

SPECIAL BESTE PERSONALDIENSTLEISTER



Jedem Anfang wohnt ein Zauber inne

Nur die wenigsten **Karrierewege** verlaufen gradlinig. Personaldienstleister können helfen, die nächsten Schritte erfolgreich zu gestalten.

FLORIAN FELS

Können Sie sich noch an Ihren Berufswunsch erinnern, als Sie zwanzig waren? Wissen Sie es noch? Und was ist daraus geworden? Vielleicht hat sich bei Ihnen alles genau so ergeben, wie Sie es sich erträumt hatten. Sie wollten schon immer eine eigene Firma gründen und haben gerade eine Filiale ihres Unternehmens in Hongkong eröffnet. Oder sie waren seit je von der Finanzwelt fasziniert und arbeiten heute bei der UBS.

Bei sehr vielen ist es aber ganz anders gekommen als ursprünglich gedacht – und das muss nicht schlecht sein. Viele Berufswege verändern sich im Laufe des Lebens, teilweise recht drastisch. Manche werden dazu gezwungen, weil sie ihren Job verloren haben und sie im alten Tätigkeitsbereich nichts mehr finden und sich daher neu orientieren müssen. Oder man merkt, dass die Arbeit einen nicht ausfüllt, und macht dann endlich das, was man für sinnvoller hält. Ich kenne eine promovierte Juristin, die heute glücklich als Primarschullehrerin arbeitet, und einen ehemaligen Finanzmanager, der jetzt als Weinjournalist seine

Passion gefunden hat. Oder eine CEO-Assistentin, die sich inzwischen als Coach selbstständig gemacht hat. Die Menschen, die zu ihr in die Praxis kommen, haben einen entscheidenden Schritt gemacht, den viele nicht vornehmen: Sie haben nicht nur darüber reflektiert, dass sich in ihrem Arbeitsleben etwas ändern sollte, sie haben auch die Entscheidung getroffen, sich helfen zu lassen. Denn wer sich in einer sich dramatisch wandelnden Arbeitswelt nicht frühzeitig mit seiner beruflichen Entwicklung auseinandersetzt, riskiert, von den Veränderungen im Markt überrascht zu werden. Coaches, Personalvermittler und Karriereberaterinnen können dabei wertvolle Unterstützung leisten.

Personalvermittler sind weit mehr als nur Jobvermittler. Sie begleiten Fach- und Führungskräfte auf ihrem Karriereweg und helfen dabei, die besten Möglichkeiten im Markt zu identifizieren. Dabei bieten sie unter anderem zahlreiche Leistungen: Ein guter Personalberater kennt den Arbeitsmarkt und kann wertvolle Einblicke in gefragte Qualifikationen und Zukunftsbranchen geben. So erhalten Arbeitnehmende eine Orientierungshilfe für ihre nächsten Karriereschritte. Durch den Austausch mit Expertinnen können sie ihre Stärken und Potenziale besser ein-

schätzen. Personalberaterinnen unterstützen dabei, realistische und ambitionierte Karriereziele zu setzen. Viele attraktive Positionen werden nicht öffentlich ausgeschrieben, sondern über Netzwerke und Direktansprache vergeben; wer mit einem Personalvermittler zusammenarbeitet, hat bessere Chancen, auf solche versteckte Jobangebote aufmerksam zu werden.

Von der Gestaltung der Unterlagen bis zur Vorbereitung auf Interviews – Personalvermittler helfen dabei, die eigene Präsentation zu verbessern und die Erfolgsaussichten im Bewerbungsprozess zu steigern. Ein erfahrener Vermittler kennt branchenübliche Gehälter und hilft, faire und wettbewerbsfähige Konditionen auszuhandeln.

Selbst aktiv werden

Neben der Zusammenarbeit mit Personaldienstleistern gibt es einige Massnahmen, die Arbeitnehmende selbst ergreifen können, um ihre Karriere aktiv zu gestalten. Erstens: regelmässig Selbstreflexion üben. Mindestens einmal im Jahr die eigene berufliche Situation analysieren – mit Fragen wie «Bin ich zufrieden?», «Welche Perspektiven gibt es?».

Zweitens: Weiterbildungsangebote nutzen. Lebenslanges Lernen ist essenziell, um relevant zu bleiben. Onlinekurse, Fachliteratur und Netzwerke bieten zahlreiche Möglichkeiten der Weiterbildung. Drittens: Netzwerke aufbauen. Beziehungen zu Kolleginnen, Mentoren und Personalberatern helfen, Chancen frühzeitig zu erkennen. Viertens: flexibel bleiben. Veränderungen als Chance begreifen und offen für neue Herausforderungen sein. Oder, um es mit den Worten von Hermann Hesse aus seinem Gedicht «Stufen» zu beschreiben: «Und jedem Anfang wohnt ein Zauber inne, der uns beschützt und der uns hilft, zu leben. Wir sollen heiter Raum um Raum durchschreiten, an keinem wie an einer Heimat hängen (...).»

Verantwortlich für diesen Special:
Florian Fels



Impressum

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

«Das Entscheidende ist, dass man *authentisch* ist»

Dominik Schaller, Schweiz-Chef von **Egon Zehnder**, spricht über die Besetzung von Toppositionen und erklärt, worauf Kandidaten achten sollten.

FLORIAN FELS

Wie gehen Sie vor, wenn Sie einen neuen CEO suchen?

In der ersten Phase geht es darum, zu verstehen, welches Profil die Person haben soll. Was soll die Person für das Unternehmen bewirken? Soll sie beispielsweise eine Wachstumsstrategie entwickeln, einen Turnaround durchführen – oder wird jemand benötigt, der sich in Unternehmensfusionen und Akquisitionen besonders gut auskennt? Nur wenn wir wissen, was wir genau suchen sollen, können wir die richtige Person finden. In dieser Phase stimmen wir uns auch immer mit dem gesamten Verwaltungsrat ab, damit wir ein gemeinsames Verständnis vom Profil haben. Aus dieser ersten Phase leitet sich dann die Suchstrategie ab.

Das heisst?

Wir müssen analysieren, in welchen Bereichen potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten arbeiten könnten. Was für einen Werdegang sollten sie haben? Wir machen dann eine Research-Phase, wo wir typischerweise mehrere Hundert Leute berücksichtigen und uns überlegen: Könnten die das bewirken, was unser Klient möchte? Das Endresultat ist eine Longlist von vielleicht zwanzig Personen. Diese Longlist diskutieren wir mit dem Klienten und erstellen daraufhin eine Shortlist. Erst dann sprechen wir die Kandidatinnen und Kandidaten an.

Wie erfolgt ein erster Kontakt?

Wir rufen an. Es gehört nicht zu unserem Ansatz, dass wir zu Beginn E-Mails schicken oder dass Mitarbeitende irgendwelche Listen abtelefonieren. Wir halten es für sehr wichtig, die betreffende Person beim ersten Touchpoint seriös anzusprechen. Das machen bei uns immer die Beraterinnen oder Berater in einem persönlichen Gespräch.

Wie geht es dann weiter?

Es gibt weitere telefonische Gespräche und Interviews. Zuerst mit Egon Zehnder, anschließend empfehlen wir unseren Klienten, welche Kandidatinnen und Kandidaten sie sehen sollten. Ganz am Schluss gibt es noch eine Referenzprüfung.

Sie sprechen mit ehemaligen Vorgesetzten?

Wir machen typischerweise 360-Grad-Referenzen. Wir wollen mit Vorgesetzten sprechen, das leuchtet ein. Wir wollen aber auch mit Peers sprechen, also mit Kolleginnen und Kollegen auf der gleichen Stufe, und wir sprechen mit Leuten aus dem Team. Wir möchten eine abgerundete Sicht auf die Person erhalten. Und nicht nur erfragen, wie eine Person von Vorgesetzten gesehen wird.

Wie lange dauert der Prozess in der Regel?

Wenn alles wie geplant läuft, dauert das drei bis vier Monate. Es kann auch mal schneller gehen, wir wollen aber keine Kompromisse machen. Es geht ja um Menschen, und da kann es auch immer mal nicht geplante Extraschleifen geben.

Wie unterscheiden Sie sich von anderen Executive-Search-Unternehmen?

Einerseits sicherlich dadurch, wie wir als Firma aufgesetzt sind: Egon Zehnder ist eine globale private Partnerschaft, das Unternehmen gehört den 250 Partnerinnen und Partnern. Und dabei verstehen wir uns als «One Firm» – eine Firma, in der ich genauso bezahlt werde wie andere Partnerinnen und Partner. Es zählt das Gesamtergebnis. Alle First-Year-Partnerinnen und -Partner haben weltweit den gleichen Bonus, mit jedem Jahr erhalten alle eine leichte Steigerung.

Das heisst, wenn Sie besonders viele neue Klienten akquirieren, profitieren Sie nicht davon oder nur zu einem Bruchteil, weil Sie sich den Erfolg mit den anderen 250 Partnern teilen müssen. Warum arbeiten Sie nicht nach dem Leistungsprinzip?

Weil ein solches Entlohnungssystem dazu führen würde, dass viele Kolleginnen und Kollegen ihre Kontakte nicht mehr mit mir teilen, in der Sorge, dass ich ihnen einen Auftrag wegschnappe. Wir arbeiten viel besser zusammen und erbringen eine bessere Leistung für unsere Klienten, wenn wir uns innerhalb von Egon Zehnder frei austauschen können. Wenn Sie eine oder einen CEO suchen, dann müssen Sie

wirklich jeden Stein umdrehen. Und das funktioniert im Team besser, als wenn Sie als Einzelkämpfer vorgehen.

Welche Unterschiede zu anderen Wettbewerbern gibt es noch?

Das sind sicherlich zwei weitere wichtige Dinge: Zum einen suchen wir unsere Beraterinnen und Berater sehr sorgfältig aus. Bis es zu einer Anstellung kommt, müssen Bewerberinnen und Bewerber bis zu vierzig Gespräche mit Partnerinnen und Partnern bei Egon Zehnder führen. Wir möchten einfach absolut sicher sein, dass die neue Person zu unserer Kultur passt.

Was müssen Berater mitbringen, um bei Ihnen arbeiten zu können?

Wir suchen Leute, die eine Businesskarriere gemacht haben – eine erfolgreiche Businesskarriere, damit sie verstehen, was für eine Führungsrolle wichtig ist. Und wir suchen Leute, die Beziehungen aufbauen können. Und dazu braucht man Empathie, man muss zuhören können.

Und der zweite Punkt?

Die Art und Weise, wie uns unsere Klienten bezahlen. Die meisten Executive-Search-Unternehmen arbeiten nach einem Provisionsmodell. Ihre Entlohnung richtet sich nach einem Prozentsatz des Jahresgehalts der eingestellten Person. Wir dagegen haben als Grundsatz einen Fix-Fee-Approach. Wir schauen uns die Komplexität der Suche an und vereinbaren dann ein festes Honorar. Damit haben wir kein Interesse daran, die teuerste Kandidatin oder den teuersten Kandidaten zu empfehlen, und können auch uneingeschränkt interne Kandidatinnen und Kandidaten berücksichtigen. Völlig frei von monetären Einflüssen werden die Klienten so beraten, dass sie die besten Entscheidungen treffen können. Das gibt uns viel mehr Glaubwürdigkeit und ist genau der Ansatz, mit dem unsere Firma vor sechzig Jahren gegründet wurde. Egon Zehnder wollte nicht ein Broker sein, der eine Provision bekommt, sondern ein echter Berater. Und das leben wir, das ist in unserer DNA.

Messen Sie den Erfolg Ihrer Besetzungen?

Nicht im Sinne von KPIs und Statistiken. Was wir machen, ist schliesslich Handarbeit. Jedes

Projekt ist sehr, sehr wichtig, und wir investieren viel Arbeit dafür, dass es am Ende gut kommt. Erfolg ist, wenn eine Kandidatin oder ein Kandidat in zwei, drei Jahren wirklich das erreicht, was der Klient wollte. Oder wenn der Klient nach einer gewissen Zeit zu uns kommt und sagt, er habe fast Kandidatin oder Kandidat A nehmen wollen, aber er habe sich auf unsere Empfehlung hin für Kandidatin oder Kandidat B entschieden, und es sei absolut die richtige Entscheidung gewesen. Erfolg zeigt sich in der Langfristigkeit darin, dass die Person erfolgreich ist in dem, was erwartet wurde.

Wie häufig kommt es vor, dass ein Klient nicht Ihrer Empfehlung folgt?

Unser Ziel ist immer, den Klienten und Klientinnen eine möglichst grosse Transparenz zu geben. Ich mache kein Ranking und sage, für was die drei Kandidatinnen oder Kandidaten stehen. Und am Schluss entscheidet der Klient. Aber wir haben einen Austausch, und für mich ist es wichtig, dass wir da gehört werden, dass wir einen wirklichen Austausch haben und auch schon mal intensiv diskutieren. Damit wir am Ende eines Prozesses ein gemeinsames Bild haben von den Personen.

Was hat sich auf Klientenseite bei der Besetzung von Toppositionen in den letzten Jahren verändert?

Zum einen gibt es eine starke Professionalisierung. Die Unternehmen haben realisiert, dass sie für die Besetzung einer Topposition einen strukturierten Prozess aufsetzen müssen. Dort hat es auf Verwaltungsebene grosse Veränderungen gegeben. Früher gab es häufig Direktbesetzungen mit Leuten aus dem Netzwerk oder dem direkten Umfeld. Das geht heute nicht mehr, der Verwaltungsrat steht viel mehr in der Verantwortung.

Was noch?

Verändert hat sich auch das Zusammenspiel zwischen Suche und Entwicklung von Führungspersonen. Daher bieten wir auch Persönlichkeits- und Teamentwicklung an. Das beginnt beim Coaching und geht weiter. Es geht um die Identität von Persönlichkeiten und

Teams im Hinblick auf die Zukunft eines Unternehmens. Das ist heute der eigentliche Hebel von sehr guter Performance.

Haben Sie einen Tipp für Kandidaten und Kandidatinnen, wenn sie von Ihnen in einem Prozess angesprochen werden?

Das Entscheidende ist, dass man authentisch ist. Man sollte nicht den Fehler machen, sich verkaufen zu wollen und Schwächen schönzureden. Das kommt im Laufe des Prozesses sowieso raus. Wir haben alle gewisse Schwächen – wichtig ist, wie wir damit umgehen. Idealerweise hat mir das die Kandidatin oder der Kandidat schon im ersten Gespräch gesagt: «By the way, das ist etwas, woran ich arbeite, worin ich noch nicht so gut bin.» Und es sollte auch wirklich so sein und nicht irgendeine Floskel.

Haben sich die Anforderungen an CEOs in den letzten Jahren geändert?

Wir suchen heute eher den Dirigenten eines Orchesters und nicht mehr, böse gesagt, einen Diktator, der vorschreibt, was im Unternehmen zu passieren hat. Gefordert werden Führungspersönlichkeiten, die sich selbst gut kennen und wissen, was sie gut können und was weniger gut. Die dann typischerweise ein Team entsprechend aufstellen, um Schwächen auszugleichen, und eng mit dem Team arbeiten.

Welche Rolle spielt die Diversität mittlerweile in Ihrem Metier?

Für mich ist Diversität ein wichtiger Erfolgsfaktor, und zwar nicht nur im Hinblick auf das Geschlecht, sondern auf Diversität in jeder Hinsicht. Diverse Teams sind erfolgreicher als nicht diverse Teams. Bei der Besetzung einer Topposition ist immer das Ziel, die beste Wahl für die gesuchte Rolle zu finden, unabhängig von Geschlecht oder Hautfarbe.

Welche Ziele haben Sie als Chef von Egon Zehnder in der Schweiz?

Für mich ist Wachstum allein eigentlich kein Ziel. Auch wenn es schön ist, dass wir in den letzten Jahren an Umsatz zugelegt haben. Aber es ist nicht ein Ziel per se. Für mich ist etwas anderes wichtig: Ich sage dem Team immer, wenn eine oder ein CEO oder ein Verwaltungsrat eine Rolle zu besetzen hat, also eine Rolle, die wirklich wichtig ist für das Unternehmen und für die Schweiz – dann sollten sie daran denken, mit Egon Zehnder zu sprechen.



FINANZ/
VERSICHERUNG
235 000
Beschäftigte



Zur Person

Dominik Schaller ist Managing Partner für Egon Zehnder in der Schweiz und leitet das Büro in Zürich. Sein Schwerpunkt ist Executive Search im Versicherungs- und Bankwesen. Bevor er zu Egon Zehnder kam, hatte er in der institutionellen Vermögensverwaltung der Bank Julius Bär & Co. AG sowie für die Unternehmensberatung McKinsey & Company gearbeitet.

Das Unternehmen

Egon Zehnder gilt als die erfolgreichste globale Personalberatung mit europäischen Wurzeln. Der Jahresumsatz betrug 2024 804 Millionen Franken (plus 5,4 Prozent gegenüber 2023). In der Schweiz arbeiten 24 Beraterinnen und Berater in den Büros in Zürich, Genf und Basel.



GEWERBE/
PRODUKTION
598 000
Beschäftigte

Die Matchmaker im Hintergrund

Wenn Spitzenpositionen in der Schweizer Wirtschaft besetzt werden, kommen die Spezialisten im **Executive-Search** zum Zug.

MATTHIAS NIKLOWITZ

Als Dave Cote 2002 seine neue Stelle antrat, regte sich sogleich Skepsis bei Investoren und Analystinnen. Der vormalige Spartenleiter von General Electric war in den ersten Monaten lediglich mit kleinen Portfolioanpassungen beschäftigt. Wo blieb der grosse Wurf?

Erst später zeigten sich seine Qualitäten. Bis 2017 legte Cote bei Honeywell einen der beeindruckendsten Turnarounds der modernen US-Firmengeschichte hin. Cote war für seine neue Stelle aufgrund von Qualitäten ausgesucht worden, die nicht auf den ersten Blick erkennbar gewesen waren: systematisches, analytisches Vorgehen, hervorragende Kommunikation mit den Stakeholdern. Der Erfolg von Cote war auch ein Erfolg der Executive-Search-Firmen, die ihn mit dem Honeywell-Board zusammengeführt hatten.

Digitale Kompetenz gefragt

«In der jüngsten Vergangenheit sind durch den Untergang der Credit Suisse viele Kandidatinnen und Kandidaten für Positionen im Bankwesen auf den Markt gekommen», beobachtet Malte Müller, Managing Partner von Schillingpartners. Gemeinsam mit dem Partner-Team leitet er das Unternehmen. «Kaum eine Positionsbeschreibung kommt ohne den Hinweis auf die Transformation durch Digitalisierung aus und leitet entsprechende Anforderungen an die zukünftigen Führungskräfte daraus ab.»

Jede Position auf C-Level müsse heutzutage etwas von Digitalisierung verstehen. «CEOs müssen in Zukunftstechnologien investieren oder den Anteil von SaaS (Software-as-a-Service) in ihrem Geschäftsmodell erhöhen», beschreibt Müller die Entwicklung. «CFOs müssen die Vernetzung von ERP-Systemen mit Managementinformations- und Produktionssystemen verstehen, Chief Marketing Officers müssen die systematische Nutzung des CRM-Systems beherrschen, und so zieht sich das durch jede Funktion.» Unternehmen wünschen sich laut Müller von ihren Führungskräften internationale Erfahrung in dem Masse, in dem sie selbst international tätig sind und globale Märkte bedienen. «Auch wenn viele Unternehmen ihre Lieferketten angesichts geopolitischer Veränderungen neu organisieren, werden sie dadurch nicht weniger international, sondern im Gegenteil oft noch stärker diversifiziert», beschreibt Müller diese Entwicklung. «Internationale Erfahrung ist also weiterhin stark gefragt.»

«Solange Menschen in Führungspositionen arbeiten, wird es auch Menschen im Executive Search brauchen, davon bin ich fest überzeugt», so Müller. «Wir setzen heute bereits KI zur Unterstützung ein, wo es sinnvoll ist, beispielsweise um weitere Zielfirmen zu finden, oder für Übersetzungen. Wir setzen allerdings heute und auch in absehbarer Zukunft auf unsere menschlichen Researcher, denn diese haben die Empathie, sich in die Perspektive des Kunden und in jene der Kandidatinnen und Kandidaten einzudenken.»

«Der Wettbewerb um qualifizierte und passende Fachkräfte wird aufgrund der demografischen Entwicklung und dem daraus resultierenden Mangel an qualifizierten Arbeitskräften intensiver», beobachtet auch Urs Schleuniger, Managing Partner bei Level Consulting in Zürich. «Für Unternehmen ergeben sich daraus neue Herausforderungen und Chancen, ihre Recruiting- und Employer-Branding-Strategien entsprechend auszurichten.» Schlüsselfaktoren sind dabei Search Scope, technologisch fortschrittliche Search- und Selektionsprozesse, das stellenbezogene Matching der Hard Skills und Soft Skills mit qualifizierten Benchmarkvergleichen und Analyseberichten sowie der Zugriff auf etablierte Netzwerkpools. Besonders gefragt sind laut Schleuniger Experten- und Führungs-

profile mit digitaler und technologischer Ausprägung in den Bereichen Digitalisierung, Information/Cybersicherheit, Datenstrategie und -architektur, ML/KI, solche mit einer wachstumsorientierten Ausprägung in den Bereichen Sales, Markt und Revenue sowie Change-/Transformationausprägung in den Bereichen Business- und Corporate-Development, Agilität, Change- und Transformationsmanagement. Weniger gefragt seien Profile mit klassischer Managementausprägung ohne technologischen, digitalen oder datenorientierten Bezug. «Positionen wie Chief Information Officer (CIO), Chief Technology Officer (CTO) sind entscheidend für die digitale Revolution», so Schleuniger weiter.

«Die Entwicklung der nächsten fünf Jahre geht eindeutig in die Nutzung von technologischen Entwicklungen», sagt Schleuniger. «Als Ergänzung zu unserer persönlichen Expertise nutzen wir schon seit Jahren die Vorteile der

künstlichen Intelligenz.» Mithilfe von fortschrittlichen Algorithmen, einer umfassenden Datenbank und Datenanalysen identifiziert und selektioniert man hier die Kandidaten und erstellt aussagekräftige Analysen und Benchmarkvergleiche. «Ich bin überzeugt, dass sich diese Entwicklung fortsetzen wird», so Schleuniger. «Die KI-basierten Auswertungen bringen heute schon aussagekräftige Bewertungen. Wir sehen diese als substanziellen und ergänzenden Teil der Beurteilung, sehen aber auch, dass eine persönliche Sicht und Beurteilung des Kandidaten ein weiterreichendes und differenzierendes Element darstellt.» Bei der Talent-Retention werde die kulturelle Entwicklung immer wichtiger. «Unsere Mission ist, ein Umfeld zu schaffen, in dem Menschen ihr Potenzial entfalten und Unternehmen erfolgreich neue Wege gehen.»



Executive Search

Legende: ●●●●● 90 bis 100 Punkte

●●●●○ 82,5 bis unter 90 Punkte

●●●● 75 bis unter 82,5 Punkte

Urkundenname (Marke, ohne Legal Entity)	Website	Hauptsitz in der Schweiz	Anzahl Standorte in der Schweiz*	Score
A&U	www.kaderberatung.ch	Basel	1-10	●●●●●
Amrop	www.amrop.com	Zürich	1-10	●●●●○
Arkadium	www.arkadium.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Avalect	www.avalect.ch	Zug	1-10	●●●●●
Bellevue Executive Search	www.bellevue-executive-search.ch	Küsnacht	1-10	●●●●●
Board Boutique	www.boardboutique.com	Zürich	1-10	●●●●●
Boyden	www.boyden.com	Zürich	1-10	●●●●●
Careerteam	www.careerteam.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Consult & Pepper	www.consultandpepper.com	Luzern	1-10	●●●●●
Coopers	www.coopers.ch	Hergiswil	1-10	●●●●●
Cornfeld	www.cornfeld.ch	Rüschlikon	1-10	●●●●●
Digital Heads	www.digitalheads.ch	Erlenbach	1-10	●●●●●
Dr. Thomas A. Biland & Partner	www.bilandpartner.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Egon Zehnder	www.egonzehnder.com	Zürich	1-10	●●●●●
ELIGENDO	www.eligendo.ch	Zürich	1-10	●●●●●
EMEA Recruitment	www.emea-recruitment.com	Zug	1-10	●●●●○
Ganci Partners*	www.gancipartners.ch	Lausanne	1-10	●●●●●
Heidrick & Struggles	www.heidrick.com	Zürich	1-10	●●●●○
Human Professional Personalberatung	www.humanpro.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Innopol	www.innopol.ch	Münchenbuchsee	1-10	●●●●●
Jörg Lienert	www.joerg-lienert.ch	Luzern	1-10	●●●●●
Kessler.Vogler	www.kesslervogler.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Kienbaum	www.kienbaum.com	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	●●●●●
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	●●●●●
NWS Executive Search	nws.swiss	Basel	1-10	●●●●●
Oprandi & Partner	www.oprandi.ch	Baar	1-10	●●●●○
Page Executive	www.pageexecutive.com	Genf	1-10	●●●●○
Pedersen & Partners	www.pedersenandpartners.com	Zürich	1-10	●●●●●
Permserv	www.permserv.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Petrage	www.petrage.ch	Weinfelden	1-10	●●●●●
Robert Half	www.roberthalf.com	Zürich	1-10	●●●●○
Robert Walters	www.robertwalters.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Rocken	www.rocken.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Roy C. Hitchman	www.roy-hitchman.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Russell Reynolds Associates	www.russellreynolds.com	Zürich	1-10	●●●●●
Schilling Partners	www.schillingpartners.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Spencer Stuart	www.spencerstuart.com	Zürich	1-10	●●●●●
The Motion Partner	www.themotionpartner.ch	Zug	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	●●●●●
Zollway	www.zollway.ch	Mendrisio	1-10	●●●●●

14,9
Millionen Franken betrug das Gehalt von UBS-CEO Sergio Ermotti für das Jahr 2024.

*ZUM ZEITPUNKT DER ERHEBUNG

Skills sind die neue Jobwährung

Bei den schweizerischen **Jobportalen** spielt die künstliche Intelligenz eine immer wichtigere, aber unerwartete Rolle.

MATTHIAS NIKLOWITZ

Jobportale spielen bei der Rekrutierung neuer Mitarbeitender eine entscheidende Rolle: Gemäss Statista nutzen drei von vier Führungskräften in den deutschsprachigen Ländern diese Kanäle. Gemäss Expertis, einer Firma der Manpower-Gruppe, sind Jobs.ch, Jobscout 24, Jobup und Jobserve die grössten Portale. Zu den Jobsuchmaschinen gehören Jobagent, Indeed und Neuvoo. Weitere Portale haben sich auf horizontale oder vertikale Nischen beziehungsweise Teilmärkte spezialisiert. Zu nennen sind hier Hotelcareer für Jobs in der Gastronomie und Hotellerie, Yousty für Lehrstellen und Quereinsteigerstellen. Topjobs und Alpha konzentrieren sich auf Fach- und Führungskader, Jobstarter auf Hochschulabsolventen und Seniors@work auf ältere Stellensuchende.

Laut Cornel Müller, VR-Mitglied bei der Firma X28, einem Arbeitsmarktdatenanbieter mit Sitz in Thalwil ZH, sind im Zuge der enormen Fortschritte rund um KI vier Aspekte für den Betrieb einer Jobplattform entscheidend: Zunächst die sogenannte Datenintelligenz: «Daten können und müssen besser und smarter ausgewertet und zugunsten der Arbeitgebenden und Stellensuchenden zur Verfügung gestellt werden», so Müller. «Such- und Matching-Resultate werden besser – oft auch unerwartet oder sogar überraschend gut, weil Kontext- und Hintergrundinformationen berücksichtigt werden.» So seien beispielsweise die Aufgaben von Kundenberaterinnen im Detailhandel nicht zu vergleichen mit denjenigen von B2B-Kundenberaterinnen. «Jobplattformen, die in diesem Fall sowohl B2C- wie auch B2B-Kundenberatersjobs anzeigen, verärgern die Stellensuchenden nur und unterstützen die Arbeitgeber nicht wirklich», so Müller weiter.

Dazu kommt der Datenschutz: «Es ist nicht notwendig, sensible Daten abzufragen oder zu speichern – im Gegenteil, die sensiblen Daten wie beispielsweise Alter oder Nationalität führen nur zu Diskriminierung.» Weiter ist die Personalisierung ein wichtiges Element. «Die vertikalen Jobplattformen sind diesbezüglich schon viel besser als die generalistischen Jobplattformen.»

Kein Interesse an perfekten Lösungen

In Zukunft würden sich Lösungen durchsetzen, die das Jobangebot viel genauer auf die Skills, Bedürfnisse und Werte der Menschen abstimmen, erwartet Müller. Und die Skills werden zur «Arbeitsmarktwährung»: «Skills-basierte Lösungen sind der Gamechanger schlechthin», sagt Müller. «Diejenigen Jobplattformen oder Jobintermediäre, die beiden Seiten, also Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden, eine Skills- und wertebasierte Suche sowie ein entsprechendes Matching anbieten, werden zu den Gewinnern gehören.»

Die internationalen Player und die Big Techs hätten aus ökonomischen Gründen gar kein Interesse an einem transparenten Markt respektive am «perfekten Match», sagt Müller weiter. «Player wie LinkedIn würden enorme Umsatzeinbussen hinnehmen müssen, wenn ihre Lösungen perfekt funktionierten.»

Die KI wird auch die digitale Stellensuche verändern. «Aktuell läuft es in die komplett falsche Richtung», beobachtet Müller. «Stellensuchende lassen sich ihre Bewerbungsunterlagen ohne grossen Aufwand von Chat GPT und Co. erstellen, und die Arbeitgeber implementieren KI-Systeme, die die von KI-Systemen generierten Bewerbungsunterlagen auswerten», fasst Müller zusammen. «Damit Menschen und Unternehmen besser und schneller zusammenfinden – was letztlich das Hauptziel von uns Arbeitsmarktintermediären ist –, sollten wir die KI nicht zweckentfremden, sondern sie schlauer nutzen.»

«Der Wettbewerb ist intensiv, doch entscheidend sind Relevanz, Effizienz und proaktive Ansprache», weiss Alexis Weil, CEO von Seniors@work, wo man sich auf ältere Stellensuchende spezialisiert hat. Weil hat einige konkrete Hinweise darauf, was funktioniert: gezieltes Matching und sogenanntes Active Sourcing. «Neben smarten Algorithmen setzen wir auf Active Sourcing – in einem Arbeitnehmermarkt wollen Kandidaten aktiv angesprochen werden», so Weil. «Das erhöht die Rückmeldungen

und beschleunigt den Rekrutierungsprozess.» Hinzu kommt eine hohe Benutzerfreundlichkeit. «Eine schnelle, effiziente und intuitive Plattform ist heute das A und O – Unternehmen müssen ohne Umwege die richtigen Kandidaten finden», sagt Weil.

Nischenanbieter wie Seniors@work hätten klare Vorteile gegenüber grossen, breit aufgestellten Plattformen. Weil führt vier Argumente auf – zunächst die Spezialisierung und den Fokus: «Wir verstehen die Bedürfnisse der Fünfzig-plus-Generation und der Unternehmen, die sie suchen, besser als jede generische Jobbörse. Das macht unser Angebot präziser und relevanter.» Dann setzt er auf Community und Engage-

ment. «Während grosse Plattformen oft unpersönlich sind, bauen wir eine enge Bindung zu unserer Zielgruppe auf – und das stärkt Vertrauen.» Weiter nennt Weil Agilität und Innovation: «Wir können schneller auf Veränderungen reagieren und Lösungen massgeschneidert umsetzen. Ein Beispiel ist unser neuer Matching-Algorithmus, der die Jobvermittlung für Senior Talents deutlich vereinfacht.» Schliesslich gebe es den gesellschaftlichen Trend. «Der demografische Wandel ist eine Realität – Unternehmen erkennen zunehmend den Wert älterer Fachkräfte.» KI werde die Jobsuche grundlegend verändern – mit grossen Chancen, aber auch Herausforderungen, sagt Weil überzeugt.

Chancen sieht er bei der Effizienz: KI könne Lebensläufe und Jobprofile präziser abgleichen, sodass Unternehmen schneller die passenden Talente finden. Herausforderungen sieht Weil bei möglichen Bias und Diskriminierungen. «Eine KI ist nur so gut wie ihre Trainingsdaten. Um Fairness zu gewährleisten, müssen wir sicherstellen, dass Senior Talents und andere Gruppen nicht benachteiligt werden.» Und der menschliche Faktor bleibe essenziell: «Nicht alles lässt sich automatisieren – Soft Skills, Emotionen und soziale Kompetenz spielen in der Jobvermittlung eine entscheidende Rolle», so Weil. «Unternehmen sollten KI gezielt nutzen, aber nicht blind darauf setzen.»

BAUGEWERBE
355 000
Beschäftigte



Online-jobportal	Allgemeines Jobportal	Spezialisiertes Jobportal	Metasuchmaschine	Zielgruppe/Spezialisierung	Region	Anzahl Jobangebote in der Schweiz*	Score
110000jobs.ch	✓	-	-	Alle	CH	>100 000	●●●●○
50plus-jobs.ch	-	✓	-	Generation 50 plus	CH	230	●●●●○
Aerzte-jobs.ch	-	✓	-	Ärzte	CH	5600	●●●●○
Alpha.ch	-	✓	-	Fach- und Führungskräfte	CH	6200	●●●●●
Architekten-jobs.ch	-	✓	-	Architekten	CH	720	●●●●●
Ch.indeed.com	✓	-	-	Alle	CH	>45 000	●●●●○
Ch.jobrapido.com	-	-	✓	Alle	CH	>100 000	●●●●○
Ch.jobble.org	-	-	✓	Alle	CH	90400	●●●●●
De.glassdoor.ch	✓	-	-	Alle	CH	70 000	●●●●○
Efinancialcareers.ch	-	✓	-	Finance und Tech	CH	39 600	●●●●●
Freelancermap.com	✓	-	-	Alle	CH	1000	●●●●○
Gastrojob.ch	-	✓	-	Hotellerie, Gastronomie, Tourismus	CH	950	●●●●○
Google.com	-	-	✓	Alle	CH	>100 000	●●●●○
Hotelcareer.ch	-	✓	-	Gastronomie, Hotellerie, Tourismus	CH	16 600	●●●●○
lctjobs.ch	-	✓	-	Informatik, Telekommunikation	CH	130	●●●●○
ltjobs.ch	-	✓	-	Informatik, Telekommunikation	CH	500	●●●●○
Jobagent.ch	✓	-	-	Alle	CH	>100 000	●●●●●
Jobeo.ch	✓	-	-	Alle	CH	1000	●●●●○
Jobmittelland.ch	✓	-	-	Alle	Schweizer Mittelland	1700	●●●●○
Job-room.ch	✓	-	-	Alle	CH	50 000	●●●●○
Jobs.ch	✓	-	-	Alle	CH	>65 000	●●●●○
Jobs.nzz.ch	✓	-	-	Alle	CH	2250	●●●●●
Jobscout24.ch	✓	-	-	Alle	CH	>100 000	●●●●○
Jobup.ch	✓	-	-	Alle	CH	60 000	●●●●○
Jobwinner.ch	✓	-	-	Alle	CH	10 000	●●●●○
LinkedIn.com/jobs	✓	-	-	Alle	CH	53 000	●●●●●
Medienjobs.ch	-	✓	-	Kommunikation, Marketing, Medien	CH	145	●●●●○
Monster.ch	✓	-	-	Alle	CH	-	●●●●○
Ostjob.ch	✓	-	-	Alle	Ostschweiz	65 000	●●●●●
Praxisstellen.ch	-	✓	-	Gesundheitswesen	CH	800	●●●●●
Publicjobs.ch	-	✓	-	Öffentlicher Dienst	CH	1300	●●●●●
Rocken.jobs	✓	-	-	Alle	CH	6700	●●●●○
Sozialinfo.ch/jobs	-	✓	-	Soziales	CH	800	●●●●○
Sozjobs.ch	-	✓	-	Sozial- und Gesundheitsberufe	CH	2600	●●●●○
Stepstone.de	✓	-	-	Alle	CH	100	●●●●○
Suedostschweizjobs.ch	✓	-	-	Alle	Südostschweiz	1540	●●●●○
Swissdevjobs.ch	-	✓	-	Softwareentwickler	CH	270	●●●●●
Tietalent.com	-	✓	-	Softwareentwickler	CH	700	●●●●●
Topjobs.ch	-	✓	-	Fach- und Führungskräfte	CH	6230	●●●●○
Zentraljob.ch	✓	-	-	Alle	Zentralschweiz	2250	●●●●○

11 000
Unternehmen
in der Schweiz
nutzen das grösste
Portal Jobs.ch für
ihre Stellanzeigen.

*ZUM ZEITPUNKT DER ERHEBUNG

FZ/MICHAEL KELLER/MIJOURNEY

Nicht allein das *Geld* entscheidet



Der Markt für **Temporärarbeit** schwächelt – aber für die Personen mit dem «richtigen» Profil gibt es weiterhin zahlreiche Stellen.

MATTHIAS NIKLOWITZ

Der Schweizer Arbeitsmarkt schwächelt: Gemäss der Job-Index-Studie, die in Zusammenarbeit mit der Universität Zürich gemacht wird, ist die Anzahl offener Stellen im Vergleich zum Vorjahr um 10 Prozent gesunken. Die Arbeitsmarktsituation ist angesichts der unsicheren Lage der Weltpolitik und -wirtschaft immer noch schwer vorhersehbar. Viele Firmen zögern deshalb mit festen Neueinstellungen. Gemäss einer Studie des Verbandes von Personaldienstleistern setzen 60 Prozent der Firmen auf Temporärarbeit, um flexibel auf die schwankende Auftragslast und den damit verbundenen Personalbedarf reagieren zu können. «Der Markt für Temporärarbeit in der Schweiz und den umliegenden Ländern befindet sich derzeit im Rückgang im Vergleich zu den Vorjahren», erklärt Marcel Keller, Country President bei der Adecco Group Switzerland. «Grundsätzlich kann man festhalten, dass die Anzahl Stellen für Berufseinsteigerinnen und -einsteiger, die keine Erfahrung verlangen («Einstiegersstellen»), generell gestiegen ist, insbesondere seit 2020», beobachtet Keller. «Das heisst, dass derzeit junge Fachkräfte und Einsteigerinnen und Einsteiger eine gute Position auf dem Arbeitsmarkt haben.»

28
Prozent
der Gen Z haben
Interesse an
Temporärarbeit, bei
der Gen Y sind es
35 Prozent.

Besonders gefragt sind laut Keller weiterhin gelernte Berufsleute in allen Bereichen. Darüber besteht für Personen mit technischen Fähigkeiten in den Bereichen Datenanalyse, Design und KI/ Machine-Learning ein klarer Trend, wenn es um kurzfristige Einsätze geht und diese Fähigkeiten in bestehenden Teams fehlen. «Hinzu kommen Soft Skills wie Kreativität, Problemlösung und Kommunikation sowie lösungsorientiertes Teamwork.» Weniger gefragt sind traditionelle administrative Rollen, die zunehmend automatisiert werden. Informatikerinnen und Informatiker haben im Bereich der temporären Arbeit an Attraktivität verloren. «Wer in der Temporärarbeit erfolgreich sein möchte, sollte sich gut vorbereiten und strategisch vorgehen», rät Keller: Man sollte sich als Interessent oder Interessentin klare Ziele setzen: «Überlegen Sie sich, warum Sie flexibel arbeiten möchten und welchen Mehrwert dies für Sie persönlich hat – sei es, um Erfahrung zu sammeln, den Weg zum Wunschjob zu ebnen oder mehr Flexibilität mit Freizeit zu kombinieren», rät Keller.

Und auch für Firmen, die temporäres Personal suchen, hat Keller Hinweise: Solche Mitarbeitende kündigen, wenn sie eine bessere Gelegenheit bei einem anderen Unternehmen sehen, mangelnde Investition in den Bereichen Weiterbildung und Schulung erleben, keine Karrierechancen im aktuellen Unternehmen sehen, die Work-Life-Balance oder Flexibilität fehlen und sie mit der Unternehmenskultur unzufrieden sind. «Auffällig ist, dass in der Schweiz im Vergleich zum Rest der Welt nicht primär das Gehalt entscheidend ist, sondern vielmehr die Entwicklungsmöglichkeiten, Flexibilität und Unternehmenskultur», konstatiert Keller.

Unterproportionaler Rückgang

Auch bei Careerplus stellt man fest, dass die gesamtwirtschaftliche Entwicklung und die damit verbundenen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt aktuell auch den Temporärmarkt negativ beeinflussen. «Branchenweit ist jedoch zu beobachten, dass 2024 der Einbruch des Temporärgeschäfts im Vergleich zum Feststellengeschäft deutlich unterproportional ausgefallen ist», sagt Jana Jutzi, Geschäftsführerin bei Careerplus.

Unterschiede beim Interesse an Temporärarbeit zwischen den Generationen stellt sie kaum fest. Bei der Gen X sind es 27 Prozent, bei der Gen Y 35 Prozent und bei der Gen Z 28 Prozent. «Die unterschiedlichen Prozentverteilungen lassen sich eher über die anteilige Vertretung der Altersgruppen erklären, als dass sie etwas über das Interesse dieser aussagen», kommentiert Jutzi. «Allerdings werden je nach Generation häufig unterschiedliche Gründe angegeben, weshalb Temporärarbeit in Frage kommt oder gar angestrebt wird.»

Jüngere Personen würden es häufig schätzen, in verschiedene Unternehmen Einblick zu erhalten und somit breite Erfahrung zu sammeln. Auch spielt zeitliche Flexibilität häufig eine Rolle bei Personen mit Kindern. «Da es für ältere Personen auch heute noch – trotz Fachkräftemangel – schwieriger ist, eine neue Fest-

anstellung zu finden, ist für diese Personengruppe die Temporärarbeit häufig ein Türöffner für eine Festanstellung in einem zweiten Schritt», beobachtet Jutzi. «Gerade im Pflegebereich ist der Bedarf an Temporärfachkräften in den letzten Jahren enorm gestiegen, wobei aktuell wieder eine leichte Gegenbewegung ersichtlich wird», sagt Jutzi. Vor allem im Akutbereich passen mehrere Spitäler ihre Strategie an und streben eine ausgeglichene Verteilung zwischen Fest- und Temporärpersonal an. Für Temporäreinsätze würden häufig sehr spezifi-

sche Skills, gepaart mit Persönlichkeitsaspekten für das konkrete Aufgabengebiet, gesucht. «Für Anstellungen im Feststellenbereich muss das «Gesamtpaket» langfristig stimmen», sagt Jutzi. «Gerade im Fachkräftebereich ist es daher von zentraler Bedeutung, sich seiner Stärken bewusst zu sein und sein spezifisches Fachwissen bereits in den Bewerbungsunterlagen klar ersichtlich darzulegen.»

Und auch auf Arbeitgeberseite gibt es oft Verbesserungspotenzial. «Die Arbeitgeberattraktivität respektive das Employer Branding ist

auch für KMU, welche keine grossen HR- und Marketingabteilungen haben, von zentraler Bedeutung», sagt Jutzi. Bereits kleinere und ressourcenschonende Massnahmen können einen bedeutenden Unterschied machen. «Wichtig ist, dass sich auch das Unternehmen über seine Werte, die Kultur und die Vorteile für Mitarbeitende wie beispielsweise die Anstellungsbedingungen, Benefits oder Flexibilität im Klaren ist und diese nach aussen hin vertritt, von der Homepage über den Bewerbungsprozess bis hin zum Onboarding neuer Mitarbeitender.»

Temporärarbeit

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

Urkundenname (Marke, ohne Legal Entity)	Website	Hauptsitz in der Schweiz	Anzahl Standorte in der Schweiz*	Score
4 You Personal	www.4youpersonal.ch	Lenzburg	1-10	●●●●●
4 Insiders	www.4insiders.swiss	Muri bei Bern	11-50	●●●●○
Academic Work	www.academicwork.ch	Genf	1-10	●●●●○
Adato	www.adato.ch	Winterthur	1-10	●●●●●
Adecco	www.adecco.ch	Lausanne	11-50	●●●●○
Adia	www.adia.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Arbeitskraft Personalberatung	www.arbeitskraft.ch	Wangen SZ	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	●●●●●
Bellini	www.bellini.ch	Zürich	11-50	●●●●●
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	●●●●○
Care People	www.carepeople.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Champfcheibe	www.champfcheibe.ch	Luzern	1-10	●●●●○
Coopers	www.coopers.ch	Hergiswil	1-10	●●●●●
Coople	www.coople.com	Zürich	1-10	●●●●●
Dasteam	www.team.jobs	Basel	11-50	●●●●○
Dommen Nadig Personal	www.dommen-nadig.ch	Luzern	1-10	●●●●○
Elita	www.elita.ch	Rapperswil	1-10	●●●●●
Flexis	www.flexis.ch	Renens	11-50	●●●●●
G&U Job 4 You	www.gundu.ch	Bern	1-10	●●●●○
Gi Group	ch.gigroup.com	Neuenburg	11-50	●●●●●
Hays	www.hays.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Helvetic Emploi	www.helvetic-emploi.ch	La Chaux-de-Fonds	1-10	●●●●○
Hotelis	www.hotelis.ch	Renens	11-50	●●●●○
IBT Personal	www.ibt-personal.ch	St. Gallen	1-10	●●●●○
Impirio	www.ampirio.ch	Zürich	1-10	●●●●○
induserv	www.induserv.ch	Basel	1-10	●●●●○
Inside	www.inside-personal.ch	Solothurn	1-10	●●●●○
Interiman Group	www.interiman-group.ch	Renens	51-100	●●●●○
Job 3000	www.job-3000.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Job 4 You	www.job4you.ch	Nendeln	1-10	●●●●○
Job Impuls	www.jobimpuls.ch	Zug	1-10	●●●●○
Job Solution	www.jobsolution.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Jobboxx	www.jobboxx.ch	Basel	1-10	●●●●○
Joker Personal	www.jokerpersonal.ch	Affoltern am Albis	11-50	●●●●○
KesslerVogler	www.kesslervogler.ch	Zürich	1-10	●●●●○
KMU Personal	www.kmupersonal.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Manpower	www.manpower.ch	Morges	11-50	●●●●○
Medicalis	www.medicalis.ch	Renens	1-10	●●●●○
Meditana	www.meditana.ch	Urdorf	1-10	●●●●○
Michael Page	www.michaelpage.ch	Genf	1-10	●●●●○
Multi Personnel	www.multi.ch	Lausanne	1-10	●●●●○
New Work	www.newwork-hr.ch	Granges-Paccot	11-50	●●●●○
OK Job	www.okjob.ch	Lausanne	11-50	●●●●○
One Placement	job.oneplacement.com	Carouge	1-10	●●●●○
Persona Service	www.persona.ch	Basel	1-10	●●●●○
Personal Sigma	www.personal-sigma.ch	Sursee	1-10	●●●●○
Planova	www.planova.ch	Zug	1-10	●●●●○
Randstad	www.randstad.ch	Zürich	51-100	●●●●○
Samsic Emploi	www.samsic-emploi.ch	Lausanne	1-10	●●●●○
Stellenpartner	www.stellenpartner.ch	Baden	1-10	●●●●○
Stellenwerk	www.stellenwerk.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Temporis Personal	www.temporispersonal.ch	Aarau	1-10	●●●●○
Trabeco	www.trabeco.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Universaljob	www.universaljob.ch	Zürich	11-50	●●●●○
Val Job	www.valjob.ch	Villars-sur-Glâne	11-50	●●●●○
Vokus Personal	www.vokus.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	●●●●○
Yellowshark	www.yellowshark.com	Baar	1-10	●●●●○

* ZUM ZEITPUNKT DER ERHEBUNG



**GESUNDHEITS-
WESEN**
768 000
Beschäftigte

HEZ/MICHAEL KELLER/INDJOURNEY

Gut vermittelt ist ganz *gewonnen*

Auch **Personalvermittlungen** spüren die Abkühlung am Stellenmarkt. Für einzelne Anbieter ist das eine gute Gelegenheit für eine Konsolidierung.

MATTHIAS NIKLOWITZ

Konjunkturell anspruchsvolle Zeiten gelten als ideal für die Konsolidierung in einzelnen Branchen. Personalvermittler sind da keine Ausnahme: Chaberton Partners mit Sitz in Lugano beteiligte sich beispielsweise Ende des vergangenen Jahres bei Ganci Partners und erweiterte so die Abdeckung der Executive-Suche in das Middle Management.

«Wir werden unsere Marke und unseren Firmennamen beibehalten, allerdings mit einem neuen, verbesserten Look», kündigt Vincenzo Ganci, Gründer und Geschäftsführer von Ganci Partners, im Gespräch an. Im November 2024 investierte Chaberton Partners in Ganci Partners, um eines der drei führenden Unternehmen in diesem Sektor zu schaffen, heisst es in einer Pressemitteilung. «Wir haben sehr schnell gemerkt, dass die beiden Unternehmenskulturen mit ihrem Boutique-Ansatz ähnlich sind», erklärt Ganci. Man hofft, dass diese kombinierte Plattform es dem Unternehmen ermöglichen wird, seine Präsenz in der deutschsprachigen Schweiz auszubauen, das Geschäft in Frankreich zu verdoppeln sowie in Italien und Österreich weiter zu wachsen und sich in anderen Märkten zu öffnen.

240 Berater in zwölf Städten

Die beiden Unternehmen ergänzen sich auch in Bezug auf die Kundensegmente. Ganci Partners zielt auf das Executive-Segment in der Schweiz ab, während Chaberton Partners auch Funktionen im mittleren Management in ganz Europa abdeckt. «Zusammen haben wir über 240 Berater in zwölf Städten», sagt Ganci über die

Expansionspläne. Ziel ist, das Geschäft in Frankreich zu verdoppeln. Ganci beschreibt den Zugang zu Talenten als eine Herausforderung, vor allem weil Unternehmen verschiedene Massnahmen ergreifen, um ihre besten Mitarbeitenden zu halten. «Gleichzeitig ist die Schweiz aber auch ein attraktiver Markt für Menschen aus dem Ausland», so Ganci weiter. Vor allem bei grösseren Familienunternehmen müssen Kandidatinnen und Kandidaten für Führungspositionen jedoch ein gewisses Verständnis für die lokale Kultur mitbringen.

Viele sind bereit, zu wechseln

«Der Arbeitsmarkt verändert sich schneller als je zuvor», bestätigt auch Oliver Rechsteiner, CEO bei Universal-Job mit Sitz in Zürich. «Unternehmen, die sich jetzt anpassen und innovative Wege im Recruiting gehen, sichern sich langfristig den Zugang zu den besten Talenten. Wer hingegen an alten Strukturen festhält, riskiert, den Anschluss zu verlieren.»

Laut Rechsteiner suchen 80 Prozent der Talente nicht aktiv, sie sind aber zu einem Wechsel bereit. Unternehmen wüssten jedoch nicht, wie sie diese ansprechen sollten beziehungsweise überlegten sie sich das erst gar nicht und schrieben die Stellen wie noch vor zehn oder zwanzig Jahren aus. «Die Unternehmen verlieren potenzielle Bewerberinnen und Bewerber oft unbewusst durch langsame Prozesse oder weil sie denken, dass sie aussuchen können», beobachtet Oliver Rechsteiner.



80

Prozent der Talente suchen nicht aktiv nach einem neuen Job, sind aber für einen Wechsel bereit.

«In dieser Zeit nehmen die Talente bereits andere Angebote an.»

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt werde sich nicht verbessern, sondern bleibe mindestens so herausfordernd wie bisher. «Viele Talente wissen nicht, wie sie sich richtig bewerben oder einen professionellen Lebenslauf erstellen», sagt Rechsteiner. «Gleichzeitig haben einige Unternehmen noch nicht verstanden, dass sich die «Machtverhältnisse» verändert haben – nicht mehr die Talente bewerben sich bei den Firmen, sondern umgekehrt. Es herrscht ein Bewerbermarkt.» Diese Entwicklung bestätigen auch andere professionelle Personaldienstleister: «Wer ein Hotel bucht, erwartet vom ersten Klick bis zum Check-out einen reibungslosen Service», sagt Sina Fehr, Leiterin Marketing und Kommunikation bei Universal-Job. «Warum sollte das im Bewerbungsprozess anders sein? Bewerberinnen und Bewerber sind auch Kundinnen und Kunden – und eine

positive Candidate-Journey entscheidet, ob sie einchecken oder weiterziehen.»

Rechsteiner rät Firmen zu transparenter Kommunikation bezüglich Gehaltsangaben, Benefits und klar formulierten Anforderungen, schnelleren Prozessen, einer positiven Candidate-Experience und zu mehr Sichtbarkeit: «Dazu gehört eine aktive Talentsprache, und zwar dort, wo sie sich Talente aufhalten, in der Sprache, die sie sprechen, statt passiv auf Bewerbungen zu warten.» Für die nächsten Jahre werden grosse Umwälzungen erwartet. «Technologische Entwicklungen, Automatisierung und KI werden den Arbeitsmarkt massiv beeinflussen», erwartet Rechsteiner für die kommenden Jahre. «Während einige Berufe oder Routineaufgaben verschwinden, entstehen neue Berufsbilder, für die menschliche Interaktion weiterhin entscheidend bleibt.»



Professional Search

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

Urkundenname (Marke, ohne Legal Entity)	Website	Hauptsitz in der Schweiz	Anzahl Standorte in der Schweiz*	Score
4YouPersonal	www.4youpersonal.ch	Lenzburg	1-10	●●●●○
A&U	www.kaderberatung.ch	Basel	1-10	●●●●○
ABS Personalberatung	www.abs-personal.ch	Baar	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	Lausanne	11-50	●●●●○
Arkadium	www.arkadium.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Art of Work	www.art-of-work.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Asanti	www.asanti.ch	Dietikon	1-10	●●●●○
Avalect	www.avalect.ch	Zug	1-10	●●●●○
Beeworx	www.beeworx.ch	Basel	1-10	●●●●○
Bellevue Executive Search	www.bellevue-executive-search.ch	Küssnacht	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	●●●●○
Coopers	www.coopers.ch	Hergiswil	1-10	●●●●○
Da Professionals	www.da-professionals.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Dasteam	www.team.jobs	Basel	11-50	●●●●○
Digital Heads	www.digitalheads.ch	Erlenbach	1-10	●●●●○
Dubs & Partner	www.dubs-partner.ch	Cham	1-10	●●●●○
Elita	www.elita.ch	Rapperswil	1-10	●●●●○
Engineering Management Selection E. M. S.	www.ems.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Experis	www.experis.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Flexsis	www.flexsis.ch	Renens	11-50	●●●●○
Gi Group	ch.gigroup.com	Neuenburg	11-50	●●●●○
Glaus Personal	www.glauspersonal.ch	Ziegelbrücke	1-10	●●●●○
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	●●●●○
HR Services	www.hrserv.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Human Professional Personalberatung	www.humanpro.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Humanis	www.humanis.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Humentum	www.humentum.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Innopol	www.innopol.ch	Münchenbuchsee	1-10	●●●●○
Interiman Group	www.interiman-group.ch	Renens	51-100	●●●●○
Job Impuls	www.jobimpuls.ch	Zug	1-10	●●●●○
Job Solution	www.jobsolution.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Joker Personal	www.jokerpersonal.ch	Affoltern am Albis	11-50	●●●●○
Jörg Lienert	www.joerg-lienert.ch	Luzern	1-10	●●●●○
KesslerVogler	www.kesslervogler.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Kienbaum	www.kienbaum.com	Zürich	1-10	●●●●○
Kohler + Partner	www.k-p.ch	Bern	1-10	●●●●○
Lavoris	www.lavoris.ch	Küssnacht am Rigi	1-10	●●●●○
Level Consulting	www.levelconsulting.ch	Zürich	1-10	●●●●○
LHH Recruitment Solutions	www.lhh.com	Lausanne	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	●●●●○
Modern Heads Executive Search	www.modern-heads.com	Wilen b. Wollerau	1-10	●●●●○
Mooser & Partner	www.mooserpartner.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Müntener & Thomas	www.mt-jobs.ch	Buchs	1-10	●●●●○
Nexus	www.nexus.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Nordwand Group	www.nordwandgroup.com	Zürich	1-10	●●●●○
One Agency	www.oneagency.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Oprandi & Partner	www.oprandi.ch	Baar	1-10	●●●●○
P3B	www.p3b.ch	Liebfeld b. Bern	1-10	●●●●○
P4B	www.p4b.ch	Liebfeld b. Bern	1-10	●●●●○
Permserv	www.permserv.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Persigo	www.persigo.ch	Stans	1-10	●●●●○
Persona Service	www.persona.ch	Basel	1-10	●●●●○
Personal Sigma	www.personal-sigma.ch	Sursée	1-10	●●●●○
Petrag	www.petrag.ch	Weinfelden	1-10	●●●●○
Prime 21	www.prime21.ch	Zug	1-10	●●●●○
Pro Academics	www.proacademics.ch	Winterthur	1-10	●●●●○
Progress Personal	www.progresspersonal.ch	Amriswil	1-10	●●●●○
Proton Personal	www.proton-personal.ch	Bannwil	1-10	●●●●○
Randstad	www.randstad.ch	Zürich	51-100	●●●●○
Luxury Experts (vormals Retail Experts)	www.retailxperts.ch	Bellevue	1-10	●●●●○
Robert Half	www.roberthalf.com	Zürich	1-10	●●●●○
Robert Walters	www.robertwalters.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Rocken	www.rocken.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Roger Germ	www.rogergerm.ch	Oberhasli	1-10	●●●●○
Sales Ahead	www.salesahead.com	Zürich	1-10	●●●●○
Skybris	www.skybris.ch	Zürich	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	●●●●○
The Motion Partner	www.themotionpartner.ch	Zug	1-10	●●●●○
Thoma & Partner	www.thoma-partner.ch	Baar	1-10	●●●●○
Tie Talent	www.tietalent.com	Renens	1-10	●●●●○
Universaljob	www.universaljob.ch	Zürich	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	●●●●○
Zollway	www.zollway.ch	Mendrisio	1-10	●●●●○

* ZUM ZEITPUNKT DER ERHEBUNG

DIE METHODE

Beste Personaldienstleister der Schweiz 2025

Das Statistikerunternehmen Statista befragte zwischen dem 1. Oktober und dem 15. November 2024 Personalverantwortliche von Unternehmen, Personalvermittler beziehungsweise Personaldienstleister sowie Menschen, die als Kandidaten oder Kandidatinnen Erfahrung mit Personalvermittlungen gemacht haben. Basierend auf den Ergebnissen der Umfragen wurden die Top-Personaldienstleister sowie die Top-Onlinejobportale in der Schweiz eruiert. Die gesamte Befragung wurde online durchgeführt. Über 7500 Personalvermittler und Personalverantwortliche in Unternehmen erhielten per E-Mail eine direkte Einladung zu den Umfragen. Zudem wurde über die Websites und die Social-Media-Kanäle von Handelszeitung (www.handelszeitung.ch) und «PME» (www.pme.ch) zur Teilnahme aufgegrufen. Darüber hinaus gab es die Möglichkeit, über unsere Registrierungsseite auf die Umfragen zuzugreifen. Daneben wurden mehr als 800 Jobkandidaten, -kandidatinnen und Personalverantwortliche über ein sorgfältig rekrutiertes Online-Access-Panel befragt.

Unsere Top-Listen für Executive Search, Professional Search, Temporararbeit und Onlinejobportale basieren auf folgenden Aufnahmekriterien:

- Anzahl Nennungen (Markenbekanntheit)
- Anzahl Nennungen mit Erfahrung (Markenerfahrung)
- Anzahl Weiterempfehlungen
- Erreichen einer überdurchschnittlichen Gesamtnote

Zur informativen Einordnung der Unternehmen innerhalb der Top-Listen wurde aus den vier oben genannten Aufnahmekriterien für alle genannten Unternehmen ein Score mit der Skala 1 bis 100 gebildet und für die ausgezeichneten Unterneh-

men entsprechend dargestellt. Die Markenbekanntheit und die Markenerfahrung erhielten dabei ein Gewicht von zusammen 20 Prozent, die Anzahl an Weiterempfehlungen und die Gesamtnote erhielten jeweils ein Gewicht von 40 Prozent. Die HR-Verantwortlichen sowie die Kandidaten und Kandidatinnen 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 und Onlinejobportale konnten mithilfe einer umfangreichen Autovervollständigunfunktion mit in der Schweiz tätigen Unternehmen ausgewählt werden. Selbstverständlich konnten auch frei Unternehmen genannt werden. Anschliessend wurden die Personaldienstleistungsunternehmen und Onlinejobportale anhand mehrerer Dimensionen auf einer Notenskala von 1 (überhaupt nicht zufrieden) bis 10 (sehr zufrieden) bewertet.

Statista R ist Teil von Statista und weltweit führend bei der Erstellung von Unternehmens-, Marken- und Produktrankings sowie von Top-Listen, die auf umfassender Marktforschung und Datenanalyse basieren. Statista R zeichnet die Besten ihres Fachs aus. Mit einem Expertenteam von über hundert Analytistinnen und Partnerschaften mit mehr als vierzig Premiummedienmarken auf allen Kontinenten schafft Statista Transparenz für Verbraucher und Unternehmensentscheiderinnen und unterstützt so die ausgezeichneten Unternehmen in einer Vielzahl von Branchen und Produktkategorien dabei, Vertrauen und Ansehen aufzubauen.