

SPECIAL BESTE PERSONALDIENSTLEISTER

Executive Search

Topführungskräfte sind gefragter denn je – vor allem weibliche.

Seite 24

Temporärjobs

Das Geschäft floriert, unterliegt jedoch saisonal bedingten Schwankungen.

Seite 26

Patricia Weiss

Die Frauen-Headhunterin sorgt für mehr Diversität auf Führungsetagen.

Seite 27

Online-Stellenportale

Jobsuche via Web boomt. Firmen sollten in Employer Branding investieren.

Seite 28

**BANK/
VERSICHERUNG**
217 000
Beschäftigte



**DETAIL-/
GROSSHANDEL**
435 000
Beschäftigte



PME
HANDELSZEITUNG
**Beste
PERSONAL
DIENSTLEISTER**

2023

IN KOOPERATION MIT
statista

BAUWERBE
342 000
Beschäftigte



**CONSULTING/
BERATUNG**
118 000
Beschäftigte



Im Fokus der Personalvermittler: Die wichtigsten Wirtschaftsbranchen der Schweiz und ihre Beschäftigten.

Der grosse Überblick

Der **Fachkräftemangel** ist ein Problem. Diese Personalvermittler unterstützen bei der Suche.

TINA FISCHER

Jedes Unternehmen wünscht sich die besten Angestellten. Doch nicht immer finden sie diese auf Anhieb. Denn zurzeit geht das Gespenst des Fachkräftemangels um; die Digitalisierung schreitet voran, die dafür benötigten Profile wandeln sich schnell und die Arbeitslosenrate ist auf einem Allzeittief. Arbeitgebende suchen verzweifelt die passenden Leute, doch der Markt scheint wie ausgedörrt.

Ein möglicher Hebel, um die Suche zu vereinfachen, sind Personaldienstleister. Sie vermitteln zwischen Arbeitssuchenden und Arbeitgebenden und versuchen, die Lücken zu füllen. Doch angesichts des Fachkräftemangels ist das auch für sie keine leichte Aufgabe. Kommt erschwerend hinzu, dass Firmen zumeist die perfekte Per-

son suchen. Marion Fengler-Veith, Partnerin von Heidrick & Struggles, beschreibt die gesuchten Profile für Executive-Positionen wie folgt: «Die heutige Führungsperson muss ein grosses Mass an Agilität und Weitsicht mitbringen, gepaart mit einer guten emotionalen Intelligenz und einem starken Fokus auf Förderung von Vielfalt.»

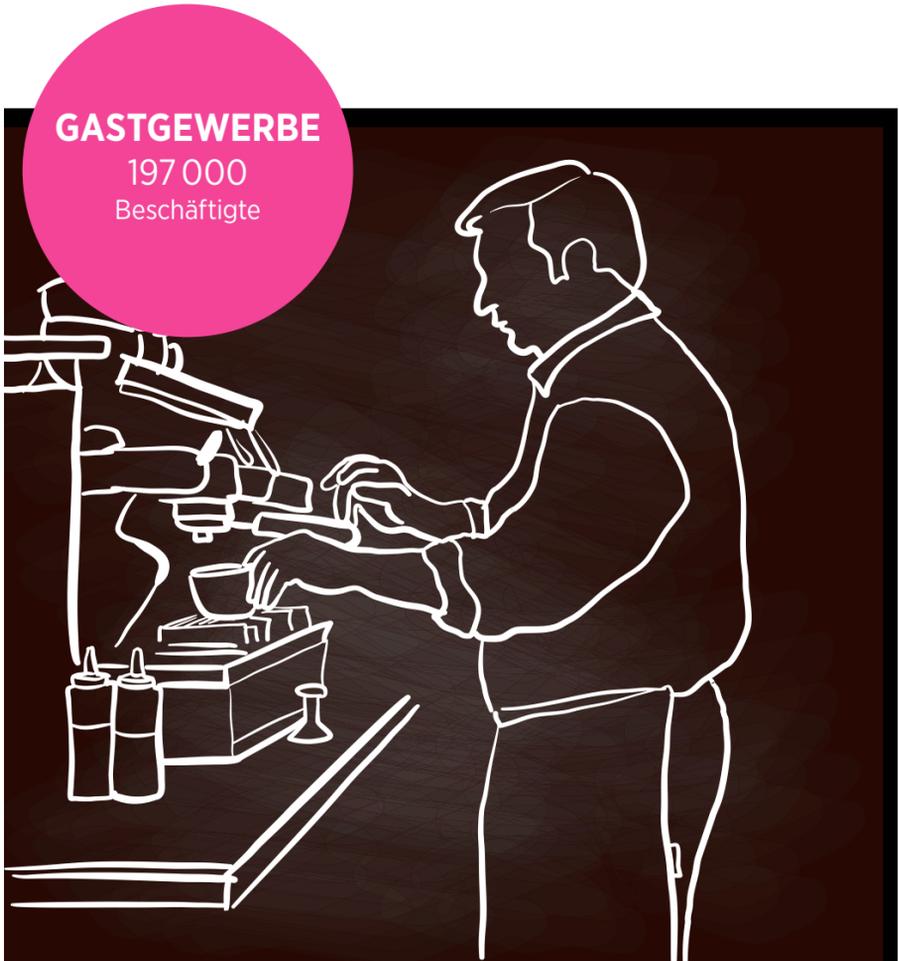
Weil solche Führungspersonen einem Ideal entsprechen und nur schwierig zu finden sind, hat die Expertin ihre Suche verbreitert: «Wir berücksichtigen einen breiten Personenkreis und ziehen Individuen ein, welche noch nicht in einer vergleichbaren Position tätig waren.» Fündig werden sie zumeist im Ausland, da der Talentpool in der Schweiz limitiert sei. Doch seit der Corona-Krise erschwert ihnen ein neuer Aspekt die Rekrutierung: «Oft sind wir mit einer geringeren Umzugsbereitschaft konfrontiert; eine Situation, die sich seit der Pandemie signifikant verschärft hat», so Fengler-Veith.

Auch wenn die Position als Executive auf dem C-Level der Karriereolymp ist: Alle anderen Stellen darunter gilt es gleichermaßen zu besetzen. Temporärarbeit und Fachkräftevermittler sowie Online-Jobportale sehen sich in Zeiten von Fachkräftemangel und Internationalisierung mit neuen Herausforderungen konfrontiert. Welche der Unternehmen die Herausforderungen am besten meistern und die Hürden überwinden, das zeigt der grosse Branchenüberblick, den die «Handelszeitung» zusammen mit Statista erarbeitet hat. Er zeigt zudem, welche Firmen sich besonders bewährten und mit welchen Personaldienstleistern die Kunden und Kundinnen zufrieden waren. Gleichzeitig ist der Branchenüberblick eine gute Möglichkeit für Unternehmen, Vermittler und Arbeitssuchende, ihren eigenen Stellenwert im Markt zu evaluieren und herauszufinden, wo sie sich verbessern können.

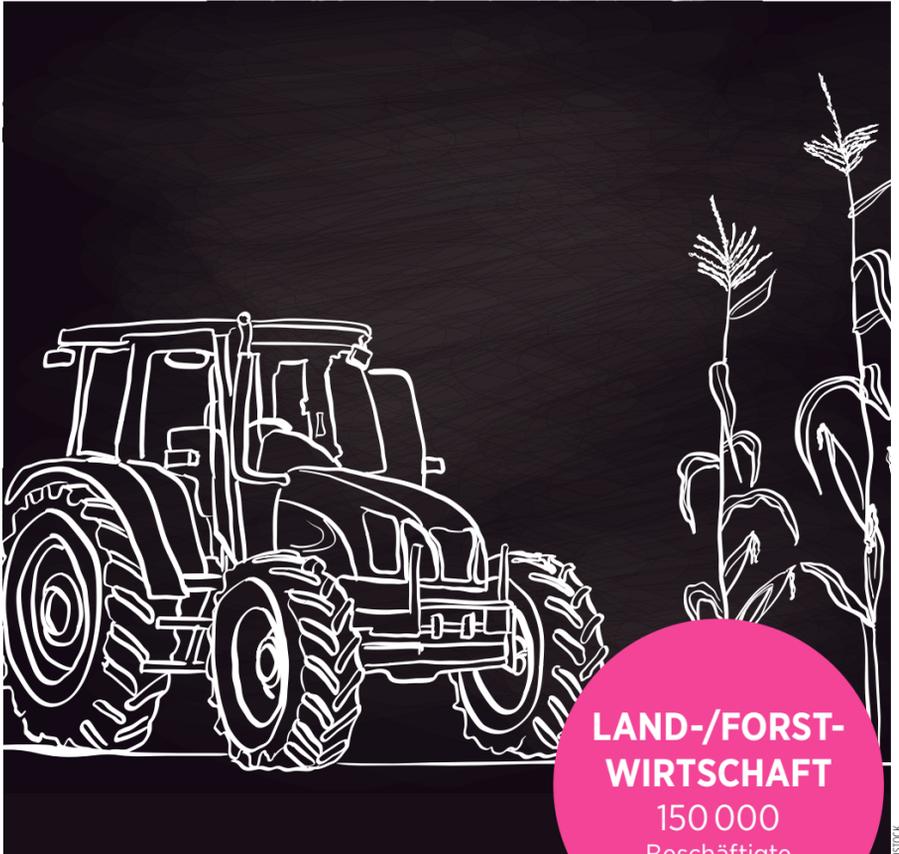
Foto-Portfolio
Die Fotos in diesem Special zeigen die wichtigsten und personalstärksten Branchen der Schweizer Wirtschaft. (Fotos: iStock)

Verantwortlich für diesen Special: Tina Fischer

Impressum
Der Special «Beste Personaldienstleister» ist eine redaktionelle Eigenbeilage der «Handelszeitung» und Bestandteil der aktuellen Ausgabe. Herausgeber: Redaktion und Verlag «Handelszeitung», Ringier Axel Springer Schweiz, 8021 Zürich.



GASTGEWERBE
197 000
Beschäftigte



LAND-/FORSTWIRTSCHAFT
150 000
Beschäftigte

Traktor oder Menükarte: Das Gastgewerbe sowie die Land- und Forstwirtschaft benötigen viele Angestellte, um die Gäste zu bewirten oder die Felder zu beackern.

Fehlender Mut zum Wechsel

Der Fachkräftemangel ist allgegenwärtig – gerade im Bereich **Executive Search**. Doch Expertinnen rechnen mit Bewegung im Markt.

SUSANNE WAGNER

Erik Wirz ist Managing Partner der Executive-Search-Firma Wirz & Partners in Zug und fasst das Geschäftsjahr 2022 in einem Satz zusammen: «Es war ein tolles Jahr.» Nach Gründen dafür muss er im Interview nicht lange suchen: Zum einen konnte sein Unternehmen dank vielen Bestandskunden mehr Abschlüsse erreichen. Auf der anderen Seite gelang es vermehrt, bei einem Kunden

gleich mehrere Positionen zu besetzen. Erik Wirz: «Bereits in den letzten Jahren hatten wir Kunden, die mehr als eine Person aus unserer Shortlist anstellten.» Dies war der Fall, wenn sich unter den drei bis vier präsentierten Kandidatinnen und Kandidaten eine weitere Persönlichkeit finden liess, die ins Team passte. «Wir sahen das auch bei Kunden aus der Industrie. Dieses Phänomen war uns sonst nur aus dem Beraterumfeld bekannt», erklärt Wirz den Hintergrund, warum diese Entwicklung sie überraschte.

Dabei greift der Führungskräftemangel mit voller Wucht um sich, Firmen klagen, keine passenden Leute zu finden. Der Führungskräftemangel hat nach Wirz' Meinung auch mit den Ereignissen im letzten Jahr wie der Eskalation in der Ukraine und dem Energiethema zu tun. Vor allem zwischen Ende Sommer und Anfang Oktober seien die Leute dadurch eher verunsichert gewesen. Die Situation der De-facto-Vollbeschäftigung und der relativ tiefen Wechselwilligkeit bezeichnet Erik Wirz als paradox: «Dazu kam

ein angestauter Frust über die letzten 24 Monate. Die Leute wollten wechseln, wagten es aber nicht.» Kein Wunder, dass die zu wenig wechselfreudigen Führungskräfte hofiert werden: von den überproportionalen Angeboten der Headhunter, aber auch von der

bisherigen Arbeitgeberin. «Ich sehe, wie die Unternehmen um ihre Leute auf C-Level kämpfen.» Er beobachtet gar den Extremfall, dass Führungskräfte bereits einen neuen Arbeitsvertrag unterschrieben hätten. Dann reagiert die bisherige Unternehmerin und versucht, sie mit einem noch besseren Angebot zu ködern – manchmal mit Erfolg.

Generationenwechsel auf der Chefetage

Die erhöhte Nachfrage im Jahr 2022 nach Topführungskräften hat auch noch andere Ursachen. Simone Stebler, Beraterin bei Egon Zehnder, weist auf einen nach wie vor anhaltenden Nachholbedarf von 2020 hin, als wegen der Pandemie wenig Bewegung im Markt war. «Andererseits standen bei einigen Unternehmen, insbesondere im Banking, Generationen in der Geschäftsleitung an», erklärt Stebler.

Denn in der aktuellen Zeit der Multi-Krise sind die Anforderungen an die Führungskräfte zusätzlich gewachsen. Die Unternehmen rüsten mit neuen Talenten

Wechselfreudige Führungskräfte werden von den Firmen hofiert.

mit breiterem Erfahrungshintergrund und inklusiverem Führungsverhalten auf, kreieren neue Rollen oder reichern bestehende Rollen an.

Gerade das Thema der Digitalisierung setzen viele Firmen ins Zentrum, entsprechend sind auch Führungskräfte mit digitalen Kompetenzen gewünscht. Aber nicht nur: «Die Weltlage führt dazu, dass gerade auf Verwaltungsratsebene mehr geopolitisches Wissen gefragt ist.» Bei den Geschäftsleitungsmitgliedern sind weiterhin auch Kompetenzen zum Thema Lieferketten gesucht.

Trotz der unsicheren Lage blickt Egon Zehnder auf ein sehr gutes Jahr zurück. Eine erhöhte – auch proaktive – Nachfrage stellte Simone Stebler im Bereich der weiblichen Führungskräfte und Verwaltungsräte fest. Damit ging es diesen gleich wie ihren Mitbewerbern. Die Headhunterin stellt lapidar fest: «Alle fischen im selben kleinen Talentpool.»

Egon Zehnder hat den Suchpool entsprechend der starken Nachfrage ausgeweitet und berücksichtigt heute auch untypischere Profile. Viele Unternehmen



Online-Jobportale

Legende: ●●●●● 90,0 bis 100 Punkte ●●●●○ 82,5 bis unter 90,0 Punkte ●●●●● 75,0 bis unter 82,5 Punkte

Online-Jobportal	Art des Jobportals			Zielgruppe/Spezialisierung	Region in der Schweiz	Anzahl Jobangebote*	Score
	Allgemeines Jobportal	Spezialisiertes Jobportal	Metasuchmaschine				
100000jobs.ch	✓	-	-	Alle	CH	>100 000	●●●●●
50plus-jobs.ch	-	✓	-	Generation 50+	CH	100	●●●●●
acad.jobs	✓	-	-	Alle	CH	-	●●●●○
adosjob.ch	-	✓	-	Jobs, Praktika, Freiwilligenarbeit in der franz. Schweiz	CH	<100	●●●●●
aerzte-jobs.ch	-	✓	-	Ärzte	CH	4000	●●●●●
alpha.ch	-	✓	-	Fach- und Führungskräfte	CH	8500	●●●●●
arbeit.swiss	✓	-	-	Alle	CH	82 000	●●●●●
architekten-jobs.ch	-	✓	-	Architekten	CH	1000	●●●●○
careerjet.ch	-	-	✓	Alle	CH	80 000	●●●●○
ch.indeed.com	✓	-	-	Alle	CH	90 000	●●●●●
ch.jobrapido.com	-	-	✓	Alle	CH	500	●●●●○
de.glassdoor.ch	✓	-	-	Alle	CH	>100 000	●●●●●
efinancialcareers.ch	-	✓	-	Finance und Tech	CH	14 000	●●●●●
experteer.ch	-	✓	-	Führungskräfte	CH	12 000	●●●●○
gastrojob.ch	-	✓	-	Gastronomie, Hotellerie und Tourismus	CH	1200	●●●●●
google.com	-	-	✓	Alle	CH	-	●●●●●
hotelcareer.ch	-	✓	-	Gastronomie, Hotellerie und Tourismus	CH	26 000	●●●●●
ictcareer.ch	-	✓	-	Informatik	CH	3500	●●●●●
ictjobs.ch	-	✓	-	Informatik, Telekommunikation	CH	400	●●●●○
itjobs.ch	-	✓	-	Informatik, Telekommunikation	CH	1000	●●●●●
jobagent.ch	✓	-	-	Alle	CH	>100 000	●●●●●
jobeo.ch	✓	-	-	Alle	CH	6000	●●●●○
jobs.ch	✓	-	-	Alle	CH	>100 000	●●●●●
jobs.nzz.ch	✓	-	-	Alle	CH	3000	●●●●●
jobscout24.ch	✓	-	-	Alle	CH	>100 000	●●●●●
jobup.ch	✓	-	-	Alle	CH	71 000	●●●●●
jobwinner.ch	✓	-	-	Alle	CH	23 000	●●●●●
linkedin.com/jobs	✓	-	-	Alle	CH	62 000	●●●●●
medienjobs.ch	-	✓	-	Kommunikation, Marketing, Medien	CH	400	●●●●○
monster.ch	✓	-	-	Alle	CH	-	●●●●○
myjob.ch	✓	-	-	Alle	Nordwestschweiz	31 000	●●●●○
ostjob.ch	✓	-	-	Alle	Ostschweiz	7600	●●●●●
praxisstellen.ch	-	✓	-	Gesundheitswesen	CH	1000	●●●●●
publicjobs.ch	-	✓	-	Öffentlicher Dienst	CH	1500	●●●●●
sozialinfo.ch	-	✓	-	Soziales	CH	900	●●●●○
sozjobs.ch	-	✓	-	Sozial- und Gesundheitsberufe	CH	17 000	●●●●●
stepstone.de	✓	-	-	Alle	CH	200	●●●●●
suedostschweizjobs.ch	✓	-	-	Alle	Südostschweiz	2500	●●●●●
swissdevjobs.ch	-	✓	-	Softwareentwickler	CH	500	●●●●●
talent.com	✓	-	-	Alle	CH	300	●●●●●
topjobs.ch	-	✓	-	Fach- und Führungskräfte	CH	8700	●●●●○
yooture.com	✓	-	-	Alle	CH	>100 000	●●●●●
zentraljob.ch	✓	-	-	Alle	Zentralschweiz	2000	●●●●●

*ZUM ZEITPUNKT DER ERHEBUNG

QUELLE: STATISTA

zeigen sich offen und bereit, auch in Kandidatinnen zu investieren, die noch nicht über den idealen Erfahrungshintergrund verfügen, aber ausreichend Potenzial mitbringen.

Simone Stebler: «Es ist sehr viel Offenheit da, um die Diversität zu stärken. Viele Unternehmen haben die Vorteile von mehr Diversität erkannt.» Die Mangel-lage begünstigt auch einen Blick über die Landesgrenze hinaus, vor allem im Hinblick auf die Gender Diversity.

Bewegung bei den Kandidaten

«Wir stellen fest, dass ein vermehrtes Interesse besteht, den Talentpool im Ausland anzuschauen und dort Talente zu holen», erklärt Stebler. Ein massgeblicher Anteil an weiblichen Führungskräften für Toppositionen liegt laut der Expertin nämlich im Ausland. Auch einen Grossteil der weiblichen Verwaltungsrätinnen hierzulande stellen Ausländerinnen.

Der Grund: Weil für diese Aufgabe vor allem in den multinational tätigen Unternehmen eine internationale Sicht gefragt ist, wäre die Schweiz allein ein zu kleiner Pool. Die Situation gelte genauso für das männliche Geschlecht, bei den Frauen sei der Anteil an nicht schweizerischen Verwaltungsrätinnen aber aktuell noch markant höher und erhalte entsprechend mehr Aufmerksamkeit.

Stebler begrüsst es, dass sich auf der Ebene Verwaltungsrat ein grösserer Frauenanteil etabliert hat, auch wenn man noch weit davon entfernt ist, die angepeilten Richtwerte einzuhalten. Sie weist aber auch darauf hin, dass die Frauen, die von der Geschäftsleitungsebene in den Verwaltungsrat gewechselt haben, jetzt in der Geschäftsleitung fehlen. Egon Zehnder hat in den letzten Jahren global insbesondere General Counsels, Personalchefinnen oder CFO-Positionen an Frauen vermittelt – in Anbetracht der Be-

schränktheit des Pools an Kandidatinnen kein leichtes Unterfangen.

Der Wettlauf um qualifizierte Frauen und Männer wird sich in Zukunft nicht verringern, sondern noch verschärfen. Erik Wirz geht davon aus, dass sich bis Mitte Jahr auf Kandidatenebene eine Bewegung ergeben und sich der Stau von letztem Jahr auflösen wird. Allerdings sei dieser Prozess stark davon abhängig, wie sich die geopolitische Lage und die übrigen Rahmenbedingungen entwickeln werden. Besonders stark dürften Führungskräfte in den Bereichen Life Sciences und Technologie gefragt sein.

Auch wenn grosse Tech-Firmen in der Schweiz und im Ausland Anfang Jahr einen Stellenabbau angekündigt haben, rechnet Erik Wirz damit, dass der Druck auf die Unternehmen, in die Digitalisie-

Der Wettlauf um qualifizierte Frauen und Männer wird sich in Zukunft noch verschärfen.

rung zu investieren, künftig noch zunehmen wird: «Themen wie Sustainability, Governance und Security haben an Bedeutung gewonnen.» Dies wird sich seiner Ansicht nach auch in der konstanten Nachfrage nach passendem Personal niederschlagen.

Auch Simone Stebler ist der Meinung, dass es in den nächsten drei Monaten nach sehr stabilem Markt aussieht in der Schweiz. Eine Abkühlung der Konjunktur trifft den Bereich Executive Search typischerweise mit ein paar Monaten Verzug. Simone Stebler: «Selbst in beispiellosen Krisen trifft es zu, dass Veränderungen auf dem Toplevel trotzdem durchgeführt werden. Manchmal haben Unternehmen gar keine Wahl, gewisse Transformationen voranzubringen.»

Executive Search

Legende: ●●●●● 90,0 bis 100 Punkte ●●●●○ 82,5 bis unter 90,0 Punkte ●●●● 75,0 bis unter 82,5 Punkte

Unternehmen	Website	Hauptsitz	Standorte in der Schweiz*	Score
a&u	www.kaderberatung.ch	Basel	1-10	●●●●●
Alec Allan & Associés	www.alecallan.com	Genf	1-10	●●●●●
Amrop	www.amrop.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Avalect	www.avalect.ch	Zug	1-10	●●●●●
Bianchi & Partner	www.bkp-recruiting.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Bornhauser People's Management	www.bornhauser.com	Bern	1-10	●●●●●
Boyden	www.boyden.ch	Zürich	1-10	●●●●●
CareerTeam	www.careerteam.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Consult & Pepper	www.consultandpepper.com	Luzern	1-10	●●●●●
Contagi Personal	www.contagi.ch	St. Gallen	1-10	●●●●●
Coopers	www.coopers.ch	Hergiswil	1-10	●●●●●
Dr. Björn Johansson Associates	www.johansson.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Dr. Rosenfeld Executive Search	www.rosenfeld-consulting.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Dr. Thomas A. Biland & Partner	www.bilandpartner.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Dubs & Partner	www.dubs-partner.ch	Zollikon	1-10	●●●●●
Egon Zehnder	www.egonzehnder.com	Zürich	1-10	●●●●●
Engineering Management Selection	www.ems.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Ganci Partners	www.gancipartners.ch	Lausanne	1-10	●●●●●
Hays	www.hays.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Heidrick & Struggles	www.heidrick.com	Zürich	1-10	●●●●●
Human Professional Personalberatung	www.humanpro.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Jörg Lienert	www.joerg-lienert.ch	Luzern	1-10	●●●●●
KesslerVogler	www.kesslervogler.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Kienbaum	www.kienbaum.com	Zürich	1-10	●●●●○
Knight Gianella	www.knightgianella.ch	Zollikon	1-10	●●●●○
Kohlberg	www.kohlberg.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Kohler + Partner	www.k-p.ch	Bern	1-10	●●●●●
Korn Ferry	www.kornferry.com	Zürich	1-10	●●●●○
Level Consulting	www.levelconsulting.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Manpower	www.manpower.ch	Morges	11-50	●●●●○
Matchpoint Consulting	www.matchpoint-consulting.ch	Zug	1-10	●●●●●
Matthias Döll	www.matthias-doell.ch	Baar	1-10	●●●●●
Meister Executive Search	www.meister-executive.ch	Bern	1-10	●●●●●
Mercuri Urval	www.mercuriurval.com	Kloten	1-10	●●●●●
Modern Heads Executive Search	www.modern-heads.com	Wilen b. Wollerau	1-10	●●●●●
MPB Recruitment Group	www.mpb.ch	Basel	1-10	●●●●●
Mussetti Sacchetto & Partner	www.mussettipartner.ch	Küsnacht	1-10	●●●●●
Nellen & Partner	www.nellen.ch	St. Gallen	1-10	●●●●●
Odgers Berndtson	www.odgersberndtson.com	Zürich	1-10	●●●●●
Oprandi & Partner	www.oprandi.ch	Bern	1-10	●●●●○
Page Executive	www.pageexecutive.com	Genf	1-10	●●●●○
PermServ	www.permserv.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Petrag	www.petrag.ch	Frauenfeld	1-10	●●●●●
Robert Half	www.roberthalf.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Robert Walters	www.robertwalters.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Roy C. Hitchman	www.roy-hitchman.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Russell Reynolds Associates	www.russellreynolds.com	Zürich	1-10	●●●●●
SalesAhead	www.salesahead.com	Zürich	1-10	●●●●○
Schilling Partners	www.schillingpartners.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Spencer Stuart	www.spencerstuart.com	Zürich	1-10	●●●●●
Stanton Chase	www.stantonchase.ch	Baden	1-10	●●●●●
Stellenwerk	www.stellenwerk.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Thoma & Partner	www.thoma-partner.ch	Baar	1-10	●●●●●
Wilhelm	www.wilhelm.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Wirz & Partners	www.wirz-partners.ch	Zug	1-10	●●●●●
Witena Executive Search	www.witena.com	Zürich	1-10	●●●●○
Xeloba	www.xeloba.ch	Bern	1-10	●●●●○

*ZUM ZEITPUNKT DER ERHEBUNG

QUELLE: STATISTA

ANZEIGE

App-Sofort: 24/7 Wirtschaft im Klartext.



handelszeitung.ch/hzapp

Jetzt die neue HZ App
herunterladen!



Alle Inhalte der Handelszeitung jetzt neu in der **kostenlosen App**. Dank der Funktionen wie persönlicher Merkleiste, Silent Push Notification und individueller Themen-Alerts ist es jetzt noch einfacher Wirtschaft im Klartext zu lesen.

HANDELSZEITUNG
Wirtschaft im Klartext.



ÖFFENTLICHE VERWALTUNG
171 000 Beschäftigte



GESUNDHEITSWESEN
573 000 Beschäftigte

Service public oder Skalpell: Viele Angestellte garantieren, dass der Staat funktioniert und die Bevölkerung gesund bleibt.

Zeitlich begrenzt arbeiten

Temporär arbeiten ist im Trend – aber nicht immer zur gleichen Jahreszeit. Die Branche steht vor spannenden Herausforderungen.

SUSANNE WAGNER

Ein paar Wochen oder Monate Zeit überbrücken mit einer temporären Arbeitsstelle – wer sich diesen Traum erfüllen wollte, kam im Jahr 2022 voll auf seine Kosten. Temporäre Arbeitskräfte waren in der Schweiz gefragt – besonders stark im ersten und zweiten Quartal. «Temporäres Arbeiten entspricht einem gesellschaftli-

chen Trend», sagt Bernhard Hänggi, CEO des Personalvermittlers Randstad. Er schätzt, dass die Industrie letztes Jahr rund 460 000 Temporäre beschäftigt hat.

Gesamthaft ist das schweizerische Temporärgeschäft 2022 gegenüber dem Vorjahr um 7,2 Prozent gewachsen, wobei die Schwankungen während des Jahres enorm waren. Dies bestätigen auch die Zahlen des Branchenverbands Swisstaffing: So boomte das Temporärgeschäft

im ersten Quartal mit einem Wachstum von 17,6 Prozent. Als Grund dafür gibt Swisstaffing den Arbeitskräftemangel, Omikron, Lieferengpässe und Inflation

an. Als sich der Fach- und Arbeitskräftemangel im Laufe des Jahres zuspitzte, ging das Wachstum zurück und betrug im vierten Quartal noch 3,4 Prozent. Im Dezember 2022 wuchs das Temporärgeschäft wieder überraschend um 10 Prozent.

Die grössere Nachfrage nach Temporärkräften führt Swisstaffing auf die Lage des Gesundheitswesens zurück. Arbeitsausfälle aufgrund von Corona-Erkrankungen, Impfzentren sowie der Personal-mangel in Spitälern erhöhten zu Jahresbeginn die Nachfrage nach kurzfristig verfügbaren Arbeitskräften spürbar.

Die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden gehen in Richtung Flexibilität, nicht nur was den Arbeitsort, sondern auch was die Arbeitszeiten angeht. Gemäss dem jüngsten Randstad-Arbeitsbarometer, einer Umfrage zu Arbeitsmarkt-trends in 34 Ländern, sind für 83 Prozent der Befragten bei der Jobsuche flexible Arbeitszeiten entscheidend. Bernhard Hänggi kommentiert: «Auffällig ist, dass nur was mehr als die Hälfte angibt, dass ihr aktueller Job diese gewünschte Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeiten auch wirklich bietet.» Er weist darauf hin, dass der Bedarf an flexiblen Arbeitszeiten im Ausland noch höher ist.

Ein weiterer Trend geht in Richtung Schnelligkeit: Auch bei Festanstellungen müssen sich Unternehmen heute rascher entscheiden, auf welche Kandidatinnen und Kandidaten sie sich festlegen. Früher hätten sich die Unternehmen mehrere Monate Zeit gelassen, gibt Bernhard Hänggi zu bedenken. «Heute muss man den Prozess von der Bewerbung bis zur Entscheidung innerhalb eines Monats durchdrücken, sonst sind die Kandidatinnen und Kandidaten weg.»

Da es für viele Unternehmen seit Mitte letzten Jahres in der Hochsaison schwierig ist, selbst Unqualifizierte zu finden, könne man von einem Fachkräftemangel

Branchen mit vielen Temporären

Auf die Branchen angesprochen, die am häufigsten Temporäre beschäftigten, antwortet Bernhard Hänggi: «Klar das Gesundheitswesen, die Logistik, der Detailhandel sowie die Gastronomie, die sich nach der Pandemie wieder erholt hatte.» Der Randstad-CEO weist auf ein spannendes Detail hin: Er beobachtete 2022 auch in hoch spezialisierten Branchen, etwa in der Informatik und der Life-Sciences-Branche, im Vergleich zum Vorjahr eine erhöhte Nachfrage nach Temporärkräften.

Dass sich der Fachkräftemangel nach einer Corona-bedingten Entspannungsphase in den vergangenen zwei Jahren zuspitzte, zeigt auch der Schweizer Fachkräftemangel-Index 2022 von Adecco. Die Rekrutierung von neuem Personal entwickle sich zu einer grossen Herausforderung für Unternehmen, hält Adecco-Sprecherin Jessica Jocham fest. Speziell gefragt seien derzeit insbesondere Gesundheitsspezialistinnen, IT-Fachkräfte und ingenieurtechnische Fachkräfte. «Wir gehen davon aus, dass sich der Fachkräftemangel weiterhin verschärfen wird.»

Was ist zu tun? Gemäss Jessica Jocham gibt es verschiedene Ansätze. Einer davon ist der Einsatz ausländischer Fachkräfte: Das inländische Personal kann besser eingesetzt werden, wenn die Unternehmen die eigene Belegschaft aus- und weiterbilden. Oder – hier kommt das Temporärgeschäft wieder ins Spiel – das Unternehmen zieht externe Fachkräfte im Rahmen eines temporären Arbeitseinsatzes bei. Dies funktioniert auch bei Studierenden oder anderen Personen, die flexibel auf der Suche nach einer Beschäftigung sind.

Um diese Arbeitskräfte aufzuspüren und anzusprechen, geht Randstad neue Wege. Was mit einem Partner zunächst als mehrmonatiges Pilotprojekt lanciert wurde, kam gut an, wie Bernhard Hänggi ausführt: «Über diesen rein digitalen Kanal rekrutierten wir zu 95 Prozent andere Personen als üblich. Auch solche, die noch nicht oder nicht mehr erwerbstätig sind.» So gelang es, Arbeitskräfte anzusprechen, die nebenher eigene Projekte verfolgten, Pensionierte oder Mütter, die sich einen temporären Einsatz vorstellen konnten.

Es ist nicht ein Fachkräftemangel, sondern ein Arbeitskräftemangel.

oder sogar von einem Arbeitskräftemangel reden. Für das laufende Jahr ist kaum eine Entspannung in Sicht. Bei Randstad bewegte sich das Temporärgeschäft im Januar 2023 stabil auf Vorjahresniveau, während das Feststellengeschäft weniger stark wuchs. Auch Adecco erklärt, dass Schweizer Unternehmen trotz der sich abzeichnenden Konjunkturabkühlung weiterhin eifrig nach Personal suchen. Dies bestätigt der jüngste KOF-Beschäftigungssindikator, der trotz Konjunkturrisiken auf hohem Niveau bleibt.

Lücken füllen dank Upskilling

Eine weitere Möglichkeit, um die Lücken zu füllen, ist gemäss Adecco-Sprecherin Jessica Jocham, von älteren Arbeitnehmenden zu profitieren und ihnen Upskilling zu ermöglichen. Dies lohnt sich, denn «diese Personen verfügen über wertvolle Erfahrungen und Fähigkeiten und sind immer digitaler und lernfähiger».

Und nicht zu vergessen sei das immer noch nicht gelöste Thema «Eltern und Teilzeitarbeit», wo sich gesellschaftlich und strukturell einiges verändern sollte, etwa mit landesweiten Tagesschulen. Mit flexiblen Arbeitszeitmodellen können die Unternehmen zusätzlich dazu beitragen, diese Arbeitsmarktrezource besser zu nutzen.



Temporärrarbeit

Legende: ●●●●● 90,0 bis 100 Punkte ●●●●○ 82,5 bis unter 90,0 Punkte ●●●● 75,0 bis unter 82,5 Punkte

Unternehmen	Website	Hauptsitz	Standorte in der Schweiz*	Score
2parse.it	www.2parseit.swiss	Zürich	1-10	●●●●●
4insiders	www.4insiders.swiss	Bern	11-50	●●●●●
A bis Z Stellen	www.aazemplois.ch	Moutier	1-10	●●●●○
Academic Work	www.academicwork.ch	Genf	1-10	●●●●○
Adato	www.adato.ch	Winterthur	1-10	●●●●●
Adecco	www.adecco.ch	Zürich	11-50	●●●●●
Adia	www.adia.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Art of Work	www.art-of-work.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Asanti	www.asanti.ch	Dietikon	1-10	●●●●●
Beeworx	www.beeworx.ch	Basel	1-10	●●●●●
BM-Emploi	www.bm-emploi.ch	Yverdon-les-Bains	1-10	●●●●●
Careanesth	www.careanesth.com	Zürich	1-10	●●●●●
Careerplus	www.careerplus.ch	Bern	11-50	●●●●●
Carejob	www.carejob.ch	Basel	1-10	●●●●○
Carepeople	www.carepeople.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Coopers	www.coopers.ch	Hergiswil	1-10	●●●●●
Coople	www.coople.com	Zürich	1-10	●●●●●
Dasteam	www.team.jobs	Basel	11-50	●●●●●
Elita	www.elita.ch	Rapperswil	1-10	●●●●●
Employ Me	www.employme.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Eupro	www.eupro.ch	St. Gallen	11-50	●●●●○
Excellent	www.excellent.ch	Baden	1-10	●●●●●
G&U Job4You	www.gundu.ch	Bern	1-10	●●●●●
Global Personal Partner	www.global-personal.ch	Neuenhof	11-50	●●●●●
Gulp	www.gulp.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Harvey Nash	www.harveynash.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Hays	www.hays.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Hotelis	www.hotelis.ch	Renens	1-10	●●●●●
ibt Personal	www.ibt-personal.ch	St. Gallen	1-10	●●●●●
Impirio	www.ampirio.ch	Emmenbrücke	1-10	●●●●○
Interima	www.interima.ch	Renens	11-50	●●●●○
Interiman Group	www.interiman-group.ch	Renens	51-100	●●●●●
Job & Jobs	www.jobandjobs.ch	Olten	1-10	●●●●○
Job 3000	www.job-3000.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Job impuls	www.jobimpuls.ch	Zug	1-10	●●●●●
Joker Personal	www.jokerpersonal.ch	Affoltern am Albis	11-50	●●●●●
Kelly	www.kellyservices.ch	Neuenburg	11-50	●●●●●
KesslerVogler	www.kesslervogler.ch	Zürich	1-10	●●●●●
KMU Personal	www.kmupersonal.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Manpower	www.manpower.ch	Morges	11-50	●●●●●
Max Studer Interim	www.maxstuder.ch	Yverdon-les-Bains	1-10	●●●●○
MediTaNa	www.meditana.ch	Urdorf	1-10	●●●●●
Michael Page	www.michaelpage.ch	Genf	1-10	●●●●●
New Work	www.newwork-hr.ch	Freiburg	1-10	●●●●○
OK Job	www.okjob.ch	Lausanne	11-50	●●●●○
One Placement	job.oneplacement.com	Carouge	1-10	●●●●○
Persigo	www.persigo.ch	Stans	1-10	●●●●○
Personal Contact	www.personal.ch	Muttenz	1-10	●●●●○
Personal Sigma	www.personal-sigma.ch	Sursee	1-10	●●●●○
Randstad	www.randstad.ch	Zürich	11-50	●●●●●
RM Group	www.rmgrou.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Samsic Emploi	www.samsic-emploi.ch	Lausanne	1-10	●●●●○
Stellenwerk	www.stellenwerk.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Trabeco	www.trabeco.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Universal-Job	www.universaljob.ch	Winterthur	11-50	●●●●●
Valjob	www.valjob.ch	Villars-sur-Glâne	11-50	●●●●○
Vokus Personal	www.vokuspersonal.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Work Selection	www.workselection.com	Rotkreuz	1-10	●●●●●
Work24.com	www.work24.com	St. Gallen	1-10	●●●●●
Workmanagement	www.workmanagement.ch	Rapperswil	1-10	●●●●●
Work-Shop	www.work-shop.ch	Rorschach	1-10	●●●●●

* ZUM ZEITPUNKT DER ERHEBUNG

QUELLE: STATISTA

PATRICIA WEISS

«Frauen-Headhunting»

Auf der obersten Führungsetage fehlen nach wie vor Frauen. Die Headhunterin kennt die schwierige Suche und zeigt im Interview, warum ihre Firma mangels Wettbewerb Marktführerin auf dem Gebiet ist.

SUSANNE WAGNER

Die Personalberatung Hunting/Her HR-Partners ist auf die Vermittlung von Frauen in Führungspositionen spezialisiert. Die Firma ist führend in der Schweiz, Deutschland und Österreich. Warum das so ist und weshalb noch immer zu wenige Frauen auf der obersten Führungsetage vertreten sind, erklärt die Headhunterin und Partnerin Patricia Weiss.

Warum braucht es in der heutigen Zeit, in der Inklusion und Diversity immer wichtiger werden, noch Headhunting für weibliche Führungskräfte?

Gerade deshalb, weil Diversität und Inklusion noch immer nicht selbstverständlich sind, aber immer wichtiger werden für den Unternehmenserfolg. Frauen sind nach wie vor stark unterrepräsentiert in Kaderpositionen. Die Un-

«Viele Leute sind zwar erfolgreich, aber nicht glücklich.»

ternehmen realisieren, dass ein steigender Frauenanteil sowohl die Unternehmenskultur als auch die Ergebnisse zum Positiven verändern.

Was hat Sie persönlich an Ihrer heutigen Position bei Hunting/Her gereizt?

Das Alleinstellungsmerkmal von Hunting/Her ist das Matchen von herausragenden weiblichen Führungskräften mit den Bedürfnissen von Unternehmen, mehr Kaderfrauen zu rekrutieren. Das finde ich sehr spannend.

Welche Weggabelungen waren die wichtigsten, um Ihre Karriere bis zur heutigen Position voranzutreiben?

Ich habe mich früh schon entschieden, dass ich eine spannende Berufskarriere machen möchte. Nach meinem Wirtschaftsstudium in St. Gallen absolvierte ich bei der Swiss Re ein internationales

Traineeprogramm und betreute danach internationale Fortune-500-Firmen im Rückversicherungsbereich. Noch bevor ich dreissig Jahre alt war, realisierte ich, dass ich meinen Job zwar hoch spannend fand, mir aber der Bezug zum Menschen sehr fehlte.

Wie haben Sie darauf reagiert?

Aufgrund einer beruflichen Standortbestimmung entschied ich, bei der Swiss Re ins HR zu wechseln, wo ich während vieler Jahre das internationale Traineeprogramm leitete und den Bereich Management Development mitbetreute.

Was war Ihnen persönlich am wichtigsten in Ihrer eigenen Laufbahn?

Offen sein für Chancen, Mentoring-Angebote nutzen, spüren, wo die eigenen Bedürfnisse und Stärken liegen und immer wieder etwas wagen. Viele Leute zwischen vierzig und fünfzig sind zwar erfolgreich, aber im Herzen nicht glücklich. Mir war es wichtig, darauf zu achten, was meine eigenen Bedürfnisse sind. Ich bin überzeugt, dass wir den grössten Erfolg in derjenigen Arbeit haben, für die wir wirklich eine Passion empfinden.

Bei welchen Themen können Sie ganz besonders auf Ihre Erfahrung als Personalverantwortliche in der Finanzbranche zurückgreifen?

Sowohl in der Swiss Re als auch bei der Zürcher Kantonalbank betreute ich Businessbereiche, die spezifisch finanzfokussiert waren wie etwa Asset Management. Das Verständnis aus diesen Erfahrungen hilft mir heute, den Kunden aus der Finanzbranche zu verstehen und zu wissen, worauf man bei der Suche nach weiblichen Führungskräften achten muss. Ich habe jahrelang High-Potential-Programme betreut, was mir ebenfalls zugutekommt. Auf der menschlichen Ebene sind die Kriterien meiner Meinung nach eher branchenunabhängig, sodass ich diese Erfahrungen auf jeden Fall in allen Branchen einsetzen kann.

Welche Positionen besetzen Sie am häufigsten?



Die Headhunterin

Name: Patricia Weiss

Funktion: Partnerin Hunting/Her

HR-Partners Schweiz

Alter: 53

Ausbildung: Master in Ökonomie Hochschule St. Gallen, Individualpsychologische Fachperson, Bewerbungs- und Karriereberaterin, diplomierte Coach

Hunting/Her Die Personalberatung Hunting/Her HR Partners vermittelt Frauen für Führungspositionen in der Schweiz, Deutschland und Österreich. Darüber hinaus bietet Hunting/Her auch berufliche Standortbestimmungen, Coachings und Onboarding-Programme an.

Wir besetzen Führungspositionen in allen Branchen, in der Regel im mittleren und höheren Kadersegment.

Auf welche Art und Weise suchen Sie die qualifizierten Frauen? Anders als männliche Kandidaten?

Ja. Allein über das klassische Executive-Search-Instrumentarium – also Mapping, Marktanalyse, Zielfirmenliste, Ansprache, Auswahl, Präsentation – ist eine optimale Besetzung im Frauen-Headhunting effizient kaum möglich. Angesichts der bis heute zum Teil deutlichen Unterrepräsentanz von Frauen auf Spitzenpositionen braucht es hierzu ein entsprechend zugeschnittenes Konzept.

Wie gehen Sie vor?

Wir gehen nicht primär über Zielfirmenlisten, sondern wir suchen Kandidatinnen direkt – aus unserem Netzwerk, unserem Talentpool, aus Datenbanken, via LinkedIn und Co. und sehr oft auch über Weiterempfehlungen. Durch unsere Alleinstellung zeigen die Kandidatinnen eine sehr hohe Response- und Kooperationsbereitschaft und reagieren auf Anfragen fast durchweg positiv.

Wie muss man sich das Geschäft vorstellen: Suchen die Unternehmen explizit weibliche Fachkräfte und gelangen damit an Sie?

Ja. Wir werden in der Regel von Unternehmen aktiv angesprochen. Da Hunting/Her in dieser Nische im deutschen Sprachraum weitgehend alleine unterwegs ist, kokettieren wir mitunter etwas zugespitzt damit, «Marktführer mangels Wettbewerb» zu sein. Daher ist der Weg zu uns für Unternehmen mit dem Ziel, ihren Frauenanteil auf Führungspositionen auszubauen, nicht weit.

Welches sind die grössten Hürden bei dieser Suche?

Tatsächlich bringt fast jedes Projekt individuell verschiedene operative Herausforderungen mit sich, die es zu lösen gilt. Beispielsweise bedarf ein Search im Bereich IT oder Engineering ein anderes Projektdesign als in Marketing oder HR; schon weil die Anzahl infrage kommender Kandidatinnen hier kleiner ist. So müssen wir gemeinsam mit unserem Kunden auch mal out of the box denken, um erfolgreich zu sein.

Worauf sollten Unternehmen achten, wenn sie gezielt Frauen suchen?

Es beginnt schon bei der Formulierung des Stelleninrates: Frauen fühlen sich etwa bei Begriffen wie «durchsetzungsstark» in einem Stelleninserat weniger angesprochen als Männer. Frauen reagieren eher auf eine Formulierung wie «engagiert in der Erreichung der festgesetzten Ziele». Studien zeigen, dass sich Frauen von Stelleninseraten erst bei circa 90 Prozent Passung angesprochen fühlen, Männer dagegen schon etwa ab der Hälfte.

Was braucht es noch für eine erfolgreiche Suche?

Der Erfolg steht und fällt oft auch mit der Entschlossenheit des rekrutierenden Unternehmens. Es ist entscheidend, dass die Geschäftsleitung voll und ganz dahintersteht, explizit eine Frau zu suchen.

Mit welchen Herausforderungen sind die Kandidatinnen konfrontiert?

Frauen verkaufen im Bewerbungsgespräch ihre Leistung tendenziell weniger offensiv als Männer, was zur Folge haben kann, dass ihr Leistungspotenzial fälschlicherweise unterschätzt wird.

Wie zum Beispiel?

In Interviews nach ihren Schwächen befragt, zählen Frauen oft mehrere auf, im Gegensatz zu vielen Männern. Die Ver-

«Frauen verkaufen im Bewerbungsgespräch ihre Leistung weniger.»

einbarkeit von Familie und Karriere kann manchmal ebenfalls eine Herausforderung sein, abhängig auch von den politischen Rahmenbedingungen – etwa Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Zu unseren Aufgaben gehört es auch, diese Frauen in solchen Punkten gezielt abzuholen.

Wird gezieltes Frauen-Headhunting irgendwann nicht mehr erforderlich sein? Ist das überhaupt erstrebenswert?

Angesichts der nach wie vor klaffenden Lücke auch 15 Jahre nach der Gründung von Hunting/Her sind wir noch so weit entfernt von einer Parität in der Führungsebene, dass wir uns auch mittelfristig keine Sorgen machen um unser Business. Wünschenswert wäre es ja, dass es das Frauen-Headhunting irgendwann nicht mehr braucht, und zwar für alle – für die Unternehmen, die Frauen und die Gesellschaft.

► DIE METHODE

Beste Personaldienstleister Schweiz 2023



Das Statistikunternehmen Statista befragte zwischen dem 19. September und 4. November 2022 Personalverantwortliche von Unternehmen, Personalvermittler beziehungsweise Personaldienstleister sowie Kandidaten und Kandidatinnen, die Erfahrung mit Personalvermittlungen gemacht haben. Basierend auf den Ergebnissen der Umfragen wurden die Top-Personaldienstleister sowie die Top-Online-Jobportale in der Schweiz ermittelt.

Wie unterteilt Statista die Personaldienstleister?

Insgesamt gibt es drei Auszeichnungskategorien:

- Executive Search: Spezialisiert auf die Vermittlung von Führungspositionen in Festanstellungen mit einem Bruttojahresgehalt von mehr als 150 000 Franken.
- Professional Search: Spezialisiert auf die Vermittlung von Spezialistinnen und Professionals in Festanstellungen mit einem Jahresgehalt bis zu 150 000 Franken.
- Temporärarbeit: Spezialisiert auf die zeitlich begrenzte Vermittlung von Arbeitskräften an Unternehmen.

Wer wurde befragt?

Für die Ermittlung der Top-Personaldienstleister der Schweiz wurden drei Teilnehmergruppen befragt:

- Personalverantwortliche in Unternehmen, die mit Personalvermittlern oder Personaldienstleistern Erfahrungen gemacht haben (zum Beispiel Mitarbeitende im Bereich Human Resources oder Mit-

arbeitende anderer Abteilungen, die Personalentscheidungen treffen).

- Externe Personalvermittler, Personalberater, Headhunter und Personaldienstleister.
- Kandidaten und Kandidatinnen, die von Personaldienstleistern vermittelt wurden oder selbst als Temporärarbeitskräfte arbeiten oder gearbeitet haben.

Wie fand die Befragung statt?

Die gesamte Befragung wurde online durchgeführt. Über 6300 Personalverantwortliche in Unternehmen und Personalvermittler erhielten per Mail eine direkte Einladung zu den Umfragen. Darüber hinaus gab es folgende Möglichkeiten, an unseren Umfragen teilzunehmen:

- Über die Websites der «Handelszeitung» (www.handelszeitung.ch) und von PME (www.pme.ch) wurde zur Teilnahme an unseren Umfragen aufgerufen.
- Auch über Social Media und im Lunch-Topics-Newsletter der «Handelszeitung» wurde zur Teilnahme an unserer Umfrage aufgerufen.
- Mehr als 800 Kandidaten, Kandidatinnen und Personalverantwortliche wurden über ein sorgfältig rekrutiertes Online-Access-Panel befragt.
- Zusätzlich konnten sich an der Befragung interessierte Personalverantwortliche in Firmen sowie Personaldienstleister über die Statista-Website unter Angabe der beruflichen E-Mail für die Umfrage registrieren.

Auch nach Umfrageschluss steht allen Interessierten die Registrierung weiterhin zur Verfügung. Registrierte Personen werden automatisch zum Umfragestart der «Besten Personaldienstleister Schweiz 2024» (voraussichtlich Ende September 2023) eingeladen: <https://de.statista.com/page/beste-personaldienstleister-schweiz-registrierung>.

Welche Unternehmen wurden aufgenommen?

Die Toplisten für Executive Search, Professional Search und Temporärarbeit basieren auf folgenden Aufnahmekriterien:

- Anzahl an Nennungen (Markenbekanntheit), Anzahl an Nennungen mit Erfahrung (Markenerfahrung), Anzahl an Weiterempfehlungen und Erreichen einer überdurchschnittlichen Gesamtnote.

Die Umfragen standen für alle Befragten in Deutsch, Französisch und Englisch zur Verfügung. Zur informativen Einordnung der Unternehmen innerhalb der Toplisten wurde aus den vier zuvor genannten Aufnahmekriterien für alle genannten Firmen ein Score mit der Skala 1 bis 100 gebildet und für die ausgezeichneten Firmen entsprechend dargestellt. Die Markenbekanntheit sowie die Markenerfahrung bekamen dabei ein Gewicht von zusammen 20 Prozent, die Anzahl an Weiterempfehlungen und die Gesamtnote jeweils ein Gewicht von 40 Prozent.

Wie bewerten Teilnehmende die Dienstleister?

HR-Verantwortliche, Kandidatinnen und Kandidaten mussten sich für die Umfrage zunächst

qualifizieren und konnten im Anschluss für die jeweiligen Kategorien diejenigen Personaldienstleistungsunternehmen nennen, die sie kennen und mit denen sie bereits Erfahrungen gemacht haben. Die Personaldienstleister konnten mithilfe einer umfangreichen Autovervollständigungsfunktion mit mehr als 1200 vorrecherchierten, in der Schweiz tätigen Unternehmen ausgewählt werden. Selbstverständlich konnten Unternehmen auch frei genannt werden. Anschliessend konnten die Personaldienstleistungsunternehmen anhand mehrerer Dimensionen auf einer Notenskala von 1 (überhaupt nicht zufrieden) bis 10 (sehr zufrieden) bewertet werden.

Die Bewertungsdimensionen sahen je nach Status (Kandidat, Personalverantwortlicher oder -vermittler) unterschiedlich aus. Unter anderem gehörten dazu:

- Qualität und Auswahl der vorgeschlagenen Positionen/Kandidaten.
- Absprache und Kommunikation während und nach dem Rekrutierungsprozess (zum Beispiel Kontakt, Telefoninterviews, Interviews, Transparenz, Flexibilität, Ernsthaftigkeit des Rekrutierers).
- Servicequalität im Prozess und bei weiteren Dienstleistungen (zum Beispiel Betreuung im Bewerbungsprozess, Services wie Beratung und Vorbereitungen auf Gespräche mit den Zielfirmen, Kontakt nach Vermittlung).
- Vermittlungsgeschwindigkeit und Preis-/Leistungsverhältnis.



**UNTERRICHTS-
WESEN**
252 000
Beschäftigte

Lehrbuch oder Fliessband: Für die Ausbildung der jungen Generation sowie die Herstellung alltäglicher Produkte arbeiten viele Angestellte.



**VERARBEITENDES
GEWERBE**
630 000
Beschäftigte

Unternehmen	Website	Hauptsitz	Standorte in der Schweiz	Score
2parse.it	www.2parseit.swiss	Zürich	1-10	●●●●○
4 You Personal	www.4youpersonal.ch	Lenzburg	1-10	●●●●○
A bis Z Stellen	www.aazemplois.ch	Moutier	1-10	●●●●○
a&u	www.kaderberatung.ch	Basel	1-10	●●●●○
ABS Personalberatung	www.abs-personal.ch	Zug	1-10	●●●●○
Academic Work	www.academicwork.ch	Genf	1-10	●●●●○
Adato	www.adato.ch	Winterthur	1-10	●●●●○
Addexpert	www.addexpert.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Adecco	www.adecco.ch	Zürich	11-50	●●●●○
Alec Allan & Associés	www.alecallan.com	Genf	1-10	●●●●○
Arkadium	www.arkadium.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Art of Work	www.art-of-work.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Avalect	www.avalect.ch	Zug	1-10	●●●●○
Axia	www.axia.ch	Altendorf	1-10	●●●●○
Badenoch + Clark (neu LHH Recruitment Solutions)	www.lhh.com	Lausanne	1-10	●●●●○
Bornhauser People's Management	www.bornhauser.com	Bern	1-10	●●●●○
BROMsolutions	www.bromsolutions.com	Biel	1-10	●●●●○
Careerplus	www.careerplus.ch	Bern	11-50	●●●●○
CareerTeam	www.careerteam.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Chronos Personalberatung	www.chronos-personalberatung.ch	Wallisellen	1-10	●●●●○
Consult & Pepper	www.consultandpepper.com	Luzern	1-10	●●●●○
Contagi Personal	www.contagi.ch	St. Gallen	1-10	●●●●○
Coopers	www.coopers.ch	Hergiswil	1-10	●●●●○
Da Professionals	www.da-professionals.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Dasteam	www.team.jobs	Basel	11-50	●●●●○
Deligo	www.deligo.ch	Baar	1-10	●●●●○
Dubs & Partner	www.dubs-partner.ch	Zollikon	1-10	●●●●○
Engineering Management Selection	www.ems.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Experis	www.experis.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Freestar-People	www.freestar.ch	Hünenberg	1-10	●●●●○
Glaus Personal	www.glauspersonal.ch	Glarus	1-10	●●●●○
Global Personal Partner	www.global-personal.ch	Neuenhof	11-50	●●●●○
Goldwyn Partners Group	www.goldwynpartners.com	Baar	1-10	●●●●○
Gut Personal Consulting	www.gutpersonal.ch	Wetzikon	1-10	●●●●○
Hays	www.hays.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Heads for Brands	www.headsforbrands.ch	Zug	1-10	●●●●○
Human Professional Personalberatung	www.humanpro.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Humanis	www.humanis.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Interiman Group	www.interiman-group.ch	Renens	51-100	●●●●○
Job 3000	www.job-3000.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Job impuls	www.jobimpuls.ch	Zug	1-10	●●●●○
Joker Personal	www.jokerpersonal.ch	Affoltern am Albis	11-50	●●●●○
Jörg Lienert	www.joerg-lienert.ch	Luzern	1-10	●●●●○
Kelly	www.kellyservices.ch	Neuenburg	11-50	●●●●○
Kessler-Vogler	www.kesslervogler.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Kohlberg	www.kohlberg.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Kohler + Partner	www.k-p.ch	Bern	1-10	●●●●○
Lionstep	www.lionstep.com	Zürich	1-10	●●●●○
Manpower	www.manpower.ch	Morges	11-50	●●●●○
Matthias Döll	www.matthias-doell.ch	Baar	1-10	●●●●○
Mercuri Urval	www.mercuriurval.com	Kloten	1-10	●●●●○
Michael Page	www.michaelpage.ch	Genf	1-10	●●●●○
Mooser & Partner	www.mooserpartner.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Move UP	www.moveup.ch	Gland	1-10	●●●●○
Müntener & Thomas	www.mt-jobs.ch	Chur	1-10	●●●●○
Nexus	www.nexus.ch	Zürich	1-10	●●●●○
OK Job	www.okjob.ch	Lausanne	11-50	●●●●○
One Agency	www.oneagency.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Oprandi & Partner	www.oprandi.ch	Bern	1-10	●●●●○
p3b	www.p3b.ch	Liebefeld b. Bern	1-10	●●●●○
p4b	www.p4b.ch	Liebefeld b. Bern	1-10	●●●●○
PermServ	www.permserv.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Personal Sigma	www.personal-sigma.ch	Sursee	1-10	●●●●○
Petrag	www.petrag.ch	Frauenfeld	1-10	●●●●○
Philippe Lebert GmbH	www.philippe-lebert.ch	Hinteregg	1-10	●●●●○
PMS Schönenberger	www.pms-schoenenberger.com	St. Gallen	1-10	●●●●○
Prime21	www.prime21.ch	Zug	1-10	●●●●○
Pro Academics	www.proacademics.ch	Winterthur	1-10	●●●●○
Proton Personal	www.proton-personal.ch	Bannwil	1-10	●●●●○
Randstad	www.randstad.ch	Zürich	11-50	●●●●○
RM Group	www.rmgrou.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Robert Half	www.roberthalf.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Robert Walters	www.robertwalters.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Roger Germ	www.rogergerm.ch	Oberhasli	1-10	●●●●○
Skybris	www.skybris.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Spring Professional (neu LHH Recruitment Solutions)	www.lhh.com	Lausanne	1-10	●●●●○
Stellenwerk	www.stellenwerk.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Swisselect	www.swisselect.ch	Bern	1-10	●●●●○
Swisslinx	www.swisslinx.com	Zürich	1-10	●●●●○
TechSearch	www.techsearch.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Thoma & Partner	www.thoma-partner.ch	Baar	1-10	●●●●○
TieTalent	www.tietalent.com	Renens	1-10	●●●●○
Universal-Job	www.universaljob.ch	Winterthur	11-50	●●●●○
Walser Human Consulting	www.walserhc.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Wilhelm	www.wilhelm.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Work Selection	www.workselection.com	Rotkreuz	1-10	●●●●○
Workmanagement	www.workmanagement.ch	Rapperswil	1-10	●●●●○
Yellowshark	www.yellowshark.com	Baar	1-10	●●●●○



Boom der Online-Stellensuche

Online-Jobportale verzeichnen ein markantes Wachstum. Davon profitieren Firmen, wenn sie sich richtig vermarkten.

SUSANNE WAGNER

Das Stellenangebot wird grösser, gleichzeitig nimmt die Anzahl der Fachkräfte ab. Diese Mischung freut zwar die Arbeitnehmenden, stellt aber Unternehmen vor Herausforderungen. Lachende Dritte dieser Entwicklung sind die Online-Jobportale. Im vergangenen Jahr verzeichneten sie über einen Fünftel mehr Wachstum. Beim Marktführer Jobcloud waren es gar 21 Prozent mehr Aufträge im Jahr 2022. Mit seinen Portalen Jobs.ch, Jobup.ch, Jobscout24.ch, Jobwinner.ch, Alpha.ch und Topjobs.ch zählt er denn auch zu den Branchenschwerge- wichten. Nun hat das Jahr 2023 begonnen, und der Trend scheint ungebrochen, wie Jobcloud-CEO Davide Villa feststellt: «Mehr Leute haben die Absicht, den Job zu wechseln, als noch vor einem Jahr», sagt er. Die Zahl der eingehenden Bewerbungen liege ebenfalls über dem Vorjahr.

Grössere Wechselbereitschaft

Einen möglichen Grund sieht Villa beim Gehalt: Das sei den Leuten wichtiger geworden, gerade in Zeiten der Inflation. Würde eine Firma diese nicht ausgleichen, animiere das die Leute zu einem Jobwechsel. Auch der Trend, in einem potenziell neuen Job mehr auf die Work-Life-Balance zu setzen, spiele eine Rolle: «Wir wissen aus Studien, dass neben dem Gehalt auch die Themen Homeoffice und Flexibilität immer wichtiger werden.» Firmen profitieren also von möglichen Wechselwilligen, wenn sie ihnen gute Aussichten auf Work-Life-Balance anbieten.

Doch selbst wenn mehr Bewegung in den Arbeitsmarkt kommt – das strukturelle Problem des Fachkräftemangels bleibt bestehen und wird sich gemäss Expertinnen gar weiter zuspitzen.

Henrik Jasek, Head of Classifieds von CH Media und Leiter von Ostjob.ch, weiss, wo der Personalmangel am grössten ist: Als Erstes nennt er die während der Pandemie gebeutelte Gesundheitsbranche und die Gastronomie, der noch heute die Leute fehlen. «Auch Polymechaniker, Elektrikerinnen und Schreinerinnen werden verzweifelt gesucht», betont Jasek. «Die Unternehmen versuchen mittlerweile schon, Ungelernte in die Betriebe zu holen.»

Als Gegenmassnahme geht Jasek neue Wege und setzt auf eine Strategie

der Regionalisierung. Im Vergleich mit anderen Ländern ist die Schweiz klein und die Pendelwege kurz. Genau hier sieht er noch Potenzial: «Wir bieten auch überregionale Suchen an, aber es gibt die Tendenz, dass regionale KMU sich in erster Linie Mitarbeitende aus der Region wünschen.» Das führte zu neuen, lokal orientierten Produkten: Im Sommer 2022 lancierte Jasek die neuen Online-Jobportale Jobbase.ch, Jobbern.ch und Jobmittelland.ch. Die geografische Fokussierung hat auch den Vorteil, dass Arbeitgeber gezielter auf anderen Kanälen wie etwa auf Social-Media-Plattformen, in regionalen Printmedien oder im öffentlichen Verkehr inserieren und suchen können.

Weil es nicht mehr reicht, einfach Stelleninserate zu platzieren, forcierte CH Media im vergangenen Jahr auch das Thema Active Sourcing und ging Partnerschaften mit Active-Sourcing-Anbietern ein. «Wenn die Unternehmen mit dem Rücken zur Wand stehen, müssen sie aktiv suchen», erklärt der Experte. Zudem haben Angestellte heute ein ganz anderes Selbstbewusstsein als früher. Mussten Wechselwillige früher selber neue Stellen suchen, lassen sie sich heute finden und umwerben. Es lohnt sich gemäss Jasek für Unternehmen also, in Employer Branding zu investieren: «Es wird wichtiger für Firmen, sich zu fragen, was sie tun müssen, damit die Mitarbeitenden zu ihnen wechseln?»

Wechselwillige lassen sich heute von Firmen finden und umwerben.

Herausforderungen der Branche

Doch nicht nur Firmen sind gefordert, sich selber zu vermarkten, um attraktiv zu sein. Auch die Jobplattformen selbst sind einem Wandel unterworfen: Während früher nach Laufzeit der Inserate abgerechnet wurde, steht heute bei den Plattformen von Jobcloud das Bezahlmodell nach Performance im Vordergrund. Das heisst, bezahlt wird, wenn geliefert wurde. Gleichzeitig erhöhten die Plattformen die Dauer von aufgeschalteten Inseraten.

Jobcloud-CEO Davide Villa ist zufrieden mit dem bisherigen Feedback: «Das Angebot kommt gut an. Auf diese Weise können Unternehmen länger online bleiben.» So vergrössern sich die Chancen, auch Personen zu erreichen, die nicht intensiv auf Jobsuche sind und etwas mehr Zeit brauchen, um sich vorzubereiten. Ein gutes Geschäftsmodell in einer Zeit, in der es immer schwieriger wird, eine Stelle zu besetzen.

Gerade Grossunternehmen seien aktuell vorsichtiger in der Rekrutierung. Dafür zeigt sich laut Henrik Jasek bei den KMU ein anderes Bild: Sie zeigten sich durchwegs aktiv und einstellungsfreudig, was sich wiederum für die Jobportale auszahlt.