liechtenstein erreichen durchschnittlich 49 % der möglichen Punkte. Im Ländervergleich liegen sie damit etwa gleichauf mit Österreich.

Liechtenstein: Vorreiter in Sachen Bewerberkommunikation

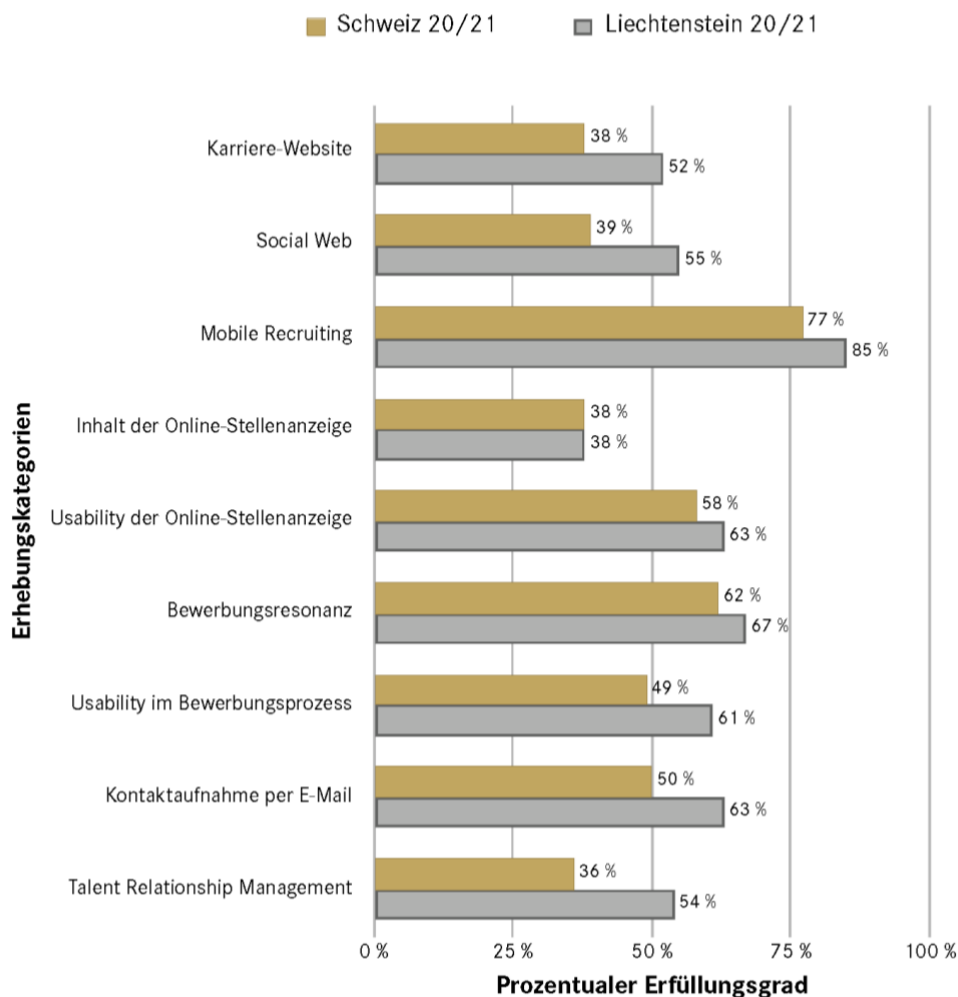
Ein Blick auf die untenstehende Grafik verrät: Liechtensteins Arbeitgeber sind den Schweizer Firmen in allen neun untersuchten Kategorien voraus. Besonders auffallend ist die Punktedifferenz im Bereich der Karriere-Website. Liechtenstein schlägt hier nicht nur die Schweizer Betriebe (38 %), sondern auch die österreichischen (38 %). Mit durchschnittlich 52 % der möglichen Punkte erreichen sie den gleichen Punktedurchschnitt wie auch Deutschlands grösste ArbeitgeberInnen.

In der Kategorie Bewerbungsresonanz liegen sie mit 67 % sogar klar in Führung und wickeln die BewerberInnenkommunikation damit schneller ab als die restliche DACH-Region.

Ganz vorne positionieren konnte sich auch in diesem Jahr die thyssenkrupp Presta AG, die sich mit dem sechsten Rang wieder ihren festen Platz im Top-10-Ranking Schweiz und Liechtenstein sichert.

Ergebnisse in den Erhebungskategorien im Vergleich

∅ erreichter Prozent der in der Kategorie möglichen Punkte



Quelle: BEST RECRUITERS (Schweiz 20/21: n = 403; Liechtenstein 20/21: n = 10)

Mobile Bewerbungsmöglichkeiten gefragter denn je

Gerade in der aktuellen Lage ist auch entscheidend, wie man sich bewerben kann. Mobile Bewerbungsmöglichkeiten, also per Smartphone, finden seitens der Bewerbenden grossen Zuspruch. Sich flexibel, einfach und schnell zu bewerben hat sich im Zuge der Digitalisierung vom Nice-to-have zum Must-have entwickelt. Ausgerechnet wenn es um die mobile Bewerbungsmöglichkeit geht, bilden die Schweiz und Liechtenstein im DACH-Vergleich das Schlusslicht (CH 87 %, D 91 %, A 92 %).

Online-Stellenanzeigen: Benutzerfreundlich, aber zu wenig präzise

Geht es um die Usability von Stellenanzeigen – also um den Umgang und die Bedienung – so gehen die Schweizer und Liechtensteiner Unternehmen wiederum als leuchtende Beispiele voran. Über ein Drittel (35 %) führt wichtige Fakten, wie etwa den Arbeitsort, den Beginn oder das Beschäftigungsausmass, im Aussenbereich des Online-Stellenmarkts an. So können Stellen, die aufgrund dieser Parameter bereits uninteressant sind, frühzeitig aussortiert werden. Dies erspart den Arbeitssuchenden Mühe, Zeit und Nerven. In Deutschland arbeiten lediglich 11 % der ArbeitgeberInnen mit dieser Funktion, in Österreich nur 17 %.

(Zu) Hohe Anforderungen

Neben der Usability ist natürlich der Inhalt einer Stellenanzeige ungebrochen wichtig. Hier besteht im Vergleich zu den deutschen und österreichischen Firmen etwas Aufholbedarf. Unternehmen aus der Schweiz und dem Fürstentum Liechtenstein erreichen in dieser Kategorie durchschnittlich 38 % der möglichen Punkte (D: 49 %, A: 46 %). Der wichtigste Optimierungsansatz betrifft das Anforderungsprofil: 61 % überschreiten hier die Obergrenze von zehn Anforderungen (D: 57 %, A: 47 %). Es gilt: Je klarer und präziser ein Anforderungsprofil formuliert ist, desto spezifischer fühlen sich Bewerbende angesprochen und abgeholt. Sprengt es den Rahmen, führt dies eher zu Unsicherheit oder gar Ablehnung.

Wie wichtig ausserdem eine persönliche Ansprechperson auf der Stellenanzeige ist, zeigen die Ergebnisse der Pilotstudie [Eagle Eye](#): Um 75 % steigt der Nutzen einer Vakanz, wenn ein Foto der Ansprechperson abgebildet ist. Zwar haben 46 % der Schweizer Stellenanzeigen eine abgestimmte Bilderwelt, sprich die Fotos auf den Vakanz passen zum Unternehmen oder zum angebotenen Job (D: 38 %, A: 36 %), doch wenn es um die Abbildung der Kontaktperson geht, haben die österreichischen Unternehmen die Nase etwas vorne (CH: 16 %, D: 13 %, A: 17 %).

Und wieder heisst es: Nach der Studie ist vor der Studie

Der Erhebungszyklus 2021/22 hat im Juni mit der Analyse von Österreichs Arbeitgebern begonnen. Im Zentrum der nächsten Erhebung steht die Frage, wie die Veränderungen aus den turbulenten COVID-Zeiten in das «neue Normal» übersetzt werden. ArbeitgeberInnen, die im nächsten Zyklus mit dabei sein wollen, können die Initiatoren von BEST RECRUITERS bezüglich Kick-off und der Stichprobe kontaktieren, oder direkt einen [Erhebungsauftrag](#) stellen.

Weiterführende Informationen zur Studie

Die BEST RECRUITERS Online-Verleihung findet am 26. August 2021 von 14 bis 16 Uhr statt. Die einzelnen Verleihungsvideos und den Livestream finden Sie auf unserer [Landingpage](#) oder direkt in unserer [YouTube-Playlist](#). Auf unserer Website stehen die aktuellen [Rankings](#), die [Presseinformation](#) über den Studienzyklus 2020/21 sowie allgemeine Informationen zur [Studie](#) zur Verfügung.

Auf Wunsch senden wir Ihnen gerne weiterführende Informationen wie Auswertungen und Grafiken.

Über BEST RECRUITERS

Seit 2013 untersucht BEST RECRUITERS laufend die Recruiting-Qualität der Arbeitgeber in der Schweiz und in Liechtenstein. Initiiert wurde die Studie 2010 in Österreich, 2011 folgte die Erweiterung nach Deutschland und seit 2013 komplettieren die Schweiz und Liechtenstein die DACH-Stichprobe. Der Kriterienkatalog wird jährlich überarbeitet und in Zusammenarbeit mit dem wissenschaftlichen Studienbeirat Kuno Ledergerber, ehemaliger Leiter des Zentrums für Human Capital Management an der ZHAW, an aktuelle Entwicklungen im HR-Bereich angepasst. Im Studienjahrgang 2020/21 wurden 233 Kriterien aus 9 Kategorien erhoben, wobei der Fokus auf der Karriere-Website, auf Mobile Recruiting und Social Media sowie Inhalt und Usability von Online-Stellenanzeigen gelegt wurde. Das Herzstück der Studie bildet die Untersuchung des BewerberInnen-Umgangs. Hierfür werden Bewerbungen sowie Interessenanfragen an jedes Unternehmen der Stichprobe geschickt und die Rückmeldungen in Bezug auf Zeitrahmen und Inhalt analysiert. Die Auswertung erfolgt in einem dreibändigen Studienbericht, der alle Ergebnisse mit Grafiken und Diagrammen visualisiert, aufschlüsselt und mithilfe ausgewählter Benchmarks und Best Practices Optimierungsempfehlungen für Recruiting-Verantwortliche bietet. Für überdurchschnittliche Recruiting-Leistungen vergibt BEST RECRUITERS Gold-, Silber- und Bronze-Zertifikate sowie Qualitätssiegel.

Rückfragehinweis

Agnes Koller
Studienleitung BEST RECRUITERS
T +43 1 585 6969 - 0
office@bestrecruiters.eu
www.bestrecruiters.eu

Claudia Gabler
BMQ Partners AG
T +41 79 204 28 22
claudia.gabler@bmqpartners.com