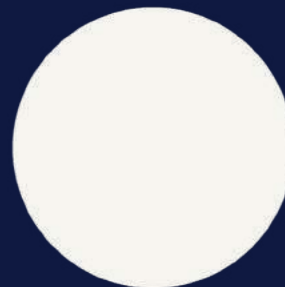


employer brand studie 2021



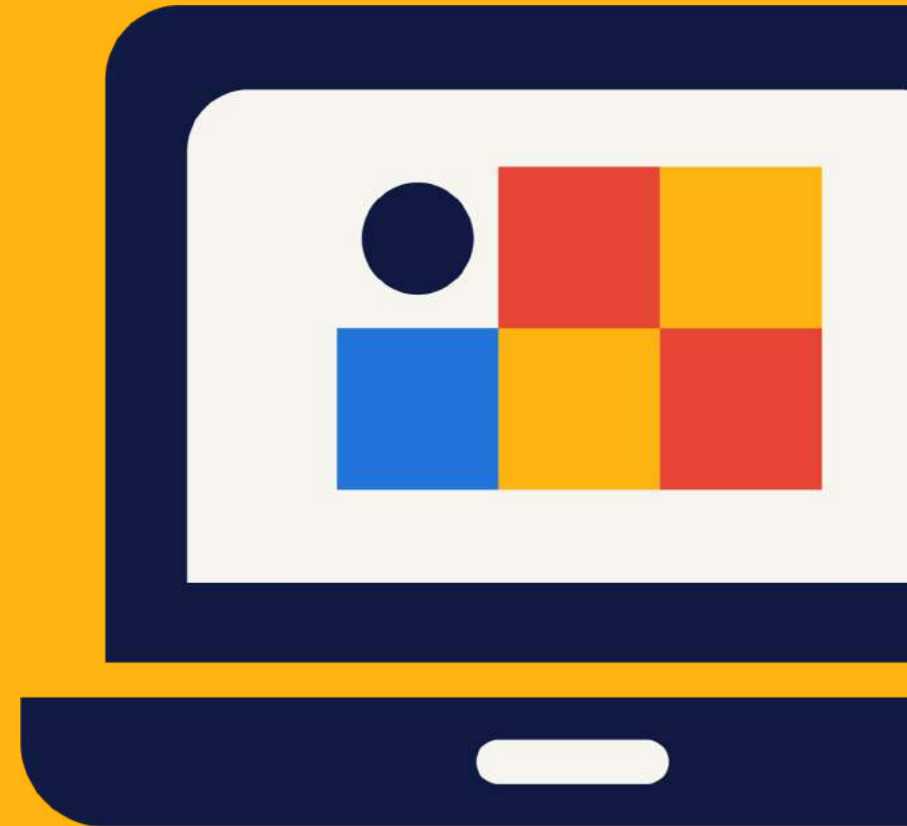
schweiz.

 randstad

human forward.

inhalt.

- 1 einleitung
- 2 arbeitgeberattraktivität
- 3 wechselverhalten
- 4 COVID-19 im fokus
- 5 weitere lektüre

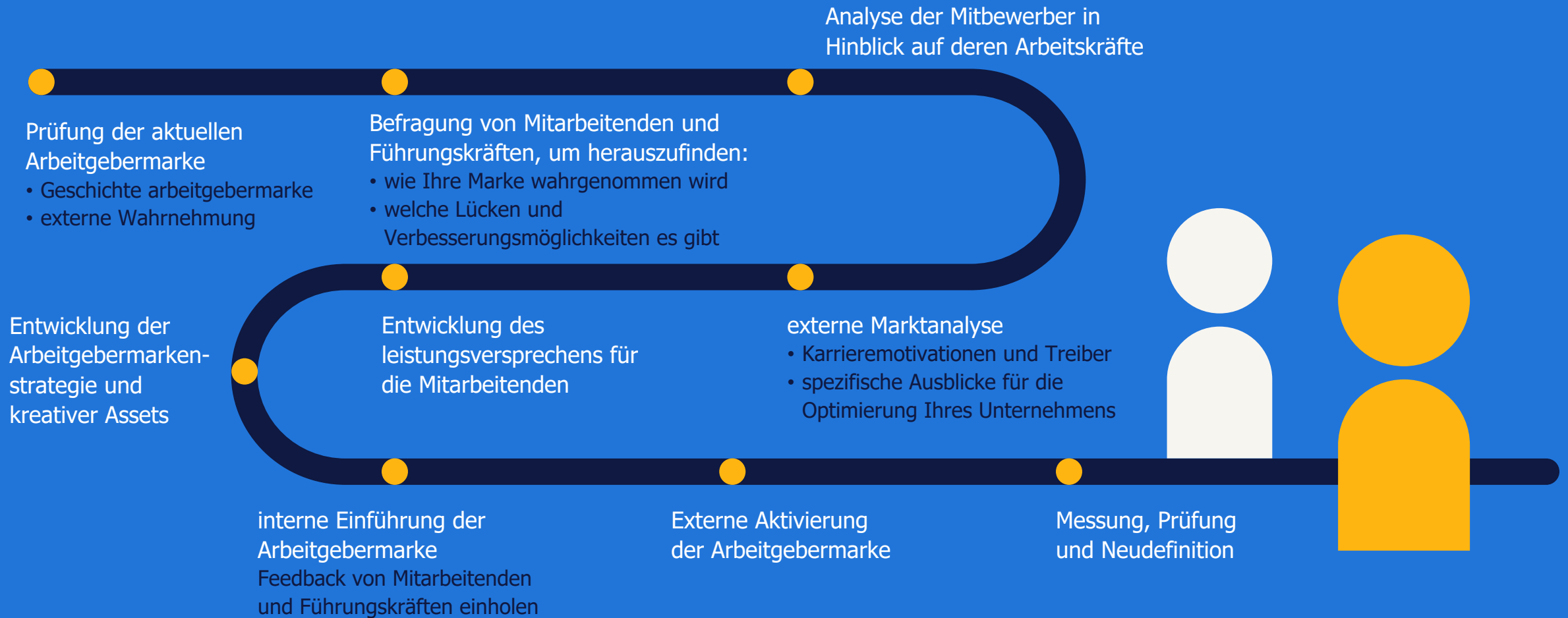


was ist die randstad employer brand studie?

- eine repräsentative Befragung im Bereich Arbeitgeber-Markenbildung, basierend auf den Wahrnehmungen der allgemeinen Zielgruppe. Optimierung von über 21 Jahren erfolgreicher Einsichten in Arbeitgebermarken.
- eine unabhängige Umfrage mit über 190'000 Befragten in 34 Märkten weltweit.
- eine Reflektion 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 prägen.



der fahrplan der arbeitgebermarke.



warum arbeitgebermarkenbildung wichtig ist.



Unternehmen zahlen bis 10 % zu hohe Gehälter, wenn sie keine starke Marke haben.¹

50 %

der Bewerber sagen, dass sie nicht für ein Unternehmen mit einem schlechten Ruf arbeiten würden – selbst bei einer Lohnerhöhung.²

96 %

stimmen zu, dass die Übereinstimmung der persönlichen Werte mit der Unternehmenskultur ein Schlüsselfaktor für die Zufriedenheit ist, dort zu arbeiten.³

80 %

der Personalführungskräfte sind sich einig, dass eine starke Arbeitgebermarke einen wesentlichen Einfluss auf ihr Vermögen hat, gute Arbeitskräfte einzustellen.⁴ Da Menschen für Kulturen und nicht für Unternehmen arbeiten, ist ihre Wahrnehmung von Ihnen als Arbeitgeber von höchster Bedeutung. Sowohl Personalvermittler als auch Kandidaten nennen die Unternehmenskultur als einen der wichtigsten Einflussfaktoren bei der Wahl des Arbeitgebers. Auch, wenn Ihre Kultur transparent ist: Kandidaten recherchieren aktiv die Kultur von Unternehmen, um zu verstehen, ob sie zu ihnen passen werden. Wenn Kandidaten positive Mitarbeiter- und Bewerbererfahrungen auf Bewertungsseiten sehen, fühlen sie sich sicherer, ihren Lebenslauf einzureichen und einen Karriereschritt zu machen.

warum arbeitgebermarkenbildung wichtig ist.

19 %

Nur 19 % der Mitarbeitenden weltweit sehen eine starke Übereinstimmung zwischen dem, was ihr Arbeitgeber über sich selbst sagt, und ihrer Erfahrung, dort zu arbeiten.⁵

1–2 x

Unternehmen mit einer starken Arbeitgebermarke stellen neue Mitarbeitende ein- bis zweimal schneller ein.⁸

#1

Das Hindernis Nr. 1 im Bewerbungsprozess für die Kandidaten ist es, nicht zu wissen, wie es ist, für das entsprechende Unternehmen zu arbeiten.⁷

76 %

Bei Mitarbeitenden, die viele Gemeinsamkeiten zwischen dem, was ihr Arbeitgeber über sich selbst sagt, und ihrem Erlebnis bei der Arbeit erfahren, ist die Wahrscheinlichkeit grösser, dass sie ihren Arbeitgeber anderen weiterempfehlen.⁹

52 %

52 % der Kandidaten suchen zuerst die Website des Unternehmens und die sozialen Medien auf, um mehr über einen Arbeitgeber zu erfahren.⁶



34 befragte märkte, die mehr als 80 % der weltwirtschaft abdecken.

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



● untersuchte Arbeitsmärkte

[klicken sie hier](#) für die detaillierte
Forschungsmethodik

weltweit

- über 190'000 Befragte
- 6'493 erfasste Unternehmen

stichprobe

- 18 bis 64 Jahre
- Geschlecht ist repräsentativ
- Alter von 25 bis 44 Jahre überrepräsentiert
- umfasst Studierende, Angestellte und Arbeitslose

schweiz

- 4'301 Befragte

feldstudie

- Online-Befragung
- Januar–Februar 2021

dauer der befragung

- 16 Minuten

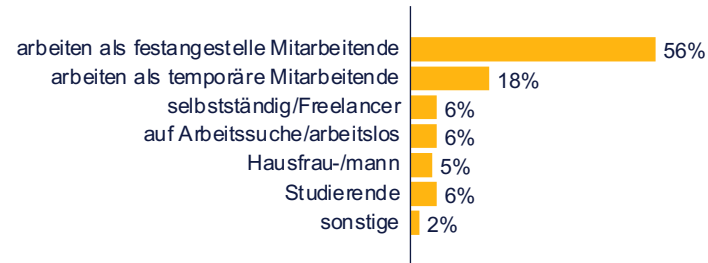
Randstad Employer Brand Studie 2021, Schweiz

stichprobenzusammensetzung in der schweiz. soziodemografische faktoren, arbeitsstatus, region.

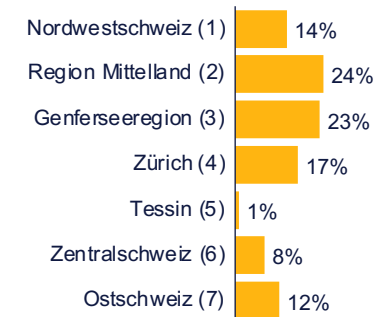
Geschlecht



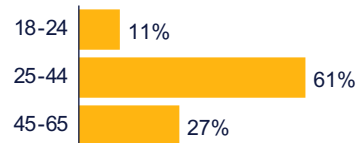
Arbeitsstatus



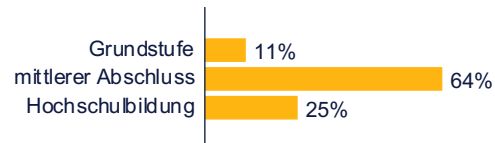
Region



Alter



Bildung



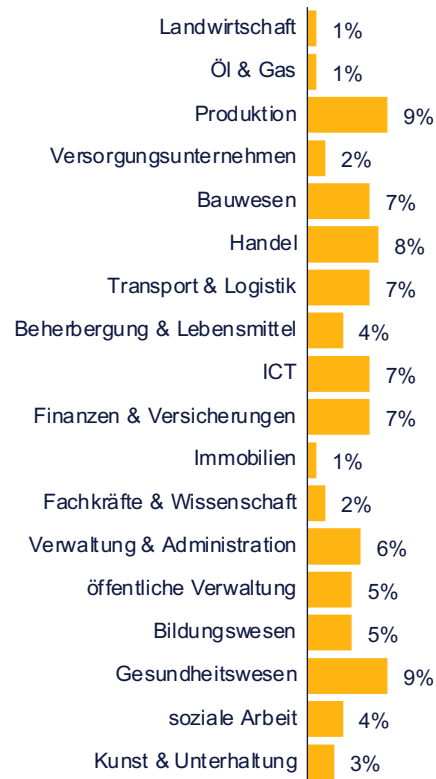
1. Aargau, Basel-Land, Basel-Stadt
2. Bern, Freiburg, Jura, Neuenburg, Solothurn
3. Genf, Wallis, Waadt
4. Zürich
5. Tessin
6. Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schwyz, Uri, Zug
7. Appenzell Ausserrhoden, Appenzell Innerrhoden, Glarus, Graubünden, St. Gallen, Schaffhausen, Thurgau

gesamt-stichprobe: 4'301
feldstudie: januar-februar 2021

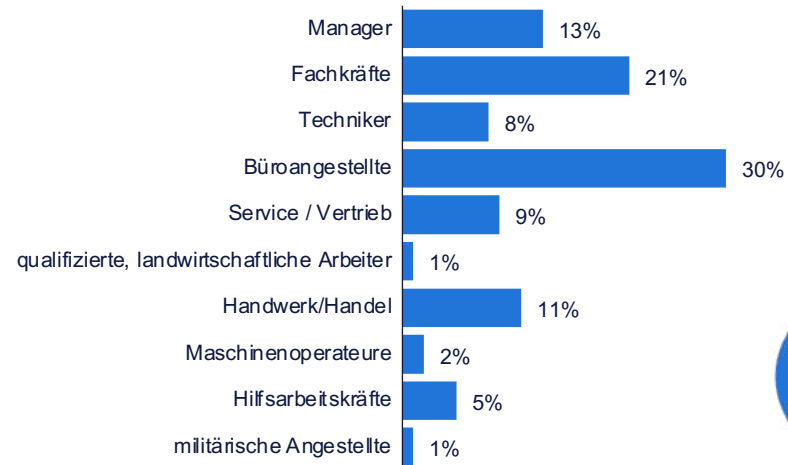


zusammensetzung der stichprobe in der schweiz. sektor, funktion

Sektor



Funktion



basis: aktuell beschäftigt (n = 3'436)



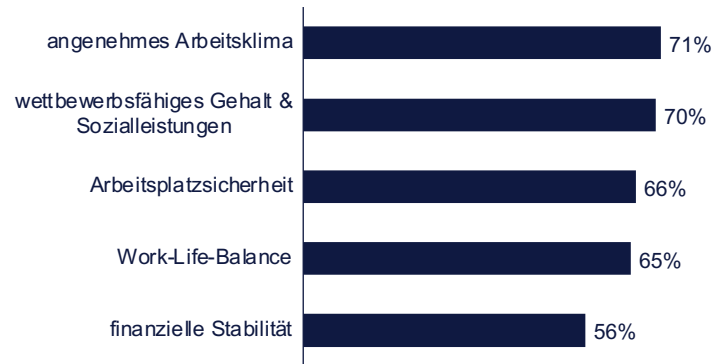
schweiz

EVP-motivatoren.

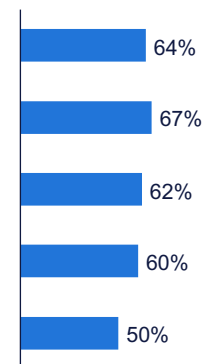


was potenzielle mitarbeitende wollen die 5 wichtigsten faktoren bei der wahl des arbeitgebers.

Top 5 der wichtigsten Faktoren – Schweiz 2021



Europa 2021

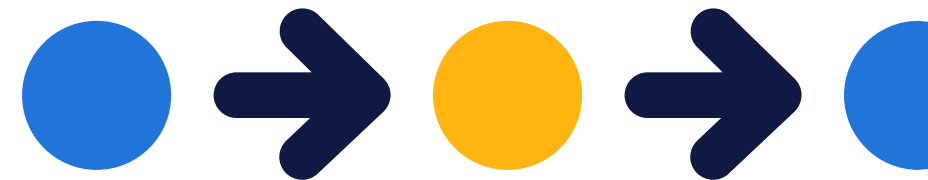


Schweiz 2020

- 01 wettbewerbsfähiges Gehalt & Sozialleistungen
- 02 angenehmes Arbeitsklima
- 03 Work-Life-Balance
- 04 Arbeitsplatzsicherheit
- 05 flexible Arbeitszeiten**

Schweiz 2019

- 01 wettbewerbsfähiges Gehalt & Sozialleistungen
- 02 angenehmes Arbeitsklima
- 03 Arbeitsplatzsicherheit
- 04 Work-Life-Balance
- 05 flexible Arbeitszeiten**



* Beim Vergleich von 2021 mit den Vorjahren ist zu beachten, dass diese Frage dahingehend geändert wurde, dass die Befragten nun die Möglichkeit haben, aus einer Liste von 16 Faktoren so viele auszuwählen, wie sie für wichtig halten, während sie in den Vorjahren gezwungen waren, genau 5 aus diesen 16 Faktoren auszuwählen.



***nur in 2021 untersucht **in 2021 nicht untersucht

was potenzielle mitarbeitende wollen bei der wahl des arbeitgebers.

wichtigster faktor

angenehme arbeitsatmosphäre und gehalt & leistungen

Angenehme Arbeitsatmosphäre und Gehalt und Leistungen sind die wichtigsten Faktoren bei den Mitarbeitenden in der Schweiz. Beide Faktoren sind bei Frauen und Mitarbeitenden mit mittlerem bis höherem Bildungsstand stärker ausgeprägt. Darüber hinaus sind Frauen und Mitarbeitende mit höherem Bildungsabschluss insgesamt etwas anspruchsvoller, da sie rund 8 Faktoren als wesentlich betrachten. Männer und Beschäftigte mit niedrigerem Bildungsniveau betrachten im Durchschnitt 6 bis 7 Faktoren als wichtig. Work-Life-Balance und Arbeitsplatzsicherheit werden ebenfalls als wichtige Faktoren betrachtet. Ein COVID-sicheres Arbeitsumfeld wird von den Mitarbeitenden nicht als wichtig eingestuft, allerdings finden Frauen (40 %) und Mitarbeitende mit geringerem Bildungsniveau (40 %) dies wichtiger als andere demographische Gruppen.

[Klicken Sie hier](#) für eine Aufschlüsselung der EVP-Bedeutungsergebnisse nach soziodemografischem Profil und Trends der letzten 5 Jahre.

positionierung des arbeitgebers

finanzielle gesundheit & langfristige arbeitsplatzsicherheit

Schweizer Mitarbeitende bewerten ihren eigenen Arbeitgeber am höchsten, wenn es um die finanzielle Gesundheit geht, gefolgt von der langfristigen Arbeitsplatzsicherheit. Die niedrigsten Bewertungen geben die Mitarbeitenden für die berufliche Weiterentwicklung und die Fernarbeit ab. Dies gilt insbesondere für Frauen. Bei der Betrachtung der regionalen Unterschiede sind am Genfersee lebende Mitarbeitende, mit ihrem Arbeitgeber am wenigsten zufrieden, wenn es um die berufliche Weiterentwicklung geht.

[Klicken Sie hier](#) für detaillierte Informationen über in die attraktivsten Branchen und Arbeitgeber im Jahr 2021.

empfohlener arbeitgeberfokus

angenehme arbeitsatmosphäre und berufliche weiterentwicklung

Es gibt eine Lücke zwischen dem, was Arbeitnehmende in der Schweiz suchen und dem, wie ihre Arbeitgeber als Angebot wahrgenommen werden. Zwei von ihnen betreffen eine angenehme Arbeitsatmosphäre und die berufliche Weiterentwicklung, die zu den begehrtesten Faktoren gehören und dennoch keine der Top-Attribute für Schweizer Arbeitgeber sind. Die Arbeitgeber in der Schweiz sollten möglicherweise aufpassen und Strategien entwickeln, um diese Lücke zu schliessen. Darüber hinaus bewerten Mitarbeitende ihr Gehalt und ihre Leistungen als einen der niedrigsten von ihrem Arbeitgeber angebotenen Faktoren, trotzdem dies für die meisten Mitarbeitenden ein wichtiger Faktor ist. Da dies ein konstant auftauchender Faktor unter den Mitarbeitenden ist, könnte es sich lohnen, dieses Element im Auge zu behalten, wenn man sich auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden fokussiert.



was wollen potenzielle mitarbeitende

white-collar

72 %

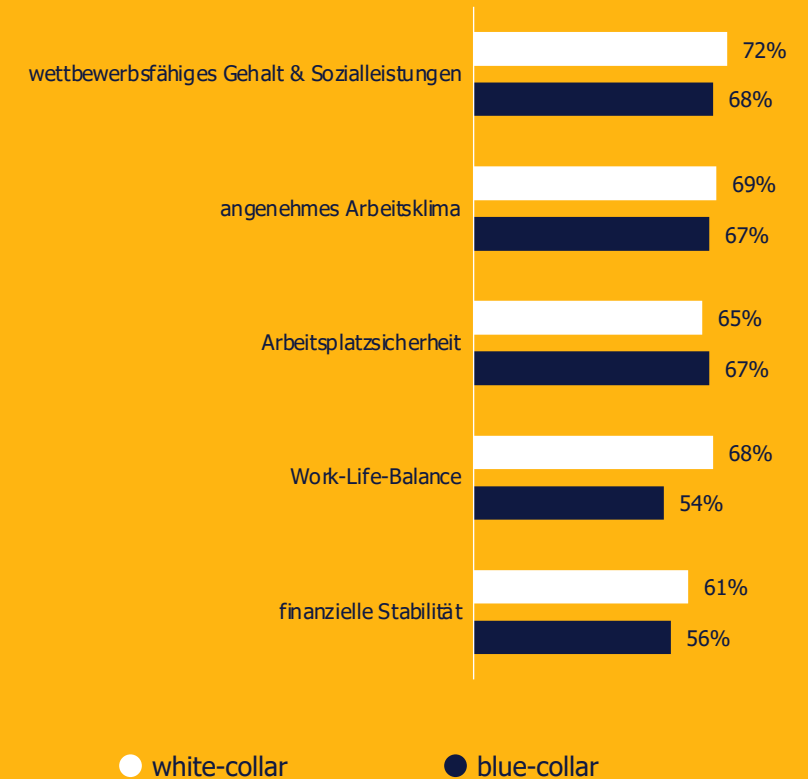
der white-collar Mitarbeitenden halten Gehalt und Sozialleistungen für den wichtigsten Faktor, dicht gefolgt von angenehmer Arbeitsatmosphäre und Work-Life-Balance. Darüber hinaus ist dieser Gruppe eine Work-Life-Balance und ein Unternehmen in guter finanzieller Gesundheit wichtiger als dem durchschnittlichen Schweizer Mitarbeitenden.

blue-collar

67 %

der blue-collar Mitarbeitenden halten Arbeitsplatzsicherheit und angenehme Arbeitsatmosphäre für gleich wichtig. Abgesehen von der Arbeitsplatzsicherheit bewertet der durchschnittliche blue-collar die Top-5-EVP-Faktoren als weniger wichtig als die der white-collar.

wichtigste attribute



arbeitgeber- wechsel



im fokus.

arbeitgeberwechsel.

1 von 5 Schweizer Mitarbeitenden beabsichtigt, den Arbeitgeber zu wechseln.

11 % der Mitarbeitenden in der Schweiz haben in der letzten Jahreshälfte 2020 ihren Arbeitgeber gewechselt, mehr noch bei Mitarbeitenden, die 34 oder jünger sind. Darüber hinaus beabsichtigen weitere 20 % der Arbeitnehmer in der ersten Jahreshälfte 2021 den Arbeitgeber zu wechseln, wobei eine ähnliche Altersgruppe von 18–24-Jährigen es sich vornimmt zu tun. Die Work-Life-Balance sticht als einer der wichtigsten Faktoren bei den Wechslern hervor.

Jobportale an der Spitze.

Jobportale (34 %) und persönliche Kontakte (33 %) sind die meistgenutzten Kanäle unter den Wechslern. Jobs.com (55 %) ist das führende Jobportal unter den Mitarbeitenden, die die Stelle gewechselt haben. Männer (24 %) nutzen wahrscheinlicher als Frauen (11 %) Personalvermittler für die Arbeitssuche.



wichtigste attribute wechsler vs. bleiber.

wechselnde

2021

11 %

haben in den vergangenen
6 Monaten den
Arbeitgeber gewechselt.

2021

13 %

der von COVID Betroffenen
haben in den vergangenen
6 Monaten den Arbeitgeber
gewechselt.

bleiber

2021

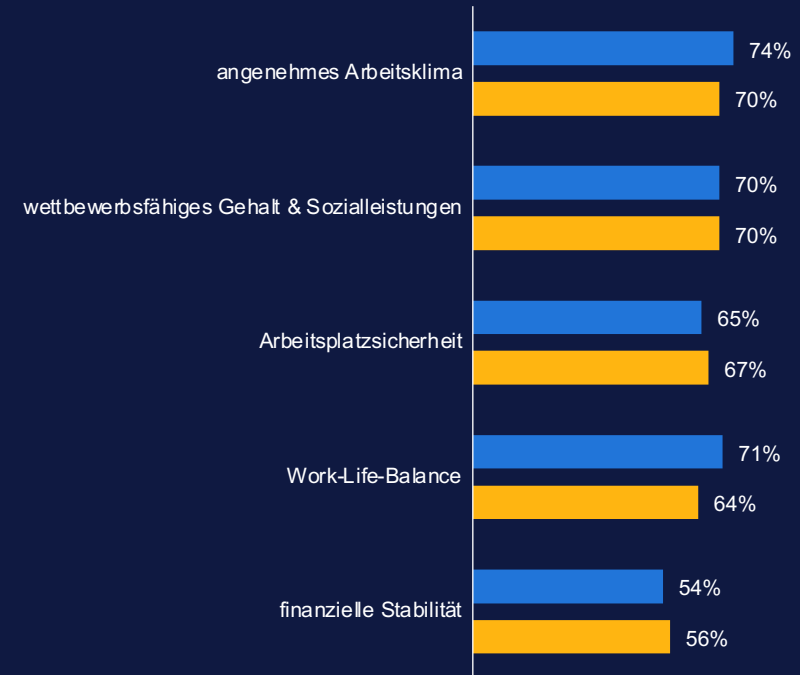
89 %

sind in den vergangenen
6 Monaten bei ihrem
Arbeitgeber geblieben.



* vergangene 6 Monate = letztes
Halbjahr 2020

wichtigste attribute



● wechselnde

● gebliebene

wechselerverhalten.

absichten von white-collar

16 %

der white-collar Arbeitnehmenden beabsichtigen, im ersten Halbjahr 2021 zu einem anderen Arbeitgeber zu wechseln. Das ist weniger als der durchschnittliche Schweizer Mitarbeitende (20 %), der den Arbeitgeber wechseln will.

absichten von blue-collar

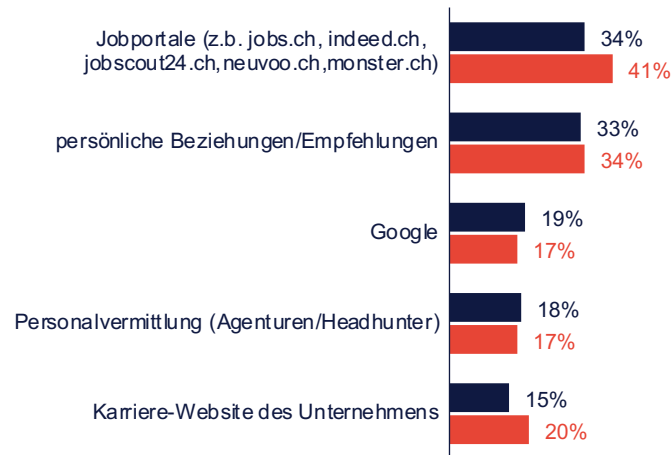
10 %

der blue-collar Arbeitnehmenden haben in der letzten Hälfte des Jahres 2020 den Arbeitgeber gewechselt. Das ist etwas weniger als der durchschnittliche Büroangestellte (11 %), der in der letzten Hälfte des Jahres 2020 den Arbeitgeber gewechselt hat.

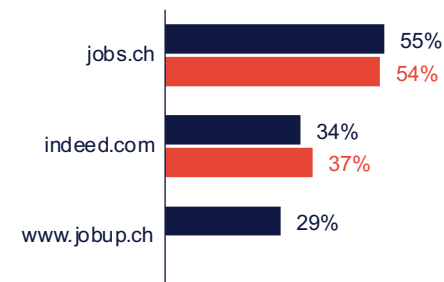


wie finden mitarbeitende in der schweiz einen neuen job.

top-5-kanäle, um neue arbeitsstellen zu suchen



top-3-jobportale



● 2021 ● 2020



COVID-19

im fokus.



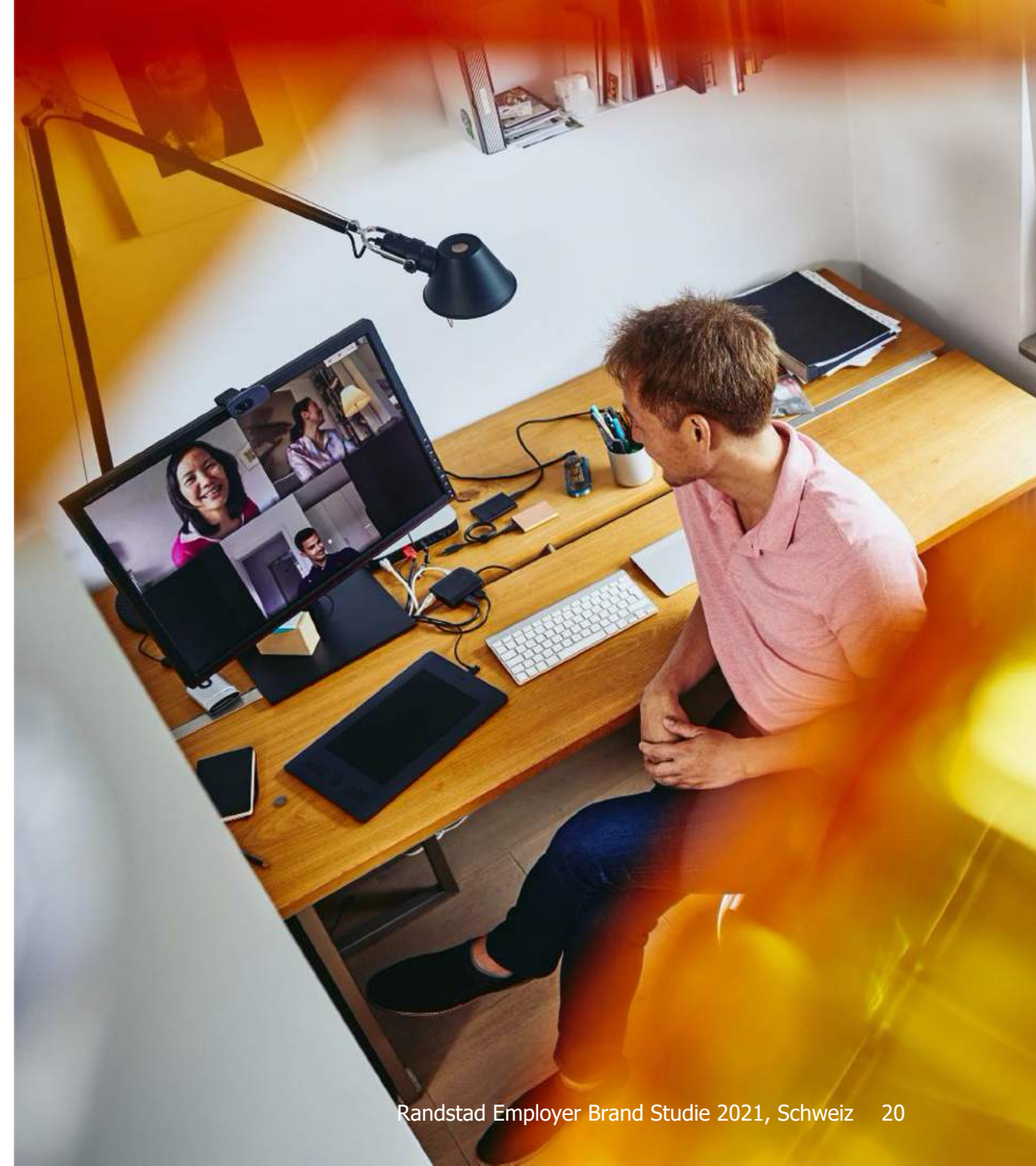
COVID-19 und die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt.

möglichkeit von homeoffice ist relativ wichtig

44 % der Mitarbeitenden in der Schweiz sind von der Möglichkeit von Homeoffice angezogen, was diesen Faktor für die Mitarbeitenden relativ wichtig macht. Frauen und Mitarbeitende mit höherem Bildungsniveau stufen diesen Faktor eher als wichtig ein, er liegt aber immer noch hinter den Faktoren, die für sie attraktiver sind. Es gibt keinen Unterschied zwischen denjenigen, die in Teilzeit oder Vollzeit arbeiten, wenn es um die Bedeutung geht, von zu Hause aus zu arbeiten.

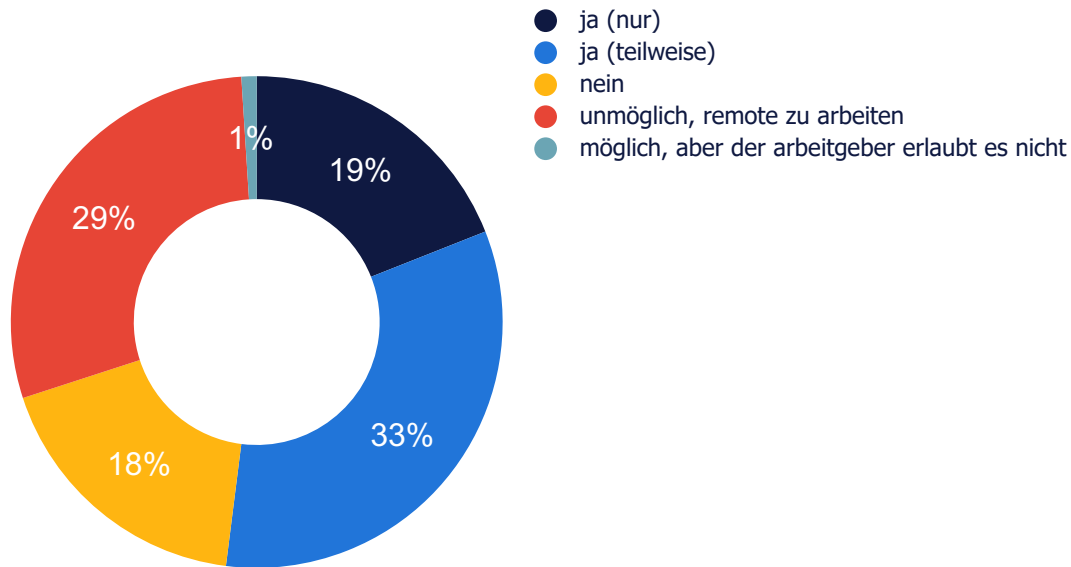
die Hälfte der Mitarbeitenden hat während der COVID-19-Pandemie damit begonnen, (mehr) Homeoffice zu verrichten

57 % der Schweizer Mitarbeitenden waren an der Entscheidung, remote zu arbeiten, beteiligt, während andere Mitarbeitende, die remote arbeiten, keine Wahl an der Entscheidung hatten. 54 % der Mitarbeitenden arbeiteten wie gewohnt weiter, vor allem Männer (59 %) und Mitarbeitende ab 25 und älter (durchschnittlich 56 %).



homeoffice aufgrund von COVID-19.

haben sie aufgrund der COVID-19-krise begonnen, (mehr) remote/von zu hause aus zu arbeiten?



schweiz

18 %

der Mitarbeitenden, die angaben, remote zu arbeiten, taten dies aus ihrer eigenen Entscheidung heraus.

Mitarbeitende ab 55 und älter trafen häufiger ihre eigene Entscheidung, von zu Hause aus zu arbeiten. Es sind vor allem Mitarbeitende mit höherem Bildungsniveau, die begonnen haben, mehr remote zu arbeiten.

Nur 1 % der Arbeitnehmenden, die von zu Hause aus arbeiten könnten, wird dies von ihrem Arbeitgeber nicht gestattet. Daneben sind 29 % der Arbeitsplätze der Mitarbeitenden an den Betrieb gebunden, was ein Arbeiten von zu Hause oder anderswo unmöglich macht.

europa

23 %

der Mitarbeitenden, die angaben, remote zu arbeiten, taten dies aus ihrer eigenen Entscheidung heraus.

die beschäftigungssituation ändert sich aufgrund von COVID-19.

wie COVID-19 die Beschäftigungssituation verändert hat



etwa jeder dritte sah eine veränderung seiner beschäftigungssituation

38 % der Mitarbeitenden waren entweder in Kurzarbeit, wurden arbeitslos, arbeiteten zu anderen Zeiten als gewöhnlich oder sahen aus anderen Gründen eine Veränderung ihrer Beschäftigungssituation aufgrund von COVID-19.

COVID-19 hatte einen gleichen Einfluss auf die meisten Gruppen, unabhängig von Geschlecht, Alter oder Bildung. Bei den 18- bis 24-Jährigen war die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden, jedoch höher (6 % gegenüber 4 % in der Allgemeinbevölkerung).

Dennoch arbeiteten die meisten Schweizer Mitarbeitenden während der Pandemie wie gewohnt weiter, und zwar bei den Männern (59 %), mehr als bei den Frauen (49 %).

europa

39 %

haben gesehen, dass sich ihre Beschäftigungssituation aufgrund von COVID-19 verändert hat.

angst vor arbeitsplatzverlust im 2021.

36 %

der Mitarbeitenden, die Angst haben, ihre Stelle zu verlieren, planen, ihre Stelle in den nächsten 6 Monaten zu wechseln.

11 %

der Mitarbeitenden, die keine Angst vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes haben, planen, ihren Arbeitsplatz in den nächsten 6 Monaten zu wechseln.

wichtigste attribute



die absicht zu wechseln unter den von COVID-19 betroffenen.

beabsichtigung

2021

20 %

planen, den Arbeitgeber in den nächsten 6 Monaten zu wechseln.

beabsichtigung

2021

29 %

der von COVID-19 Betroffenen planen, ihren Arbeitgeber in den nächsten 6 Monaten zu wechseln.



* nächsten 6 Monate = erstes Halbjahr 2021

Wenn sich die Beschäftigungssituation aufgrund von COVID-19 geändert hat, ist die Absicht, zu einem neuen Arbeitgeber zu wechseln, höher (29 %) als bei denjenigen, die nur beabsichtigen, den Arbeitgeber zu wechseln (20 %).

Die Art und Weise, wie Schweizer Arbeitgeber ihre Mitarbeitenden unterstützt haben und mit der Pandemie umgegangen sind, hat sich positiv auf die Loyalität der Mitarbeitenden ausgewirkt. Insgesamt fühlen sich 54 % der Mitarbeitenden ihrem Arbeitgeber gegenüber loyaler, zu 9 % die sich weniger loyal gegenüber ihrem Arbeitgeber fühlen. Mitarbeitende im Alter von 25–34 Jahren (10 %) gaben an, dass sie sich heute weniger loyal gegenüber ihrem Arbeitgeber fühlen als den anderen Altersgruppen (durchschnittlich 8 %).

Man kann eine höhere Loyalität unter den Mitarbeitenden feststellen, bei denen die Entscheidung selbst getroffen werden konnte (58 %), im Vergleich zu denen, die gezwungen waren, von zu Hause aus zu arbeiten (48 %).

angst vor arbeitsplatzverlust 2021 aufgrund von COVID-19.

wenig angst, den arbeitsplatz zu verlieren

Die COVID-19-Pandemie hat bei den Mitarbeitenden vielfältige Sorgen über die Sicherheit ihrer Arbeitsplätze ausgelöst. Die Mitarbeitenden wurden gefragt, wie besorgt sie sind, ihren Arbeitsplatz im 2021 aufgrund von COVID-19 zu verlieren.

In der Schweiz gaben 19 % der Mitarbeitenden an, dass sie Angst vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes haben. Es gibt keinen Unterschied unabhängig von Geschlecht, Alter oder Bildung bei denjenigen, die Angst vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes haben.

36 % der Mitarbeitenden, die im ersten Halbjahr 2021 einen Arbeitsplatzwechsel planen, haben Angst, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, während 11 % der Mitarbeitenden, die einen Arbeitsplatzwechsel planen, keine Angst haben, arbeitslos zu werden.

Auf der anderen Seite haben 59 % der Mitarbeitenden in der Schweiz überhaupt keine Angst, in diesem Jahr ihren Arbeitsplatz zu verlieren.



loyalität gegenüber dem arbeitgeber während der pandemie.

loyalität gegenüber dem arbeitgeber basierend auf, wie gut sich die mitarbeitenden während der COVID-19-pandemie unterstützt fühlten

62 %

der Mitarbeitenden, die nur von zu Hause aus arbeiten, fühlen sich ihrem Arbeitgeber gegenüber loyaler, aufgrund der Art und Weise, wie der Arbeitgeber die COVID-19-Situation gehandhabt hat.

49 %

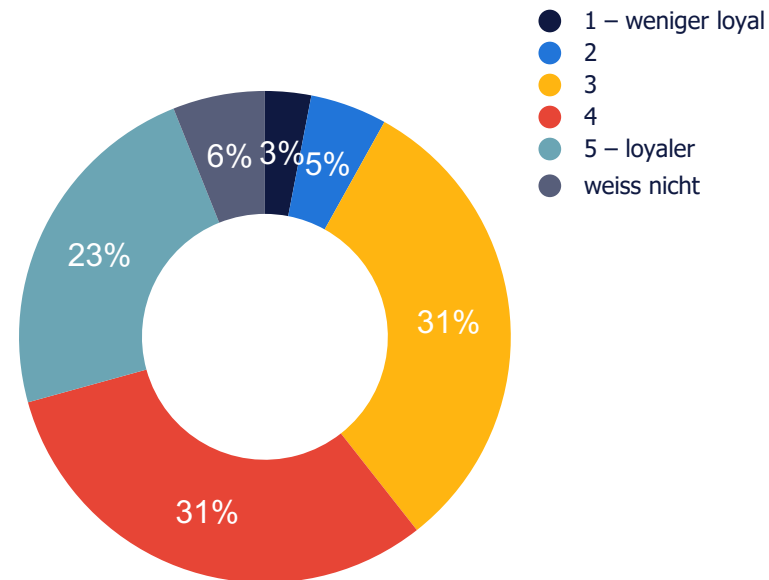
der Mitarbeitenden, die teilweise von zu Hause aus arbeiten, fühlen sich ihrem Arbeitgeber gegenüber loyaler, aufgrund der Art und Weise, wie der Arbeitgeber die COVID-19-Situation gehandhabt hat.

48 %

der Mitarbeitenden, die von ihrem Arbeitgeber/ihren Behörden verpflichtet wurden, von zu Hause aus zu arbeiten, fühlen sich ihrem Arbeitgeber gegenüber loyaler, aufgrund der Art und Weise, wie der Arbeitgeber die COVID-19-Situation gehandhabt hat.

58 %

der Mitarbeitenden, die sich aus eigenem Antrieb für die Heimarbeit entschieden haben, fühlen sich ihrem Arbeitgeber gegenüber loyaler, aufgrund der Art und Weise, wie der Arbeitgeber die COVID-19-Situation gehandhabt hat.



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.



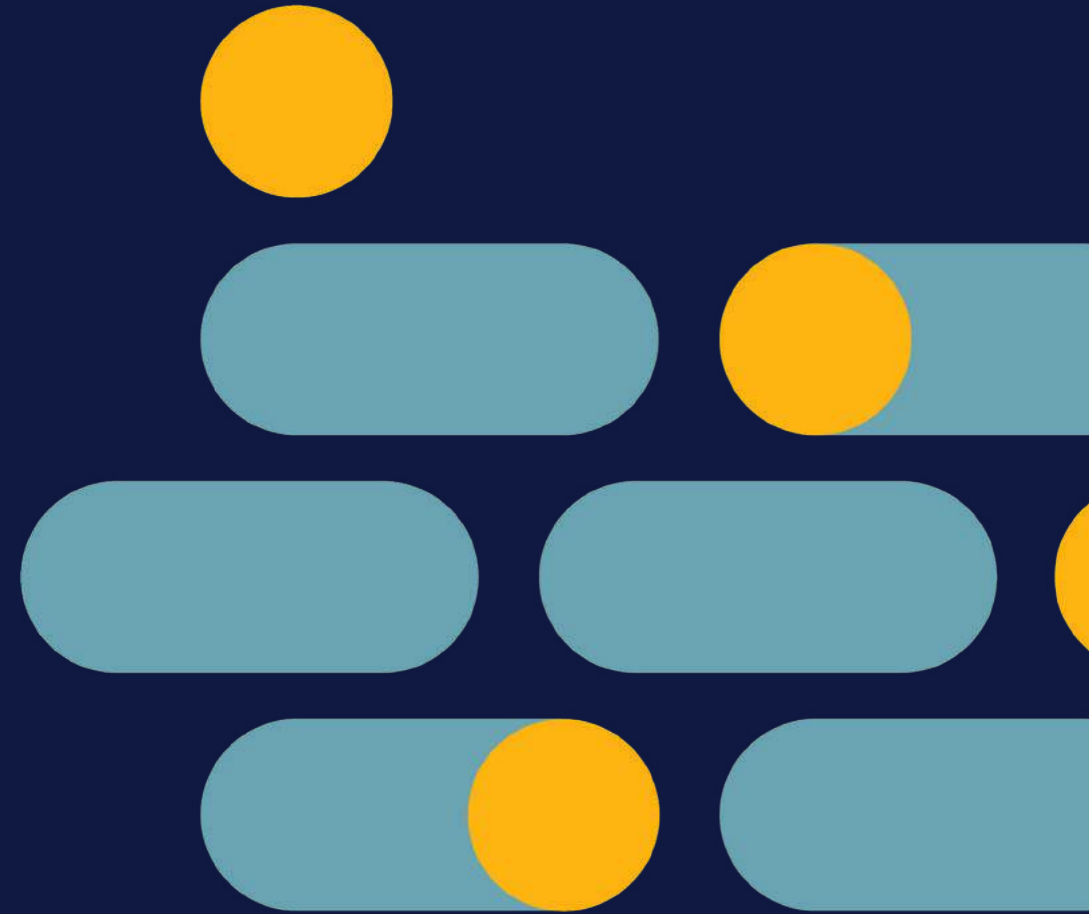
Randstad (Schweiz) AG
Doris Schaad
Commercial Manager /
Employer Branding Expertin

doris.schaad@randstad.ch



anhang 1

EVP-faktoren.

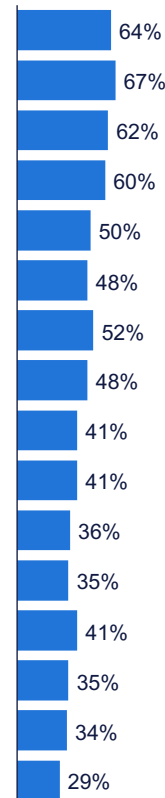


was potenzielle mitarbeitende wollen die wichtigsten kriterien bei der wahl von arbeitgebern.

wichtige kriterien



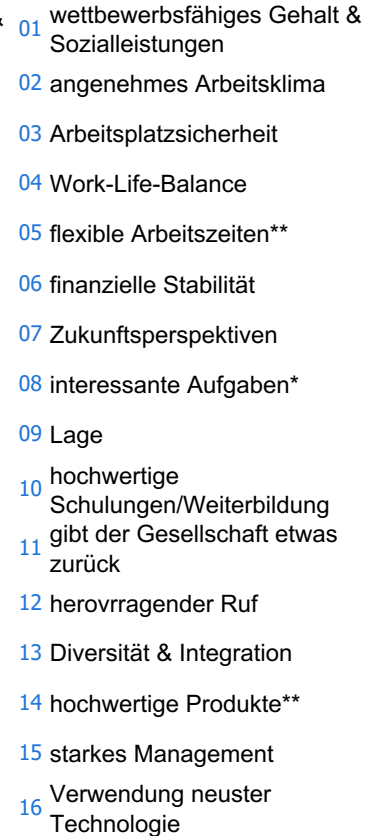
europa 2021



schweiz 2020



schweiz 2019

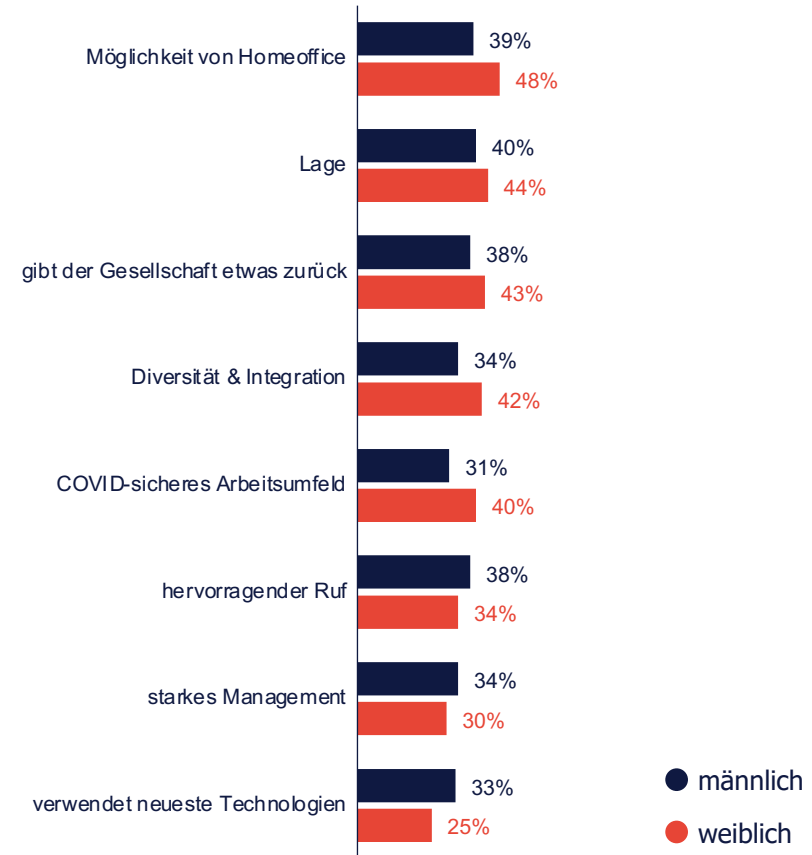
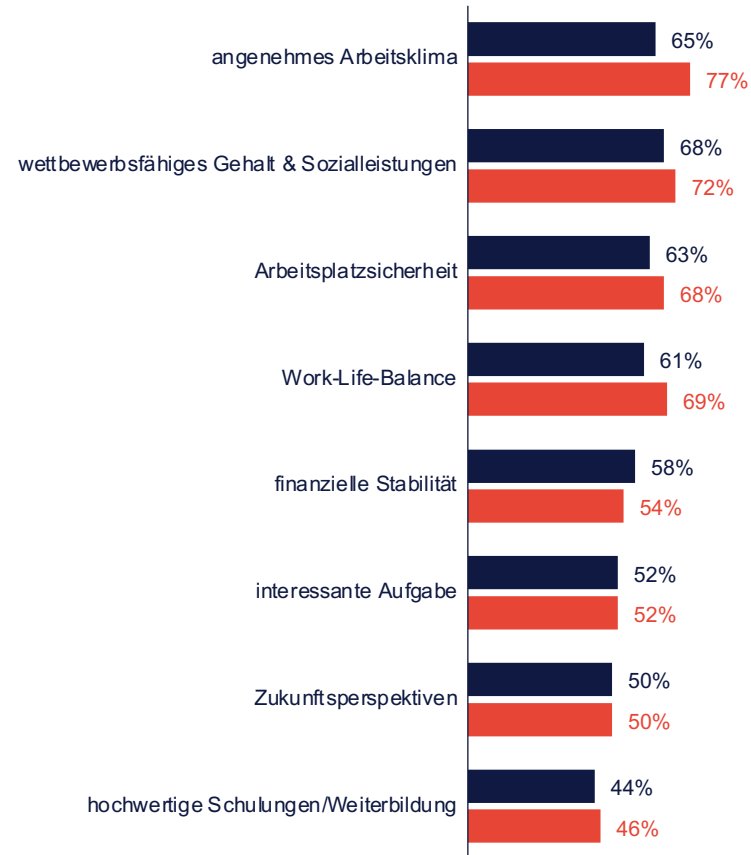


* Beim Vergleich von 2021 mit den Vorjahren ist zu beachten, dass diese Frage dahingehend geändert wurde, dass die Befragten nun die Möglichkeit haben, aus einer Liste von 16 Faktoren so viele auszuwählen, wie sie für wichtig halten, während sie in den Vorjahren gezwungen waren, genau 5 aus diesen 16 Faktoren auszuwählen.



*** erst im 2021 erforscht **in 2021 nicht untersucht

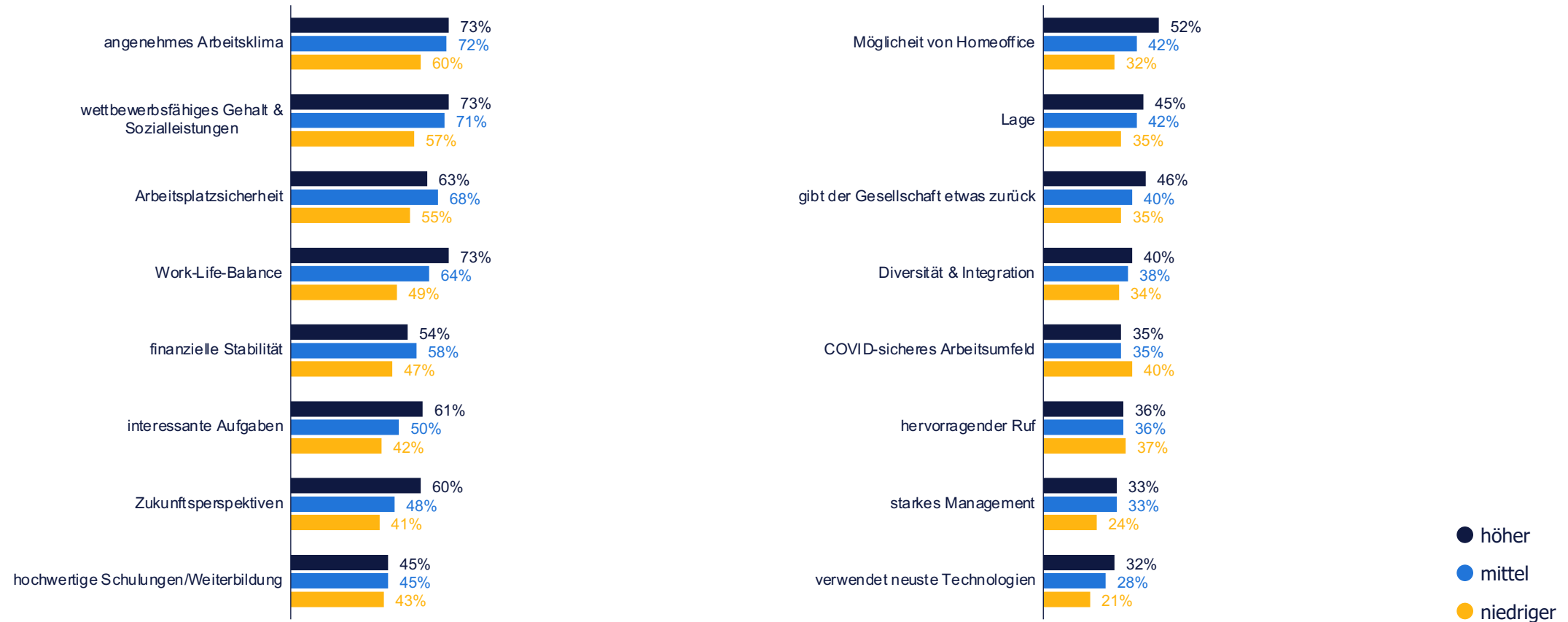
bedeutung des EVP-faktors nach geschlecht.



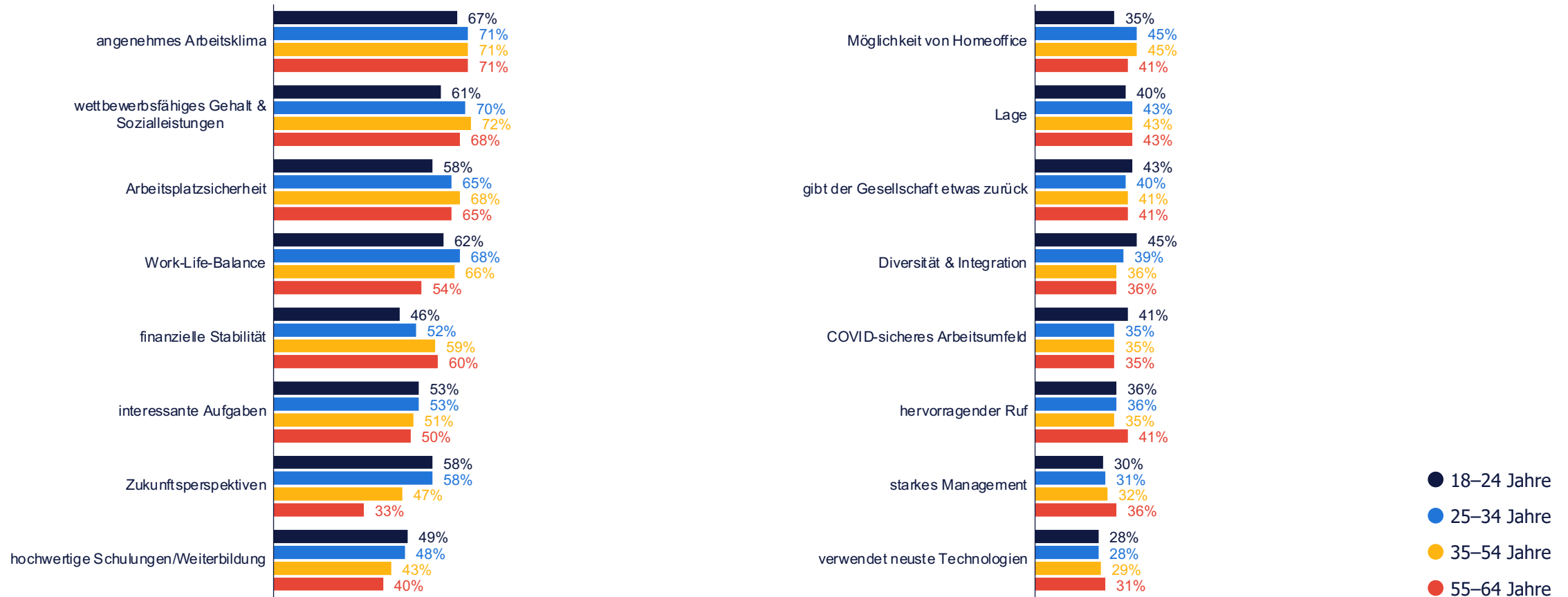
● männlich
● weiblich



bedeutung des EVP-faktors nach bildungsabschluss.

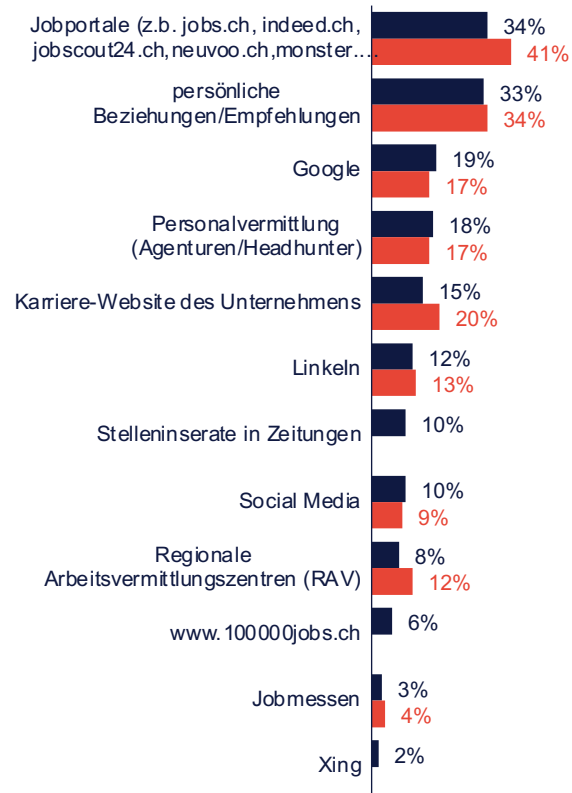


bedeutung des EVP-faktors nach alter.

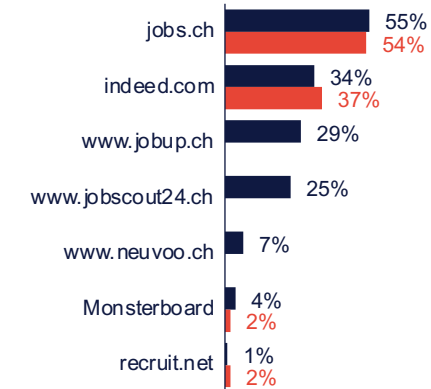


wie finden mitarbeitende in der schweiz einen neuen job.

genutzte kanäle, um neue arbeitsstellen zu suchen



genutzte kanäle, um neue arbeitsstellen zu suchen tiefer tauchgang in soziale medien & jobportale



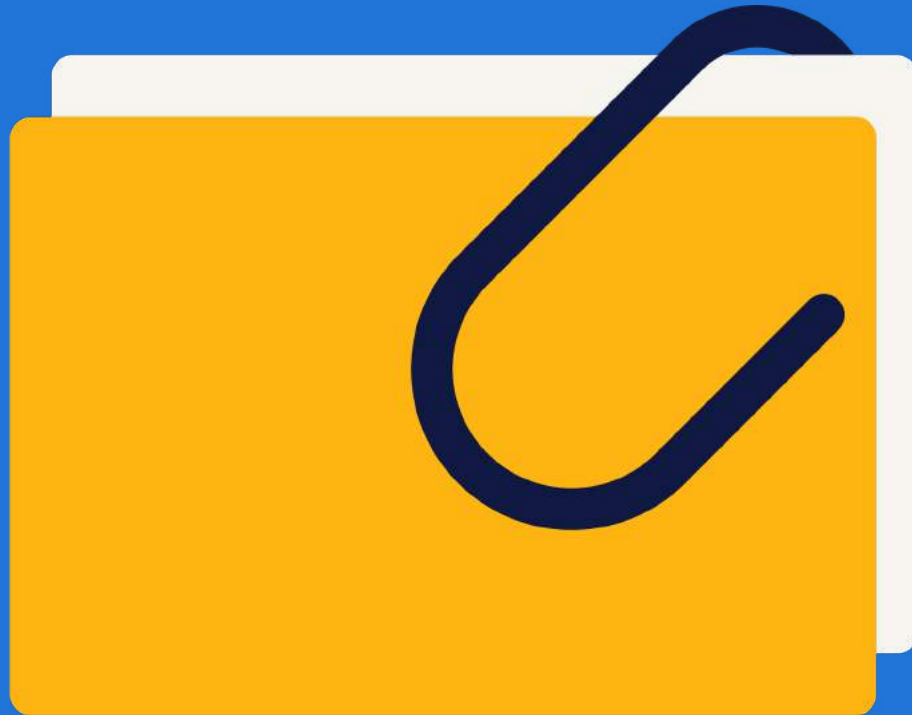
* basis für 2021 ist zu gering

● 2021

● 2020



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.

bewertung vom aktuellen arbeitgeber

- 01 finanzielle Stabilität
- 02 Arbeitsplatzsicherheit
- 03 hervorragender Ruf
- 04 COVID-19-sichere Arbeitsumgebung
- 05 angenehme Arbeitsatmosphäre
- 06 Work-Life-Balance (Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben)
- 07 gibt der Gesellschaft etwas zurück
- 08 wettbewerbsfähiges Gehalt & Sozialleistungen
- 09 Zukunftsperspektiven
- 10 Möglichkeit von Homeoffice

allgemeine wahrnehmung der arbeitgeber in der schweiz

- 01 finanzielle Stabilität
- 02 hervorragender Ruf
- 03 Arbeitsplatzsicherheit
- 04 COVID-19-sichere Arbeitsumgebung
- 05 berufliche weiterentwicklung
- 06 wettbewerbsfähiges Gehalt & Sozialleistungen
- 07 angenehme Arbeitsatmosphäre
- 08 Work-Life-Balance (Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben)
- 09 gibt der Gesellschaft etwas zurück
- 10 Möglichkeit von Homeoffice

profil des idealen arbeitgebers

- 01 angenehme Arbeitsatmosphäre
- 02 wettbewerbsfähiges Gehalt & Sozialleistungen
- 03 Arbeitsplatzsicherheit
- 04 Work-Life-Balance (Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben)
- 05 finanzielle Stabilität
- 06 Zukunftsperspektiven
- 07 Möglichkeit von Homeoffice
- 08 gibt der Gesellschaft etwas zurück
- 09 COVID-19-sichere Arbeitsumgebung
- 10 hervorragender 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 hervorragender Ruf
- 03 arbeitsplatzsicherheit
- 04 COVID-19-sichere Arbeitsumgebung
- 05 berufliche weiterentwicklung
- 06 wettbewerbsfähiges Gehalt & Sozialleistungen
- 07 angenehme Arbeitsatmosphäre
- 08 Work-Life-Balance (Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben)
- 09 gibt der Gesellschaft etwas zurück
- 10 Möglichkeit von Homeoffice

arbeitgeber in europa werden wahrgenommen für

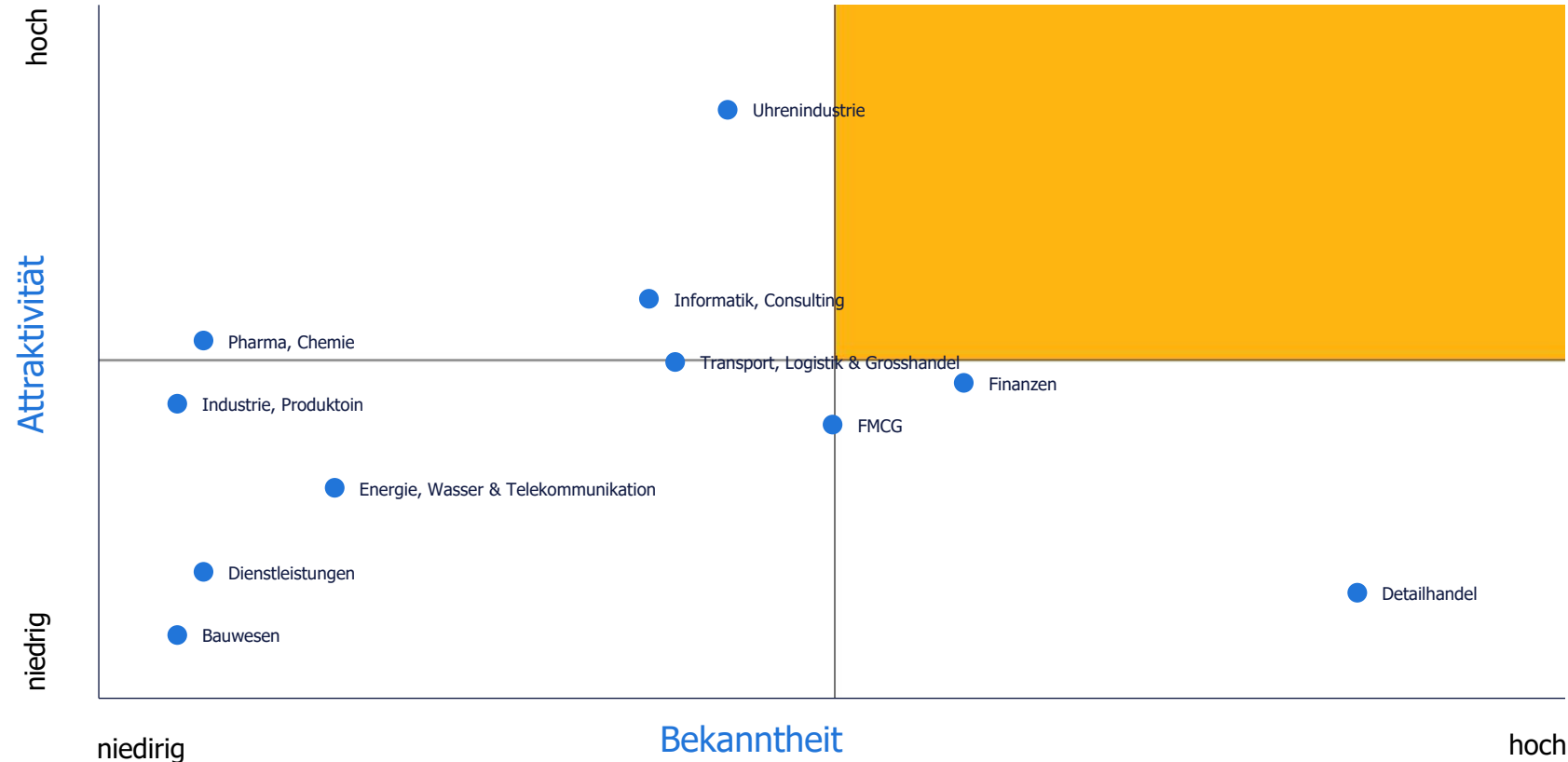
- 01 finanzielle Stabilität
- 02 arbeitsplatzsicherheit
- 03 hervorragender Ruf
- 04 COVID-19-sichere Arbeitsumgebung
- 05 berufliche weiterentwicklung
- 06 angenehme Arbeitsatmosphäre
- 07 wettbewerbsfähiges Gehalt & Sozialleistungen
- 08 Work-Life-Balance (Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben)
- 09 gibt der Gesellschaft etwas zurück
- 10 Möglichkeit von Homeoffice

branchen

einblicke.



die besten sektoren der schweiz sortiert nach bekanntheit und attraktivität.



hohe Bekanntheit

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

hohe attraktivität

ein Sektor mit hoher Attraktivität enthält mehr hoch attraktive Unternehmen als andere Sektoren.



unternehmen mit der besten leistung in der schweiz nach sektoren.

sektor	top-3-unternehmen		
	1	2	3
01 Uhrenbranche	PATEK PHILIPPE	Rolex	Swatch Group
02 Informatik, Consulting	Suva	Swisscom	HP
03 Pharma, Chemie	Johnson & Johnson	Firmenich	Roche
04 Transport, Logistik & Grosshändler	Flughafen Zürich	Swiss International Air Lines	SBB
05 Finanzwesen	Banque Pictet et Cie	Swiss Re	Mobilier
06 Industrie, Produktion	Stadler Rail	SR Technics	Pilatus Flugzeugwerke AG
07 FMCG	Lindt & Sprüngli	Nespresso	Chocolat Frey AG
08 Energie, Wasser & Telekommunikation	ABB	Services industriels de Genève	BKW FMB
09 Dienstleistungen	TCS	Swiss Prime Site	Hirslanden AG
10 Detailhandel	Migros	Coop	Globus
11 Bauwesen	Sika AG	Walo Bertschinger	KIGAB Beton

schweizer sektoren schneiden bei diesen 3 EVP-faktoren am besten ab.

sektor	top-3-EVP-faktoren		
	1	2	3
01 Uhrenbranche	finanzielle Stabilität	hervorragender Ruf	wettbewerbsfähiges Gehal & Sozialleistungen
02 Informatik, Consulting	finanzielle Stabilität	COVID-19-sichere Arbeitsumgebung	Möglichkeit von Homeoffice
03 Pharma, Chemie	finanzielle Stabilität	COVID-19-sichere Arbeitsumgebung	Arbeitsplatzsicherheit
04 Transport, Logistik & Grosshändler	finanzielle Stabilität	hervorragender Ruf	Arbeitsplatzsicherheit
05 Finanzwesen	finanzielle Stabilität	COVID-19-sichere Arbeitsumgebung	wettbewerbsfähiges Gehal & Sozialleistungen
06 Industrie, Produktion	finanzielle Stabilität	hervorragender Ruf	COVID-19-sichere Arbeitsumgebung
07 FMCG	finanzielle Stabilität	hervorragender Ruf	Arbeitsplatzsicherheit
08 Energie, Wasser & Telekommunikation	finanzielle Stabilität	COVID-19-sichere Arbeitsumgebung	Arbeitsplatzsicherheit
09 Dienstleistungen	finanzielle Stabilität	COVID-19-sichere Arbeitsumgebung	hervorragender Ruf
10 Detailhandel	finanzielle Stabilität	hervorragender Ruf	Arbeitsplatzsicherheit
11 Bauwesen	finanzielle Stabilität	hervorragender Ruf	Arbeitsplatzsicherheit

top



arbeitgeber.

top-arbeitgeber in der schweiz.

top-10-arbeitgeber 2021

- 01 Flughafen Zürich AG
 - 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
-

top-10-arbeitgeber 2020

- 01 PATEK PHILIPPE
 - 02 Swiss International Air Lines
 - 03 Rolex
 - 04 Flughafen Zürich AG
 - 05 Stadler Rail
 - 06 Lindt & Sprüngli
 - 07 Pilatus Flugzeugwerke AG
 - 08 Swatch Group
 - 09 Chocolat Frey AG
 - 10 Migros
-

die top-3-EVP-faktoren der schweiz.

top 5 unternehmen	1	2	3
1 Flughafen Zürich AG	sehr guter Ruf	Zukunftsperspektiven	Arbeitsplatzsicherheit
2 PATEK PHILIPPE	finanzielle Stabilität	sehr guter Ruf	wettbewerbsfähiges Gehalt & Sozialleistungen
3 Lindt & Sprüngli	sehr guter Ruf	finanzielle Stabilität	Arbeitsplatzsicherheit
4 Rolex	finanzielle Stabilität	sehr guter Ruf	wettbewerbsfähiges Gehalt & Sozialleistungen
5 Swiss International Air Lines	sehr guter Ruf	angenehme Arbeitsatmosphäre	wettbewerbsfähiges Gehalt & Sozialleistungen

top-arbeitgeber in schweiz nach evp-faktoren.

EVP-faktoren	1	2	3
angenehme Arbeitsatmosphäre	PATEK PHILIPPE	Rhätische Bahn	Roche
wettbewerbsfähiges Gehalt & Sozialleistungen	Roche	PricewaterhouseCoopers (PWC)	Banque Lombard Odier & Cie SA
Arbeitsplatzsicherheit	Services industriels de Genève	SBB	Suva
Work-Life-Balance (Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben)	Services industriels de Genève	Suva	Roche
finanzielle Stabilität	Roche	Banque Pictet et Cie	Migros
Zukunftsperspektiven	Roche	PricewaterhouseCoopers (PWC)	Novartis
Möglichkeit von Homeoffice	KPMG	Swiss Re	Ernst & Young
gibt der Gesellschaft etwas zurück	Services industriels de Genève	Migros	SBB
COVID-19-sichere Arbeitsumgebung	Swiss Re	Roche	KPMG
hervorragender Ruf	Rolex	PATEK PHILIPPE	Lindt & Sprüngli

randstad award hall of fame.

Die Randstad Award Hall of Fame feiert herausragende Employer Branding Leistungen. Google Schweiz gewann wiederholt den Randstad Award und ist nun der erste Arbeitgeber der Schweiz unserer Hall of Fame.



anhang 3



methodik.

arbeitgeberuntersuchung aufbau.

30 unternehmen pro befragte person

„kennen sie diese firma?“:
bestimmt die Bekanntheit.

für jedes bekannte unternehmen

„würden Sie gerne für dieses
Unternehmen arbeiten?“:
bestimmt die attraktivität.

jedes bekannte unternehmen

beurteilung auf einer Reihe von
faktoren:
bestimmt den Grund für
die Attraktivität.

SMART-Stichproben

Jeder befragten Person werden 30 Unternehmen angezeigt. Jedes Unternehmen wird nur von Befragten bewertet, die diese bestimmte Marke kennen.

Um sicherzustellen, dass auch die weniger bekannten Marken von einer ausreichenden Anzahl von Befragten beurteilt werden, setzen wir die SMART-Stichprobenmethode ein.

Dieses Verfahren stellt sicher, dass die weniger bekannten Unternehmen mehr Befragten gezeigt werden, um eine ausreichend solide Stichprobe zu realisieren. Auf diese Weise gewährleistet die Randstad Employer Brand Research verlässliche Erkenntnisse sowohl für bekannte als auch für weniger bekannte Arbeitgebermarken.

Motivatoren

jedes unternehmen wird beurteilt
bezüglich folgender faktoren:

- 01 finanzielle Stabilität
- 02 COVID-19-sichere Arbeitsumgebung
- 03 hervorragender Ruf
- 04 Arbeitsplatzsicherheit
- 05 Zukunftsperspektiven
- 06 gibt der Gesellschaft etwas zurück
- 07 Möglichkeit von Homeoffice
- 08 angenehme Arbeitsatmosphäre
- 09 Work-Life-Balance (Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben)
- 10 wettbewerbsfähiges Gehalt & Sozialleistungen



KANTAR TNS

Für diese Forschung arbeitet Randstad mit Kantar zusammen, einem der weltweit grössten Netzwerke für Einblicke, Informationen und Beratung.



quelle bibliographie.

1

<https://hbr.org/2016/03/a-bad-reputation-costs-company-at-least-10-more-per-hire>

2

<https://www.betterteam.com/blog/employer-branding>

3

<https://www.slideshare.net/JWTINSIDE/culture-scape-1028-sm>

4

<https://www.pwc.com/gx/en/ceo-survey/2015/assets/pwc-18th-annual-global-ceo-survey-jan-2015.pdf>

5

<https://www.webershandwick.com/uploads/news/files/EmployerBrandCredibilityGap.pdf>

6

https://business.linkedin.com/content/dam/business/talent-solutions/global/en_us/c/pdfs/ultimate-list-of-employer-brand-stats.pdf

7

https://business.linkedin.com/content/dam/business/talent-solutions/global/en_us/job-switchers/PDF/job-switchers-global-report-english.pdf

8

<https://business.linkedin.com/talent-solutions/blog/2011/12/whats-the-value-of-your-employment-brand>

9

<https://www.webershandwick.com/uploads/news/files/EmployerBrandCredibilityGap.pdf>

randstad

human forward.

