Presseinformation
8. Jahrgang | Schweiz

BEST RECRUITERS 20|21 sui

BEST RECRUITERS

Presseinformation

bestrecruiters.eu

BEST RECRUITERS
8. JAHRGANG 2020/21 | SCHWEIZ

PRESSEINFORMATION

INHALTSVERZEICHNIS

Über die Studie **5**

Methodik 5

Siegel 8

Stichprobe 9

Studien-Erkenntnisse **11**

Ergebnisse im Vergleich 11

Ergebnisse in den Kategorien **16**

Karriere-Website 16

Social Web 17

Mobile Recruiting 18

Inhalt der Online-Stellenanzeige 19

Usability der Online-Stellenanzeige 20

Bewerbungsresonanz 21

Usability im Bewerbungsprozess 22

Kontaktaufnahme per E-Mail 23

Talent Relationship Management 24

Die Top 100 **25**

Branchensieger **29**

Die Top 100 – Krisenfestigkeit **35**

Branchenranking **39**

Statements der SiegerInnen **41**

Hintergrund **49**

Im Sinne flüssiger Lesbarkeit wird im Folgenden punktuell das generische Maskulinum verwendet. Selbstverständlich sind das weibliche Geschlecht sowie weitere Geschlechteridentitäten dabei stets mitgemeint.

Über die Studie

METHODIK

Jeder Arbeitgeber der Stichprobe wurde im Jahrgang 2020/21 nach 233 wissenschaftlichen Kriterien untersucht, die in 4 Säulen, 9 Erhebungskategorien und 6 Indizes eingeteilt sind.

KRISENFESTIGKEIT MESSBAR MACHEN – DER NEUE BEST-RECRUITERS-INDEX

2020/21 war geprägt von Herausforderungen, die Arbeitgebern und Mitarbeitenden einiges an Flexibilität abverlangt haben. Aber auch BewerberInnen sind von den Auswirkungen der weltweiten Covid-19-Pandemie direkt betroffen und achten in der Wahl ihrer neuen beruflichen Heimat nunmehr verstärkt darauf, wie krisenfest und innovativ sich ein potenzieller Arbeitgeber im Hinblick auf moderne Arbeitsgestaltung präsentiert – eine Entwicklung, die zweifelsohne ebenso Eingang ins „neue Normal“ finden wird.

New Work als zugrunde liegendes Konzept zukunftsweisender Arbeitsgestaltung wurde bereits in den 1980er-Jahren von Frithjof Bergmann, einem austro-amerikanischen Philosophen, entwickelt, geniesst heute jedoch grössere Aktualität denn je. Im Kern behandelt es die Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit sowie von generellen Strukturen und Denkmustern, aber auch unternehmenskulturelle Aspekte wie Diversität und Inklusion. Essenziell in der praktischen Umsetzung ist, dass es sich nicht um punktuelle, schönheitskosmetische Massnahmen, sondern ein strategisches Gesamtkonzept handelt, das für sämtliche Unternehmensbereiche gilt.[1] Als solches soll es auch für Talente entlang der gesamten Candidate Journey spür- und erlebbar sein, weswegen die Indizes zur Krisenfestigkeit alle Säulen und Kategorien des BEST-RECRUITERS-Kriterienkatalogs umspannen. Für jeden Index werden relevante Elemente des Kriterienkatalogs zusammengefasst und das Ergebnis als Prozent der pro Index maximal möglichen Punkte ausgewiesen. Die neuartigen Indizes geben somit nicht nur Aufschluss über die

[1] New Work – Gute Arbeit gestalten; Carsten C. Schemuly; Haufe Verlag, 2.Auflage 2019

eigene Arbeitgeberattraktivität in diesem zentralen Themenfeld, sondern ermöglichen darüber hinaus eine einzigartige Vergleichbarkeit mit dem Mitbewerb. Auf nationaler Ebene lassen sie für die Wirtschaftsstandorte Schweiz sowie Liechtenstein auf die Innovationskraft der Top-Arbeitgeber im Hinblick auf richtungsweisende Methoden der Arbeitsorganisation schliessen.

INDEX KRISENFESTIGKEIT

Der übergeordnete Index *Krisenfestigkeit* vereint fünf Sub-Indizes – *Digitalisierung, Arbeitsgestaltung, Diversity & Inclusion, Wissens- und Gesundheitsmanagement* sowie *Cultural Fit* – in sich und spiegelt folglich unterschiedliche Facetten der Darstellung als resilienter und zukunftsweisender Arbeitgeber wider. Mit 49 maximal zu erreichenden Prozentpunkten schliesst er nahezu die Hälfte des gesamten BEST-RECRUITERS-Kriterienkatalogs mit ein, was die zentrale Bedeutung dieser Themengebiete im Wetteifern um Right Potentials noch unterstreicht. Denn selbst wenn derzeit kurzfristig mehr BewerberInnen am Arbeitsmarkt verfügbar sind, so stehen den besten Talenten in der Regel nach wie vor mehrere Optionen offen. Hinzu kommt, dass gerade in Zeiten angespannter Budgets herausragender Recruiting-Qualität noch mehr Bedeutung zufällt, um keine Fehlbesetzungen zu riskieren und teure Frühfluktuation zu vermeiden.

INDEX DIGITALISIERUNG

Der Index *Digitalisierung* beschreibt, in welchem Umfang moderne digitale Technologien im Recruiting zum Einsatz gelangen, um den Bewerbungsprozess möglichst nutzerfreundlich zu gestalten. Er beinhaltet Kriterien aus den Kategorien *Karriere-Website, Social Web, Mobile Recruiting, Inhalt* und *Usability der Online-Stellenanzeige* sowie *Usability im Bewerbungsprozess* und *Talent Relationship Management*. Punkte werden neben einer mobil optimierten Candidate Journey unter anderem für Gamification, Chatbots oder die Möglichkeit einer Videobewerbung vergeben. Maximal können im Rahmen des Index 19,5 Prozentpunkte erzielt werden.

INDEX ARBEITSGESTALTUNG

Ob Work-Life-Blending oder -Balance: Um den Anforderungen unterschiedlicher Talente an die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gerecht zu werden, braucht es Flexibilität in der Arbeitsgestaltung. Neben konkreten innovativen Arbeitsmodellen wie Jobsharing oder Sabbaticals zeigt dieser Index auf, inwieweit BewerberInnen über Remote-Working-Konditionen und neue Ansätze der Arbeitsorganisation, beispielsweise Jobcrafting, informiert werden. Ergänzend fliessen die Ergebnisse der Kontaktanfrage per E-Mail ein, die inhaltlich in diesem Themenfeld angesiedelt ist. Insgesamt sind 8,5 Prozentpunkte zu erreichen.

INDEX DIVERSITY & INCLUSION

Ein vielfältiges Arbeitsumfeld trägt nicht nur zu gesteigerter Zufriedenheit der Mitarbeitenden und wirtschaftlichem Erfolg bei, es unterstützt auch das Aufbrechen etablierter Denkmuster und fördert somit die Krisenfestigkeit. Der Index *Diversity & Inclusion* bildet unter anderem ab, wie barrierearm die Karriere-Website gestaltet ist, wie transparent KandidatInnen über gelebte Massnahmen rund um Diversität und Inklusion sowie Familienfreundlichkeit im Arbeitsalltag informiert werden, aber auch ob Stellenanzeigen diskriminierende Elemente enthalten. Der Index umfasst insgesamt 17 Kriterien aus zwei Kriterien-Pools der Karriere-Website und aus der Kategorie *Inhalt der Online-Stellenanzeige*.

INDEX WISSENS- & GESUNDHEITSMANAGEMENT

Mitarbeitende gezielt im Unternehmen beziehungsweise der Institution gemäss ihren Interessen und Fähigkeiten weiterzuentwickeln, ist ein wichtiger Erfolgsfaktor von New Work. Voraussetzung dafür ist die psychische wie physische Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden. Der Index *Wissens- & Gesundheitsmanagement* beinhaltet daher sowohl Massnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements als auch individuelle Entwicklungsangebote wie E-Learning, Coaching oder Altersteilzeit, die auf der Karriere-Website und/oder direkt in den Stellenanzeigen kommuniziert werden. Insgesamt können 3,5 Prozentpunkte erzielt werden.

INDEX CULTURAL FIT

Der Index *Cultural Fit* gibt Aufschluss darüber, wie umfassend und transparent KandidatInnen vor und während des Bewerbungsprozesses Einblick in die Unternehmenskultur erhalten. So kann sichergestellt werden, das letztlich jene den Zuschlag bekommen, die dank optimaler Identifikation mit dem Arbeitgeber intrinsisch motiviert maximal zu unternehmerischer Resilienz und wirtschaftlichem Erfolg beitragen. Kern des Index ist die Verfügbarkeit persönlicher Ansprechpersonen aus dem HR entlang der gesamten Candidate Journey. Darüber hinaus werden MitarbeiterInnen-Testimonials, variantenreiche Einblicke in die Unternehmenskultur – beispielsweise durch Details zu Führungs- und Fehlerkultur oder Bildmaterial mit Mehrwert in Jobinseraten – und wertschätzende Bewerber-Kommunikation berücksichtigt. Daraus ergeben sich 13,5 maximal mögliche Prozentpunkte.

SÄULE 1: ONLINE-RECRUITING-PRÄSENZ

Die BEST-RECRUITERS-Erhebungssäule 1 beschäftigt sich mit dem Webauftritt des Arbeitgebers auf unterschiedlichen Kanälen und beinhaltet die Kategorien *Karriere-Website*, *Mobile Recruiting* sowie *Social Web*. Die Analyse der Karriere-Website in der Desktop-Version reicht dabei von Hard Facts wie zuständigen Ansprechpersonen im HR inklusive Kontaktmöglichkeit oder Details zum Personalauswahlprozess über die zielgruppenspezifische Informationsaufbereitung bis hin zu Employer-Branding-Aspekten wie einer facettenreichen Darstellung der Unternehmenskultur oder der gebotenen Arbeitgeber-Leistungen. Zusätzlich wird untersucht, ob die Karriereseite mobil optimiert ist und welche Schritte des Bewerbungsprozesses via Tablet und Smartphone möglich sind. Weitere Kriterien beschäftigen sich mit Anzahl, Ausführlichkeit und Aktualität der Social-Media-Auftritte. Die in dieser Säule zu erreichenden Punkte umfassen 40 % der Gesamtpunkte.

SÄULE 2: ONLINE-STELLENANZEIGEN

In Säule 2 rücken Inhalt und Usability von Online-Stellenanzeigen in den Fokus. Arbeitgeber punkten hier mit hohem Informationsgehalt, konkreten Bewerbungsanreizen sowie der persönlichen Note in Form von Kontaktdaten der Ansprechperson, Bild- und Videomaterial. Untersucht wird unter anderem auch die Ausgewogenheit der in Stellenanzeigen aufgelisteten Anforderungen und Anreize. Ausserdem wird die Usability der Anzeigen hinsichtlich technischer und inhaltlicher Aspekte analysiert. Insgesamt können in dieser Säule 15 % der Gesamtpunkte erreicht werden.

SÄULE 3: BEWERBER/INNEN-UMGANG

Säule 3 beleuchtet den direkten Kontakt mit Talenten in Form von *Bewerbungsresonanz*, *Talent Relationship Management* sowie einer *Kontaktanfrage per E-Mail*. Auch die *Usability im*

Bewerbungsprozess spielt eine wichtige Rolle. BEST RECRUITERS erstellt hierzu Avatare – fiktive Charaktere mit unterschiedlichen Ausbildungen, Backgrounds und Fähigkeiten – und versendet vier Bewerbungsschreiben an jedes Unternehmen und jede Institution. Nach Möglichkeit beziehen sich drei davon auf eine ausgeschriebene Position, ein/e BewerberIn wendet sich initiativ an den Arbeitgeber. Analysiert wird in der Folge die Resonanz, also sowohl die Dauer der Rückmeldungen als auch deren Inhalt, etwa, ob die KandidatInnen im Antwortschreiben persönlich und wertschätzend angesprochen werden. Zusätzlich wird jeder Arbeitgeber der Stichprobe via E-Mail mit einer Frage rund um den Bewerbungsprozess kontaktiert, auch hier werden Dauer und Inhalt der Antwort bewertet. Zusammen ergeben die Kategorien der Säule 3 45 % der möglichen Gesamtpunkte.

SÄULE 4: BEWERBER/INNEN-FEEDBACK

Arbeitgeber können ihre KandidatInnen einladen, einen Fragebogen zu ihren Erfahrungen und Erlebnissen im Bewerbungsprozess zu beantworten, BEST RECRUITERS stellt dazu die Plattform und ein Signet zur Verfügung, das Unternehmen auf allen Kanälen einbinden können. Die Ergebnisse dieser Befragung, die sowohl geschlossene als auch offene Fragen beinhaltet, fliessen aufgrund ihrer Subjektivität nicht in die BEST-RECRUITERS-Wertung mit ein, werden den Arbeitgebern aber vertraulich zur Verfügung zu gestellt. Das Feedback von BewerberInnen leistet einen wertvollen Beitrag zur qualitativen Weiterentwicklung des Bewerbungsprozesses in Unternehmen und Institutionen.

SIEGEL

Nach Auswertung sämtlicher Daten werden die Rankings erstellt und die BEST-RECRUITERS-Gütesiegel vergeben. Das Prüfverfahren zur Zertifizierungsberechtigung basiert auf der Errechnung von Durchschnittswerten.

GÜTESIEGEL IN BRONZE

Für das Gütesiegel in Bronze werden die durchschnittlich erreichten Prozentpunkte aller Arbeitgeber ermittelt. In der Erhebung 2020/21 beträgt dieser Durchschnitt 49 % der Gesamtpunkte. Alle Unternehmen, die diese Prozentzahl erreichen oder übertreffen, sind prinzipiell zertifizierungsberechtigt, dürfen also das Gütesiegel in Bronze führen.

GÜTESIEGEL IN SILBER

Für das Gütesiegel in Silber wird die Gruppe der zertifizierungsberechtigten Arbeitgeber als neue Grundgesamtheit herangezogen und ein neuer Durchschnittswert errechnet. Allen Unternehmen und Institutionen, die diese Prozentzahl erreichen oder übertreffen, steht grundsätzlich das Gütesiegel in Silber zu. 2020/21 sind das 61 % der maximal möglichen Punkte.

GÜTESIEGEL IN GOLD

Voraussetzung für das Gütesiegel in Gold ist die Berechtigung, das Gütesiegel in Silber zu führen sowie das Erreichen des ersten Platzes in der jeweiligen Branche. 2020/21 wird 28 Branchensiegern das goldene Siegel verliehen.

STICHPROBE

Die Stichprobe der in der BEST-RECRUITERS-Studie untersuchten Arbeitgeber wird in mehreren Schritten zusammengestellt. Sie umfasst 2020/21 in der Schweiz und Liechtenstein insgesamt 403 Unternehmen und Institutionen.

SCHRITT 1 – DIE BASIS

Als Basis der Stichprobe dienen zunächst die 300 umsatzstärksten (Quelle: Handelszeitung, Stand: 16.01.2020) sowie die 360 mitarbeiterstärksten Arbeitgeber der Schweiz (Quelle: KOMPASS, Stand: 12.12.2018). Daraufhin werden die dadurch entstandenen Doubletten entfernt. Eine Unternehmensgrösse von weniger als 250 MitarbeiterInnen führt ebenso zum Ausschluss des Arbeitgebers. Holding-Organisationen werden hinsichtlich ihrer Abgrenzbarkeit in der Aussenwahrnehmung überprüft und nur in die Stichprobe aufgenommen, wenn sie von BewerberInnen als eigenständige Arbeitgebermarke wahrgenommen werden.

SCHRITT 2 – ZUSÄTZLICHE BRANCHEN

Um auch unterrepräsentierte Branchen in der BEST-RECRUITERS-Stichprobe abbilden zu können, wird auf zusätzliche Quellen zurückgegriffen. Im Jahrgang 2020/21 wurde mit folgenden Quellen gearbeitet:

- Top-10-Rechtsberatung (Switzerland Law Firm Comparison Table - Chambers and Partners, Aufruf: 22.10.2020)
- Top-5-Werbeagenturen (Leading Swiss Agencies, Aufruf: 22.10.2020)
- Top-5-Medien (Schweizer Medien: Die grössten Verlagshäuser nach Umsatz, Stand: 22.10.2020)
- Top-10-Krankenversicherungen (Eigenrecherche Santésuisse & Curafutura, Stand: 22.10.2020)
- Top-10-Facility-/Security-Services (Lünendonk Ranking, Aufruf: 22.10.2020)
- Top-10-Personaldienstleistung (Handelszeitung, Aufruf: 27.10. 2020)
- Top-10-Arbeitgeber Liechtensteins (Jobsuche Regional, Aufruf 27.10.2020)
- Top-10-Arbeitgeber der öffentlichen Verwaltung (chstat, Aufruf: 22.10.2020)
- Top-7-Möbeldetailhandel (infogram, Aufruf: 27.10. 2020)

SCHRITT 3 – ERHEBUNGSAUFTRÄGE

Unternehmen und Institutionen, die nicht automatisch in der Stichprobe vertreten sind, können einen Erhebungsauftrag stellen und so an der Studie teilnehmen.

SCHRITT 4 – BRANCHENZUORDNUNG

Zuletzt werden die Arbeitgeber der Stichprobe in 30 für das Recruiting relevante Branchen eingeteilt.

Branche	Zahl der getesteten Arbeitgeber	Branche	Zahl der getesteten Arbeitgeber
Allbranchenversicherung	11	IT/Software/Telekommunikation	27
Anlagen-/Maschinenbau	25	KFZ	13
Banken/Finanzdienstleistung	13	Krankenversicherung	10
Bau/Holz	16	Lebensmitteldetailhandel	7
Bekleidungs-/Schuhdetailhandel	8	Luxusgüterindustrie	8
Chemie	7	Medien/Werbung/Marketing	10
Detailhandel	14	Metallverarbeitung	7
Dienstleistung	8	Möbeldetailhandel	8
Elektro-/Elektronikherstellung	16	Nahrungsmittel-/ Konsumgüterherstellung	17
Energie	17	Öffentliche Verwaltung	11
Facility-/Security-Services	11	Personaldienstleistung	10
Gastronomie/Tourismus	9	Pharma/Biotechnologie/ Medizinaltechnik	21
Gesundheits-/Sozialwesen	19	Rechtsberatung	10
Grosshandel/Vertrieb	14	Transport/Verkehr/Logistik	22
Industrie	23	Unternehmensberatung	11
		Gesamt	403

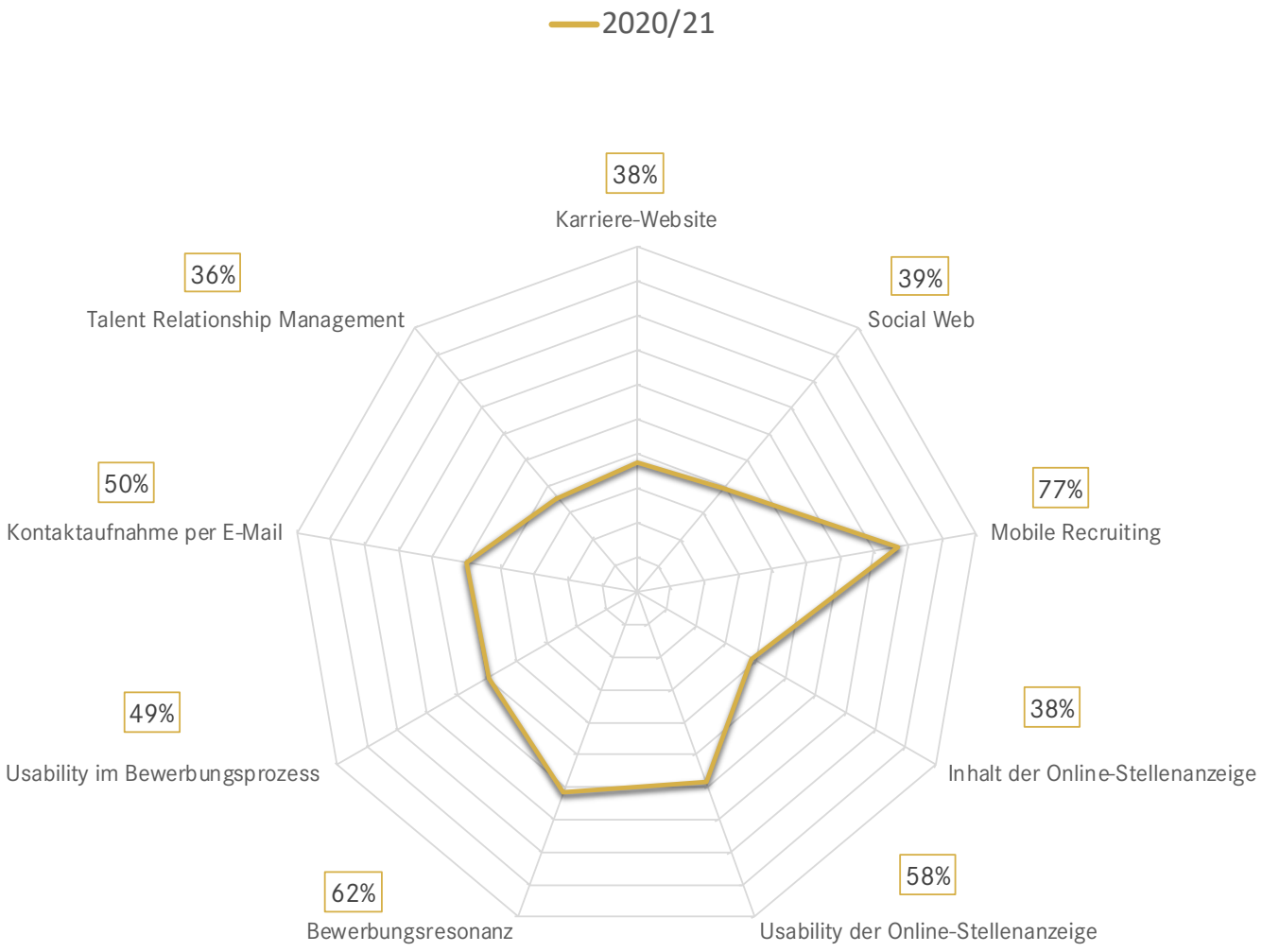
Studien-Erkenntnisse

ERGEBNISSE IM VERGLEICH

DIE ERGEBNISSE IN DEN ERHEBUNGSKATEGORIEN

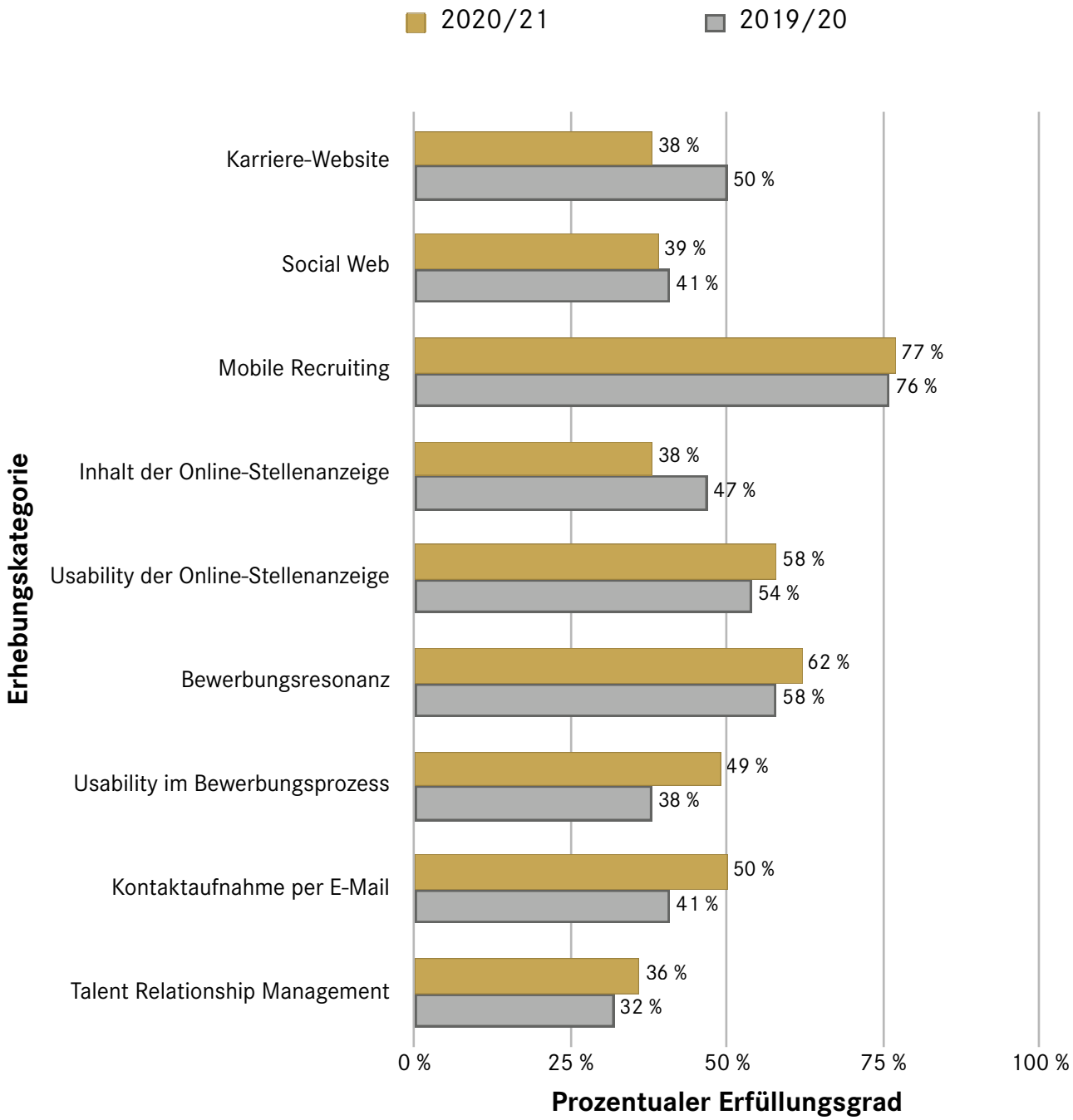
Das vorliegende Spinnendiagramm gibt Aufschluss über jene Themengebiete, die 2020/21 bei den Schweizer sowie Liechtensteiner Recruiting-Verantwortlichen besonders im Fokus standen, und zeigt die durchschnittlich erreichten Punkte in den neun Erhebungskategorien in Relation zur Maximalpunktzahl. In vier der neun Kategorien werden dieses Jahr im Schnitt zumindest die Hälfte der möglichen Punkte erzielt, das beste Ergebnis erreichen die 403 getesteten Arbeitgeber in der Kategorie *Mobile Recruiting* mit 77 % der maximalen Punkte. Auf Rang zwei folgt die herausfordernde Kategorie *Bewerbungsresonanz* mit durchschnittlich 62 % der Maximalpunkte, was auf ein anhaltend professionelles Bewerbungsmanagement, selbst in Zeiten von Covid-19, schliessen lässt.

Am meisten Potenzial bergen die Kategorien *Inhalt der Online-Stellenanzeige* und *Karriere-Website* mit jeweils 38 %, zudem *Talent Relationship Management* mit durchschnittlich 36 %.



DIE ERHEBUNGSKATEGORIEN IM VORJAHRESVERGLEICH

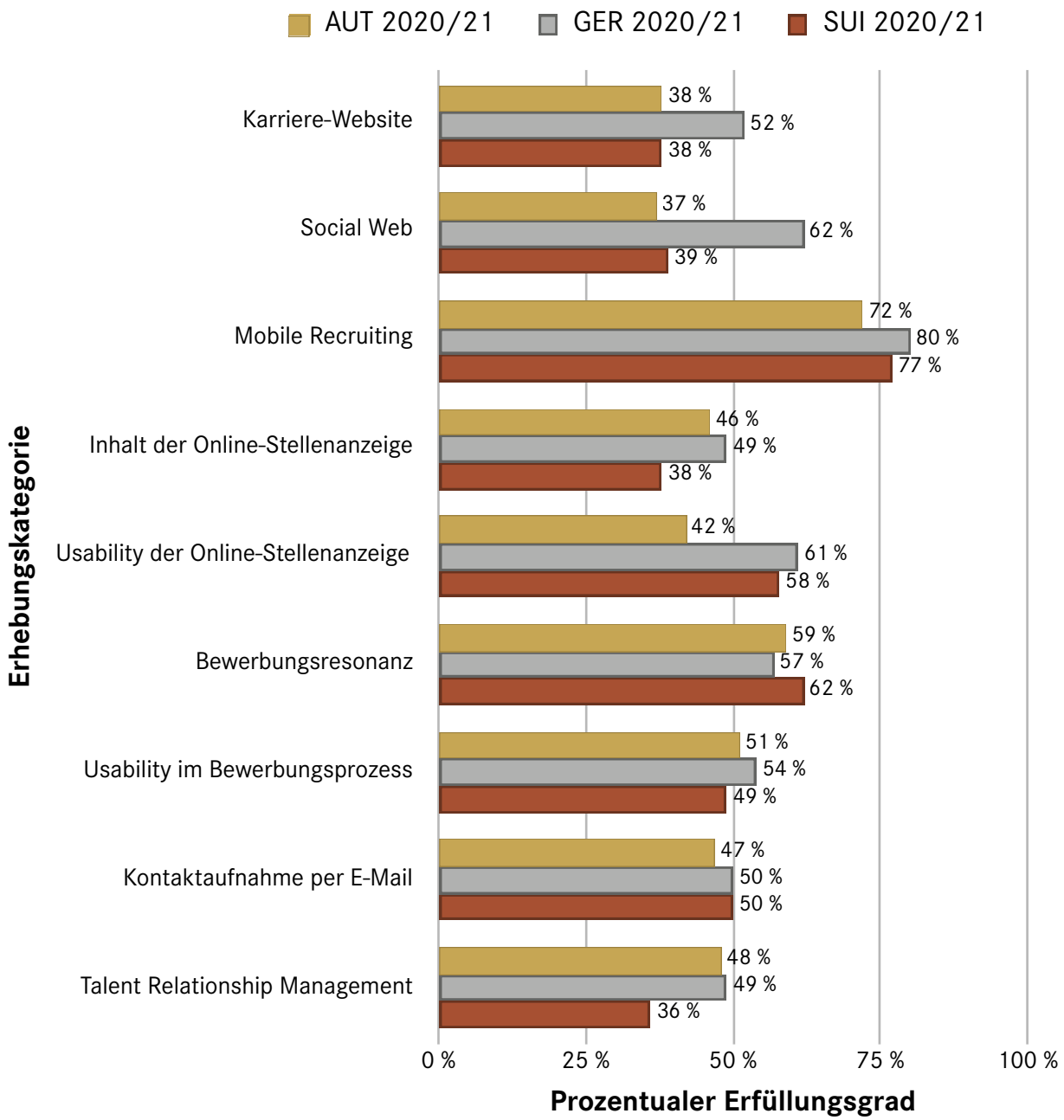
In Anbetracht der vielfältigen Herausforderungen, die 2020/21 für HR-Abteilungen bereithielt, ergibt die Gegenüberstellung mit dem Vorjahr vergleichsweise solide Ergebnisse. Im so essenziellen direkten Kontakt mit Talenten zeigt sich beispielsweise, dass die Reaktion auf eingehende Bewerbungen (*Bewerbungsresonanz*) sogar noch professioneller gehandhabt wird als 2019/20. Der informellere Austausch ausgehend von einer Kontaktanfrage per E-Mail durch einen potenziellen Kandidaten gewinnt stark an Bedeutung, was sich in einem Plus von 9 Prozentpunkten in der gleichnamigen Kategorie niederschlägt. Im Vorjahresvergleich nochmals deutlicher wird der Handlungsbedarf in den Kategorien *Karriere-Website* und *Inhalt der Online-Stellenanzeige*, über die sich in Zeiten von Social Distancing besonders viele hinsichtlich potenzieller Arbeitgeber informieren.



DIE ERHEBUNGSKATEGORIEN IM D-A-CH-VERGLEICH 2020/21

Der Studienstart 2021/22 in Österreich läutete den siebten vollumfänglich vergleichbaren internationalen Erhebungszyklus ein, dessen Resultate mit Abschluss der Schweiz-Studie im Sommer 2022 verfügbar sein werden. Das vorliegende Balkendiagramm veranschaulicht den vollständig abgeschlossenen Studienzyklus 2020/21 in der Schweiz und Liechtenstein, Österreich sowie Deutschland.

Im D-A-CH-Vergleich demonstrieren die Schweizer und Liechtensteiner Arbeitgeber ihre Stärke im direkten Kontakt mit Talenten, nämlich in der *Bewerbungsresonanz* – drei Prozentpunkte vor Österreich – und der *Kontaktaufnahme per E-Mail* (ex-aequo mit Deutschland). Die deutschen Nachbarn führen die übrigen sieben Kategorien an.



INDEX KRISENFESTIGKEIT

Anhand des 2020/21 erstmals erhobenen Index Krisenfestigkeit lassen sich die Innovationskraft der Schweizer und Liechtensteiner Arbeitgeber in Sachen moderner Arbeitsgestaltung und die Transparenz in der Kommunikation mit potenziellen BewerberInnen messen. Da dies die gesamte Candidate Journey betrifft, werden für den Index Elemente aus sämtlichen Säulen und Kategorien des BEST-RECRUITERS-Kriterienkatalogs berücksichtigt. Maximal sind im Index 49 Prozentpunkte zu erreichen – durchschnittlich 18 davon erfüllen die 403 im aktuellen Jahrgang untersuchten Arbeitgeber.

Das Ergebnis ist in unterschiedlichen Ausprägungen an den einzelnen Sub-Indizes *Digitalisierung, Arbeitsgestaltung, Wissens- & Gesundheitsmanagement, Diversity & Inclusion* sowie *Cultural Fit* festzumachen, wie die Abbildung inkl. D-A-CH-Vergleich auf der Folgeseite illustriert.

Der Index *Wissens- & Gesundheitsmanagement* weist dabei mit 45 % der Maximalpunkte den höchsten Erfüllungsgrad auf, wobei auf den Schweizer und Liechtensteiner Karriere-Websites vorrangig über klassische Aus-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten wie Berufsausbildungen oder firmeninterne Seminar- und Kursangebote informiert wird. Aktuell besonders relevante Aspekte wie Coaching oder E-Learning sind präsenter als im Vorjahr und werden 2020/21 von 15 % bzw. 13 % der Arbeitgeber aktiv thematisiert. Im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements liegt der Schwerpunkt auf sportlichen Services und zusätzlichen Urlaubstagen – Psychosoziales wird deutlich seltener angesprochen.

Der Index *Cultural Fit* – mit einem durchschnittlichen Erfüllungsgrad von 43 % auf Rang 2 – beleuchtet unter anderem die persönliche Kommunikationsebene zwischen Arbeitgeber und potenziellen BewerberInnen, wo bekanntlich die Unternehmenskultur am authentischsten transportiert wird. Hier zeigt sich Potenzial, da insbesondere in Zeiten physischer Distanz die virtuelle Kommunikation an Relevanz gewinnt, jedoch beispielsweise nur 34 % der untersuchten Arbeitgeber eine persönliche Ansprechperson aus dem HR inklusive Kontaktmöglichkeit auf der Karriere-Website anführen.

Die 403 Top-Arbeitgeber aus SUI & LIE erreichen 2020/21 durchschnittlich...

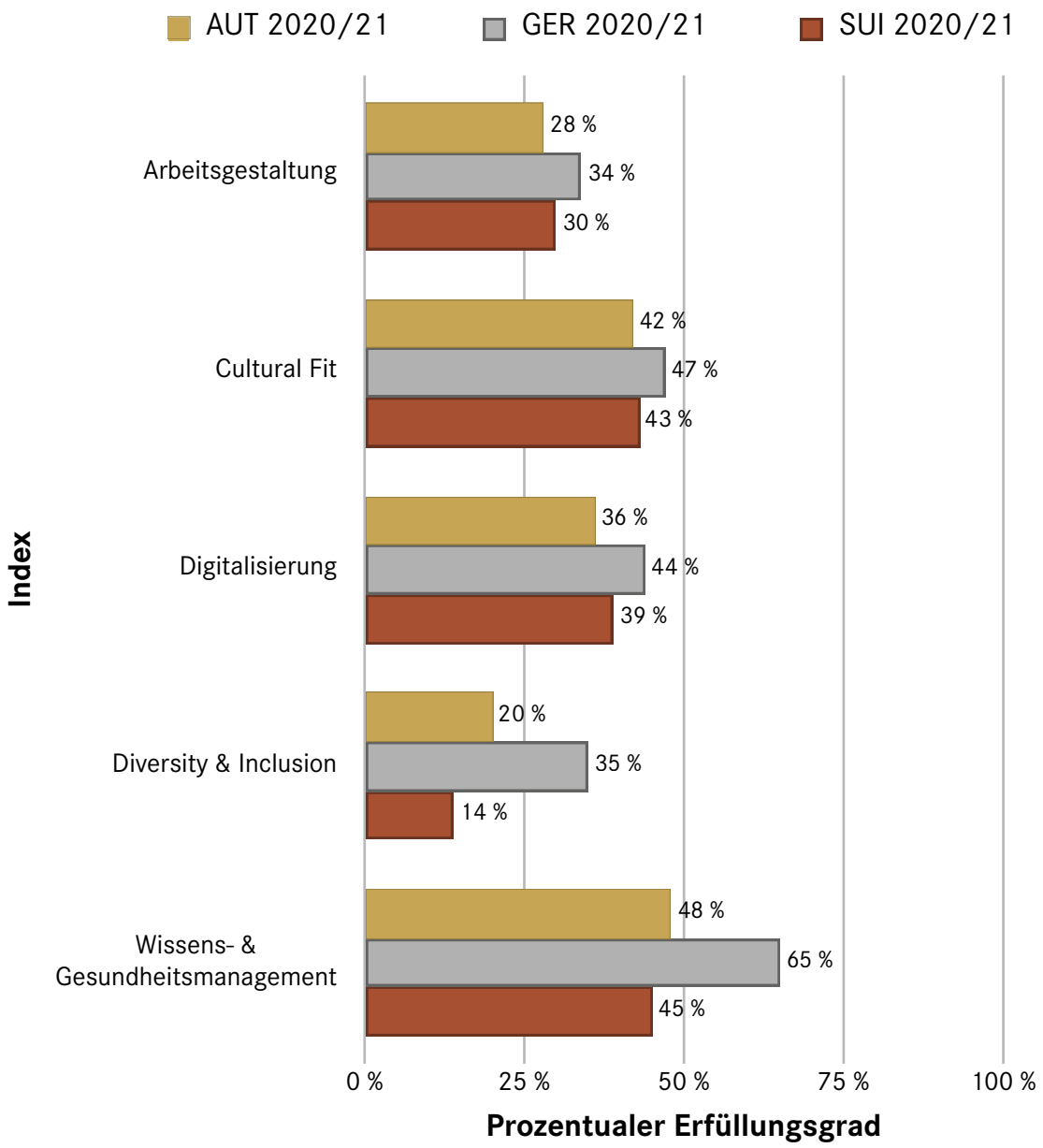
18 von 49 möglichen Punkten

... im Index Krisenfestigkeit.

Im Index *Digitalisierung* agieren die Top-Arbeitgeber aus der Schweiz und Liechtenstein besonders stark im Bereich *Mobile Recruiting* – 76 % der untersuchten Unternehmen und Institutionen bieten BewerberInnen nunmehr eine vollständig mobil optimierte Candidate Journey. HR-Chatbots oder Gamification-Elemente rangieren hingegen im einstelligen Bereich.

Die Ergebnisse im Index *Arbeitsgestaltung* machen nochmals deutlich, wie essenziell es ist, den Wechsel auf weitgehendes Remote Working nicht nur in der Praxis zu bewerkstelligen, sondern auch potenzielle BewerberInnen abzuholen. 26 % der 403 getesteten Arbeitgeber sprechen die Home-Office-Möglichkeit konkret auf der Karriere-Website an, 4 % führen an, Mitarbeitende dabei gezielt mit entsprechenden Devices wie Laptops oder Handys zu unterstützen. Auch flexible Arbeitsmodelle wie Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit oder Jobsharing werden vergleichsweise selten ins Treffen geführt, letzteres in 8 % der Fälle.

14 % der Maximalpunkte erzielen die Arbeitgeber aus SUI und LIE im Index *Diversity & Inclusion*, der auch das Themenfeld *Familienfreundlichkeit* umfasst. Das Angebot betrieblicher Kinderbetreuung wird beispielsweise von 10 % der Stichprobe angeführt.



STUDIENRÜCKBLICK

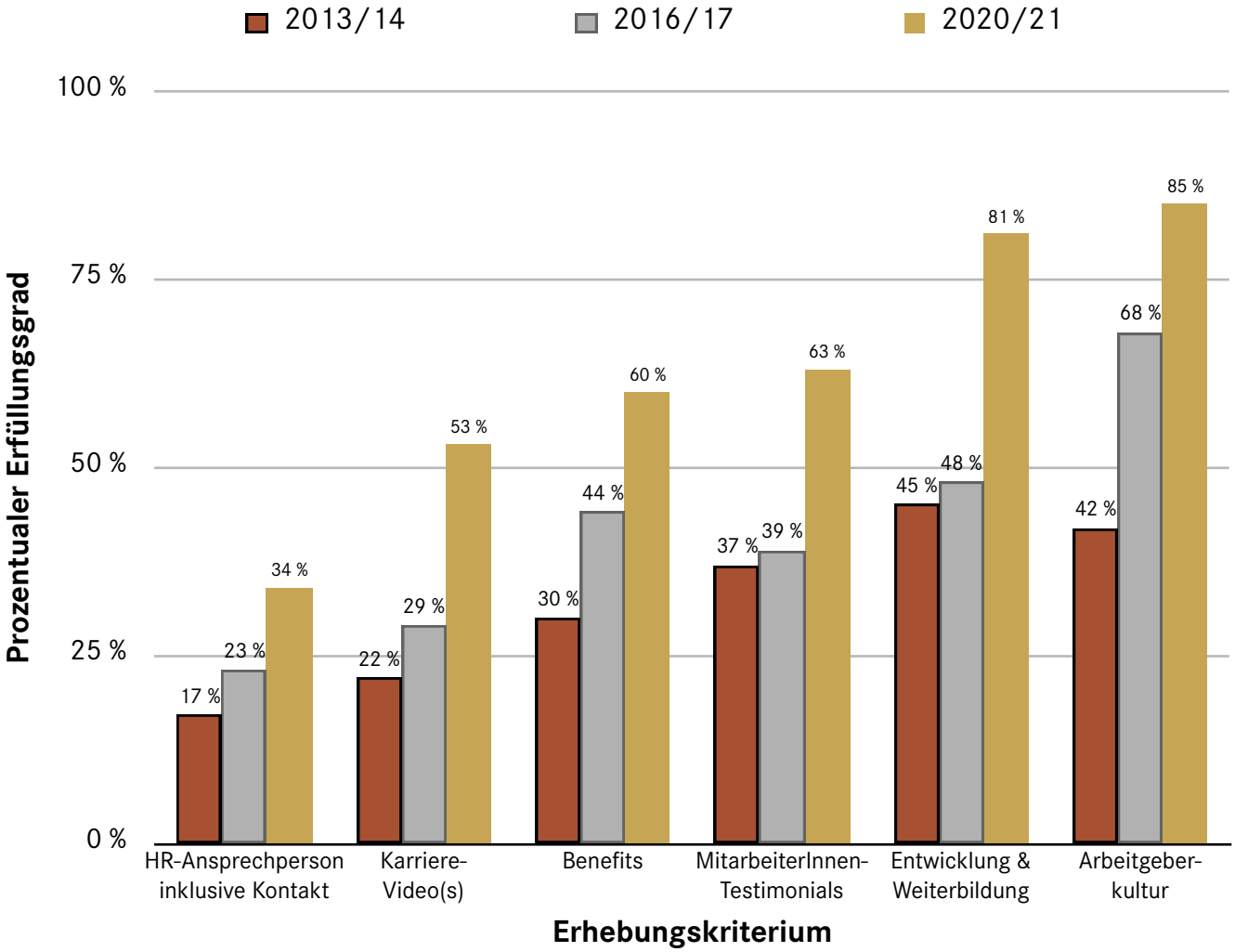
Ergebnisse in den Kategorien

KARRIERE-WEBSITE

Prüft man die Ergebnisse der Kategorie *Karriere-Website* im Detail, so wird deutlich, dass das Minus von 12 Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr (von durchschnittlich 50 % auf 38 % der Maximalpunkte) nicht jenen Kriterien geschuldet ist, die bereits länger im Rahmen der Studie erhoben werden. Hier lassen sich durchwegs markante Zuwachsraten verzeichnen, speziell was die Einbindung von Karriere-Videos oder MitarbeiterInnen-Testimonials betrifft. Ebenfalls positiv zu vermerken ist, dass jeweils rund neun von zehn Arbeitgebern Interessierte über ihre Kultur (85 %) sowie Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten (81 %) informieren.

Die persönliche Ansprechbarkeit der Arbeitgeber – wie transparent also Kontaktmöglichkeiten der HR-Verantwortlichen auf der Karriere-Website kommuniziert werden – hat sich seit 2013/14 auf nunmehr 34 % verdoppelt. International bilden die Schweiz und Liechtenstein hier jedoch das Schlusslicht und liegen 9 bzw. 11 Prozentpunkte hinter Deutschland (43 %) und Österreich (45 %).

Zurückführen lässt sich das übergeordnete Ergebnis der Kategorie allerdings vielmehr auf Kriterien, die neu Eingang in den Kriterienkatalog gefunden haben und beispielsweise Remote Working betreffen.



SOCIAL WEB

STUDIENRÜCKBLICK

In der Kategorie *Social Web* wird zunächst untersucht, welche Plattformen Schweizer und Liechtensteiner Top-Arbeitgeber für ihr Recruiting heranziehen. In Folge liegt der Fokus dann auf der Frage, ob die erstellten Arbeitgeber-Profile regelmässig mit relevanten, abwechslungsreichen Informationen für potenzielle BewerberInnen bespielt werden.

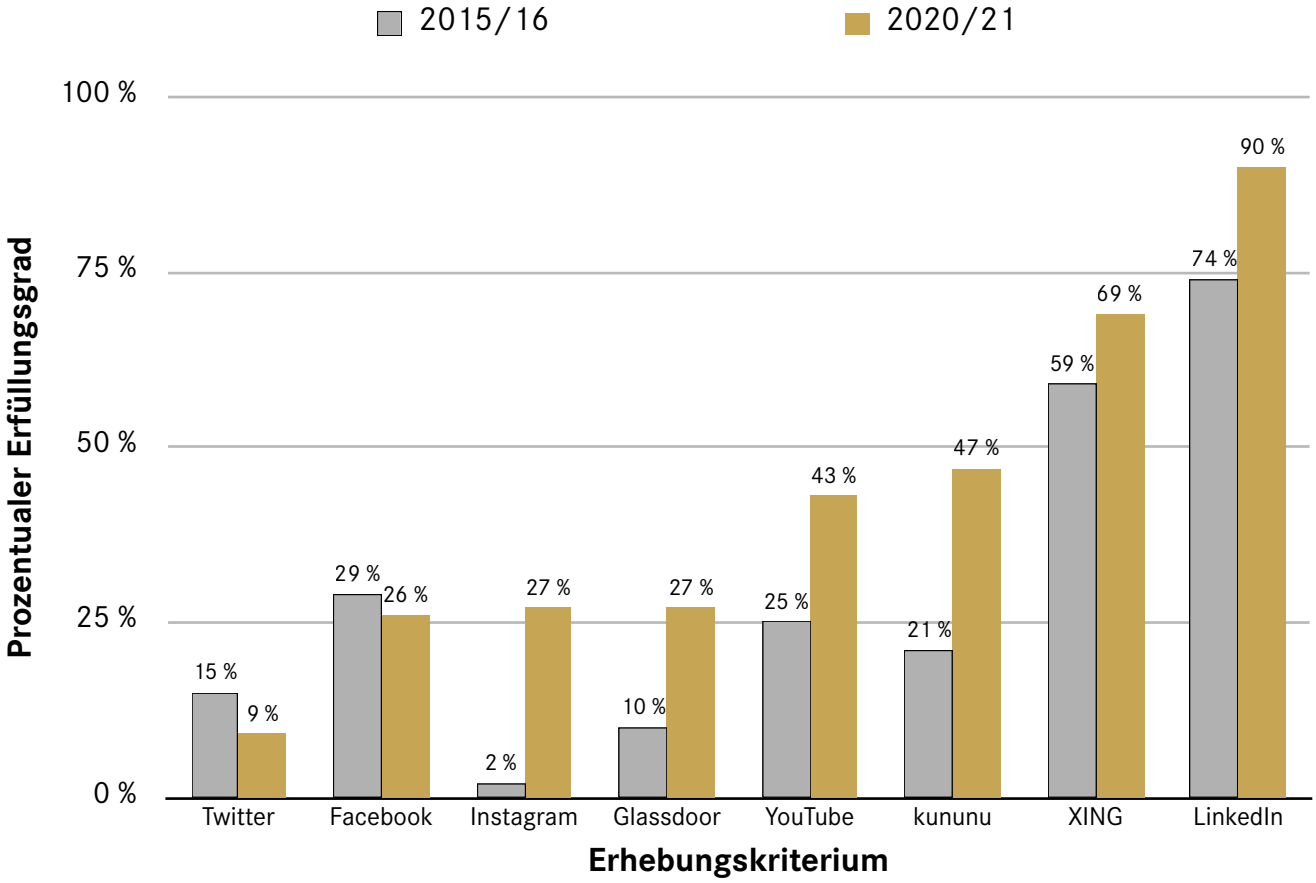
Insgesamt zeigt sich ein stetiger Trend zur Verbreiterung, insofern als gegenüber 2015/16 die Mehrheit der analysierten Plattformen einen markanten Anstieg aufweist. Einzige Ausnahmen bilden Twitter (minus 6 Prozentpunkte) und Facebook (minus 3). Angeführt wird das Ranking nach wie vor von LinkedIn (90 %) und XING (69 %). Die Schere zwischen den beiden Business-Netzwerken hat sich in den letzten Jahren weiter geöffnet – 2015/16 betrug der Gap noch 15, 2020/21 bereits 21 Prozentpunkte zugunsten der internationalen LinkedIn-Community.

In der Gunst der Recruiting-Verantwortlichen besonders stark gewonnen hat auch das damals unbekannte Instagram, das einen Zuwachs von 25 Prozentpunkten generierte. kununu stellt ebenso unter Beweis, wie sich durch kluges Feature-Management die Reichweite steigern lässt.

2020/21 werden durchschnittlich...

3,5 Social-Media-Plattformen

... von Schweizer Arbeitgebern für Recruiting-Zwecke genutzt.



STUDIENRÜCKBLICK

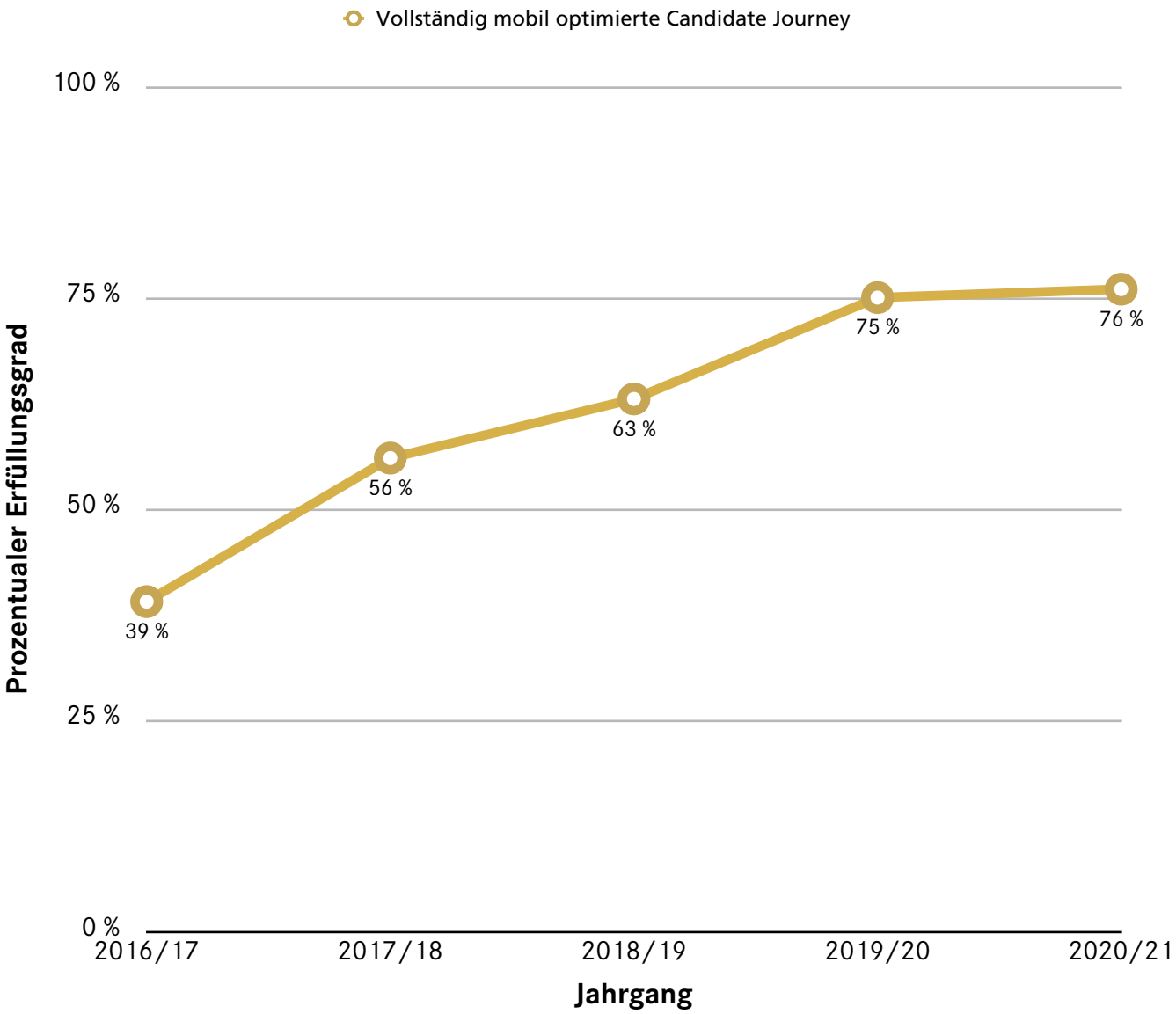
MOBILE RECRUITING

2020/21 bieten 76 % der 403 untersuchten Arbeitgeber BewerberInnen eine vollständig mobil optimierte Candidate Journey: von der Karriere-Website über Stellenmarkt und -anzeigen bis hin zur tatsächlichen Bewerbungsmöglichkeit per mobilem Endgerät. Das bedeutet eine Steigerung von einem Prozentpunkt gegenüber dem Vorjahr.

Eine detailliertere Beleuchtung der einzelnen Elemente und ihrer jeweiligen mobilen Optimierung fördert Unterschiede zutage. Die grösste Zuwachsrate im Vergleich mit 2019/20 verzeichnen die Bewerbung per Smartphone sowie mobile Stellenanzeigen – konkret handelt es sich um ein Plus von je 4 Prozentpunkten auf nunmehr 87 bzw. 89 %. Mit 96 % bereits deutlich häufiger auf die mobile Nutzung ausgelegt sind Karriere-Websites.

76 %

der getesteten Arbeitgeber bieten eine vollständig mobil optimierte Candidate Journey.

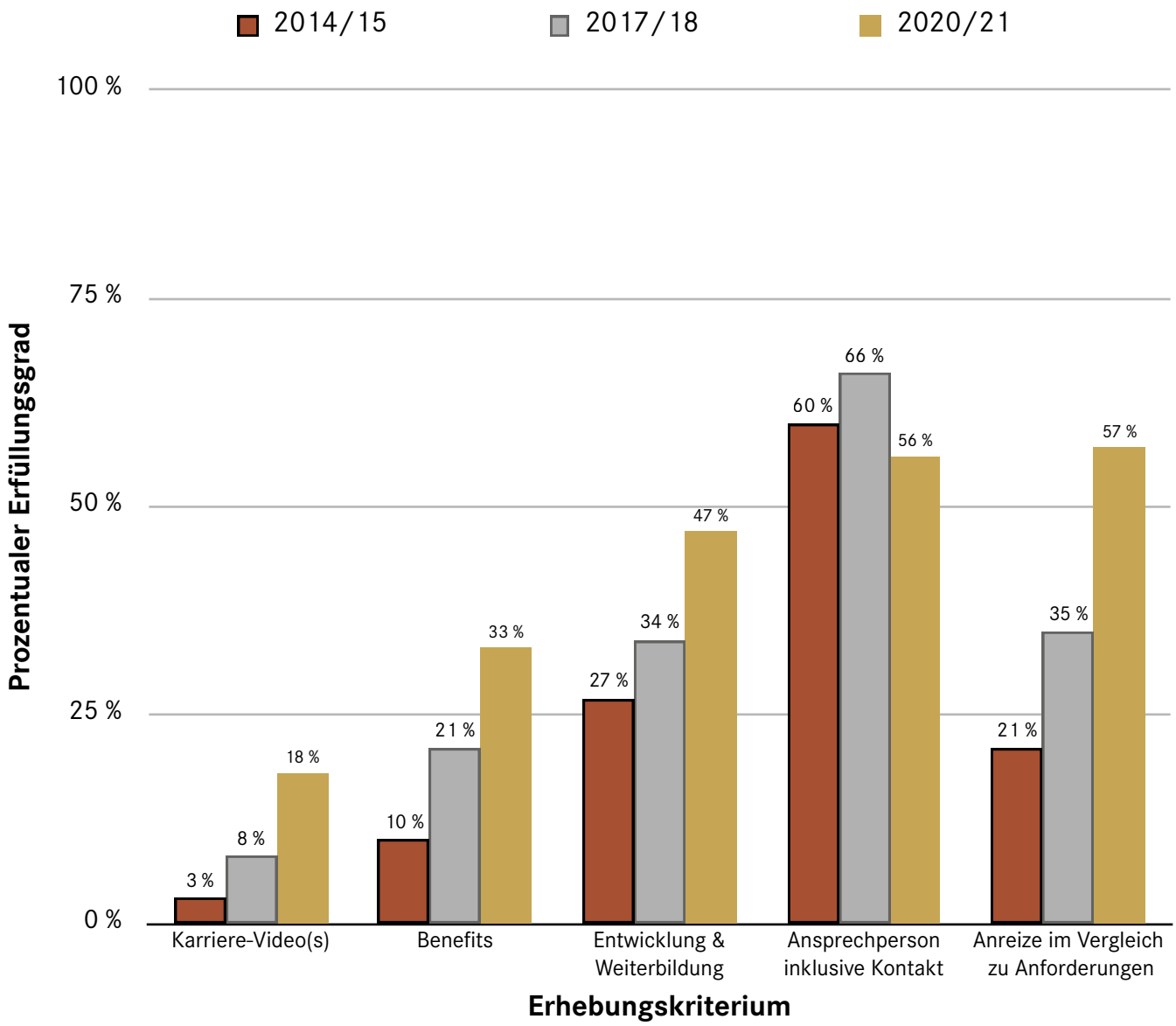


INHALT DER ONLINE-STELLENANZEIGE

STUDIENRÜCKBLICK

Stellenanzeigen zählen zu den erfolgskritischsten Medien im Recruiting. KandidatInnen sollen durch sie möglichst anschaulich erfahren, was von ihnen erwartet wird und welche Aufgaben die zukünftige Position umfasst. Arbeitgeber können Stellenanzeigen als Bühne nutzen, sich bestmöglich zu präsentieren und die richtigen BewerberInnen auf sich und die vakante Stelle aufmerksam zu machen. Zentral dabei: ein ausgewogenes Verhältnis von Anforderungen und gebotenen Bewerbungsanreizen nicht aus den Augen zu verlieren. Der Erfüllungsgrad dieses Kriteriums liegt aktuell fast dreimal so hoch wie noch vor sechs Jahren (von 21 % auf 57 %). Auch konkrete Benefits (33 %) sowie Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten (47 %) sind deutlich häufiger Thema in Stellenanzeigen als noch 2014/15 – auch wenn die Schweizer und Liechtensteiner diesen Trumpf im internationalen Vergleich eher selten spielen.

Ein weiterer wichtiger Faktor, der in Zeiten von Covid-19 für KandidatInnen noch mehr an Schlagkraft gewinnt, betrifft die persönliche Kommunikationsebene. Die Zahl jener Arbeitgeber, die Talenten in Stellenanzeigen die Möglichkeit bieten, bei Fragen mit einer zuständigen Ansprechperson Kontakt aufzunehmen, oszillierte mehrere Jahre zwischen 60 % und 66 %. 2020/21 sank sie hingegen auf 56 % ab.



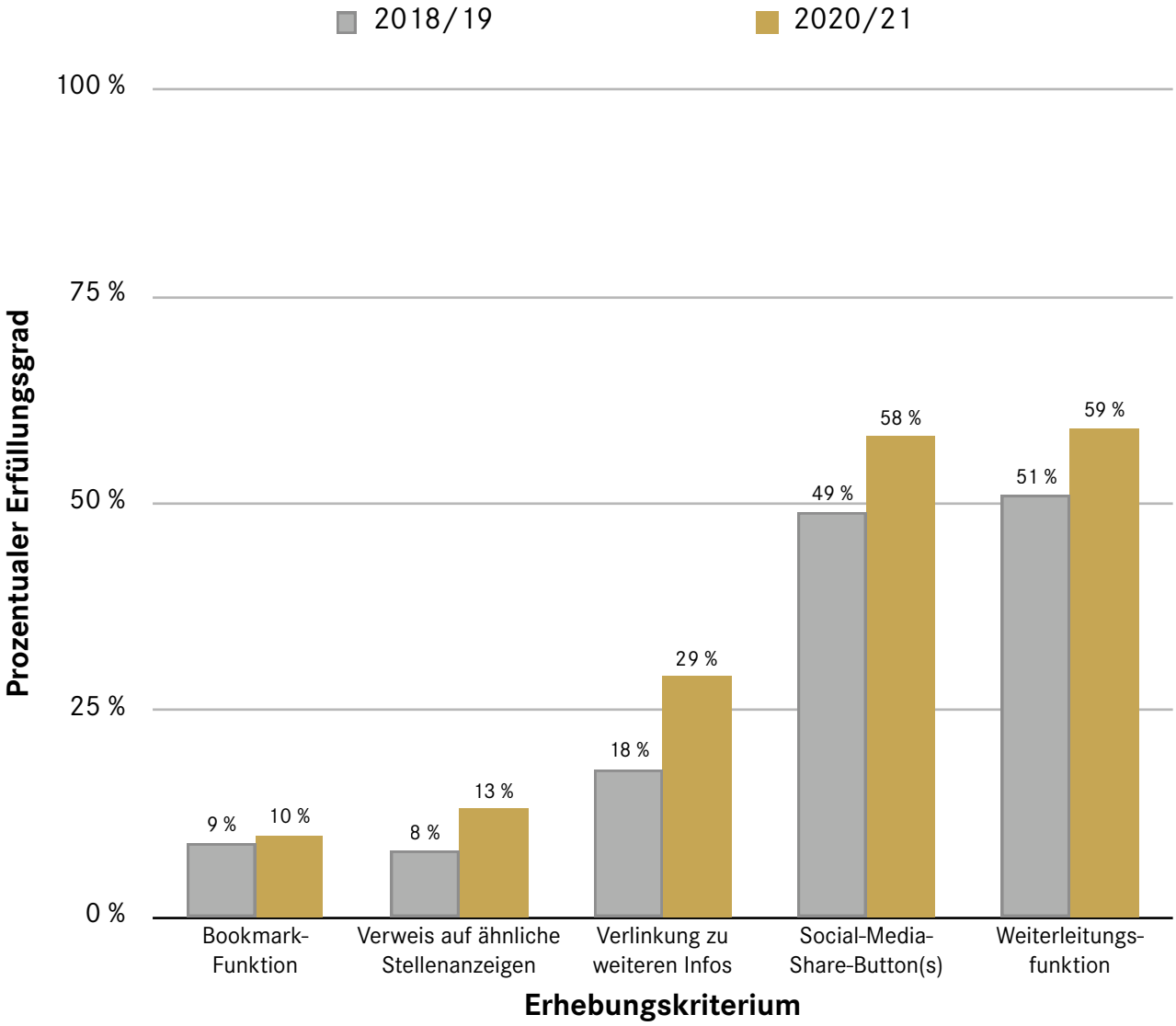
STUDIENRÜCKBLICK

USABILITY DER ONLINE-STELLENANZEIGE

Die Kategorie *Usability der Online-Stellenanzeige* beleuchtet unterschiedliche Massnahmen und Services, die BewerberInnen die Jobsuche erleichtern können. Wie die ausgewählten Ergebnisse untermauern, ist die Nutzerfreundlichkeit von Stellenanzeigen aktuell stärker in den Fokus von Recruiting-Verantwortlichen gerückt. Besonders häufig kommen dabei Social-Media-Share-Buttons (58 %) und Weiterleitungsfunktionen (59 %) zum Einsatz, was zum einen für die steigende Bedeutung von sozialen Netzwerken im Recruiting spricht. Zum anderen bieten derartige Tools Arbeitgebern die Möglichkeit, kostenlos Reichweite in spannenden Zielgruppen zu generieren – beispielsweise weil KandidatInnen animiert werden, Stellenanzeigen, die dem eigenen Profil nicht entsprechen, in relevanten Freundes- oder Bekanntenkreisen zu teilen.

13 % der Arbeitgeber verweisen direkt in Inseraten auf ähnliche Stellen, um Talenten weitere, möglicherweise passenden Vakanzen gezielt schmackhaft zu machen. Zusätzlich kann so die Verweildauer im eigenen Stellenmarkt erhöht werden.

Im Vergleich mit den Vorjahren besonders an Relevanz gewonnen hat das Verlinken zu weiterführenden Informationen rund um die vakante Position, sodass potenzielle BewerberInnen bei Interesse tiefer in die Welt des Arbeitgebers eintauchen können – Stichwort Storytelling. Gegenüber 2018/19 wird dieses Kriterium um 11 Prozentpunkte häufiger erfüllt.



BEWERBUNGSRESONANZ

STUDIENRÜCKBLICK

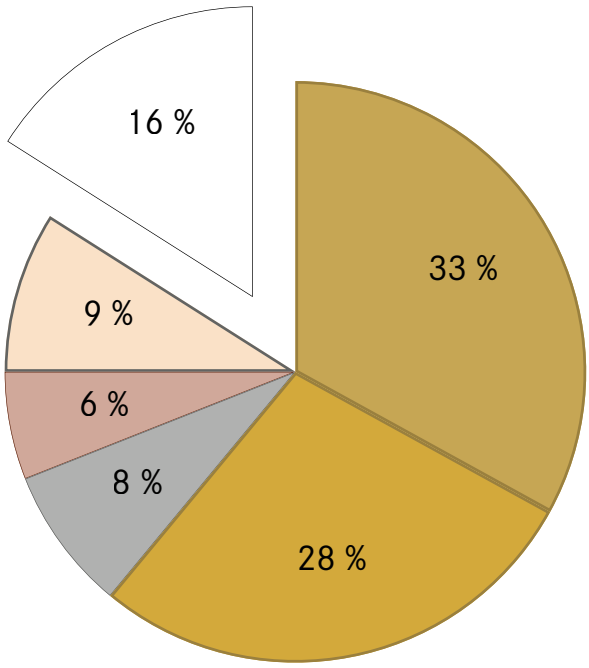
Für die Untersuchung der Bewerbungsresonanz werden Avatare - fiktive Charaktere mit unterschiedlichen Ausbildungen, Berufserfahrungen und Backgrounds - geschaffen und von diesen vier Bewerbungen an jeden Arbeitgeber aus der Stichprobe versandt. Sofern möglich, erfolgen drei dieser Bewerbungen auf eine ausgeschriebene Stelle, eine Bewerbung wird spontan versandt.

Zunächst wird der Zeitraum bis zur ersten Rückmeldung gemessen - erhalten die BewerberInnen innerhalb von 10 Werktagen eine Eingangsbestätigung oder erste Antwort auf ihre Zusendung, wird die Frist auf 20 Werktage verlängert. Erfolgt innerhalb dieser Zeit eine Absage oder Einladung zu einem Gespräch, gilt dies als Bewerbungsabschluss. Geschieht der Bewerbungsabschluss ausserhalb der Frist oder erhalten BewerberInnen keinerlei Rückmeldung, werden keine Punkte vergeben.

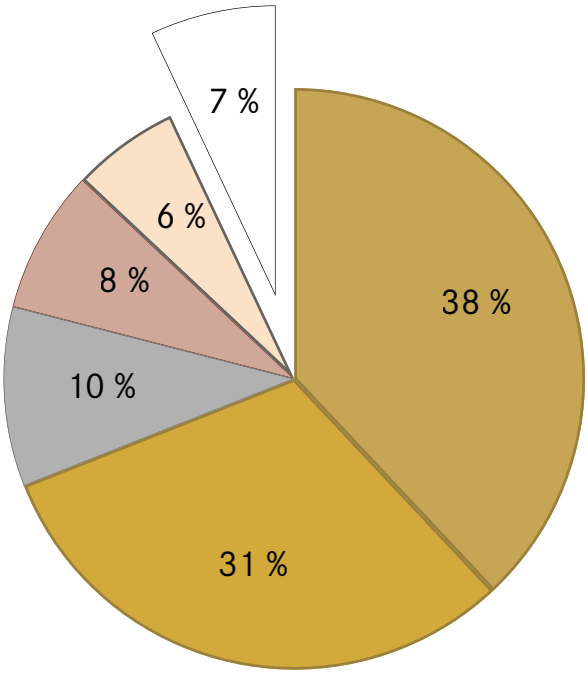
In der Gegenüberstellung mit dem letzten Erhebungsjahrgang 2019/20 fällt auf, dass sich die Reaktionsgeschwindigkeit sogar gesteigert hat. Trotz der Corona-Pandemie agieren Schweizer und Liechtensteiner Personalverantwortliche hier also auf einem anhaltend hohen Professionalitätslevel. Allein der Anteil jener Bewerbungen, die ausserhalb der Frist abgeschlossen wurden, nahm um 2 Prozentpunkte auf 8 % zu. Dem gegenüber stehen 69 % der Bewerbungen, die prompt binnen 10 Werktagen final bearbeitet wurden – mehr als die Hälfte davon sogar binnen 3 Werktagen.

- Abschluss binnen 3 Werktagen
- Abschluss binnen 11 bis 20 Werktagen
- Erstmeldung, aber kein Abschluss
- Abschluss binnen 4 bis 10 Werktagen
- Abschluss ausserhalb der Frist
- Keine Rückmeldung

2019/20 – alle Bewerbungen



2020/21 – alle Bewerbungen



STUDIENRÜCKBLICK

USABILITY IM BEWERBUNGSPROZESS

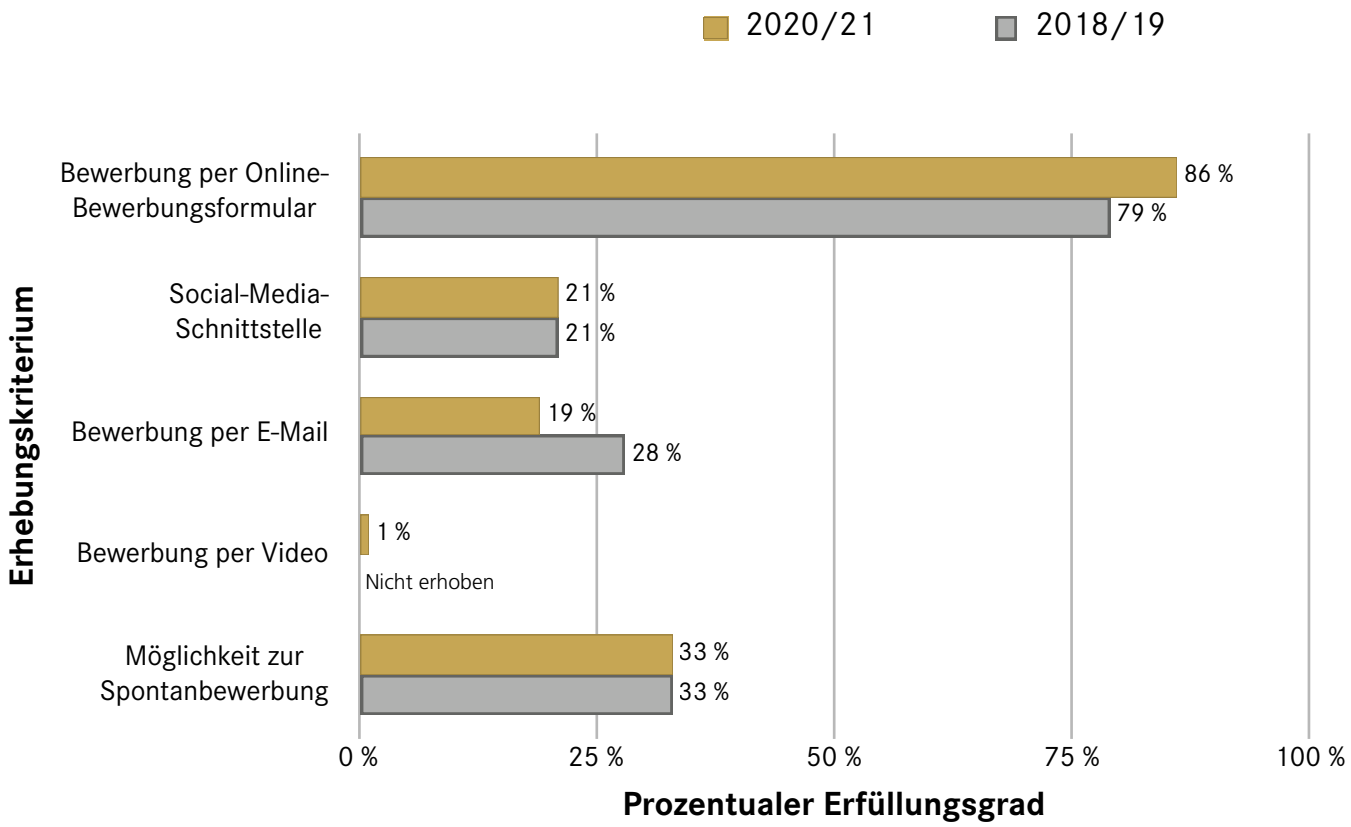
Die Kategorie *Usability im Bewerbungsprozess* liefert Aufschlussreiches zur Frage, welche Hürden KandidatInnen für eine Bewerbung beim gewünschten Arbeitgeber überwinden müssen beziehungsweise welche Services und Hilfsmittel ihnen dabei zur Verfügung gestellt werden. Dies beginnt bereits bei der entsprechenden Information: Obwohl der überwiegende Teil der Unternehmen und Institutionen Spontanbewerbungen akzeptiert, informiert nur ein Drittel mögliche KandidatInnen im Rahmen der Karriere-Website darüber, welcher Kanal hierfür heranzuziehen ist.

Für die tatsächliche Bewerbungsübermittlung ist in einem nächsten Schritt entscheidend, welche und auch wie viele Kanäle hierfür angeboten werden. Aus Bewerbersicht ist es zum einen essenziell, dass der Versand so reibungslos wie möglich vonstatten geht, zum anderen zeugt es von Wertschätzung, sofern je nach individueller Vorliebe der passende Kanal gewählt werden kann. Beispielsweise ist eine Videobewerbung – die aktuell 1 % der Gesamtstichprobe ermöglicht – zweifelsohne nicht für alle Zielgruppen der persönliche „Channel of Choice“.

Im Durchschnitt stellen Schweizer Arbeitgeber ...

1,3 Bewerbungskanäle

... in Stellenanzeigen zur Verfügung.

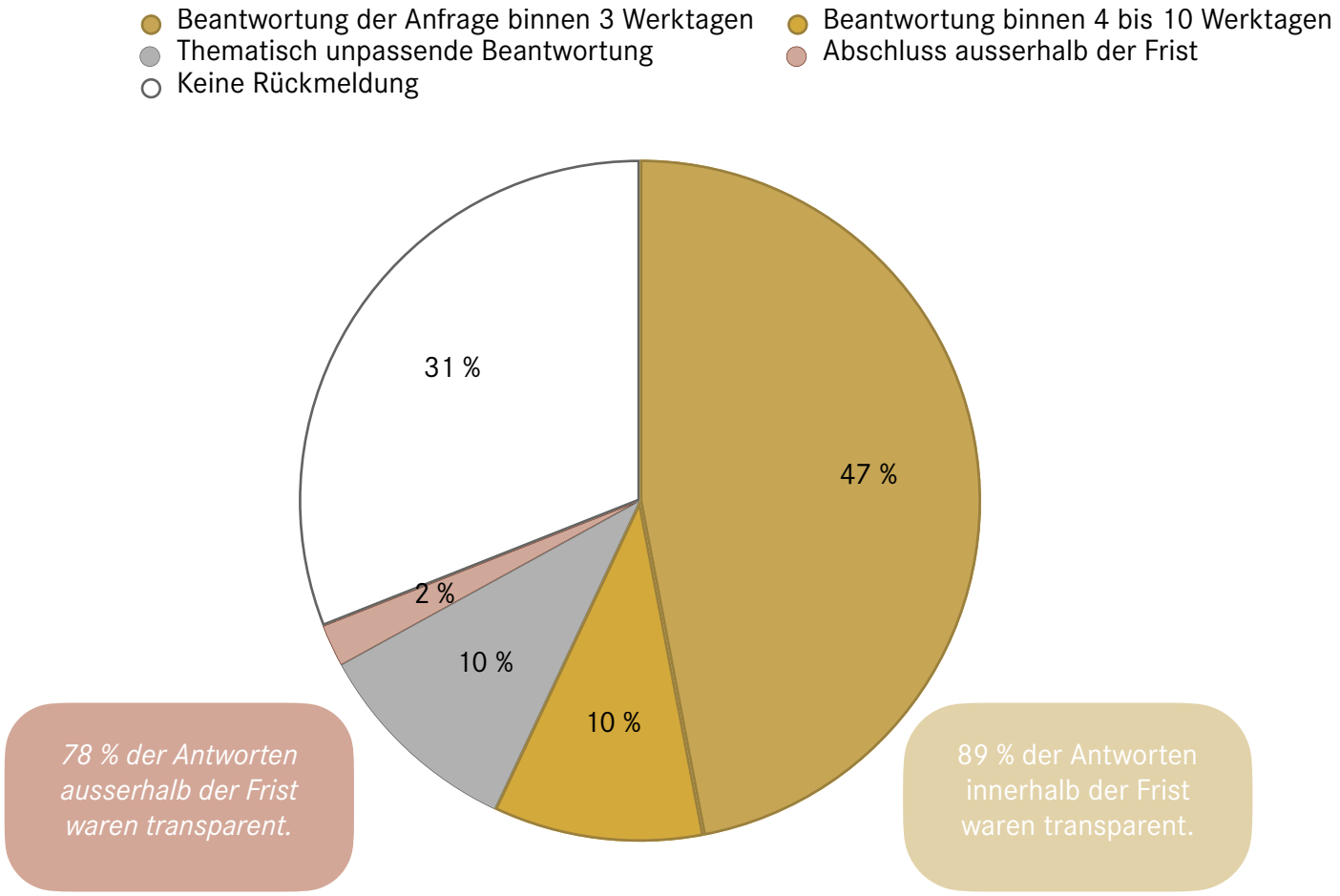


KONTAKTAUFNAHME PER E-MAIL

Neben der Resonanz auf Bewerbungen wird der direkte Umgang mit BewerberInnen auch in Form einer Interessenanfrage per E-Mail gemessen. Im aktuellen Studienjahr erkundigte sich ein Kandidat nach längerfristigen Möglichkeiten und konkreten Rahmenbedingungen für Teleworking – aktuell ein hochbrisantes Thema für ArbeitnehmerInnen.

Innerhalb der beiden studienrelevanten Fristen von 10 Werktagen reagierte mehr als die Hälfte der Arbeitgeber (57 %) auf die Nachricht, wobei sich der überwiegende Teil transparent zur Anfrage äusserte. Zum Vergleich: Auf der Karriere-Website erwähnen 26 % der Arbeitgeber die Option auf Remote Working.

2 % der Stichprobe antworteten ausserhalb der Frist und 10 % übermittelten thematisch unpassende Antworten, beispielsweise eine Bewerbungsabsage.



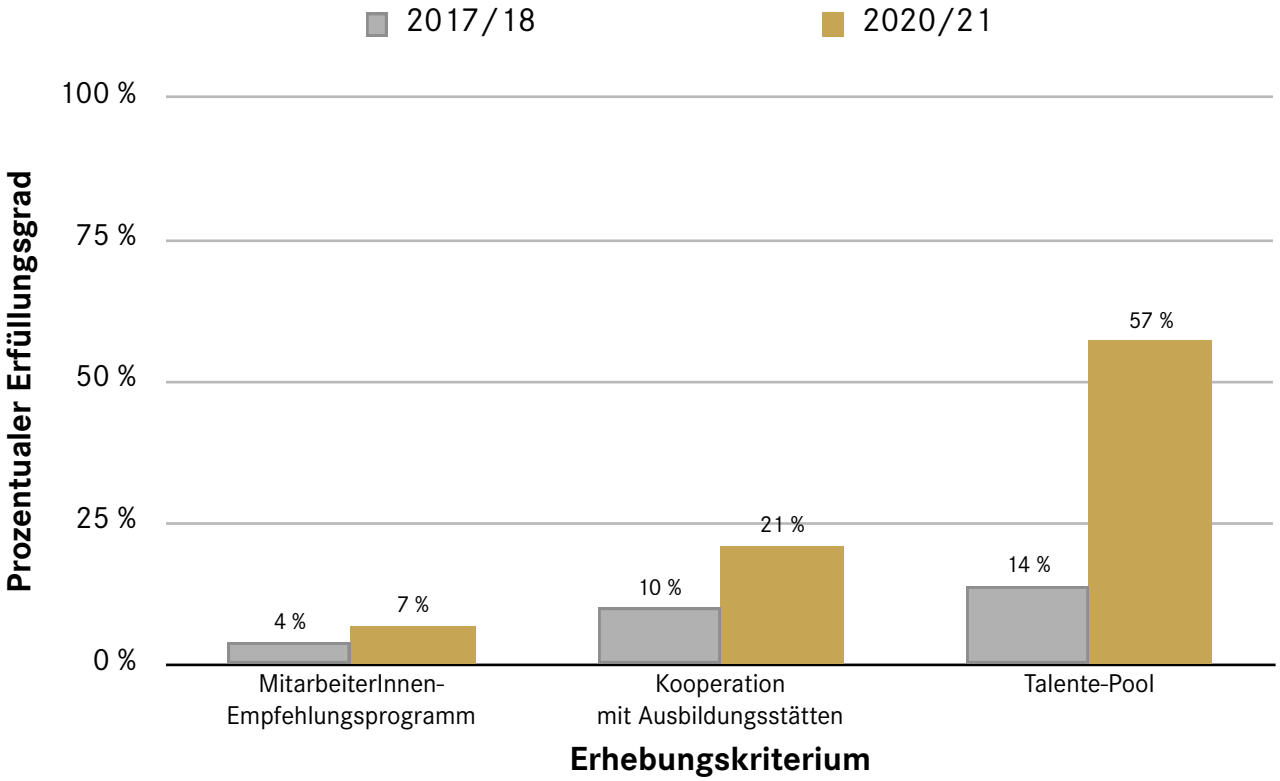
STUDIENRÜCKBLICK

TALENT RELATIONSHIP MANAGEMENT

Im Rahmen der Kategorie *Talent Relationship Management* wird analysiert, welche Massnahmen Arbeitgeber setzen, um frühzeitig in Kontakt mit vielversprechenden Talenten zu kommen und diese Verbindung auch längerfristig zu halten. Auch inwieweit sie BewerberInnen über diese Aktivitäten informieren, wird ermittelt. Dies kann beispielsweise dazu führen, dass potenzielle KandidatInnen ihr Profil in ausgewählten Netzwerken besonders akribisch pflegen, sofern ihr gewünschter Arbeitgeber dort Active Sourcing betreibt. Die Information über ein MitarbeiterInnen-Empfehlungsprogramm kann BewerberInnen dazu animieren, proaktiv mit Bekannten in Kontakt zu treten, die bei dem Unternehmen oder der Institution tätig sind, aber ungestützt nicht „top-of-mind“ gewesen wären. In Folge lässt sich auf diese Weise die kulturelle Passung für beide Seiten besser verifizieren.

Eines der wichtigsten Tools im Umfeld des Talent Relationship Management stellen zweifelsohne Talente-Pools und -Netzwerke dar, die zum Beispiel mit evident gehaltenen und/oder A-KandidatInnen gespeist werden, die knapp nicht den Zuschlag für eine Stelle erhalten haben. Aber auch ehemalige Mitarbeitende, sogenannte Alumni, deren Cultural Fit bereits geprüft wurde und die nun Erfahrungen bei anderen Arbeitgebern machen möchten, sind wertvolle KandidatInnen, mit denen es sich lohnt, den Kontakt zu halten.

Besonders effizient sind diese Pools, wenn sie nicht nur intern geführt werden, sondern für Interessierte zudem die Möglichkeit besteht, sich proaktiv dafür zu registrieren. Auch wenn die Richtlinien der DSGVO ihren Einsatz nun enger reglementieren, zeugt die Entwicklung der letzten Jahre von anhaltender Akzeptanz: 2020/21 betreiben 57 % der Arbeitgeber des Gesamtsamples einen für die Registrierung freigeschalteten Talente-Pool, um sage und schreibe 43 Prozentpunkte mehr als 2017/18.



Die Top 100

Das Ranking zeigt die Top 100 aller 403 getesteten Arbeitgeber des Studienjahrgangs 2020/21. Die Reihung erfolgt gemäss der Gesamtpunktzahl in Prozent.

Bei Gleichstand wird das Abschneiden in den drei Säulen herangezogen: Dabei wird Säule 3 (*BewerberInnen-Umgang*) vor Säule 1 (*Online-Recruiting-Präsenz*) und diese wiederum vor Säule 2 (*Online-Stellenanzeigen*) gewertet.

DIE TOP 100

„NEU“ sind jene Arbeitgeber, die in der Erhebung 2019/20 nicht Teil der Stichprobe waren.

(↑) - im Vorjahr nicht zertifizierungsberechtigt und nun unter den Top 100

Ranking 2020/21	**Ranking** 2019/20	**Arbeitgeber Platz 1 – 20**	**Gesamt-punkte** in Prozent
1	4	KPMG AG	88,5 %
2	2	Graubündner Kantonalbank	85 %
3	54	Helsana-Gruppe	84,5 %
4	3	Universitäts-Kinderspital Zürich	84 %
5	14	Hays (Schweiz) AG	83,5 %
6	1	thyssenkrupp Presta AG	82 %
7	7	Helvetia Versicherungen	82 %
8	20	AMAG Group AG	80,5 %
9	39	ewz	79,5 %
10	21	Migros-Genossenschafts-Bund	79,5 %
11	34	SBB AG	79,5 %
12	58	BELIMO Automation AG	79 %
13	13	PwC Schweiz	78 %
14	18	BASF Schweiz AG	77,5 %
15	8	finnova AG Bankware	76 %
16	38	Bell Food Group AG	75 %
17	12	Swisscom AG	75 %
18	29	Insel Gruppe	75 %
19	35	AMEOS Gruppe	74,5 %
20	6	CSS Versicherung	74 %

Ranking 2020/21	**Ranking** 2019/20	**Arbeitgeber Platz 21 – 50**	**Gesamt-punkte** in Prozent
21	44	Kantonsspital Aarau AG	73,5 %
22	78	Lidl Schweiz	73,5 %
23	9	BKW	73,5 %
24	25	ISS Schweiz	73 %
25	37	Ringier AG	73 %
26	91	BRACK.CH	72,5 %
27	30	ZFV-Unternehmungen	72,5 %
28	48	SWICA Gesundheitsorganisation	72,5 %
29	49	AXA Versicherungen AG	72,5 %
30	19	Kantonsspital St.Gallen	72 %
31	15	BLS AG	72 %
32	26	Hilti Corporation	72 %
33	51	Stadt Zürich	71 %
34	93	GF	70,5 %
35	↑	Vebego AG	70,5 %
36	27	Post CH AG	70,5 %
37	115	Migros Bank AG	70 %
38	33	Solothurner Spitäler AG	70 %
39	36	EY (Ernst & Young AG)	70 %
40	61	Hotelplan Suisse (MTCH AG)	69,5 %
41	71	Frutiger AG	69,5 %
42	5	CKW	69,5 %
43	NEU	ti&m AG	69,5 %
44	65	Hilti (Schweiz) AG	69 %
45	24	Axpo Holding AG	69 %
46	22	Hilcona AG	68 %
47	10	Privatklinikgruppe Hirslanden	68 %
48	55	Bâloise Group	68 %
49	32	Generali (Schweiz) Holding AG	67,5 %
50	16	Coop Genossenschaft	67 %

Ranking 2020/21	**Ranking** 2019/20	**Arbeitgeber Platz 51 – 80**	**Gesamt-punkte** in Prozent
51	63	CONCORDIA	66,5 %
52	66	Swiss Life AG	66,5 %
53	28	Universitätsspital Basel	66,5 %
54	42	Elektrizitätswerke des Kantons Zürich (EKZ)	65,5 %
55	96	LGT Bank AG	65,5 %
56	NEU	B. Braun Medical AG	65,5 %
57	151	Bossard AG	65,5 %
58	NEU	Lindenhofgruppe AG	65,5 %
59	↑	ARGUS DATA INSIGHTS Schweiz AG	65 %
60	76	Raiffeisen Schweiz Genossenschaft	65 %
61	228	Niederer Kraft Frey AG	64,5 %
62	82	Emmi Schweiz AG	64,5 %
63	60	Visana Services AG	64 %
64	NEU	Kestenholz Automotive Holding AG	64 %
65	50	Geberit International AG	64 %
66	70	Kanton Luzern	64 %
67	NEU	Tavolago AG	63,5 %
68	203	Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli (Schweiz) AG	63,5 %
69	138	Möbel Pfister AG	63,5 %
70	41	Suva - Schweizerische Unfallversicherung	63,5 %
71	170	Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG	63,5 %
72	146	Valora Holding AG	63 %
73	92	Ivoclar Vivadent AG	63 %
74	56	Bär & Karrer AG	63 %
75	137	SFS Group AG	63 %
76	224	Vivao Sympany	63 %
77	52	Berner Kantonalbank AG	63 %
78	74	Holcim (Schweiz) AG	63 %
79	↑	REHAU Schweiz	62,5 %
80	88	ENGIE Services AG	62,5 %

Ranking 2020/21	**Ranking** 2019/20	**Arbeitgeber Platz 81 – 100**	**Gesamt-punkte** in Prozent
81	11	Q_PERIOR AG	62,5 %
82	31	Siemens Schweiz AG	62 %
83	23	Kantonsspital Baden AG	62 %
84	97	Schindler Aufzüge AG	62 %
85	84	PostFinance AG	62 %
86	68	ABB Schweiz AG	62 %
87	NEU	AEW ENERGIE AG	61,5 %
88	94	SRG SSR	61,5 %
89	101	Liechtensteinische Landesbank AG	61,5 %
90	85	Kantonsspital Baselland	61,5 %
91	77	Manor AG	61,5 %
92	181	Huber+Suhner AG	61 %
93	NEU	Vitra Holding AG	61 %
94	↑	Bechtle Schweiz AG	61 %
95	45	ÖKK	61 %
96	103	Kantonsspital Winterthur	61 %
97	196	Verkehrsbetriebe Zürich	61 %
98	118	Kühne + Nagel International AG	60,5 %
99	NEU	VZ VermögensZentrum AG	60,5 %
100	NEU	Kantonsspital Graubünden	60,5 %

Branchensieger

Die nachstehenden Rankings bieten einen Überblick der Top-3-Recruiter jeder Branche.

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Allbranchenversicherung** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	7	Helvetia Versicherungen	82 %	gold
2	29	AXA Versicherungen AG	72,5 %	silber
3	48	Bâloise Group	68 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Anlagen-/Maschinenbau** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	84	Schindler Aufzüge AG	62 %	gold
2	115	Stadler Rail AG	58,5 %	bronze
3	116	Schaffner Holding AG	58,5 %	bronze

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Banken/Finanzdienstleistung** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	2	Graubündner Kantonalbank	85 %	gold
2	37	Migros Bank AG	70 %	silber
3	55	LGT Bank AG	65,5 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Bau/Holz** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	41	Frutiger AG	69,5 %	gold
2	65	Geberit International AG	64 %	silber
3	78	Holcim (Schweiz) AG	63 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Bekleidungs-/Schuhdetailhandel** Sieger der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	191	H & M Hennes & Mauritz S.A.	50,5 %	bronze

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Chemie** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	14	BASF Schweiz AG	77,5 %	gold
2	79	REHAU Schweiz	62,5 %	silber
3	175	Sika AG	52 %	bronze

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Detailhandel** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	91	Manor AG	61,5 %	gold
2	206	OTTOS AG	49,5 %	bronze
3	209	Jura Elektroapparate AG	49 %	bronze

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Dienstleistung** Top 2 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	36	Post CH AG	70,5 %	gold
2	122	Swiss Prime Site AG	57,5 %	bronze

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Elektro-/Elektronikherstellung** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	82	Siemens Schweiz AG	62 %	gold
2	92	Huber+Suhner AG	61 %	silber
3	101	Sonova AG	60,5 %	bronze

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Energie** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	9	ewz	79,5 %	gold
2	23	BKW	73,5 %	silber
3	42	CKW	69,5 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Facility-/Security-Services** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	24	ISS Schweiz	73 %	gold
2	35	Vebego AG	70,5 %	silber
3	80	ENGIE Services AG	62,5 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Gastronomie/Tourismus** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	27	ZFV-Unternehmungen	72,5 %	gold
2	40	Hotelplan Suisse (MTCH AG)	69,5 %	silber
3	67	Tavolago AG	63,5 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Gesundheits-/Sozialwesen** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	4	Universitäts-Kinderspital Zürich	84 %	gold
2	18	Insel Gruppe	75 %	silber
3	19	AMEOS Gruppe	74,5 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Grosshandel/Vertrieb** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	26	BRACK.CH	72,5 %	gold
2	57	Bossard AG	65,5 %	silber
3	72	Valora Holding AG	63 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Industrie** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	12	BELIMO Automation AG	79 %	gold
2	32	Hilti Corporation	72 %	silber
3	34	GF	70,5 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**IT/Software/Telekommunikation** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	15	finnova AG Bankware	76 %	gold
2	17	Swisscom AG	75 %	silber
3	43	ti&m AG	69,5 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**KFZ** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	6	thyssenkrupp Presta AG	82 %	gold
2	8	AMAG Group AG	80,5 %	silber
3	64	Kestenholz Automotive Holding AG	64 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Krankenversicherung** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	3	Helsana-Gruppe	84,5 %	gold
2	20	CSS Versicherung	74 %	silber
3	28	SWICA Gesundheitsorganisation	72,5 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Lebensmitteldetailhandel** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	10	Migros-Genossenschafts-Bund	79,5 %	gold
2	22	Lidl Schweiz	73,5 %	silber
3	50	Coop Genossenschaft	67 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Luxusgüterindustrie** Sieger der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	107	IWC Schaffhausen	59,5 %	bronze

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Medien/Werbung/Marketing** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	25	Ringier AG	73 %	gold
2	59	ARGUS DATA INSIGHTS Schweiz AG	65 %	silber
3	88	SRG SSR	61,5 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Metallverarbeitung** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	75	SFS Group AG	63 %	gold
2	136	Adval Tech Holding AG	55,5 %	bronze
3	142	Feintool International Holding AG	55 %	bronze

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Nahrungsmittel-/ Konsumgüterherstellung** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	16	Bell Food Group AG	75 %	gold
2	46	Hilcona AG	68 %	silber
3	62	Emmi Schweiz AG	64,5 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Öffentliche Verwaltung** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	33	Stadt Zürich	71 %	gold
2	66	Kanton Luzern	64 %	silber
3	140	Bundesverwaltung	55,5 %	bronze

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Personaldienstleistung** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	5	Hays (Schweiz) AG	83,5 %	gold
2	121	Kelly Services Schweiz AG	57,5 %	bronze
3	126	personalberatung das team ag	57 %	bronze

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Pharma/Biotechnologie/ Medizinaltechnik** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	56	B. Braun Medical AG	65,5 %	gold
2	73	Ivoclar Vivadent AG	63 %	silber
3	105	Medela AG	59,5 %	bronze

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Rechtsberatung** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	61	Niederer Kraft Frey AG	64,5 %	gold
2	74	Bär & Karrer AG	63 %	silber
3	135	Schellenberg Wittmer AG	55,5 %	bronze

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Transport/Verkehr/Logistik** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	11	SBB AG	79,5 %	gold
2	31	BLS AG	72 %	silber
3	97	Verkehrsbetriebe Zürich	61 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Unternehmensberatung** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	1	KPMG AG	88,5 %	gold
2	13	PwC Schweiz	78 %	silber
3	39	EY (Ernst & Young AG)	70 %	silber

Die Top 100 – Krisenfestigkeit

Das Ranking zeigt die Top 100 aller 403 getesteten Arbeitgeber des Studienjahrgangs 2020/21 im Index Krisenfestigkeit. Die Reihung erfolgt gemäss der Gesamtpunktzahl in Prozent.

Bei Gleichstand wird das Abschneiden in den fünf Sub-Indizes herangezogen, wobei diese aufgrund der maximal zu erreichenden Punkte wie folgt gereiht sind: *Digitalisierung*, *Cultural Fit*, *Arbeitsgestaltung*, *Diversity & Inclusion* und *Wissens- & Gesundheitsmanagement*.

Index Ranking 2020/21	**Arbeitgeber Platz 1 – 20**	**Index Krisenfestigkeit** in Prozent
1	SBB AG	80 %
2	Graubündner Kantonalbank	76 %
3	Helsana-Gruppe	76 %
4	AXA Versicherungen AG	72 %
5	Swisscom AG	71 %
6	Hays (Schweiz) AG	71 %
7	Universitäts-Kinderspital Zürich	70 %
8	Helvetia Versicherungen	70 %
9	PwC Schweiz	70 %
10	BASF Schweiz AG	68 %
11	BELIMO Automation AG	67 %
12	Migros-Genossenschafts-Bund	67 %
13	finnova AG Bankware	66 %
14	KPMG AG	66 %
15	thyssenkrupp Presta AG	65 %
16	ewz	65 %
17	AMAG Group AG	65 %
18	Post CH AG	65 %
19	BKW	64 %
20	Vebego AG	63 %

Index Ranking 2020/21	**Arbeitgeber Platz 21 – 50**	**Index Krisenfestigkeit** in Prozent
21	Migros Bank AG	63 %
22	CSS Versicherung	60 %
23	Kantonsspital Aarau AG	60 %
24	Universitätsspital Basel	60 %
25	Axpo Holding AG	59 %
26	Emmi Schweiz AG	58 %
27	Stadt Zürich	58 %
28	ZFV-Unternehmungen	58 %
29	Privatklinikgruppe Hirslanden	57 %
30	Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG	57 %
31	Lidl Schweiz	57 %
32	Solothurner Spitäler AG	57 %
33	GF	57 %
34	Luzerner Psychiatrie	57 %
35	CKW	57 %
36	Unilever Schweiz GmbH	56 %
37	Holcim (Schweiz) AG	56 %
38	BLS AG	56 %
39	SWICA Gesundheitsorganisation	56 %
40	Möbel Pfister AG	56 %
41	Accenture AG	55 %
42	ISS Schweiz	55 %
43	Bechtle Schweiz AG	55 %
44	CONCORDIA	55 %
45	Kantonsspital St.Gallen	55 %
46	Ivoclar Vivadent AG	55 %
47	Bâloise Group	55 %
48	Bell Food Group AG	54 %
49	Sonova AG	54 %
50	Insel Gruppe	54 %

Index Ranking 2020/21	**Arbeitgeber Platz 51 – 79**	**Index Krisenfestigkeit** in Prozent
51	Elektrizitätswerke des Kantons Zürich (EKZ)	54 %
52	ti&m AG	54 %
53	SBB Cargo AG	53 %
54	Coop Genossenschaft	53 %
55	Kantonsspital Baden AG	53 %
56	Stadt Bern	53 %
57	Lindenhofgruppe AG	53 %
58	Frutiger AG	53 %
59	LGT Bank AG	53 %
60	B. Braun Medical AG	53 %
61	Raiffeisen Schweiz Genossenschaft	53 %
62	PostAuto Schweiz AG	53 %
63	Bundesverwaltung	53 %
64	VZ VermögensZentrum AG	52 %
65	Ringier AG	52 %
66	Manor AG	52 %
67	EY (Ernst & Young AG)	52 %
68	Siemens Schweiz AG	52 %
69	Verkehrsbetriebe Zürich	52 %
70	Kühne + Nagel International AG	51 %
71	IKEA AG	51 %
72	Suva - Schweizerische Unfallversicherung	51 %
73	Kantonsspital Baselland	51 %
74	Hotelplan Suisse (MTCH AG)	51 %
75	Hilti Corporation	51 %
76	Vitra Holding AG	51 %
77	ABB Schweiz AG	50 %
78	Ypsomed AG	50 %
79	REHAU Schweiz	50 %

Index Ranking 2020/21	**Arbeitgeber Platz 80 – 100**	**Index Krisenfestigkeit** in Prozent
80	SRG SSR	50 %
81	Flughafen Zürich AG	50 %
82	Roland Berger AG	50 %
83	Swiss Life AG	50 %
84	Visana Services AG	50 %
85	Hilti (Schweiz) AG	50 %
86	Schaffner Holding AG	50 %
87	AMEOS Gruppe	50 %
88	Liechtensteinische Landesbank AG	50 %
89	Huber+Suhner AG	50 %
90	Feldschlösschen Getränke AG	49 %
91	SIX Group AG	49 %
92	Geberit International AG	49 %
93	Kantonsspital Graubünden	49 %
94	Kanton Basel-Stadt	49 %
95	Energie Wasser Bern	49 %
96	Dell EMC AG	48 %
97	Hilcona AG	48 %
98	Steiner AG	48 %
99	Swiss International Air Lines AG	48 %
100	UniversitätsSpital Zürich	48 %

Branchenranking

Die Recruiting-Herausforderungen 2020/21 besonders professionell meistern kann die Krankenversicherung, die ihre Spitzenplatzierung aus dem Vorjahr verteidigt und als Branche im Schnitt 65 % der maximal möglichen Punkte erreicht. Auf den Rängen 2 und 3 folgen das Gesundheits-/Sozialwesen und die Allbranchenversicherung. Seit 2019/20 deutlich zulegen kann beispielsweise der Sektor Gastronomie/Tourismus (von 25 auf 8).

Ranking 2020/21	**Ranking** 2019/20	**Branche**	**durchschnittliche Gesamtpunkte 2020/21 (gerundet)**
1	1	Krankenversicherung	**65 %**
2	3	Gesundheits-/Sozialwesen	**64 %**
3	2	Allbranchenversicherung	**62 %**
4	6	Lebensmitteldetailhandel	**61 %**
5	4	Unternehmensberatung	**59 %**
6	7	Banken/Finanzdienstleistung	**58 %**
7	5	Energie	**56 %**
8	25	Gastronomie/Tourismus	**53 %**
9	8	Personaldienstleistung	**53 %**
10	9	Öffentliche Verwaltung	**52 %**
11	16	Grosshandel/Vertrieb	**51 %**
12	10	Nahrungsmittel-/Konsumgüterherstellung	**51 %**
13	12	Chemie	**49 %**
14	15	Industrie	**49 %**
15	20	KFZ	**49 %**
16	18	Rechtsberatung	**49 %**
17	—	Metallverarbeitung	**49 %**
18	—	Möbeldetailhandel	**48 %**
19	19	Bau/Holz	**47 %**

Ranking 2020/21	**Ranking** 2019/20	**Branche**	**durchschnittliche Gesamtpunkte 2020/21 (gerundet)**
20	22	Facility-/Security-Services	**46 %**
21	21	Elektro-/Elektronikherstellung	**45 %**
22	27	Dienstleistung	**45 %**
23	11	Transport/Verkehr/Logistik	**45 %**
24	13	IT/Software/Telekommunikation	**44 %**
25	14	Anlagen-/Maschinenbau	**44 %**
26	24	Pharma/Biotechnologie/Medizinal-technik	**43 %**
27	17	Medien/Werbung/Marketing	**42 %**
28	23	Detailhandel	**38 %**
29	26	Bekleidungs-/Schuhdetailhandel	**36 %**
30	28	Luxusgüterindustrie	**35 %**

Statements der SiegerInnen

FRAGE

2020/21 HAT SIE ALS RECRUITING-VERANTWORTLICHE(N) VOR VIELE HERAUSFORDERUNGEN GESTELLT UND IHNEN EINIGES AN FLEXIBILITÄT UND RESILIENZ ABVERLANGT. DIE BEST-RECRUITERS-AUSZEICHNUNG MIT SPEZIELLEM FOKUS AUF KRISENFESTIGKEIT SPRICHT DAFÜR, DASS SIE DIESE PROFESSIONELL GEMEISTERT HABEN. WELCHES IST DAHER IHR WICHTIGSTES LEARNING AUS DIESER ZEIT?

Helge Kort
Employer Branding & Recruiting Experte

BELIMO Automation AG

Wir freuen uns sehr, dass wir in diesem Jahr erstmalig als BEST RECRUITER in der Industrie ausgezeichnet wurden und auch im Gesamtranking einen grossen Sprung nach vorne gemacht haben. Die Auszeichnung ist für uns ein klares Zeichen, dass der eingeschlagene Weg richtig ist, und gleichzeitig sehen wir sie als Ansporn für weitere Verbesserungen unserer Candidate Experience.

Das vergangene Jahr hat uns im Recruiting, wie auch in allen anderen Bereichen innerhalb und ausserhalb der Personalabteilung, einiges abverlangt. Die wichtigste Erkenntnis, die wir aus dem anspruchsvollen Jahr mitnehmen konnten, war, dass man mit Kreativität und technologischem Fortschritt noch viel bewegen kann in der Rekrutierung. Die flächendeckenden Videointerviews werden mit Ende der Pandemie nicht verschwinden, sondern ein fixer Bestandteil unseres Rekrutierungsprozesses werden. Sie haben uns gezeigt, dass man auch online die Eignung von Bewerbenden prüfen kann und die Geschwindigkeit einer Bewerbung dadurch deutlich erhöht wird.

Somit werden wir die positiven Entwicklungen aus dem vergangenen Jahr mit in die Zukunft nehmen und weiterhin daran arbeiten, dass unsere Bewerbungsprozesse so professionell und effizient wie möglich gestaltet werden und die Kandidaten Freude an einer Bewerbung bei BELIMO haben.

Melina Huber
Leiterin HR Seafood

Margarita Steg
Leiterin HR Charcuterie

Döne Bal
HR Fachfrau Administrationen

Andrea Scheurmann
Leiterin HR Frischfleisch

Bell Food Group AG

Wir haben in dieser Krisensituation gelernt, unsere Stärken bewusst zu nutzen, um die Herausforderungen auf unserem gemeinsamen Weg an die Spitze zu meistern. Wir mussten uns beinahe täglich auf neue Situationen einstellen und es hat sich bestätigt, dass wir uns stets auf unsere Mitarbeitenden und Arbeitskollegen verlassen können. Das Tagesgeschäft wurde nie aus den Augen verloren und wir haben trotzdem kreative Lösungen für die anstehenden Aufgaben gefunden. Gleichzeitig konnten wir unseren Rekrutierungsprozess qualitativ hochstehend weiterführen und uns auf unsere Stärken konzentrieren. Wir sind stolz darauf, Teil der Bell Food Group zu sein, und freuen uns über die Auszeichnung.

Janine Griesser
Employer Branding Spezialistin

ewz

Das letzte Jahr stellte viele vor grosse Herausforderungen. In der Berufswelt wurde durch die schnelle Umstellung auf Remote Work die Digitalisierung vorangetrieben. Auch in der Rekrutierung mussten wir schnell auf die veränderten Umstände reagieren und den kompletten Rekrutierungsprozess inklusive der Vorstellungsgespräche digitalisieren. Bereits vor der Krise waren die meisten Prozessschritte schon digital ausgerichtet, was uns einen Vorteil bei der schnellen Umsetzung erlaubte. Zu Beginn war eine gewisse Skepsis vorhanden, ob ein professionelles Vorstellungsgespräch mit den Kandidatinnen und Kandidaten via Videokonferenz garantiert werden kann. Schnell stellte sich aber heraus, dass ein digitales Gespräch viele Vorteile mit sich bringt: Die Bewerbenden können flexibler an Terminen teilnehmen, ohne Zeit in die An- und Rückreise zu investieren. Auch die Recruiters und die involvierten Vorgesetzten können so ortsunabhängig an Vorstellungsgesprächen teilnehmen.

Durch die veränderte Arbeitswelt mit flexibleren Arbeitsmodellen wird sich auch für ewz der Rekrutierungsprozess nachhaltig verändern. Wie in vielen Bereichen, werden auch wir die Vorzüge von physischen und digitalen Mitteln für die Zukunft anwenden. Wir werden weiterhin das Erstgespräch - wenn möglich – online durchführen. Jedoch sind wir der Meinung, dass ein physisches und somit persönliches Zweitgespräch unabdingbar ist, um einen passenden Mitarbeitenden zu rekrutieren.

Team HR

finnova AG Bankware

Covid-19 hat uns alle vor neue Herausforderungen gestellt. Unsere Geschäftsleitung und unser Krisenstab haben die Anordnungen des Bundes sofort umgesetzt, um die Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu schützen. Mit Laptops, Kameras, Citrix-Zugang und Software Anwendungen wie MS Teams waren wir bereits bestens gerüstet, um die Vorgabe der Homeoffice-Pflicht und -Empfehlung nahtlos vorzunehmen. Als agiles Unternehmen haben wir auch in der HR Abteilung regelmässige Besprechungen vorgenommen, um unser Verhalten, unsere Prozesse und Strukturen stets den neuen Gegebenheiten anzupassen. Wir stellten fest, dass nicht nur die Flexibilität unserer Bewerbenden mit Remote-Interviews stieg, sondern auch unsere eigene. Unsere Rekrutierung konnte noch rascher vorangetrieben werden. Daher prüfen wir derzeit, welche digitalen Prozesse wir nach der Krise weiterhin in der Rekrutierung beibehalten wollen. Dies ganz im Sinne von einem modernen «New Work».

Ein weiteres Learning sehen wir darin, dass trotz digitaler Erstgespräche ein persönliches Face-to-Face Gespräch für uns nicht wegbedungen werden kann und auch seitens der Bewerbenden sehr geschätzt wird. Ebenso verhält es sich mit unseren Einführungstagen für neue Mitarbeitende. Im Austausch mit ihnen stellten wir fest, dass sie es sehr geschätzt haben, dass sie, wenn auch nur sehr kurz, um die Infrastruktur im Finnova-Haus abzuholen, persönlich willkommen geheissen wurden. Da die Einführung der neuen Mitarbeitenden somit zum grössten Teil remote erfolgte, fanden unsererseits mehr Gespräche / ein intensiverer Austausch mit ihnen statt, um ihr Befinden abzuholen. Auch dies wurde sehr anerkannt, weshalb wir diesen engeren Austausch mit neuen Mitarbeitenden HR-seitig bei einer allfälligen nächsten Krise wiederholen werden.

Samira Amanda Luz
HR Beraterin

Graubündner Kantonalbank

Wir haben gelernt, wie wir schnell und unkompliziert unsere Recruiting-Aktivitäten anpassen können. Seit langem fokussieren wir auf eine Top Candidate Experience und setzen auf persönliche Betreuung unserer Kandidatinnen und Kandidaten. Plötzlich aber war die Pandemie da und wir mussten umstellen auf digitales Recruiting, ohne dass der persönliche Kontakt und die Betreuung verloren gehen. Das haben wir geschafft, indem wir unser Recruiting ständig hinterfragt und die Feedbacks aus den Gesprächen konsequent umgesetzt haben. So konnten wir unsere Prozesse vereinfachen und noch präziser auf die Bedürfnisse unserer Kandidatinnen und Kandidaten eingehen; indem wir heute unsere Recruiting-Aktivitäten unabhängig von Ort und Zeit gestalten können. Das bringt mehr Flexibilität – für uns und für unsere Kandidatinnen und Kandidaten.

Andrea Barbara Letsch
Head of Talent Management

Hays (Schweiz) AG

Die Krise hat gezeigt, wie schnell eine Umstellung funktionieren kann, wenn Unternehmen einfach müssen und es keine andere Wahl gibt: Bei Hays wurden all unsere Mitarbeitenden praktisch von einem auf den anderen Tag «remote-fähig» gemacht. Noch bemerkenswerter als die IT-technische Umstellung vieler Unternehmen war der Prinzipienwandel, den viele Führungskräfte und Firmen durchgemacht haben während dieser Zeit. Mitarbeitende wurden remote eingearbeitet und geführt, vor Corona in vielen Unternehmen für diverse Positionen unvorstellbar. Das Vertrauen in die Mitarbeitenden wurde auf einen neuen Prüfstand gestellt. Damit die Führung der Mitarbeitenden gleich gut gelang, bedurfte es einer Einstellungsänderung und damit eines Kulturwandels innerhalb der Unternehmen. Führungskräften war es nicht mehr möglich, spontan mit den Mitarbeitenden in einen persönlichen Austausch zu treten. Aus einem spontanen Feedback auf dem Flur wurde ein geplanter Austausch. Nicht nur für die Führungskräfte gab es neue Herausforderungen, auch für die Mitarbeitenden war diese Zeit ein grosser Change hin zu noch mehr Eigenverantwortung und Selbständigkeit.

Ich schätze die schnelle Weiterentwicklung sehr, und wünsche mir, dass die Unternehmen den Drive an Agilität, Kreativität und Digitalisierung weiter hochhalten und vorantreiben. Dabei gab es für mich auch ein überraschendes Learning: Die letzten Monate haben gezeigt, dass die emotionale Vermittlung einer Arbeitgebermarke an physischen Veranstaltungen besser gelingt als an virtuellen, digitalen Employer Branding- oder Recruiting-Events. Das hat mir gezeigt, dass ein Unternehmensbranding ein emotionales, greifbares Thema sein muss, und ich freue mich, dass es in der nun viel mehr digitalisierten Welt auch zukünftig Themengebiete gibt, bei denen der persönliche Kontakt entscheidend ist.

Flavia Arizzoli
HR-Consultant

Helsana-Gruppe

Wir haben Covid-19 als Gelegenheit genutzt, um neue Wege zu gehen. Wir haben neue Mitarbeitende angestellt und diese ausschliesslich über Telefon- und Video-Interviews kennengelernt. Das war für uns vorher schwer vorstellbar. Künftig wird das Online-Gespräch eine Option bleiben, zudem arbeiten wir seit neustem mit zeitversetzten Video-Interviews. Insgesamt sind wir mutiger geworden und hinterfragen unsere Prozesse stärker. Es hat sich einmal mehr gezeigt, wie wichtig ein gutes Zusammenspiel interdisziplinärer Teams in Kombination mit klarer Kommunikation ist. Das werden wir weiterhin fördern.

Liza Follert
Head People Attraction

Helvetia Versicherungen

Wir haben nochmal mehr gelernt, wie wichtig, auch im virtuellen Raum, Kommunikation ist. Der persönliche und regelmässige Austausch, gegenseitige Unterstützung – und es braucht Führungskräfte, die es verstehen, ihre Mitarbeiter*innen empathisch zu motivieren, und auch in schwierigen Situationen immer ein offenes Ohr haben.

Christine Cinelli
Director HR Operations

Manor AG

Das vergangene Jahr hat uns einmal mehr gelehrt, wie essenziell wichtig es ist, flexibel und agil auf neue Umstände und Veränderungen zu reagieren – so haben wir zum Beispiel in kürzester Zeit unseren gesamten Recruiting-Prozess digitalisiert. Zudem haben wir gelernt, uns in diesen Zeiten der Unsicherheit auf unsere Stärken zu fokussieren und durch eine transparente Kommunikation und regelmässigen Austausch weiterhin respektvoll und wertschätzend mit unseren Bewerber*Innen umzugehen. Auch wenn die Pandemie uns vor sehr grosse Herausforderungen gestellt hat, können wir rückblickend sagen, dass sie uns gleichwohl als Team und Unternehmung noch enger zusammengeschweisst und stärker gemacht hat.

Corinne Muggli
Head of Recruiting & Employer Branding

Migros-Genossenschafts-Bund

Unser wichtigstes Learning ist wohl, dass wir gemeinsam viel erreichen können. Sei es im Team oder abteilungsübergreifend: Wir unterstützen uns gegenseitig und zeigen uns gegenseitig Wertschätzung - auch in hektischen Zeiten. Weiter haben wir gelernt, dass es sich lohnt, flexibel auf neue Situationen zu reagieren, anstatt starr alte Prozesse einzuhalten. So konnten wir beispielsweise unseren Rekrutierungsprozess und unsere Arbeitsweise schnell auf die neuen Gegebenheiten anpassen.

Dr. Valerie Meyer Bahar
Partnerin und Hiring Partner

Niederer Kraft Frey AG

Das letzte Jahr war punkto Flexibilität und Organisation eine grosse Herausforderung. Es hat sich gezeigt, dass es sehr wichtig ist, mit den Bewerbenden und den Mitarbeitenden, die im Homeoffice sind, im ständigen Dialog zu bleiben. Die grosse Loyalität und der weit überdurchschnittliche Einsatz unserer Mitarbeitenden in dieser schwierigen Zeit haben uns sehr beeindruckt und erfüllen uns mit grossem Stolz.

Judith von Moos
Leiterin HR-Contact-Center und Recruiting

Post CH AG

Wir haben gelernt, kreativ und anpassungsfähig zu sein. Dabei war es uns immer sehr wichtig, die Kundenbedürfnisse bei der Entwicklung von Lösungen in den Vordergrund zu stellen. Mut, neue Wege zu gehen und neue Strategien auszuprobieren, war ebenfalls notwendig und hat mit dazu beigetragen, dass wir gestärkt aus dem letzten Jahr hervorgegangen sind.

Susanne Jud
Chief People Officer

Ringier AG

Unser wichtigstes Learning: Man kann nicht oft genug kommunizieren.

Bei Ringier haben wir sehr schnell auf die bevorstehenden Herausforderungen durch die Corona-Pandemie reagiert. Bereits vor dem Lockdown vom 16. März 2020 wurde eine Task Force gegründet und die Mehrheit der Mitarbeitenden hat angefangen, vom Homeoffice aus zu arbeiten. Oberste Priorität ist der gesundheitliche Schutz aller Mitarbeitenden.

Durch die physische Distanz wurden die regelmässige Kommunikation und Information noch wichtiger als zuvor. Regelmässig informieren wir die Mitarbeitenden über die neuesten Corona-bedingten Entwicklungen und sie können online an Schulungen zu Themen im Bereich virtueller Führung, Gesundheit, Resilienz und vielem mehr teilnehmen.

Bei der Gewinnung neuer Mitarbeitender haben wir ebenfalls die meisten Gespräche virtuell durchgeführt. Im Onboarding ist es jedoch sehr entscheidend, wann immer es möglich ist, den direkten persönlichen Kontakt zu suchen und dem neuen Mitarbeitenden die Gelegenheit zu geben, das Team und seine Aufgaben persönlich kennenzulernen.

Erika Ingold
Lead HR Sourcing, Recruiting & Talents

SBB AG

Die SBB hat im Bereich der Bürojobs schon vor einigen Jahren auf das moderne System «work smart» umgestellt. Wir arbeiten im Desksharing, haben einen Laptop, Headset und ein Handy. Wir haben eine top IT und alle Programme sind ebenfalls work-smart-tauglich. Den Drucker brauchen wir nur noch selten und als Bähnler/innen geniessen wir das Arbeiten während unserem Arbeitsweg im Zug oder in einem unserer vielen topmodernen Bürogebäude in der ganzen Schweiz.

Die globale Corona-Krise stellte viele Unternehmen auf den Prüfstand – auch uns als SBB. So brach uns im Frühling 2020 fast der komplette Verkehr weg. Viele unserer Mitarbeiter/innen hatten zu viel, andere wiederum von heute auf morgen keine Arbeit mehr. Wir standen zusammen und haben uns bereichs- und organisationsübergreifend unterstützt. In der Talent-Acquisition verantworten wir einen End-to-End-Prozess, startend beim Employer Branding über das Sourcing, Recruiting, die psychologischen Tauglichkeitsprüfungen bis hin zum Onboarding. Aufgrund der guten digitalen Absprungbasis passten wir uns sehr rasch an die neuen Rahmenbedingungen an. Video- / Telefoninterviews, Online-Assessments usw. hatten wir schon im Einsatz und unsere Partner in der Linie waren sehr offen, auf digitale Vorstellungsgespräche umzustellen. Wir nutzten die freie Zeit aufgrund des selektiven Einstellungsstopps, um bereichsintern Ferien- und Zeitsaldi abzubauen resp. unsere laufenden Projekte voranzutreiben.

Mein wichtigstes Learning aus den vergangenen Monaten? Die persönliche Kommunikation und zwischenmenschliche Interaktion mit den Kandidatinnen/Kandidaten, meinen Kolleginnen/Kollegen, aber auch mit unseren Linienpartnern ins Zentrum zu setzen. Es war gut, dass wir bereits vereint hatten, was nur zusammen wirkt: Mensch und Maschine! Wir haben die Prozessschritte, welche uns effizienter machen, automatisiert/digitalisiert (z.B. CV-Matching & -Parsing) und damit mehr Zeit für den Menschen gewonnen.

Ricardo Elsener
Head of Recruiting & Administration

SFS Group AG

Dass es sich lohnt, die Prozesse so weit wie möglich aufrecht zu erhalten. Wir waren bestrebt, einen möglichst normalen Ablauf zu gewährleisten. Dank der gewohnten Flexibilität, Leistungsbereitschaft und Service-Orientierung ist uns das trotz der neuen Umstände gut gelungen. Eine wichtige Rolle spielte dabei unsere Videokonferenz-Lösung. Selbst Probearbeitstage konnten auf diese Weise online durchgeführt werden – natürlich mit einigen Abstrichen.

David Gisler
Head of Talent Acquisition

Siemens Schweiz AG

Die Corona-Krise und das «social distancing» haben gezeigt, dass ortsunabhängiges Arbeiten viele Vorteile bietet und in weitaus grösserem Rahmen möglich ist als ursprünglich angenommen. Weltweite Umfragen der Siemens-Mitarbeiter hatten den Wunsch nach mehr Flexibilität und individuellen Lösungen beim Arbeitsort bestätigt. Siemens etabliert deshalb mobiles Arbeiten als Kernelement der «neuen Normalität». Ziel ist, dass alle Beschäftigten weltweit im Schnitt stets 2-3 Tage pro Woche mobil arbeiten können, und zwar immer dann, wenn es sinnvoll und machbar ist. Mobiles Arbeiten bezieht sich dabei ausdrücklich nicht nur auf das Homeoffice. Vielmehr sollen die Mitarbeitenden denjenigen Arbeitsort wählen, an dem sie am produktivsten sind. Das hybride Arbeitsmodell schliesst daher explizit Arbeitsumgebungen wie z.B. Co-Working-Büros mit ein. Siemens schafft damit als eines der ersten grossen Unternehmen dauerhaft angepasste Arbeitsmodelle.

Martin Lauber
Head of Sourcing & Recruiting

thyssenkrupp Presta AG

Wir haben es geschafft, auch die Chancen der Krise zu erkennen, und haben gelernt, dass es manchmal einen Katalysator benötigt, um wichtige Themen wie agilere Prozesse oder die Virtualisierung der Arbeitswelt angehen zu können. Hier konnten wir grosse Fortschritte erzielen. Mein besonderer Dank gilt unserem Team sowie allen Kandidatinnen und Kandidaten, die besondere Flexibilität in diesen herausfordernden Zeiten gezeigt haben.

Sonja Auf der Maur
HR Bereichsleiterin & Lead Talent Acquisition

Universitäts-Kinderspital Zürich

Als Spital standen wir während der Krise besonders im Fokus der Öffentlichkeit. Bezüglich der Rekrutierung hat uns das eher geholfen als geschadet. Über die Gesundheitsberufe wurde geredet, ja sogar für sie geklatscht. Das Ansehen der Berufe ist gestiegen und damit auch deren Attraktivität. In anderen Branchen mussten Stellen abgebaut werden, bei uns war dies zum Glück nicht der Fall. Gerade bei Personen, die ausserhalb der klassischen Gesundheitsberufe tätig sind, also beispielsweise im kaufmännischen Bereich, in der IT oder in der Hotellerie, stieg das Interesse an einer Arbeitsstelle im Spital. Einerseits, weil viele auf der Suche nach einer Stelle in einer krisenfesten Branche sind, andererseits, weil immer mehr Menschen nach Sinnhaftigkeit in ihrer Arbeit suchen.

Auch wenn es selbstredend ist, dass ein grosser Teil des Spitalpersonals nicht im Homeoffice arbeiten kann, hat sich auch bei uns bezüglich Digitalisierung einiges getan. So begannen wir, Interviews per Videokonferenz zu führen, und merkten, dass dies ganz gut funktioniert. Diese Errungenschaft werden wir bestimmt nach der Krise teilweise beibehalten; gerade Kandidatinnen und Kandidaten, die weiter weg wohnen, schätzen sehr, dass sie für ein Erstgespräch nicht anreisen müssen. Homeoffice war vor der Krise bei uns nicht etabliert und hat nun einen höheren Stellenwert erhalten. Auch in Zukunft wird Homeoffice bis zu einem gewissen Anteil möglich sein und damit die Attraktivität gerade von administrativen Stellen erhöhen. Die Möglichkeiten der Digitalisierung haben wir schätzen gelernt, trotzdem ist und bleibt uns der persönliche Kontakt sowohl zu Bewerbenden als auch Mitarbeitenden sehr wichtig. Ja, vielleicht ist das unser wichtigstes Learning: Digitale Tools sind wahnsinnig hilfreich und erleichtern uns den Alltag, aber ersetzen nie und nimmer das menschliche Zusammentreffen im analogen Rahmen.

Angela Tauro
Chief Human Resources Officer

Genossenschaft ZFV-Unternehmungen

Die Genossenschaft ZFV-Unternehmungen ist auch in herausfordernden Zeiten bestrebt, ihre Rolle als verantwortungsvolle Arbeitgeberin für aktuelle und auch für zukünftige Mitarbeitende wahrzunehmen. Unsere Unternehmenskultur, die unter anderem geprägt ist von Wertschätzung und Respekt, hält auch einer Krisensituation stand. Wir pflegen eine transparente Kommunikation, setzen auf den Dialog und gegenseitiges Vertrauen. Diese Punkte sind uns auch während des Rekrutierungsprozesses besonders wichtig. Sei es im persönlichen oder virtuellen Austausch, der Mensch steht bei uns mit seiner individuellen Persönlichkeit stets im Zentrum.

Hintergrund

DIE GRÖSSTE RECRUITING-STUDIE IN D-A-CH

Ausgehend von einer Studie, die den Rekrutierungsprozess als wichtigsten Erfolgsfaktor jeden Unternehmens identifizierte[2], entstand 2010 in enger Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsuniversität Wien das Grundgerüst für BEST RECRUITERS. Die Studie wird seither kontinuierlich in Abstimmung und engem Austausch mit dem internationalen Beirat aus Wissenschaft sowie Praxis weiterentwickelt.

Mit Abschluss des 8. Erhebungsdurchgangs in der Schweiz hat BEST RECRUITERS seit Initiierung der Studie in Summe 13.452 Arbeitgeber-Untersuchungen anhand von insgesamt rund 1,8 Millionen Einzelkriterien-Überprüfungen durchgeführt. Zur Analyse des BewerberInnen-Umgangs wurden 50.524 Bewerbungen versendet sowie analysiert und über 17.843 Mal mit Arbeitgebern telefonisch, per Social Media und per E-Mail Kontakt aufgenommen. Die Anzahl der pro Studie untersuchten Kriterien hat sich von 2010 bis heute beinahe vervierfacht. Mit der jährlichen Analyse der Top-Arbeitgeber in der Schweiz und Liechtenstein, Österreich und Deutschland ist BEST RECRUITERS somit die grösste unabhängige, wissenschaftlich fundierte Recruiting-Studie im deutschsprachigen Raum. Inzwischen ist BEST RECRUITERS selbstverständlich auch digital verfügbar – im BEST- RECRUITERS-Kundenportal können Unternehmen und Institutionen ihre Auswertung nach individuellem Interesse filtern und so jederzeit ein passgenaues Optimierungsportfolio erstellen.[3]

SÄULE	KATEGORIEN UND KRITERIEN	Muster AG	Ihr Mitbewerber 1	Ihr Mitbewerber 2	Ihr Mitbewerber 3	MAXIMAL-PUNKTE
			A	B	C	
1	**Online-Recruiting-Präsenz**	**31,5 %**	**37,5 %**	**29 %**	**35,5 %**	**40 %**
	Karriere-Website	15 %	18 %	16,5 %	16,5 %	20 %
	Social Web	8,5 %	9 %	9 %	9 %	9 %
	Mobile Recruiting	8 %	10,5 %	3,5 %	10 %	11 %
2	**Online-Stellenanzeige**	**13 %**	**14 %**	**7,5 %**	**6 %**	**15 %**
	Online-Stellenanzeigen-Analyse	13 %	14 %	7,5 %	6 %	15 %
3	**BewerberInnen-Umgang**	**41,5 %**	**41 %**	**38 %**	**26 %**	**45 %**
	Bewerbungsresonanz	31,5 %	32 %	27 %	18 %	32 %
	Usability im Bewerbungsprozess	2 %	3 %	5 %	5 %	5 %
	BewerberInnen-Kontaktaufnahme per E-Mail	3 %	3 %	3 %	–	3 %
	BewerberInnen-Kontaktaufnahme per Social Media	2 %	–	–	–	2 %
	Talent Relationship Management	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %
Gesamtergebnis der Säulen		**86 %**	**92,5 %**	**74,5 %**	**67,5 %**	**100 %**

[2] Gmür, M. / Schwerdt, B. (2005): Der Beitrag des Personalmanagements zum Unternehmenserfolg. In: Zeitschrift für Personalforschung; Jahrgang 19,. 3 2005, S. 221–251.

[3] Screenshot BEST-RECRUITERS-Kundenportal

DIE SIEGEL

DER BESTE PARTNER FÜR RECRUITING UND KARRIERE

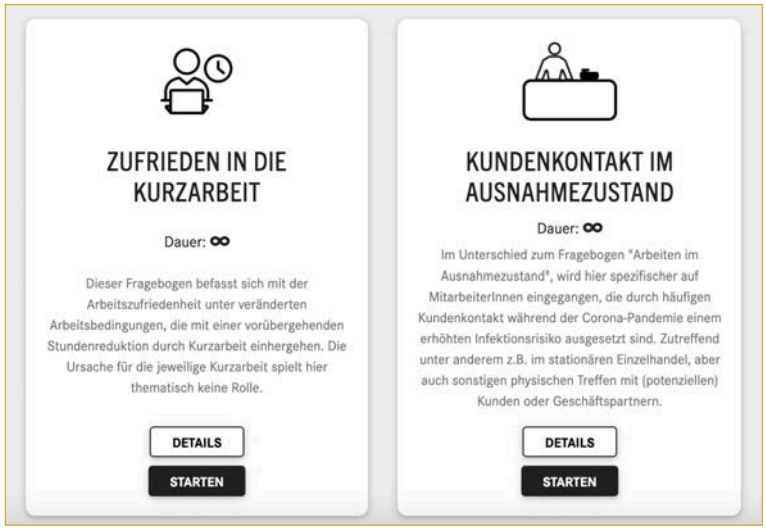
career Institut & Verlag unterstützt seit über 30 Jahren erfolgreiche Entscheidungen im individuellen Karriereprozess – nicht nur mit BEST RECRUITERS. Das Portfolio wurde in dieser Zeit laufend den Anforderungen entsprechend ausgebaut und geschärft.

1989 – der best career AkademikerInnen-Guide, damals CAREER, geht zum ersten Mal in Druck und setzt sich an die Spitze der Karriere-Literatur. Unser Grundstein ist gelegt.

15 Jahre später – Anforderungen werden höher: Rechtzeitig informieren heisst besser starten. Der best career MaturantInnen-Guide für MaturandInnen setzt noch früher an und ergänzt seinen Vorgänger.

2019. Digitalisierung – die Veränderungsgeschwindigkeit steigt und unsere Guides werden um eine Online-Plattform mit KI erweitert: best career bringt zusammen, was zusammengehört. Best match.

2020. Weiterentwicklung – HR endet nicht beim Recruiting: Wissen, was los ist, dabei hilft das Stimmungsbarometer robin mood. Einfach, preiswert und vor allem anonym.[4]



robin mood

[4] Screenshot robin mood

DER STUDIENBEIRAT

Stetige Optimierung und Entwicklung – diesen Anspruch richtet BEST RECRUITERS auch an sich selbst. Der der Studie zugrunde liegende Kriterienkatalog wird demzufolge laufend überarbeitet und an aktuelle Trends und Entwicklungen in den Bereichen Recruiting und Personalmarketing angepasst. Gerade in diesen Prozessen ist die enge Zusammenarbeit und der stetige Austausch mit unseren internationalen BeirätInnen aus Wissenschaft und Praxis besonders wertvoll.

Kuno Ledergerber,
Ehemaliger Leiter des Zentrum für Human Capital Management, ZHAW.
Wissenschaftlicher Beirat.

Julia Hauska,
Geschäftsleiterin
B2B Insider.
Fachliche Beirätin.

Univ.-Prof. Dr.
Wolfgang Elšik,
Vorstand des Instituts für Personalmanagement,
WU Wien.
Wissenschaftlicher Beirat.

DIE MENSCHEN HINTER DER STUDIE

Die Studie wird alljährlich mit höchstem Anspruch an Wissenschaftlichkeit und Genauigkeit von Agnes Koller und ihrem Team durchgeführt.

Markus Gruber,
Studieninitiator
BEST RECRUITERS.

Agnes Koller,
Studienleiterin
BEST RECRUITERS.

Alexander Binder,
stv. Studienleiter
BEST RECRUITERS.

MITARBEITER/INNEN

Sandra Kletzl
Junior Project &
Communication Manager

Christina Nebel
Project &
Communication Manager

Charline Potz
Junior HR & Project Manager

Tobias Krukenfellner
Junior Developer

Theo Karapanagiotidis
Assistant

Michelle Mirkes
Assistant

Lisa Oberstaller
Project Assistant

Jennifer Biberovic
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Marina Holzer
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Julian Lechner
Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Darja Maibach
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Jennifer Pell
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Lisa-Marie Reinthaler
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Raimund Karel
Science Manager Europe

Nourhan Rihan
Science Manager Europe

DIE BEST-RECRUITERS-VERLEIHUNG

Im Zuge einer feierlichen Ehrung werden Jahr für Jahr all jenen Arbeitgebern, die sich durch herausragende Recruiting-Qualität auszeichnen, BEST-RECRUITERS-Zertifikate verliehen. Aufgrund der diesjährigen Entwicklungen konnte das für die Schweiz und Liechtenstein 2019/20 geplante Event jedoch nicht wie üblich vor Ort stattfinden und wurde stattdessen – wie auch die vorangegangene Deutschland-Verleihung – erstmals online abgehalten. Alle Informationen und Videos dazu finden Sie auf bestrecruiters.eu.

Aufgeteilt in insgesamt sieben Etappen, in denen bereits von Beginn an nach und nach die einzelnen Branchensieger bekanntgegeben wurden, startete am 1. September 2020 das digitale BEST-RECRUITERS-Event auf YouTube mit einem Video, in dem Agnes Koller, Leiterin der Studie, diese und deren Aufbau präsentierte und praktische Tipps vorstellte, wie Unternehmen in Zeiten von Covid-19 die Candidate Journey erfolgreich kontaktlos gestalten können.
In den darauffolgenden Videos – in denen auch Anna Wolf und Julia Hauska, zum Zeitpunkt Geschäftsleiterin von career Institut & Verlag, als Moderatorinnen zu sehen waren – wurden weitere spannende Recruiting-Hacks präsentiert.
So ging es unter anderem um das ideale Design von Online-Stellenanzeigen, den im Recruiting unersetzlichen persönlichen BewerberInnen-Umgang sowie erfolgreiches Talent Relationship Management. Als besonders wichtig in der derzeitigen Situation und auch für die Zukunft stellen sich Themen wie New Work, Gesundheitsmanagement und Diversität dar.
Wie in diesem Zusammenhang durch moderne Arbeitskonzepte die Mitarbeitenden-Zufriedenheit gesteigert werden kann, von welchen Gesundheits- und Weiterbildungsangeboten Mitarbeitende profitieren und welche Massnahmen zur Stärkung der Arbeitgebermarke beitragen, wurde ebenfalls in den Verleihungsvideos beleuchtet.

Am 10. September 2020 war es dann so weit: Im siebten und letzten Teil der Online-Verleihung präsentierten Agnes Koller und Julia Hauska gemeinsam in einem Live-Stream die Top 10 der BEST RECRUITERS 2019/20 aus der Schweiz und Liechtenstein. Neben Trommelwirbel und virtuellem Feuerwerk wurden als besonderes Highlight nach jeder Platzierung zusätzlich Video-Interviews von Recruiting-Verantwortlichen der Unternehmen eingespielt. Die Top 3 des Gesamtrankings 2019/20 waren anschliessend sogar live via Video-Konferenz mit dabei.

Ebenfalls live zugeschaltet wurde Kuno Ledergerber, wissenschaftlicher Beirat von BEST RECRUITERS, der über die Auswirkungen der Corona-Krise auf das Recruiting und den Wandel hinsichtlich der Arbeitsbedingungen berichtete.

Für den krönenden Abschluss der Verleihung sorgte die Veröffentlichung des BEST-RECRUITERS-D-A-CH-Rankings 2019/20, indem die Top 10 der internationalen Unternehmen enthüllt und die Gesamtsieger ebenfalls per Live-Schaltung geehrt wurden.

RÜCKBLICK

BEST-RECRUITERS-Verleihung Schweiz & Liechtenstein 2018/19

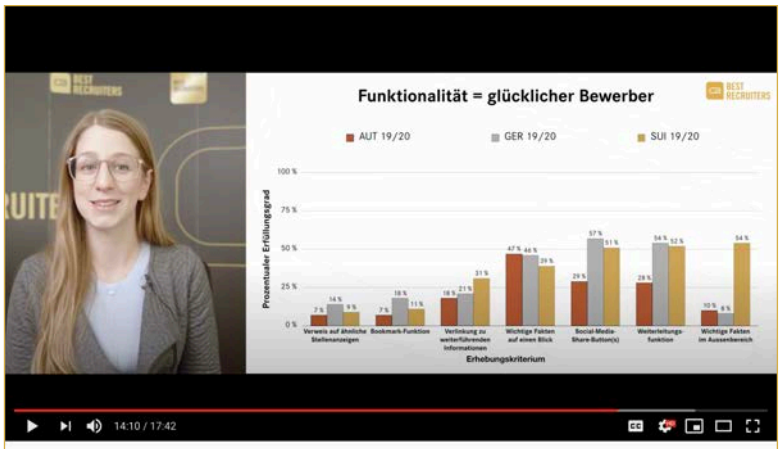
Bisher waren Verleihungen stets durch persönliches Zusammentreffen charakterisiert – Siege wurden vor Ort gemeinsam gefeiert.

VERLEIHUNG SUI 2019/20

2019/20 fand erstmals eine mehrteilige Online-Auszeichnung auf YouTube statt.

Im Auftakt-Video erklärt Agnes Koller die Studie und gibt Recruiting-Tipps.

BEST-RECRUITERS-Online-Verleihung: Schweiz & Liechtenstein 2019/20 - 1. TEIL



BEST-RECRUITERS-Online-Verleihung: Schweiz & Liechtenstein 2019/20 - 2. TEIL

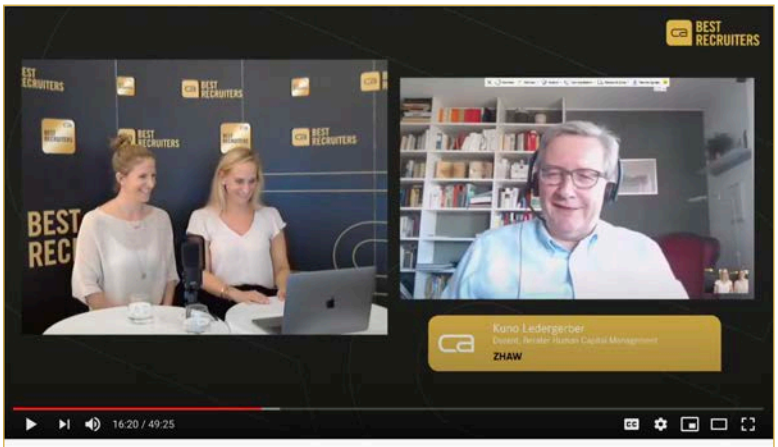
VERLEIHUNG SUI 2019/20

Anna Wolf beschreibt, wie Online-Stellenanzeigen userfreundlich und konsistent gestaltet werden können, um bei KandidatInnen schon von Anfang an zu punkten.

VERLEIHUNG SUI 2019/20

Julia Hauska analysiert den BewerberInnen-Umgang im Recruiting-Prozess und stellt TRM-Massnahmen vor.

BEST-RECRUITERS-Online-Verleihung: Schweiz & Liechtenstein 2019/20 - 3. TEIL



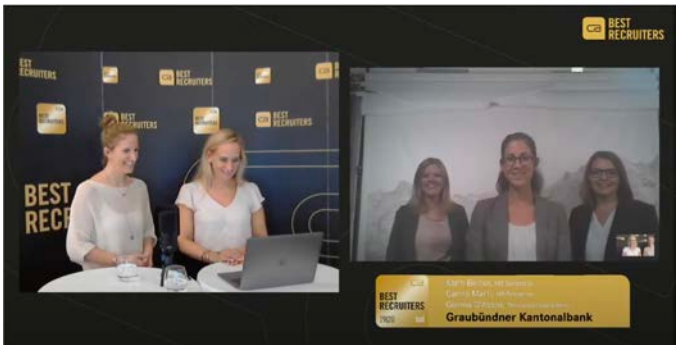
Präsentation der Studienergebnisse SUI und D-A-CH 2019/20

EXPERTENMEINUNG

Agnes Koller und Julia Hauska im Live-Gespräch mit Kuno Ledergerber

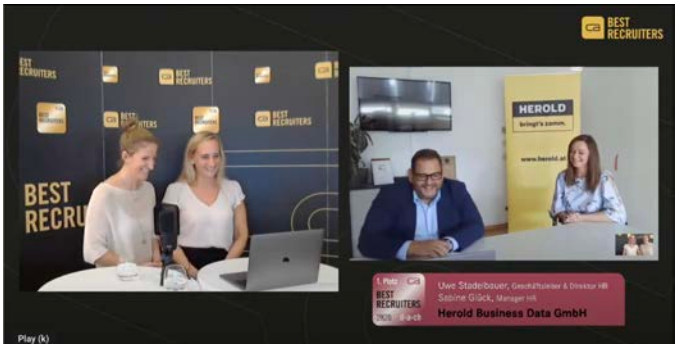
DIE GROSSE ENTHÜLLUNG

Live-Verkündung der BEST RECRUITERS Schweiz und Liechtenstein und des gesamtes D-A-CH-Raums



LIVE DABEI

Die Top 3 aus Schweiz und Liechtenstein sowie der D-A-CH-Sieger werden per Live-Schaltung persönlich geehrt.



Wir freuen uns, von Ihnen zu hören!

BEST RECRUITERS
Schweiz & Liechtenstein

Raimund Karel

Science Manager Europe

Telefon: +43 1 585 69 69-30
E-Mail: raimund.karel@bestrecruiters.eu

Medienkontakt:

Christina Nebel

Project & Communication Manager

Telefon: +43 1 585 69 69-26
E-Mail: christina.nebel@career.gmbh

Web: www.bestrecruiters.eu

Copyright © 2021 BEST RECRUITERS
All rights reserved.

Verlag: career Institut & Verlag GmbH
GPK GmbH

BEST RECRUITERS
Gußhausstrasse 14/2
1040 Wien
Österreich

Kontakt: Web: www.bestrecruiters.eu
Mail: office@bestrecruiters.eu
Tel.: +43 1 585 69 69 - 30

Presseinformation
8. Jahrgang | Schweiz

BEST RECRUITERS
WIR MACHEN RECRUITING-QUALITÄT MESSBAR.

Seit zwölf Jahren untersucht BEST RECRUITERS jährlich die 1.300 mitarbeiter- und umsatzstärksten Unternehmen in Österreich, Deutschland und der Schweiz auf ihre Recruiting-Massnahmen.

Der in enger Zusammenarbeit mit dem wissenschaftlichen Beirat entwickelte Kriterienkatalog wird jährlich überarbeitet, erweitert und umfasst im Jahrgang 2020/21 über 230 Einzelkriterien. So entsteht die grösste unabhängige, wissenschaftliche Recruiting-Studie im deutschsprachigen Raum.

BEST RECRUITERS hat es sich zum Ziel gesetzt, Unternehmen dabei zu unterstützen, ihr Recruiting zu optimieren und BewerberInnen so eine verbesserte Candidate Journey zu bieten. Damit die richtigen Talente und die richtigen ArbeitgeberInnen zueinander finden.