

Statements der SiegerInnen

FRAGE 1

WAS BEDEUTET IHNEN DIE AUSZEICHNUNG ALS BEST RECRUITER 2021/22?

FRAGE 2

UNTER DEM MOTTO "THE GREAT RESIGNATION" BZW. "THE BIG QUIT" ERREICHT DIE ZAHL DER FREIWILLIGEN KÜNDIGUNGEN IN AMERIKA 2021 EIN REKORD-HOCH. DIE GRÜNDE DAFÜR LIEGEN UNTER ANDEREM IN UNZUREICHENDEN REMOTE-WORKING-ANGEBOTEN SOWIE VERLORENEM VERTRAUEN IN DIE UNTERNEHMENSWERTE.

WELCHE VERÄNDERUNGEN BEMERKEN SIE IN DEN ERWARTUNGEN UND WÜNSCHEN IHRER KANDIDATINNEN UND WIE BEGEGNEN SIE DIESEN ALS ARBEITGEBER, UM BEGEHRTE TALENTE FÜR SICH ZU GEWINNEN?

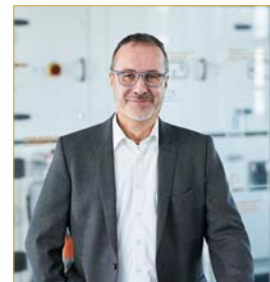
Thomas Rilke

Talent Acquisition & Recruiting Specialist

BELIMO Automation AG

Diese Auszeichnung bedeutet uns viel. Sie zeigt uns auf, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Ein professionelles Rekrutierungsverfahren ist die erste Visitenkarte eines Unternehmens. Wir selbst kennen die „Bewerberseite“ gut. Oft bewirbt man sich, hört lange nichts, oder muss sich mit Standardantworten zufrieden geben. Uns ist wichtig, dass wir vom Eingang einer Bewerbung bis zur Anstellung – oder auch zur Absage – wertschätzend, offen und transparent mit BewerberInnen umgehen. Und dies in einem zeitnahen Prozess, den wir professionell und effizient gestalten.

In der Tat ist es so, dass die Pandemie die Wichtigkeit der "Remote-Arbeit" befeuert hat. Wie viele andere Unternehmen haben wir festgestellt, dass Remote Work oft gut funktioniert. Da wir seit vielen Jahren eine Vertrauenskultur (vor-)leben, hatten wir auch wenig Bedenken, dass Remote-Arbeit missbraucht werden könnte. Unsere Erfahrungen waren also wirklich gut. Aus diesem Grund haben wir auch nach der Pandemie eine grosszügige Remote-Regelung beibehalten, Mitarbeitende können bei uns bis zu 3 Tagen im Home-Office tätig sein. Auf der anderen Seite sind Werte für uns zentral. Unsere Vertrauenskultur, welche vom CEO bis zum Auszubildenden gelebt wird, beinhaltet Werte wie Transparenz, Wertschätzung, Offenheit und Vertrauen. Diesen Werten vertrauen unsere Mitarbeitenden und dies zeigt sich auch darin, dass viele Bewerbende sich wegen dieser Werte – von denen sie schon von Freunden oder Bekannten gehört haben – bei uns bewerben. Die Erwartungen und Wünsche von Bewerbenden haben sich in den letzten Jahren verändert oder auch akzentuiert. So ist Vertrauen und Transparenz noch wichtiger geworden, ebenso spielen Work-Life-Balance und eine offene, wertschätzende Kultur eine immer wichtigere Rolle. Dazu kommt Sinnhaftigkeit bei der Arbeit und da können wir als Cleantec-Unternehmen, dem Nachhaltigkeit auf allen Stufen wichtig ist, natürlich punkten. Dazu bieten wir attraktive Stellen sowie Weiterentwicklungsmöglichkeiten in diverser Art und Weise an, ebenfalls eine immer wichtigere Erwartung von KandidatInnen. Wir sind eine ständig lernende Organisation und begegnen sich verändernden Anforderungen pro-aktiv.





Ueli Minder

Head of Employer Branding & Talent Acquisition

BKW

Nach zwei Jahren Silber, wo wir mit den Online-Kategorien – also mit unserem neuen Stelleninserat und der neuen Corporate Careersite – punkteten, erreichten wir nun den Goldstatus. Anscheinend gelang es uns, aus den Rückmeldungen zu der dritten Kategorie Bewerbenden-Umgang, zu lernen. Für mich ist die Auszeichnung ein Nachweis, dass meine Recruiting-Partner die richtigen Rückschlüsse zogen und es bestmöglich in die tägliche Arbeit übersetzen. Gleichzeitig sicherten meine HR-Marketingspezialistinnen die Qualität des Online-Auftritts auf demselben hohen Level. Diese Auszeichnung drückt aus, dass sie alle Bewerbende als KundInnen sehen, welche sie optimal bedienen wollen. Und die Auszeichnung bedeutet weiter, dass mein Team einen tollen Job macht. Darauf bin ich stolz und gratuliere ihm zur Goldmedaille.

Die Frage nach den Remote-Arbeitsmöglichkeiten stellen wir tatsächlich ebenfalls als neue Erwartung fest. Wir dürfen aber nicht vergessen, dass es sich bei der Diskussion über Remote Work nicht um eine allgemeine Realität handelt, sondern sich das Thema nur über einen bürospezifischen Ausschnitt des Personalkörpers erstreckt. Wir haben zahlreiche handwerkliche Funktionen, bei denen die Arbeit „im Feld“ erfolgen muss. Für diese Bewerbende ist das keine Frage. Die BKW bietet – wo möglich – Lösungen für Remote Work an und zeichnet sich mit weiteren Lösungen und interessanten Angeboten über alle Funktionen hinweg als attraktive Arbeitgeberin aus.



Patrick Fehr

Leiter Recruiting & Employer Branding bei BRACK.CH und der Competec-Gruppe

BRACK.CH

Es ist wie im Sport: Einen Titel erneut zu erringen ist oft schwieriger, als ihn das erste Mal zu gewinnen. Dass wir diese Auszeichnung quasi verteidigen, ist für unser Recruiting-Team Lohn für die tägliche Arbeit mit unseren internen und externen Kund:innen. Und ein Nachweis insbesondere dafür, dass wir richtig damit liegen, der Betreuung unserer Bewerbenden eine hohe Gewichtung zu geben. Für uns ist die Auszeichnung ein Ansporn, Bewerbenden auch in Zukunft eine optimale Candidate Experience zu vermitteln.

Individualität und Freiraum stehen hoch im Kurs bei Bewerbenden – nicht nur in Zusammenhang mit Home-Office, was wir überall dort, wo es die Tätigkeit zulässt, als eine Selbstverständlichkeit erachten. Auch Wünsche nach Teilzeitpensen, mehr Ferien und unbezahltem Urlaub, um Auszeiten zu planen, nehmen zu. Als Massnahmen publizieren wir praktisch jede Position – auch die mit Führungsfunktion – mit „80–100 %“, und haben erste Rollen, die in einem Jobsharing ausgeführt werden. Dadurch, dass wir dem nach wie vor häufig geäußerten Wunsch nach hohem Home-Office-Anteil entgegenkommen, konnten wir unseren Bewerberradius vom lokalen Raum auf beinahe die gesamte Deutschschweiz vergrössern, was uns natürlich hilft, einen noch umfassenderen Talentpool anzuzapfen.



Severine Hurni

Head Employer Branding und Talent Acquisition

Emmi Schweiz AG

Die Auszeichnung bedeutet uns sehr viel. Sie zeigt, dass sich unser Team-Effort der letzten Jahren gelohnt hat. Wir freuen uns, dass wir den Kandidat:innen dank dem auch in Zukunft eine top Candidate Experience bieten und so auch weitere Talente für Emmi gewinnen können.

Ein Wandel vom Arbeitgebermarkt zum Arbeitnehmermarkt ist schon seit längerem spürbar. Die Bedürfnisse der Kandidat:innen stehen mehr und mehr im Zentrum. Wir begegnen uns auf Augenhöhe und informieren transparent, was sie bei Emmi als Arbeitgeberin erwarten dürfen.

Yvonne Hollatz

Senior Talent Acquisition Partner im Internal Recruiting

Hays (Schweiz) AG

Dass die Hays (Schweiz) AG bei der grössten Recruiting-Studie im deutschsprachigen Raum eine Auszeichnung und Platzierung erhält, ist eine grosse Ehre – und natürlich eine grossartige Bestätigung, dass wir bei Hays den richtigen Weg gehen, um die passenden Bewerberinnen und Bewerber zu rekrutieren und diesen dabei im Prozess professionell zu begleiten. Mit anderen grossen Namen in der Unternehmenswelt verglichen zu werden und dabei diese Auszeichnung zu erhalten spiegelt unseren Einsatz, unser Engagement und unsere Leidenschaft wider, unsere Prozesse effizient und transparent zu gestalten und treibt uns voran, uns stetig weiterzuentwickeln.

Bei Hays haben wir schon immer viel Wert auf Veränderungsbereitschaft gelegt und daher auch mit Beginn der Corona-Krise unsere Prozesse angepasst und beispielsweise allen Mitarbeitern direkt ermöglicht, von zu Hause aus zu arbeiten. Dies hat sich bis heute nicht geändert und das ist es auch, was wir in unseren Bewerbungsgesprächen mitbekommen – Kandidatinnen und Kandidaten legen grossen Wert auf Flexibilität und Home-Office Möglichkeiten. Zudem achten sie auch immer mehr auf die Werte eines Unternehmens und suchen sich genau aus, wo sie arbeiten möchten. Ebenso hat das Thema Weiterentwicklung einen grossen Stellenwert. Als Arbeitgeber bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch in Zukunft die Möglichkeit, flexibel von zu Hause aus zu arbeiten. Wir bieten tolle Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten für Berufseinsteigerinnen und -einsteiger, aber auch für erfahrene Arbeitskräfte. Unsere Werte spiegeln die Erwartungshaltung der Kandidatinnen und Kandidaten wider, was wir regelmässig in unseren Interviews bestätigt bekommen.

**Alexander Villiger**

Leiter Personal

Graubündner Kantonalbank

Der wiederholte Gewinn des goldenen BEST-RECRUITERS-Siegels ist die Folge der permanenten Weiterentwicklung unserer Arbeitgebermarke sowie unserer Personalmarketing-Aktivitäten. Wir freuen uns über die Auszeichnung. Sie ist eine Bestätigung, dass die Qualität auch den objektiven Kriterien des career Instituts stand hält.

Wir stellen fest, dass sich Kandidierende vor der Bewerbung vermehrt einen Überblick über potenzielle Arbeitgeber verschaffen und abwägen, ob die vermittelten Werte zu den eigenen passen. Um Talente zu gewinnen, positionieren wir uns als verantwortungsvolles und modernes Unternehmen. Dazu gehören eine faire Unternehmenskultur, echter Gestaltungsspielraum, flexible und lebensphasengerechte Arbeitsmodelle, umfangreiche Weiterbildungsangebote und zeitgemässe Benefits.

**Christine Cinelli**

Director HR Operations

MANOR AG

Die Auszeichnung mit einem anerkannten und etablierten Gütesiegel wie „BEST RECRUITERS“ bedeutet uns viel! Sie bestätigt unsere strategische Ausrichtung und bestärkt uns in der kontinuierlichen Professionalisierung unserer HR- und Employer-Branding-Arbeit. Manor legt grossen Wert auf neutrales, externes Benchmarking und nutzt Feedback als wichtigen Indikator, ihre Positionierung auf dem Arbeitsmarkt laufend zu überprüfen und systematisch auszubauen.

Die Wichtigkeit von Flexibilität rund um die Arbeitsausführung nimmt zu. Manor kommt diesem Bedürfnis durch eine Vielfalt an Arbeitsformen und -modellen wie Teilzeitarbeit, Jobsharing, Home-Office, Sabbatical, Bogenkarriere und vielem mehr entgegen. Aber wie heisst es so schön: Nichts ist so beständig wie der Wandel. Und wir werden ihn durch stetes Weiterentwickeln unserer Arbeitsumgebung antizipieren.





Patrick Wolf

Head HR

MIGROS BANK AG

Die Auszeichnung motiviert uns, weiterhin den Weg der Authentizität der Migros Bank als Arbeitgeberin zu gehen. Am wichtigsten ist es für uns, in unsere Mitarbeitenden zu investieren und deren Stärken zu fördern. Wir möchten einen offenen Blick hinter unsere Kulissen und in die gelebte Kultur und unsere Aufbruchsstimmung bieten. Die Auszeichnung zeigt: Wir wurden zugänglicher und für Bewerbende verständlicher.

Vertrauen in die Beweggründe des unternehmerischen Handelns ist heute essenziell. Kandidat:innen suchen Sinn, spannende Wirkungsfelder mit Handlungsspielraum und eine attraktive gelebte Kultur. Rahmenbedingungen mit einem Remote-Working-Angebot wirken unterstützend. Genauso braucht es gute Führung und ein Umfeld, in dem der Mut, neue Wege zu gehen, gefördert wird. Menschlichkeit und Empathie als Stärke anzusehen und als solches zu fördern. Es zählen vielmehr Resultate statt blosser Präsenz.



Corinne Muggli

Head of Recruiting & Employer Branding

Migros-Genossenschafts-Bund

Die erneute Auszeichnung als BEST RECRUITER 2021/22 zeigt, dass unsere stetigen Bemühungen hinsichtlich einer herausragenden Candidate Experience im Recruiting wahrgenommen werden. Bei der aktuell herausfordernden Arbeitsmarktsituation ist es auch für uns im Migros-Genossenschafts-Bund essenziell, neue Wege auszuprobieren. Umso mehr freuen wir uns, dass unser Engagement für die Kandidatinnen und Kandidaten spürbar ist und entsprechend ausgezeichnet wird.

Das Thema Sinnhaftigkeit ist Teil der DNA der Migros und ein wunderbares Erbe unseres Gründers Gottlieb Duttweiler. Entsprechend ist es uns ebenfalls ein grosses Anliegen, dem Wunsch nach Sinnhaftigkeit bei der Arbeit nachzukommen und die Werteorientierung unseres Unternehmens täglich zu leben. In regelmässigen Engagement Umfragen werden unsere Mitarbeitenden zu diesen wie auch weiteren wichtigen Themen befragt. Die Ergebnisse ziehen Massnahmen auf allen Unternehmensstufen nach sich, damit wir uns stetig entwickeln und verbessern. So haben unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit, sowohl ihr enges wie auch ihr gesamtes Arbeitsumfeld proaktiv mitzugestalten.

Sowohl unsere bestehenden Mitarbeiter:innen wie auch Kandidat:innen zeigen vermehrt das Bedürfnis nach flexiblen Arbeitsmodellen, welche bei uns schon seit Jahren existieren. Im Migros-Genossenschafts-Bund gestalten unsere Mitarbeitenden ihren Arbeitsalltag, in Absprache mit ihrem Team, zeit- und ortsunabhängig, so dass sie ihr Privatleben und ihren Beruf bestmöglich aufeinander abstimmen können.

Dem generellen Fachkräftemangel treten wir mit unterschiedlichen Massnahmen entgegen. Beispielsweise wurde der Landesgesamtarbeitsvertrag per Januar 2023 neu verhandelt und dieser beinhaltet viele neue Elemente, welche unseren Mitarbeitenden wichtig sind. Zusätzlich bieten wir mit gezielten Programmen Quereinstiegsmöglichkeiten (z.B. im Bereich SAP-Consulting) und können damit Talente für spannende Funktionen gewinnen.

Vanessa Rossi

Head HR Business Partner

Rheinmetall Air Defence AG

Zunächst fühlen wir uns natürlich geehrt über diese Auszeichnung. Ganz entscheidend scheint uns aber, dass man die Verantwortung für eine erfolgreiche Personalgewinnung nicht einfach ans Recruitment delegieren kann. Sondern das ist viel eher ein kollektiver Erfolg. Das Recruitment-Team ist als Eingangsfenster für Bewerbungen natürlich in einer sehr wichtigen koordinierenden Rolle für eine professionelle und rasche Prüfung und Weiterverarbeitung der Zusendungen. Aber es braucht auch die Führungskräfte, die rasch antworten und sich ausreichend Zeit für ihre potenziellen neuen Mitarbeitenden nehmen. Und es braucht unsere Kolleginnen und Kollegen aus den Fachbereichen, die uns an Karrieremessen begleiten, Einblick in ihre Tätigkeit geben, ihr persönliches Netzwerk aktivieren und sich ebenfalls Zeit für potenzielle neue Teammitglieder nehmen. Wir sind dann erfolgreich, wenn wir alle Bewerberinnen und Bewerber konsequent so behandeln, wie wir auch gerne behandelt würden. Unter diesem Gesichtspunkt bedeutet das Siegel, dass wir in unserer bereichsübergreifenden Zusammenarbeit vieles richtig gemacht haben.

Als Produktionsbetrieb und noch dazu in der Verteidigungsindustrie liegt es auf der Hand, dass nicht alle unsere Arbeitsplätze geeignet für mobiles Arbeiten sind. Das kann also nicht unser grösster Trumpf sein, um neue Talente für uns zu gewinnen. Durch die Pandemie und die aktuelle Sicherheitslage in Europa spüren wir in der Personalgewinnung vermehrt, dass sichere Arbeitsplätze ein grosses Bedürfnis sind. Auch flexible Arbeitszeiten und die Unterstützung von Weiterbildungen werden stark nachgefragt. In dieser Hinsicht können wir bei Rheinmetall einiges bieten.

**Claudia Menges**

Recruiterin

Ringier AG

Wir freuen uns sehr, dass wir seit einigen Jahren in Folge innerhalb unserer Branche die Erstplatzierung bei BEST RECRUITERS erzielen konnten und so auch dieses Jahr. Das zeigt uns, dass wir schon Vieles richtig machen und freuen uns über dieses Feedback zu unserer Arbeit. Es ist ebenso Ansporn für uns, weiterhin viel in das Recruiting in Zukunft zu investieren.

Wir bewegen uns seit einiger Zeit im Arbeitnehmer:innen-Markt und nicht mehr im Arbeitgeber:innen-Markt. Dies sollte uns allen bewusst sein. Umso wichtiger ist es, dass wir noch mehr auf die individuellen Bedürfnisse der Kandidat:innen eingehen. Ziel sollte sein, die beste Situation für Unternehmen und Kandidat:innen zu schaffen, langfristige Beziehungen aufzubauen und Karrieren zu kreieren, anstatt nur ein Profil einer Stelle zuzuordnen. Transparente und authentische Einblicke in das Unternehmen gehören dazu, denn Kandidat:innen möchten wissen, wie die zukünftigen Kolleg:innen über das Team sprechen und wie ihr zukünftiger Arbeitsplatz aussieht. Durch die Coronazeit haben wir viel über mobiles Arbeiten gelernt und mit einer Mobile-Office-Regelung ein klares Bekenntnis dazu abgegeben. Wir sind seit Kurzem mit dieser Regelung gestartet und sehen, dass die Option rege von unseren Mitarbeiter:innen genutzt wird. Das Interesse unserer Kandidat:innen für solche Angebote ist gross und wird geschätzt.

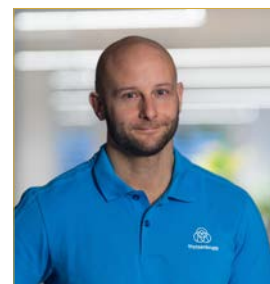
**Martin Lauber**

Director Talent Acquisition

thyssenkrupp Presta AG

Wir schätzen eine externe, unabhängige Betrachtung aus dem Blickwinkel von Bewerberinnen und Bewerbern, zumal wir diese in den Mittelpunkt unserer Bemühungen zu stellen suchen. Wenn wir dann dafür sogar eine Auszeichnung erhalten, freut uns das natürlich sehr.

Unsere Kandidatinnen und Kandidaten sind spürbar anspruchsvoller geworden, weil sie sich im derzeitigen Marktumfeld öfter zwischen mehreren Angeboten entscheiden können. Remote-Working-Angebote oder glaubhafte Unternehmenswerte geben neben anderen individuellen Faktoren dabei durchaus einen Ausschlag. Als Arbeitgeber versuchen wir, diesen Wünschen Rechnung zu tragen und uns kontinuierlich weiterzuentwickeln, um weiterhin ein Employer of Choice zu bleiben.





Thomas Wüst

CEO

ti&m AG

Zum einen ist es eine grosse Anerkennung von ti&m als Firma und zeigt, dass wir mit unseren Werten und unserer Firmenkultur auf dem richtigen Weg sind. Zum anderen ist es natürlich auch eine Auszeichnung für die super Arbeit, die unser HR jeden Tag leistet. In einem umkämpften Stellenmarkt wie in unserer Branche die nötigen Mitarbeitenden zu rekrutieren und zu halten, ist keine leichte Aufgabe. Daher freue ich mich sehr für unser HR-Team.

Klar, Home-Office ist mittlerweile eher Pflicht als Kür. Gerade in der IT mit ihrer Schnelligkeit und Dynamik wollen Mitarbeitende mit den neuesten Technologien arbeiten, sich on-the-job weiterentwickeln und in Teams arbeiten, in denen sie sich einbringen und eigene Ideen vorantreiben können. Ob nun unser ti&m mentoring program für Berufseinsteigende, die bei uns ihre IT-Karriere starten möchten, oder die Senior Softwareingenieurin, die eine längere Auszeit nehmen und mit ihrer Familie die Welt bereisen will: Wir gehen auf die individuellen Bedürfnisse unserer Surferinnen und Surfer ein. Ich glaube, dass unsere Mitarbeitenden das spüren und zu schätzen wissen.



Sonja Auf der Maur

HR Bereichsleiterin & Lead Talent Acquisition

Universitäts-Kinderspital Zürich

Im Gesundheitswesen ist der Fachkräfte-Mangel besonders stark spürbar. Die Auszeichnung als BEST RECRUITER bestätigt uns, dass wir in diesem schwierigen Umfeld vieles richtig machen und die Möglichkeiten ausschöpfen, die wir haben. Zudem ist die Auszeichnung eine Bestätigung für die Mitarbeitenden im Kinderspital, dass wir im HRM das Thema Talent Acquisition sehr ernst nehmen und uns umfassend dafür einsetzen, die besten Mitarbeitenden für das Kinderspital zu gewinnen.

In der Tat sind die Ansprüche der Kandidatinnen und Kandidaten gestiegen, in unserem Umfeld besonders in Bezug auf die Arbeitszeit. Gerade die Pflegefachpersonen erwarten, dass sie bei der Schichtplanung viel mehr mitreden können, aber auch, dass neue Arbeitszeitmodelle angeboten werden. Teilzeitarbeit ist noch wichtiger geworden – auch Kleinstpensen werden vermehrt gefordert. Wir beobachten zudem, dass Mitarbeitende vermehrt an verschiedenen Orten arbeiten möchten – das Kinderspital ist dann einer von mehreren Arbeitgebern. In Büroberufen ist das Bedürfnis nach Home-Office im Vergleich zur Zeit vor der Pandemie deutlich gestiegen. Allgemein scheint der Stellenwert von einer ausgewogenen Work-Life-Balance noch gestiegen zu sein. Wir nehmen all diese Erwartungen und Bedürfnisse ernst und haben unser Angebot an innovativen Arbeitszeitmodellen massiv erweitert. Wo immer möglich, bieten wir den Mitarbeitenden eine hohe Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung an.



Guido Däschler

Head HR Projects & Employer Branding

Vebego AG

Wir freuen uns sehr und die Auszeichnung bestätigt, dass wir in den letzten zwei Jahren die richtigen Massnahmen getroffen haben (von Rang 284 auf Rang 20), um auf dem Arbeitsmarkt besser wahrgenommen zu werden. Es zeigt auch, dass man mit wenig Budget, aber gezielten Massnahmen, „vorne“ mitspielen kann. Wir werden weiter an uns arbeiten, denn Platzverluste anderer Unternehmen zeigen, dass man sich nicht auf den Lorbeeren ausruhen darf.

Als Familienunternehmen und zertifizierter „Great Place To Work“ haben wir ein besonderes Augenmerk auf eine gute, wohlwollende Arbeitsatmosphäre. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter soll sie/er selber sein dürfen und ihre/seine individuellen Stärken und Ideen einbringen. Wir versuchen, unseren Mitarbeitenden, sofern vom Aufgabengebiet möglich, viel Flexibilität zu gewähren, auch in den Remote-Working-Angeboten. Verschiedene Studien belegen, dass dies Elemente sind, welche aktuell einen attraktiven Arbeitgeber am meisten auszeichnen. Die Vebego steht für klare, erlebbare Werte. Wir möchten unsere Unternehmenskultur den Kandidat:innen bereits möglichst früh zugänglich machen, indem wir möglichst viele Informationen im Internet und auf verschiedenen Social-Media-Kanälen zur Verfügung stellen.