

randstad employer brand studie schweiz 2026.



randstad

partner for talent.

Die schweizer Arbeitswelt entschlüsselt: tiefe Einblicke in Mitarbeitererwartungen, Bindungsrisiken und Work-Life-Balance.

Die Randstad Employer Brand Studie Schweiz 2026 zeigt Talente, die zunehmend wählerischer, segmentierter und sensibler gegenüber Diskrepanzen zwischen Erwartungen und Realität wird. Während die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, ein angenehmes Arbeitsumfeld und das Gehalt

nach wie vor wichtige Faktoren sind, ändern sich deren Prioritäten, wenn Mitarbeitende konkrete Entscheidungen treffen. Gleichzeitig erhöhen sich die Wechselabsichten und die Unzufriedenheit mit Lohn und Arbeitsalltag, was den Bindungsdruck steigen lässt und gezieltere Arbeitgeberstrategien verlangt.

inhalt.

- 03 Trend 1: Wandelnde Mitarbeitervorstellungen und EVP-Lücken
- 04 Trend 2: Zunehmender Bindungsdruck und Jobwechselverhalten
- 05 Trend 3: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als Entscheidungsfaktor
- 06 Trend 4: Jobsuche in einem multikanalen Markt
- 07 Trend 5: Segmentierung der Belegschaft und rollenbasierte Erwartungen
- 08 Strategische Empfehlungen für Arbeitgeber
- 08 Fazit

trend 1: wandelnde mitarbeitervorstellungen und EVP-lücken.

Die Schweizer Talente legen weiter Wert auf eine beständige Reihe an Haupttreibern, doch die Lücke zwischen Mitarbeitererwartungen und Arbeitgeberleistungen wird deutlicher. Diese Spannung beeinflusst sowohl Engagement als auch langfristige Bindung.

Stabilität bei Haupttreibern, Veränderungen bei der Prioritätensetzung

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie ein angenehmes Arbeitsklima sind die wichtigsten Treiber, gefolgt von Gehalt und Benefits, Jobsicherheit und Chancengleichheit. Treten Zielkonflikte auf, verschieben sich die Prioritäten: Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gewinnt an Bedeutung, während das Gehalt zum stärksten Entscheidungskriterium wird.

Erwartungslücken wachsen in kritischen Bereichen

Während Arbeitgeber bei Jobsicherheit und Chancengleichheit gut abschneiden, erhalten Gehalt, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Arbeitsumfeld niedrigere Bewertungen. Das zeigt, dass Mitarbeitende

nicht nur das Angebot bewerten, sondern auch dessen Verlässlichkeit.

demografische Unterschiede prägen EVP-Erwartungen

Prioritäten variieren: ältere Talente priorisieren Gehalt, Sicherheit und Stabilität. Jüngere dagegen berufliche Entwicklung (Karriere) sowie kontinuierliche Lernmöglichkeiten. Frauen bewerten Work-life-balance, Unternehmenskultur und Chancengleichheit höher als Männer.

ein ausgewogenes EVP ist heute eine Grundeinstellung

Mitarbeitende erwarten Flexibilität, gute Entlohnung und Stabilität ergänzt durch Work-life-balance und positive Arbeitserfahrungen.



trend 2: zunehmender bindungsdruck und jobwechselverhalten.

Der Schweizer Arbeitsmarkt zeigt einen steigenden Mobilitätsdruck. Auch wenn tatsächliche Jobwechsel moderat bleiben, signalisiert die wachsende Wechselabsicht eine zunehmende Unzufriedenheit in zentralen Bereichen.

Wechselabsichten und -verhalten nehmen zu

Etwa ein Viertel der Mitarbeitenden plant einen Jobwechsel, die tatsächlichen Wechsel bleiben aber geringer. Das deutet auf eine zunehmend offene Belegschaft für neue Möglichkeiten hin.

unerfüllte Erwartungen sind Hauptursache für die Kündigung

Die wichtigsten Gründe für eine Kündigung stehen in engem Zusammenhang mit den Kernfaktoren des EVP:

- Niedrige Bezahlung bleibt der stärkste Auslöser
- Wunsch nach besserer Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben an zweiter Stelle
- Schlechte Führung und negatives Arbeitsumfeld spielen ebenfalls eine wichtige Rolle

Diese Übereinstimmung zeigt, dass Fluktuationsrisiken entstehen, wenn Grundbedürfnisse nicht erfüllt werden.

unterschiedliche Segmente, unterschiedliche Risiken

Jüngere Mitarbeitende wechseln eher aufgrund von Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben oder um beruflich voranzukommen, während ältere Generationen stärker auf Führungskompetenz und Arbeitsbeziehungen achten.

Bindung hängt von Umsetzung, nicht von Kommunikation ab

Mitarbeitende wechseln nicht, weil ihre Erwartungen neu sind, sondern weil sie nicht erfüllt werden. Das verschiebt den Fokus von Employer Branding hin zur konkreten Umsetzung.

trend 3: vereinbarkeit von beruf und privatleben als entscheidungsfaktor.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist fest als zentraler Treiber in der Schweiz verankert und wird zum entscheidenden Faktor, wenn Mitarbeitende sich zwischen Arbeitgebern entscheiden müssen.

die Work-Life-Balance wird durch Arbeitsbedingungen geprägt

Gute Arbeitsbedingungen, Erholungszeiten, flexible Arbeitsmodelle und ein bewältigbares Arbeitspensum bestimmen die Vereinbarkeit. So zeigt sich das Gleichgewicht im Alltag.

unterschiedliche Generationen, unterschiedliche Wege zum Gleichgewicht

Jüngere Talente legen Wert auf Erholungszeiten und persönliche Entwicklung, während ältere Mitarbeitende Flexibilität und Stabilität bevorzugen.

zusätzliche Leistungen stärken langfristige Bindung

Leistungen wie Altersvorsorge und flexible Arbeit stärken langfristige Mitarbeiterbindung.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als entscheidendes Kriterium

Obwohl weitgehend erwartet, bleibt die Vereinbarkeit ein entscheidender Unterschiedsfaktor bei der finalen Arbeitgeberwahl.



trend 4: jobsuche in einem multikanalen markt.

Schweizer Talente nutzen ein breites Spektrum an Kanälen, was ein fragmentiertes, aber wirkungsvolles Suchumfeld widerspiegelt.

kein einzelner Kanal dominiert die Jobsuche

Jobbörsen, LinkedIn, persönliche Netzwerke und Suchplattformen kommen gleichermaßen zum Einsatz. Der Erfolg verteilt sich dabei über verschiedene Kanäle, anstatt sich auf eine einzige Plattform zu konzentrieren.

generationenspezifische Präferenzen bei Kanälen

Jüngere Talente nutzen verstärkt digitale und KI-gestützte Plattformen, während ältere Generationen Stellenbörsen und persönliche Kontakte bevorzugen.

der Bewerbungsprozess ist digital-orientiert, aber menschlich bestätigt

Während die erste Informationssuche online erfolgt, gewinnt der persönliche Kontakt in späteren Phasen des Einstellungsprozesses an Bedeutung.

Konsistenz über alle Kanäle ist entscheidend

Arbeitgeber müssen über alle Plattformen hinweg eine einheitliche Botschaft und Kandidatenerfahrung sicherstellen, um maximale Wirkung zu erzielen.

trend 5: segmentierung der belegschaft und rollenbasierte erwartungen.

Obwohl die grundlegenden Erwartungen weitgehend übereinstimmen, unterscheidet sich der Arbeitsalltag je nach Tätigkeit erheblich. Dies führt zu einer stärker segmentierten Belegschaft.

verschiedene Rollen gewichten unterschiedliche Arbeitsaspekte

Operative Mitarbeitende legen den stärksten Wert auf Jobsicherheit und ein angenehmes Arbeitsklima, digitale Talente priorisieren konkurrenzfähiges Gehalt und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Fachkräfte messen dem Alltagserlebnis, insbesondere Vereinbarkeit und Umfeld, grössere Bedeutung zu. Diese Unterschiede zeigen, dass Jobgestaltung und Rollenkontext entscheidend sind für die Erwartungsbildung.

hybrides Arbeiten wird durch die Umsetzbarkeit innerhalb der jeweiligen Rolle bestimmt

Etwa vier von zehn Mitarbeitenden arbeiten zumindest teilweise remote, viele sind aufgrund ihrer Rolle aber vollständig vor Ort tätig.

Zufriedenheit variiert je nach Fachbereich

Digitale Talente bewerten Arbeitgeber besonders positiv, insbesondere bei Flexibilität und Technologie, während andere Gruppen unterschiedliche Zufriedenheitswerte aufweisen.

Segmentierung erfordert massgeschneiderte Strategien

Arbeitgeber sollten ihr EVP an verschiedene Talentgruppen anpassen, insbesondere bei Flexibilität, Entwicklung und Arbeitserlebnis.

strategische empfehlungen für arbeitgeber.

Wer als attraktiver Arbeitgeber in der Schweiz überzeugen will, muss heute die richtigen Akzente setzen. Das gelingt vor allem durch:

kritische EVP-Lücken schliessen

Die Wettbewerbsfähigkeit von Gehältern und das Arbeitsumfeld stärken, um Erwartungen von Top-Talenten zu erfüllen.

Zielgerichtete Bindungsstrategien entwickeln

Unterschiedliche Fluktuationstreiber über Generationen und Rollen adressieren.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben strukturell verankern

Flexibilität, Freizeitausgleich und kontrollierbare Arbeitsbelastung prioritär behandeln.

multikanale Recruiting-Strategien optimieren

Eine konsistente Arbeitgebermarke über alle Kanäle sicherstellen.

die Belegschaft effektiv segmentieren

EVP- und Engagement-Strategien an rollen- und demografiespezifische Unterschiede anpassen.

fazit.

Die Schweizer Arbeitswelt erlebt keine radikale Veränderung, sondern eine strukturelle Neuausrichtung. Mitarbeitende schätzen weiterhin zentrale Werte, erwarten jedoch eine konkretere und anspruchsvollere Umsetzung. Die Herausforderung für Arbeitgeber besteht darin, diese Erwartungen über verschiedene Mitarbeitergruppen hinweg konsequent zu erfüllen.

partner
for talent.

