

SPECIAL BESTE PERSONALDIENSTLEISTER

HANDEL/
REPARATUR
598 000
Beschäftigte

BANK/
VERSICHERUNG
235 000
Beschäftigte

ENERGIE/
VERARBEITUNG
714 000
BESCHÄFTIGTE

PME
HANDELSZEITUNG

Beste
PERSONAL
DIENSTLEISTER

2024

SPONSORINNE
statista



Die besten

Personal- dienstleister

Verantwortlich
für diesen Special:
Tina Fischer

mit **statista**

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

Illustration Seite 37:
Ricardo Moreira/PME

Die Illustrationen auf den Seiten 38
bis 42 wurden vom KI-Modell Adobe
Firefly generiert und von einem
Menschen überprüft und finalisiert.
Visuelles Konzept: Sarina Joos

Künstliche Intelligenz beeinflusst die **Rekrutierung** – das rückt den Menschen ins Zentrum

TINA FISCHER

Die Arbeitswelt hat jüngst massive Umwälzungen erlebt. Während der Pandemie folgte der Wechsel ins Homeoffice, die Arbeitswelt und das Privatleben verschmolzen örtlich sowie zeitlich, denn flexible Arbeitsmodelle gewannen an Beliebtheit. Vor einem Jahr dann folgte der nächste Hammer: Künstliche Intelligenz eroberte die Arbeitswelt auf einen Schlag. Sie brachte viel Euphorie, aber auch Unsicherheit im Umgang und die Angst vor einem Stellenverlust mit sich.

Das stellt Firmen, aber auch deren Mitarbeitende auf eine harte Probe. Die Stellenprofile verändern sich schnell und bedingen neue Kompetenzen und Fähigkeiten, um die neuen Tools zu nutzen. Diese schnellen Wechsel machen sich bemerkbar bei den Mitarbeitenden. Während sie in der Pandemie lern-

ten, auch mal zu entschleunigen, sind sie nun wegen KI gezwungen, das Tempo hoch zu halten. Das ermüdet – und führt auch dazu, dass sich viele Mitarbeitende einen Stellenwechsel überlegen.

Aktuelle Studien zeigen, dass fast jeder und jede Zweite zumindest passiv den Arbeitsmarkt beobachtet und mit einem Stellenwechsel liebäugelt. Das ist die Chance für Firmen, die Stellen zu besetzen haben. Und ebenso für Stellenvermittlerinnen. Denn sie sind das Bindeglied zwischen rekrutierenden Firmen und Kandidatinnen und Kandidaten.

Ihr Vorteil gegenüber der künstlichen Intelligenz, die auch im Rekrutierungsprozess von Firmen Einzug gehalten hat: Sie überprüfen jedes eingereichte Dossier von Interessierten händisch. Die Vermittler kennen die Person dahinter, deren Absichten sowie deren Können. Während Firmen oftmals Mühe haben, die passende Person für die ausgeschriebene Stelle zu finden, können Vermittler auf einen Pool

qualifizierter Leute zurückgreifen und der Firma eine Auswahl anbieten. Kommt hinzu, dass die Kultur einer Firma in der schnelllebigen Welt weiter an Gewicht gewonnen hat – auch hier kann ein Personaldienstleister als Vermittler der Werte fungieren. Er kennt die Firma, aber auch die möglichen Kandidaten und versucht, den perfekten Match zu finden.

Der grosse Branchenüberblick

Dabei gilt es, Positionen auf C-Level oder im Verwaltungsrat genauso zu füllen wie jene am Fließband, an der Rezeption, auf dem Bau oder im Labor. Egal, ob Executive Search oder Professional Search, sie alle haben die Tage genügend zu tun – dürfen aber auch auf einen wachsenden Pool Wechselseitiger zurückgreifen. In der Branche der Temporärarbeit zeichnete sich zwar 2023 ein leichter Rückgang ab, doch dieses Jahr rechnet die Branche wieder mit einer Zunahme, da viele zwischen den Jobs tempo-

rär arbeiten und sich nicht fest an einen Arbeitgeber binden möchten.

Unabhängig von der Branche oder der Firma stellen heute alle ihre offenen Positionen auf einem Online-Jobportal aus – für 74 Prozent aller Firmen ist eine Online-Stellenausschreibung ein Muss. Jüngst erlebten gerade spezialisierte Jobportale einen Anstieg an Ausschreibungen von Firmen sowie einen Anstieg an Dossiers auf der Suchendenseite. Ihr Vorteil liegt darin, dass Firmen, deren Branche sich im Nischenbereich bewegt, Stellensuchende finden, die die gewünschte Expertise mitbringen.

Welche Online-Jobportale, Temporärstellenvermittler, Executive Searcher oder Professional Searcher ihren Job am besten machen, zeigt der grosse Branchenüberblick der «Handelszeitung» in Zusammenarbeit mit Statista. Die Listen machen deutlich, welche Vermittler sich bewährt haben und mit wem sie zufrieden waren.

Executive Search steht vor neuen Hürden

Die Anforderungen an Führungskräfte verändern sich. Das wirkt sich auf das Geschäft und die **Vorgehensweise** von Headhuntern aus.

SAMUEL WALDER

Seit künstliche Intelligenz 2022 die Welt im Sturm erobert hat, gibt es kaum mehr einen Weg um das Thema herum. Die Euphorie um die technologische Errungenschaft ist gross. Gleichzeitig bringt sie neue Hürden und Herausforderungen mit sich, die Firmen adressieren müssen. Das Stellenprofil als Chief AI Officer erhält Aufwind, denn künstliche Intelligenz beschäftigt vom Linienangestellten bis zur CEO jeden.

KI und Digitalisierung sind aber nicht nur für Firmen eine Herausforderung, sie beschäftigen auch die Executive Searchers. Malte Müller, Managing Partner von Schillingpartners – der Herausgeberin des «Schillingreports» – bestätigt die zunehmende Wichtigkeit von digitalem Wissen: «Die Digitalisierung ist ein globaler Megatrend, der alle betrifft.»

7 Jahre verweilen Männer im Schnitt in der Geschäftsleitung grosser Firmen. Frauen lediglich drei Jahre.

Das neue Anforderungsprofil für Topshots
Das heisst auf der einen Seite, dass die gesuchten Anforderungsprofile neu zu bewerten sind. Heute kommt kaum mehr eine Positionsbeschreibung ohne den Hinweis auf die Transformation durch Digitalisierung aus und stellt entsprechende Anforderungen an die künftigen Führungskräfte. Müller nennt Beispiele: «Jede Position auf C-Level muss etwas von Digitalisierung verstehen. Die CEOs müssen in Zukunftstechnologien investieren oder den Anteil SaaS (Software-as-a-Service) in ihrem Geschäftsmodell erhöhen.» Oder die CFOs müssten sich mit ERP-Systemen (Enterprise-Resource-Planning-Systemen), Managementinformations- und Produktionssystemen auskennen – die gleiche Situation besteht im Marketing, wo es ebenfalls eine Vielzahl an IT-Systemen gibt, die es zu kennen und anzuwenden gilt.

Dieses Wissen ziehe sich durch jede Funktion. Und werde nicht weniger. Im Gegenteil. Die Entwicklung zeige, dass jede Funktion sich mit dem Thema stark auseinandersetzen müsse, denn sonst habe man keine Chance, mit der Konkurrenz mithalten, und laufe Gefahr, den Anschluss zu verlieren.

Doch nicht nur das Anforderungsprofil an die Führungskräfte hat sich gewandelt. Die fortschreitende Technologie zwingt auch Executive Searchers, ihre bisherigen Suchmethoden umzustellen. «Dass wir als Consultants digitale Tools zur Identifikation von Kandidatinnen und Kandidaten verwenden, ist selbstverständlich», sagt Müller. «Aktuell ist der Einsatz von Programmen, die lernende Algorithmen oder KI einsetzen, ein heisses Thema.»

Bei Schillingpartners heisst das, dass sie Chat GPT nutzen für Übersetzungen und die Optimierung von Texten. «Das macht ja heute fast jeder. Wir setzen Chat GPT aber auch ein, um zusätzliche Suchfelder zu erschliessen, in denen wir Kandidaten und Kandidatinnen finden können», so Müller.

Doch der Computer behalte dabei nur eine unterstützende Funktion. «Die hohen Erwartungen an KI werden in vielen Fällen auch noch nicht erfüllt.» Die menschliche Komponente darf also nicht vernachlässigt werden. «Wir sehen viel bessere Ergebnisse durch unsere menschlichen Consultants. Diese können sich in die Situation der Kundinnen und der Kandidaten versetzen.»

Entsprechend wichtig sind Müller die Mitarbeitenden, die im Fachjargon Consultants heissen. «Sie müssen eine hohe Expertise in ihrem Marktsegment haben», erklärt Müller. «Sie müssen die Firmen, ihre Strategien, Markttrends, Stärken und Schwächen in der Branche verstehen und die Eignung von Führungskräften gut hinterfragen können.» Und das sei wichtig. Zum erfolgreichen Rekrutieren und Vermitteln gehöre Fleiss und strukturierte Arbeit.

Veränderungen bringen die Branche weiter
«Es gibt immer mehr öffentlich zugängliche Informationen über Kandidaten. Etwa über Portale wie LinkedIn und Xing, aber auch via Websites, Publikationen im Internet, Organigramme, Medienauftritte und Erwähnungen von Kandidatinnen in den Medien. Das macht das Finden von Personen und Hintergrundinformationen mittlerweile einfacher», sagt Müller. Gleichzeitig stiegen aber auch die Ansprüche der Kundschaft: «Sie erwarten, dass wir alles

Executive Search

Legende: ●●●●● 90 bis 100 Punkte

●●●●○ 82,5 bis unter 90 Punkte

●●●● 75 bis unter 82,5 Punkte

Urkundennamen (Marke, ohne Legal Entity)	Website	Hauptsitz in der Schweiz	Anzahl Standorte in der Schweiz*	Score
A&U	www.kaderberatung.ch	Basel	1-10	●●●●●
Addexpert	www.addexpert.ch	Zürich	1-10	●●●●●
LHH Recruitment Solutions	www.lhh.com	Lausanne	1-10	●●●●○
Amrop	www.amrop.com	Zürich	1-10	●●●●●
Avalect	www.avalect.ch	Zug	1-10	●●●●●
Board Boutique	www.boardboutique.com	Zürich	1-10	●●●●●
Bornhauser People's Management	www.bornhauser.com	Bern	1-10	●●●●●
Boydén	www.boyden.com	Zürich	1-10	●●●●●
CareerTeam	www.careerteam.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Consult & Pepper	www.consultandpepper.com	Lucern	1-10	●●●●●
Contagi	www.contagi.ch	St. Gallen	1-10	●●●●●
Coopers	www.coopers.ch	Hergiswil NW	1-10	●●●●●
DigitalHeads	www.digitalheads.ch	Erlenbach ZH	1-10	●●●●●
Dr. Björn Johansson Associates	www.johansson.ch	Zürich	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	●●●●●
Engineering Management Selection E.M.S. AG	www.ems.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Ganci Partners	www.gancipartners.ch	Lausanne	1-10	●●●●●
Hays	www.hays.ch	Zürich	1-10	●●●●○
Heidrick & Struggles	www.heidrick.com	Zürich	1-10	●●●●○
Human Professional Personalberatung	www.humanpro.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Jürg Liener	www.jurg-liener.ch	Lucern	1-10	●●●●●
Kessler Vogler	www.kesslervogler.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Kienbaum	www.kienbaum.com	Zürich	1-10	●●●●●
Knight Gianella	www.knightgianella.ch	Zollikon ZH	1-10	●●●●○
Kohlberg	www.kohlberg.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Korn Ferry	www.kornferry.com	Zürich	1-10	●●●●●
Level Consulting	www.levelconsulting.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Manpower	www.manpower.ch	Morges	11-50	●●●●○
Matchpoint Consulting	www.matchpoint-consulting.ch	Zug	1-10	●●●●●
Matthias Döll	www.matthias-doell.ch	Bern	1-10	●●●●●
Meister Executive Search	www.meister-executive.ch	Bern	1-10	●●●●●
Mercuri Urval	www.mercuriurval.com	Kloten	1-10	●●●●●
Page Executive	www.pageexecutive.com	Genf	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 ZH	1-10	●●●●●
Nellen & Partner	www.nellen.ch	St. Gallen	1-10	●●●●●
Oprandi & Partner	www.oprandi.ch	Bern	1-10	●●●●●
Piermserv	www.piermserv.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Petrage	www.petrage.ch	Frauenfeld	1-10	●●●●●
PMS Schönberger	www.pms-schoenberger.com	St. Gallen	1-10	●●●●○
Robert Half	www.roberthalf.ch	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	●●●●●
Sales Ahead	www.salesahead.com	Zürich	1-10	●●●●●
Schillingpartners	www.schillingpartners.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Spencer Stuart	www.spencerstuart.com	Zürich	1-10	●●●●●
Stellenwerk	www.stellenwerk.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Wirz & Partners	www.wirz-partners.ch	Zug	1-10	●●●●●
Thoma & Partner	www.thoma-partner.ch	Baar	1-10	●●●●●
Wilhelm	www.wilhelm.ch	Zürich	1-10	●●●●●
Witena Executive Search	www.witena.com	Zürich	1-10	●●●●○
Xeloba	www.xeloba.ch	Bern	1-10	●●●●○

*ZUM ZEITPUNKT DER ERHEBUNG

recherchiert und gelesen haben, was öffentlich verfügbar ist, und gute Background-Checks zu den Personen gemacht haben. Wo man früher vielleicht im direkten regionalen Umfeld gesucht hat, wird heute europaweit oder sogar weltweit gesucht.»

Müller begrüsst jedoch die Veränderungen. Sie seien ein wichtiger Treiber der Branche: «Die Veränderung ist der Freund des Beraters. Je mehr Veränderung es gibt, desto mehr müssen die Qualifikationen von Führungskräften diesen Veränderungen gerecht werden.» Es

werde schwieriger, Ziele zu erreichen. Das erhöhe die Anzahl von Wechseln auf der höheren Führungsebene – was wiederum gut für das Geschäft des Executive Searcher ist. Entsprechend sicher ist Müller, dass die Nachfrage nach der Dienstleistung im Jahr 2024 steigen wird.



PHOTO: HENRI