

Studienexzerpt
11. Jahrgang | Schweiz



BEST RECRUITERS

Studienbericht 23 | 24



bestrecruiters.eu

BEST RECRUITERS
11. JAHRGANG 2023/24 | SCHWEIZ

STUDIENEXZERPT



INHALTSVERZEICHNIS

BEST RECRUITERS auf einen Blick	5
Der Studienbeirat	6
Die Menschen hinter der Studie	6
Die Ergebnisse	8
Ergebnisse in den Erhebungskategorien	8
Fokus 2023/24	9
Ergebnisse in den Kategorien	11
Karriere-Website	11
Storytelling	13
Social Web	14
Online-Stellenanzeige	15
Bewerbungsresonanz	16
Top 100	17
Branchensieger:innen	20
Branchenranking	26
Die BEST-RECRUITERS-Verleihung	28
Medienberichte	30
Siegelnutzung	31
Statements der Sieger:innen	32
Hintergrund	39
Die BEST-RECRUITERS-Werte	40
Systematisiertes Bewerber:innen-Feedback	41
Initiativen am jungen Arbeitsmarkt	42
Personenzertifizierung nach ISO 17024	43

BEST RECRUITERS auf einen Blick



326 Kriterien aus 10 Erhebungskategorien entlang der Candidate Journey

> 1.200 analysierte Arbeitgeber jährlich im D-A-CH-Raum

> 16.000 vollumfängliche Arbeitgeber-Untersuchungen seit 2010



DER STUDIENBEIRAT

Stetige Optimierung und Entwicklung – diesen Anspruch richtet **BEST RECRUITERS** nicht nur an Arbeitgeber, sondern in erster Linie 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 / Employer Branding angepasst. Gerade in diesen Prozessen sind die enge Zusammenarbeit und der stetige Austausch mit dem internationalen wissenschaftlichen Beirat besonders wertvoll.



Kuno Ledergerber
ehemaliger Leiter des Zentrum für Human Capital Management an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW)



Prof. Dr. Marco Furtner
Professor für Entrepreneurship und Leadership an der Universität Liechtenstein



Prof.in Dr.in Silvia Ettl-Huber
Departmentleiterin Wirtschaft an der Fachhochschule Burgenland



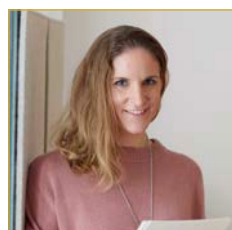
Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Elšik
Vorstand des Instituts für Personalmanagement, Wirtschaftsuniversität Wien

DIE MENSCHEN HINTER DER STUDIE

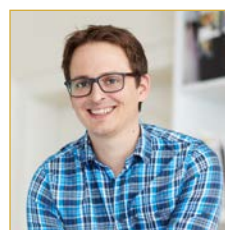
Die Studie wird alljährlich mit höchstem Anspruch an Wissenschaftlichkeit und Genauigkeit von Agnes Koller (Head of Scientific Research bei career Institut & Verlag), Alexander Binder (Deputy Head of Scientific Research) und ihrem Team durchgeführt.



Markus Gruber
Studieninitiator
Geschäftsführer
career Institut & Verlag



Agnes Koller
Studienleiterin
BEST RECRUITERS



Alexander Binder
stv. Studienleiter
BEST RECRUITERS

SÄULE 1: ONLINE-RECRUITING-PRÄSENZ

Säule 1 beschäftigt sich mit dem Webauftritt des Arbeitgebers auf unterschiedlichen Kanälen. 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 (persönlich / remote) über die zielgruppenspezifische Informationsaufbereitung bis hin zu Employer-Branding-Aspekten wie einer facettenreichen Darstellung der (hybriden) Unternehmenskultur, des Corporate Purpose oder der gebotenen Arbeitgeber-Leistungen. Zusätzlich wird untersucht, welche Phasen der **Candidate Journey für mobile Endgeräte** optimiert sind. Weitere Kriterien beschäftigen sich mit Anzahl, Ausführlichkeit und Aktualität der **Social-Media-Auftritte**. Die in dieser Säule zu erreichenden Punkte umfassen 38 % der Gesamtpunkte.

SÄULE 2: ONLINE-STELLENANZEIGEN

In Säule 2 rücken 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. Betrachtet 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, inklusive einer Untersuchung der **zugrunde liegenden (strukturierten) Daten**, die nebst anderem für Google for Jobs von Relevanz sind. Insgesamt können in dieser Säule 15 % der Gesamtpunkte erreicht werden.

SÄULE 3: BEWERBER:INNEN-UMGANG

BEST RECRUITERS erstellt Avatare – fiktive Charaktere mit unterschiedlichen Ausbildungen, Backgrounds und Fähigkeiten – und versendet vier Bewerbungsschreiben an jedes Unternehmen und jede Institution. Nach Möglichkeit beziehen sich diese jeweils auf eine ausgeschriebene Position, alternativ wenden sich die Bewerber:innen spontan an den Arbeitgeber. Analysiert werden im Zuge dessen zunächst die **Usability der Bewerbungsübermittlung in Desktop- und Mobil-Version** sowie in Folge die Resonanz, also sowohl die **Dauer der Rückmeldungen** als auch deren **Inhalt**, etwa, ob die Kandidat:innen 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. Initiativen in Verbindung mit nachhaltigem **Talent Relationship Management** komplettieren die Beleuchtung des Bewerber:innen-Umgangs. Zusammen ergeben die Kategorien der 3. Säule 47 % der möglichen Punkte.

SÄULE 4: BEWERBER:INNEN-FEEDBACK

Arbeitgeber können Kandidat:innen – insbesondere jene, die ein Job-Interview absolviert haben – einladen, anonym Fragen zu ihren Erfahrungen und Erlebnissen im Bewerbungsprozess zu beantworten. Die **Befragung** wurde in Zusammenarbeit mit Arbeitspsycholog:innen und Recruiting-Expert:innen erarbeitet und kann individuell angepasst werden. Aufgrund ihrer Subjektivität fließen die Ergebnisse nicht in die Wertung mit ein, sondern werden Arbeitgebern ausschliesslich vertraulich zur Verfügung gestellt. Säule 4 ist direkt in **robin mood** – das wissenschaftlich fundierte Stimmungsbarometer von career Institut & Verlag – eingebettet. Arbeitgeber erhalten so die Chance, ehrliches Feedback frisch aus der Candidate Journey direkt im Tool auszuwerten und so etwaigen Handlungsbedarf sofort zu erkennen. Das Feedback von Bewerber:innen leistet einen wertvollen Beitrag zur qualitativen Weiterentwicklung des Bewerbungsprozesses in Unternehmen und Institutionen und signalisiert Bewerber:innen Wertschätzung sowie Transparenz.



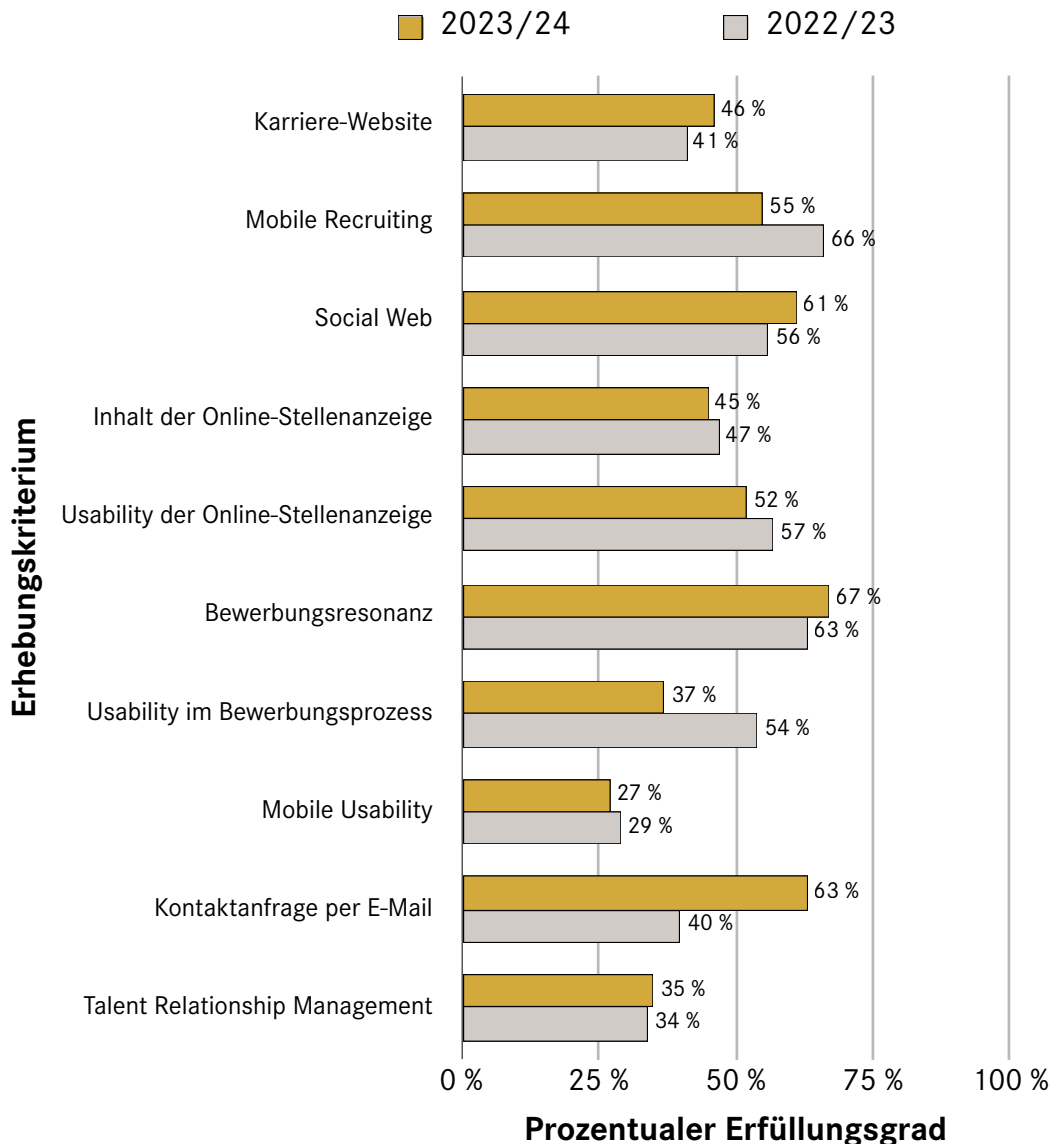
Die Ergebnisse

ERGEBNISSE IN DEN ERHEBUNGSKATEGORIEN

Das Diagramm zeigt die seitens der Gesamtstichprobe durchschnittlich erreichten Punkte in den zehn Erhebungskategorien, jeweils in Relation zur Maximalpunktzahl. Insgesamt wurden in der Schweiz und dem Fürstentum Liechtenstein 2023/24 die Recruiting-Massnahmen von 448 Unternehmen und Institutionen aus 30 Branchen erhoben.

Die Kategorie-Ergebnisse zeigen den grössten Anstieg – abgesehen von der jährlich wechselnden Kontaktanfrage – bei den Karriere-Websites und Social-Media-Aktivitäten der Arbeitgeber. Zuwächse werden auch in der Bewerbungsresonanz verzeichnet: Die Beantwortung von Bewerbungen erfolgt durchschnittlich etwas schneller als im letzten Jahr; gleichzeitig bleiben weniger Bewerbungen unbeantwortet.

In der Kategorie *Kontaktanfrage per E-Mail* wurde dieses Jahr um Informationen zum Status einer Bewerbung gebeten; diese Nachfrage wurde deutlich häufiger transparent beantwortet als die Bitte um den Kontakt in eine Fachabteilung aus dem Vorjahr.



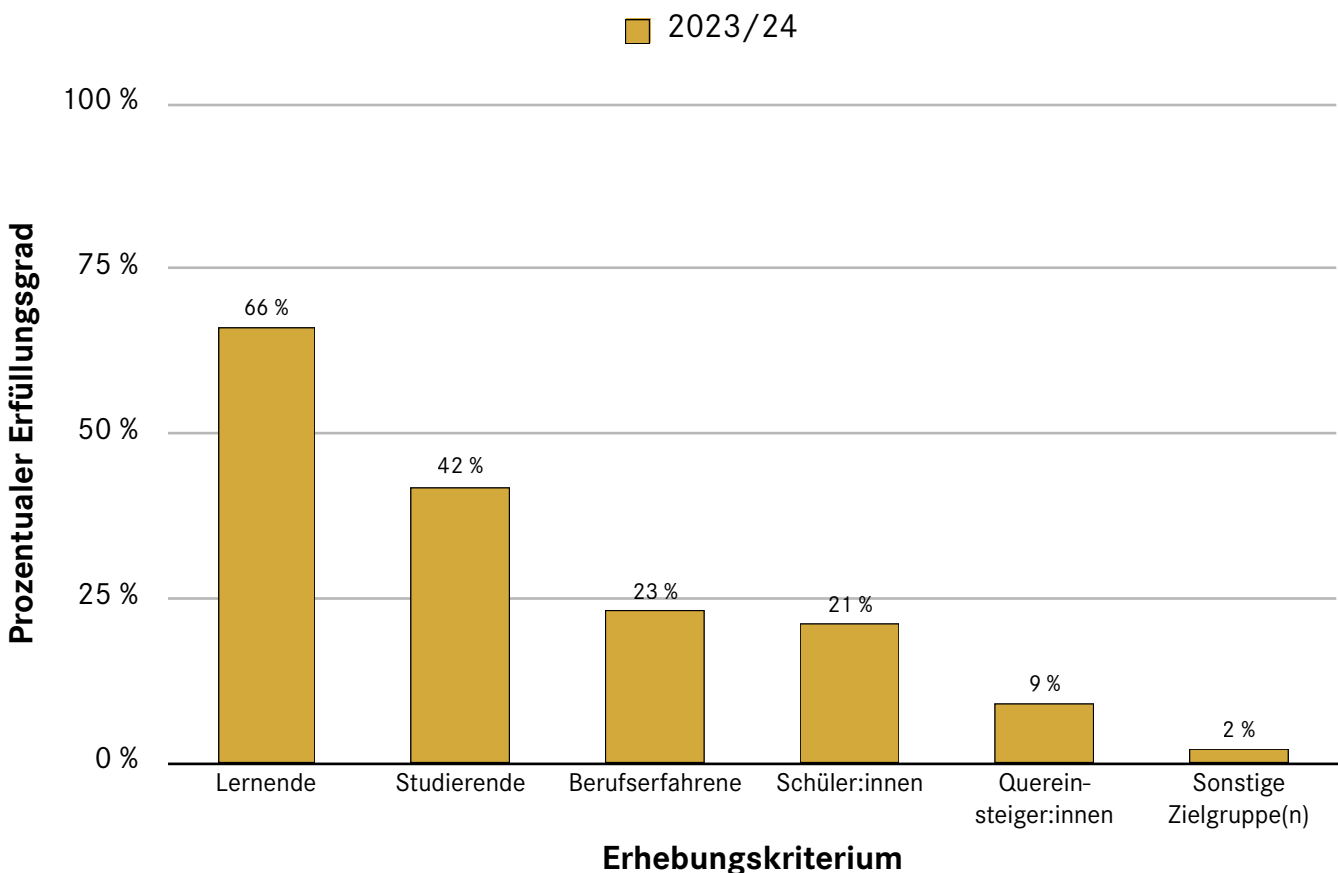
FOKUS 2023/24

ZIELGRUPPENSPEZIFISCHE ANSPRACHE

Die potenziellen Bewerber:innen dort abholen, wo sie sind: Wird eine Stelle ausgeschrieben, haben Recruiting-Verantwortliche und zukünftige Kolleg:innen häufig eine **Candidate Persona** im Kopf, der die Bewerbenden im Idealfall entsprechen sollen. Klar ist, dass die Karriere-Website nicht bei jeder Ausschreibung exakt auf die Bedürfnisse der jeweiligen Persona abgestimmt werden kann, aber häufig wiederkehrende, **übergeordnete Zielgruppen** können explizit angesprochen werden. 77 % der untersuchten Arbeitgeber bereiten auf ihrer Karriere-Website Informationen für mindestens eine Zielgruppe speziell auf; dieser Wert ist besonders in den letzten beiden Jahren angestiegen (2021/22: 69 %, 2022/23: 74 %).

2023/24 wurde detailliert untersucht, welche Zielgruppen mit welcher Häufigkeit berücksichtigt werden. Zwei Drittel der Arbeitgeber bieten spezielle Informationen für **Lernende**, gefolgt von **Studierenden**, für welche 42 % der Arbeitgeber Informationen bereitstellen. 21 % liefern Informationen für Schüler:innen. Wer sich als **Quereinsteiger:in** beruflich umorientieren möchte, erhält von 9 % der Arbeitgeber spezifisch zugeschnittene Informationen – dabei schlummern gerade hier vielfach verborgene Talente.

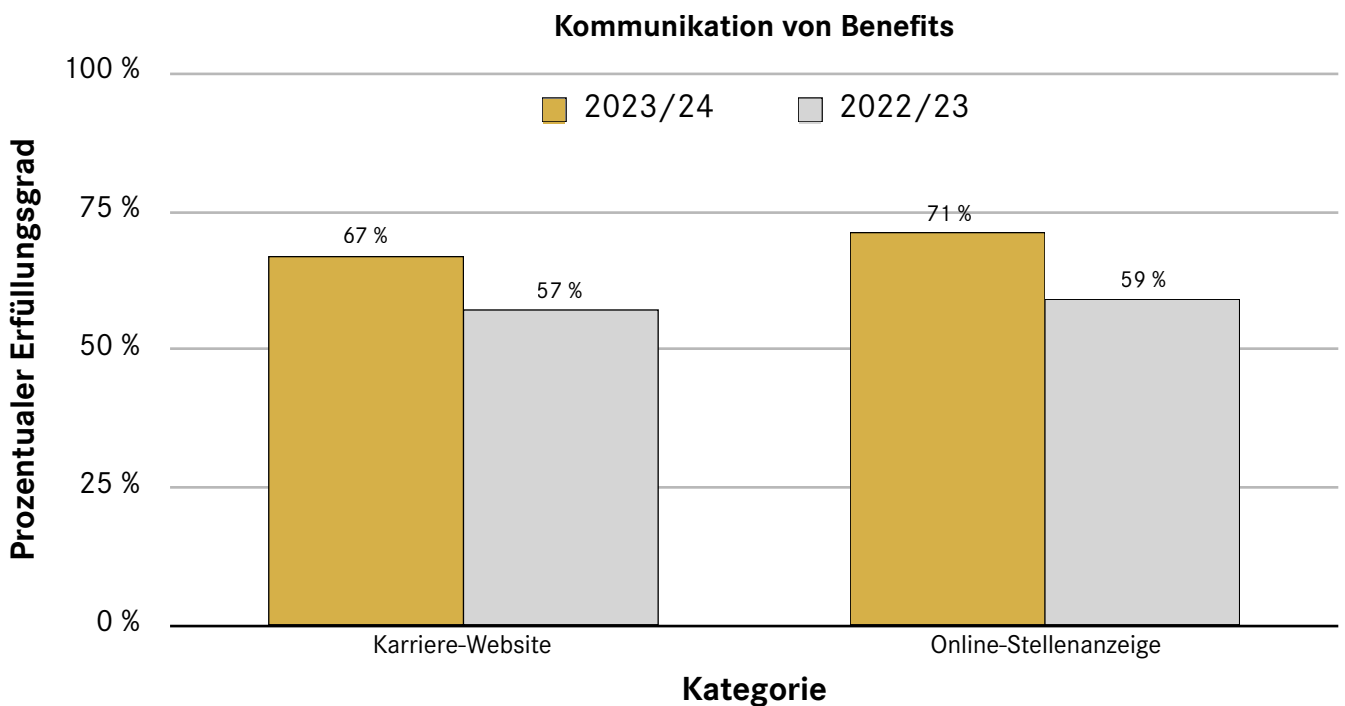
Hervorzuheben ist, dass nur 23 % der Arbeitgeber die Zielgruppe der **Professionals** explizit adressieren. Speziell auf Menschen mit Berufserfahrung einzugehen erhöht die Chancen, dass sich gerade vielerorts händingend gesuchte Fachkräfte mit den richtigen Erwartungen bewerben. Das erleichtert nicht nur den Bewerbungsprozess, sondern erhöht auch die Bindung an den Arbeitgeber, bereits von Beginn an.



Quelle: BEST RECRUITERS 2023/24 (n = 448 Arbeitgeber)

BENEFITS

Im vergangenen Studienjahrgang 2022/23 waren Fringe Benefits in Online-Stellenanzeigen etwas häufiger als im Jahr davor verankert, zeigten sich jedoch auf Karriere-Websites leicht rückläufig. In diesem Jahr hingegen ist ein deutlicher Anstieg in beiden Bereichen zu verzeichnen: Der Anteil jener Arbeitgeber, die auf Leistungen zusätzlich zur monetären Vergütung hinweisen, wächst je nach Medium um zehn bzw. zwölf Prozentpunkte. Damit übertrifft die Schweizer und Liechtensteiner Stichprobe jeweils erstmalig die Zwei-Drittel-Marke, wobei der Anstieg bei den **Job-Inseraten** besonders steil verläuft: 2020/21 enthielt gerade ein Drittel der Stellenanzeigen Benefits. Dabei ist davon auszugehen, dass dieser nicht allein aus einem grösseren Portfolio an Benefits seitens der Unternehmen resultiert. Vielmehr handelte – und handelt – es sich oftmals um Benefits, die erst zu einem späteren Zeitpunkt individuell vereinbart und nicht bereits über Stellenanzeigen kommuniziert wurden.



Quelle: BEST RECRUITERS 2023/24 (n = 448 Arbeitgeber)

Diese Entwicklung erlaubt Rückschlüsse zum einen auf eine anhaltend **herausfordernde Situation am Arbeitsmarkt**, zum anderen auf eine entsprechende **Erwartungshaltung seitens der Kandidat:innen**, der in Zeiten der Digitalisierung mit höherer Transparenz seitens der Arbeitgeber begegnet wird. Diese zahlt nicht zuletzt auf die **wahrgenommene Gerechtigkeit** und Fairness in Recruiting-Prozessen ein. Zusätzlich gestützt wird diese Annahme durch die **internationalen Resultate**, die ähnliche Tendenzen zeigen, wenngleich der Erfüllungsgrad etwa in Österreich sogar noch höher liegt, konkret bei 85 %.

In der Detailbetrachtung ist es stets essenziell, die Benefits auf die **Bedürfnisse der Zielgruppen** abzustimmen und diese auch regelmässig zu evaluieren. Leistungen, die nur vor Ort in Anspruch zu nehmen sind, werden beispielsweise obsolet, wenn das Team komplett remote arbeitet. Umgekehrt können diese aber auch ein Anreiz für erhöhte freiwillige Präsenz sein. In Stelleninseraten besteht zusätzlich die Möglichkeit, die für die Zielgruppe relevanten Benefits in besonderer Weise hervorzuheben – je nach Candidate Persona, die durch die Stellenanzeige angesprochen werden soll.

Ergebnisse in den Kategorien

KARRIERE-WEBSITE

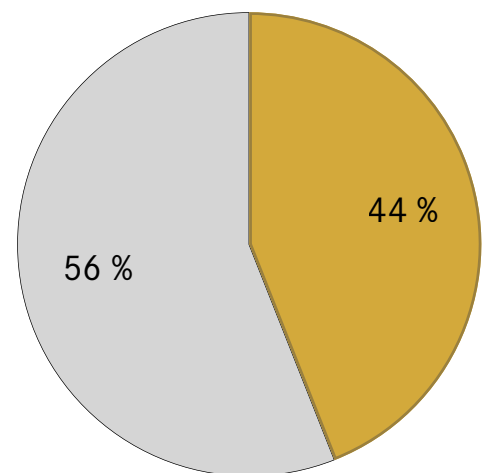
In der Kategorie *Karriere-Website* erzielen die 448 untersuchten Schweizer und Liechtensteiner Arbeitgeber im Schnitt 46 % der möglichen Punkte – eine Steigerung von fünf Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr.

Zuwächse lassen sich beispielsweise in der **Kommunikation von Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten** sowie **Home-Office** verzeichnen. Beide Themenbereiche fließen jeweils häufiger in die Arbeitgeberdarstellung auf der Karriere-Website ein und sollen die Wertschätzung den Mitarbeiter:innen gegenüber unterstreichen. Auch **Diversity, Equity & Inclusion** werden mit einem Erfüllungsgrad von 40 % nun um vier Prozentpunkte häufiger auf Websites angesprochen als im Vorjahr.

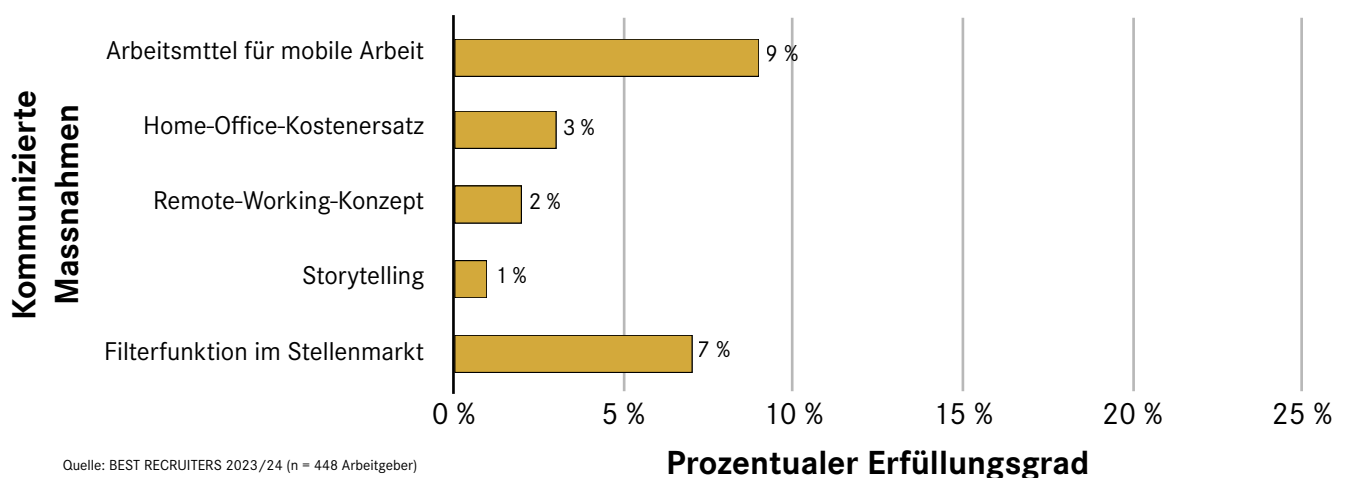
HOME-OFFICE JA, ABER WIE IN DER PRAXIS?

Der Trend hält an: 44 % der Schweizer Arbeitgeber sprechen die Möglichkeit an, von zuhause aus zu arbeiten. Gegenüber der Vorjahresstudie steht dies für einen Anstieg um weitere sieben Prozentpunkte. Ähnlich wie bei flexiblen Arbeitszeiten kann auch hier die Umsetzung je nach Betrieb unterschiedlich sein: So kann die Anzahl der möglichen Home-Office-Tage stark variieren; mancherorts sind individuelle Freigaben durch die Führungskraft oder frühzeitige Beantragung Voraussetzung. Was **intern gelebte Selbstverständlichkeit** darstellt, ist oft **extern nicht bekannt** und sorgt für Unsicherheit oder falsche Erwartungen. Details zu Home-Office-Modalitäten werden nur selten transparent nach aussen kommuniziert; **Storytelling** als probates Mittel setzt gerade 1 % der Stichprobe für diesen Bereich ein. Zudem bietet es sich an, auch den **Stellenmarkt** mit einem **Filter** für jene Positionen mit Home-Office-Möglichkeit zu versehen. 7 % der Schweizer Arbeitgeber bieten dieses Service für Kandidat:innen bereits an, um die Candidate Experience zu optimieren.

Remote Working – Karriere-Website



- Möglichkeit erwähnt
- Möglichkeit nicht erwähnt



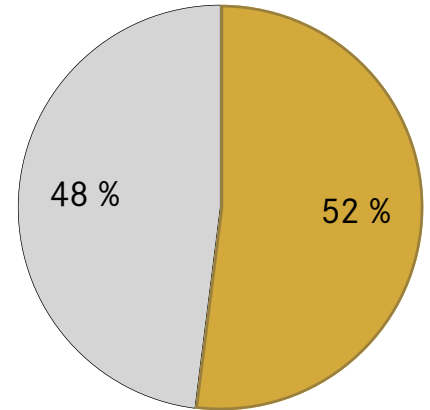
Quelle: BEST RECRUITERS 2023/24 (n = 448 Arbeitgeber)

DARSTELLUNG SPEZIFISCHER BERUFSBILDER

Die **Vielfalt möglicher Berufsbilder** im Unternehmen beziehungsweise der Institution aufzuzeigen, zählt nicht nur grundsätzlich auf die Wahrnehmung der **Arbeitgeberattraktivität** ein, sondern unterstützt insbesondere auch jüngere Zielgruppen in ihrer **Entscheidungsfindung**. Dazu kommt, dass sich Bewerber:innen-Zielgruppen natürlich nicht nur anhand ihres Erfahrungslevels einteilen lassen (cf. Seite 9). Auch die Fachrichtung spielt eine wichtige Rolle in Formulierung und Auswahl **passgenauer Botschaften und Inhalte**. Das Klischee des Software-Entwicklers, der am liebsten nachts in Jogginghose arbeitet, ist wohl in vielen Fällen übertrieben, aber zweifelsohne lässt sich ein gemeinsamer Nenner in den Bedürfnissen finden.

Gut die Hälfte der Arbeitgeber zeigt mindestens ein Berufsbild im Rahmen ihrer Karriere-Website auf. Zumeist handelt es sich dabei um kaufmännische Berufe, gefolgt von IT-Profilen und technischen Berufen.

Vorstellen spezifischer Berufsbilder

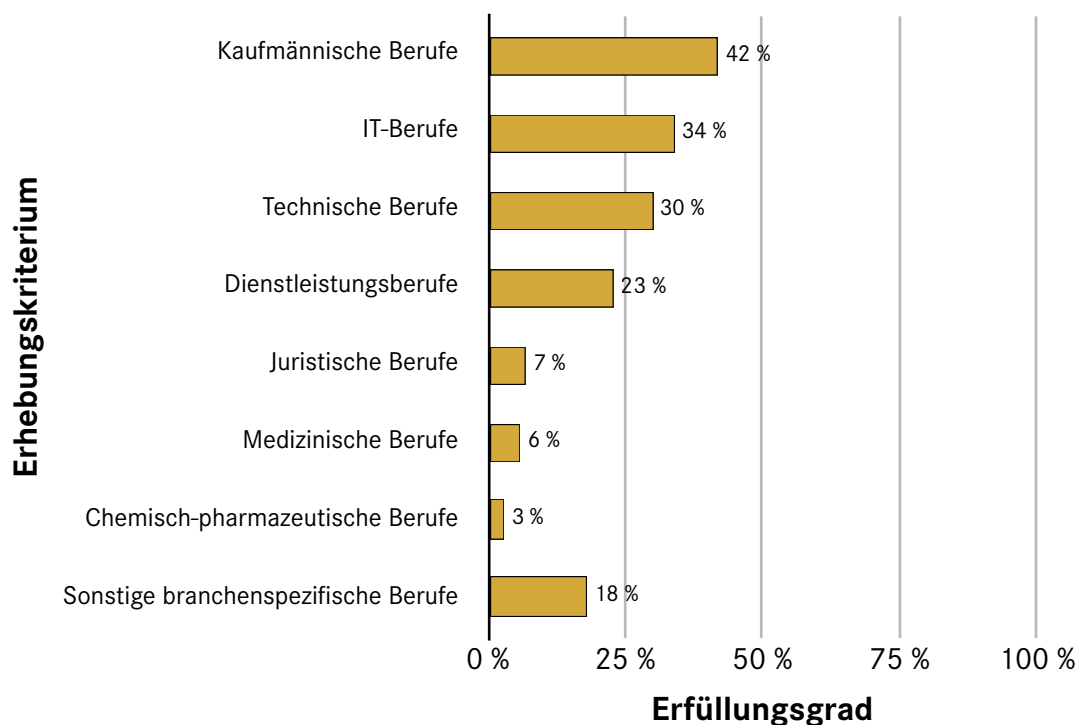


- Mindestens ein Berufsbild
- Keine Berufsbilder



„Die Vielfalt möglicher Berufsbilder aufzuzeigen, zählt nicht nur auf die Arbeitgeberattraktivität ein, sondern unterstützt auch in der Entscheidungsfindung.“

Agnes Koller, Studienleiterin BEST RECRUITERS



Quelle: BEST RECRUITERS 2023/24 (n = 448 Arbeitgeber)

STORYTELLING

Geschichten begeistern nicht nur Kinder, auch Bewerber:innen freuen sich über gute Storys. Während es in Kinderbüchern aber oft darum geht, sich etwas vorzustellen, das nicht real ist, ist es bei Geschichten in Bewerbungsprozessen anders: Hier wollen – und sollen – sich Bewerber:innen etwas vorstellen können, das zwar noch nicht in ihrer Realität, aber in jener eines Arbeitgebers stattfindet. Dadurch werden nicht zuletzt **Selbstselektion** von Bewerber:innen und in Folge **realistische Rekrutierung** gefördert.

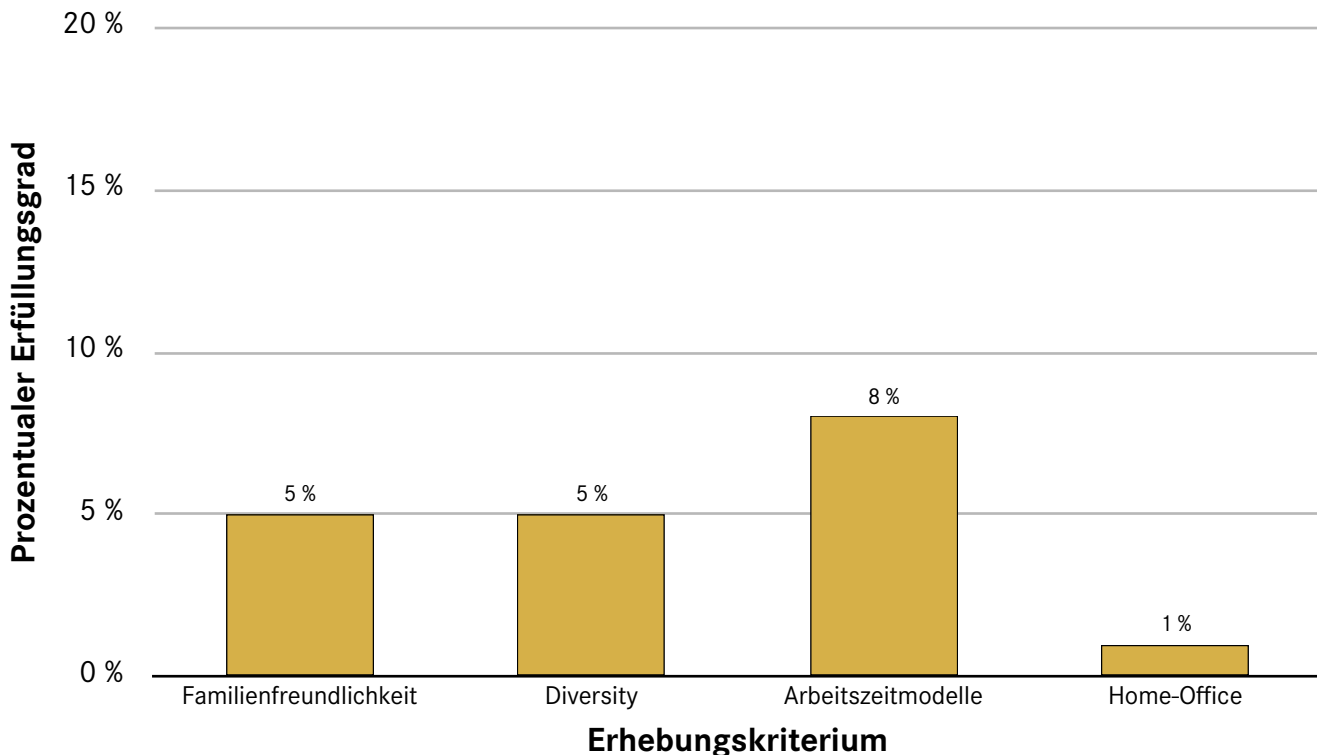
Die **Themenvielfalt**, für die Storytelling eingesetzt werden kann, ist gross: Exemplarisch wurde hierfür bereits 2022/23 das Thema **Arbeitszeitmodelle** untersucht, im aktuellen Studienjahrgang 2023/24 sind die Storytelling-Analysen um die Aspekte **Home-Office, Familienfreundlichkeit und Diversity** erweitert. Die Untersuchung zeigt, dass Storytelling nach wie vor als Alleinstellungsmerkmal fungieren kann. Am weitesten verbreitet wird es in Zusammenhang mit Arbeitszeitmodellen eingesetzt, aber auch hier betrifft dies erst 8 % der Arbeitgeber. Geschichten rund um Diversity, Equity & Inclusion erzählen 5 % der Arbeitgeber, ebenso wie zu Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit.



„Storytelling hat erst in wenige Karriere-Präsenzen Einzug gefunden. Dabei ist gerade das Geschichtenerzählen ein ausserordentlich zielführendes Mittel, um die Arbeitsrealität zwar exemplarisch, aber auch realitätsnah abzubilden.“

Silvia Ettl-Huber, Professorin für Narrationsforschung, Studienbeirätin

Storytelling nach Themenbereichen



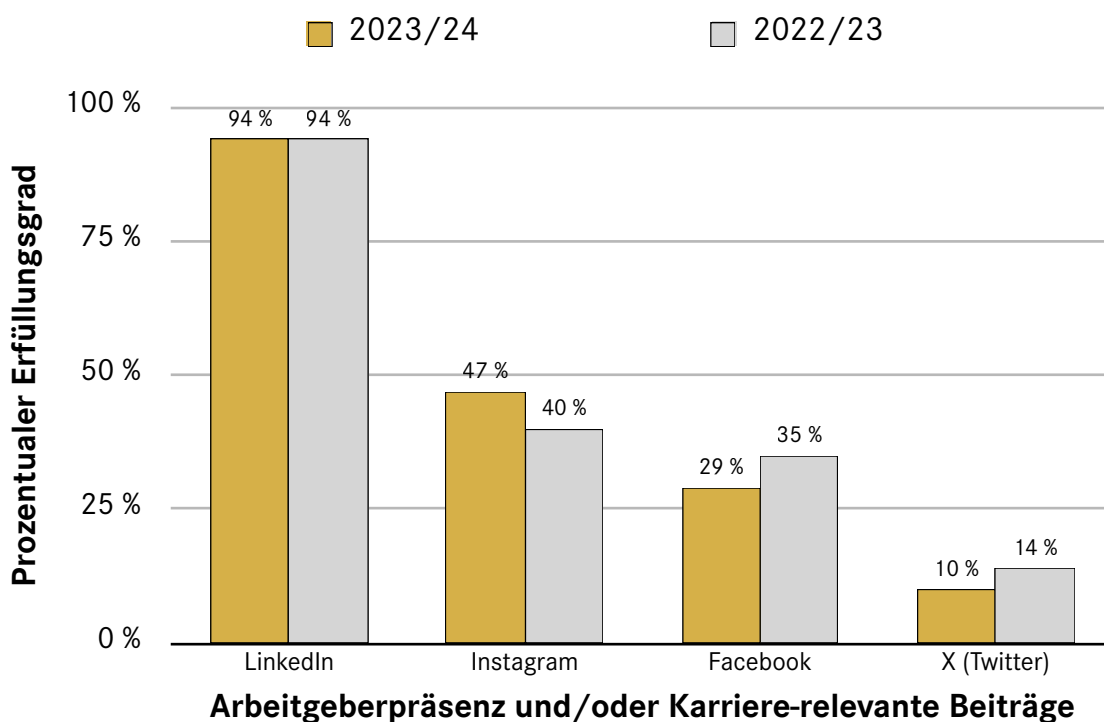
Quelle: BEST RECRUITERS 2023/24: n = 448 Arbeitgeber

SOCIAL WEB

Instagram stetig steigend, Facebook weiterhin rückläufig – so lässt sich die Entwicklung der beiden sozialen Netzwerke des Meta-Konzerns in Bezug auf Karriere-Aktivitäten zusammenfassen. Während die Karriere-bezogenen Aktivitäten auf „Insta“ einen Anstieg um weitere sieben Prozentpunkte verzeichnen, verliert Facebook hier sechs Prozentpunkte. Die Wahl des Netzwerks ergibt sich aus der Zielgruppe: Instagram-Nutzer:innen sind tendenziell jünger als jene auf Facebook; dementsprechend gestaltet sich auch die Ansprache unterschiedlich.

Weiter behaupten kann sich auch **LinkedIn**, dessen Anteil zwar stagniert, mit 94 % jedoch auch nur sehr wenig Luft nach oben hat. In puncto Aktivität ist allerdings ein leichter Rückgang zu bemerken: Der Anteil jener Arbeitgeber, die regelmässig Beiträge auf LinkedIn veröffentlichen, liegt mit 52 % zwar nach wie vor über der Hälfte, ist aber im Vergleich zum Vorjahr um vier Prozentpunkte gesunken. Dass sich der einstige Konkurrent **XING** in Richtung Stellenmarkt umorientiert¹, unterstreichen nunmehr auch die Analyse-Ergebnisse: 66 % der Arbeitgeber haben noch ein Profil, allerdings posten nur mehr 3 % regelmässig Neuigkeiten.

Seit Elon Musk hat sich bei **Twitter** einiges getan: Die Plattform tritt nun als „X“ auf, hat nur noch knapp ein Fünftel ihrer Mitarbeitenden² und wird gerade von 10 % der Arbeitgeber zum Recruiting herangezogen. Zum Vergleich: Bereits 11 % der Arbeitgeber betreiben einen **TikTok**-Kanal – auch wenn dieser nicht immer dezidiert dem Rekrutieren gewidmet, aber zumindest auf der Karriere-Seite verlinkt ist. Das zuletzt in noch jüngeren Zielgruppen gehypte Netzwerk **BeReal** findet hingegen bei gerade einer Handvoll Arbeitgeber Eingang in den Social-Media-Mix. Gemäss IGEM-Digimonitor 2023 wird es von 4 % der Schweizer Bevölkerung mit einem Durchschnittsalter von 21 Jahren aktiv genutzt (TikTok: 16 %, 27 Jahre).³



Quelle: BEST RECRUITERS 2023/24 (n = 448 Arbeitgeber)

¹ <https://www.xing.com/news/insiders/articles/xing-mit-klarem-fokus-warum-wir-jobs-in-den-mittelpunkt-rucken-6049062>, abgerufen am 8.4.2024

² <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/unternehmen/twitter-mitarbeiter-geschaef-101.html>, abgerufen am 8.4.2024

³ <https://www.igem.ch/digimonitor-studie-mediennutzung/>, abgerufen am 8.4.2024

ONLINE-STELLENANZEIGE

Die Stellenanzeigen der Schweizer und Liechtensteiner Arbeitgeber fokussieren nach wie vor stark auf **Anforderungen an Bewerber:innen**: Gerade 39 % der Stellenanzeigen verlangen maximal zehn verpflichtende Qualifikationen für die jeweilige Stelle. Zum Vergleich: In Österreich liegt dieser Wert bei 61 %. Rund ein Viertel der Schweizer Stellenanzeigen enthält sogar mehr als 15 obligate Anforderungen. Auf das Wesentliche reduzierte Qualifikationsprofile minimieren den Eindruck der Suche nach der „eierlegenden Wollmilchsau“.

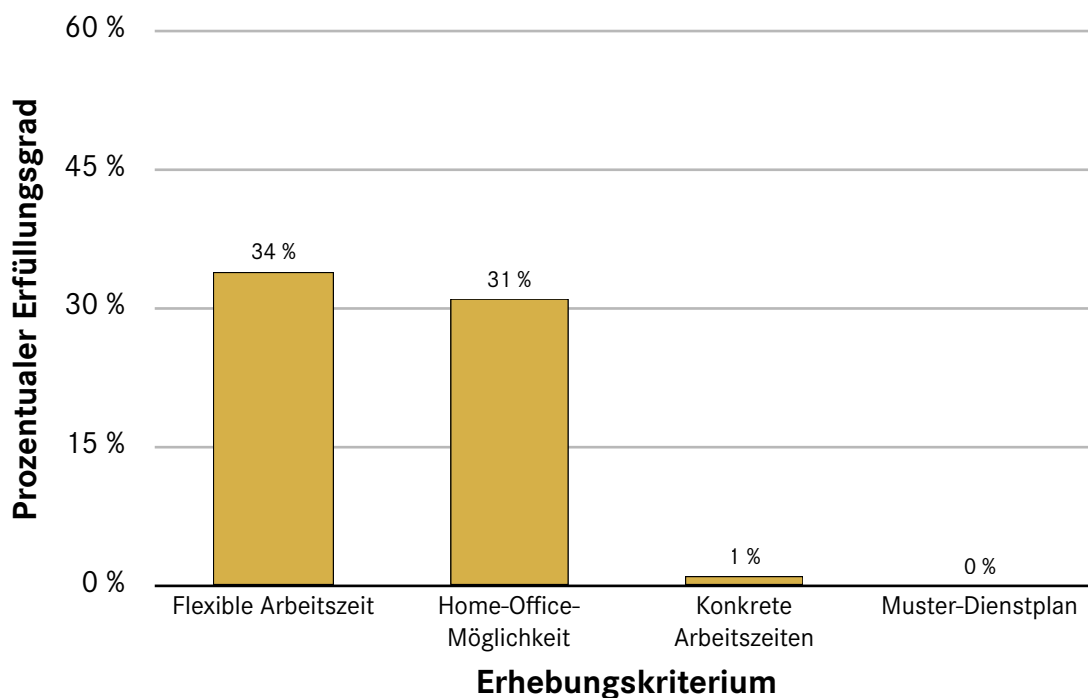
Gleichzeitig sollten sich Arbeitgeber auch im Klaren sein, was sie ihren Mitarbeiter:innen bieten und dies auch nach aussen tragen. Ein Viertel der Schweizer und Liechtensteiner Arbeitgeber kommuniziert in ihren Stellenanzeigen eine Anzahl an **monetären sowie nichtmonetären Bewerbungsanreizen**, die jene der Anforderungen übersteigt. Andererseits bieten 14 % der Arbeitgeber gar keine Anreize oder Benefits in ihren Stellenanzeigen.

Häufiger als im Vorjahr finden Informationen zu konkreten **Rahmenbedingungen** Eingang in Jobinserate: Der Anteil jener Arbeitgeber, die eine Home-Office-Möglichkeit direkt in Stellenanzeigen erwähnen, ist erneut gestiegen und beträgt nun 31 % (2022/23: 24 %). **Flexible Arbeitszeiten** werden in 34 % der Stellenanzeigen allgemein erwähnt, konkreter wird es jedoch selten. Informationen zu konkreten Arbeitszeitrahmen wie etwa Kernzeiten oder sogar Muster-Arbeitspläne sind nur vereinzelt zu finden.



„Übersichtliche Qualifikationsprofile sollten durch eine umso anschaulichere Jobbeschreibung ergänzt werden, damit Bewerber:innen den eigenen Fit prüfen können.“

Agnes Koller, Studienleiterin BEST RECRUITERS



Quelle: BEST RECRUITERS 2023/24 (n = 448 Arbeitgeber)

BEWERBUNGSRESONANZ

Vier Prozentpunkte mehr als 2022/23 erzielen die 448 untersuchten Schweizer und Liechtensteiner Arbeitgeber in der Kategorie *Bewerbungsresonanz*. Im Vergleich zum Vorjahr wurden die im Rahmen der Studie versandten Bewerbungen einerseits **schneller beantwortet**, andererseits blieben auch **weniger Bewerbungen unbeantwortet**. Bei 38 % der Bewerbungen wurde innerhalb von drei Werktagen eine Absage oder Interview-Einladung ausgesprochen. 11 % der Bewerbungen wurden nicht abgeschlossen – die Kandidat:innen erfuhren also auch nach Ablauf der Studienfrist von maximal 20 Werktagen nicht, ob sie für die nächste Bewerbungsrunde vorgesehen waren; im Vergleich zum Vorjahr ist dieser Wert um einen Prozentpunkt gesunken. Etwas mehr als die Hälfte dieser nicht abgeschlossenen Bewerbungen (6 %) wurden zunächst mit einer Empfangsbestätigung beantwortet, dann aber nicht mehr weiterführend behandelt.

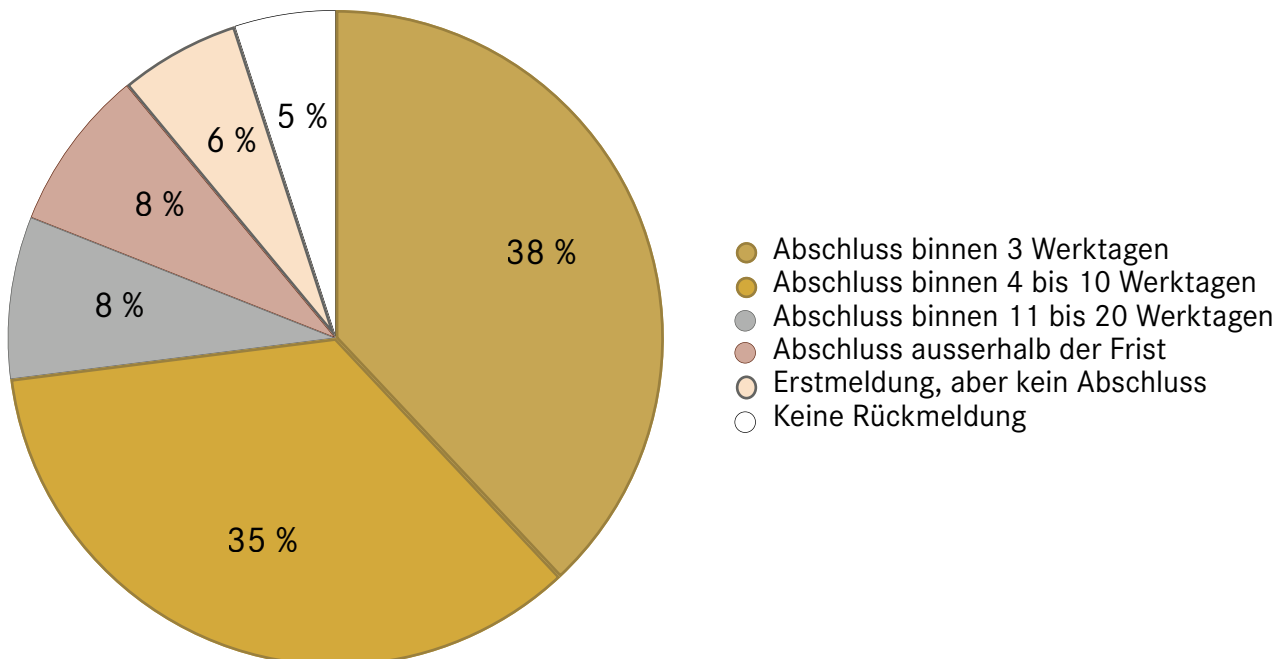
Absageschreiben gestalten sich persönlicher als im Vorjahr. Besonders hervorzuheben: Der Anteil an Absageschreiben, in denen eine **Ansprechperson** inklusive Kontaktmöglichkeit genannt wird, beträgt aktuell mit 66 % vier Prozentpunkte mehr als im Vorjahr – der erste Anstieg seit 2020/21; hier lag der Anteil bei 72 %. Systematisiertes **Feedback** findet in 5 % der Fälle Eingang in Absageschreiben, wobei hier sowohl ein Feedback-Angebot an Kandidat:innen als auch die Bitte um Prozess-Feedback berücksichtigt wird.



„Der persönliche Kontakt mit Bewerber:innen sollte auch persönlich gestaltet sein: Selbst im Fall einer Absage kann so die Employer Brand gestärkt werden.“

Agnes Koller, Studienleiterin BEST RECRUITERS

Reaktionsgeschwindigkeit auf Bewerbungen



Quelle: BEST RECRUITERS 2023/24; n = 1.792 Bewerbungen

Top 100

Das Ranking zeigt die Top 100 aller 448 getesteten Arbeitgeber des Studienjahrgangs 2023/24. Die Reihung erfolgt gemäss der Gesamtpunktzahl in Prozent. Bei Gleichstand wird das Abschneiden in den drei Säulen herangezogen: Dabei wird Säule 3 vor Säule 1 und diese wiederum vor Säule 2 gewertet.

Ranking 2023/24	Ranking 2022/23	Arbeitgeber Platz 1 – 29	Gesamtpunkte in Prozent
1	4	Migros Bank AG	95 %
2	1	Graubündner Kantonalbank	93,5 %
3	27	SBB AG	88,5 %
4	7	Migros-Genossenschafts-Bund	88 %
5	6	Helsana-Gruppe	85,5 %
6	10	Hays (Schweiz) AG	84,5 %
7	11	Helvetia Versicherungen	84,5 %
8	5	Vebego AG	84 %
9	3	KPMG AG	83,5 %
10	16	Axpo Holding AG	83,5 %
11	14	Raiffeisen Schweiz Genossenschaft	83,5 %
12	15	Kantonsspital St.Gallen	83 %
13	21	AXA Versicherungen AG	83 %
14	9	CSS	83 %
15	72	Baloise	82,5 %
16	51	Spital Thurgau AG	82,5 %
17	26	Bell Food Group AG	82 %
18	13	Swisscom AG	82 %
19	18	ALDI SUISSE AG	82 %
20	45	Swiss Life AG	81,5 %
21	46	Hilti AG	81,5 %
22	28	Innovation Process Technology AG	81 %
23	123	ARGUS DATA INSIGHTS Schweiz AG	80,5 %
24	25	AMAG Group AG	80,5 %
25	32	Post CH AG	80 %
26	NEU	Gesundheitszentren für das Alter (GFA)/Stadt Zürich	80 %
27	89	UniversitätsSpital Zürich	80 %
28	8	thyssenkrupp Presta AG	80 %
29	85	ewz	80 %

TOP 100

„NEU“ sind jene Arbeitgeber, die in der Erhebung 2022/23 nicht Teil der Stichprobe waren.

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

Ranking 2023/24	Ranking 2022/23	Arbeitgeber Platz 30 – 63	Gesamt- punkte in Prozent
30	37	PwC Schweiz	79,5 %
31	59	Ivoclar Vivadent AG	78,5 %
32	81	LGT Bank AG	78,5 %
33	22	SWICA Gesundheitsorganisation	78 %
34	53	Elektrizitätswerke des Kantons Zürich (EKZ)	78 %
35	NEU	Adnovum AG	78 %
36	29	Lidl Schweiz	77,5 %
37	125	Lindenhofgruppe AG	77,5 %
38	2	Universitäts-Kinderspital Zürich	77,5 %
39	19	Hirslanden-Gruppe	77,5 %
40	41	Visana Services AG	77 %
41	24	Kantonsspital Baden AG	77 %
42	↑	Flughafen Zürich AG	76,5 %
43	60	Schweizer Paraplegiker-Zentrum	76,5 %
44	↑	Implenia AG	76,5 %
45	23	BELIMO Automation AG	76 %
46	17	EY (Ernst & Young AG)	75,5 %
47	33	VZ VermögensZentrum AG	75,5 %
48	20	BLS	75,5 %
49	47	CKW	75 %
50	55	Luzerner Kantonsspital	75 %
51	143	Ypsomed AG	75 %
52	36	Solothurner Spitäler AG	75 %
53	82	Kanton Bern	75 %
54	95	Coop Genossenschaft	74,5 %
55	63	Siemens Schweiz AG	74,5 %
56	48	Insel Gruppe	74,5 %
57	40	Genossenschaft ZFV-Unternehmungen	74 %
58	126	Stadt Zürich	74 %
59	83	Generali (Schweiz) Holding AG	74 %
60	54	BearingPoint	73,5 %
61	73	Rheinmetall Air Defence AG	73,5 %
62	79	Basler Kantonalbank	73,5 %
63	30	Kantonsspital Winterthur	73,5 %

Ranking 2023/24	Ranking 2022/23	Arbeitgeber Platz 64 – 100	Gesamt- punkte in Prozent
64	84	Universitätsspital Basel	73 %
65	52	Ringier AG	73 %
66	44	Deloitte AG	72,5 %
67	71	Hotelplan Suisse (MTCH AG)	72 %
68	68	Hilti (Schweiz) AG	71,5 %
69	39	BRACK.CH	71,5 %
70	34	Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG	71 %
71	139	ISS Schweiz	71 %
72	77	Liechtensteinische Landesbank AG	69,5 %
73	50	PostFinance AG	70,5 %
74	93	B. Braun Medical AG	70,5 %
75	141	GF	70,5 %
76	94	SV (Schweiz) AG	70,5 %
77	118	Swiss Life Asset Managers	70,5 %
78	181	Kantonsspital Graubünden	70,5 %
79	104	Kantonsspital Baselland	70,5 %
80	62	BDO AG	70 %
81	43	Kantonsspital Aarau AG	70 %
82	129	Scania Schweiz AG	69,5 %
83	180	Rhenus Alpina AG	69,5 %
84	99	SFS Group AG	69,5 %
85	61	Zur Rose Suisse AG	69,5 %
86	98	Frutiger Gruppe	69 %
87	97	Sanitas Krankenversicherung AG	69 %
88	90	DER Touristik Suisse AG	69 %
89	113	ewl energie wasser luzern	69 %
90	64	IWB Industrielle Werke Basel	69 %
91	91	Schindler Aufzüge AG	69 %
92	12	BKW	69 %
93	226	Sika AG	68,5 %
94	69	Careerplus SA	68,5 %
95	77	Niederer Kraft Frey AG	68,5 %
96	38	Coca-Cola HBC Schweiz AG	68,5 %
97	35	Schweizerische Mobiliar Versicherungsgesellschaft AG	68,5 %
98	↑	Spital Wallis	68 %
99	187	SoftwareONE AG	68 %
100	96	Hoval Aktiengesellschaft	68 %



Branchensieger:innen

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

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Allbranchenversicherung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	7	Helvetia Versicherungen	84,5 %	gold
2	13	AXA Versicherungen AG	83 %	silber
3	15	Baloise	82,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Anlagen-/Maschinenbau Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	61	Rheinmetall Air Defence	73,5 %	gold
2	91	Schindler Aufzüge AG	69 %	silber
3	100	Hoval Aktiengesellschaft	68 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Banken/Finanzdienstleistung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	1	Migros Bank AG	95 %	gold
2	2	Graubündner Kantonalbank	93,5 %	silber
3	11	Raiffeisen Genossenschaft Schweiz	83,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Bau/Holz Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	44	Implenia AG	76,5 %	gold
2	86	Frutiger Gruppe	69 %	silber
3	122	Geberit International AG	65 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Bekleidungs-/Schuhdetailhandel Top 2 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	135	CALIDA AG	63 %	bronze
2	226	H & M Hennes & Mauritz AG	54,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Chemie Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	93	Sika AG	68,5 %	gold
2	164	EMS-CHEMIE HOLDING AG	60,5 %	bronze
3	221	Syngenta International AG	55 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Detailhandel Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	168	Manor AG	60,5 %	bronze
2	187	SPAETER-Gruppe	58,5 %	bronze
3	199	Interdiscount	57 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Dienstleistung Top 2 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	25	Post CH AG	80 %	gold
2	110	Hälg Group	67 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Elektro-/Elektronikherstellung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	55	Siemens Schweiz AG	74,5 %	gold
2	109	Leica Geosystems part of Hexagon	67 %	silber
3	115	Sensirion AG	66 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Energie Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	10	Axpo Holding AG	83,5 %	gold
2	29	ewz	80 %	silber
3	34	Elektrizitätswerke des Kantons Zürich (EKZ)	78 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Facility-/Security-Services Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	8	VebeGO AG	84 %	gold
2	71	ISS Schweiz	71 %	silber
3	200	Sodexo (Suisse) SA	57 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Gastronomie/Tourismus Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	57	Genossenschaft ZFV-Unternehmungen	74 %	gold
2	67	Hotelplan Suisse (MTCH AG)	72 %	silber
3	76	SV (Schweiz) AG	70,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Gesundheits-/Sozialwesen Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	12	Kantonsspital St.Gallen	83 %	gold
2	16	SpitalThurgau AG	82,5 %	silber
3	26	Gesundheitszentren für das Alter (GFA) / Stadt Zürich	80 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Grosshandel/Vertrieb Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	21	Hilti AG	81,5 %	gold
2	24	AMAG Group AG	80,5 %	silber
3	68	Hilti (Schweiz) AG	71,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Immobilienwirtschaft Branchensieger	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	169	Allreal Holding AG	60 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Industrie Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	45	BELIMO Automation AG	76 %	gold
2	75	GF	70,5 %	silber
3	84	SFS Group AG	69,5	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	IT/Software/Telekommunikation Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	18	Swisscom AG	82 %	gold
2	22	Innovation Process Technology AG	81 %	silber
3	35	Adnovum AG	78 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	KFZ Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	28	thyssenkrupp Presta AG	80 %	gold
2	82	Scania Schweiz AG	69,5 %	silber
3	129	hostettler group	64 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Krankenversicherung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	5	Helsana-Gruppe	85,5 %	gold
2	14	CSS	83 %	silber
3	33	SWICA Gesundheitsorganisation	78 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Lebensmitteldetailhandel Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	4	Migros-Genossenschafts-Bund	88 %	gold
2	19	ALDI SUISSE AG	82 %	silber
3	36	Lidl Schweiz	78 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Luxusgüterindustrie Branchensieger	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	146	IWC Schaffhausen	72 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Medien/Werbung/Marketing Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	23	ARGUS DATA INSIGHTS Schweiz AG	80,5 %	gold
2	65	Ringier AG	73 %	silber
3	133	SRG SSR	63,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Möbelhandel Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	103	Möbel Pfister AG	68 %	gold
2	125	JYSK GmbH	64,5 %	bronze
3	155	IKEA AG	61,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Nahrungsmittel-/ Konsumgüterherstellung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	17	Bell Food Group AG	82 %	gold
2	96	Coca-Cola HBC Schweiz AG	68,5 %	silber
3	101	Hilcona AG	68 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Öffentliche Verwaltung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	53	Kanton Bern	75 %	gold
2	58	Stadt Zürich	74 %	silber
3	150	Kanton Aargau	62 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Personaldienstleistung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	6	Hays (Schweiz) AG	84,5 %	gold
2	94	Careerplus SA	68,5 %	silber
3	175	personalberatung das team ag	59,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Pharma/Biotechnologie/ Medizinaltechnik Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	31	Ivoclar Vivadent AG	78,5 %	gold
2	51	Ypsomed AG	75 %	silber
3	74	B. Braun Medical AG	70,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Rechtsberatung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	95	Niederer Kraft Frey AG	68,5 %	gold
2	116	Homburger AG	65,5 %	bronze
3	130	Bär & Karrer AG	63,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Transport/Verkehr/Logistik Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	3	SBB AG	88,5 %	gold
2	42	Flughafen Zürich AG	76,5 %	silber
3	48	BLS AG	75,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Unternehmensberatung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	9	KPMG AG	83,5 %	gold
2	30	PwC Schweiz	79,5 %	silber
3	46	EY (Ernst & Young AG)	75,5 %	silber

Branchenranking

Den ersten Platz im Branchenranking belegt im Studienjahrgang 2023/24 die Branche Gesundheits-/Sozialwesen, gefolgt vom Lebensmitteldetailhandel und der Krankenversicherung. Vorjahressieger Allbranchenversicherung befindet sich auf dem vierten Platz.

Ranking 2023/24	Ranking 2022/23	Branche	durchschnittliche Gesamtpunkte 2023/24 (gerundet)
1	3	Gesundheits-/Sozialwesen	73 %
2	4	Lebensmitteldetailhandel	70 %
3	2	Krankenversicherung	69 %
4	1	Allbranchenversicherung	68 %
5	5	Banken/Finanzdienstleistung	66 %
6	6	Unternehmensberatung	64 %
7	7	Öffentliche Verwaltung	60 %
8	8	Energie	59 %
9	26	Medien/Werbung/Marketing	59 %
10	21	Grosshandel/Vertrieb	57 %
11	12	Rechtsberatung	55 %
12	16	Transport/Verkehr/Logistik	54 %
13	17	IT/Software/Telekommunikation	54 %
14	13	Bau/Holz	53 %
15	9	Möbeldetailhandel	52 %

Ranking 2023/24	Ranking 2022/23	Branche	durchschnittliche Gesamtpunkte 2023/24 (gerundet)
16	15	Gastronomie/Tourismus	51 %
17	14	KFZ	51 %
18	25	Elektro-/Elektronikherstellung	50 %
19	10	Nahrungsmittel-/ Konsumgüterherstellung	50 %
20	19	Industrie	48 %
21	28	Immobilienwirtschaft	48 %
22	20	Anlagen-/Maschinenbau	48 %
23	18	Facility-/Security-Services	47 %
24	22	Pharma/Biotechnologie/ Medizinaltechnik	47 %
25	27	Detailhandel	47 %
26	29	Dienstleistung	46 %
27	24	Chemie	46 %
28	11	Personaldienstleistung	46 %
29	30	Bekleidungs-/Schuhdetailhandel	45 %
30	31	Luxusgüterindustrie	39 %



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. Am 13. Juni 2023 fand zum zehnten Mal die Auszeichnung der BEST RECRUITERS 2022/23 der Schweiz und Liechtenstein statt – dieses Jahr erneut im Papiersaal Zürich.

Die Studienergebnisse wurden von Agnes Koller und Nourhan Rihan präsentiert und die Branchensieger sowie die Top 10 des Gesamtrankings ausgezeichnet. Die wissenschaftliche Expertise der Studienbeiräte floss ebenfalls in die Präsentation ein: So liess Kuno Ledergerber als Einstieg die letzten **zehn Jahre** Revue passieren und blickte auf den Beginn der BEST-RECRUITERS-Studie in der Schweiz zurück. Marco Furtner thematisierte die authentische Vermittlung der Organisationskultur an Kandidat:innen: Eigene Innovation sowie ein Blick über Branchen- und Landesgrenzen hinaus bringen hierbei den grössten Nutzen; ein Patent für Alleinstellungsmerkmale gibt es nicht.

Ein Rückblick in **Videoform** ist auf der Instagram-Seite von BEST RECRUITERS zu finden.

VERLEIHUNG IM FEIERLICHEN RAHMEN

Agnes Koller und Nourhan Rihan ehren die Sieger. Mit dabei: Studienbeiräte Kuno Ledergerber und Marco Furtner.





RÜCKBLICK AUF 10 JAHRE BEST RECRUITERS

Studienbeirat Kuno Ledergerber lässt das Recruiting der letzten zehn Jahre Revue passieren – mit Blick durch die wissenschaftliche Brille.



DIE TOP 3: BITTE AUF DIE BÜHNE!

Ein gemeinsames Gruppenfoto der Top 3 mit Studienleitung und -beiräten – Recruiting-Expertise in Theorie und Praxis auf einem Bild vereint!





Medienberichte

Internationale sowie nationale Medien berichten regelmässig sowohl über die allgemeinen Studienergebnisse als auch über individuelle Erfolge der Arbeitgeber. Zudem werden die Studienverantwortlichen laufend als Gastautor:innen beziehungsweise Interviewpartner:innen für HR-relevante Themen eingeladen.

Wirtschaftsregional

Firmen punkten mit Recruiting-Qualität

«Liechtensteins Recruiting-Qualität ist deutlich über dem Schweizer Durchschnitt, Optimierungspotenzial herrscht im direkten Kontakt.» Zu diesem Ergebnis kommt die nach eigenen Angaben grösste wissenschaftliche Recruiting-Studie im deutschsprachigen Raum. Bereits zum 10. Mal haben die Studienautoren von Best Recruiters die Recruiting-Prozesse von 450 Unternehmen in der Schweiz und in Liechtenstein untersucht, wie es in einer Aussendung von dieser Woche heisst. Gemäss dieser Aussendung belegt die Thyssenkrupp Presta AG als beste Arbeitgeberin aus Liechtenstein den achten Platz im Ranking.

Das durchschnittliche Ergebnis der Arbeitgebenden in Liechtenstein liege in beinahe allen Kategorien wie schon im Vorjahr über dem Durchschnitt der gesamten Schweiz- und Liechtenstein-Stichprobe. Einzig im individuellen Kontakt mit Bewerbenden (Kontaktaufnahme per E-Mail) schneiden die Arbeitgebenden in Liechtenstein etwas unter dem Durchschnitt ab. «Die untersuchten Unternehmen erweisen sich ausserdem als überaus Social-Media-affin – in der Kategorie Social Web erzielen sie mit 79 Prozent ihr bestes Kategorieergebnis in diesem Studienjahrgang.» (red)

LIECHTENSTEINER VATERLAND / WIRTSCHAFT REGIONAL

Ausgabe vom 16.06.2023

LUZERNER ZEITUNG

Ausgabe vom 13.06.2023

personal SCHWEIZ

Best Recruiters Studie 2022/2023: Schweiz ist Vorreiter im Storytelling, Optimierungspotenzial herrscht im direkten Kontakt

Zürich/Vaduz/Wien, 14. Juni 2023 – Bereits zum 10. Mal hat die grösste wissenschaftliche Recruiting-Studie im deutschsprachigen Raum die Recruiting-Prozesse der führenden Unternehmen nach Umsatz und Mitarbeitenden in der Schweiz und im Fürstentum Liechtenstein untersucht. Als Gewinnerin der diesjährigen BEST-RECRUITERS-Studie geht die Graubündner Kantonalbank vor dem Universitäts-Kinderspital Zürich und der KPMG AG hervor. Auffällig ist der Fokus auf die Arbeitgeberpositionierung im Web: Der Anteil jener Unternehmen, die flexible Arbeitszeiten, Gesundheitsmassnahmen oder Werte transparent kommunizieren, ist deutlich gestiegen. Gleichzeitig wird die Kommunikation mit Bewerbenden unpersönlicher: Weniger Arbeitgebende geben Kontaktpersonen etwa für Rückfragen bekannt. Auch die Wertschätzung in Absageschreiben ist zurückgegangen.

Teilen



© Best Recruiters

Die durchschnittlichen Ergebnisse aller 450 untersuchten Arbeitgebenden aus den einzelnen Erhebungskategorien sind in diesem Diagramm zusammengefasst (als Prozent der in der Kategorie maximal möglichen Punkte). Die Stichprobe erzielt das höchste durchschnittliche Ergebnis in der Kategorie Mobile Recruiting: Karriere-Websites, Stellenmärkte und Stellenanzeigen sind zu einem hohen Grad für Mobilgeräte optimiert. Bei der mobilen Usability sieht es hingegen anders aus: Bewerbungen per Smartphone sind häufig mit Hindernissen wie verpflichtender Account-Erstellung und umfangreichen Bewerbungsformularen verbunden. Dadurch werden in dieser – erstmals untersuchten – Kategorie im Schnitt nur 29 % erreicht.

PERSONAL SCHWEIZ

Ausgabe vom 14.06.2023

Luzerner Zeitung

Personalmangel: So kämpfen Firmen heute um die besten Talente – und diese Chance lassen sie ungenutzt

Schweizer Unternehmen suchen händeringend nach Personal. In Inseraten werben sie laut einer Studie öfter mit flexiblen Arbeitszeiten und Gesundheitsangeboten.

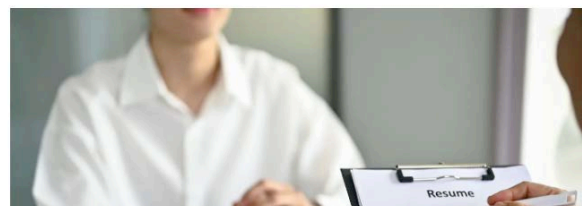
Gabriela Jordan

13.06.2023, 16:00 Uhr

Jetzt kommentieren

Merken Drucken Teilen

Exklusiv für Abonnenten



Recruiting

BEST RECRUITERS – die Unternehmen mit einem optimalen Rekrutierungsprozess

Gastautor | 17 Juli 2023



Erneut wurden bei der BEST-RECRUITERS-Studie jene Unternehmen in der Schweiz und in Liechtenstein ausgezeichnet, die den Bewerbenden einen optimalen Rekrutierungsprozess ermöglichen. Wie sieht ein idealer Bewerbungsprozess für die Bewerbenden aus und was können Unternehmen tun, um diesen zu optimieren? Agnes Koller, Studienleiterin BEST RECRUITERS, hat die Antworten.

JobCloud: Was ist BEST RECRUITERS genau?

Agnes Koller: BEST RECRUITERS untersucht jährlich die Recruiting-Prozesse von über 1'200 Arbeitgeber:innen im D-A-CH-Raum. Im Studienjahrgang 2022/23 enthält der wissenschaftliche Kriterienkatalog zehn Kategorien mit insgesamt 287 Kriterien entlang der Candidate Journey. Dieser wird jährlich in Zusammenarbeit mit dem wissenschaftlichen Beirat aktualisiert. Die Stichprobe der 450 Schweizer und Liechtensteiner Arbeitgeber basiert auf den grössten Unternehmen beider Länder. Jene Unternehmen, die nicht automatisch Teil der Stichprobe sind, können durch ein Opting-in ebenfalls an der Studie teilnehmen.



JOB-CLOUD.CH

Ausgabe vom 17.07.2023

personal manager

Walk the Talk

Corporate Purpose allein löst keine Probleme

Gefühlt hat sich das berufliche Wunschkonzert von „Irgendwas mit Tieren“ über „Irgendwas mit Menschen“ zu „Irgendwas mit Sinn“ entwickelt. Kaum ein HR-Event, das etwas auf sich hält, kommt derzeit ohne Purpose aus. Das hat zweifelslos seine Berechtigung: Auf die Frage, was Arbeitgeber einzigartig macht, ist der Sinn in der Tätigkeit neben der gelebten Organisationskultur eines der stärksten Argumente. Nichtsdestotrotz besetzt Purpose alleine keine Stellen – wie übrigens die Arbeitgeberkultur auch nicht. Vielmehr braucht es eine harmonische Mischung aus starken Botschaften und darauf abgestimmtem Recruiting-Verhalten entlang der gesamten Candidate Journey.

Beginnen wir mit einer Bestandsaufnahme der Trendfrage nach dem unternehmerischen Sinn. Alle sprechen darüber – doch wie viele kommunizieren ihn tatsächlich? Die soeben veröffentlichte 13. BEST-RECRUITERS-Studie unter 561 der größten Arbeitgeber Österreichs nach Umsatz und Mitarbeiteranzahl ergibt: Etwa vier von zehn Organisationen sprechen den eigenen Unternehmenszweck auf der Karrierewebsite zumindest an. Bedeutet man hingegen die veröffentlichten Stellenanzeigen, zeigt sich ein deutlich anderes Bild: Bei fast 70 Prozent der analysierten Unternehmen und Institutionen wird der viel gerühmte Purpose auch

in den Jobinseraten spürbar. Dabei fungieren gerade diese oftmals als erster Berührungspunkt zwischen Talenten und Arbeitgeber. Zudem würden speziell Stellenanzeigen es erlauben, den Purpose noch differenzierter darzustellen, ihn etwa auf Abteilungen und sogar Teams herunterzubrechen und vielleicht sogar deren individuellen Beitrag zum Unternehmenserfolg zu beschreiben.

Natürlich ist grundsätzlich der Job an sich der Star jedes Inserats: seine Herausforderungen, wichtigsten Rahmenbedingungen und Glücksmomente. Die Geschichte rundherum – wie etwa das Team, die gelebte Kultur



// AUTORIN
Agnes Koller
Studienleiterin
BEST RECRUITERS
Leitung für Recruitment
an der FH Burgund

PERSONALMANAGER

Ausgabe 01/2023

Siegelnutzung

Die durch überdurchschnittliche, hochwertige oder ausgezeichnete Recruiting-Qualität verdienten Siegel können wirksam in der Innen- sowie der Aussenkommunikation eingesetzt werden – etwa auf der Karriere-Website, in Stellenanzeigen, Blogs, sozialen Netzwerken, Medienarbeit, Intranet, Mitarbeiter:innen-Zeitung etc.

OFFENE STELLEN

Haben Sie Interesse an einer Stelle bei Holcim (Schweiz) AG? Nutzen Sie unsere Suchmaschine, um nach lokalen Stellenangeboten zu suchen.

Suche

Standort Arbeitsbereich Vertragsart

[Filter zurücksetzen](#) [Suchen](#)



STELLENMARKT

Die Holcim (Schweiz) AG belegt ihre ausgezeichnete Recruiting-Qualität zum Beispiel mittels Siegel im Stellenmarkt.

KARRIERE-WEBSITE

Die Bell Food Group AG hat ihr goldenes Siegel beispielsweise auf der Karriere-Website eingebettet.

Startseite > Karriere

Karriere bei der Bell Food Group

Wir sind über 13'000 Mitarbeitende in 15 europäischen Ländern und setzen uns jeden Tag für Qualität, Genuss und nachhaltige Produkte ein – wir sind Bell Food Group.

Ihr Herz schlägt für hochwertige Lebensmittel? Dann sind Sie bei uns an der richtigen Adresse! Ob berufserfahren, noch in der Schule oder bereits im Studium: Wir bieten vielfältige Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten mit Zukunftsperspektive in einem internationalen Umfeld.





Statements der Sieger:innen

FRAGE

WAS BEDEUTET IHNEN DIE AUSZEICHNUNG ALS BEST RECRUITER 2023/24?

WELCHE ROLLE SPIELT FEEDBACK VON BEWERBER:INNEN BEI DER OPTIMIERUNG IHRER CANDIDATE JOURNEY?



Susanne Tscholl

Senior Recruiting & HR Project Manager

Helvetia Versicherungen

Diese Auszeichnung ist eine bedeutende Anerkennung unserer Bemühungen, ein ausgezeichnetes Arbeitsumfeld zu schaffen und hochqualifizierte Fachkräfte zu gewinnen. Die Bestätigung unseres Engagements für höchste Standards bei der Personalrekrutierung spornt uns an, unseren Ansatz kontinuierlich zu verbessern.

Das Feedback von Bewerber*innen spielt eine zentrale Rolle bei der Weiterentwicklung unserer Candidate Journey. Besonders in Zeiten, in denen KI eine immer grössere Rolle spielt, legen wir weiterhin Wert auf den direkten, persönlichen Kontakt. Dies ermöglicht es uns, die Erfahrungen der Bewerber*innen während des gesamten Bewerbungsprozesses zu verstehen und zu optimieren. Durch aufmerksames Zuhören stellen wir sicher, dass unser Bewerbungsverfahren transparent, effizient und für alle Beteiligten positiv ist. Dies trägt dazu bei, unser positives Image als Arbeitgeber zu festigen und das Engagement potenzieller Bewerber*innen für unser Unternehmen zu stärken.



Adnan Temel

Head Global Talent Attraction and Acquisition (GTA)

Axpo Services AG

Wir haben seit dem Start von GTA im September 2021 ein Umfeld geschaffen, welches Innovation, Agilität, Effizienz und offene sowie ehrliche Kommunikation begünstigt. Das war kein einfacher Weg. Umso mehr freut uns die Auszeichnung und bestätigt unseren Effort der letzten 2,5 Jahre.

Konstruktives Feedback ist essentiell für uns, um zu verstehen was unsere Stakeholder – dazu gehören sowohl Bewerber:innen als auch Kunden – bewegt und was ihnen wichtig ist. Unser Strategie-Pillar "Recruitment Excellence" zielt u.a. darauf ab, eine positive Candidate Experience zu schaffen. Für die Umsetzung unserer Strategie, wenden wir die OKR-Methodik an.

Johannes Meister

Leiter HR Bell Schweiz AG

Bell Schweiz AG

Als Teil des HR-Teams Bell Schweiz bin ich stolz darauf, dass wir das Goldsiegel für BEST RECRUITERS erhalten haben. Diese Auszeichnung bestätigt uns in unserer stetigen hervorragenden Rekrutierungsleistung, um jederzeit eine bestmögliche Candidate Journey zu erreichen. Die Auszeichnung gibt uns ein transparentes Feedback, um auch künftig weiterhin motiviert an unseren Rekrutierungsleistungen zu arbeiten und den Kandidatinnen und Kandidaten ein positives Erlebnis im Rekrutierungsprozess zu bieten. Zudem zeigt die Auszeichnung uns selbst, aber auch Aussenstehenden, dass wir einen hohen Standard in der gesamten Kandidatenauswahl pflegen, auf der anderen Seite aber auch unsere gelebte Unternehmenskultur authentisch an Kandidatinnen und Kandidaten kommunizieren.

Kandidatenfeedback ist für uns eines der wichtigsten Instrumente, um laufend unsere Dienstleistungen zu reflektieren und zu verbessern. Die Bedürfnisse der Kandidatinnen und Kandidaten sind oftmals sehr unterschiedlich, weshalb das konstante Feedback umso wichtiger ist. In diesem Kontext ist es essenziell, dass wir flexibel bleiben und auf ihr Feedback und ihre Bedürfnisse proaktiv reagieren. Wir sind stets nah bei den Kandidatinnen und Kandidaten und legen grossen Wert auf Austausch und Transparenz in den verschiedenen Rekrutierungsphasen. Wir geben ihnen deshalb die Möglichkeit, unsere Mitarbeitenden kennenzulernen und Einblicke in ihre Erfahrungen bei Bell Schweiz zu gewinnen. Dadurch können potenzielle Mitarbeitende besser einschätzen, ob sie zu unserer Kultur passen und sich mit unseren Werten identifizieren können. Wir sind fest davon überzeugt, dass ein intensiver Austausch mit Kandidatinnen und Kandidaten von entscheidender Bedeutung ist, um auch künftig talentierte und qualifizierte Fach- und Führungskräfte anzuziehen und langfristige Beziehungen aufzubauen. Das Goldsiegel für BEST RECRUITERS bestärkt uns in unserem Engagement, kontinuierlich an der Verbesserung unserer Rekrutierungsprozesse und der Candidate Journey zu arbeiten, um ein erstklassiges Erlebnis für alle Kandidatinnen und Kandidaten zu bieten.



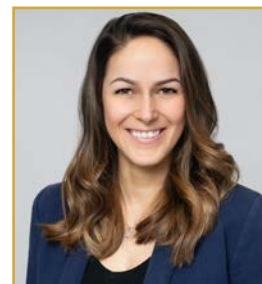
Ivona Stanic

HR-Consultant

Helsana-Gruppe

Sie bedeutet uns auf mehreren Ebenen sehr viel und ist ein Grund zu feiern. Die Auszeichnung beweist, dass wir vieles richtig machen, denn wir stellen bei all unseren Handlungen die Bedürfnisse der Bewerbenden in den Vordergrund. Zudem freuen wir uns, in diesem Jahr zweifache Jubilarin zu sein: Wir sind zum 10. Mal Branchensiegerin bei BEST RECRUITERS und Helsana feiert gleichzeitig das 125-Jahre Jubiläum.

Für uns ist das Feedback von unseren Bewerbenden sehr wertvoll, um uns kontinuierlich zu verbessern. Deshalb haben wir ein Feedbackformular eingeführt, welches alle unsere Bewerbenden am Ende des Bewerbungsprozesses erreicht. Eine erste Auswertung zeigt, dass unsere Bewerbenden sehr zufrieden mit unserem Bewerbungsprozess sind und heben positive Punkte wie den Verzicht auf das Motivationsschreiben, die Einfachheit des Bewerbungsvorgangs, die Wertschätzende Haltung oder die zeitnahe Rückmeldung hervor. Optimierungspotenzial haben wir vor allem bei der automatischen, unpersönlichen E-Mail-Absage vor dem Erstgespräch. Das gehen wir nun an und suchen Lösungen, um konkretere Absagegründe nennen zu können, damit auch unsere Bewerbenden gezieltes Feedback zu ihrer Bewerbung erhalten.





Manuela Bärtsch Forster
Head People Attraction & Diversity

Helvetia Versicherungen

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2023/24 ist für Helvetia mehr als nur ein Preis. Sie ist ein wichtiges Qualitätssiegel mit einer starken Aussagekraft. Die Auszeichnung unterstreicht unsere Ambition, unseren Kandidatinnen und Kandidaten ein einzigartiges Bewerbungserlebnis zu bieten und motiviert uns in unserer täglichen Arbeit, neue Massstäbe im Recruiting zu setzen. Wir sind stolz, erneut als Branchenführer ausgezeichnet zu werden. Und jetzt wird erst mal gefeiert! Danke #TeamHelvetia! Ihr beweist immer wieder, dass wir gemeinsam Höchstleistungen erbringen.

Bei Helvetia nutzen wir Feedback aktiv, um unseren Rekrutierungsprozess stetig zu optimieren. In diesem Zusammenhang ist die Meinung unserer Bewerbenden essenziell für uns. Wir bitten sie einerseits, uns über Kununu zu beurteilen. Andererseits erhalten alle neuen Mitarbeitenden eine Umfrage zu ihrer Candidate Experience, welche wir in einem Net Promoter Score festhalten. Neu findet anlässlich eines persönlichen Welcome Coffees zudem ein Austausch zwischen Recruiting Partnern und Mitarbeitenden statt – so können wir sie in ihrer Onboarding Journey noch enger begleiten. Diese Rückmeldungen und Begegnungen dienen uns als Inspirationsquelle, um uns weiterhin als Employer of Choice zu positionieren.



Peter Kuhn
Manager Global Talent Acquisition & Corporate Executive Search

Implenia AG

Diese Auszeichnung ehrt mich und zeigt, dass wir mit unseren Rekrutierungsprozessen auf dem richtigen Weg sind.

Dies ist matchentscheidend. In einer Zeit von Fachkräftemangel und latent offenen potentiellen Kandidaten müssen wir insbesondere bei unseren Direktansprachen rasch antworten, sobald eine potentielle Zielperson Interesse bekundet. Bei mir läuft dies wie folgt: der Kandidat erhält am gleichen Tag Rückmeldung, ob es zu entsprechenden Gesprächen kommt. Wie stelle ich dies sicher? Ich nehme meine Hiring Manager in die unmissverständliche Verpflichtung, dass ich bei einem durch mich angesprochenen und alsdann dem Hiring Manager unterbreiteten CV innerhalb eines halben Tages entsprechendes Feedback erwerbe.

Pascale Valenti
Head of People & Culture Liechtenstein

Ivoclar Vivadent AG

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2023/24 ist für uns eine grosse Anerkennung unserer Bemühungen im Recruiting-Bereich. Sie bestätigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind und unsere Arbeit Früchte trägt. Gleichzeitig ist sie Ansporn für uns, weiterhin Höchstleistungen zu erbringen und unsere Recruiting-Prozesse kontinuierlich zu verbessern, damit wir auch künftig dieser Auszeichnung gerecht werden.

Das Feedback von Bewerberinnen und Bewerbern spielt für die Optimierung unserer Candidate Journey eine entscheidende Rolle. Es hilft uns dabei, unsere Bewerbungsprozesse stetig zu verbessern, die Kandidatenbindung zu intensivieren, unsere Aussenwahrnehmung als attraktive Arbeitgeberin zu stärken sowie wertvolle Einblicke in die Denkweise und Wahrnehmung potenzieller Talente zu gewinnen. Letztlich schaffen wir auf diese Weise ein ansprechendes Bewerbungserlebnis, von dem Bewerberinnen und Bewerber sowie wir als Unternehmen gleichermaßen profitieren.

Martina Beer (links) und Jenna Klingsporn (rechts)

Fachspezialistinnen Employer Branding

Kanton Bern

Wir setzen auf Lohntransparenz. Deshalb haben wir den Lohnrechner vor zwei Jahren in unsere Inserate integriert. So begegnen wir den Kandidatinnen und Kandidaten transparent auf Augenhöhe. Ein moderner und schlanker Rekrutierungsprozess, eine wertschätzende Kommunikation mit den Bewerbenden und ein attraktiver Auftritt als Arbeitgeber sind uns sehr wichtig. Auf unserer Website und auf Social Media gewähren unsere Mitarbeitenden regelmässig Einblick in ihren Arbeitsalltag. Sie treten auch als Botschafterinnen und Botschafter in unseren Stelleninseraten auf. Feedback ist der wichtigste Baustein unserer Recruiting-Arbeit. Bewertungen von Bewerbenden und Mitarbeitenden nehmen wir sehr ernst. Diese Rückmeldungen helfen uns, die Bedürfnisse der Zielgruppen zu verstehen, damit wir am Puls der Zeit bleiben. Wir sind vor allem: Menschen. Dazu gehört, dass wir die Verantwortung als Arbeitgeber ernst nehmen. Das schafft Vertrauen und stärkt die Glaubwürdigkeit. Respekt und Transparenz sind die Grundwerte unserer Rekrutierung und damit auch die Werte, die wir Kandidatinnen und Kandidaten entgegenbringen.

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2023/2024 in der Branche öffentliche Verwaltung zeichnet die Arbeit aus, die unsere Mitarbeitenden täglich leisten.



Marcel Eckstein

Leiter HR Marketing

Kantonsspital St.Gallen

Bereits die Teilnahme an der Erhebung ist für uns von Bedeutung. Wir erhalten mit ihr ein Feedback wo wir mit unserem Auftritt als Arbeitgeberin im Arbeitsmarkt stehen. Die in der Studie ausgewiesenen Verbesserungspotenziale ordnen wir nach Umsetzbarkeit, priorisieren einige wenige und planen diese bei der Anpassung der Marketing Instrumente mit ein. Geduld und Beharrlichkeit sind dann gefragt. Einen vorderen Platz zu erreichen, ist hauptsächlich ein Argument für die Kommunikation innerhalb HR aber auch zwischen der Linie und HR. Sie zeigt auf, dass wir uns bei den Kandidatinnen und Kandidaten gegenüber korrekt verhalten und uns mehrheitlich richtig bei ihnen bewerben.

Die Reaktionen der Interessent:innen und Bewerber:innen, sei es durch ihr Handeln oder ihre Entscheidungen, geben wichtige Einblicke in die Effektivität unserer Kandidatenansprache. Abbrüche deuten auf mögliche Probleme hin, während erfolgreiche Journeys Aufschluss darüber geben, was funktioniert. Direktes Feedback trifft nur selten ein, fliesst dann aber fast unmittelbar in unser Tun mit ein, auch wenn es statistisch nicht als relevant einstuftbar ist. Dafür ermöglicht die systematische Auswertung digitaler Spuren wertvolle Erkenntnisse. Im digitalen Raum haben wir zwar keine Ahnung wer diese Spuren hinterlassen hat, in Summe sind aber manchmal Muster zu erkennen. Diese dienen als Grundlage für kontinuierliche Verbesserungen der Candidate Journey Instrumente. Und natürlich machen wir Fehler oder legen falsche Annahmen fest. Sei es im Direktkontakt oder im virtuellen Raum. Solches erachten wir nicht als Scheitern, sondern als Erkenntnisquelle zur Weiterentwicklung.





Patrick Wolf

Leiter Human Resources

Migros Bank AG

Wir sind stolz auf die Auszeichnung! Die BEST-RECRUITERS-Kriterien spornen uns an, uns kontinuierlich zu verbessern. Und: sie bestätigt uns darin, nachhaltiges Employer Branding und echte Wertschätzung für Talente über den Lebenslauf hinaus zu zeigen.

Die Meinungen und Erfahrungen von Bewerber:innen helfen uns sehr, ein positives Bewerbungserlebnis zu schaffen.



Robin Maurer

Teamleiter Rekrutierung

Migros-Genossenschafts-Bund

Die Auszeichnung des ersten Platzes im Bereich Lebensmitteldetailhandel ist für uns von grossem Wert, da sie das herausragende Engagement unseres Teams für das Unternehmen und unsere Bewerbenden würdigt. Unser Team strebt kontinuierlich danach, ein erstklassiges Kandidaten-Erlebnis zu bieten, und daher gebührt der grösste Dank ihnen.

Das Feedback unserer Bewerbenden ist uns sehr wichtig. Wir sind stets offen für Verbesserungsvorschläge sowie konstruktives Feedback und bemühen uns, passende Lösungsansätze zu erarbeiten. Nur auf diese Weise können wir uns kontinuierlich verbessern und den Bewerbungsprozess auf die Bedürfnisse der Bewerbenden ausrichten.



Carine Bonomi

Head of Human Resources

Niederer Kraft Frey AG

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2023/24 zum vierten Mal in Folge in der Kategorie Rechtsberatung ist eine aussergewöhnliche Leistung und ein Beweis für die Kontinuität und Exzellenz unserer Recruiting-Prozesse. Es ist eine Ehre, diese Anerkennung erneut entgegennehmen zu dürfen und zeigt das Engagement unserer Kanzlei für herausragende Personalgewinnung. Wir sind stolz darauf, kontinuierlich die besten Talente für unser Team zu gewinnen und freuen uns darauf, diesen Weg auch in Zukunft fortzusetzen.

Das Feedback von Bewerber:innen spielt eine entscheidende Rolle bei der Optimierung unserer Candidate Journey. Es ermöglicht uns, wertvolle Einblicke in ihre Erfahrungen während des Bewerbungsprozesses zu gewinnen und potenzielle Schwachstellen zu identifizieren. Durch eine laufende Analyse und Berücksichtigung dieses Feedbacks können wir unsere Recruiting-Strategien gezielt verbessern, um sicherzustellen, dass Bewerber:innen eine positive und transparente Erfahrung machen. Dies trägt nicht nur dazu bei, das Engagement der Bewerber:innen zu erhöhen, sondern stärkt auch unseren Ruf als attraktiver Arbeitgeber.

Romaine Petrus & LaraENZler

Co-Leiterinnen Recruiting & Talent Sourcing

Post CH AG

Die Auszeichnung ist eine schöne Bestätigung für unsere harte Arbeit im letzten Jahr und unseren Fokus auf eine optimale Candidate Experience. Sie zeigt, dass wir uns am Plus der Bedürfnisse unserer Bewerber:innen befinden, zeigt uns aber auch Handlungsfelder für die künftigen Weiterentwicklungen auf.

Feedback ist für uns zentral, um uns laufend zu verbessern. Nur durch regelmässiges Feedback unserer Bewerber:innen können wir sicherstellen, dass der Bewerbungsprozess bei der Schweizerischen Post ein einmaliges Erlebnis ist und bleibt.



Peter Sebastian Krause

Personalvorstand Rheinmetall AG

Rheinmetall Air Defence AG

Die Auszeichnung BEST RECRUITER 2023/24 bedeutet für uns eine enorme Anerkennung unserer Bemühungen im Bereich Recruiting für unsere Standorte in der Schweiz. Wir sind stolz darauf, als BEST RECRUITER ausgezeichnet zu werden und sehen dies auch als Bestätigung unserer Aufgabe die besten Kandidatinnen und Kandidaten für unsere verantwortungsvollen Projekte zu gewinnen. Unser Engagement gilt nicht nur der Entwicklung hochmoderner Technologien, sondern auch der Gewinnung und Förderung von Talenten in unserem Unternehmen. Diese Auszeichnung motiviert und verpflichtet uns gleichermaßen, weiterhin unsere hohen Standards im Recruiting-Prozess aufrecht zu erhalten und stetig zu verbessern.

Das Feedback der Kandidatinnen und Kandidaten ist massgeblich für die Optimierung unserer Candidate Journey. Es liefert uns Einblicke in die Erfahrungen der Bewerbenden während des gesamten Bewerbungsprozesses. Nur dadurch ist es uns möglich, unsere Stärken zu identifizieren und unsere Verbesserungspotentiale zu erkennen. Es ist uns ein Anliegen, den Kandidatinnen und Kandidaten Wertschätzung entgegenzubringen. So sichern wir die Zufriedenheit der Bewerbenden und stärken langfristig die Anziehungskraft für zukünftige Talente.



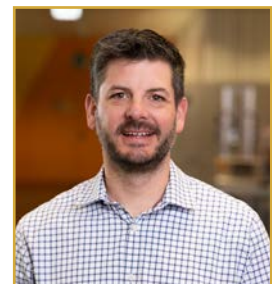
David Gisler

Head of Talent Acquisition

Siemens Schweiz AG

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2023/24 bedeutet für uns eine grosse Anerkennung und Bestätigung unserer Bemühungen, für die Bewerber:innen eine optimale Candidate Journey zu bieten. Sie motiviert uns, weiterhin die besten Talente für Siemens zu gewinnen und zu fördern. Ein herzliches Dankeschön gebührt unserem gesamten Team, dessen Engagement und Zusammenarbeit diese Leistung ermöglicht hat. Wir werden auch weiterhin unser Bestes geben, um ein Employer of Choice zu sein.

Das Feedback von Bewerber:innen ist entscheidend für die Optimierung unserer Candidate Journey. Es hilft uns, unsere Bewerbungsprozesse kontinuierlich zu optimieren und auf die Bedürfnisse und Erwartungen der Kandidat:innen einzugehen. Der direkte, offene und ehrliche Austausch inspiriert uns dazu, innovative Wege für ein aussergewöhnliches Bewerbungserlebnis zu finden.





David Luyet
Head Talent Attraction

Swisscom AG

Für Swisscom ist die Auszeichnung als BEST RECRUITER ein wertvolles Feedback auf unseren Bewerbungsprozess. Wir sind stets dabei, diesen zu optimieren und eine Auszeichnung dieser Art ist eine tolle Anerkennung für uns. Im Kampf um die besten Talente gibt unser Talent Acquisition Team jeden Tag das Beste – schön, dürfen sie sich mit dem goldenen Siegel auszeichnen.

Das Feedback von Bewerber:innen ist entscheidend, denn in diesem Prozess stehen sie im Mittelpunkt. Eine einzigartige Candidate Experience im Bewerbungsprozess ist unser Ziel, denn so können wir einen bleibenden Eindruck hinterlassen.



Heiko Berger
Senior Manager Talent Acquisition

thyssenkrupp Presta AG

Die Auszeichnung ist für uns jedes Jahr eine bedeutende Anerkennung und eine Wertschätzung für die harte Arbeit unseres Teams. Daher sind wir umso mehr erfreut, dass wir auch weiterhin den hohen Standards von BEST RECRUITERS gerecht werden können, besonders in dieser herausfordernden Phase der Branche. Wir werden auch im kommenden Jahr alles daransetzen, um unsere herausragenden Leistungen beizubehalten.

Das Feedback unserer Bewerber:innen ist von entscheidender Bedeutung für unseren fortlaufenden Verbesserungsprozess während der Candidate Journey. Wir betrachten dies mit äußerster Ernsthaftigkeit und engagieren uns aktiv dafür, Prozesse und Abläufe zu überdenken und zu optimieren. Daher begrüßen wir jede Rückmeldung, sei es persönlich oder über andere Kommunikationskanäle.



Chantal Casanova
Head HR Projects & Employer Branding

Vebeo AG

Wir freuen uns sehr über die erneute Gold-Auszeichnung von BEST RECRUITERS und die Platzierung in den Top 10. Sie widerspiegelt unsere Bestrebungen uns in diesem Bereich kontinuierlich weiterzuentwickeln und am Ball zu bleiben. Wir sind ein People-Business und die passenden Mitarbeiter*innen zu finden und auch zu halten ist für uns zentral und unmittelbar erfolgsrelevant.

Wir haben vor Kurzem mit dem Tool "robin mood" begonnen, systematisch Bewerber*innen Feedback abzufragen. Denn selbst bei einer Absage ist die Candidate Experience entscheidend und wir möchten aus Vebeo in guter Erinnerung bleiben - denn vielleicht klappt es ja beim nächsten Mal.

Hintergrund

DIE GRÖSSTE RECRUITING-STUDIE IN D-A-CH

Ausgehend von einer Studie, die den Rekrutierungsprozess als wichtigsten Erfolgsfaktor jedes Unternehmens identifizierte⁴, 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 11. Erhebungsdurchgangs in der Schweiz und Liechtenstein hat **BEST RECRUITERS** seit Initiierung der Studie in Summe 16.942 Arbeitgeber-Untersuchungen anhand von insgesamt rund 2,8 Millionen Einzelkriterien-Überprüfungen durchgeführt. Zur Analyse des Bewerber:innen-Umgangs wurden 64.534 Bewerbungen versendet sowie analysiert und über 22.542 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 von über 1.200 Arbeitgebern in Deutschland, Österreich und der Schweiz 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-Kund:innenportal können Unternehmen und Institutionen ihre Auswertung nach individuellem Interesse filtern und so jederzeit ein passgenaues Optimierungsportfolio erstellen.⁵

The screenshot shows the 'BR Ergebnisse' section of the BEST RECRUITERS portal. It features a navigation bar with 'BR AUT 22/23', 'Gesamtergebnis', 'Arbeitgebervergleich', 'Detailergebnis', and 'Downloads'. A 'Kontakt' button is visible on the right. Below the navigation is a table titled 'Vergleichsarbeitgeber' with a search bar. The main table displays scores for various categories across three columns (A, B, C) and a maximum score.

Säulen und Kategorien	erreichte Punkte	A	B	C	max. Punkte
Säule 1: Online-Recruiting-Präsenz	31,5	33,5	32,5	35	38
Karriere-Website	18,5	20,5	21	22	25
Social Web	10	10	9	10	10
Mobile Recruiting	3	3	2,5	3	3
Säule 2: Online-Stellenanzeige	8	10,5	13	10,5	15
Inhalt der Online-Stellenanzeige	6,5	8	10	8	12
Usability der Online-Stellenanzeige	1,5	2,5	3	2,5	3
Säule 3: Bewerber:innen-Umgang	6	38	44	35	47
Bewerbungsresonanz	0	28	31,5	26	34
Usability im Bewerbungsprozess	2	3	4	3	4
Mobile Usability	0	3	2,5	0	3
Kontaktaufnahme per E-Mail	3	2	3	3	3
Talent Relationship Management	1	2	3	3	3
Gesamtergebnis	45,5	82	89,5	80,5	100

⁴Gmür, M. / Schwerdt, B. (2005): Der Beitrag des Personalmanagements zum Unternehmenserfolg. In: Zeitschrift für Personalforschung; Jahrgang 19., 3 2005, S. 221-251.

⁵ Screenshot BEST-RECRUITERS-Kund:innenportal



Die BEST-RECRUITERS-Werte

Alle Mitarbeiter:innen bei **BEST RECRUITERS** agieren stets im Einklang mit den folgenden Werten und Prinzipien. Sie sind entscheidend, um die hochgesteckten Ziele zu erreichen, relevante, valide Ergebnisse zu liefern und den Arbeitsmarkt optimal zu unterstützen.

BEWERBER:INNENNAH

Oberste Prämisse bei **BEST RECRUITERS** ist die Sicht der Bewerber:innen. In diesem Zusammenhang ist das Studiendesign vor allem an den Interessen und Bedürfnissen potenzieller Arbeitnehmer:innen ausgerichtet. Diese Betrachtungsweise erlaubt es auf einzigartige Weise, Verbesserungspotenziale für Personalabteilungen aufzudecken und somit eine bessere Ansprache der einzelnen Zielgruppen zu ermöglichen.

ZUKUNFTSWEISEND

BEST RECRUITERS wird laufend an die jüngsten Entwicklungen im Recruiting angepasst: Interessiert widmen sich die wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen neuen Recruiting-Trends und analysieren zukunftsweisende Erfolgsfaktoren im HR-Umfeld. So können Arbeitgebern stets zeitgemässe Optimierungsvorschläge unterbreitet werden.

OPTIMIEREND

Basierend auf den Studienergebnissen identifiziert **BEST RECRUITERS** Optimierungspotenziale und leitet konkrete Verbesserungsmassnahmen zur Erhöhung der Recruiting-Qualität eines Arbeitgebers ab. Um dieser verantwortungsvollen Rolle gerecht zu werden, bedarf es auch von Seiten der Studie einer kontinuierlichen Weiterentwicklung. Zu diesem Zweck werden nach jedem Erhebungszyklus qualitätssteigernde Massnahmen durchlaufen.

PRAXISNAH

Im Rahmen der jährlich stattfindenden Feedback-Gespräche mit Kund:innen und Geschäftspartner:innen werden umfassende Verbesserungsmöglichkeiten erfasst. Nach Evaluation und Prüfung durch das **BEST-RECRUITERS**-Team und die wissenschaftlichen Beirät:innen finden regelmässig Optimierungsmassnahmen Eingang in die Studie.

WISSENSCHAFTLICH

Die Studie wird von qualifizierten Mitarbeiter:innen in enger Kooperation mit dem Studienbeirat durchgeführt. Im Sinne der Wissenschaftlichkeit wird bei der Bewertung der Arbeitgeber auf die notwendige Strenge, Objektivität und Transparenz gesetzt.

FAIR

Der Umgang mit den Ergebnissen der **BEST-RECRUITERS**-Studie erfolgt stets diskret. Ziel der Studie ist eine Steigerung der Recruiting-Qualität, nicht die Brandmarkung einzelner Arbeitgeber. Individuelle Ergebnisse gehen daher nur an die jeweilige Personalabteilung. Es werden ausschliesslich zertifizierungsreife Arbeitgeber veröffentlicht, also nur jene Unternehmen und Institutionen, die überdurchschnittlich gut abschneiden. Dabei wird rein die Platzierung und kein individuelles Ergebnis dargestellt.

Systematisiertes Bewerber:innen-Feedback

BEST RECRUITERS bietet Arbeitgebern die Chance, Kandidat:innen – insbesondere jenen, die ein Job-Interview absolviert haben – anonym Fragen zu ihren Erfahrungen und Erlebnissen im Bewerbungsprozess zu stellen. Die Befragung wurde in Zusammenarbeit mit Arbeitspsycholog:innen und Recruiting-Expert:innen erarbeitet und kann individuell angepasst werden. Aufgrund ihrer Subjektivität fließen die Ergebnisse nicht in die **BEST-RECRUITERS**-Wertung mit ein, sondern werden Arbeitgebern ausschliesslich vertraulich zur Verfügung gestellt. Seit dem Studienjahrgang 2022/23 ist die Bewerber:innen-Feedback-Befragung direkt in **robin mood** – das wissenschaftlich fundierte Stimmungsbarometer von career Institut & Verlag – eingebettet. Arbeitgeber erhalten so die Chance, ehrliches Feedback frisch aus der Candidate Journey direkt im Tool auszuwerten und so etwaigen Handlungsbedarf sofort zu erkennen.

ÜBER ROBIN MOOD

Speziell auf Mitarbeiter:innen-Befragungen abgestimmt ist das vielseitige digitale Stimmungsbarometer und Umfragetool **robin mood**, welches gemeinsam mit Arbeitspsycholog:innen entwickelt wurde und somit wissenschaftlich abgesicherte Inhalte garantiert. Auch die technische Entwicklung und Betreuung wurde und wird von hauseigenen Spezialist:innen durchgeführt. robin mood ist einfach und intuitiv in Implementierung, Administration, Anwendung und Auswertung. Die Befragungen erfolgen multimedial (via E-Mail, App, SMS und/oder QR-Code) und sind extern bezüglich DSGVO-Konformität, Datensicherheit und Anonymität zertifiziert. Mit dem integrierten Kolland-Rohner-Index erlaubt es robin mood, nicht nur Stimmung, sondern auch die Bindung der Mitarbeiter:innen an den Arbeitgeber zu messen. Der Bindungsindex wird automatisch aus den Befragungsergebnissen errechnet

Einige Key Features von robin mood:

- Intervallbefragungen
- Kolland-Rohner-Index zur Messung der Bindung
- KI-Sentiment-Analyse der Kommentare
- Handlungsempfehlungen
- bereits in elf Sprachen verfügbar

www.robinmood.eu





Initiativen am jungen Arbeitsmarkt

career Institut & Verlag befasst sich seit über 30 Jahren in vielfältigen Projekten intensiv mit dem Ausbildungs- und dem jungen Arbeitsmarkt sowie den diversen relevanten Stakeholder:innen. So unterstützen wir beispielsweise durch unsere Initiativen Maturant:innen bei der Wahl des individuellen passenden Karrierewegs. Dies erfolgt durch regelmässige Publikationen und durch laufenden, durch grosses Vertrauen geprägten Austausch mit Expert:innen, der Schüler:innenvertretung, Hochschulen inkl. Career Centern sowie der HR-Community.

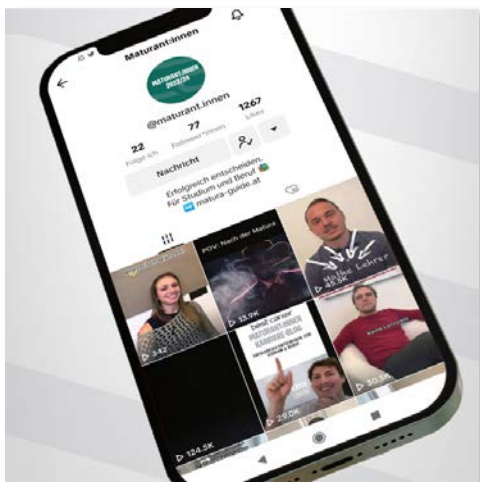
Der Erfolg begründet sich unter anderem in der engen Zusammenarbeit mit oftmals schwer erreichbaren Key Playern wie den Schüler:innen- und Bildungsberater:innen (Pädagog:innen mit Zusatzausbildung, verantwortlich für Berufsorientierung direkt an den Schulen), der Schülerunion Österreich, welche mit über 30.000 Mitgliedern die grösste Schüler:innenorganisation Österreichs ist, sowie den Career Centern und Alumniclubs, die Anlaufstellen für Jobsuchende an heimischen Hochschulen.

Die **Maturant:innen-Initiative** von career Institut & Verlag ist seit 19 Jahren die führende Anlaufstelle für Österreichs Maturierende bei Fragen zur Bildungs- und Berufswahl. Sie präsentiert die Top-Arbeitgeber des Landes liefert wichtige Karriere-Infos, unterstützt bei der Entscheidungsfindung und zeigt Job-, Aus- sowie Weiterbildungsmöglichkeiten auf. Das Herzstück der Kampagne – der Maturant:innen-Guide (als Buch und Blog) – wird ergänzt durch Events, Newsletter sowie digitale Kommunikation.

Dem Mediennutzungsverhalten der Jugendlichen entsprechend startete career Institut & Verlag zusammen mit **GPK public** 2023 das Projekt „TikTok“. Seither werden die fundierten Infos für Studien- und Berufseinsteiger:innen auch auf der beliebten Bewegtbild-Plattform geteilt – gleichermassen nützlich wie unterhaltsam.

Schnell konnte das ganze Team für den einen oder anderen Clip gewonnen werden: Wer ist unser CEO? Unser **Chocolate Eating Officer** ist auch auf dem Kanal zu sehen – mit einem Augenzwinkern natürlich!

www.matura-guide.at



Personenzertifizierung nach ISO 17024

CERTIFIED RECRUITMENT EXPERT – DER EXZELLENZNACHWEIS FÜR PROFESSIONALS IM RECRUITING

Mit der **BEST-RECRUITERS**-Studie stellt career Institut & Verlag seit 2010 die Recruiting-Qualität von Arbeitgeber-Systemen fest. Seit 2023 kann nun auch die persönliche Recruiting-Qualität von Einzelpersonen Normen-basiert zertifiziert werden – in Kooperation mit dem unabhängigen Zertifizierungsinstitut **Premium Cert**.

Voraussetzungen für Anwarter:innen umfassen Integrität, zwei Jahre aufrechte Praxis im Recruiting sowie einschlägige Kurse oder Studien. Für die erfolgreiche Zertifizierung wird ein Case aus der eigenen Praxis mit einer erfahrenen Expert:innen-Kommission unter dem Vorsitz von Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Elšik, Institutsvorstand für Personalmanagement an der WU Wien, diskutiert.

Gerade in Zeiten herausfordernder Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt tragen Recruiter:innen eine besonders grosse, persönliche Verantwortung. Neben klassischen Gütekriterien der Personalgewinnung wie etwa zeitnahe Bewerbungsmanagement gilt es, laufend neue Wege in der Ansprache relevanter Zielgruppen zu evaluieren – von Programmatic Job Advertising bis hin zu agilen Interview-Techniken. Die Zertifizierung als Recruitment Expert stellt topaktuelles Wissen gepaart mit praktischer Kompetenz und der Fähigkeit zu kritischer Reflexion unter Beweis. Ein absolutes Asset im Human Branding.

www.premiumcert.eu/zertifizierungen



Wir freuen uns, von Ihnen zu hören!

BEST RECRUITERS

Schweiz

Für Arbeitgeber:

Mag. Raimund Karel

Telefon: +43 1 585 69 69 - 30

E-Mail: raimund.karel@bestrecruiters.eu

Medienkontakt:

Bernhard Schwingsandl

Telefon: +43 1 585 69 69 - 26

E-Mail: bernhard.schwingsandl@bestrecruiters.eu

Mag. Agnes Koller

Head of Scientific Research

Alexander Binder, BA

Deputy Head of Scientific Research

Copyright © 2024 **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 - 0

BEST RECRUITERS AUSGEZEICHNETE RECRUITING-QUALITÄT

Seit 2010 untersucht BEST RECRUITERS jährlich mehr als 1.200 der umsatz- und mitarbeitendenstärksten Arbeitgeber in Österreich, Deutschland, der Schweiz sowie Liechtenstein auf ihre Recruiting-Massnahmen. Der Kriterienkatalog wird jedes Jahr in enger Zusammenarbeit mit dem wissenschaftlichen Beirat auf aktuellste Entwicklungen im HR abgestimmt und umfasst 2023/24 326 Einzelkriterien. So entsteht die grösste unabhängige, wissenschaftliche Recruiting-Studie im deutschsprachigen Raum.

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