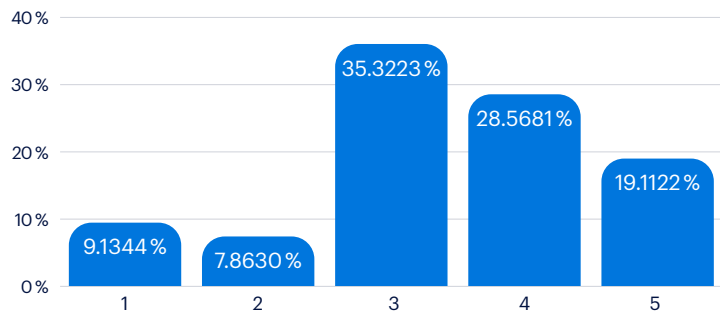


talent attraction

globale ereignisse & jobstabilität.

In turbulenten Zeiten wird Arbeitsplatzsicherheit zu einem zentralen Entscheidungsfaktor für Talente. Unsere neueste Studie untersucht die Frage: "Globale Ereignisse (wie internationale Konflikte, Wirtschaftskrisen oder Gesundheitskrisen) führen eher dazu, dass ich in meinem aktuellen Job bleibe." Die Ergebnisse zeigen, dass globale Unsicherheit die Mitarbeiterbindung insgesamt stärkt, wobei das Bedürfnis nach Stabilität mit zunehmendem Alter deutlich steigt. Globale Grossereignisse (wie internationale Konflikte, Wirtschaftskrisen oder globale Gesundheitskrisen) führen eher dazu, dass ich in meinem aktuellen Job bleibe. (1. Trifft überhaupt nicht zu, 5. Trifft vollkommen zu).



nationale Marktübersicht

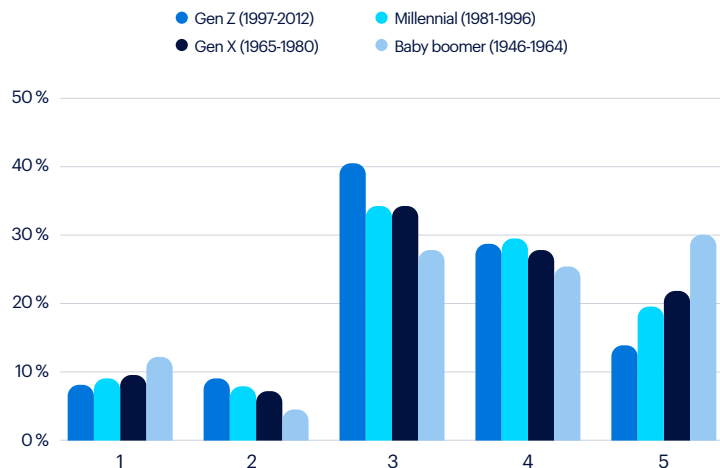
Ein erheblicher Teil der Schweizer Belegschaft sucht in Zeiten globaler Unsicherheit nach Stabilität. Fast die Hälfte aller Befragten (47.68%) stimmt der Aussage zu (Bewertungen 4 und 5 von 5), dass globale Krisen sie eher an den aktuellen Arbeitgeber binden.

Unterschiede nach Geschlecht

Die Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Fachkräften sind bemerkenswert gering, Krisen wirken auf beide Geschlechter als starker Anker:

→ **männliche Talente:** 49.33% zeigen eine erhöhte Tendenz, in ihrer aktuellen Rolle zu verbleiben.

→ **weibliche Talente:** 46.08% sehen globale Ereignisse ebenfalls als starken Treiber für den Verbleib im Job.



Highlights nach Generationen

Die krisenbedingte Zurückhaltung bei einem Jobwechsel ist bei älteren Generationen weitaus stärker ausgeprägt:

Baby boomers (1946–1964): setzen auf extreme Stabilität. Über 55.4% stimmen zu, dass globale Ereignisse sie an ihren Job binden, wobei fast 30% dies als «vollkommen zutreffend» einstufen.

Gen X & millennials: wahren eine beständige Sicherheitsbasis. 22% der Gen X und 19.6% der Millennials geben an, dass Krisen ihren Verbleib im aktuellen Job absolut verfestigen.

Gen Z (1997–2012): zeigt deutlich mehr Mobilität. Nur 42.5% stimmen zu, dass globale Krisen sie binden, während über 17.3% der Aussage aktiv widersprechen.

strategische Implikationen für Kunden

In unsichereren Phasen sinkt die organische Talentmobilität spürbar, da passive Kandidaten Schutz suchen. Für Arbeitgeber unterstreicht dies die Notwendigkeit, interne Mitarbeiterbindungsprogramme zu intensivieren. Um erfahrene Fachkräfte (Millennials, Gen X, Babyboomer) erfolgreich per Active Sourcing anzusprechen, müssen Sicherheitsbedenken proaktiv adressiert werden. Das Personalmarketing und die EVP sollten in Krisenzeiten explizit auf Botschaften von langfristiger wirtschaftlicher Stabilität, Krisenresistenz und Arbeitsplatzsicherheit umgestellt werden.



Mehr Infos auf unserer Website zur [Randstad Employer Brand Studie 2026](#).