

Studienexzerpt

12. Jahrgang | Schweiz



BEST RECRUITERS

Studienexzerpt 2024/25



bestrecruiters.eu

BEST RECRUITERS
12. Jahrgang 2024/25 | Schweiz

Studienexzerpt



Inhaltsverzeichnis

BEST RECRUITERS auf einen Blick	5
Der Studienbeirat	6
Die Menschen hinter der Studie	6
Das BEST-RECRUITERS-PORTAL	8
Die Ergebnisse	9
Ergebnisse in den Erhebungskategorien	9
Fokus 2024/25	10
Ergebnisse in den Kategorien	11
Karriere-Website	11
Social Media	13
Online-Stellenanzeige	14
Bewerbungsresonanz	15
Kontaktanfrage	16
Top 100	17
Branchensieger:innen	20
Branchenranking	26
Die BEST-RECRUITERS-Verleihung	28
Medienberichte	30
Siegelnutzung	31
Statements der Sieger:innen	32
Hintergrund	41
Die BEST-RECRUITERS-Werte	42
Systematisiertes Bewerber:innen-Feedback	43
BEST RECRUITERS Deep Dive	44
Personenzertifizierung nach ISO17024	45

BEST RECRUITERS auf einen Blick

ERHEBUNGS-
SÄULEN
2024/25



330 Kriterien aus 10 Erhebungskategorien
entlang der Candidate Journey

> 1.400 analysierte Arbeitgeber
jährlich im D-A-CH-Raum

> 17.000 vollumfängliche
Arbeitgeber-Untersuchungen seit 2010

DIE SIEGEL



Der Studienbeirat

Stetige Optimierung und Entwicklung – diesen Anspruch richtet **BEST RECRUITERS** nicht nur an Arbeitgeber, sondern in erster Linie auch an sich selbst. Der Kriterienkatalog wird demzufolge laufend überarbeitet und an aktuelle Trends und Entwicklungen in den Bereichen Recruiting und 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 Ca-
pital Management an der
Zürcher Hochschule für
Angewandte Wissen-
schaften (ZHAW)



Prof. Dr. Marco Furtner
Professor für Entrepre-
neurship und Leadership
an der Universität Liech-
tenstein



Agnes Koller
Lehrende an der Hoch-
schule Burgenland, ehe-
malige Studienleiterin
BEST RECRUITERS



**Prof. Dr. Silvia Ettl-
Huber**
Departmentleiterin Wirt-
schaft an der Hochschule
Burgenland

Die Menschen hinter der Studie

Die Studie wird alljährlich mit höchstem Anspruch an Wissenschaftlichkeit und Genauigkeit von Christian Pasteka, Alexander Binder und ihrem Team durchgeführt.



Markus Gruber
Studieninitiator
Geschäftsführer
career Institut &
Verlag



Christian Pasteka
Studienleiter
BEST RECRUITERS



Alexander Binder
operativer 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 und Details zum Personalauswahlprozess über die zielgruppenspezifische Informationsaufbereitung bis hin zu Employer-Branding-Aspekten wie einer facettenreichen Darstellung der (hybriden) Unternehmenskultur oder des Corporate Purpose. Zusätzlich wird untersucht, welche Phasen der **Candidate Journey für mobile Endgeräte** optimiert sind. Weitere Kriterien beschäftigen sich mit der Aktivität der **Social-Media-Auftritte**. Die in dieser Säule zu erreichenden Punkte umfassen 36 % der Gesamtpunkte.

SÄULE 2: ONLINE-STELLENANZEIGEN

In Säule 2 rücken Stellenanzeigen in den Fokus. Arbeitgeber punkten hier etwa mit konkreten Bewerbungsanreizen sowie der persönlichen Note in Form von Kontaktdaten der Ansprechperson, Bild- und Videomaterial. Betrachtet wird auch die Ausgewogenheit der in Stellenanzeigen aufgelisteten Anforderungen und Anreize. Ausserdem wird die **Usability** der Anzeigen analysiert, inklusive einer Untersuchung der **zugrunde liegenden (strukturierten) Daten**, die für Google for Jobs von Relevanz sind. Insgesamt können in dieser Säule 17 % der Gesamtpunkte erreicht werden.

SÄULE 3: BEWERBER:INNEN-UMGANG

BEST RECRUITERS erstellt Avatare – fiktive Charaktere mit unterschiedlichen, Backgrounds – und versendet vier Bewerbungsschreiben an jedes Unternehmen und jede Institution. Nach Möglichkeit beziehen sich diese jeweils auf eine ausgeschriebene Position, alternativ wenden sich die BewerberInnen initiativ 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. Initiativen in Verbindung mit **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 direkt im Tool auszuwerten und so etwaigen Handlungsbedarf zu erkennen. Das Feedback leistet einen wertvollen Beitrag zur qualitativen Weiterentwicklung des Bewerbungsprozesses in Unternehmen und Institutionen und signalisiert Bewerber:innen Wertschätzung sowie Transparenz.

Das BEST-RECRUITERS-PORTAL

Das grunderneuerte BEST-RECRUITERS-PORTAL lässt sich individuell an die Bedürfnisse der Kund:innen anpassen. Für eine optimale User Experience wurde es in enger Zusammenarbeit mit Expert:innen aus Theorie und Praxis entwickelt – etwa im Hinblick auf Informationsdesign und Usability. Die detaillierte Analyse von Kund:innen-Feedbacks stellt einen weiteren wichtigen Eckpfeiler für das neue Portal dar. Kund:innen erhalten damit eine übersichtliche und zugleich tiefgreifende Analyse ihrer Recruiting-Prozesse, kombiniert mit **Benchmarks, Best Practices, abgestimmten Optimierungsstrategien sowie individuellen Erweiterungsmöglichkeiten**.

Das Portal bildet die umfassenden **Studienergebnisse** kompakt, massgeschneidert auf aktuelle Bedarfe dar und setzt diese übersichtlich in Relation zum Wettbewerb auf nationaler und internationaler Ebene. Parallel ermöglicht es den gezielten Fokus auf individuell gesetzte **Schwerpunkte**; persönliche Erweiterungsoptionen stärken zusätzlich die eigene Recruiting-Strategie. Durch regelmässige Updates mit neuen Features wird das Portal laufend erweitert.

Kund:innen können im Portal ihre **Detaillergebnisse**, relevante **Best Practices** aus der Praxis sowie sämtliche **Hintergrundinformationen** und weiterführende Studien zu den untersuchten Kriterien abrufen. Die praktische **Bookmark-Funktion** erlaubt den Fokus auf spezifische Kernthemen.

Mithilfe des **Arbeitgebervergleichs** können Kund:innen ihr Ergebnis jenem von drei Arbeitgebern ihrer Wahl gegenüberstellen. Optional kann der Vergleich um **zwei zusätzliche Arbeitgeber** erweitert werden. Das Schweiz-Gesamtranking sowie das Ranking der eigenen Branche stehen ebenfalls für eine **Standortbestimmung** zur Verfügung.

Verliehene **Zertifikate** können im **Self-Service-Bereich** heruntergeladen werden. Darüber hinaus stehen **Studienbericht** wie bisher gewohnt als PDF-Download bereit.

Um die User Experience laufend weiter zu verbessern, besteht die Möglichkeit, jederzeit online Feedback zu Portal und Features zu übermitteln.

Das Portal ist **ab sofort** verfügbar und ohne zusätzliche Kosten im BEST-RECRUITERS-Paket enthalten. In der nächsten Ausbaustufe werden auch **Medienvertreter:innen** gemäss individuellem Bedarf Auswertungen und Diagramme abrufen können. Darüber hinaus werden die Download-Möglichkeiten um Siegel und Rankings erweitert.



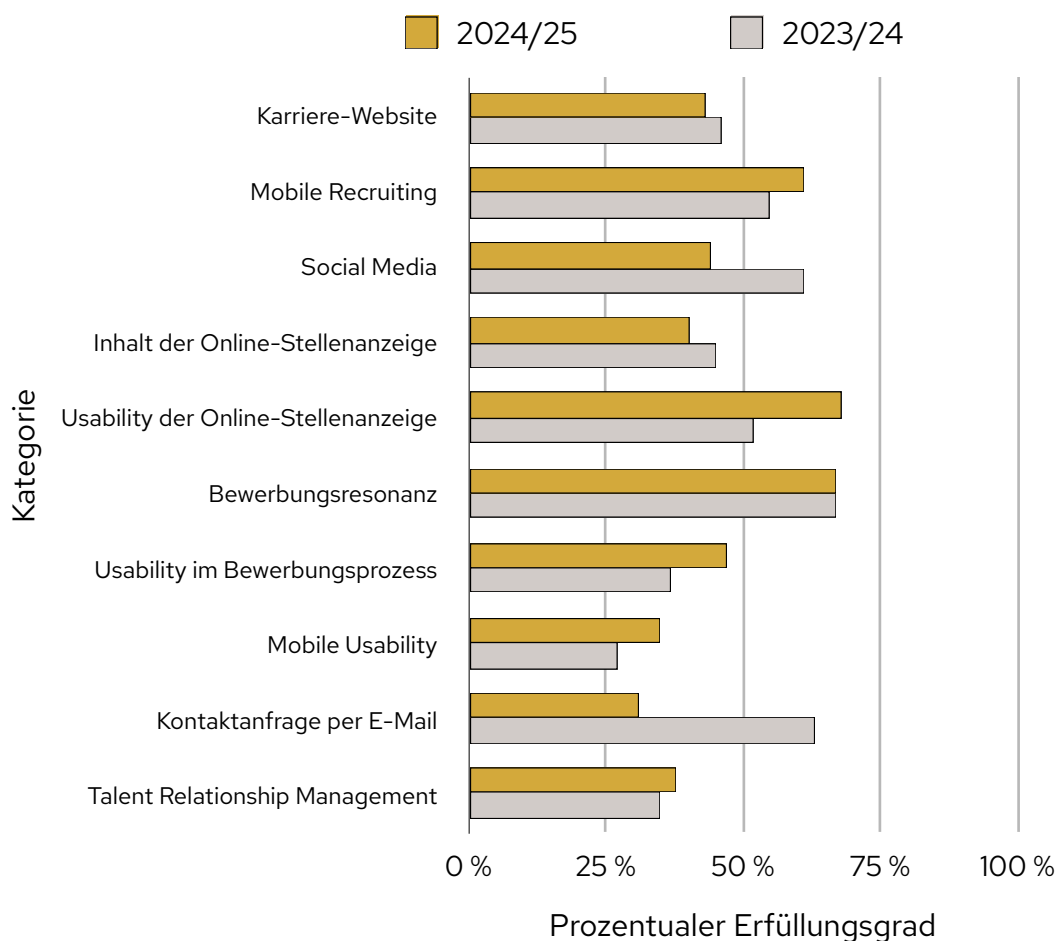
Die Ergebnisse

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 2024/25 die Recruiting-Massnahmen von 442 Unternehmen und Institutionen aus 31 Branchen erhoben.

Die Kategorie mit dem grössten Anstieg ist die **Usability von Online-Stellenanzeigen** (von 52 % auf 68 %). Dies ist mitunter auch auf die erstmalige technische Analyse der Stellenmärkte anhand von Google-Lighthouse-Standards zurückzuführen. Markante Zuwächse werden auch im Bereich **Usability im Bewerbungsprozess** verzeichnet: Karriere-Websites sind deutlich übersichtlicher für Mobilgeräte strukturiert und häufiger für Suchmaschinen optimiert als in der Vergangenheit.

Ein deutlicher Punkte-Rückgang zeigt sich hingegen bei der **Kontaktanfrage**: Im diesjährigen Szenario erkundigt sich ein 17-Jähriger nach den Möglichkeiten, ins Berufsleben „hineinzuschnuppern“ und seine Fähigkeiten in der Praxis zu erproben. Die Reaktionen darauf wurden sowohl unter einem zeitlichen als auch einem inhaltlichen Gesichtspunkt analysiert.



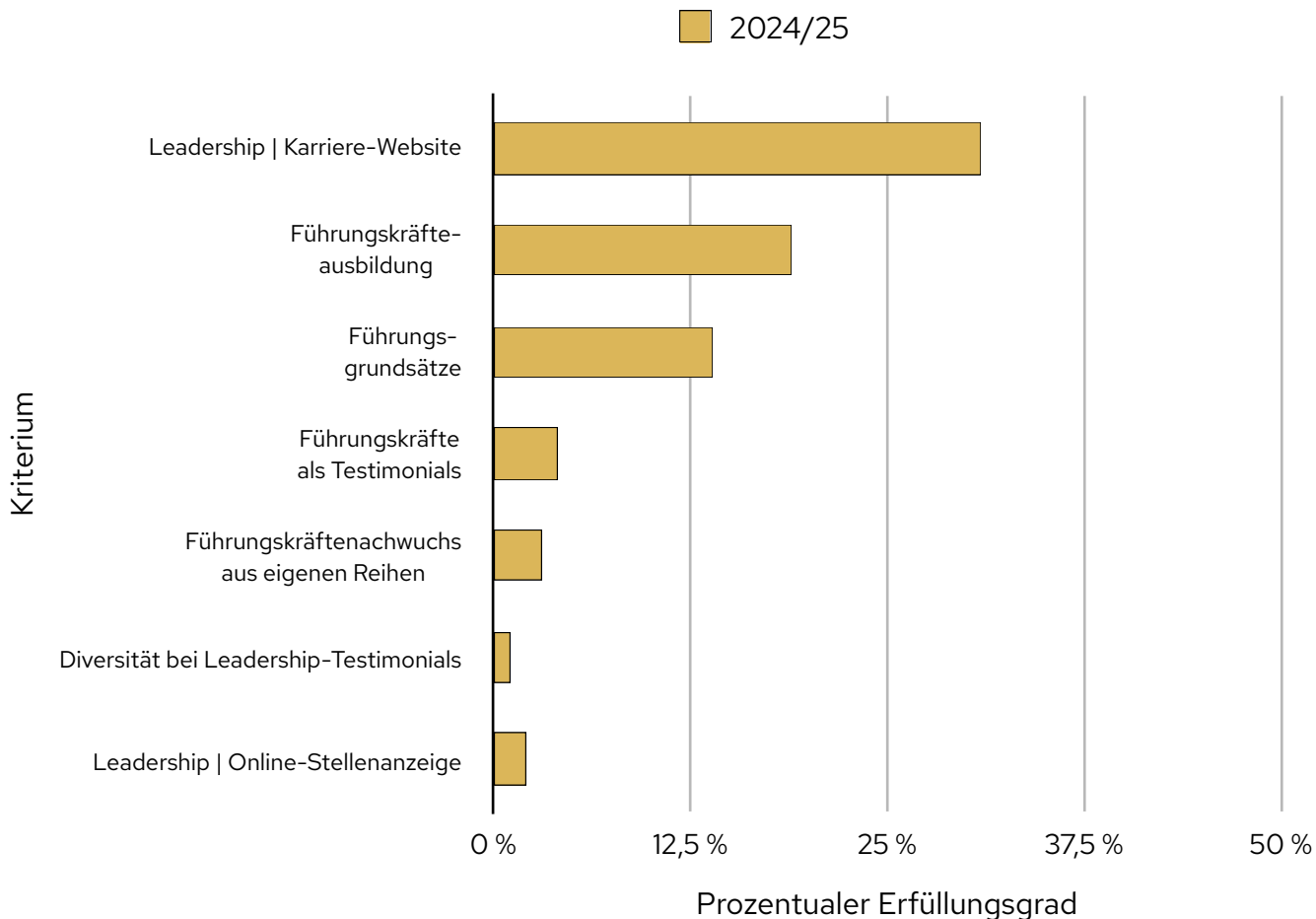
Quelle: BEST RECRUITERS 2024/25 (n = 442 Arbeitgeber); 2023/24 (n = 448 Arbeitgeber)

Fokus 2024/25

LEADERSHIP

Um Recruiting-Prozesse nachhaltig wirksam zu gestalten, sollten sich Erwartungen von Bewerbenden nach der Einstellung auch bewahrheiten. Dafür ist es wichtig, dass sich Kandidat:innen schon vor der Bewerbung möglichst viel von der Arbeitsrealität vorstellen und für sich entscheiden können, ob eine langfristige Zusammenarbeit ihrerseits denkbar ist. Ausschlaggebend ist dafür mitunter die Führung: In **Stellenanzeigen** wird diese lediglich von 2% der Arbeitgeber thematisiert. Drei von zehn Arbeitgebern sprechen diese jedoch in verschiedenen Dimensionen auf der **Karriere-Website** an.

Bei knapp einem Fünftel der Arbeitgeber wird spezifisch die **Ausbildung von Führungskräften** beleuchtet; transparente **Führungsgrundsätze** finden nur in 14 % der Websites Einzug. Bewerbende, die **Erfahrungsberichte von Führungskräften** lesen möchten, werden lediglich auf 4 % der Karriere-Websites fündig. Allerdings fungieren meist nur **homogene Personengruppen als Testimonials**: Bei den Analysen fällt auf, dass nur 1 % der Arbeitgeber Führungskräfte aus unterschiedlichen Diversity-Dimensionen zeigen. Zumeist sind entweder nur Männer oder nur Frauen repräsentiert, nur Ältere oder nur Jüngere. Dies vermittelt den Eindruck, dass diese Gruppe vorrangig mit Führungsaufgaben betraut wird, und erschwert gleichzeitig die Identifikation unterschiedlicher Bewerbender mit den Testimonials.



Quelle: BEST RECRUITERS 2024/25 (n = 442 Arbeitgeber)

Ergebnisse in den Kategorien

Karriere-Website

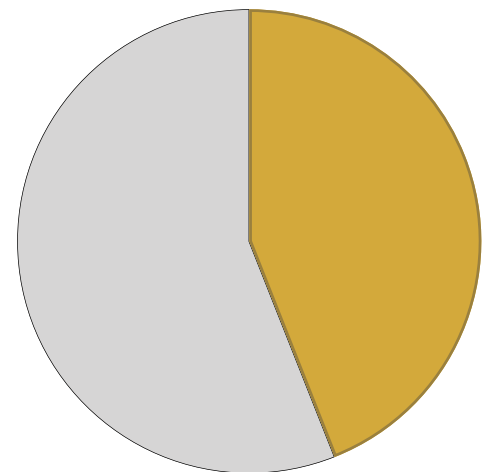
In der Kategorie *Karriere-Website* erzielen die 442 untersuchten Schweizer und Liechtensteiner Arbeitgeber im Schnitt 44 % der möglichen Punkte – ein Rückgang von zwei Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr.

Leicht gestiegen gegenüber dem Vorjahr ist die Transparenz hinsichtlich **orts- und zeitflexibler Arbeitsformen**: In Bezug auf Arbeitszeitmodelle wird ein Zuwachs um zwei, bei Remote Working um drei Prozentpunkte verzeichnet. Damit kommunizieren nun 41 % der Arbeitgeber flexible Arbeitszeitmodelle; insbesondere **Gleitzeit**. Beinahe die Hälfte der Arbeitgeber führen die grundsätzliche Möglichkeit von **Home-Office** an (47 %). Ins Detail gehen dennoch nur wenige Arbeitgeber: **Storytelling**-Ansätze rund um Arbeitsmodelle finden sich nach wie vor bei einem einstelligen Prozentsatz der Arbeitgeber.

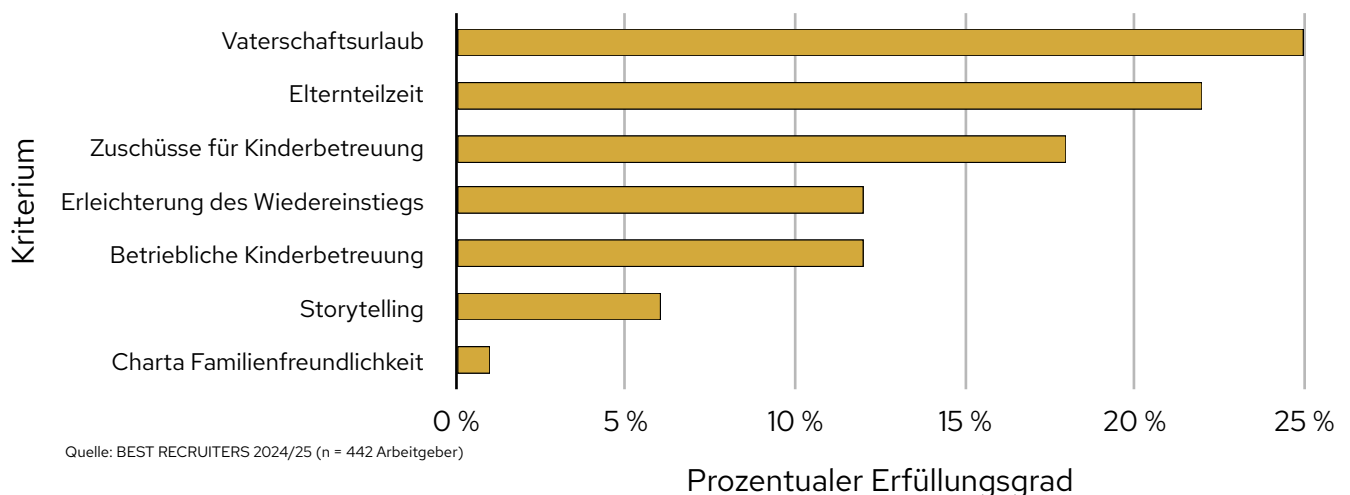
ZIELGRUPPE ELTERN

Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit werden bei nunmehr 44 % der Arbeitgeber auf der Karriere-Website angesprochen (Vorjahr: 40 %). In der Praxis wird am häufigsten der **Vaterschaftsurlaub** als Anreiz für Kandidat:innen genannt, auf den im Ausmass von zwei Wochen allerdings ein Rechtsanspruch bei einer Entschädigung von 80 % des Lohns besteht. Gut ein Fünftel der Arbeitgeber bekennt sich zur Förderung von **Elternteilzeit**, etwas weniger stellen **finanzielle Zuschüsse** in Aussicht. In der emotionalen Aufladung des Themas zur Arbeitgeberpositionierung besteht hingegen noch Potenzial: Gerade 6 % der Arbeitgeber nutzen **Storytelling**, um ihre Vereinbarkeitsmassnahmen exemplarisch zu untermauern und für Aussenstehende greifbar darzustellen.

Familienfreundlichkeit – Karriere-Website



- Familienfreundlichkeit thematisiert
- Familienfreundlichkeit nicht thematisiert



TECHNISCHE ANALYSE

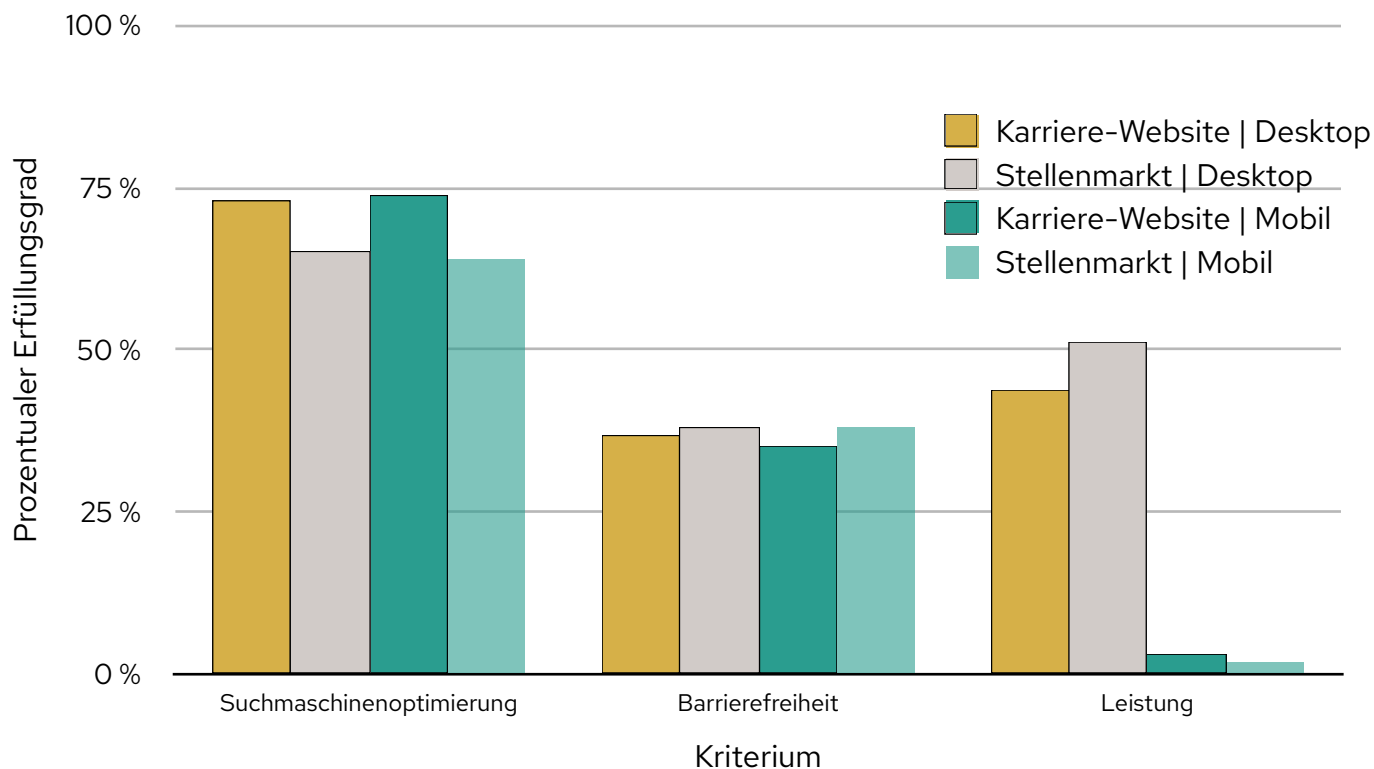
Neben den präsentierten Inhalten ist auch die **technische Gestaltung** der Karriere-Website von Bedeutung, um eine positive Candidate Experience zu schaffen und etwa die **Absprungrate** von Bewerber:innen zu minimieren. Im Studienjahrgang 2024/25 wurden erstmals sowohl **Karriere-Websites** als auch **Stellenmärkte** von Arbeitgebern einer technischen Analyse auf Basis von **Google-Lighthouse-Standards** unterzogen, jeweils in der Desktop- sowie der Mobil-Version.

Die höchsten Erfüllungsgrade werden grundsätzlich im Bereich **Suchmaschinenoptimierung** verzeichnet. Dabei werden für Karriere-Websites häufiger entsprechende Massnahmen gesetzt, um in Suchergebnissen organisch vorne gereiht zu werden, als für Stellenmärkte. Dies mag der Tatsache geschuldet sein, dass Arbeitgeber vermehrt auf die Platzierung einzelner Positionen setzen als auf den gesamten Stellenmarkt. Allerdings entsprechen aktuell auch nur 59 % der Stelleninserate den **Google-for-Jobs-Standards**, die Voraussetzung für eine prominente Platzierung ausgeschriebener Jobs sind.

In puncto **Barrierefreiheit** liegen Karriere-Websites und Stellenmärkte vergleichsweise eng beisammen und weisen durchgängig Optimierungspotenzial auf. Die häufigsten Probleme betreffen mangelnde Kontraste, fehlende Bildbeschreibungstexte, zu kleine Schaltflächen sowie fehlende Beschreibungen von Formularfeldern, die eine essenzielle Grundlage für Screenreader darstellen.

Der grösste Aufholbedarf besteht hinsichtlich der **Ladezeiten** von mobilen Karriere-Websites und Stellenmärkten. Abgesehen von einem schlechteren Suchmaschinen-Ranking sorgen sie für direkten Frust bei Nutzer:innen – und tragen somit auch zu einer negativen Arbeitgeberwahrnehmung bei.

Analyse auf Basis von Google-Lighthouse-Standards



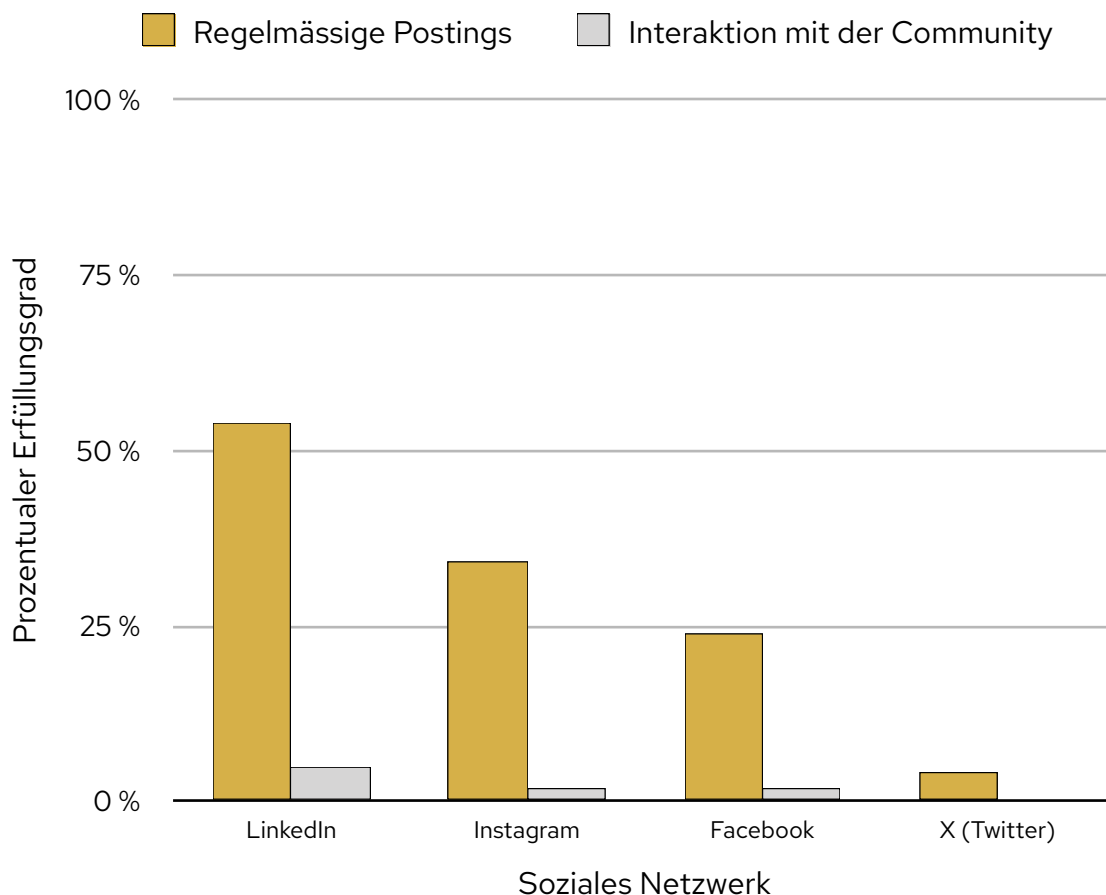
Quelle: BEST RECRUITERS 2024/25 (n = 442 Arbeitgeber)

Social Media

Weiterhin fungiert Social Media als wichtiger Kanal, um potenzielle Bewerbende auf sich aufmerksam zu machen. Steigende Erfüllungsgrade weisen hier vor allem Instagram und TikTok auf: Auf **Instagram** haben nunmehr 49 % der Arbeitgeber ein Profil für Recruiting-Zwecke angelegt und/oder posten Karriere-relevante Beiträge; **TikTok** wird von 17 % der Arbeitgeber genutzt. Bei Letzterem fällt eine Steigerung um sechs Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr auf. **X** (vormals Twitter) hingegen verzeichnet weitere Rückgänge und ist noch bei 6 % der Arbeitgeber im Einsatz. Nach wie vor am weitesten verbreitet ist **LinkedIn**, das aber bei einer Quote von 94 % stagniert.

Erstmals wurde erhoben, ob Arbeitgeber auf **Kommentare ihrer Community reagieren**, etwa durch Antworten oder Likes. Dies kann durchaus nicht vorausgesetzt werden: Die **Interaktionsrate** unter jenen Arbeitgebern, die grundsätzlich Inhalte auf der jeweiligen Social-Media-Plattform veröffentlichen, bewegt sich **zwischen 6 % auf Instagram und 9 % auf LinkedIn**.

Das untenstehende Diagramm bildet den Anteil jener Arbeitgeber ab, welche in den jeweiligen Netzwerken **regelmässig Karriere-relevante Beiträge posten**, im Vergleich zum Anteil jener Arbeitgeber, die auf Kommentare ihrer Community reagieren. Die Prozentzahlen zeigen hier den Anteil an der **Gesamtstichprobe** von 442 Schweizer und Liechtensteiner Arbeitgebern.



Quelle: BEST RECRUITERS 2024/25; n = 442 Arbeitgeber

Online-Stellenanzeige

Nach wie vor enthalten 14 % der Stellenanzeigen keine Anreize, Erstmals liegt der Anteil jener Stellenanzeigen, in der die Anzahl der Anreize jene der Anforderungen übersteigt, bei über einem Drittel: **35 % der Arbeitgeber bieten mehr, als sie fordern.**

Fringe Benefits sind in Jobinseraten häufiger zu finden als im Vorjahr: **Drei Viertel der Stellenanzeigen** werben mit besonderen Leistungen für ihre Mitarbeitenden, beispielsweise Rabatte, Jobticket oder Zusatzfreizeit, ein Plus von vier Prozentpunkten. Zum Vergleich: Vor fünf Jahren – im Studienjahrgang 2020/21 – lag der Anteil noch bei einem Drittel.

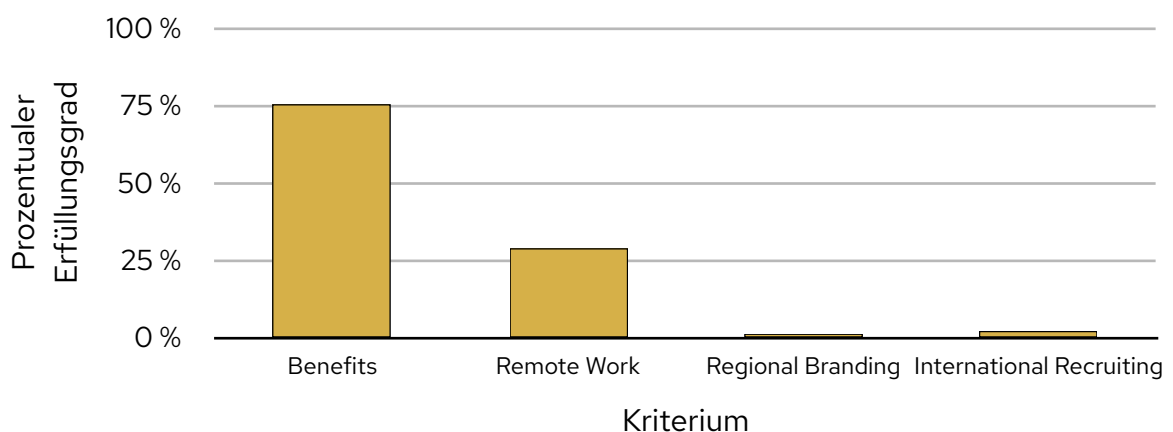
Bei der Auswahl der Benefits gilt es, den Ansprüchen der Zielgruppe gerecht zu werden. Sind in einer Region nicht genügend Fachkräfte vorhanden, muss einen Schritt weiter gedacht werden: **Home-Office-Optionen** können die Arbeitgeberattraktivität für Fachkräfte, die einen weiten Anfahrtsweg haben oder sogar ihren Lebensmittelpunkt für eine Stelle verlegen müssten, erhöhen. Diese werden derzeit in **29 %** der Stellenanzeigen thematisiert; die Tendenz ist hier mit minus zwei Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr allerdings sinkend.

Überregionale beziehungsweise internationale Zielgruppen können jedoch auch für jene Positionen von Interesse sein, die nicht mit ortsunabhängigem Arbeiten kompatibel sind. In diesem Fall ist es hilfreich, den Arbeitsort, die eigene Region, gezielt im Jobinserat zu bewerben. Das sogenannte **Regional Branding** kommt aktuell bei 1 % der untersuchten Stellenanzeigen zum Einsatz. Auch auf Karriere-Websites finden **internationale Bewerber:innen** übrigens bei gerade 2 % entsprechende Informationen und Services rund um eine Tätigkeit in der Schweiz oder Liechtenstein.



„Fachkräfte aus anderen Regionen oder Ländern können eine erfolgversprechende Zielgruppe darstellen, sofern sie mit den passenden Informationen abgeholt werden.“

Christian Pasteka, Studienleiter BEST RECRUITERS



Quelle: BEST RECRUITERS 2024/25 (n = 442 Arbeitgeber)

Bewerbungsresonanz

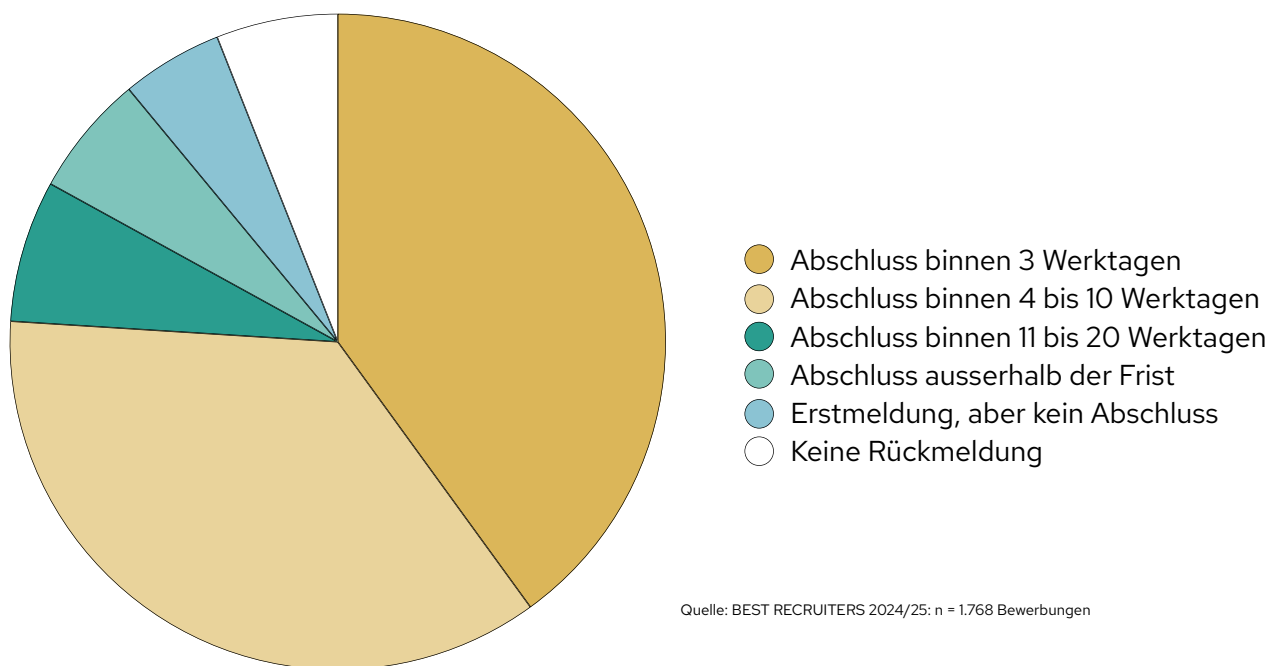
Im Rahmen der Studie werden an jeden Arbeitgeber der Stichprobe **vier Bewerbungen** versendet. Grundsätzlich erfolgen die Bewerbungen auf **offene Stellen**; Initiativbewerbungen werden nur dann versendet, wenn zum Erhebungszeitpunkt über einen längeren Zeitraum keine relevanten Stellen für die Schweiz bzw. das Fürstentum Liechtenstein ausgeschrieben sind.

Vier von zehn Bewerbungen wurden **innerhalb von drei Werktagen abgeschlossen**, ein kleiner Anstieg um zwei Prozentpunkte. Ein Abschluss steht dabei entweder für eine direkte Absage oder eine Einladung in die nächste Runde. Ebenfalls leicht, um einen Prozentpunkt, gestiegen ist der Anteil jener Bewerbungen mit einem Abschluss innerhalb von **vier bis zehn Werktagen**. Der Anteil jener Bewerbungen, die nicht abgeschlossen wurden, ist im Vergleich zum Vorjahr mit 11 % stabil.

In der inhaltlichen **Detailanalyse** der Bewerber:innen-Korrespondenz lässt sich eine rückläufige Tendenz in der persönlichen Ansprache erkennen: In **60 % der Absagefälle** erhielten Kandidat:innen die **Kontaktdaten** einer Ansprechperson, mit der sie bei Rückfragen in Verbindung treten können – im Vorjahr waren dies noch 66 %. Bei den – häufig automatisierten – **Empfangsbestätigungen** informieren lediglich 28 % über eine entsprechende Kontaktperson, obwohl der Prozess hier noch im Laufen ist. Bewerber:innen wissen demnach häufig nicht, an wen sie sich im Falle längerer Wartezeiten – oder eines parallelen Jobangebots – wenden sollen.

Aus der Tatsache, dass Bewerbungsprozesse vielerorts schon unpersönlich starten, ergibt sich, dass sie oftmals auch dem Anspruch des „**One face to the candidate**“ nicht gerecht werden. In gerade **19 %** der Prozesse werden sowohl Empfangsbestätigung als auch Absage oder Einladung von derselben Person übermittelt.

Reaktionsgeschwindigkeit auf Bewerbungen



Kontaktanfrage

Im Rahmen der BEST-RECRUITERS-Studie wird neben Bewerbungen auch eine jährlich wechselnde **Interessenanfrage** aus der Sicht von Kandidat:innen übermittelt. Ziel dieser Anfrage ist die ergänzende Beleuchtung relevanter Themen für Bewerber:innen sowie eine Analyse der **Ansprechbarkeit von HR-Abteilungen**, abseits klassischer Bewerbungsprozesse.

Im Studienjahrgang 2024/25 steht hierbei der **Berufseinstieg junger Zielgruppen** im Zentrum: Anfrage eines fiktiven 17-Jährigen, der vom **RAV** mit einem **Motivationssemester** unterstützt wird. Der Interessent sucht eine Lehrstelle, war aber auch offen für Kennenlernmöglichkeiten. Er erwähnt unter anderem ein persönliches **Gespräch mit der Fachabteilung**, ein **Praktikum** oder **Probearbeitstage**. In der Nachricht thematisiert er ausserdem seine abgebrochene Schullaufbahn.

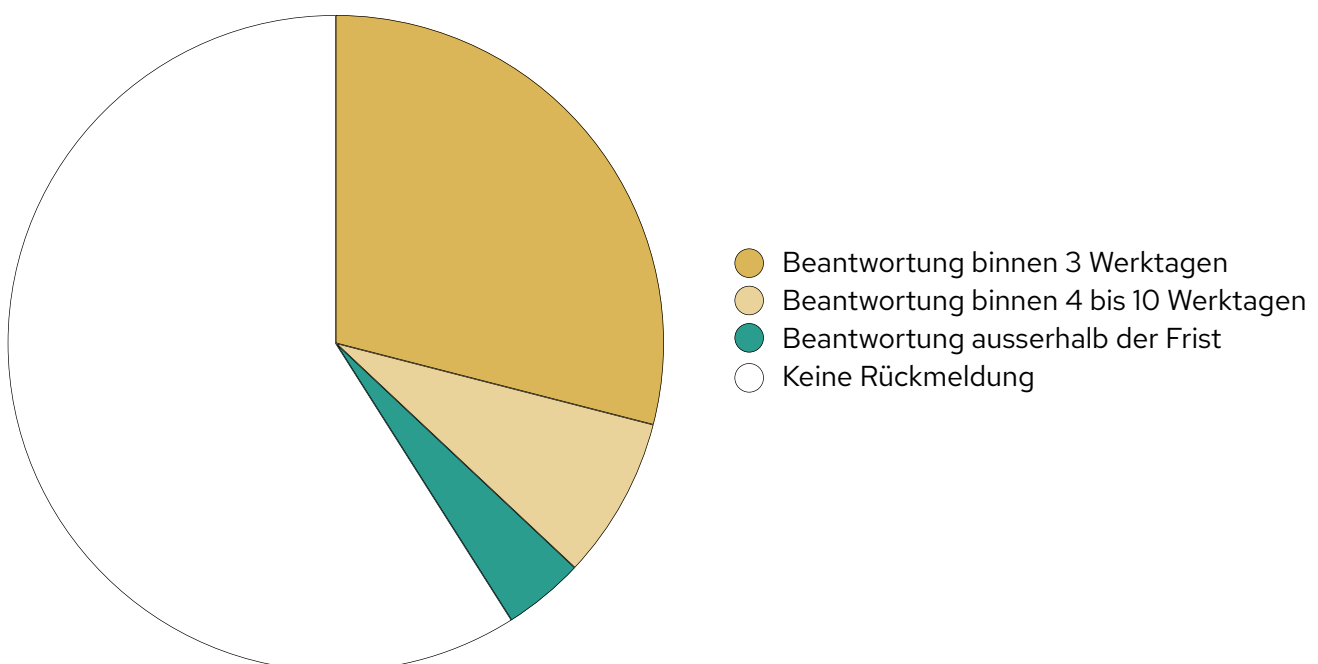
Vier von zehn Arbeitgebern reagierten innerhalb von **drei Werktagen** auf die Anfrage; weitere 15 % antworteten später. **In 45 % der Fälle traf keinerlei Reaktion ein.** Die Anfrage wurde somit deutlich seltener beantwortet als die Nachfrage zum Status einer – eigentlich bereits abgesagten – Bewerbung im vorigen Studienjahrgang, bei der lediglich 27 % der Anfragen unbeantwortet blieben.



„Bewerbende, die über keinen klassischen Lebenslauf mit Schul- / Ausbildungsabschluss verfügen, werden oft übersehen, können aber viele versteckte Potenziale bergen.“

Christian Pasteka, Studienleiter BEST RECRUITERS

Kontaktanfrage



Top 100

Das Ranking zeigt die Top 100 aller 442 untersuchten Arbeitgeber des Studienjahrgangs 2024/25. 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 2024/25	Ranking 2023/24	Arbeitgeber Platz 1 – 29	Gesamtpunkte in Prozent
1	5	Helsana Versicherungen AG	91,5 %
2	1	Migros Bank AG	90 %
3	2	Graubündner Kantonalbank	89 %
4	↑	PROMEA Sozialversicherungen	87,5 %
5	7	Helvetia Versicherungen AG	86,5 %
6	4	Migros-Genossenschafts-Bund	85 %
7	38	Universitäts-Kinderspital Zürich	84 %
8	21	Hilti AG	83,5 %
9	17	Bell Food Group AG	83 %
10	3	SBB AG	83 %
11	14	CSS	82 %
12	13	AXA Versicherungen AG	82 %
13	12	HOCH Health Ostschweiz	81,5 %
14	19	ALDI SUISSE AG	81 %
15	73	PostFinance AG	81 %
16	24	AMAG Group AG	80,5 %
17	47	VZ VermögensZentrum AG	80 %
18	28	thyssenkrupp Presta AG	80 %
19	64	Universitätsspital Basel	79,5 %
20	8	Vebego AG	79 %
21	11	Raiffeisen Schweiz Genossenschaft	79 %
22	124	Galenica AG	78 %
23	34	Elektrizitätswerke des Kantons Zürich (EKZ)	78 %
24	20	Swiss Life AG	78 %
25	9	KPMG AG	77,5 %
26	81	Kantonsspital Aarau AG	76,5 %
27	15	Baloise	76,5 %
28	29	ewz	76,5 %
29	31	Ivoclar Vivadent AG	76 %

TOP 100

„NEU“ sind jene Arbeitgeber, die in der Erhebung 2023/24 nicht Teil der Stichprobe waren.

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

Ranking 2024/25	Ranking 2023/24	Arbeitgeber Platz 30 – 63	Gesamt- punkte in Prozent
30	56	Insel Gruppe	76 %
31	92	BKW	75,5 %
32	72	Liechtensteinische Landesbank AG	75 %
33	63	Kantonsspital Winterthur	75 %
34	6	Hays (Schweiz) AG	74,5 %
35	128	Emmi Schweiz AG	74,5 %
36	10	Axpo Holding AG	74 %
37	33	SWICA Gesundheitsorganisation	74 %
38	108	Berner Kantonalbank AG	74 %
39	49	CKW	73,5 %
40	40	Visana Services AG	73,5 %
41	142	RUAG MRO Holding AG	73 %
42	57	Genossenschaft ZFV-Unternehmungen	73 %
43	42	Flughafen Zürich AG	73 %
44	61	Rheinmetall Air Defence AG	73 %
45	66	Deloitte AG	72,5 %
46	54	Coop Genossenschaft	72,5 %
47	18	Swisscom AG	72,5 %
48	157	Kanton Basel-Stadt	72 %
49	41	Kantonsspital Baden AG	72 %
50	25	Post CH AG	72 %
51	48	BLS	72 %
52	36	Lidl Schweiz	71,5 %
53	32	LGT Bank AG	71,5 %
54	90	IWB Industrielle Werke Basel	71 %
55	55	Siemens Schweiz AG	71 %
56	22	Innovation Process Technology AG	70,5 %
57	75	GF	70,5 %
58	107	Zürcher Kantonalbank	69,5 %
59	65	Ringier AG	69,5 %
60	35	Adnovum AG	69,5 %
61	78	Kantonsspital Graubünden	69,5 %
62	103	Möbel Pfister AG	69,5 %
63	53	Kanton Bern	69,5 %

Ranking 2024/25	Ranking 2023/24	Arbeitgeber Platz 64 – 100	Gesamt- punkte in Prozent
64	39	Hirslanden-Gruppe	69,5 %
65	167	Swissgrid AG	69 %
66	101	Hilcona AG	69 %
67	NEU	CH Media	68,5 %
68	67	Hotelplan Suisse (MTCH AG)	68,5 %
69	NEU	Abraxas Informatik AG	68,5 %
70	80	BDO AG	68,5 %
71	44	Implenia AG	68,5 %
72	16	Spital Thurgau AG	68 %
73	117	Repower AG	68 %
74	118	T-Systems Schweiz AG	67,5 %
75	62	Basler Kantonalbank	67,5 %
76	105	Maxon Motor AG	67 %
77	165	Atupri Gesundheitsversicherung	67 %
78	86	Frutiger Gruppe	67 %
79	85	Zur Rose Suisse AG	67 %
80	116	Homburger AG	66,5 %
81	115	Sensirion AG	66,5 %
82	134	Model AG	66,5 %
83	88	DER Touristik Suisse AG	66,5 %
84	↑	Bundesverwaltung	66,5 %
85	52	Solothurner Spitäler AG	66,5 %
86	196	SORBA EDV AG	66 %
87	84	SFS Group AG	65,5 %
88	111	VP Bank AG	65,5 %
89	106	Hamilton Bonaduz AG	65,5 %
90	59	Generali (Schweiz) Holding AG	65,5 %
91	30	PwC Schweiz	65,5 %
92	NEU	GLB Genossenschaft	65 %
93	NEU	Magazine zum Globus AG	65 %
94	23	ARGUS DATA INSIGHTS Schweiz AG	65 %
95	102	Verkehrsbetriebe Zürich	65 %
96	60	BearingPoint	65 %
97	27	UniversitätsSpital Zürich	65 %
98	68	Hilti (Schweiz) AG	65 %
99	51	Ypsomed AG	65 %
100	95	Niederer Kraft Frey AG	64,5 %

Branchensieger:innen

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

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Allbranchenversicherung Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	4	PROMEA Sozialversicherungen	87,5 %	gold
2	5	Helvetia Versicherungen	86,5 %	silber
3	12	AXA Versicherungen AG	82 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Anlagen-/Maschinenbau Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	44	Rheinmetall Air Defence AG	73 %	gold
2	142	Schindler Aufzüge AG	59,5 %	bronze
3	151	Hoval Aktiengesellschaft	58,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Banken/Finanzdienstleistung Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	2	Migros Bank AG	90 %	gold
2	3	Graubündner Kantonalbank	89 %	silber
3	15	PostFinance AG	81 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Bau/Holz Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	71	Implenia AG	68,5 %	gold
2	78	Frutiger Gruppe	67 %	silber
3	92	GLB Genossenschaft	65 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Bekleidungs-/Schuhdetailhandel Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	93	Magazine zum Globus AG	87 %	gold
2	113	CALIDA AG	62,5 %	bronze
3	156	Schuhhaus Walder AG	58 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Chemie Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	107	REHAU Schweiz	64 %	gold
2	117	Sika AG	62,5 %	bronze
3	140	Clariant International AG	59,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Detailhandel Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	104	Manor AG	64,5 %	gold
2	122	Interdiscount	62 %	bronze
3	138	HORNBACH Baumarkt (Schweiz) AG	60 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Dienstleistung Top 2 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	50	Post CH AG	72 %	gold
2	102	Hälg Group	64,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Elektro-/Elektronikherstellung Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	55	Siemens Schweiz AG	71 %	gold
2	81	Sensirion AG	66,5 %	silber
3	116	Baumer Holding AG	62,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Energie Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	23	Elektrizitätswerke des Kantons Zürich (EKZ)	78 %	gold
2	28	ewz	76,5 %	silber
3	31	BKW	75,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Facility-/Security-Services Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	20	Vebego AG	79 %	gold
2	135	ISS Schweiz	61 %	bronze
3	185	Stampfli AG	56 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Gastronomie-/Tourismus Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	42	Genossenschaft ZFV-Unternehmungen	73 %	gold
2	68	Hotelplan Suisse (MTCH AG)	68,5 %	silber
3	83	DER Touristik Suisse AG	66,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Gesundheits-/Sozialwesen Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	7	Universitäts-Kinderspital Zürich	84 %	gold
2	13	HOCH Health Ostschweiz	81,5 %	silber
3	19	Universitätsspital Basel	79,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Grosshandel/Vertrieb Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	16	AMAG Group AG	80,5 %	gold
2	118	Robert Bosch AG	62,5 %	bronze
3	134	BRACK.CH	61 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Immobilienwirtschaft Branchensieger	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	157	Allreal Holding AG	58 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Industrie Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	8	Hilti AG	83,5 %	gold
2	41	RUAG MRO Holding AG	73 %	silber
3	57	GF	70,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	IT/Software/Telekommunikation Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	47	Swisscom AG	72,5 %	gold
2	56	Innovation Process Technology AG	70,5 %	silber
3	60	Adnovum AG	69,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	KFZ Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	18	thyssenkrupp Presta AG	80 %	gold
2	76	Maxon Motor AG	67 %	silber
3	115	Scania Schweiz AG	62,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Krankenversicherung Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	1	Helsana Versicherungen AG	91,5 %	gold
2	11	CSS	82 %	silber
3	37	SWICA Gesundheitsorganisation	74 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Lebensmitteldetailhandel Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	6	Migros-Genossenschafts-Bund	85 %	gold
2	14	ALDI SUISSE AG	81 %	silber
3	46	Coop Genossenschaft	72,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Medien/Werbung/Marketing Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	59	Ringier AG	69,5 %	gold
2	67	CH Media	68,5 %	silber
3	94	ARGUS DATA INSIGHTS Schweiz AG	65 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Metallverarbeitung Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	87	SFS Group AG	65,5 %	gold
2	128	Jansen AG	61,5 %	bronze
3	152	Ernst Schweizer AG	58,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Möbelhandel Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	62	Möbel Pfister AG	69,5 %	gold
2	154	IKEA AG	58,5 %	bronze
3	235	JYSK GmbH	52 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Nahrungsmittel-/ Konsumgüterherstellung Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	9	Bell Food Group AG	83 %	gold
2	35	Emmi Schweiz AG	74,5 %	silber
3	66	Hilcona AG	69 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Öffentliche Verwaltung Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	48	Kanton Basel-Stadt	72 %	gold
2	63	Kanton Bern	69,5 %	silber
3	84	Bundesverwaltung	66,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Personaldienstleistung Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	34	Hays (Schweiz) AG	74,5 %	gold
2	106	Universal-Job AG	64 %	silber
3	120	Careerplus SA	62 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Pharma/Biotechnologie/ Medizinaltechnik Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	29	Ivoclar Vivadent AG	76 %	gold
2	79	Zur Rose Suisse AG	67 %	silber
3	89	Hamilton Bonaduz AG	65,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Rechtsberatung Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	80	Homburger AG	66,5 %	gold
2	100	Niederer Kraft Frey AG	64,5 %	silber
3	129	Bär & Karrer AG	61 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Transport/Verkehr/Logistik Branchensieger	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	10	SBB AG	83 %	gold
2	43	Flughafen Zürich AG	73 %	silber
3	51	BLS	72 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Unternehmensberatung Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	25	KPMG AG	77,5 %	gold
2	45	Deloitte AG	72,5 %	silber
3	70	BDO AG	68,5 %	silber

Branchenranking

Den ersten Platz im Ranking der besten Branchen belegt im Studienjahrgang 2024/25 die Allbranchenversicherung – vor dem Lebensmitteldetailhandel sowie der Krankenversicherung. Neu in die Top 10 steigt der Wirtschaftszweig KFZ ein. Den letzten Platz belegt die Luxusgüterindustrie.

Ranking 2024/25	Ranking 2023/24	Branche	Durchschnittliche Gesamtpunkte 2024/25 (gerundet)
1	4	Allbranchenversicherung	70 %
2	2	Lebensmitteldetailhandel	68 %
3	3	Krankenversicherung	67 %
4	1	Gesundheits-/Sozialwesen	65 %
5	5	Banken/Finanzdienstleistung	63 %
6	8	Energie	62 %
7	7	Öffentliche Verwaltung	60 %
8	6	Unternehmensberatung	57 %
9	17	KFZ	52 %
10	10	Grosshandel/Vertrieb	52 %
11	13	IT/Software/Telekommunikation	51 %
12	11	Rechtsberatung	51 %
13	20	Industrie	51 %
14	19	Nahrungsmittel-/Konsumgüterherstellung	51 %
15	9	Medien/Werbung/Marketing	50 %
16	14	Bau/Holz	50 %
17	16	Gastronomie/Tourismus	50 %
18	23	Facility-/Security-Services	50 %
19	25	Detailhandel	50 %
20	28	Personaldienstleistung	48 %

Ranking 2024/25	Ranking 2023/24	Branche	Durchschnittliche Gesamtpunkte 2024/25 (gerundet)
21	18	Elektro-/Elektronikherstellung	48 %
22	26	Dienstleistung	47 %
23	29	Bekleidungs-/Schuhdetailhandel	47 %
24	12	Transport/Verkehr/Logistik	47 %
25	24	Pharma/Biotechnologie/Medizinal- technik	47 %
26	22	Anlagen-/Maschinenbau	46 %
27	21	Immobilienwirtschaft	46 %
28	NEU	Metallverarbeitung	45 %
29	27	Chemie	44 %
30	15	Möbeldetailhandel	44 %
31	30	Luxusgüterindustrie	34 %

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 23. April 2024 wurden im Papiersaal Zürich die **BEST RECRUITERS 2023/24** aus der Schweiz und Liechtenstein verkündet und die Branchensieger mit dem goldenen Gütesiegel gekürt.

Im stilvollen Ambiente wurden ausgewählte Studienhighlights präsentiert, die Branchensieger vorgestellt und die Ehrungen durchgeführt. Den Auftakt zu zahlreichen Ergebnissen und Recruiting-Trends sowie vielen Umsetzungsinspirationen aus der **BEST-RECRUITERS**-Studie lieferte Studienbeirat Kuno Ledergerber mit einem zukunftsweisenden Impuls rund um KI im HR. Studienbeirat Marco Furtner diskutierte im Panel mit Christian Pasteka, Experte für Arbeits- und Organisationspsychologie, zu den Themen Leadership und Retention – moderiert von Stimmungsspezialistin Barbara Stritzki von robin mood.



VERLEIHUNG IM FEIERLICHEN RAHMEN

Agnes Koller und das **BEST-RECRUITERS**-Team ehren die Sieger. Mit dabei: Kuno Ledergerber, ehem. Leiter des Zentrums für Human Capital Management, ZHAW sowie Marco Furtner, Professor für Entrepreneurship und Leadership, Universität Liechtenstein.



PLATZ 1 IM GESAMTRANKING: BITTE AUF DIE BÜHNE!

Die Migros Bank AG nimmt die Auszeichnung entgegen.



GOLDENES RECRUITING VOR DEN VORHANG

Die Branchensieger werden auf der Bühne ausgezeichnet – gepaart mit praxisnahen Beispielen – und erhalten im Anschluss an die Präsentation ihr Zertifikat.



WISSENSCHAFTLICHE EXPERTISE VEREINT

Agnes Koller, damals Studienleiterin, jetzt gemeinsam mit Kuno Ledergerber und Marco Furtner im wissenschaftlichen Beirat: Alle drei ein unverzichtbarer Teil der Studienfamilie.



PANEL-DISKUSSION ZU LEADERSHIP & RETENTION

Stimmungsexpertin Barbara Stritzki moderiert die Diskussion zwischen Studienbeirat Marco Furtner und Christian Pasteka.

FEIERLICHER AUSKLANG BEI SPEIS UND TRANK

Für angenehmes Networking und Feiern war gesorgt: Beim Apéro nach der Präsentation konnten die geladenen Gäste ausgiebig auf ihre Erfolge anstossen. Auch das leibliche Wohl kam nicht zu kurz.



Medienberichte



Karriere-Ratgeber kürt die Top 10 der Schweiz

Diese Unternehmen bieten den besten Bewerbungsprozess

Den besten Bewerbungsprozess bietet hierzulande eine Schweizer Bank. Aber auch zwei Versicherer sowie ein Detailhandels-Riese schaffen es unter die Top 10. Die Arbeitgeber hinken jedoch bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hinterher.

Publiziert: 24.04.2024 um 13:24 Uhr | Aktualisiert: 24.04.2024 um 12:05 Uhr



1/7 Wie gut schlagen sich die Arbeitgeber beim Bewerbungsprozess?

Wer hat nicht schon mal Tage oder gar Wochen auf eine Rückmeldung zu einer Bewerbung gewartet? Der Bewerbungsprozess sagt schon viel über ein Unternehmen aus – und hilft oft beim Entscheid, ob man überhaupt dort arbeiten will. Der Karriere-Ratgeber Best Recruiters hat deshalb zum elften Mal den Bewerbungsprozess von 450 Schweizer und Liechtensteiner Firmen unter die Lupe genommen.

Grosse Gewinnerin ist die Migros Bank. Sie habe in allen untersuchten Kategorien «herausragende Ergebnisse» erzielt. Positiv aufgefallen ist vor allem das Leadership-Konzept, das auf drei Grundpfeilern basiert. Damit verfolge die Migros einen «sehr modernen und ganzheitlichen Führungsansatz».

Zwei unbekannte Namen unter Top 10

Ebenfalls auf das Podest schaffen es die Graubündner Kantonalbank (2. Platz) sowie die SBB (3. Platz). Auch die Mutter der Siegerin – der Migros Genossenschaftsbund – hat es unter die zehn besten Recruiter des Landes geschafft. Während man acht der Firmen Schweizweit kennt, sind auch zwei unbekannte Namen auf der Rangliste zu finden: der Schweizer Ableger des Personaldienstleisters Hays und das Facility-Management-Unternehmen Vebego.

Rang	Unternehmen	Branche
1.	Migros Bank	Banken/Finanzdienstleistung
2.	Graubündner Kantonalbank	Banken/Finanzdienstleistung
3.	SBB	Transport/Verkehr/Logistik
4.	Migros Genossenschaftsbund	Lebensmitteldetailhandel
5.	Helsana-Gruppe	Versicherung
6.	Hays (Schweiz)	Personaldienstleistung
7.	Helvetia Versicherungen	Versicherung
8.	Vebego	Facility-/Security-Services
9.	KPMG	Unternehmensberatung
10.	Aspo	Energie

BLICK.CH

Ausgabe vom 24.04.2024

Wirtschaftsregion

Wer rekrutiert am besten im ganzen Land?

«Mit herausragenden Ergebnissen in allen Kategorien» erreichte die Hilti AG den Sieg in Liechtenstein bei der Best-Recruiters-Studie.

Zum elften Mal in Folge hat die Best-Recruiters-Studie die Recruiting-Prozesse der 450 grössten Unternehmen und Institutionen in der Schweiz und in Liechtenstein untersucht. Am 23. April wurden in Zürich aktuelle Trends präsentiert und die Best-Recruiters des Landes gekürt. Mit herausragenden Ergebnissen in allen Kategorien und Platz 21 im Gesamttranking erzielt die Hilti AG den diesjährigen Sieg in Liechtenstein.

Top 3: Hilti, Thyssenkrupp Presta und Ivoclar
Unter den rund 150 Gästen im Papiersaal Zürich befanden sich neben Vertreterinnen und Vertretern aus Human Resources und Top-Management der grössten Arbeitgeber der beiden Länder auch die wissenschaftlichen Beiräte Kuno Ledergerber, ehemaliger Leiter des Zentrums für Human Capital Management an der ZHAW, sowie Mar-

co Furtner, Professor für Entrepreneurship und Leadership an der Universität Liechtenstein. Die Hilti AG liegt auf Platz 21 im Gesamttranking und ist damit auf Platz 1 in Liechtenstein, gefolgt von der Thyssenkrupp Presta AG und der Ivoclar Vivadent AG. Studienbeirat Marco Furtner gratulierte der Gewinnerin: «Herzliche Gratulation zu der hervorragenden Platzierung der Hilti AG. Hervorzuheben sind hier die besondere Unterstützung des Talent Relationship Managements. Auch in Bezug auf die Entwicklung und Weiterbildung sticht die Hilti mit diversen Massnahmen und Programmen heraus – zum Beispiel E-Learning, Mentoring, Leadership-Trainings.»

Gesamtsiegerin Migros Bank
Gesamtsiegerin ist die Migros Bank AG, gefolgt von der Graubündner Kantonalbank und den SBB AG. «Die Bewerbenden sind ein wichtiger strategischer Faktor für Unternehmen. Die Prozesse müssen daher so gestaltet sein, dass sie aus deren Sicht Sinn ergeben – dafür ist das Feedback von Bewerbenden unabdinglich. Die ausgezeichneten Arbeitgeber machen dies hervorragend», betont Studienbeirat Kuno Ledergerber. Seit 2013 untersucht Best-Recruiters jährlich die Recruiting-Qualität der grössten Unternehmen in der Schweiz und im Fürstentum Liechtenstein nach Umsatz und Zahl der Mitarbeitenden. Initiiert wurde die Studie 2010 in Österreich, 2011 folgte die Erweiterung nach Deutschland und 2013 in die Schweiz und Liechtenstein. Der Kriterienkatalog wird laufend überarbeitet und in Zusammenarbeit mit dem wissenschaftlichen Studienbeirat an aktuelle Entwicklungen im HR-Bereich angepasst. (red)

VATERLAND /
WIRTSCHAFT REGIONAL

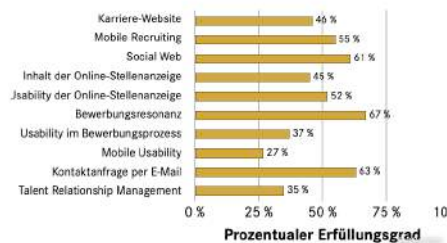
Ausgabe vom 26.04.2024

HORIZONT

VON 450 UNTERNEHMEN UND INSTITUTIONEN

Migros Bank erzielt bei Best-Recruiters-Studie erstmals den ersten Platz

von Mia Bavandi
Mittwoch, 24. April 2024



Das Diagramm zeigt die von allen Arbeitgebern durchschnittlich erreichten Prozente der Maximalpunkte in den zehn Kategorien.

Zum elften Mal hat die Best-Recruiters-Studie die Prozesse der 450 grössten Unternehmen und Institutionen in der Schweiz und in Liechtenstein untersucht. Nur 40 Prozent der Unternehmen machen Angaben zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

HORIZONT

Ausgabe vom 24.04.2024

Hilti AG ist "Best Recruiter" in Liechtenstein

Zum elften Mal in Folge hat die Best-Recruiters-Studie die Recruiting-Prozesse der 450 grössten Unternehmen und Institutionen in der Schweiz und im Fürstentum Liechtenstein untersucht.

23.04.2024

Heute wurden in Zürich aktuellen Trends präsentiert und die Best Recruiter des Landes gekürt. Mit herausragenden Ergebnissen in allen Kategorien und Platz 21 im Gesamtranking erzielt die Hilti AG den diesjährigen Sieg im Fürstentum Liechtenstein.

Unter den rund 150 Gästen im Papiersaal Zürich befanden sich neben Vertretern aus Human Resources und Top-Management der grössten Arbeitgeber der beiden Länder auch die wissenschaftlichen Beiräte Kuno Ledergerber, ehem. Leiter des Zentrums für Human Capital Management, ZHAW sowie Marco Furtner, Professor für Entrepreneurship und Leadership, Universität Liechtenstein.

Hilti AG bester Liechtensteiner Arbeitgeber

Die Hilti AG liegt auf Platz 21 im Gesamtranking und ist somit Platz 1 im Fürstentum Liechtenstein, gefolgt von der thyssenkrupp Presta AG und der Ivoclar Vivadent AG. Studienbeirat Marco Furtner, Professor für Entrepreneurship und Leadership an der Universität Liechtenstein, pflichtet bei: «Herzliche Gratulation zu der hervorragenden Platzierung der Hilti AG. Hervorzuheben sind hier die besondere Unterstützung des Talent Relationship Managements. Auch in Bezug auf die Entwicklung und Weiterbildung sticht die Hilti mit diversen Massnahmen und Programmen heraus (z.B. E-Learning, Mentoring, Leadership-Trainings).»

BEST-RECRUITERS-Studie 2023/24: Nur 40% der Unternehmen machen Angaben zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Zürich, 24. April 2024 – Zum elften Mal in Folge hat die BEST-RECRUITERS-Studie die Recruiting-Prozesse der 450 grössten Unternehmen und Institutionen in der Schweiz und im Fürstentum Liechtenstein untersucht. Am 23. April wurden in Zürich aktuellen Trends präsentiert und die BEST RECRUITERS des Landes gekürt. Mit herausragenden Ergebnissen in allen Kategorien erzielt die Migros Bank AG den diesjährigen Gesamtsieg.

Teilen



Unter den rund 150 Gästen im Papiersaal Zürich befanden sich neben Vertretern aus Human Resources und Top-Management der grössten Arbeitgeber der beiden Länder auch die wissenschaftlichen Beiräte Kuno Ledergerber, ehem. Leiter des Zentrums für Human Capital Management, ZHAW sowie Marco Furtner, Professor für Entrepreneurship und Leadership, Universität Liechtenstein.

Die umfangreichste wissenschaftliche Recruiting-Studie im deutschsprachigen Raum bietet erneut hochaktuelle Daten aus dem Recruiting-Sektor, unter besonderer Bezugnahme auf die neuesten Entwicklungen am Arbeitsmarkt. Im Studienjahrgang 2023/24 wurden 326 Kriterien aus 10 Kategorien entlang der Candidate Journey erhoben. Eine hohe Recruiting-Qualität ist in Zeiten des Fachkräftemangels besonders essenziell; gerade bei Nachwuchstalenten ist beispielsweise deren zielgruppenspezifische Ansprache ein wichtiges Recruiting-Instrument.

RADIO LIECHTENSTEIN

23.04.2024

PERSONALSCHWEIZ

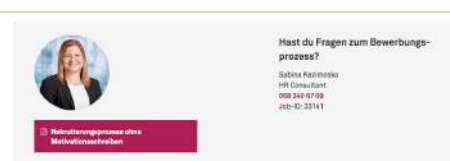
24.04.2024

Siegelnutzung

Die durch überdurchschnittliche, hochwertige oder herausragende 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.

KARRIERE-WEBSITE

Die Vebego AG und die Rheinmetall Air Defence AG haben ihr goldenes Siegel beispielsweise auf der Karriere-Website platziert.



Was wir dir bieten

- Flexibilität und Wertschätzung
- Vergütung und Sozialleistung
- Unterstützung und Förderung
- Kultur und Einstellung

→ Mehr erfahren

Dein Arbeitsort

Dein zukünftiges Office wohnt dem Home-Office



→ Unsere Arbeitswelt

Unser Alltag

Begleite unsere Kollegen durch den Arbeitstag.



→ Alle Videos ansehen

Ausgezeichnete Arbeitgeberin

In den Bereichen Gesundheitsförderung, Recruiting, Qualität sowie für Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird Helsana immer wieder ausgezeichnet.

→ Mehr über uns als Arbeitgeberin



Neue Jobchancen in unseren Teams aufzuzeigen, um gemeinsam Technologien zu entwickeln und Verantwortung zu übernehmen.

Dafür setzen wir uns ein und unterstützen Sie gerne.
Tag für Tag.

STELLENANZEIGEN

Die Helsana-Gruppe hat das BEST-RECRUITERS-Siegel beispielsweise in ihren Stellenanzeigen eingebettet.

Statements der Sieger:innen

FRAGE

WAS BEDEUTET IHNEN DIE AUSZEICHNUNG ALS BEST RECRUITER 2024/25?

DIE FÜHRUNGSKRAFT SPIELT OFTMALS EINE ZENTRALE ROLLE IN DER ENTSCHEIDUNG FÜR ODER GEGEN EINEN JOB. WELCHE MASSNAHMEN SETZEN SIE, UM MÖGLICHST FRÜH IM RECRUITING-PROZESS DIE PASSUNG ZWISCHEN KANDIDAT:INNEN UND FÜHRUNGSKRÄFTEN SICHERZUSTELLEN?



Nicole Jans

Head HR Development

AMAG Group

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2024/25 ist für uns eine tolle Bestätigung unserer täglichen Arbeit. Sie zeigt, dass wir mit unserer Strategie auf dem richtigen Weg sind und die Bewerbenden unsere unkomplizierten und schnellen Prozesse schätzen. Diese Anerkennung motiviert uns, weiterhin innovative und moderne Methoden zu entwickeln, um die besten Talente für die AMAG zu gewinnen.

Um sicherzustellen, dass Kandidat:innen und Führungskräfte gut zusammenpassen, binden wir unsere Führungskräfte von Anfang an aktiv in den Prozess ein. Wir setzen auf ein Kennenlernen auf Augenhöhe und legen grossen Wert auf die kulturelle Passung, und zwar nicht nur mit der Führungskraft, sondern auch mit dem gesamten Team. Unsere Führungskräfte werden laufend in eigenen inhouse Trainings geschult, um optimal auf diese Prozesse vorbereitet zu sein.



Sonja Auf der Maur

Leiterin Talent Acquisition & Employer Branding

Elektrizitätswerke des Kantons Zürich EKZ

Die Auszeichnung bedeutet uns sehr viel. Sie ist eine Belohnung für unsere Arbeit, welche wir das ganze Jahr hindurch leisten. Unser Ziel, eine herausragende Candidate Experience zu bieten, begleitet uns jeden Tag. Der Branchensieg zeigt uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind und motiviert uns, zielstrebig weiterzuarbeiten. Wir sind überzeugt, dass es uns dank einer laufenden und konsequenten Verbesserung aller Schritte auf der Candidate Journey auch im herausfordernden Arbeitsmarkt gelingen wird, zukünftig die passenden Arbeitskräfte für uns zu gewinnen. Ein grosser Dank geht an alle Personen bei EKZ, welche in irgendeiner Form in die Rekrutierungsprozesse involviert sind.

Bei EKZ gestalten HR und Linie die Rekrutierung von A bis Z gemeinsam. Unsere Führungskräfte sind entsprechend von Anfang bis zum Schluss in den Prozess involviert. Dieser beginnt bei der Auftragsklärung, welche der/die Recruiter:in zusammen mit der Führungskraft bespricht, geht über die Stellenausschreibung, die Vorselektion der Bewerbungen und die Interviews bis zur Zu- oder Absage. Bereits bei der Auftragsklärung wird besprochen, welche Punkte erfüllt sein müssen, damit die Passung zwischen Kandidat:in und Führungskraft möglichst ist gut. Entsprechend werden auch die Fragen für das Interview vorbereitet. Nebst den Interviews setzen wir situativ weitere Rekrutierungsinstrumente wie Online-Assessments, Einblickstage sowie Kaffeerunden mit dem Team ein. Uns ist nicht nur die Passung mit der Führungskraft, sondern auch mit dem Team und der EKZ-Kultur wichtig. So stellen wir im Interview auch Wertefragen. Zudem schulen wir unsere Führungskräfte regelmässig zu Recruiting-Themen, so dass auch sie die Candidate Experience optimal mitgestalten können.

Beat Hunziker

Leiter HR

Helsana Versicherungen AG

In einer so detaillierten Prüfung landet man nicht zufällig seit Jahren ganz vorne. Darum ist es eine schöne Bestätigung, dass wir unser Qualitäts-Level auf hohem Niveau halten und auf dem richtigen Weg sind.

Wir setzen auf langfristige Beziehungen – die Leute müssen sich kennenlernen. Das erreichen wir durch konstante Ansprechpersonen und regelmässigen Dialog zwischen Recruiting, Consulting und Führungsverantwortlichen. Dabei ist nicht nur die Führungsperson entscheidend; das gesamte Team sowie das Unternehmen werden in den Kontext mit einbezogen.

**Manuela Bärtsch Forster**

Head People Attraction & Diversity

Helvetia Versicherungen

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2024/25 ist für Helvetia eine grosse Anerkennung und ein Beweis dafür, dass unser Engagement im Recruiting Wirkung zeigt. Sie bestätigt, dass wir nicht nur Talente finden, sondern ihnen auch einen wertschätzenden und professionellen Bewerbungsprozess bieten. Gleichzeitig ist die Auszeichnung ein Ansporn, uns kontinuierlich weiterzuentwickeln, innovative Wege zu gehen und unsere Candidate Experience weiter zu optimieren. Denn exzellentes Recruiting bedeutet für uns nicht nur, die besten Talente zu gewinnen, sondern auch eine starke Arbeitgebermarke nachhaltig zu stärken. Ein grosses Dankeschön geht ans #TeamHelvetia! Ihr beweist immer wieder, dass wir gemeinsam Höchstleistungen erbringen.

Um die Passung zwischen Kandidat:innen und Führungskräften frühzeitig sicherzustellen, binden wir unsere Führungskräfte bereits in die Vorselektion der Bewerbenden ein. Auch im Interviewprozess sind die Vorgesetzten gemeinsam mit den Recruiting Partnern mit dabei. Es ist uns wichtig, dass das Interview auf Augenhöhe stattfindet und der/die Kandidat:in einen möglichst guten Einblick in unsere Art der Zusammenarbeit und Kultur erhält. So fragen wir die Kandidat:innen u.a. nach ihren Erwartungen an die Führungskraft und die Führungskraft ihrerseits erklärt auch sein/ihr Führungsverständnis. Dabei achten wir gezielt auf einen Match. Dieser wird im Zweitgespräch und je nach Position in weiteren Einblickstagen oder praxisnahen Assessments vertieft, um eine realistische Vorstellung der Zusammenarbeit zu vermitteln.

**Peter Kuhn**

Head Corporate Executive Search & Manager Global Talent Acquisition

Implenia AG

Dies zeigt, dass wir mit unseren Prozessen auf dem richtigen Weg sind, insbesondere wenn es um eine gute "Candidate Experience" geht. Rasche, ehrliche, faire und transparente Feedbacks an Bewerber:innen sind für uns essentiell und matchentscheidend.

Es ist ganz wichtig, dass die Recruiter den Hiring Manager / Führungskraft sehr gut kennen, insbesondere betreffend den soft skills. "Know your customer" ist das magische Wort. Die Erfahrung zeigt, dass 80% der Kündigungen in der Wirtschaftswelt aufgrund zwischenmenschlich unterschiedlicher und somit bei persönlichen Gründen liegt und nicht wegen fehlender fachlichen skills. Somit ist es ganz wichtig, dass die Recruiter alsdann bei den Bewerber:innen ein grosses und vertieftes Augenmerk auf die soft skills legen, um einen bestmöglichen culture fit zum Hiring Manager / Führungskraft zu generieren.



**Utkarsh Sharma**

Head of Talent Acquisition

Hilti AG

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER zeichnet Hiltis Engagement aus, Kandidatinnen und Kandidaten während des gesamten Bewerbungsprozesses eine exzellente Erfahrung zu bieten. Unser Anspruch ist es, ein herausragender Arbeitgeber für alle und an jedem Standort zu sein – und dieser Anspruch zeigt sich bereits im ersten Kontakt mit potenziellen Talenten. Daher optimieren wir unsere Prozesse fortlaufend, um höchste Standards zu setzen und Erwartungen zu übertreffen.

Unser Talent Acquisition Team agiert als zuverlässiger Partner für Hiring Manager im gesamten Rekrutierungsprozess. Führungskräfte spielen dabei eine zentrale Rolle in den Bewerbungsgesprächen, indem sie Kandidatinnen und Kandidaten kontinuierlich begleiten, konstruktives Feedback geben und sie in den verschiedenen Auswahlphasen gezielt unterstützen. Durch transparente Einblicke in unsere Einschätzungen helfen sie Bewerbenden, ihre Stärken zu erkennen und Entwicklungspotenziale auszuschöpfen. Dieser Ansatz verbessert nicht nur die Erfolgchancen der Kandidatinnen und Kandidaten, sondern stärkt auch das gegenseitige Vertrauen und vermittelt frühzeitig unsere Unternehmenskultur und Werte. In einem kandidatenzentrierten Recruitingmarkt ist dieser wechselseitige Austausch essenziell, um langfristige Verbindungen aufzubauen. So gewinnen wir die besten Talente, die mit uns die Zukunft der Bauindustrie gestalten und Innovationen vorantreiben.

**Benjamin Karalic**

HR Business Partner

Philippe Heusser

Head HR

Homburger AG

Wir freuen uns ausserordentlich und sind stolz darauf, dass unsere diversen Massnahmen in den vergangenen Jahren zu dieser Auszeichnung geführt haben. Sie bestätigt unser Engagement und die Zeit, die wir in dieses wichtige Thema investieren.



Die Führungskraft übernimmt bei uns in der Rekrutierung eine zentrale Rolle. Das HR-Team begleitet und berät sie in der Vorauswahl der Kandidat:innen und klärt offene oder Fachfragen vorab in einem (Video-)Telefongespräch. Die Vorgesetzten führen zusammen mit HR die Erstgespräche mit den Kandidat:innen in der Regel vor Ort, da ein persönliches Aufeinandertreffen die Einschätzung der Passung wesentlich erleichtert. Der Fokus dieser Gespräche liegt auf dem gegenseitigen Kennenlernen, wofür wir genügend Zeit einplanen und auf Offenheit sowie Authentizität setzen.

Robin Maurer

Teamleiter Rekrutierung

Migros-Genossenschafts-Bund

Diese Auszeichnung ist eine grosse Anerkennung unserer gemeinsamen Anstrengungen und Erfolge. Sie zeigt, dass wir mit unseren innovativen und kreativen Ansätzen in der Rekrutierung erfolgreich sind. Mein besonderer Dank gilt meinem Team, das mit seinem Engagement massgeblich zu diesem Erfolg beigetragen hat. Gemeinsam setzen wir alles daran, die besten Talente für unser Unternehmen zu gewinnen und die Candidate Experience kontinuierlich zu verbessern. Wir sind stolz darauf, neue Standards im Recruiting zu setzen und freuen uns darauf, auch in Zukunft neue Wege zu gehen. Diese Anerkennung spornt uns an, stets nach Bestleistungen zu streben und unsere Prozesse kontinuierlich zu verbessern. Unser Ziel ist es, nicht nur die besten Mitarbeitenden zu finden, sondern auch ein inspirierendes Arbeitsumfeld zu schaffen. Die Auszeichnung bestärkt uns darin, die Zukunft des Recruitings aktiv mitzugestalten. Die Führungskraft spielt oftmals eine zentrale Rolle in der Entscheidung für oder gegen einen Job. Welche Massnahmen setzen Sie, um möglichst früh im Recruiting-Prozess die Passung zwischen Kandidat:innen und Führungskräften sicherzustellen?

Ein wichtiger Baustein unseres Erfolgs ist die Erstellung detaillierter Anforderungsprofile. Diese Profile werden in enger Zusammenarbeit mit den Führungskräften entwickelt und umfassen sowohl die notwendigen fachlichen Qualifikationen als auch die kulturellen und persönlichen Eigenschaften, die für die jeweilige Position wichtig sind. Durch diese umfassenden Profile können wir gezielt nach Kandidat*innen suchen, die nicht nur fachlich, sondern auch kulturell gut ins Team passen.

Die aktive Einbindung der Führungskräfte in den gesamten Auswahlprozess ist ein weiterer Schlüssel zu unserem Erfolg. Die Führungskräfte nehmen persönlich an den Interviews teil und geben wertvolle Einblicke in die Teamdynamik und Unternehmenskultur. Dadurch wird den Kandidat*innen ein realistisches Bild ihrer potenziellen Arbeitsumgebung vermittelt und ein offener Austausch von Eindrücken und Erwartungen gefördert.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil unseres Prozesses ist der kompetenzbasierte Interviewansatz. Dieser Ansatz bringt mehr Objektivität in die Auswahl, indem er den Fokus auf die konkreten Kompetenzen und Fähigkeiten der Kandidat*innen legt. Durch den Einsatz standardisierter Fragen und klar definierter Bewertungskriterien stellen wir sicher, dass alle Kandidat*innen fair und konsistent beurteilt werden. Dies erleichtert den Führungskräften und ihren Teams die Entscheidungsfindung erheblich und hilft uns, die besten Talente erfolgreich zu identifizieren.

**Patrick Wolf**

HR Leiter

Migros Bank AG

Wir freuen uns enorm über diese Auszeichnung! Ein wertschätzender Umgang miteinander und schnelle Reaktionen auf Bewerbungen sind uns sehr wichtig. Wir sind stolz darauf, dass unsere Kultur nicht nur in unserer Bank gelebt wird, sondern auch nach aussen hin sichtbarer geworden ist.

Wir arbeiten eng mit den Führungskräften und Teams zusammen. Im Interview achten wir auf Menschlichkeit und Authentizität. Wir verstellen uns nicht und geben dadurch den Kandidatinnen und Kandidaten die Chance, von Anfang an sie selbst zu sein. Dabei legen wir grossen Wert darauf, dass die zukünftigen Mitarbeitenden zu unserer Unternehmenskultur und ins jeweilige Team passen.





Pascale Valenti

Director People & Culture Liechtenstein

Ivoclar Vivadent AG

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2024/25 ist für uns eine grosse Ehre und Bestätigung unserer kontinuierlichen Bemühungen, eine attraktive Arbeitgeberin zu sein. Sie zeigt, dass unsere Massnahmen im Recruiting erfolgreich sind. Diese Anerkennung motiviert uns, weiterhin innovative und effektive Ansätze zu verfolgen, um die besten Talente für unser Unternehmen zu gewinnen und zu halten.

Die Führungskraft spielt oftmals eine zentrale Rolle in der Entscheidung für oder gegen einen Job. Welche Massnahmen setzen Sie, um möglichst früh im Recruiting-Prozess die Passung zwischen Kandidat:innen und Führungskräften sicherzustellen?

Um die Passung zwischen Kandidatinnen / Kandidaten und Führungskräften frühzeitig sicherzustellen, setzen wir auf mehrere Massnahmen:

- Frühe Einbindung der Führungskräfte: Unsere Führungskräfte sind von Anfang an in den Recruiting-Prozess eingebunden und haben eine wesentliche Rolle in den Vorstellungsgesprächen sowie im gesamten Prozess.
- Klar definierte Anforderungsprofile: Wir erstellen gemeinsam mit den Führungskräften detaillierte Anforderungsprofile, die nicht nur fachliche Qualifikationen, sondern auch persönliche Eigenschaften und Werte umfassen.
- Kulturelle Passung: Wir legen grossen Wert auf die kulturelle Passung und nutzen verschiedene Interview-Settings, um sicherzustellen, dass die Werte und Arbeitsweisen der Kandidatinnen und Kandidaten mit denen unseres Unternehmens und der Teams übereinstimmen.
- Feedback-Schleifen: Nach jedem Interview gibt es strukturierte Feedback-Schleifen zwischen People & Culture und den Führungskräften, um die Eindrücke und Bewertungen der Kandidatinnen und Kandidaten zu besprechen und eine fundierte Entscheidung zu treffen.



Catherine Forster

Human Resources Managerin

Möbel Pfister AG

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2024/25 ist für uns eine wertvolle Bestätigung unserer kontinuierlichen Bemühungen, mit unserem Arbeitgeberauftritt und innovativen Rekrutierungsinitiativen über social media neue Mitarbeitende von pfister zu überzeugen. Es zeigt uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind, nicht nur im Hinblick auf die Auswahl der besten Talente, sondern auch in Bezug auf die positive Candidate Experience, die wir während des gesamten Recruiting-Prozesses bieten. Diese Auszeichnung spornt uns an, weiterhin in innovative und nachhaltige Rekrutierungsstrategien zu investieren, um uns kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Wir legen grossen Wert auf eine enge Zusammenarbeit zwischen den Führungskräften und der HR-Abteilung. Wir integrieren die Führungskräfte daher von Beginn an in den Recruiting-Prozess, insbesondere in die ersten Gesprächsrunden, um nicht nur fachliche Kompetenzen zu prüfen, sondern um auch sicherstellen zu können, dass es menschlich und kulturell passt. Zudem investieren wir in verschiedenste Programme zur Entwicklung unserer Führungskräfte, damit es nicht nur im Vorstellungsgespräch passt, sondern auch die Basis für eine langfristige Zusammenarbeit gelegt werden kann.

Romaine Petrus

Leiterin Recruiting & Talent Sourcing

Post CH AG

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2024/25 ist für uns eine wertvolle Bestätigung unsere Bemühungen, eine attraktive Arbeitgeberin zu sein und die richtigen Talente für die Schweizerische Post zu gewinnen. Sie motiviert uns, unsere Recruiting-Prozesse weiter zu optimieren und den hohen Standard in der Personalgewinnung aufrechtzuerhalten.

Unsere Führungskräfte sind von Beginn an aktiv in den Recruiting-Prozess eingebunden. Sie arbeiten eng mit dem Recruiting zusammen, um Anforderungsprofile zu erstellen und Kriterien zu definieren. Zudem setzen wir Diagnostik-Instrumente ein, die den Führungspersonen erste Hinweise zur Passung geben. An den Bewerbungsgesprächen wird anschliessend dank strukturierten Interviews vertieft geprüft, dass Bewerber:innen nicht nur fachlich, sondern auch persönlich ins Team passen.

**Ricardo Garcia**

CEO

PROMEA Sozialversicherungen

Für uns als KMU ist es eine grosse Ehre, bei BEST RECRUITERS oben mithalten zu können. Dank BEST RECRUITERS konnten wir innert kürzester Zeit unsere Recruiting-Qualität sehr stark verbessern. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ist dies von grossem Wert. Wir danken daher allen Beteiligten herzlich für diesen Erfolg!

Das Inserat und die sehr detaillierte Karrierewebsite spielen eine grosse Rolle. So können Bewerbende besser erkennen, ob diese zu unserem Unternehmen, Kultur und Führungsansatz passen würden. Dank dem KI gesteuerten HR-Chatbot haben Kandidat:innen auch einen effizienten Zugang zu allen Informationen. Darüber hinaus bauen wir auch auf unser Empfehlungsprogramm auf, denn unsere Mitarbeitenden und Führungskräfte kennen dabei die Kandidat:innen und gleichzeitig unser Unternehmen. Ebenso wertvoll für alle Beteiligten ist das Schnuppern im Unternehmen.

**Dr. Ursula Biernert-Kloß**

Personalvorstand Rheinmetall

Rheinmetall Air Defence AG

Wir sind sehr stolz darauf, diese Auszeichnung erhalten zu haben. Unsere Recruiter:innen leisten jeden einzelnen Tag Grossartiges und tragen mit hoher Leidenschaft dazu bei, neue Talente zu gewinnen. Wir legen dabei besonderen Wert auf eine wertschätzende Kandidatenbetreuung und freuen uns auf viele weitere spannende Gespräche.

Um ein passendes Match zwischen Bewerbenden und uns zu schaffen, setzen wir auf gezielte Massnahmen. Die Werte von Rheinmetall – Offenheit, Respekt und Vertrauen – sind dabei essenziell und prägen den gesamten Bewerbungsprozess. Neben den fachlichen Qualifikationen legen wir Wert auf die Eignung in Bezug auf die Unternehmenskultur, gemeinsame Werte, übereinstimmende Erwartungen und eine stimmige Teamdynamik.

Durch diese ganzheitliche Herangehensweise stellen wir im Recruiting Prozess sicher, dass Bewerbende nicht nur fachlich und persönlich gut zu uns passen, sondern sich von Anfang an zugehörig fühlen – sowohl im Team als auch gegenüber den Führungskräften.





Yvonne Seitz-Strittmatter

Head HR Ringier Medien Schweiz

Ringier AG

Dass wir als Best Recruiter ausgezeichnet wurden, freut uns sehr. Ein herzliches Dankeschön gilt sowohl unserem HR-Team als auch allen Vorgesetzten und Mitarbeitenden, die beim Rekrutieren involviert sind – schliesslich ist erfolgreiche Rekrutierung immer Teamarbeit! Gemeinsam freuen wir uns darauf, auch zukünftig innovative Talente zu gewinnen, die mit ihrer Vielseitigkeit und ihren Stärken unser Unternehmen bereichern und voranbringen.

Erfolgreiche Rekrutierung ist immer Teamarbeit! Gemeinsam freuen wir uns darauf, auch zukünftig innovative Talente zu gewinnen, die mit ihrer Vielseitigkeit und ihren Stärken unser Unternehmen bereichern und voranbringen.



David Luyet

Head Talent Attraction

Swisscom AG

Wir sind sehr stolz! Denn die Auszeichnung als BEST RECRUITER ist eine besondere Anerkennung für das optimale Zusammenspiel zwischen den Teams im Employer Branding, Recruitment Marketing, Recruiting und Talent-Acquisition. Unsere Kolleg*innen setzen sich mit grossem Engagement und viel Herzblut dafür ein, die besten internen und externen Talente für unser Unternehmen zu binden und zu gewinnen sowie auch Swisscom als attraktive und innovative Arbeitgeberin zu positionieren. Diese Auszeichnung würdigt ihre Leidenschaft, sowohl die Bedürfnisse der Kandidat*innen als auch die des Unternehmens in Einklang zu bringen. Es ist eine Bestätigung dafür, dass wir auf dem richtigen Weg sind und es motiviert uns, kontinuierlich unsere Ziele weiterzuverfolgen.

Da gibt es eine ganze Serie von zielführenden Massnahmen, die wir umgesetzt oder geplant haben. Aus meiner Sicht ist eine detaillierte Auftragsklärung zwischen Talent Attraction und Hiring Manager der Grundstein für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Im gesamten Recruiting Prozess ist es uns wichtig unsere Führungskräfte bestmöglichst zu unterstützen, in aller Regel in wöchentlichen Kurz-Meetings um Kandidat*innen und Next Steps zu besprechen. Daneben haben wir auch in Hiring Manager Online-Training aufgebaut, in welchem in interaktiven Lernmodulen, Themen wie Interview-Führung, Feedback geben, Unconscious Bias erkennen, etc. vermittelt werden. Im Hiring Hub finden Führungskräfte alle Informationen und Dokumente, die sie für ihre Recruitings benötigen, inklusive einer Community-Plattform, um per Chat sehr schnelle Antworten zu erhalten. Geplant sind ab dem zweiten Quartal 2025 noch vor Ort Hiring Manager Experience Sessions, in denen wir spezifische Themen vertiefen werden. Unsere geheime Zutat für Erfolg: Wir lernen kontinuierlich voneinander und miteinander, wachsen über uns hinaus und schaffen ein inspirierendes Umfeld – damit die besten Talente nicht nur zu uns kommen, sondern auch bleiben.

Désirée Nater

Co-Leiterin HR Consulting

**Universitäts-Kinderspital Zürich**

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2024/25 in der Branche Gesundheits-/Sozialwesen ist für uns eine wertvolle Anerkennung für die Qualität all unserer Rekrutierungsmassnahmen. Wir wurden einmal mehr darin bestätigt, dass das Universitäts-Kinderspital Zürich erfolgreich darin ist, talentierte Fachkräfte zu gewinnen und ein attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen. Die Auszeichnung hebt die professionelle, transparente und effiziente Art und Weise hervor, wie wir mit Bewerbenden umgehen und sie in den Auswahlprozess integrieren. Die Auszeichnung ist für uns auch ein Signal, dass unsere Bemühungen, talentierte Mitarbeitende für unser einzigartiges Spital zu gewinnen und zu binden, sehr gut ankommen. Sie stärkt zudem das Vertrauen in die Arbeitgebermarke und trägt dazu bei, die Sichtbarkeit des Kispis als Arbeitgeber im Gesundheitswesen noch weiter zu steigern.

Um die Passung zwischen Bewerbenden und unseren Führungskräften frühzeitig im Rekrutierungsprozess sicherzustellen, sind uns folgende Aspekte sehr wichtig: Enger Austausch zwischen HR und Führungskräften: Bereits zu Beginn des Rekrutierungsprozesses arbeiten wir im HRM eng mit der jeweiligen Führungskraft zusammen, um ein genaues Anforderungsprofil zu erstellen oder das bisherige Profil zu schärfen. Neben den fachlichen Anforderungen an die neue Person ist uns auch der Austausch z.B. über Teamwerte, Werte der Zusammenarbeit wichtig. Der Austausch sorgt dafür, dass sowohl fachliche als auch persönliche Anforderungen an die Bewerbenden klar definiert sind und ist massgebend für das spätere Interview. Einbindung der Führungskräfte in die Vorauswahl: Unsere Führungskräfte sind von Anfang an in den Auswahlprozess eingebunden und selbstverständlich immer Teil der Vorstellungsgespräche. So können sie direkt feststellen, ob die Bewerbenden sowohl fachlich als auch persönlich passen könnten. Kulturelle Passung durch direkte Interaktionen: Bewerbende lernen bei uns neben den Vorgesetzten immer auch ihre potenziellen zukünftigen Kolleginnen und Kollegen während dem Auswahlverfahren kennen – sei es z.B. durch Hospitationen, einen Besuch in der Abteilung, einen Kaffee oder ein Mittagessen mit dem Team. Das fördert ein besseres gegenseitiges Verständnis und hilft, auch die kulturelle Passung besser einschätzen zu können. Assessments und Interviews mit Führungskräften: Bei Stellen mit Führungsverantwortung nutzen wir Assessments, die es uns und den Führungskräften ermöglichen, noch mehr über die Person zu erfahren und auch das Führungsverhalten der Bewerbenden besser kennenzulernen. Feedback und Anpassung der Rekrutierungsstrategie Mit vielen unserer Führungskräfte arbeiten wir schon lange zusammen und haben schon mehrfach Stellen zusammen besetzt. Dennoch sind uns regelmässige gegenseitige Feedbacks zum Rekrutierungsprozess oder auch zu geführten Gesprächen wichtig. Dadurch können wir unseren Rekrutierungsprozess kontinuierlich anpassen und nötigenfalls verbessern und sicherzustellen, dass das Auswahlverfahren die Passung zwischen den Bewerbenden und den Führungskräften bestmöglich fördert. Schulung der Führungskräfte: Wir schulen unsere Führungskräfte zum Thema Rekrutierung und nehmen sie dabei mit auf die "Candidate Journey". Damit befähigen wir unsere Führungskräfte einerseits in der Interviewführung und dem professionellen Umgang mit den Bewerbenden. Andererseits ist uns wichtig weiterzugeben, dass wir als Arbeitgeber unsere Teams, den Stelleninhalt, die Art und Weise der Zusammenarbeit etc. auch lernen zu "verkaufen". In Zeiten wie diesen, in denen der Fachkräftemangel stark spürbar ist, müssen wir mehr denn je, alles was uns ausmacht, klar und authentisch kommunizieren. Wir möchten, dass unsere Führungskräfte nicht nur die richtigen Fragen stellen, sondern auch überzeugend vermitteln können, warum das Kispis ein attraktiver Arbeitgeber ist. Es geht darum, den Bewerbenden zu zeigen, was sie bei uns erwartet und wie sie sich in unserem Arbeitsumfeld entwickeln können – sowohl fachlich als auch persönlich.



David Gisler

Head of Talent Acquisition

Siemens Schweiz AG

Wir freuen uns riesig über diese Anerkennung, die unser leidenschaftliches Engagement im Recruiting auszeichnet. Die fundierte Analyse von BEST RECRUITERS inspiriert uns, unsere Strategien und Prozesse kontinuierlich zu verbessern.

Um eine passgenaue Auswahl zu treffen, binden wir Führungskräfte frühzeitig und aktiv in den Recruiting-Prozess ein. Entscheidend ist das persönliche, zwischenmenschliche Gespräch mit den Kandidat:innen. Diese sollen maximale Transparenz erleben und die gegenseitigen Erwartungen klar verstehen. Wir unterstützen die Selektion mit Stärkentests und strukturierten, kompetenzbasierten Verfahren, um auch die kulturelle Passung zu prüfen.



Chantal Casanova

Head of Employer Branding & HR Projects

Vebego AG

Die Gold-Auszeichnung von BEST RECRUITERS bestätigt unsere hohen Standards im Recruiting und unseren wertschätzenden Umgang mit Bewerber:innen. Sie unterstreicht unsere Attraktivität als Arbeitgeberin und unsere Fähigkeit, Talente gezielt anzusprechen. Diese Anerkennung motiviert uns, unseren Recruiting-Prozess kontinuierlich zu optimieren.

Wir setzen wir auf einen transparenten und dialogorientierten Recruiting-Prozess. Dazu gehören frühzeitige persönliche Gespräche oder virtuelle Meetings mit der jeweiligen Führungskraft, um beidseitige Erwartungen und Werte abzugleichen. Zudem legen wir Wert auf klare Kommunikation der Unternehmenskultur und Arbeitsbedingungen, sodass Kandidat:innen eine fundierte Entscheidung treffen können.



Guido Däschler

Leiter Recruiting & Employer Branding

ZFV Unternehmungen

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2024/25 ist für uns eine wichtige Bestätigung unserer kontinuierlichen Bemühungen, eine attraktive Arbeitgeberin in unserer Branche zu sein. Sie zeigt, dass die getroffenen Massnahmen dem Puls der Zeit und den Bedürfnissen der Bewerber:innen entsprechen. Diese Anerkennung motiviert uns, uns weiterhin zu verbessern und so unseren Ansprüchen an Chancengerechtigkeit, Inklusion und Barrierefreiheit in der Rekrutierung gerecht zu werden.

Die Passung zwischen Kandidat:innen und Linie ist ein entscheidender Faktor für eine erfolgreiche und langfristige Zusammenarbeit. Um dies frühzeitig sicherzustellen, setzen wir auf einen transparenten und authentischen Recruiting-Prozess. Bereits in den ersten Gesprächen erhalten Bewerber:innen realistische Einblicke in die Führungskultur, die Erwartungen und die Arbeitsweise im Betrieb. Dies geschieht durch eine enge Einbindung der Linie in den Auswahlprozess – sei es durch direkte Interviews, gemeinsame Gespräche oder praxisnahe Fallstudien. Zudem ist es wichtig, dass «Menschen & Kultur» in der Vorselektion sehr gute Kenntnisse über den Betrieb und das Team hat, da dies einen späteren «Match» zwischen Bewerber:innen, Linie und Team erleichtert. Besonders wichtig ist weiter, dass die Linie zu Beginn des Rekrutierungsprozesses eng von unseren Business Partner:innen Menschen und Kultur begleitet werden. So stellen wir sicher, dass beide Seiten eine fundierte Entscheidung treffen können.

Hintergrund

DIE GRÖSSTE RECRUITING-STUDIE IN D-A-CH

Ausgehend von einer Studie, die den Rekrutierungsprozess als wichtigsten Erfolgsfaktor jeden Unternehmens identifizierte¹, 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 12. Erhebungsdurchgangs in der Schweiz und Liechtenstein hat **BEST RECRUITERS** seit Initiierung der Studie in Summe 18.200 Arbeitgeber-Untersuchungen anhand von insgesamt rund 3,22 Millionen Einzelkriterien-Überprüfungen durchgeführt. Zur Analyse des Bewerber:innen-Umgangs wurden 69.516 Bewerbungen versendet sowie analysiert und über 23.800 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 1.400 Arbeitgebern in Deutschland, Österreich und der Schweiz ist **BEST RECRUITERS** somit die größte unabhängige, wissenschaftlich fundierte Recruiting-Studie im deutschsprachigen Raum.



Die erste BEST-RECRUITERS-Verleihung in der Schweiz am 14. Mai 2014 – damals noch im kleineren Rahmen im PRIME TOWER in Zürich

¹Gmür, M. / Schwerdt, B. (2005): Der Beitrag des Personalmanagements zum Unternehmenserfolg. In: Zeitschrift für Personalforschung; Jahrgang 19., 3 2005, S. 221–251.

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 des 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

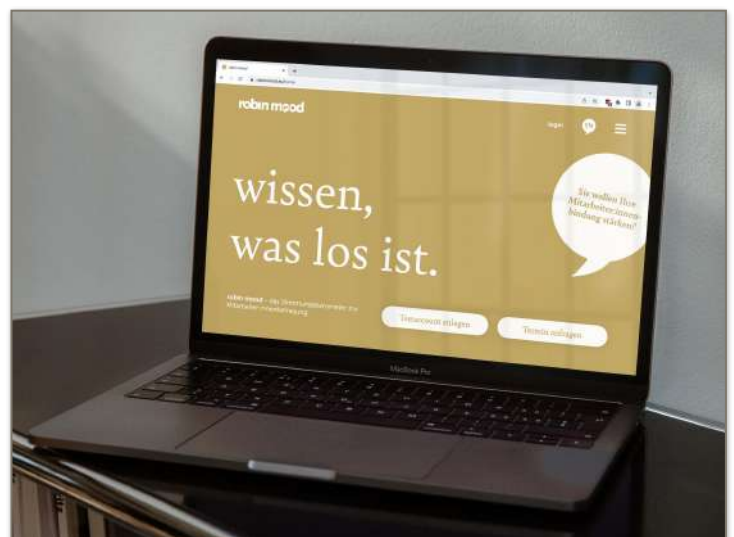
Speziell auf Mitarbeiter:innen-Befragungen abgestimmt ist das vielseitige digitale Stimmungsbarometer und Umfragetool **robin mood**, welches gemeinsam mit Arbeitspsycholog:innen entwickelt wurde und somit wissenschaftlich abgesicherte Inhalte garantiert. Auch die technische Entwicklung und Betreuung 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 zehn Sprachen verfügbar

www.robinmood.eu



BEST RECRUITERS Deep Dive



Tauchen Sie mit uns **detailliert und individuell** in die Ergebnisse ein: Mit dem Deep Dive erhalten Sie eine **gezielte Analyse Ihrer Ergebnisse** anhand gewünschter Schwerpunkte, Ableitung **massgeschneiderter Handlungsempfehlungen** unter Berücksichtigung spezieller Parameter wie Ihrer Branche und/oder Ihrem Mitbewerb. Die Präsentation wird als **Bildschirmpräsentation** aufbereitet, die Slides stellen wir Ihnen anschliessend zur Verfügung.

Wir richten uns nach Ihnen und gehen auf die **Schwerpunkte** ein, die Ihnen den **grösstmöglichen Nutzen** bieten. Die Dauer beträgt ca. 3 Stunden.

Mögliche Schwerpunkte

- Bestimmte **Kategorien** der Erhebung, z.B. Optimierung der Karriere-Website, des Social-Media-Auftritts oder Neugestaltung der Stelleninserate
- Über den Kriterienkatalog hinausgehende Untersuchung der **Bewerber:innen-Kommunikation** inklusive inhaltlicher Empfehlungen
- Weiterführender **Vergleich mit Wunscharbeitgebern** inklusive individueller Stärken und Potenziale, auf Wunsch speziell für bestimmte Kategorien;
- Tiefergehende **Analyse der Candidate Centricity** im Zuge der Bewerbungsübermittlung inkl. gezielter Massnahmen zur Optimierung der Usability
- Ansprache einer oder mehrerer **Zielgruppen** (z.B. Lehrlinge, Professionals etc.)

Mögliche Elemente und Formate

- **Praxisbeispiele** mit Fokus auf bestimmte Arbeitgeber oder Branchen
- Aufbereitung für eine bestimmte **Zielgruppe** (Führungskräfte, C-Level etc.)
- Sofern keine **Karriere-Website** vorhanden: Erarbeitung eines einfach umzusetzenden Gerüsts, unter Einbindung möglichst vieler bereits vorhandener Inhalte (allgemeine Unternehmenswebsite, Social Media etc.)
- Speziell für dezentral organisierte HR-Abteilung: Erhebung von maximal drei **zusätzlichen Stellenanzeigen** unterschiedlicher Geschäftsbereiche inklusive Ableitung von Handlungsempfehlungen
- Beantwortung **konkreter Fragen zum Bericht**
- **Argumentationsunterstützung** für die Umsetzung zukünftiger Projekte im HR-Bereich, insbesondere im Recruiting



„Die Präsentation ermöglicht uns eine Rund-um-Reflexion: Diskussion über Ergebnis und Studie, Feedback und Wertschätzung für die Arbeit unserer Recruiter:innen und Kommunikatoren und Austausch zu Trends aus Praxis und Theorie. Eine Schatzkiste an Learnings und Hinweise für Changes, die uns helfen, „one step ahead“ zu bleiben.“

Christoph Graf, Leitung HR Development & Projects
voestalpine AG

Personenzertifizierung nach ISO17024

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 2022 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 Wirtschaftsuniversität 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 top-aktuelles 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

Jessika Krzemien, BSc

Telefon: +43 1 585 69 69 - 23

E-Mail: jessika.krzemien@bestrecruiters.eu

Medienkontakt:

Bernhard Schwingsandl, MA

Telefon: +43 1 585 69 69 - 26

E-Mail: bernhard.schwingsandl@bestrecruiters.eu

MMag. Christian Pasteka

Head of Scientific Research

Alexander Binder, BA

Deputy Head of Scientific Research

Copyright © 2025 **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



Studienexzerpt 2024/25

BEST RECRUITERS AUSGEZEICHNETE RECRUITING-QUALITÄT

Seit 2010 untersucht BEST RECRUITERS jährlich mehr als 1.400 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 2024/25 330 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.