

# SPECIAL BESTE PERSONALDIENSTLEISTER

## Entscheidende Daten

Wie Algorithmen Personalvermittlern die Arbeit erleichtern.

Seite 24

## Die Feuerlöcher

Warum sich die Vermittler für Temporärstellen in Krisen bewähren.

Seite 26

## Günstige Effizienz

Eine Gründerin will die Preise am Vermittlermarkt ins Rutschen bringen.

Seite 27

## Stabile Saläre

Beim Jobwechsel geht es lohntechnisch meist nicht nach unten.

Seite 27



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

## Rennen um Talente

Personalvermittler haben sich in der **Krise** bewährt und wollen von Nachholeffekten profitieren.

STEFAN MAIR

Der Wettbewerb um begehrte Fachkräfte geht in der Schweiz weiter, als hätte es die Krisenjahre während der Corona-Lockdowns nicht gegeben. Das spiegelt sich auch in den Bemühungen der Personalvermittler wider, ihr Angebot immer weiter aufzurüsten und den Unternehmen möglichst passgenaue Talente zu versprechen. Manpower etwa hat kürzlich einen neuen Dienstleistungsbereich lanciert, der Unternehmen beim Employer Branding, Workforce Management und bei den Future Skills beratend zur Seite steht, damit sie den Erwartungen auf dem Arbeitsmarkt noch besser gerecht werden können. «Denn die Stellensuchenden legen Wert auf Flexibilität, Work-Life-Balance, familienfreundliche Ar-

beitszeiten und eine Kultur, die auf Wertschätzung und Vertrauen beruht», heisst es bei Manpower.

Auch Adecco hat im vergangenen Jahr verschiedene Dienstleistungen weiter ausgebaut, vor allem um die Unternehmen bei der voranschreitenden Digitalisierung noch besser zu unterstützen. «Wir begleiten unsere Kunden bei der digitalen Transformation, indem wir ihnen branchenübergreifende Kompetenzen und Erfahrungen in den Bereichen Elektromobilität und Smart Ecosystem, künstliche Intelligenz, Cloud & Infrastruktur sowie Industrie 4.0 bereitstellen», heisst es dort. Der Wettbewerb zwischen den Vermittlern ist nach den lähmenden Lockdown-Monaten ein erfreuliches Zeichen. Auch die Lancierung von immer neuen Jobplattformen, die sich zum Teil auch um kleine Nischen kümmern, zeigt, dass sich Anbieter viel Mühe geben, Talente in allen Bereichen zu suchen und zu finden.

Über all diese Zusatzangebote hinaus tun Unternehmen, die bei der Rekrutierung weiter punkten möchten, gut daran, sich zu vergewissern, dass das mit Covid-19 gekommene Homeoffice kein temporäres Phänomen bleibt, wie mein Kollege Pirmin Schilliger in seinen Recherchen für diesen Special erfahren hat. Die Personaldienstleister betonen einstimmig, dass sie für die Zukunft mit hybriden Arbeitszeitmodellen rechnen, mit einem Mix, der aus einer gewissen physischen Präsenzzeit und möglichst viel Remote Working besteht. Und für die Vermittler von Temporärjobs ist ohnehin klar, dass sich ihre Existenzberechtigung gerade in den Krisenmonaten so deutlich wie noch nie gezeigt hat. Die Nachfrage-Peaks bei Kurzfristeinsätzen oder beispielsweise der Impfkampagne wären ohne ihren Einsatz überhaupt nicht stemmbar gewesen, erklärt Swisstaffing-Ökonom Marius Osterfeld in seinem Gastbeitrag.

### Foto-Portfolio

Die Fotos in diesem Special zeigen die wichtigsten und personalstärksten Branchen der Schweizer Wirtschaft. (Fotos: Agenturen)

Verantwortlich für diesen Special: Stefan Mair

**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.



**ÖFFENTLICHE VERWALTUNG**  
214 000 Beschäftigte

Angestellte beim Staat: Service public als begehrter Karriereweg.

# Attraktive Algorithmen

Datenanalysen sind in der Personalvermittlung weit fortgeschritten. Wann übernimmt künstliche Intelligenz komplett das Kommando?

PIRMIN SCHILLIGER

Die digitale Transformation in der Branche der Personaldienstleister begann vor rund 25 Jahren. An der Schwelle zum neuen Jahrtausend schossen im Sog des Dotcom-Booms innovative Jobportale plötzlich wie Pilze aus dem Boden. Mit ihren Plattformen gruben sie den herkömmlichen Stellenvermittlern schnell das Wasser ab. Personaldienstleister, die weiterhin unbeirrt am Print festhielten, wurden von den neuen Vermittlern erbarmungslos verdrängt. Wer nicht untergehen wollte, musste schnell reagieren und die Vorteile des Internets ebenfalls zu nutzen versuchen. Nicht überraschend haben die meisten bekannten Jobportale ihre Wurzeln in jener Dotcom-Gründerzeit, allen voran der Schweizer Marktführer Jobcloud mit Plattformen wie jobs.ch, jobup.ch und so weiter.

Mittlerweile laufen nicht nur bei den Jobportalen, sondern in der gesamten Personalvermittlung die meisten Prozesse über elektronische Daten, jedenfalls bis zum Matching. «Ein Face-to-Face-Gespräch zwischen dem Jobsuchenden und dem rekrutierenden Unternehmen findet erst ganz am Schluss statt, wobei wir die Planung des Interviews so weit als möglich zu automatisieren versuchen», skizziert Tony Macklin, CPO von Coople, die aktuelle Praxis. Einzig im Executive-Search-Bereich gelten noch traditionellere Spielregeln. «Bei uns spielen die digitalen Prozesse bis heute lediglich eine untergeordnete Rolle», sagt Dominik Schaller, Managing Partner bei Egon Zehnder. Headhunter rekrutieren ihre Kandidatinnen und Kandidaten weiterhin meistens mit Direktansprache. Ob eine Person zur Topposition passe und ob sie dort auch längerfristig erfolgreich sein könne, müsse im persönlichen

Gespräch abgeklärt werden, meint Christian Schaffenberger, Director Board & Executive Search bei Mercuri Urval. Und: «Die zwischenmenschlichen Beziehungen können eben nicht digitalisiert werden.»

### Big-Data-Auswertung

Abgesehen vom Sonderfall der Vermittlung von Top Shots, einem Beziehungsgeschäft par excellence, ist der Einsatz von digitalen Tools zur Rekrutierung von temporären wie festangestellten Mitarbeitenden unter allen Personaldienstleistern weit fortgeschritten.

Einstimmig betonen alle Branchenvertreterinnen und -vertreter den grössten Vorteil der Digitalisierung, nämlich die Geschwindigkeit. Tatsächlich sind die digitalen Managementsysteme tempomässig der traditionellen Personalvermittlerin haushoch überlegen. Die Tools können in kürzester Zeit eine hohe An-

zahl an Online-Bewerbungen verarbeiten und bestimmte Kenntnisse automatisch vergleichen. Auch in Bezug auf die Rekrutierungsqualität punkten die digitalen Systeme. Der Einsatz von intelligenter Software führe zu besseren, faireren und objektiveren Entscheidungen, lautet das Credo in der Branche. Mathias Steger, Content Manager bei Jobcloud, spricht von einer «enormen Effizienzsteigerung, sodass alle Beteiligten viel Zeit und damit auch viel Geld sparen».

Über programmierte Algorithmen hinaus ist die Datenverarbeitung inzwischen bereits weiter fortgeschritten. Künstliche Intelligenz (KI) führt immer häufiger

durch den automatisierten Selektionsprozess - und Machine Learning drängt ans Kommando der Entscheidungen. Die lernfähigen Tools sind fähig, riesige Datenmengen inhaltlich auszuwerten und treffsicher zu analysieren. Das ist zum Beispiel hilfreich beim digitalen Auslesen von Lebensläufen und bei deren Interpretation.

«Mithilfe der intelligenten Tools können viel schneller passende Kandidaten und Kandidatinnen gefunden werden; umgekehrt erhalten die Kandidaten automatisiert und schneller passende Stellen vorgeschlagen», betont Claudio Suter, CEO der Personalberatung Das Team.

Auch bei der Schaltung von Stelleninseraten sind lernfähige Tools inzwischen Standard. Sie erlauben eine Vorselektion, sodass Anzeigen nicht länger beliebig gestreut, sondern vom ersten Moment an gezielt an valable Kandidaten und Kandidatinnen verteilt werden. Jobchannel zum Beispiel baut auf dieser Praxis sein eigentliches Geschäftsmodell auf.

Der Crawler durchforstet den elektronischen Stellenmarkt mitsamt den Firmenwebsites, um dann das Angebot nach fachlichen und regionalen Kriterien und nach Zielgruppen zu bündeln. Bei-



## 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	●●●●○
acad.jobs	✓	-	-	Alle	CH	-	●●●●○
adosjob.ch	-	✓	-	- Jobs, Praktika und Freiwilligenarbeit in der französischen Schweiz	CH	<100	●●●●○
alpha.ch	-	✓	-	Fach- und Führungskräfte	CH	5500	●●●●○
arbeit.swiss	✓	-	-	Alle	CH	70 000	●●●●○
architekten-jobs.ch	-	✓	-	Architekten	CH	1000	●●●●○
baujobs.ch	-	✓	-	Baubranche	CH	<100	●●●●○
ch.indeed.com	✓	-	-	Alle	CH	77 000	●●●●○
ch.jobrapido.com	-	-	✓	Alle	CH	1000	●●●●○
ch.joble.org	-	✓	-	Alle	CH	51 000	●●●●○
de.glassdoor.ch	✓	-	-	Alle	CH	100 000	●●●●○
efinancialcareers.ch	-	✓	-	Banking, Finance, Consulting und IT	CH	500	●●●●○
experteer.ch	-	✓	-	Führungskräfte	CH	12 000	●●●●○
financejobs.ch	-	✓	-	Finanzen	CH	2000	●●●●○
google.com	-	-	✓	Alle	CH	-	●●●●○
hotelcareer.ch	-	✓	-	Gastronomie, Hotellerie und Tourismus	CH	27 000	●●●●○
ictcareer.ch	-	✓	-	Informatik, Telekommunikation	CH	3000	●●●●○
ictjobs.ch	-	✓	-	Informatik, Telekommunikation	CH	500	●●●●○
itjobs.ch	-	✓	-	Informatik, Telekommunikation	CH	1000	●●●●○
jobagent.ch	✓	-	-	Alle	CH	>100 000	●●●●○
jobs.ch	✓	-	-	Alle	CH	90 000	●●●●○
jobs.nzz.ch	✓	-	-	Alle	CH	3000	●●●●○
jobscout24.ch	✓	-	-	Alle	CH	206 000	●●●●○
jobup.ch	✓	-	-	Alle	CH	41 000	●●●●○
jobwatch.ch	-	✓	-	Uhren- und Mikrotechnikbranche	CH	500	●●●●○
jobwinner.ch	✓	-	-	Alle	CH	21 000	●●●●○
linkedin.com/jobs	✓	-	-	Alle	CH	48 000	●●●●○
mapmeo.com	✓	-	-	Alle	CH	44 000	●●●●○
medienjobs.ch	-	✓	-	Kommunikation, Marketing und Medien	CH	500	●●●●○
monster.ch	✓	-	-	Alle	CH	-	●●●●○
myjob.ch	✓	-	-	Alle	Nordwestschweiz	27 000	●●●●○
neuvoo.ch	-	✓	-	Alle	CH	500	●●●●○
ostjob.ch	✓	-	-	Alle	Ostschweiz	6000	●●●●○
publicjobs.ch	-	✓	-	Öffentlicher Dienst	CH	1000	●●●●○
sozjobs.ch	-	✓	-	Sozial- und Gesundheitsberufe	CH	1000	●●●●○
suedostschweizjobs.ch	✓	-	-	Alle	Südostschweiz	2000	●●●●○
swissdevjobs.ch	-	✓	-	Software Developers	CH	500	●●●●○
talent.com	✓	-	-	Alle	CH	-	●●●●○
topjobs.ch	-	✓	-	Fach- und Führungskräfte	CH	5000	●●●●○
xing.com/jobs	✓	-	-	Alle	CH	77 000	●●●●○
yooture.com	✓	-	-	Alle	CH	>100 000	●●●●○
zentraljob.ch	✓	-	-	Alle	Zentralschweiz	2000	●●●●○

\* ZUM ZEITPUNKT DER ERHEBUNG

QUELLE: STATISTA

## Die Kenntnisse von Kandidierenden werden automatisch verglichen.

nahe alle Prozesse sind automatisiert und smart, «von der Ausspielung der Stellenanzeigen über Social-Media-Marketing und Suchmaschinenmarketing bis hin zum Bewerbungsprozess», wie Projektleiterin Carole Kläy von X28 präzisiert.

Ein smarter «Assistent» begleitet auf den Fachplattformen die Jobsuchenden und lotst sie zu den auf ihr Profil abgestimmten relevanten Stellen. «Möglich ist das alles nur dank unserer über Jahre angereicherten Datenbank zum Arbeitsmarkt», meint Kläy.

Mithilfe von Big Data und smarter Webanalyse liessen sich Millionen von anonymisierten Userdaten auswerten, um die richtigen Fachkräfte im richtigen Moment anzusprechen. Jobchannel setzt dabei auf sogenanntes Explainable Machine Learning (EML), bei dem künstliche Intelligenz durch den riesigen Datennebel drifft, die wertvollsten Informationen herausfiltert und zur Entscheidungsfindung aufbereitet.

### Digitale Grenzen

Auch das eigentliche Bewerbungsgespräch erfolgt immer häufiger über digitale Medien. Zumal sich während der Corona-Pandemie gezeigt hat, dass es auch via Videokonferenzsoftware wie Teams oder Zoom ganz gut funktioniert. Immerhin ist in den Meetings bis jetzt



noch kein mit KI gefütterter Roboter der Gesprächspartner.

Auch am Bildschirm bleibt das Bewerbungsgespräch ein Treffen zwischen Menschen, Face to Face, einfach ohne physische Nähe. Stellt man jedoch auf den aktuellen Stand der Entwicklung ab, scheint es bloss noch eine Frage der Zeit, bis KI auch bei diesem Vorstellungsschritt das Kommando vollends übernimmt. Oder doch nicht? Der Markt selbst setzt der digitalen Herrschaft offensichtlich weiterhin gewisse Grenzen. «Damit digitale Bewerbungssysteme ihre Stärken ausspielen können, müssen Angebot und Nachfrage in einem gewissen Gleichgewicht sein», gibt Suter zu bedenken. Angesichts des aktuellen Fachkräftemangels steckt in dieser Hinsicht viel Sand im digitalen Getriebe. Bei den Personalvermittlern geht es dann weniger darum, aus vielen Bewerbenden die geeigneten herauszufiltern, sondern überhaupt einen passenden Bewerber oder eine passende Bewerberin zu finden. Oder um es im IT-Fachjargon zu formulieren: Der Big-Data-Analyse mangelt es in diesem Fall am eigentlichen Rohstoff, also an einer gewissen Mindestmenge an Daten.

Ausserdem gibt es weiterhin Knacknüsse, also Branchen, in denen Jobvermittlung allein über digitale Kanäle kaum funktioniert. Offene Stellen etwa für Bäcker, Köche, Mechaniker, Pflegepersonal und generell für Handwerker lassen sich allein mittels digitaler Rekrutierung nur selten besetzen. Doch was nicht ist, kann vielleicht noch werden. «Wir sehen bei dieser Art von Jobs ein attraktives Potenzial für die klassischen Jobplattformen und -vermittler, die ein aktives Sourcing betreiben», sagt Jasek Henrik, Head of Classifieds bei CH Media.

Schnell an Grenzen stösst lernfähige Software auch im Umgang mit sogenannten Soft Skills, die bei einer Bewerbung bekanntlich stark gewichtet werden. «Eigenschaften wie Stressresistenz, Teamfähigkeit oder Empathie sind für Machine-

Learning-Programme schwer verdaubar», gibt Mathias Steger von Jobcloud zu bedenken. KI könne mit Blick auf Soft Skills die Entscheidungsprozesse bestenfalls mit Empfehlungen unterstützen, relativiert er und folgert: «Letztlich sind es weiterhin die Menschen, die entscheiden müssen.» Ähnlich äussert sich Manpower-Sprecherin Larissa Probst: «Soft Skills oder Fragen wie ‹Passt die Person ins Team?› sind bei einem Personalberater wohl besser aufgehoben.»

**Entscheidungsträger Mensch**

Coople versucht anhand von maschinellem Lernen zum Beispiel Annahmen darüber zu treffen, ob ein Stellensuchender etwa zu spät zur Arbeit erscheinen oder gar öfters abwesend bleiben wird. «Solche Voraussagen ermöglichen es uns, Funktionen zu entwickeln, die Probleme lösen, bevor der Kunde oder die Kundin sie überhaupt bemerkt», sagt Macklin.

Bei Marktführer Adecco verläuft die Grenze zwischen KI und Human Brain mitten durch den Rekrutierungsprozess. Machine Learning wird eingesetzt für Online-Assessments inklusive Evaluation der Sozialkompetenzen eines Kandidaten oder einer Kandidatin. Diese Assessments dienen dann als Basis für ein persönliches Interview, bei dem mithilfe eines strukturierten Fragebogens vertieft auf Resultate des Tests eingegangen wird. «Der Mensch bleibt also nach wie vor Entscheidungsträger», meint Marcel Keller, Länderchef Adecco Schweiz. Suter kann als Firmenchef von Das Team dieser Aussage nur beipflichten: «Für uns stehen bei einer Personalvermittlung nach wie vor die Menschen im Mittelpunkt.»

Dass dies kein blosses Lippenbekenntnis ist, beweist das auf Kundennähe ausgerichtete Netz von 21 Das-Team-Standorten. Auch die Branchenschwergewichte Adecco, Randstad, Manpower, Kelly Services, Interiman und Universal Job unterhalten weiterhin ein grösseres Filialnetz in der Schweiz.

**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	●●●●●
addexpert	www.addexpert.ch	Zürich	6	●●●●○
Alec Allan & Associés	www.alecallan.com	Genf	1	●●●●●
Amrop	www.amrop.ch	Zürich	1	●●●●●
Avalect	www.avalect.ch	Zug	1	●●●●●
Bianchi & Partner	www.bkp-recruiting.ch	Zürich	1	●●●●●
Board Boutique	www.boardboutique.com	Zürich	1	●●●●●
Bornhauser People's Management	www.bornhauser.com	Bern	1	●●●●○
Boyden	www.boyden.ch	Zürich	1	●●●●●
Brodard Executive Search	www.brodardsearch.com	Pully	3	●●●●○
CareerTeam	www.careerteam.ch	Zürich	1	●●●●●
Consult & Pepper	www.consultandpepper.com	Luzern	5	●●●●●
contagi Personal	www.contagi.ch	St. Gallen	2	●●●●●
Coopers	www.coopers.ch	Hergiswil	4	●●●●●
da professionals	www.da-professionals.ch	Zürich	1	●●●●●
DigitalHeads	www.digitalheads.ch	Erlenbach	1	●●●●○
Dr. Björn Johansson Associates	www.johansson.ch	Zürich	1	●●●●○
Dr. Thomas A. Biland & Partner	www.bilandpartner.ch	Zürich	1	●●●●●
Egon Zehnder	www.egonzehnder.com	Zürich	2	●●●●●
Engineering Management Selection	www.ems.ch	Zürich	5	●●●●●
Ganci Partners	www.gancipartners.ch	Lausanne	4	●●●●●
Heidrick & Struggles	www.heidrick.com	Zürich	1	●●●●●
Jörg Lienert	www.joerg-lienert.ch	Luzern	6	●●●●●
kessler.vogler	www.kesslervogler.ch	Zürich	1	●●●●●
Kienbaum	www.kienbaum.com	Zürich	1	●●●●●
Knight Gianella	www.knightgianella.ch	Zollikon	1	●●●●●
kohlberg	www.kohlberg.ch	Zürich	1	●●●●●
Korn Ferry	www.kornferry.com	Zürich	1	●●●●●
Level Consulting	www.levelconsulting.ch	Zürich	3	●●●●○
Lotus Partners	www.lotuspartners.ch	Genf	1	●●●●○
Manpower	www.manpower.ch	Morges	23	●●●●○
Meister Executive Search	www.meister-executive.ch	Bern	2	●●●●●
Mercuri Urval	www.mercuriurval.com	Kloten	4	●●●●●
modern heads executive search	www.modern-heads.com	Wollerau	1	●●●●●
Move UP	www.moveup.ch	Gland	1	●●●●●
MPB Recruitment Group	www.mpb.ch	Basel	3	●●●●●
Mussetti Sacchetto & Partner	www.mussettipartner.ch	Küsnacht	1	●●●●●
Nellen & Partner	www.nellen.ch	St. Gallen	2	●●●●●
oprandi & partner	www.oprandi.ch	Bern	9	●●●●○
Page Executive	www.pageexecutive.com	Genf	3	●●●●●
Petrag	www.petrag.ch	Frauenfeld	3	●●●●●
PMS Schönenberger	www.pms-schoenenberger.com	St. Gallen	2	●●●●●
Robert Half	www.roberthalf.ch	Zürich	2	●●●●○
Roy C. Hitchman	www.roy-hitchman.ch	Zürich	1	●●●●●
Russell Reynolds Associates	www.russellreynolds.com	Zürich	1	●●●●●
schilling partners	www.schillingpartners.ch	Zürich	1	●●●●●
Spencer Stuart	www.spencerstuart.com	Zürich	2	●●●●●
Thoma & Partner	www.thoma-partner.ch	Baar	1	●●●●●
Walter Blum & Partner	www.walterblum-consulting.com	Baden	1	●●●●●
Wilhem	www.wilhelm.ch	Zürich	7	●●●●●
Wirz & Partners	www.wirz-partners.ch	Zug	1	●●●●●
Witena Executive Search	www.witena.com	Zürich	1	●●●●●

\* ZUM ZEITPUNKT DER ERHEBUNG

QUELLE: STATISTA

ANZEIGE

**die schönste bestätigung.**  
**wenn unsere arbeit die erwartungen übertrifft.**

Unser oberstes Ziel als einer der führenden Personaldienstleister der Schweiz: Die Erwartungen unserer Kunden nicht einfach zu erfüllen, sondern jeden einzelnen mit unserer Arbeit zu erfreuen. Wir leben Customer Delight und freuen uns umso mehr, wenn unser Qualitätsanspruch wahrgenommen und geschätzt wird.

**randstad** human forward.



**VERARBEITENDES  
GEWERBE**  
676 000  
Beschäftigte

Umsatz- und Jobmotor: Das produzierende und verarbeitende Gewerbe ist einer der Grundpfeiler der Schweizer Beschäftigungsstatistik.

# Krisenlöserin Temporärarbeit

In Krisen sind **flexible Arbeitslösungen** systemrelevant. Temporärfirmen reichen Unternehmen in Zeiten des Umbruchs oft die rettende Hand.

MARIUS OSTERFELD

**D**rei Beispiele veranschaulichen die Systemrelevanz der Temporärbranche: Nehmen wir den unmittelbaren Krisenbeginn bei der Pandemie, als Angst und Verunsicherung in der Bevölkerung dominierten. Geschlossene Geschäfte und Freizeiteinrichtungen, Homeoffice und die offene Frage, wo und wie ich mich mit welchen Folgen anstecke. Kein Wunder, blieben Frau und Herr Schweizer zu

Hause – und bestellen. Online-Anbieter, Logistiker und Lieferdienste mussten ihr Personal zum Teil innerhalb weniger Tage vervielfachen. Ohne Personaldienstleister wäre das für die Unternehmen eine nicht zu bewältigende Aufgabe gewesen.

Gerade weil die Ressourcen von Führungskräften und HR ohnehin bei der Reorganisation interner Prozesse gebunden waren. Für die Rekrutierung neuer Mitarbeitender und deren korrekte Anstellung wäre schlicht keine Zeit gewesen. Nicht zu vergessen, dass Lieferlücken in

der Bevölkerung Panik hätten auslösen können. Dank Personaldienstleistern bildeten leer gefegte Teigwaren- und Klopapierregale die schlimmsten Güter-

engpässe, die im Rückblick schmunzeln lassen. Impfungen und Tests eröffneten nach einer gefühlten Ewigkeit neue Freiheiten. Die organisatorische Meisterleistung hinter diesen Grossprojekten vollbrachten an der Front nicht selten Temporärarbeiterinnen und -arbeiter. Die Gründe für den Beizug von Personaldienstleistern könnten dabei kaum typischer sein: Ein plötzlicher, unmittelbarer Anstieg der Nachfrage nach Tests beziehungsweise Impfungen war mit der Frage verbunden, wie lange der Ansturm anhalten würde. Flachte beispielsweise die Nachfrage nach Impfungen nach wenigen Monaten Höchstleistung stark ab, erforderte die eilig beschlossene Boosterimpfung eine neue Leistungsspitze.

und Impfungen sowie der kurzfristige Ersatz aufgrund Isolation und Quarantäne.

Weil nahezu jeder in der Gesellschaft diese gemeinsamen Erfahrungen teilt, lässt sich die Systemrelevanz der Temporärbranche an diesen Beispielen gut aufzeigen. Bei der Rückkehr in die Normalität dürfte der Hunger nach Temporärarbeit weiter zunehmen, aber aus abstrakteren Gründen schwieriger nachzuvollziehen sein. Digitalisierung, Wettbewerbsdruck, neue Geschäftsmodelle und eine sich rasch wandelnde Nachfrage sorgen für laufende Transformationen im Wirtschaftsgeschehen.

Die Krise im Kleinen herrscht deshalb überall und jederzeit – meist weit weg von Presse und öffentlicher Aufmerksamkeit. Von aussen betrachtet können diese Krisen positiv wie negativ sein. Da gibt es den Bäckereibetrieb, der mit seinem Angebot in seiner Region den Nerv der Zeit trifft und rasch wachsen muss, um zufriedene Kundinnen und Kunden zu gewinnen und zu behalten. Temporärarbeitende helfen ihm dabei und können alsbald fest angestellt werden. Da gibt es aber auch das Industrieunternehmen am Rande des Abgrunds, dessen Technologie zu veralten droht und das dringend eine neue Produktpalette aufbauen muss. In einem solchen Fall kommt es zu einem



## Temporärarbeit

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	●●●●●
4 You Personal	www.4youpersonal.ch	Lenzburg	1	●●●●○
4insiders	www.4insiders.swiss	Bern	19	●●●●○
A bis Z Stellen	www.aazemplois.ch	Moutier	7	●●●●○
Academic Work	www.academicwork.ch	Genf	2	●●●●○
Accès Personnel	www.acces-personnel.ch	Genf	2	●●●●○
Accord Emploi	www.accordemploi.ch	Yverdon-les-Bains	1	●●●●○
Activ' New Job	www.activnewjob.ch	Genf	1	●●●●○
Adato	www.adato.ch	Winterthur	1	●●●●○
Adecco	www.adecco.ch	Zürich	41	●●●●○
Adia	www.adia.ch	Zürich	1	●●●●○
AfA Agentur für Arbeit und Services	www.afa.jobs	Olten	1	●●●●○
AHA	www.ahapersonal.ch	Zug	3	●●●●○
all in one personal	www.allinone-personal.ch	St. Gallen	5	●●●●○
Art of Work	www.art-of-work.ch	Zürich	7	●●●●○
asanti	www.asanti.ch	Dietikon	1	●●●●○
BM-Emploi	www.bm-emploi.ch	Yverdon-les-Bains	5	●●●●○
careanesth	www.careanesth.com	Zürich	4	●●●●○
Careerplus	www.careerplus.ch	Bern	14	●●●●○
Carejob	www.carejob.ch	Basel	4	●●●●○
CarePeople	www.carepeople.ch	Zürich	4	●●●●○
Coople	www.coople.com/ch	Zürich	2	●●●●○
dasteam	www.team.jobs	Basel	22	●●●●○
Elita	www.elita.ch	Rapperswil	1	●●●●○
employ me	www.employme.ch	Zürich	3	●●●●○
eupro	www.eupro.ch	St. Gallen	17	●●●●○
Excellent	www.excellent.ch	Baden	5	●●●●○
Global Personal Partner	www.global-personal.ch	Neuenhof	18	●●●●○
Gulp	www.gulp.ch	Zürich	1	●●●●○
Hays	www.hays.ch	Zürich	4	●●●●○
Hotelis	www.hotelis.ch	Genf	8	●●●●○
ibt Personal	www.ibt-personal.ch	St. Gallen	4	●●●●○
Interima	www.interima.ch	Renens	24	●●●●○
Interiman Group	www.interiman-group.ch	Renens	65	●●●●○
Job & Jobs	www.jobandjobs.ch	Olten	1	●●●●○
Job 3000	www.job-3000.ch	Zürich	5	●●●●○
job impuls	www.jobimpuls.ch	Zug	3	●●●●○
Jobprofi	www.jobprofi.ch	St. Gallen	1	●●●●○
Joker Personal	www.jokerpersonal.ch	Affoltern am Albis	15	●●●●○
Kelly	www.kellyservices.ch	Neuenburg	27	●●●●○
kessler.vogler	www.kesslervogler.ch	Zürich	1	●●●●○
KMU Personal AG	www.kmupersonal.ch	Kreuzlingen	6	●●●●○
Manpower	www.manpower.ch	Morges	23	●●●●○
Max Studer Interim	www.maxstuder.ch	Yverdon-les-Bains	5	●●●●○
New Work	www.newwork-hr.ch	Freiburg	8	●●●●○
OK Job	www.okjob.ch	Lausanne	14	●●●●○
One Placement	job.oneplacement.com	Carouge	3	●●●●○
Page Personnel	www.michaelpage.ch	Genf	3	●●●●○
Personal Sigma	www.personal-sigma.ch	Sursee	5	●●●●○
Randstad	www.randstad.ch	Zürich	32	●●●●○
Samsic Emploi	www.samsic-emploi.ch	Lausanne	11	●●●●○
trabeco	www.trabeco.ch	Zürich	3	●●●●○
Universal-Job	www.universal-job.ch	Zürich	20	●●●●○
ValJob	www.valjob.ch	Villars-sur-Glâne	11	●●●●○
Vokus Personal	www.vokuspersonal.ch	Zürich	1	●●●●○
Work Selection	www.workselection.com	Rotkreuz	8	●●●●○
work24.com	www.work24.com	St. Gallen	5	●●●●○
Workmanagement	www.workmanagement.ch	Rapperswil	4	●●●●○
work-shop	www.work-shop.ch	Rorschach	6	●●●●○

\* ZUM ZEITPUNKT DER ERHEBUNG

QUELLE: STATISTA

## Mehrere Erfolgsfaktoren

Wer in solchen Situationen seinen eigenen HR-Aufwand klein halten, aber seine Mitarbeitenden sozial korrekt absichern möchte, setzt auf die Unterstützung von Temporärunternehmen. Die ansteckende Omikron-Variante sorgte für einen ungeahnten Anstieg von Infektionen, Isolationen und Quarantänefällen. Kurzfristig ausfallendes Personal drohte grossen wirtschaftlichen Schaden anzurichten. Gerade dort, wo physische Präsenz erforderlich war. In diesen Situationen standen die Temporärunternehmen bereit. Mit kurzfristigem Ersatz hielten sie die Wirtschaft am Laufen. Erneut aufgrund ihrer Kernkompetenz: der kurzfristigen Bereitstellung von Arbeitskräften, auch bei Ultrakurzentsätzen von wenigen Stunden oder Tagen

Die Pandemie hat das Erfolgsrezept der Temporärbranche fassbar gemacht. Drei Zutaten gehören dazu: Temporärunternehmen stellen kurzfristig Personal zur Verfügung – und zwar in Minuten und Stunden statt in Wochen und Monaten. Damit das gelingt, übernehmen sie zweitens als Arbeitgebende der Temporärarbeitenden die volle HR-Administration – nach Schweizer Gesetz und entsprechend dem allgemein verbindlichen GAV Personalverleih. Drittens sind Personaldienstleister Spezialisten in der Rekrutierung, damit sie im Fall der Fälle sofort benötigte Arbeitskräfte bereitstellen können. Das Zusammenwirken dieser drei Rezeptzutaten erlaubte es der Temporärbranche, in der Pandemie einen systemrelevanten Beitrag zum Wirtschaftsgehen zu leisten.

## Erfolgreiches Temporärbranchenrezept

Die Covid-19-Krise wird an uns vorüberziehen. Das Erfolgsrezept der Temporärbranche mit seinen Zutaten wird indes dauerhaft bestehen bleiben und an Attraktivität gewinnen – auch wenn es sich vermutlich weniger gut erklären lassen wird. Warum? Die Covid-19-Pandemie hat die Bedürfnisse von Wirtschaft und Gesellschaft einen Augenblick lang in vielen Bereichen gleichgeschaltet: Online-Bestellungen, das Ausführen von Tests

## Die Pandemie hat das Erfolgsrezept der Branche fassbar gemacht.

immer häufigeren Muster: Arbeitsplätze müssen mit dem Zurückgehen der Nachfrage abgebaut und gleichzeitig neue Berufsprofile für den Aufbau der neuen Produktion rekrutiert werden. Personaldienstleister begleiten bestehendes Personal bei der Umqualifikation und ermöglichen mit flexiblen Arbeitslösungen einen möglichst reibungslosen Transformationsprozess.

## Nachfrage steigt

Gleichzeitig sorgen Wachstum, Wohlstand und neue technische Möglichkeiten für ein neues Flexibilitätsbedürfnis der Arbeitnehmenden. Der zunehmende Fachkräftemangel gibt ihnen zusätzliche Sicherheit, sich auf flexible Arbeitslösungen einzulassen. Seit den ersten Personalverleihstatistiken aus dem Jahr 1993 hat sich die Nachfrage nach dieser Dienstleistung vervierfacht. Ihr Anteil an der geleisteten Arbeit in der Schweiz lag damals bei 0,5 Prozent und ist indes auf etwa 2,2 Prozent angestiegen. Für die Schweiz, als Land ohne natürliche Ressourcen, sind der liberale Arbeitsmarkt, hervorragende Bildung und nicht zuletzt Flexibilität die drei tragenden Säulen ihrer Wettbewerbsfähigkeit.

Marius Osterfeld arbeitet als Ökonom für den Branchenverband Swisstaffing.

CLAUDIA BOLLIGER-WINKLER

# «Neue Profile sind gefragt»

Die Startup-Gründerin und Chefin der Vermittlungsfirma Lionstep über Preisdruck und das Potenzial von Tiktok.

INTERVIEW: SUSANNE WAGNER

## Sie wollen die Personalvermittlung neu erfinden – wie geht das?

Wir sind 2017 in den Markt eingetreten, um die ganzen Prozesse und die Preisgestaltung in der Personalvermittlung ganz neu zu denken.

## Ist Talentsuche per Algorithmus nicht ein Widerspruch?

Es ist eher ein Miteinander als ein Gegenüber. Ein Computer ist sehr gut, um in sehr grossen Datenmengen ein Muster zu finden. Der Mensch kommt ins Spiel, um das Muster auf Herz und Nieren zu prüfen.

## Wie gehen Sie konkret vor bei der Suche?

Wir erarbeiten mit dem Kunden einen Stellenbeschrieb und erstellen daraus eine eigene Website, die wir auf fast allen gängigen Jobbörsen und Social-Media-Kanälen posten. Wir versuchen, den Trichter so

«Ausser im Corona-Jahr 2020 waren wir in jedem Jahr profitabel.»

weit wie möglich zu öffnen. Wir schreiben auch gezielt potenzielle Kandidaten und Kandidatinnen an, etwa auf LinkedIn, und versenden den personalisierten Link mit einer persönlichen Botschaft. Wenn das Interesse geweckt ist, kommen die Personen auf die Landingpage, von wo aus sie ein zwanzigminütiges Online-Gespräch mit uns vereinbaren können.

## Wie lange dauert das?

Die meisten Gespräche werden in den folgenden 48 Stunden vereinbart. Wenn es für beide Seiten passt, leiten wir sie dem Kunden weiter. Bei einfacheren Stellen geht es ein paar Tage, bis wir den Unternehmen die ersten Leute vorstellen können. Wir sind schnell, aber es hängt davon ab, wie schnell der Markt mit uns interagiert. Bei Stellen, die sehr schwierig zu besetzen sind, dauert es länger.

## Was ist neu am Prozess?

Wir sind laufend daran, die ganzen Prozesse neu zu denken und zu optimieren: wie man auf die Jobbeschreibung und die Webpage kommt. Wir sind ständig innovativen Ideen am Markt ausgesetzt. Tiktok könnte die neue Jobvermittlungsplattform werden.

## Dann braucht es Sie gar nicht mehr?

Wenn man ein Jobprofil einfach auf Tiktok stellt, wird man wohl die falschen Leute bekommen. Wir posten viel für unsere Kunden auf Social Media, aber das Auswahlverfahren ist komplex. Wir haben da zum Beispiel eine höhere No-show-Rate bei den Gesprächen.

## Headhunter sprechen oft davon, dass letztlich das Bauchgefühl zählt. Wie stark kommt das bei Lionstep zum Tragen?

In unserem Prozess gar nicht, weil unsere Dienstleistung vorgelagert ist. Ich vertraue auf meine Intuition, aber das Bauchgefühl kann auch trügen. Wir betonen in den Kundengesprächen, wie wichtig der sachliche Zugang ist, ob jemand die Qualifikationen hat, um die Arbeit zu erledigen. Auch Soft Skills können sachlich betrachtet werden.

## Machen Sie Cold Calls?

Nein, weil das rechtliche Probleme geben könnte. Wir schöpfen die legalen Möglichkeiten aus und schreiben vor allem über LinkedIn und Xing an. Wir behalten auch keine Excel-Listen mit Telefonnummern. 50 Prozent des Umsatzes machen wir in Deutschland und befolgen hohe Datenschutzstandards.

## Wo suchen Sie?

Weltweit. Wir beobachten eine Trendwende: Die Leute sind offener geworden. Manchen gefällt es, dass sie in Portugal neben der Arbeit surfen gehen können. Die Löhne sind dabei nicht deutlich tiefer als in der Schweiz. Mehr und mehr wechselt die Teamsprache zu Englisch.

## Welche Art von Positionen besetzt Ihr Unternehmen am häufigsten?

Ganz klar im ICT-, Softwareentwicklungs- und Engineering-Umfeld. Oder für Cyber Security, digitales Marketing und Vertriebsinnen- und Aussendienst. Die Arbeitgeber müssen sich da hervorheben, zum Beispiel über einen guten Lohn, sonst bekommen sie die guten Leute gar nicht. Im Bankensektor sind derzeit viele jüngere Kundenberatende sehr gefragt. Wir haben einige Neobanken als Kunden. Sie suchen ganz andere Profile als eine klassische Bank: Spezialisten für den Marketing- und Community-Aufbau oder Datenanalysen.

## Sie kommen selbst aus dem Private-Equity-Bereich. Warum war es spannender, in die Personaldienstleistungsbranche zu wechseln?

Ich wollte nie ein Startup gründen; Lionstep ist aus einem Projekt entstanden. Jetzt

ist es kein Startup mehr. Wir müssen eher dafür kämpfen, dass wir mit hundert Mitarbeitenden nicht zu bürokratisch werden.

## Wo gibt es Lionstep überall?

Wir haben Büros in der Schweiz, Deutschland und New York, auch Mitarbeitende in Rumänien, Portugal, Serbien und Spanien.

## Sie graben jemand anderem das Wasser ab.

Wir erarbeiten uns von allen Seiten Marktanteile, zum einen von den klassischen Personalvermittlungsagenturen – weil wir einen Preisvorteil haben. Und zum anderen von den Online-Stellenvermittlungsbörsen, weil sie auch relativ teuer sind angesichts des Fachkräftemangels.

## Wie ist es möglich, zu Ihren Preisen zu arbeiten?

Unser Prozess ist viel effizienter. Diesen Vorteil geben wir Kundinnen und Kunden weiter und haben immer noch eine gute Marge. Andere haben höhere Preise, sind aber weniger effizient unterwegs.

## Bei Ihnen ist es bis jetzt aufgegangen.

Ja. Ausser im Corona-Jahr 2020 waren wir jedes Jahr profitabel unterwegs. Wir wissen, dass wir mit dem Preis einen Standard setzen, mit dem andere Mühe haben

können. Das ist aber in anderen Märkten mit technologischen Entwicklungen auch so: Sobald man von der Margenstruktur her tiefere Preise anbieten kann, sollte man es auch machen. Dann sinken die Preise allgemein.

## Wie teuer ist eine Suche bei Ihnen?

In der Regel zwischen 4500 und 10000 Franken. Wenn jemand viele Leute sehen will oder die Suche langwieriger ist, können es bei uns auch mal 20000 Franken sein. Das ist aber nicht vergleichbar ist mit jemandem im Markt, der 25 Prozent des Jahreslohns verlangt.

## Das ist viel Geld.

Ein Grund, weshalb andere so hohe Preise haben, ist, dass sie auf Erfolgsbasis funktionieren. In der Regel ist einer von zehn Prozessen erfolgreich. Das heisst, ich

«Die Suche bei uns kostet zwischen 4500 und 10 000 Franken.»

muss die Kosten für die anderen neun Prozesse mittragen. Bei uns zahlt man vorher und wir haben eine Geld-zurück-Garantie, wenn nichts läuft.

## Wir haben Sie an einem normalen Bürotisch angetroffen. Wollen Sie kein Cheffinnenbüro?

Nein, ich sitze dort, wo es gerade Platz hat. So bekomme ich auch mit, was gerade läuft. Der Co-CEO Alexander Mazzara und ich sind da, um den Mitarbeitenden zu helfen, damit sie einen guten Job machen können. Im November habe ich ein Kind bekommen und bin noch unregelmässig im Büro.

## Wie suchen Sie Ihre eigenen Mitarbeitenden?

Mit der gleichen Methode. Gerade gestern haben 17 neue Leute angefangen bei uns. Aktuell investiert unser Unternehmen mehr in die Produkt- und Softwareentwicklung.

## Wie wollen Sie Lionstep in Zukunft aufstellen?

Wir wollen als eines der grossen europäischen, wenn nicht globalen Unternehmen in diesem Bereich und eigenständig mit unseren Konkurrenten genannt werden. Wir sind eine super Truppe und wir haben gute Voraussetzungen, um auch dort hinzukommen.



Die Vermittlerin

**Name:** Claudia Bolliger-Winkler  
**Funktion:** Gründerin Lionstep  
**Alter:** 34  
**Ausbildung:** Master in Management und Ökonomie, Uni Zürich

**Die Karriere** Bolliger-Winkler gründete Lionstep 2016 zusammen mit José Parra Moyano. Die beiden konnten schon schnell Wachstum verzeichnen und etablierten 2017 Teams in Zürich, Spanien und Rumänien. 2017 erfolgte der Zusammenschluss mit dem HR-Tech-Startup Tao, das sich darauf spezialisiert hat, grosse Datenmengen zu verarbeiten und Talente über Social-Media-Bots anzusprechen.

## Wechsel der Branche häufiger

Stellensuchende sind eher bereit, in einer **neuen Branche** durchzustarten. Das Salär der alten Stelle können sie meistens halten.

STEFAN MAIR

Mit 52 Prozent hat die Branchenmobilität 2021 einen Rekordwert erreicht. Das zeigt das Arbeitsmarktbarometer der Outplacementfirma Von Rundstedt. Die Branchenmobilität zeigt den Anteil der Gekündigten, welche die neue Stelle in einer anderen Branche gefunden haben.

Dieser Trend hat sich bereits in den Vorjahren abgezeichnet. Die zunehmende Knappheit an Fachkräften zwingt die Unternehmen dazu, von ihrer Branchengläubigkeit abzusehen und den Suchfilter zu öffnen. Das seien gute Nachrichten, erklärt von Rundstedt, denn genau diese Flexibilität brauche ein Arbeitsmarkt in einem grossen Strukturwandel wie der digitalen Transformation.

Diese Zahlen würden beweisen, dass zwischen Fachkräftemangel, Auswahlflexibilität und Mobilitätsmöglichkeiten für Bewerbende ein Kausalzusammenhang besteht. Die schwierige Situation in einigen Branchen durch Covid-19 habe hier sicherlich auch dazu beigetragen, weil sich viele Menschen beruflich verändern und neu aufstellen mussten. Das erklärt vielleicht auch den Umstand, dass die funktionelle Mobilität (Entwicklung in eine neue fachliche Funktion) mit 26 Prozent zwar auch leicht zugenommen hat, sich aber nach wie vor auf einem tiefen Niveau befindet.

## Die Lohnentwicklung

Ein weiterer erfreulicher Fakt aus dem Report: Der Grossteil der Gekündigten in der Schweizer Wirtschaft können ihr Salär beim neuen Arbeitgeber halten (42 Prozent) oder sogar verbessern (35 Prozent). Nur gerade 23 Prozent müssen eine Einbusse in Kauf nehmen. Die Zahlen bewegen sich etwa im Bereich des Vorjahres. Trotzdem gibt es gesamthaft eine leicht positive Tendenz von plus 1 Prozent Lohnsteigerung nach Stellenlosigkeit. Die Steigerung ist vor allem von den jüngeren Altersgruppen, den unter 30-Jährigen (plus 8 Prozent) und 30- bis 40-Jährigen (plus 4 Prozent), geprägt. Bei den 40- bis 50-Jährigen nahmen die Saläre beim neuen Stellenantritt nach einer Kündigung leicht ab (minus 2 Prozent), während es bei den über 50-Jährigen keine Einbussen gab (0 Prozent). Auch diese Zahlen verdeutlichen den zunehmenden Druck aufseiten der Arbeitgeber, genügend Fachkräfte zu finden.

ANZEIGE

## HR, Lohnbuchhaltung und Zeiterfassung in einer Software

Die effiziente Gesamtlösung für das Personalwesen

Abacus Foren  
Software live erleben  
jetzt anmelden  
abacus.ch/foren



Human Resources



Lohnbuchhaltung



Zeiterfassung



Spesenmanagement

### Ihr Nutzen

Unsere Module im Personalbereich bieten innovative Lösungen für ein effizientes HR-Management. Sie umfassen Rekrutierung, Employee Self Service (ESS/MSS), Personaldossier, Einsatzplanung, Vergütungsmanagement, branchenspezifische Lohnbuchhaltungen sowie die integrierte Erfassung von Arbeitszeit, Absenzen, Spesen und vieles mehr.



Weitere Informationen:  
abacus.ch/personal

ABACUS

UNTERRICHTSWESEN

401000  
Beschäftigte



Wissen weitergeben: Personalvermittler rekrutieren akademische Führungskräfte.



Professional Search

Legende: ●●●●● 90,0 bis 100 Punkte ●●●●○ 82,5 bis 89,5 Punkte ●●●●● 75,0 bis 82 Punkte

Unternehmen	Website	Hauptsitz	Standorte in der Schweiz	Score
2parse.it	www.2parseit.swiss	Zürich	1	●●●●●
4 You Personal	www.4youpersonal.ch	Lenzburg	1	●●●●●
a&u	www.kaderberatung.ch	Basel	1	●●●●●
ABS Personalberatung	www.abs-personal.ch	Zug	3	●●●●○
Academic Work	www.academicwork.ch	Genf	2	●●●●○
Adato	www.adato.ch	Winterthur	1	●●●●●
addexpert	www.addexpert.ch	Zürich	6	●●●●○
Adecco	www.adecco.ch	Zürich	41	●●●●○
Alec Allan & Associés	www.alecallan.com	Genf	1	●●●●●
Art of Work	www.art-of-work.ch	Zürich	7	●●●●●
Avalect	www.avalect.ch	Zug	1	●●●●●
axia	www.axia.ch	Altendorf	1	●●●●●
Badenoch + Clark	www.badenochandclark.com/de-ch/	Lausanne	3	●●●●○
Careerplus	www.careerplus.ch	Bern	14	●●●●●
CareerTeam	www.careerteam.ch	Zürich	1	●●●●○
Consult & Pepper	www.consultandpepper.com	Luzern	5	●●●●●
Coopers	www.coopers.ch	Hergiswil	4	●●●●●
da professionals	www.da-professionals.ch	Zürich	1	●●●●●
Darwin Recruitment	www.darwinrecruitment.com	Zürich	1	●●●●●
Deligo	www.deligo.ch	Baar	4	●●●●●
Digital Heads	www.digitalheads.ch	Erlenbach	1	●●●●●
Elita	www.elita.ch	Rapperswil	1	●●●●●
Engineering Management Selection	www.ems.ch	Zürich	5	●●●●○
Evergreen Human Resources	www.evergreen-hr.ch	Winterthur	3	●●●●○
Freestar-People	www.freestar.ch	Hünenberg	2	●●●●○
Glaus Personal	www.glauspersonal.ch	Glarus	1	●●●●●
Global Personal Partner	www.global-personal.ch	Neuenhof	18	●●●●○
Goldwyn Partners Group	www.goldwynpartners.com	Baar	2	●●●●○
Gut Personal Consulting	www.gutpersonal.ch	Wetzikon	1	●●●●●
Hays	www.hays.ch	Zürich	4	●●●●●
Heads for Brands	www.headsforbrands.ch	Zürich	1	●●●●●
Hotelis	www.hotelis.ch	Genf	8	●●●●●
Human Professional Personalberatung	www.humanpro.ch	Zürich	1	●●●●●
Humanis	www.humanis.ch	Zürich	1	●●●●○
Humentum	www.humentum.ch	Zürich	1	●●●●○
Interiman Group	www.interiman-group.ch	Renens	65	●●●●○
Job 3000	www.job-3000.ch	Zürich	5	●●●●○
job impuls	www.jobimpuls.ch	Zug	3	●●●●●
Joker Personal	www.jokerpersonal.ch	Affoltern am Albis	15	●●●●○
Jörg Lienert	www.joerg-lienert.ch	Luzern	6	●●●●●
JRMC & Associés	www.jrmc.ch	Lausanne	1	●●●●○
Kelly	www.kellyservices.ch	Neuenburg	27	●●●●○
kessler.vogler	www.kesslervogler.ch	Zürich	1	●●●●●
kohlberg	www.kohlberg.ch	Zürich	1	●●●●●
kohler + partner	www.k-p.ch	Bern	1	●●●●●
Lionstep	www.lionstep.com	Zürich	1	●●●●○
Lotus Partners	www.lotuspartners.ch	Genf	1	●●●●○
Manpower	www.manpower.ch	Morges	23	●●●●○
Mercuri Urval	www.mercuriurval.com	Kloten	4	●●●●●
Michael Page	www.michaelpage.ch	Genf	3	●●●●○
Mooser & Partner	www.mooserpartner.ch	Zürich	1	●●●●●
Move UP	www.moveup.ch	Gland	1	●●●●●
Müntener & Thomas	www.mt-jobs.ch	Chur	2	●●●●●
Nexus	www.nexus.ch	Zürich	4	●●●●○
Nordwand Group	www.nordwandgroup.com	Zürich	1	●●●●○
OK Job	www.okjob.ch	Lausanne	14	●●●●●
ONE Agency	www.oneagency.ch	Zürich	1	●●●●○
oprandi & partner	www.oprandi.ch	Bern	9	●●●●○
p3b	www.p3b.ch	Liebfeld b. Bern	2	●●●●○
Page Personnel	www.michaelpage.ch	Genf	3	●●●●○
PermServ	www.permserv.ch	Zürich	1	●●●●●
Personal Sigma	www.personal-sigma.ch	Sursee	5	●●●●○
Petrage	www.petrage.ch	Frauenfeld	3	●●●●●
PMS Schönberger	www.pms-schoenberger.com	St. Gallen	2	●●●●○
Prime21	www.prime21.ch	Zug	3	●●●●●
Pro Academics	www.proacademics.ch	Winterthur	2	●●●●○
Randstad	www.randstad.ch	Zürich	32	●●●●○
RM Group	www.rmgroup.ch	Zürich	3	●●●●○
Robert Half	www.roberthalf.ch	Zürich	2	●●●●○
Robert Walters	www.robertwalters.ch	Zürich	2	●●●●●
Roger Germ	www.rogergerm.ch	Oberhasli	1	●●●●●
Schöpfer	www.schoepfer-ag.ch	Baar	2	●●●●○
skybris	www.skybris.ch	Zürich	1	●●●●●
Spring Professional	www.springprofessional.ch	Lausanne	6	●●●●●
Stellenwerk	www.stellenwerk.ch	Zürich	2	●●●●●
swisselect	www.swisselect.ch	Bern	5	●●●●●
Swisslinx	www.swisslinx.com	Zürich	2	●●●●●
TechSearch	www.techsearch.ch	Zürich	1	●●●●○
Thoma & Partner	www.thoma-partner.ch	Baar	1	●●●●●
TieTalent	www.tietalent.com	Renens	1	●●●●●
Time Job	www.timejob.ch	Zürich	1	●●●●○
Universal Job	www.universal-job.ch	Zürich	20	●●●●●
Walser Human Consulting	www.walserhc.ch	Zürich	1	●●●●●
Wilhelm	www.wilhelm.ch	Zürich	7	●●●●●
Work Selection	www.workselection.com	Rotkreuz	8	●●●●○
Workmanagement	www.workmanagement.ch	Rapperswil	4	●●●●○
yellowshark	yellowshark.com	Baar	2	●●●●○

► DIE METHODE

Beste Personaldienstleister Schweiz 2022

Das Statistikerunternehmen Statista befragte zwischen dem 20. September und 5. November 2021 Personalverantwortliche von Unternehmen, Personalvermittler beziehungsweise Personaldienstleister sowie Kandidaten, 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.

Methodik Personaldienstleister: Wie unterteilt Statista die Personaldienstleister?

Insgesamt gibt es folgende Auszeichnungskategorien:

- Executive Search: Spezialisiert auf die Vermittlung von Führungspositionen in Festanstellungen mit einem Bruttojahresgehalt von über 150 000 Franken.
- Professional Search: Spezialisiert auf die Vermittlung von Spezialisten und Professionals in Festanstellungen mit einem Jahresgehalt bis zu 150 000 Franken.
- Temporärrbeit: 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 (z. B. Mitarbeitende im Bereich Human Resources oder Mitarbeitende anderer Abteilungen, die Personalentscheidungen treffen).
- Externe Personalvermittler, Personalberater, Headhunter und Personaldienstleister.
- Kandidaten, 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 5800 Personalverantwortliche in Unternehmen und Personalvermittler erhielten per Mail eine direkte Einladung zu den Umfragen.

Darüber hinaus gab es noch folgende Möglichkeiten, an unseren Umfragen teilzunehmen:

- Über die Websites der «Handelszeitung» (www.handelszeitung.ch) sowie von «Le Temps» (www.letemps.ch) wurde zur Teilnahme an unseren Umfragen aufgerufen.
- Vornehmlich Personalverantwortliche aus Unternehmen wurden über die umfangreichen Verteiler von Lohncheck und HR Today per Mail zu unseren Umfragen eingeladen.
- Mehr als 800 Kandidaten und Personalverantwortliche wurden über ein sorgfältig rekrutiertes Online-Access-Panel befragt.

• Zusätzlich konnten sich an der Befragung interessierte Personalverantwortliche in Firmen und Personaldienstleister über die Statista-Website unter Angabe der beruflichen E-Mail zur Umfrage registrieren.

Auch nach Umfrageschluss steht allen Interessenten die Registrierung weiterhin zur Verfügung. Registrierte Personen werden automatisch zum Umfragestart der «Besten Personaldienstleister Schweiz 2023» (voraussichtlich Ende September 2022) eingeladen: <https://de.statista.com/page/beste-personaldienstleister-schweiz-registrierung>.

Die Umfragen standen für alle Befragten auf Deutsch, Französisch und Englisch zur Verfügung.

Befragung der Teilnehmergruppen

HR-Verantwortliche und Kandidaten: Die Teilnehmenden 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 bei den Kandidaten umfassten unter anderem:

- Qualität und Auswahl der vorgeschlagenen Positionen.
- Absprache und Kommunikation während und nach dem Rekrutierungsprozess (z. B. Kontakt, Telefoninterviews, Interviews, Transparenz, Flexibilität, Ernsthaftigkeit des Rekrutierers und so weiter).
- Die Personalverantwortlichen in Unternehmen konnten die Personaldienstleistungsunternehmen unter anderem in den folgenden Dimensionen bewerten:
  - Qualität und Auswahl der vorgeschlagenen Kandidaten.
  - Service und Kommunikation mit der Firma.
  - Preis-Leistungs-Verhältnis.

Welche Unternehmen wurden in die Toplisten aufgenommen?

Die Toplisten für Executive Search, Professional Search und Temporärrbeit basieren auf folgenden Aufnahmekriterien: Anzahl an Nennungen (Markenbekanntheit), Anzahl an Nennungen mit Erfahrung (Markenerfahrung), Anzahl an Weiterempfehlungen und Erreichen einer überdurchschnittlichen Gesamtnote.

\*ZUM ZEITPUNKT DER ERHEBUNG

QUELLE: STATISTA