

# employer brand research 2022

schweiz.

 randstad

human forward.



# inhalt.

- 1 Einleitung
- 2 Arbeitgeberattraktivität
- 3 Top-Arbeitgeber
- 4 Wechselverhalten
- 5 Ausbildung & Karriereentwicklung
- 6 Work-Life-Balance & Homeoffice
- 7 Weitere Lektüre



# was ist die randstad employer brand studie?

- eine repräsentative Employer Branding Studie, basierend auf den Wahrnehmungen der allgemeinen Zielgruppe. Optimierung von über 22 Jahren erfolgreicher Employer Branding Insights.
- eine unabhängige Umfrage mit fast 163'000 Befragten und 5'944 befragten Unternehmen weltweit.
- ein Spiegelbild der Arbeitgeberattraktivität für die 150 grössten Arbeitgeber des Marktes, die mindestens 10 % der Bevölkerung bekannt sind.
- liefert wertvolle Einblicke, um den Arbeitgebern zu helfen, ihre Arbeitgebermarke zu definieren.



# die untersuchten 31 märkte decken mehr als 70 % der weltwirtschaft ab.

Argentinien  
Australien  
Österreich  
Belgien  
Brasilien  
Kanada  
China  
Tschechische  
Republik  
Frankreich  
Deutschland  
Griechenland  
Hongkong SAR  
Ungarn  
Indien  
Italien  
Japan  
Luxemburg  
Malaysia  
Mexiko  
Neuseeland  
Norwegen  
Polen  
Portugal  
Rumänien  
Singapur  
Spanien  
Schweden  
Schweiz  
Niederlande  
Vereinigtes  
Königreich  
USA



● Untersuchte Märkte

[Klicken Sie hier](#) für die detaillierte Forschungsmethodik

## weltweit

- fast 163'000 Befragte
- 5'944 befragte Unternehmen

## stichprobe

- 18–64 Jahre
- repräsentativ für die Geschlechter
- Überrepräsentation von 25–44 Jährigen
- umfasst Studierende, Angestellte und Arbeitslose

## schweiz

- 4'341 Befragte

## feldstudie

- Online-Befragung
- Januar 2022

## dauer der befragung

- 16 Minuten

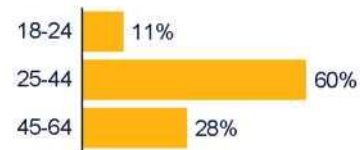
# stichprobenzusammensetzung in der schweiz

## soziodemographie, beschäftigungsstatus, region.

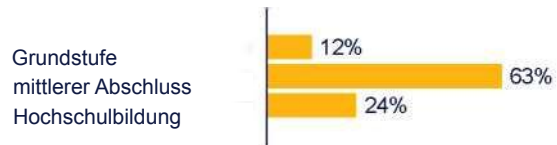
### geschlecht



### alter

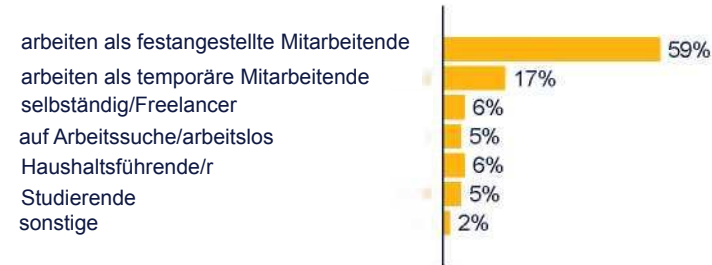


### ausbildung

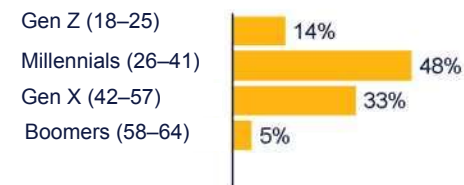


Gesamt-Stichprobe:  
4'341

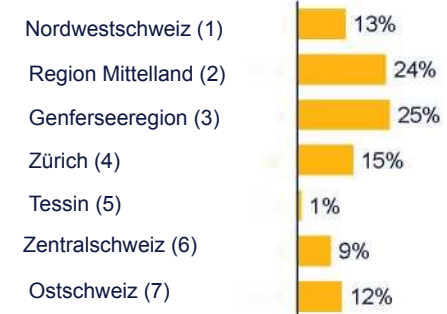
### erwerbsstatus



### generation



### region



1. Aargau, Basel-Land, Basel-Stadt
2. Bern, Freiburg, Jura, Neuenburg, Solothurn
3. Genf, Wallis, Waadt
4. Zürich
5. Tessin
6. Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schwyz, Uri, Zug
7. Appenzell Auser rhoden, Appenzell Inner rhoden, Glarus, Graubünden, St. Gallen, Schaffhausen, Thurgau

schweiz

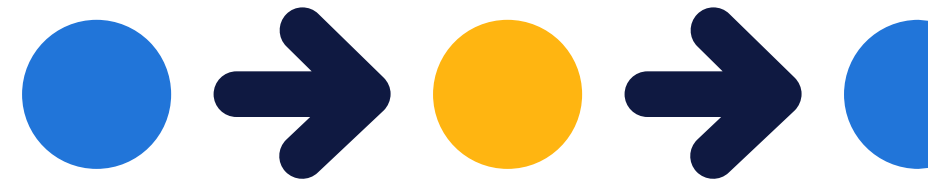
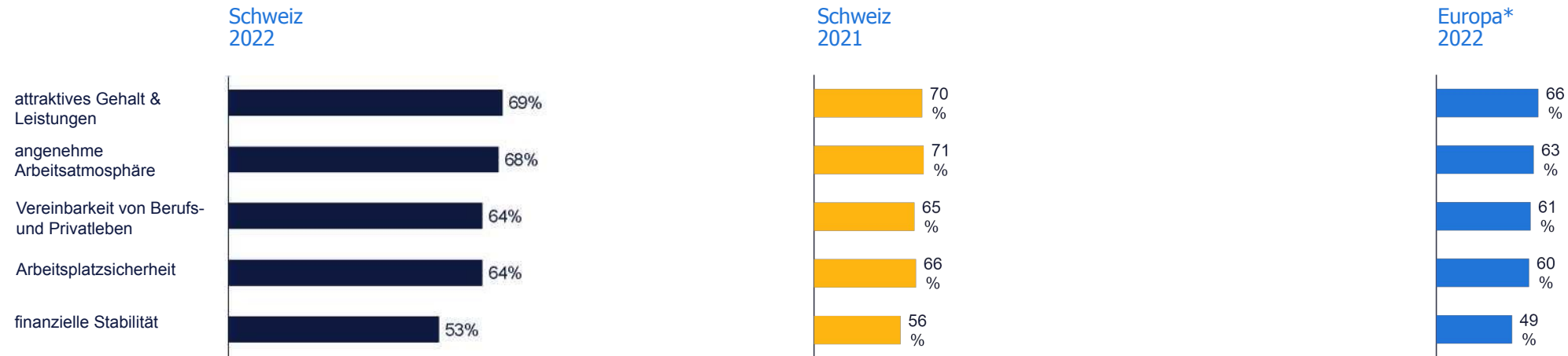
EVP-motivatoren.



# was potenzielle mitarbeitende wollen

## die 5 wichtigsten faktoren bei der wahl eines arbeitgebers.

Die Schweiz sieht die gleichen Top-5-Treiber, mit einem leichten Rückgang der Bedeutung gegenüber dem Vorjahr. Gehalt & Leistungen verschieben sich um einen Platz nach oben hin zu den wichtigsten Treibern und sind vor allem für Frauen (71 %) und Mittelschulabsolventen (71 %) wichtig. Die Schweiz hat die gleichen Top-4-Treiber, die für den durchschnittlichen europäischen Arbeitnehmer gelten.



\*Europa: Österreich, Belgien, Tschechische Republik, Frankreich, Griechenland, Ungarn, Italien, Luxemburg, Norwegen, Polen, Portugal, Rumänien, Spanien, Schweden, Schweiz, Niederlande und Grossbritannien.

# was potenzielle mitarbeitende wollen, wenn sie einen arbeitgeber wählen.

## wichtigster treiber

---



### angenehme arbeitsatmosphäre

- Eine angenehme Arbeitsatmosphäre fällt in diesem Jahr auf den zweiten Platz und sieht einen Rückgang von 3 % im Vergleich zum Vorjahr. Dieser Treiber kann bei Frauen (73 %) und 35–54-Jährigen (70 %) als wichtiger angesehen werden.
- Work-Life-Balance und Arbeitsplatzsicherheit sind unter den Schweizer Arbeitskräften gleichermassen wichtig.
- Insgesamt sind mittelhoch ausgebildete Mitarbeitende in der Schweiz anspruchsvoller, wenn man durchschnittlich 8 wichtige Treiber im Vergleich zu geringer ausgebildeten Mitarbeitenden betrachtet (6).

[Klicken Sie hier](#) für eine Aufschlüsselung der EVP-Ergebnisse nach Wichtigkeit und soziodemographischem Profil.



## wertversprechen des arbeitgebers

---



### finanzielle stabilität & langfristige arbeitsplatzsicherheit

- Finanziell gute Bedingungen und langfristige Arbeitsplatzsicherheit sind die am wichtigsten bewerteten Punkte der derzeitigen Arbeitgeber.
- Obwohl die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben als einer der wichtigsten Treiber gilt, erhalten die derzeitigen Arbeitgeber nur eine moderate Bewertung dieses Punkts. Dies gilt insbesondere für die jüngeren Mitarbeitenden (34 Jahre und jünger), die nicht so zufrieden sind.
- Gehalt & Leistungen, Karrierefortschritt und die Möglichkeit zur Fernarbeit werden von allen Punkten am niedrigsten bewertet. Frauen bewerten ihren eigenen Arbeitgeber aufgrund dieser Eigenschaften viel schlechter als Männer.

[Klicken Sie hier](#) für einen tiefen Einblick in die attraktivsten Branchen und Arbeitgeber im Jahr 2022.





# was potenzielle Mitarbeitende wollen.

## top 3 themen

---

- Arbeitgeber sollten ein besonderes Auge auf eine angenehme Arbeitsatmosphäre und eine gute Work-Life-Balance werfen, denn diese sind Top-Themen für die Schweizer Belegschaft. Diese Merkmale sind auch gegenüber den durchschnittlichen europäischen Arbeitnehmern wichtiger. Derzeit werden sie bei diesen Attributen mässig gut bewertet, was den Eindruck erweckt, dass es Raum für weitere Verbesserungen gibt.
  - Gehalt & Leistungen ist der einzige Top-5-Treiber, für den Arbeitgeber schlecht ausgezeichnet werden. Dies ist ein Aufruf zum Handeln, auch weil er dazu beitragen kann, die Beschäftigten in einem sich verschärfenden Arbeitsmarkt zu halten.
  - Finanzielle Gesundheit und Arbeitsplatzsicherheit gehen Hand in Hand und stellen eine Chance für Arbeitgeber dar, da sie für diese Aspekte wertgeschätzt werden. Arbeitgeber können erwägen, dies besser zu kommunizieren, wenn sie neue Talente anziehen wollen.
- 



# was potenzielle mitarbeitende wollen, arbeitende und angestellte im fokus.

## white-collar

73 %

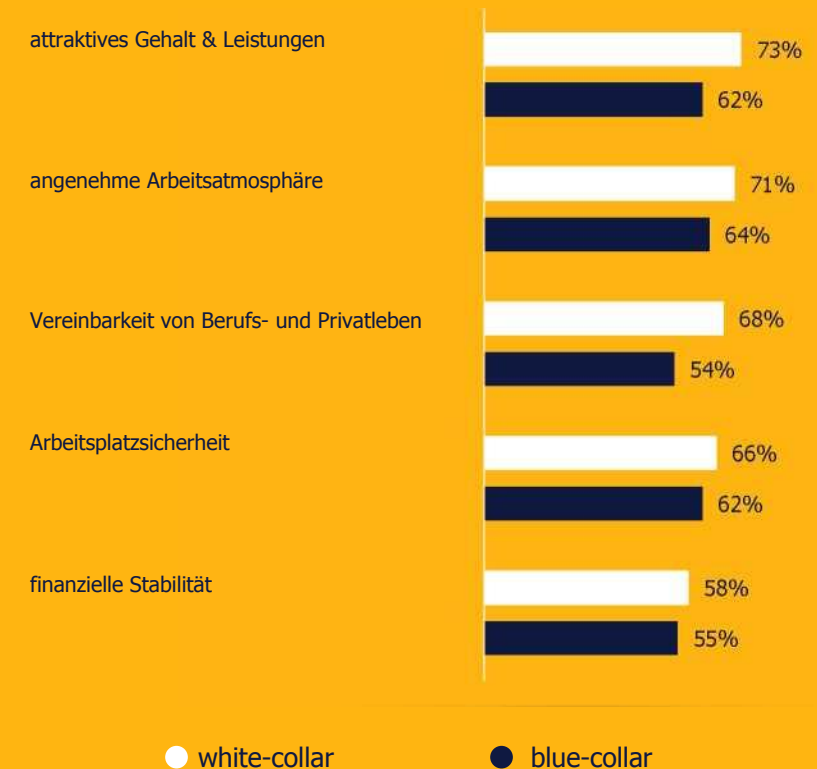
der Angestellten halten attraktives Gehalt & Leistungen für das wichtigste, wie es im letzten Jahr der Fall war. Eine angenehme Arbeitsatmosphäre und Work-Life-Balance sind die nächsten Attribute, die sie als wichtig erachten. Bemerkenswert ist, dass diese beiden Treiber im Vergleich zum letzten Jahr unverändert geblieben sind. Eine angenehme Arbeitsatmosphäre hat sich in ihrer Bewertung um 2 Plätze erhöht. Die Angestellten sind im Allgemeinen etwas anspruchsvoller, da sie im Durchschnitt 8 von 16 Attributen für wichtig halten.

## blue-collar

64 %

der Arbeiter halten eine angenehme Arbeitsatmosphäre für den wichtigsten Treiber, aber es ist anzumerken, dass dieses Attribut im Vergleich zum Vorjahr um 3 % zurückgegangen ist. Insgesamt haben die wichtigsten Treiber für Arbeiter alle an Bedeutung abgenommen, mit Ausnahme der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, die die gleiche Bedeutung wie im Vorjahr hat. Darüber hinaus sind Arbeiter etwas weniger anspruchsvoll als Angestellte, wenn man bedenkt, dass ihnen durchschnittlich 7 von 16 Treibern wichtig sind.

## wichtigste attribute



führenden

arbeitgeber.



# top-arbeitgeber in der schweiz.

---

## top 10 arbeitgeber 2022

- 01 Rolex
  - 02 PATEK PHILIPPE
  - 03 Lindt & Sprüngli
  - 04 Google
  - 05 Flughafen Zürich AG
  - 06 Swatch Group
  - 07 Swiss International Air Lines
  - 08 Pilatus Flugzeugwerke AG
  - 09 SBB
  - 10 Raiffeisen
- 

---

## top 10 arbeitgeber 2021

- 01 Flughafen Zürich
  - 02 PATEK PHILIPPE
  - 03 Lindt & Sprüngli
  - 04 Rolex
  - 05 Swiss International Air Lines
  - 06 SBB
  - 07 Suva
  - 08 Banque Pictet et Cie
  - 09 Swiss Re
  - 10 Jet Aviation
-

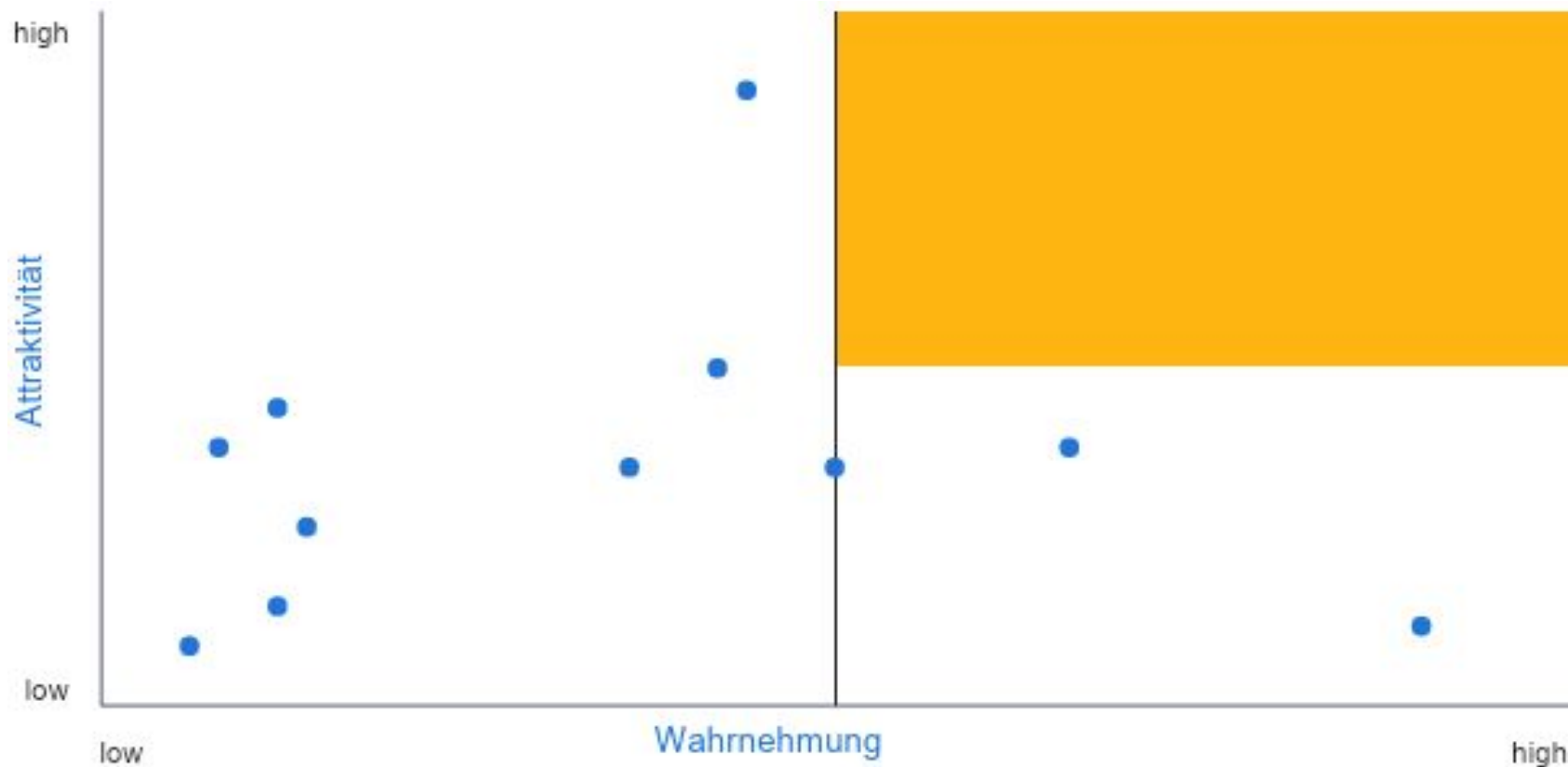
# schweizer top 3 EFP-treiber der top-5-unternehmen.

top 5 unternehmen	1	2	3
1 Rolex	finanzielle Stabilität	sehr guter Ruf	Arbeitsplatzsicherheit
2 PATEK PHILIPPE	finanzielle Stabilität	sehr guter Ruf	attraktives Gehalt & Leistungen
3 Lindt & Sprüngli	finanzielle Stabilität	sehr guter Ruf	Arbeitsplatzsicherheit
4 Google	finanzielle Stabilität	Möglichkeit, im Homeoffice/von zu Hause aus zu arbeiten	interessante Arbeitsinhalte
5 Flughafen Zürich AG	interessante Arbeitsinhalte	berufliche Weiterentwicklung	finanzielle Stabilität

# schweizer top-arbeitgeber nach EVP-treibern.

EVP-treiber	1	2	3
attraktives Gehalt & Leistungen	Google	Roche	Union Bancaire Privée UBP
angenehme Arbeitsatmosphäre	Google	Rhätische Bahn	Rolex
Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Google	Services industriels de Genève	Helsana
Arbeitsplatzsicherheit	Migros	Suva	Services industriels de Genève
finanzielle Stabilität	Google	Banque Lombard Odier & Cie SA	Rolex
interessante Arbeitsinhalte	Google	PATEK PHILIPPE	Roche
berufliche Weiterentwicklung	Google	Deloitte AG	PricewaterhouseCoopers (PWC)
Möglichkeit, im Homeoffice/von zu Hause aus zu arbeiten	Google	AXA Winterthur	PricewaterhouseCoopers (PWC)
gibt der Gesellschaft etwas zurück	Services industriels de Genève	Migros	SBB
sehr guter Ruf	Rolex	PATEK PHILIPPE	Lindt & Sprüngli

# top-performance-sektoren in der schweiz nach bekanntheit und attraktivität.



## hohe bekanntheit

eine hohe Bekanntheit bedeutet, dass die Arbeitgeber der Branche weithin bekannt sind.

## hohe attraktivität

eine Branche mit hoher Attraktivität enthält mehr hochattraktive Unternehmen als andere Branchen.

# wechselsverhalten



im fokus.



# wechselverhalten einen anderen arbeitgeber finden.

Mehr Schweizer Arbeitnehmer wollen ihren Arbeitgeber wechseln als jene, die gewechselt haben. 14 % der Beschäftigten in der Schweiz wechselten in der letzten Jahreshälfte 2021 den Arbeitgeber, das sind 3 % mehr als vor einem Jahr. Dies betraf alle Altersgruppen, mit Ausnahme der über 55-Jährigen (6 %), die mit geringerer Wahrscheinlichkeit den Arbeitgeber wechseln. Auch wechselten die Arbeitgeber mit hohem Bildungsniveau häufiger (16 %) als die Beschäftigten mit niedrigem bis mittlerem Bildungsniveau (14 %). Etwa jeder Fünfte (21 %) beabsichtigt, den Arbeitgeber in den ersten sechs Monaten des Jahres 2022 zu wechseln, was auf dem Niveau von vor einem Jahr (20 %) liegt; das demographische Profil ist das gleiche wie bei denjenigen, die den Arbeitgeber gewechselt haben.

## jobportale & persönliche Verbindungen zählen

Jobportale (33 %) und persönliche Verbindungen (31 %) sind die von Jobwechslern am häufigsten genutzten Kanäle. Obwohl dies die am häufigsten verwendeten Kanäle sind, haben sie in den letzten 2 Jahren einen Rückgang der Nutzung erlebt. Auf den Karriereseiten von Google (21 %) und Unternehmenskarriereseiten (17 %) ist in diesem Jahr ein leichter Anstieg der Nutzung zu verzeichnen. Das meistgenutzte Jobportal in der Schweiz ist jobs.com, das auch in diesem Jahr eine Steigerung der Nutzung verzeichnet. Zudem nutzen Schweizer Männer bei der Arbeitssuche eher Google (26 %), Recruiter (24 %) und Karriere-Websites der Unternehmen (22 %) als Frauen.

Social Media ist nicht wirklich eine beliebte Plattform für die Jobsuche in der Schweiz, was auch im Jahr zuvor der Fall war.



# wichtigste attribute wechselnde vs. bleibende.

haben gewechselt

14 %

haben in der zweiten Jahreshälfte 2021 den Arbeitgeber gewechselt.

sind geblieben

86 %

blieben in der zweiten Jahreshälfte 2021 bei ihrem Arbeitgeber.

haben die absicht

21 %

planen, den Arbeitgeber im ersten Halbjahr 2022 zu wechseln.

## wichtigste attribute



# angst vor verlust des arbeitsplatzes und absicht zu wechseln.

---

**38 %**

der Beschäftigten, die Angst haben, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, planen, ihren Arbeitsplatz in der ersten Hälfte des Jahres 2022 zu wechseln.

Dies ist etwas mehr als 2021 (36 %).

---

---

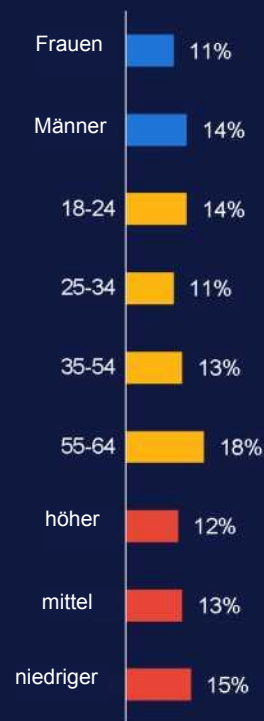
**16 %**

der Beschäftigten, die keine Angst haben, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, planen, ihren Arbeitsplatz in der ersten Hälfte des Jahres 2022 zu wechseln.

Dies ist mehr als 2021 (11 %).

---

Angst vor dem Verlust von Arbeitsplätzen, nach soziodemographischer Lage



# wechselsverhalten arbeiter- und angestellte im fokus.

## white-collar

# 15 %

der Angestellten haben in den letzten sechs Monaten 2021 ihren Arbeitgeber gewechselt. Damit ist ihr Anteil höher als vor einem Jahr (11 %). 21 % der Belegschaft hat die Absicht, den Arbeitgeber in den ersten sechs Monaten des Jahres 2022 zu wechseln, was ebenfalls einen höheren Prozentsatz darstellt als vor einem Jahr (16 %).

## blue-collar

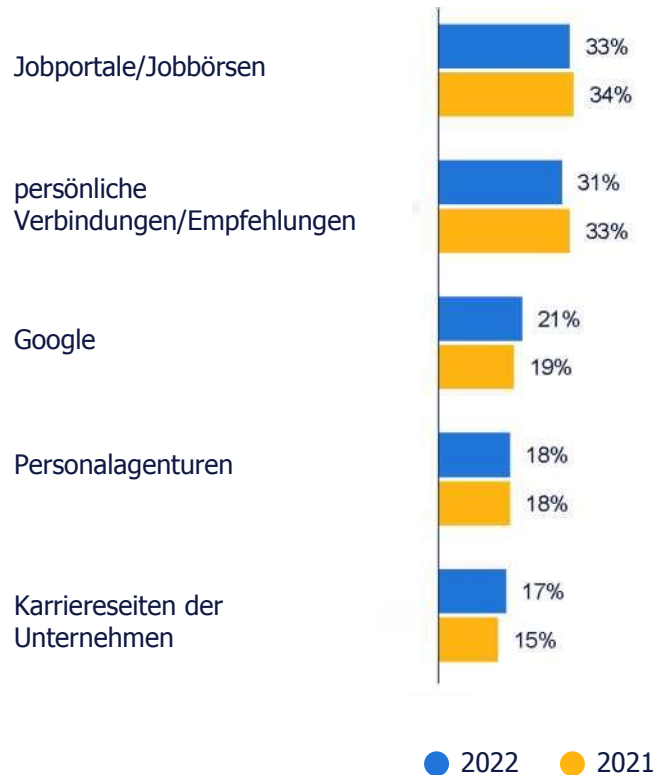
# 15 %

der Arbeiter wechselten in den letzten 6 Monaten 2021 den Arbeitgeber, was höher ist als vor einem Jahr (10 %). Die Mitarbeitenden mit der Absicht, den Arbeitgeber in der ersten Hälfte des Jahres 2022 zu wechseln (19 %), übertreffen diejenigen, die den Arbeitgeber in der letzten Hälfte des Jahres 2021 gewechselt haben, und ihre Zahl ist höher als vor einem Jahr, als 15 % der Arbeitskräfte einen Arbeitsplatzwechsel planten.

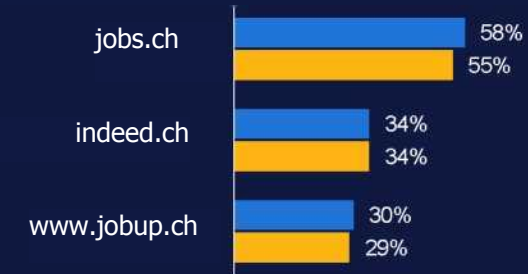


# wie die mitarbeitenden neue beschäftigungsmöglichkeiten finden.

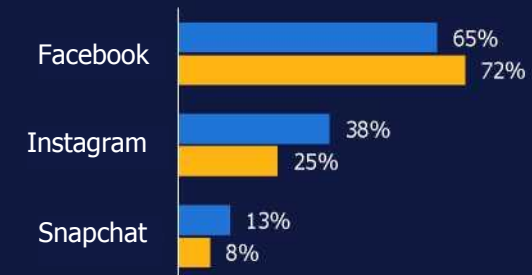
## top-5-kanäle, um neue arbeitsstellen zu suchen



## top 3 jobportale (\*33 %)



## top 3 social media kanäle (\*10 %)



\*Hinweis: Stellenportale und soziale Medien sind Anschlussfragen von Kanälen, die zur Suche nach neuen Stellen verwendet werden.



# ausbildung & karriereentwicklung

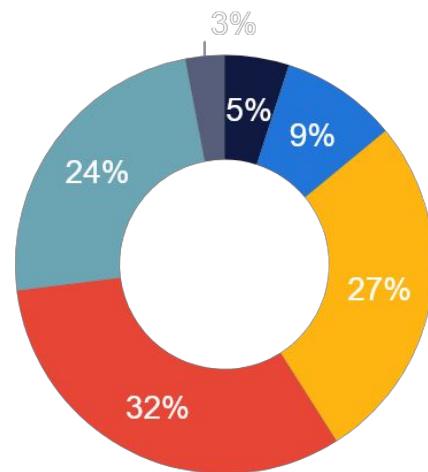


im jahr 2022.

# bedeutung des persönlichen karrierewachstums/-fortschritts.

wie viel wert legen sie insgesamt auf ihr persönliches karrierewachstum?

## schweiz



- 1 – für mich überhaupt nicht wichtig
- 2
- 3
- 4
- 5 – sehr wichtig für mich
- weiss nicht

## schweiz

Das persönliche Karrierewachstum ist für mehr als die Hälfte der schweizerischen Belegschaft (55 %) von grundlegender Bedeutung.

Insbesondere Männer (60 %), 18- bis 34-Jährige (69 %) und Hochschulabsolventen (63 %) sehen das berufliche Wachstum als wichtig an. Das gleiche gilt für Angestellte (58 %) im Vergleich zu 50 % der Arbeiter.

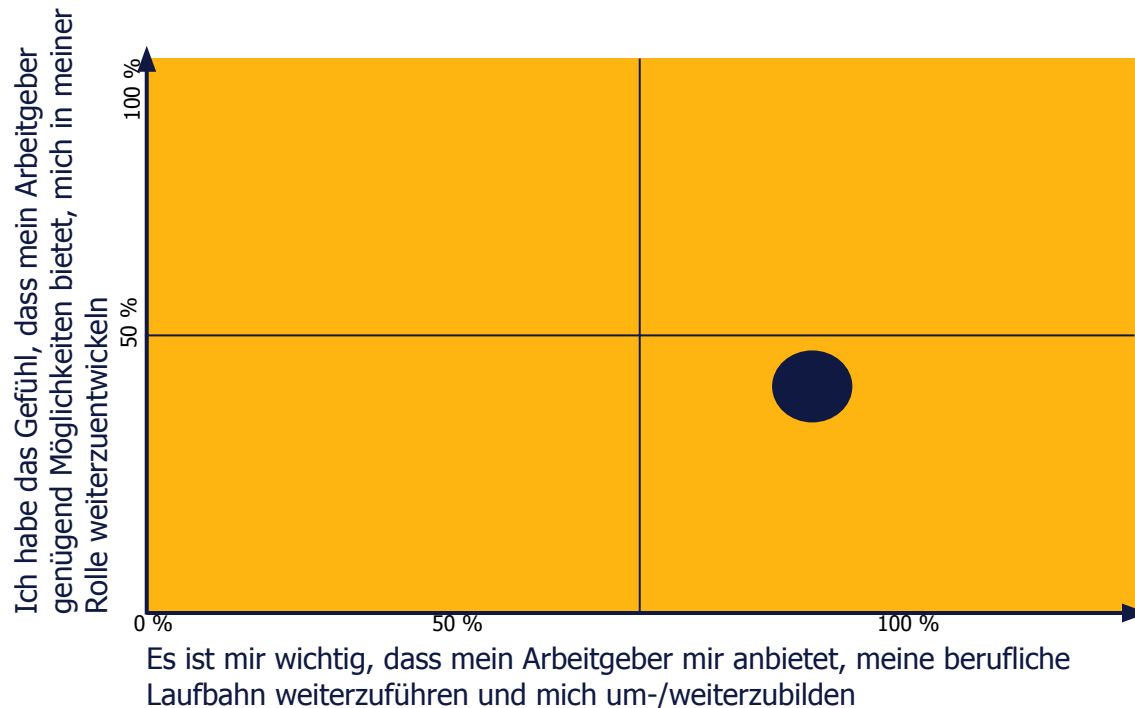
## europa

59 % der Mitarbeitenden in der Region finden ihre berufliche Entwicklung (sehr) wichtig.

Die Schweizer Belegschaft misst dem persönlichen Karrierewachstum im Vergleich zum durchschnittlichen europäischen Mitarbeitenden etwas weniger Bedeutung bei (-4 %).

# bedeutung vs. angebot für umschulung/weiterbildung.

lücke in der wahrnehmung der bedeutung von umschulung/weiterbildung durch die arbeitnehmer und arbeitgeber, die diese möglichkeiten tatsächlich anbieten



**66%**

Finden es (sehr) wichtig, von ihrem Arbeitgeber die Möglichkeit zur Umschulung/Weiterbildung angeboten zu bekommen.

Die Umschulung oder Weiterqualifizierung von Arbeitskräften in der Schweiz wird unabhängig vom Geschlecht als wichtig erachtet. Darüber hinaus halten es die Jüngeren unter 34 Jahren für noch wichtiger (72 %) und gleiches gilt für die höher ausgebildeten Arbeitnehmer (76 %).

**48 %**

der Mitarbeitenden haben das Gefühl, dass ihr Arbeitgeber ihnen genügend Entwicklungsmöglichkeiten bietet.

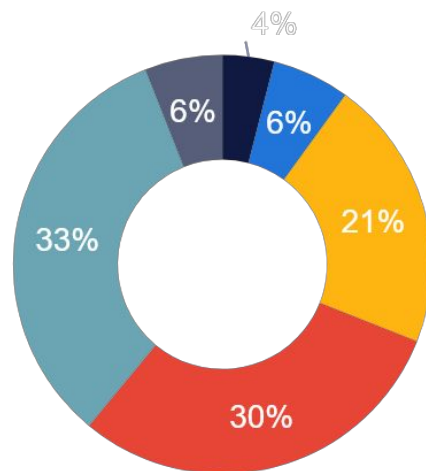
Männer (51 %) und 18–24-Jährige (59 %) legen am meisten Wert auf die Möglichkeiten, die ihr Arbeitgeber bietet, um sich innerhalb einer Rolle zu entwickeln. Es gibt auch einen klaren Gegensatz zwischen Arbeitgebern, die keine Entwicklungsmöglichkeiten bieten, gegenüber denen, die denken, dass es sehr wichtig ist, sie zu haben. Nur 54 % der Arbeitnehmer, die der Meinung sind, dass es wichtig ist, diese Möglichkeiten zu haben, glauben, dass ihr Arbeitgeber Entwicklungsmöglichkeiten bietet.



# wahrscheinlichkeit zu bleiben, wenn umschulungen/weiterqualifizierungen angeboten werden.

wäre es wahrscheinlicher, dass sie weiterhin für ihren arbeitgeber arbeiten, wenn sie in der lage wären, sich durch ihre organisation neu zu qualifizieren oder weiterzuqualifizieren?

## schweiz



- 1 – sehr unwahrscheinlich
- 2
- 3
- 4
- 5 – sehr wahrscheinlich
- weiss nicht

## schweiz 63 %

sagten, dass sie (sehr) wahrscheinlich bei ihrem Arbeitgeber bleiben würden, sollten Umschulungs-/Weiterqualifizierungsmöglichkeiten angeboten werden.

Arbeitnehmer zwischen 25 und 34 Jahren (67 %) und Arbeitnehmer mit höherer Bildung (67 %) sind eher zum Bleiben bereit, wenn ihr Arbeitgeber Umschulungs-/Weiterqualifizierungsmöglichkeiten anbietet. In Bezug auf Geschlecht und Angestellte und Arbeiter ähneln sie alle dem durchschnittlichen Schweizer Arbeitnehmer (63 %), der wahrscheinlich bei seinem Arbeitgeber bleiben wird. Daher gibt es keine Unterschiede zwischen diesen Gruppen.

## europa 65 %

der Arbeitnehmer in der Region gaben an, dass sie (sehr) wahrscheinlich bei ihrem Arbeitgeber bleiben würden, wenn Umschulungs-/Weiterqualifizierungsmöglichkeiten angeboten würden.

Die Bleibeabsicht der Schweizer Mitarbeitenden, wenn von ihren Arbeitgebern Umschulungen/Weiterqualifizierungen angeboten werden, ist nur geringfügig geringer als die des durchschnittlichen europäischen Arbeitnehmers (63 % vs. 65 %).

# work-life-balance & homeoffice

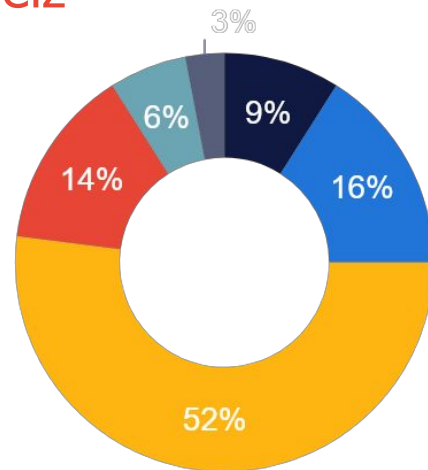
in der schweiz.



# bedeutung der arbeit nach weltereignissen in der schweiz.

bedeutung der arbeit/karriere unter berücksichtigung der jüngsten entwicklungen in der welt

## schweiz



## europa

26 %

finden ihre Arbeit/Karriere aufgrund von Weltereignissen im Jahr 2021 (viel) wichtiger.

- 1 – viel weniger wichtig
- 2
- 3
- 4
- 5 – viel wichtiger
- weiss nicht

etwas mehr als die hälfte spürt keine veränderung gegenüber der wichtigkeit der arbeit

2 von 5 Schweizer Mitarbeitenden (20 %) gaben an, dass die Bedeutung der Arbeit im Jahr 2021 unter Berücksichtigung der Entwicklungen weltweit an Bedeutung gewann. Gleichzeitig fühlten knapp über die Hälfte keine Veränderung. Die Bedeutung der Arbeit ist in der Schweiz im Vergleich zum durchschnittlichen europäischen Arbeitnehmer (26 %) weniger wichtig.

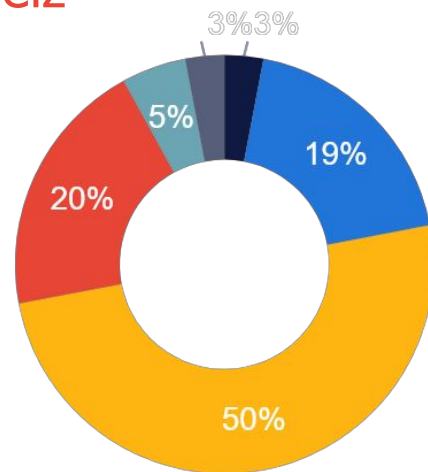
Die 18- bis 24-Jährigen (31 %) empfanden am stärksten, dass ihnen die Arbeit wichtiger wird, während die über 35-Jährigen (58 %) keine Veränderung empfinden.

Auf der anderen Seite sind 25 % der Beschäftigten der Meinung, dass die Bedeutung der Arbeit weniger wichtig geworden ist. Das macht keinen Unterschied im demographischen Profil der Schweizer Mitarbeitenden aus.

# einstellung zur arbeit nach welt ereignissen in der schweiz.

die art und weise, in der 2021 die einstellung zur arbeit veränderte

## schweiz



## europa

28%

fühlen, dass sich ihre Einstellung zu ihrer Arbeit in den letzten 12 Monaten (äusserst) positiv verändert hat.

- 1 – extrem negative Art und Weise
- 2
- 3
- 4
- 5 – extrem positive Art und Weise
- weiss nicht

die einstellung zur arbeit änderte sich etwas mehr zum positiven als zum negativen

Für ein Viertel (25 %) der Beschäftigten veränderte sich ihre Einstellung zu ihrer Arbeit positiv, während ein ähnlicher Anteil (22 %) eine negative Veränderung erfuhr. Diese positive und negative Veränderung ähnelt dem europäischen Durchschnitt (28 % bzw. 21 %).

Jüngere (36 %) und höher ausgebildete (31 %) Arbeitnehmer hatten eine zunehmend positive Einstellung zu ihrer Arbeit.

Es besteht ein Zusammenhang zwischen der Bedeutung von und der Einstellung zur Arbeit:

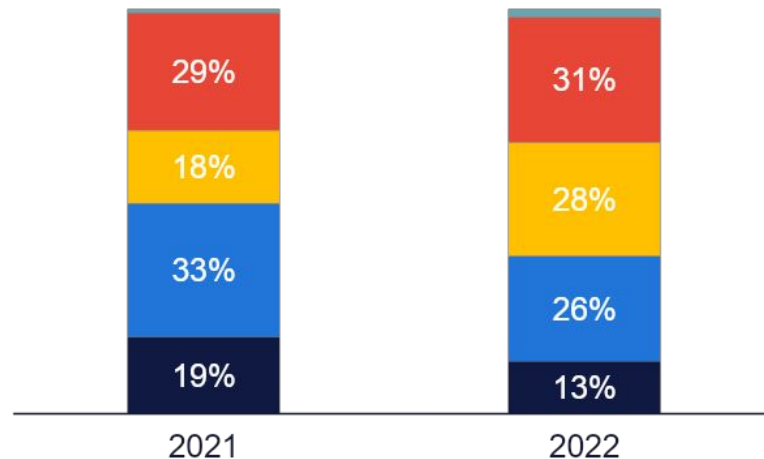
- Die meisten derjenigen (60 %), für die die Arbeit wichtiger geworden ist, haben inzwischen eine positivere Einstellung.
- Während diejenigen, für die die Arbeit weniger wichtig geworden ist, eher zu einer negativeren Einstellung tendieren (46 %).

# trends in der homeoffice-arbeit.

haben sie angefangen, (mehr) im homeoffice/von zu hause aus zu arbeiten?

## schweiz

- ja (nur)
- ja (teilweise)
- nein
- unmöglich, von zu Hause aus zu arbeiten
- möglich, aber der Arbeitgeber erlaubt es nicht



Hinweis: Jede Prozentzahl unter 3 % wird aus Gründen der Übersichtlichkeit des Diagramms nicht angezeigt.

## schweiz

39 %

Homeoffice/von zu Hause aus arbeiten.

Die Homeoffice-Arbeit in der Schweiz ist von 52 % im Jahr 2021 auf 39 % im Jahr 2022 zurückgegangen. 35–54-Jährige (43 %) und höher ausgebildete (55 %) Mitarbeitende neigten eher dazu, als andere.

Nur 2 % dürfen nicht von zu Hause aus arbeiten. Ausserdem ist es für 31 % der schweizerischen Belegschaft unmöglich, von zu Hause aus zu arbeiten. Dies betrifft häufiger die Arbeitnehmer mit geringerem Bildungsstand (44 %).

## europa

38 %

Homeoffice/von zu Hause aus arbeiten.

Ein Blick auf Europa zeigt, dass der Trend in der Homeoffice-Arbeit mit dem in der Schweiz übereinstimmt.

Jeder dritte europäische Arbeitnehmer kann nicht aus der Ferne arbeiten, was der Schweiz gleichkommt. Es besteht ein ähnlicher Trend, wenn es darum geht, nur im Homeoffice zu arbeiten, wobei 31 % der europäische Durchschnitt gegenüber 28 % in der Schweiz ist.

# homeoffice blick in die zukunft.

wenn sie in die zukunft blicken, wie viel Ihrer zeit erwarten sie, von zu hause aus zu arbeiten?



8 %

der aktuellen Homeoffice-Arbeiter erwarten, in Zukunft max. 10 % im Homeoffice zu arbeiten



72 %

erwarten eine Mischung aus Arbeit (20–80 %) aus der Ferne und beim Arbeitgeber.



20 %

denken, dass sie mindestens 90 % ihrer Zeit aus der Ferne arbeiten werden.

## schweiz

92 %

der aktuellen Homeoffice-Arbeiter glauben, dass sie dies auch in Zukunft tun werden, wenn auch teilweise

34 % der Arbeitnehmer, die derzeit vollständig von zu Hause aus arbeiten, glauben, dass sie dies auch in Zukunft tun werden, während weitere 55 %, die derzeit vollständig von zu Hause aus arbeiten, glauben, dass sie eine Mischung aus 50–90 % der Arbeit im Homeoffice und beim Arbeitgeber haben werden.

## europa

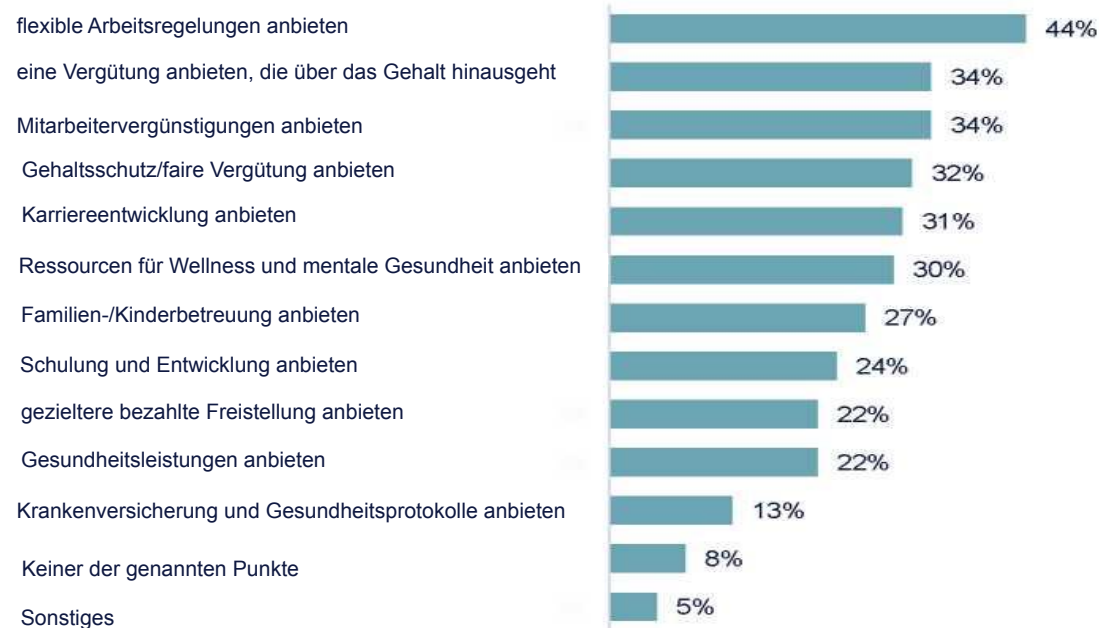
95 %

der europäischen Arbeitnehmer, die derzeit zu Hause arbeiten, glauben, dass sie dies auf die eine oder andere Weise weiterhin tun werden

Wenn man sich Europa anschaut, weist die Schweiz insgesamt einen leichten Unterschied auf, wenn es um Homeoffice-Arbeit geht. Der europäische Durchschnitt (38 %) der Mitarbeitenden, die im Homeoffice arbeiten und davon ausgehen, dass sie dies auch in Zukunft tun werden, liegt um 4 % höher als in der Schweiz. Darüber hinaus glauben weniger Mitarbeitende in der Schweiz (55 %), dass dies eine hybride Arbeitsweise sein wird, verglichen mit 60 % der durchschnittlichen europäischen Arbeitskräfte.

# arbeitgebermassnahmen zur verbesserung der vereinbarkeit von beruf und privatleben.

welche der folgenden massnahmen sollte ihr arbeitgeber ergreifen, um sie bei der aufrechterhaltung einer guten work-life-balance zu unterstützen? er sollte...



Eine Schlüsselmassnahme, die Schweizer Arbeitgeber in Betracht ziehen sollten, ist eine flexible Arbeitsregelung. Dies hängt auch damit zusammen, dass die Arbeitnehmer die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als einen der wichtigsten Faktoren ansehen, sie jedoch beim eigenen Arbeitgeber als mässig fehlend einstufen. Frauen (47 %), 25- bis 54-Jährige (46 %) und Hochschulabsolventen (54 %) fühlen sich stärker von flexibler Arbeit angezogen, was in ähnlicher Weise mit der Einstellung dieser Gruppe zu ihrem idealen Arbeitgeber und ihrer Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zusammenfällt.

Darüber hinaus schätzen Frauen Vergünstigungen für Arbeitnehmer (37 %), Ressourcen für Wellness und mentale Gesundheit (33 %) und Unterstützung für Familien und Kinder (30 %) mehr als Männer.

Vergütungen, die über das Gehalt und die Gesundheitsleistungen hinausgehen, sind für ältere Arbeitnehmer attraktiver als für jüngere, wohingegen die Unterstützung von Familie/Kinderbetreuung sowie Wellness und mentale Gesundheit für letztere wichtiger ist. Der höher ausgebildete Arbeitnehmer ist der Ansicht, dass sein Arbeitgeber mehr Massnahmen ergreifen sollte, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern als die niedrig- bis mittelqualifizierten. Die einzigen nicht signifikanten Massnahmen im Vergleich zu letzteren sind die Gesundheitsleistungen, Krankenversicherung und Gehaltsschutz.

# persönliche massnahmen der mitarbeitenden zur verbesserung der vereinbarkeit von beruf und privatleben.

Was haben Sie, wenn überhaupt, getan, um Ihre Work-Life-Balance zu verbessern? Ich...



Die Beschäftigten ergriffen im Durchschnitt nur eine Massnahme, um ihre Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern, wobei 29 % der Beschäftigten – insbesondere Frauen (32 %), über 55-Jährige (38 %) und Personen mit mittleren Bildungsabschlüssen (31 %) – nichts unternommen haben, um diesen Aspekt zu verbessern. Unter den Mitarbeitenden, die gehandelt haben, beziehen sich die beliebtesten Punkte auf Homeoffice-Arbeit (22 %), flexible Zeitfenster (21 %) und weniger Überstunden (17 %).

Männer (19 %) und jüngere Arbeitnehmer (22 %) waren eher geneigt, weniger vertragliche Stunden zu arbeiten, während die Hochschulabsolventen flexiblere Zeitfenster hatten. Darüber hinaus entschieden sich höher ausgebildete Arbeitnehmer häufiger als ihre Kollegen für das Homeoffice, um ihre Work-Life-Balance zu verbessern, was die Tatsache belegt, dass diese Gruppe auch im vergangenen Jahr weiter von zu Hause aus arbeitete.



# lassen sie uns **reden.**

Unsere Studie hat viele aufschlussreiche, aber auch komplexe Einblicke ergeben. Daher möchten wir gerne die Gelegenheit nutzen, Sie durch die Ergebnisse zu führen, unsere Einschätzungen mit Ihnen zu teilen und alle Fragen zu beantworten, die sie haben könnten.



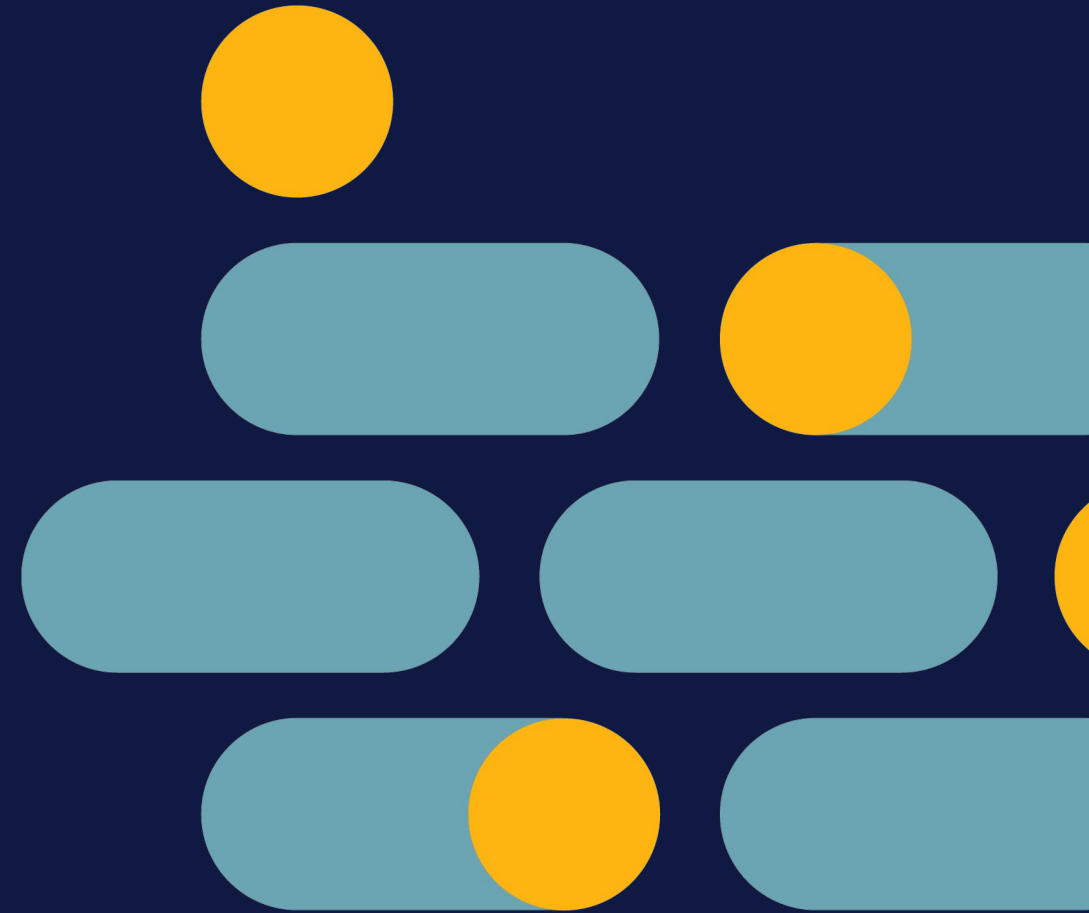
**Randstad (Schweiz) AG**  
Doris Schaad  
Commercial Manager /  
Employer Branding Expertin

[doris.schaad@randstad.ch](mailto:doris.schaad@randstad.ch)



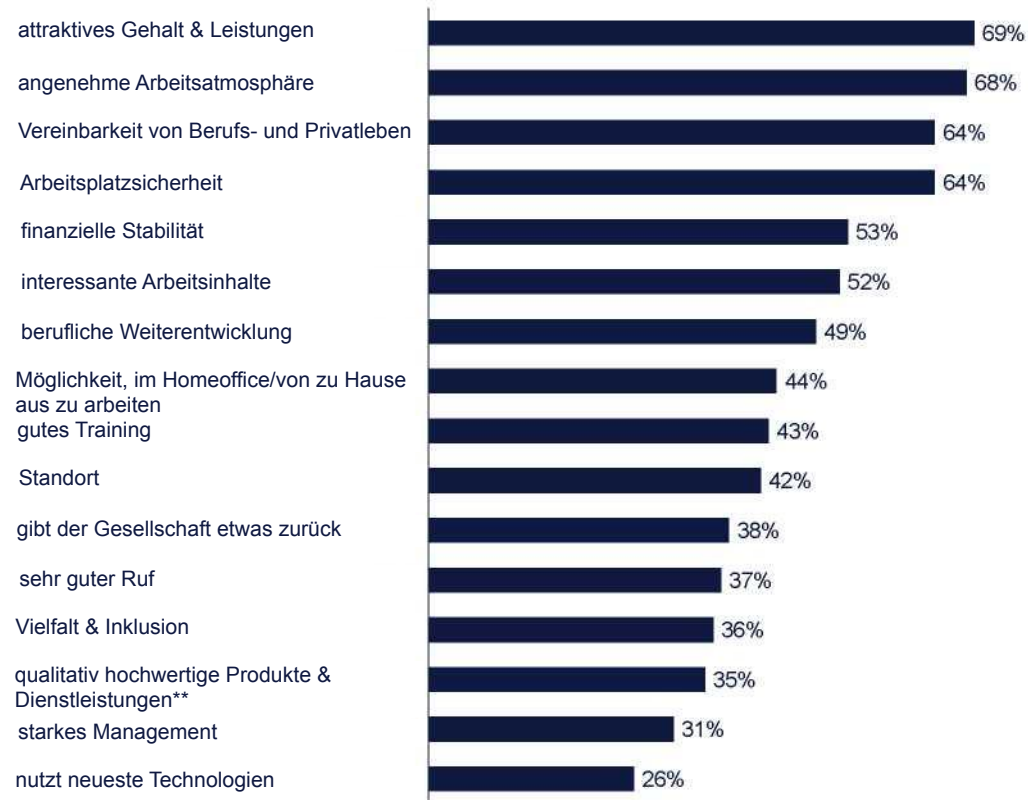
# anhang 1

tiefe einblicke  
EVP-faktoren.

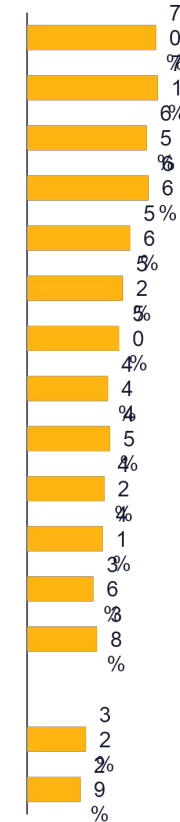


# was potenzielle mitarbeitende wollen. die wichtigsten kriterien bei der wahl eines arbeitgebers.

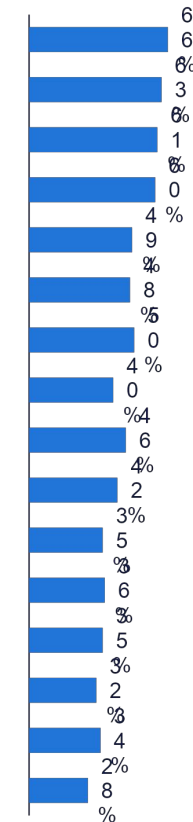
## Wichtige Kriterien



## Schweiz 2021



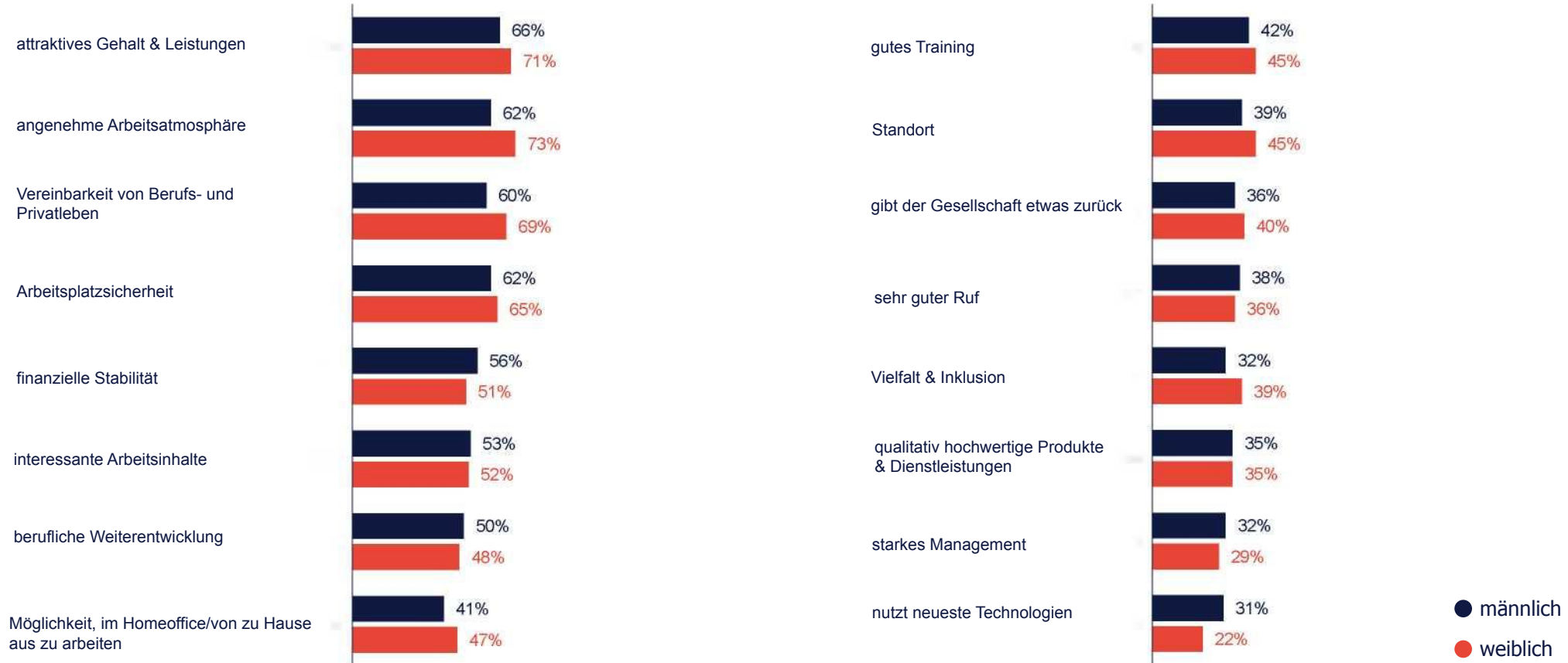
## Europa



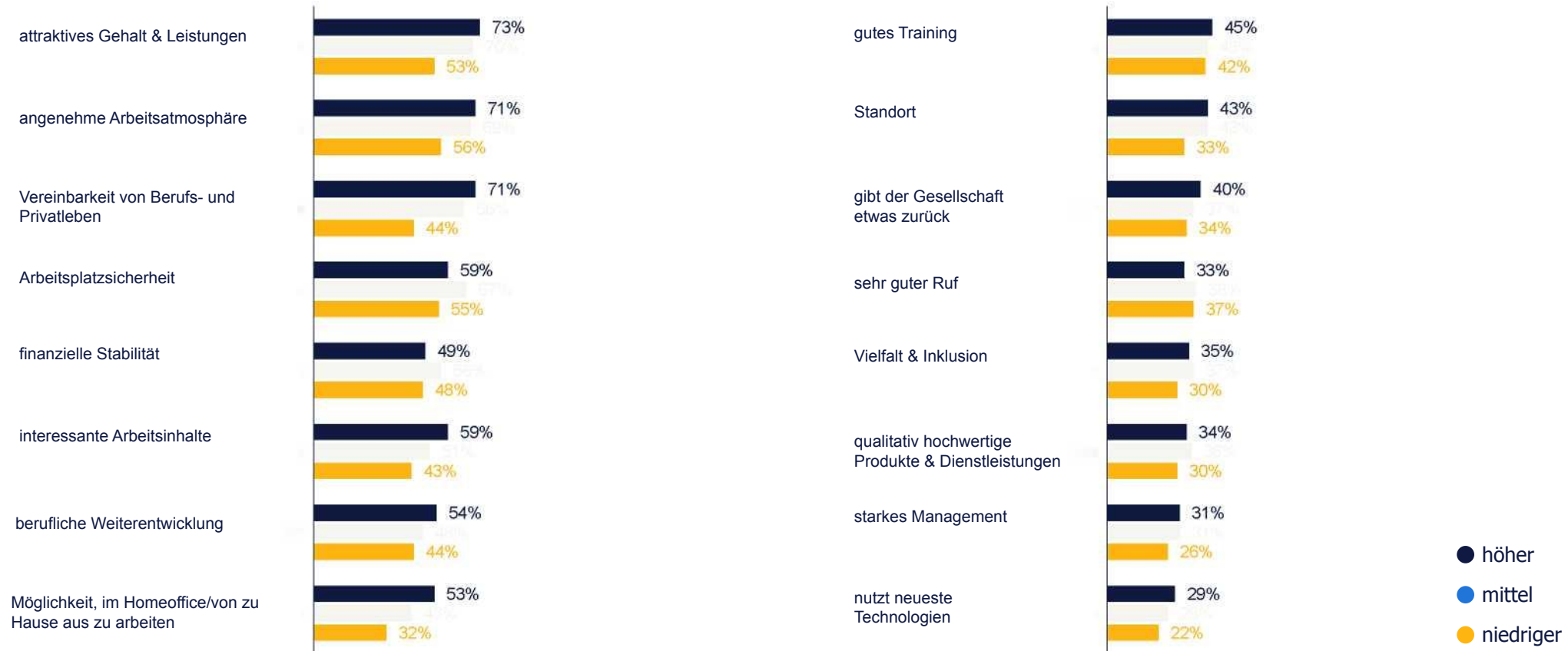
\*\*nicht im Jahr 2021 recherchiert



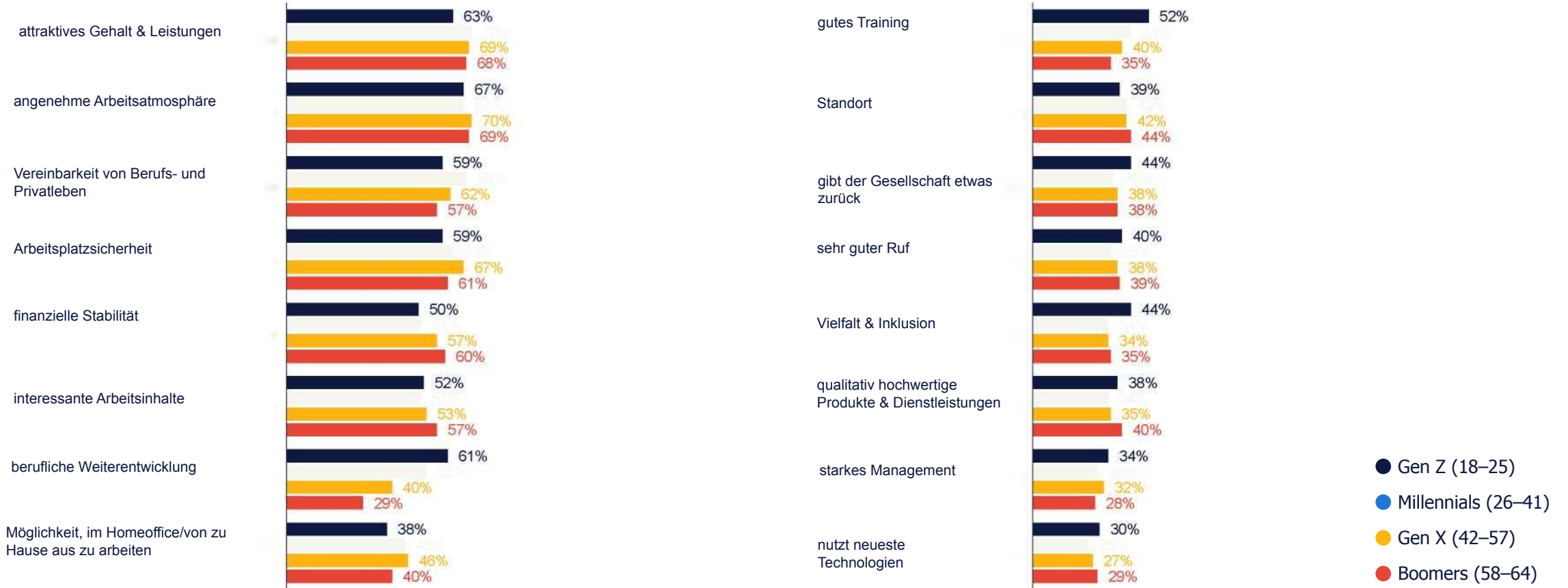
# bedeutung des EVP-faktors nach geschlecht.



# bedeutung des EVP-faktors nach bildung.



# wichtigkeit des EVP-faktors nach generation.



# bedeutung des EVP-faktors nach alter.

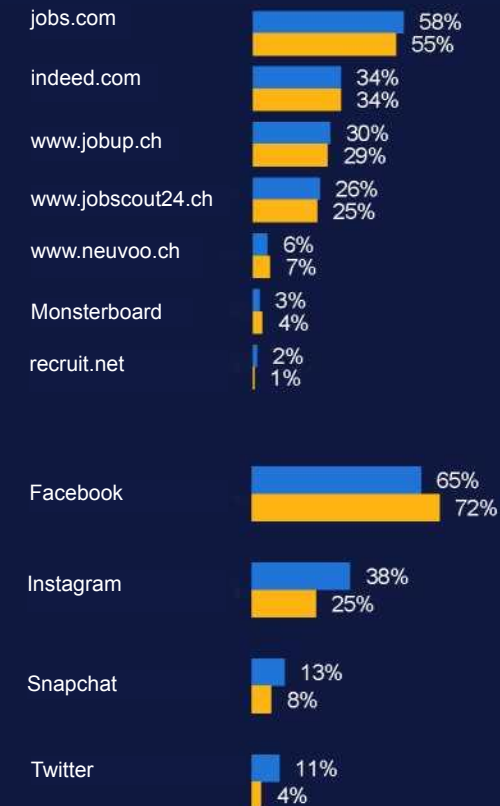


# neue stellenangebote in in der schweiz finden.

## genutzte kanäle, um neue arbeitsstellen zu suchen



## genutzte kanäle, um neue arbeitsstellen zu suchen detailanalyse soziale medien & jobportale



● 2022 ● 2021





# anhang 2



arbeitgeber.

# wahrnehmung des arbeitgeberangebots in der schweiz.

Das Verständnis der Lücke zwischen dem, was Mitarbeitende wollen und dem, was sie glauben, dass Arbeitgeber bieten, liefert wertvolle Erkenntnisse für den Aufbau einer Arbeitgebermarke. Darüber hinaus gibt ein Leistungsvergleich mit den Angeboten, die die Mitarbeitenden bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber wahrnehmen, mehr Aufschluss über die Lücken, die geschlossen werden müssen.

## bewerbung vom aktuellen arbeitgeber

- 01 finanzielle Stabilität
- 02 Arbeitsplatzsicherheit
- 03 bietet interessante Jobinhalte
- 04 sehr guter Ruf
- 05 angenehme Arbeitsatmosphäre
- 06 gute Work-Life-Balance
- 07 gibt der Gesellschaft etwas zurück
- 08 ansprechendes Gehalt und Sozialleistungen
- 09 berufliche Weiterentwicklung
- 10 Möglichkeit, im Homeoffice/von zu Hause aus zu arbeiten

## allgemeine wahrnehmung der arbeitgeber in der schweiz

- 01 finanzielle Stabilität
- 02 Arbeitsplatzsicherheit
- 03 sehr guter Ruf
- 04 berufliche Weiterentwicklung
- 05 bietet interessante Jobinhalte
- 06 attraktives Gehalt & Leistungen
- 07 angenehme Arbeitsatmosphäre
- 08 Work-Life-Balance
- 09 gibt der Gesellschaft etwas zurück
- 10 Möglichkeit, im Homeoffice/von zu Hause aus zu arbeiten

## profil des idealen arbeitgebers

- 01 attraktives Gehalt & Leistungen
- 02 angenehme Arbeitsatmosphäre
- 03 Work-Life-Balance
- 04 Arbeitsplatzsicherheit
- 05 finanzielle Stabilität
- 06 bietet interessante Jobinhalte
- 07 berufliche Weiterentwicklung
- 08 Möglichkeit, im Homeoffice/von zu Hause aus zu arbeiten
- 09 gibt der Gesellschaft etwas zurück
- 10 sehr guter Ruf



# wahrnehmung des arbeitgeberangebots in der schweiz und der region.

Das Verständnis der Lücke zwischen dem, was Arbeitnehmer wollen, und dem, was sie glauben, dass Arbeitgeber in der Schweiz und in der Region bieten, liefert wertvolle Erkenntnisse für den Aufbau einer Arbeitgebermarke.



## Arbeitgeber in der Schweiz werden wahrgenommen für

- 01 finanzielle Stabilität
- 02 Arbeitsplatzsicherheit
- 03 sehr guter Ruf
- 04 berufliche Weiterentwicklung
- 05 bietet interessante Jobinhalte
- 06 attraktives Gehalt & Leistungen
- 07 angenehme Arbeitsatmosphäre
- 08 Work-Life-Balance
- 09 gibt der Gesellschaft etwas zurück
- 10 Möglichkeit, im Homeoffice/von zu Hause aus zu arbeiten

## Arbeitgeber in Europa werden wahrgenommen für

- 01 finanzielle Stabilität
- 02 Arbeitsplatzsicherheit
- 03 sehr guter Ruf
- 04 berufliche Weiterentwicklung
- 05 bietet interessante Jobinhalte
- 06 attraktives Gehalt & Leistungen
- 07 angenehme Arbeitsatmosphäre
- 08 Work-Life-Balance
- 09 gibt der Gesellschaft etwas zurück
- 10 Möglichkeit, aus der Ferne/von zu Hause aus zu arbeiten

branchen

einblicke.



# die leistungsstärksten unternehmen der schweiz nach sektoren.

1/2

top 3 unternehmen

sektor

1

2

3

01 Uhrenindustrie

Rolex

PATEK PHILIPPE

Swatch Group

02 Informatik, Beratung

Google

HP

Swisscom

03 Pharma, Chemie

Roche

CSL Behring

BASF

04 Industrie, verarbeitendes Gewerbe

Pilatus Flugzeugwerke AG

Stadler Rail

SR Technics

05 Transport, Logistik & Grosshändler

Flughafen Zürich AG

Swiss International Air Lines

SBB

06 Finanzwesen

Raiffeisen

Banque Lombard Odier & Cie SA

Union Bancaire Privée UBP

# die leistungsstärksten unternehmen der schweiz nach sektoren.

2/2

## top 3 unternehmen

sektor	1	2	3
07 fmcg (schnelldrehende Produkte)	Lindt & Sprüngli	Chocolat Frey AG	Nespresso
08 Energie, Versorgung & Telekommunikation	ABB	Groupe E	Services industriels de Genève
09 Einzelhandel	Migros	Coop	IKEA
10 Dienstleistungen	Hirslanden AG	Swiss Prime Site	Bouygues Energies & Services Schweiz AG
11 Bauwesen	Sika AG	KIBAG	Frutiger

# die sektoren der schweiz schneiden bei diesen drei EVP-faktoren am besten ab.

1/2

top 3 EVP-faktoren

Sektor	1	2	3
01 Uhrenindustrie	finanzielle Stabilität	sehr guter Ruf	attraktives Gehalt & Leistungen
02 Informatik, Beratung	finanzielle Stabilität	Möglichkeit, im Homeoffice/von zu Hause aus zu arbeiten	berufliche Weiterentwicklung
03 Pharma, Chemie	finanzielle Stabilität	Arbeitsplatzsicherheit	attraktives Gehalt & Leistungen
04 Industrie, verarbeitendes Gewerbe	finanzielle Stabilität	sehr guter Ruf	bietet interessante Jobinhalte
05 Finanzwesen	finanzielle Stabilität	Arbeitsplatzsicherheit	attraktives Gehalt & Leistungen
06 Transport, Logistik & Grosshändler	finanzielle Stabilität	Arbeitsplatzsicherheit	sehr guter Ruf



# die sektoren der schweiz schneiden bei diesen drei EVP-faktoren am besten ab.

2/2

top 3 EVP-faktoren

Sektor

1

2

3

07 fmcg (schnelldrehende Produkte)

finanzielle Stabilität

Arbeitsplatzsicherheit

sehr guter Ruf

08 Energie, Versorgung &  
Telekommunikation

finanzielle Stabilität

Arbeitsplatzsicherheit

sehr guter Ruf

09 Bauwesen

finanzielle Stabilität

Arbeitsplatzsicherheit

sehr guter Ruf

10 einzelhandel

finanzielle Stabilität

Arbeitsplatzsicherheit

sehr guter Ruf

11 Dienstleistungen

finanzielle Stabilität

Arbeitsplatzsicherheit

bietet interessante Jobinhalte



randstad

human forward

