

TALENT TRENDS 2024 · SCHWEIZ

THE EXPECTATION GAP

Die Kluft zwischen Realität und Erwartungen:
Was unsere exklusiven Umfrageergebnisse
für Ihre Strategien zur Personalgewinnung
und -bindung im Jahr 2024 bedeuten





Inhaltsübersicht

Einführung durch unseren Managing Director Yannick Coulange

Wer hat an unserer Umfrage teilgenommen?

Wie sich "The Expectation Gap" zeigt...

Löhne: Die Anforderungen steigen, während sich das Lohnwachstum verlangsamt



Flexibilität: Warum Work-Life-Balance ein Muss ist



DE&I: Absicht und Wirkung sind nicht dasselbe



KI: Schritt halten, wenn Karrieren sich verändern



Schlussfolgerung: Wie man die Kluft zwischen Realität und Erwartung überbrückt

Über PageGroup

Disclaimer

Die Prozentsätze in den folgenden Daten ergeben möglicherweise nicht genau 100%, da wir Zahlen runden, um sie leichter verständlich zu machen.

Am Arbeitsplatz hat sich eine Erwartungskluft aufgetan. Wie kann diese Kluft überbrückt werden?

Im vergangenen Jahr hat unsere wegweisende Studie Talent Trends einen bedeutenden Wandel in der Arbeitswelt aufgezeigt, den wir als «Die unsichtbare Revolution» bezeichnet haben. Nach der Pandemie hatte eine Reihe von Faktoren zu einer subtilen, aber transformativen Veränderung der Dynamik am Arbeitsplatz geführt. Die Menschen denken nun ganzheitlicher über den Wert nach, den ihre Arbeit für ihr Leben hat.

Jetzt, nur 12 Monate später, hat sich die Situation erneut verändert, was erhebliche Auswirkungen hat, wenn Sie Talente einstellen oder an sich binden wollen. Es wird immer schwieriger, Personalstrategien zu finden, die für alle Seiten funktionieren – etwas, das wir als «The Expectation Gap» bezeichnet haben – also die Kluft zwischen Erwartungen und Realität.

Auf der einen Seite haben die Arbeitnehmer:innen eine wachsende Liste von Erwartungen, die weit über wettbewerbsfähige Gehälter und Flexibilität hinausgehen. Auf der anderen Seite stehen Arbeitgeber in einer wirtschaftlich und politisch unsicheren Welt unter erheblichem Druck. Das macht es für beide Seiten schwieriger, sich in der Mitte zu treffen.

Um dem auf den Grund zu gehen, haben wir für unsere Talent-Trends-Umfrage 2024 weltweit mit 50'000 Arbeitnehmer:innen gesprochen, um herauszufinden, wie sie wirklich denken, und was für Arbeitgeber dabei besonders relevant ist.

Die wichtigsten Erkenntnisse:

- Aufgrund des wirtschaftlichen Drucks, mit dem Arbeitgeber konfrontiert sind, verlangsamten sich die Lohnzuwächse zwar weltweit, aber Arbeitnehmer:innen erwarten immer noch höhere Gehälter, um mit den steigenden Lebenshaltungskosten Schritt zu halten und sich wertgeschätzt zu fühlen.
- Flexibilität ist zu einem zentralen Thema geworden. Die Arbeitgeber kämpfen mit der Einführung von hybriden Arbeitsmodellen und Richtlinien, die sowohl den geschäftlichen Anforderungen als auch den Präferenzen der Arbeitnehmer:innen gerecht werden.
- Mittlerweile sind fünf Generationen in der Erwerbsbevölkerung vertreten, und die Aufrechterhaltung einer dynamischen und integrativen Kultur, in der sich jeder selbst verwirklichen kann, erweist sich als komplexer denn je.
- Generative KI ist nicht länger ein Konzept, das in der Zukunft liegt. Sie beeinflusst bereits den Arbeitsalltag und die Karriereentscheidungen der Menschen. Der Talentmarkt wird dadurch noch komplexer.

«The Expectation Gap» durchdringt alle Facetten des modernen Arbeitsplatzes und unterstreicht, wie wichtig es ist, die Erwartungen anzugleichen, um ein produktives und wirklich integratives Arbeitsumfeld zu schaffen.

Auf den folgenden Seiten erhalten Sie Einblicke und Empfehlungen, wie Sie die Kluft überbrücken, eine integrative Kultur pflegen und sicher durch die sich weiterentwickelnde Arbeitslandschaft navigieren.

Dank unserer Stärke als globales Personalvermittlungsunternehmen und unserer eigenen Daten und Technologien bieten wir unseren Kund:innen Fachwissen, Marktkenntnisse und wertvolle Einblicke. Gleichzeitig sind wir ein zuverlässiger Partner, wenn es darum geht, die Komplexität der modernen Arbeitswelt zu bewältigen.

Wir sind in 37 Märkten weltweit vertreten und unsere Teams von spezialisierten Berater:innen stehen bereit, um Ihnen bei der Lösung der komplexen Herausforderungen des modernen Arbeitsmarktes zu helfen. Sie können sie per Telefon, Videoanruf oder E-Mail erreichen, oder [hier klicken](#), um einen Rückruf anzufordern.

Ich wünsche Ihnen viel Spass beim Lesen.



Yannick Coulange
Managing Director,
PageGroup Schweiz

The Expectation Gap – seien Sie gewappnet

Die wichtigsten Erwartungen, die wir in unserer Talent Trends Umfrage ermittelt haben



50'000

Umfrageteilnehmer:innen in 37 Ländern weltweit

1. Unabhängigkeit und Flexibilität

Flexible Arbeitsplätze, die den Menschen in den Mittelpunkt stellen und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gewährleisten

2. Förderung einer echten Integration

Mitarbeiter:innen wünschen sich Arbeitsplätze, an denen sich jeder authentisch entfalten kann

3. KI ist auf dem Vormarsch - und Arbeitnehmer:innen bereit

Stellensuchende fühlen sich von Unternehmen angezogen, die künstliche Intelligenz für Wachstum, Produktivität und Lernen einsetzen

16'000
in Europa

697
in der Schweiz

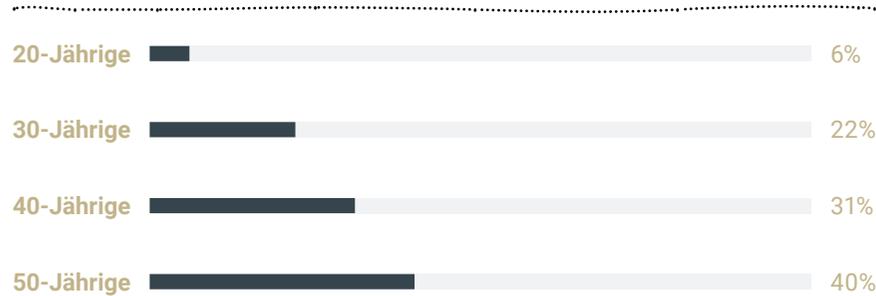
Talent Trends ist weltweit derzeit die effektivste und umfassendste Arbeitsplatzumfrage ihrer Art



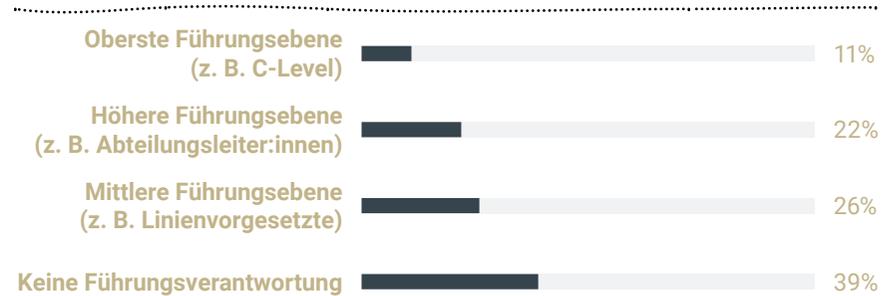


Wer hat an unserer Umfrage teilgenommen?

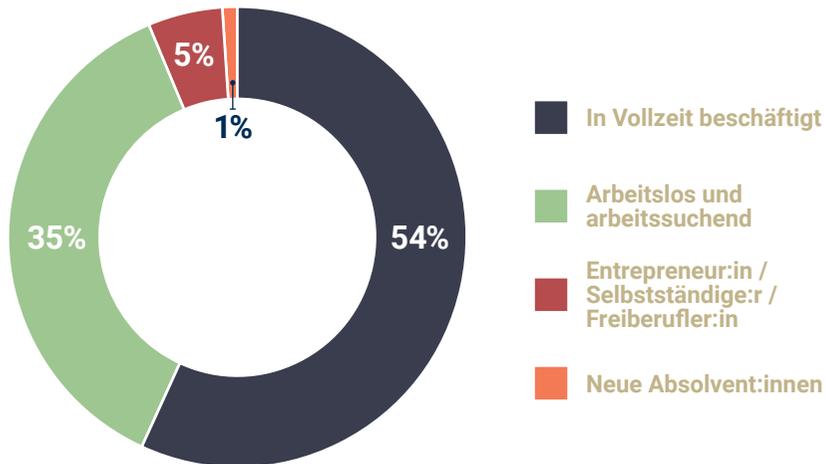
ALTER



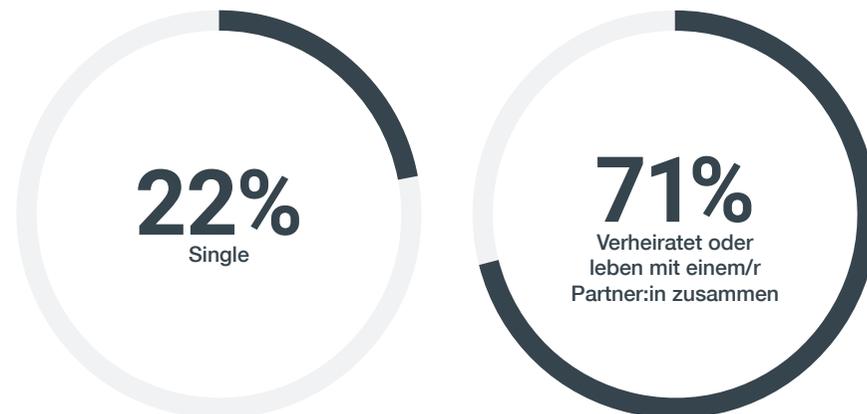
MANAGEMENTEBENE



BESCHÄFTIGUNGSSTATUS



DEMOGRAFISCHE DATEN ZU BEZIEHUNG UND FAMILIE



The Expectation Gap bei ... LÖHNEN

Forderungen bleiben bestehen, während
sich das Lohnwachstum verlangsamt



Der Lohn ist immer noch ein treibender Faktor

Dennoch bleiben höhere Löhne für viele unerreichbar

Die Spannung zwischen den Lohnerwartungen und der wirtschaftlichen Realität hat auf dem Schweizer Arbeitsmarkt einen neuen Höhepunkt erreicht. Der während des Aufschwungs nach der Pandemie verzeichnete rasche Lohnanstieg hat sich verlangsamt, aber die Arbeitnehmer:innen drängen weiterhin auf eine bessere Bezahlung. Die Erwartungskluft zwischen den Ambitionen ehrgeiziger Arbeitnehmer:innen und den Budgetrestriktionen vorsichtiger Arbeitgeber ist zu einem charakteristischen Merkmal des aktuellen Arbeitsmarktes geworden.

Fast 2 von 5 Schweizer Arbeitnehmer:innen sind mit ihrer derzeitigen Vergütung unzufrieden, und der Lohn ist einer der Hauptgründe für die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz. Aufgrund der Unzufriedenheit und der angestrebten Verbesserung ist ein dynamischer Arbeitsmarkt entstanden, auf dem fast 6 von 10 Arbeitnehmer:innen aktiv nach einer neuen Stelle suchen.

Für die Arbeitgeber ist die Botschaft klar: Eine wettbewerbsfähige Vergütung ist der Eckpfeiler für die Gewinnung und Bindung von Talenten in der Schweiz. **Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen berichtete über Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Talenten in den letzten zwölf Monaten**, während ein ähnlicher Anteil einräumt, dass die Unterbreitung eines Vergütungspakets, das besser ist als das derzeitige Einkommen eines/r Arbeitssuchenden, für die Gewinnung von Talenten entscheidend ist. Die Tatsache, dass fast ein Drittel der Arbeitnehmer:innen im vergangenen Jahr versucht hat, eine Gehaltserhöhung auszuhandeln, deutet darauf hin, dass das Gespräch über die Vergütung wichtiger denn je ist.

Für die Unternehmen ist diese anhaltende Erwartungskluft ein Anstoss, ihre Gehaltsstrategien zu überdenken. Es gilt, die richtige Balance zu finden zwischen dem, was die Arbeitnehmer:innen wünschen, und dem, was das Budget zulässt.

Unsere KMU-Studie 2023 zeigt, dass die Situation für kleine und mittlere Unternehmen noch schwieriger ist: 78% gaben an, in den letzten 12 Monaten Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung gehabt zu haben

Study with 500+ SME (co-)decision makers, PageGroup Switzerland, 2023



54%

der Unternehmen sehen ein wettbewerbsfähiges Gehalt als wichtig für die Mitarbeitendenbindung an



53%

der Unternehmen sind der Ansicht, dass es für die Anwerbung von Talenten entscheidend ist, ihnen ein höheres als ihr aktuelles Gehalt zu offerieren



46%

der Arbeitnehmer:innen geben an, in den letzten 12 Monaten eine Gehaltserhöhung erhalten zu haben



45%

der Arbeitnehmer:innen priorisieren das Gehalt, wenn sie eine Stelle annehmen oder sich darauf bewerben



39%

sind mit ihren Gehältern unzufrieden



30%

der Arbeitnehmer:innen haben in den letzten 12 Monaten versucht, eine Gehaltserhöhung auszuhandeln

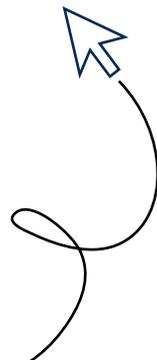




LOHNÜBERSICHT

Was sollten Sie tatsächlich zahlen?

In unserer Lohnübersicht finden Sie die neuesten Trends in den wichtigsten Sektoren und Branchen in Ihrem Markt





The Expectation Gap bei ... FLEXIBILITÄT

Flexibilität: Warum Work-Life-Balance
ein Muss ist



Work-Life-Balance: Der wahre Preis

Eine hybride oder flexible Arbeitsregelung ist für Arbeitnehmende von höchster Priorität

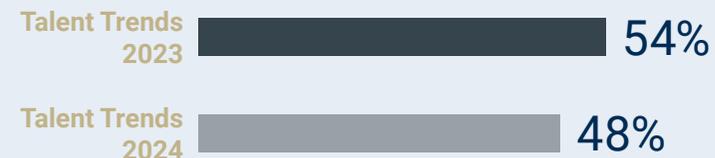
Ebenso wichtig, wie ein wettbewerbsfähiges Gehalt, ist für Arbeitssuchende die Work-Life-Balance. Die Hälfte der Umfrageteilnehmer:innen gab an, eine flexible Arbeitsregelung sei entscheidend, wenn sie eine neue Stelle in Betracht ziehen. Obwohl im Vergleich zu den Vorjahresergebnissen von Talent Trends - die Zahl der Arbeitnehmer:innen die dies als wichtigsten Faktor nannten - leicht zurückgegangen ist, ist dies auch der wichtigste Faktor für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Der wichtigste Wert für Arbeitnehmer:innen ist jedoch, nach wie vor die Möglichkeit, ihr Arbeits- und Privatleben miteinander zu vereinbaren, noch vor wettbewerbsfähigen Gehältern und Dankbarkeit, Anerkennung und Wertschätzung durch den Arbeitgeber.

Für die Unternehmen ist das Angebot einer hybriden oder flexiblen Arbeitsregelung der zweitwichtigste Faktor für eine erfolgreiche Rekrutierung: 42% der Arbeitgeber gaben an, dass dies für die Entscheidung eines Arbeitssuchenden, eine Stelle anzunehmen, von Bedeutung ist. Bei den wichtigsten Faktoren für die Bindung von Talenten steht die Work-Life-Balance an vierter Stelle, hinter dem Gehalt, der Anerkennung und der Karriereentwicklung: 36% der befragten Arbeitgeber gaben an, dass dies für die Mitarbeiterbindung entscheidend ist.



der Stellensuchenden erachten eine flexible Arbeitsregelung als den wichtigsten Faktor, wenn sie eine Stelle in Betracht ziehen

Die Work-Life-Balance ist ein wesentlicher Aspekt der Unternehmenskultur, der die Mitarbeiterzufriedenheit beeinflusst:



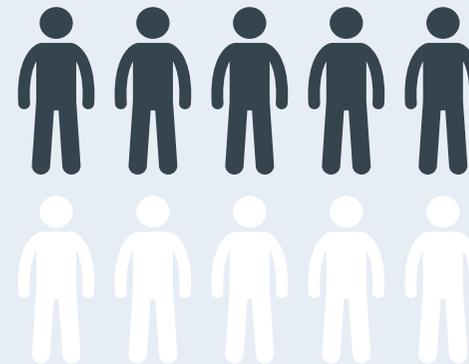
Flexibilität: Ein entscheidender Faktor für Arbeitnehmer:innen

Flexibilität als wichtigster Faktor wird sich durchsetzen, und Arbeitgeber müssen sich engagieren, um Talente anzuziehen und zu halten

Flexibilität am Arbeitsplatz ist zum Standard geworden. Schweizer Arbeitnehmer:innen sind nicht bereit, darauf zu verzichten. Bei der Wahl des/r Arbeitgeber:in ist sie nach wie vor ein entscheidender Faktor. Die Arbeitnehmer:innen senden ein klares Signal: Die Work-Life-Balance hat oberste Priorität, nicht umgekehrt. Der hohe Stellenwert, der der Flexibilität beigemessen wird, beruht nicht nur auf dem Wunsch, das Leben einfacher zu gestalten, sondern auch auf dem Wunsch nach einem Gleichgewicht zwischen beruflicher Leistung und persönlicher Entfaltung.

Obwohl die Mitarbeiterzufriedenheit in der Schweiz relativ hoch ist, ist die Wahrscheinlichkeit, dass Arbeitnehmer:innen sich aktiv nach einer neuen Stelle umsehen, höher als im europäischen Durchschnitt, unabhängig davon, wie zufrieden sie sind: Fast die Hälfte ist mit ihrer derzeitigen Tätigkeit zufrieden, **und dennoch suchen 40% dieser Arbeitnehmer:innen aktiv eine neue Stelle.**

Eine flexible Arbeitsregelung ist nach wie vor der entscheidende Faktor bei der Abwägung von Stellenangeboten:



50%

dass für sie Flexibilität für die Annahme einer Stelle oder die Bewerbung um eine Stelle ausschlaggebend ist

Das Puzzle der hybriden Arbeit

Überbrückung der “Expectation Gap” bei hybriden Arbeitsformen

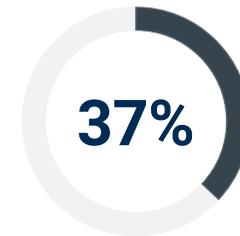
Für den modernen Arbeitsplatz haben hybride Arbeitsformen eine neue Messlatte gesetzt. Dieser Ansatz bietet das Beste aus beiden Welten. Zum einen die Flexibilität, von zu Hause aus zu arbeiten, und zum anderen die Möglichkeit, persönlich im Büro zusammenzuarbeiten.

Die Schweiz ist das Land in Europa mit dem zweithöchsten Prozentsatz an Arbeitnehmer:innen in hybriden Arbeitsverhältnissen – fast 7 von 10. Unterschiedliche Erwartungen können jedoch zu Spannungen führen. In den letzten zwölf Monaten berichteten Arbeitnehmer:innen über eingeschränkte Flexibilität und Unternehmensrichtlinien, die mehr Zeit im Büro verlangen. Die Arbeitgeber haben Mühe, ihre betrieblichen Anforderungen mit den Präferenzen der Arbeitnehmer:innen in Einklang zu bringen.

Änderungen der Arbeitsregelungen und der Unternehmensrichtlinien können sich negativ auf die Mitarbeiterzufriedenheit auswirken. Von den Umfrageteilnehmer:innen, die heute mehr im Büro arbeiten als noch vor einem Jahr, sind fast 6 von 10 aktiv auf der Suche nach neuen Offerten.

Nur 16% der Arbeitnehmer:innen sehen die Rückkehr ins Büro als Chance, ihre Karriere voranzutreiben. Diese Haltung gegenüber einer Änderung ihrer Arbeitsverhältnisse war in allen Altersgruppen gleich stark ausgeprägt.

69% arbeiten derzeit in einem hybriden Arbeitsverhältnis – 17 Prozentpunkte mehr als der europäische Durchschnitt.



der Arbeitnehmer:innen verbringen heute mehr Zeit im Büro als noch vor einem Jahr

Warum?



Priorisierung des Wohlbefindens

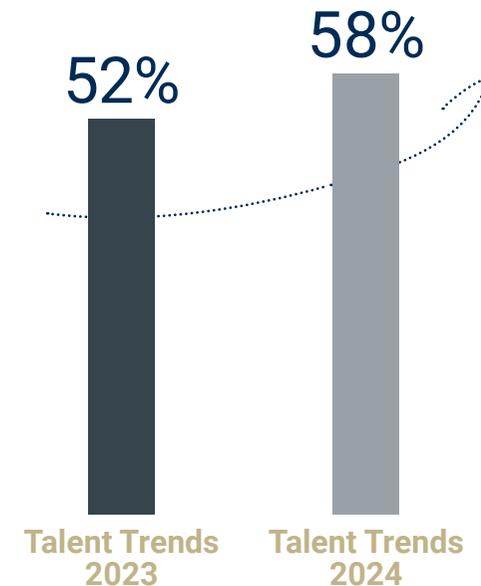
Für die Arbeitnehmer:innen steht die Gesundheit an erster Stelle – noch vor Beförderungen

Obwohl Schweizer Arbeitnehmer:innen grossen Wert auf eine wettbewerbsfähige Vergütung legen, stellen sie Flexibilität und Work-Life-Balance über das Gehalt. Der Trend, Gesundheit und Wohlbefinden über die traditionellen Karriereemeilensteine zu stellen, hat seit unserer Studie Talent Trends 2023 zugenommen. Fast 3 von 5 Arbeitnehmer:innen würden eine Beförderung ablehnen, um ihre Work-Life-Balance nicht zu gefährden. Für Frauen und Personen in den 30ern ist Flexibilität bei der Suche nach einer neuen Stelle eher von Bedeutung.

Natürlich ist der Beruf nicht das Einzige, was bei Arbeitnehmer:innen Stress auslösen kann. Der [International SOS Risk Outlook Report 2024](#) konstatiert, dass viele externe, andauernde Stressfaktoren (wie die Klimakrise, soziale Unruhen und die steigenden Lebenshaltungskosten) zu einem Burnout der Mitarbeiter:innen führen, dem sich viele Unternehmen nicht gewachsen fühlen.

Die Wertschätzung von Gesundheit und Zeit für sich selbst, gegenüber dem Erklimmen der Karriereleiter, markiert einen anhaltenden Kulturwandel. Für die Arbeitgeber ist es eine klare Botschaft. Sie müssen Stellen und Karrierewege schaffen, die das Bedürfnis jedes/r Einzelnen nach Ausgeglichenheit, Wohlbefinden und persönlicher Entwicklung respektieren.

Schweizer Arbeitnehmer:innen geben an, dass sie eine Beförderung ablehnen würden, um ihr Wohlbefinden zu aufrechtzuerhalten:



Der Aufstieg der Fünf-Generationen-Belegschaft

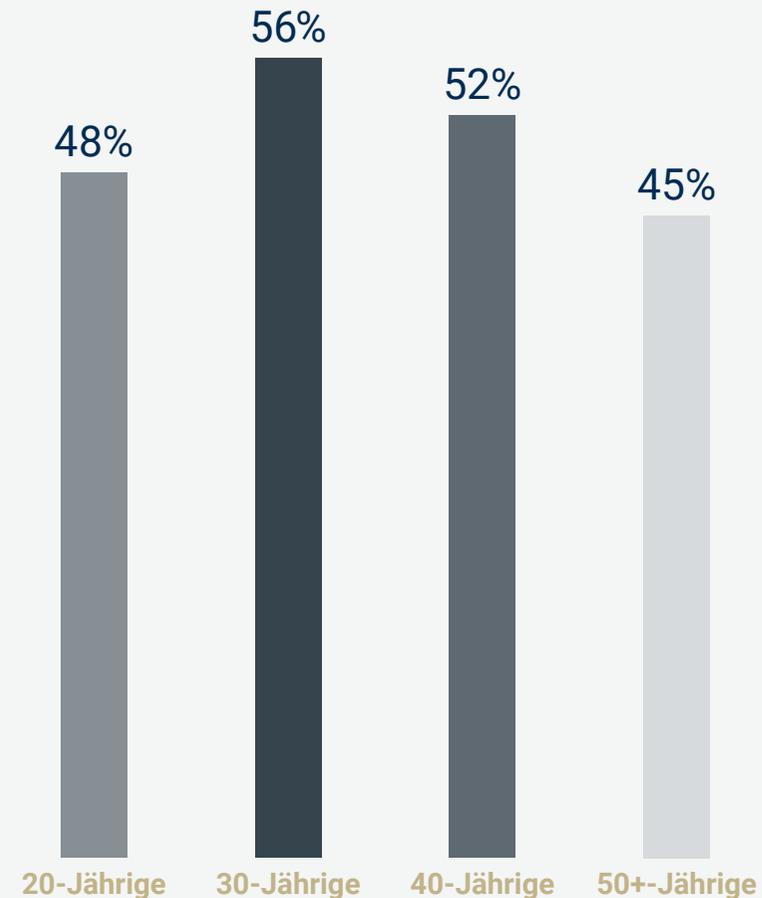
Von Optimismus bis Autonomie: Entschlüsselung der Mitarbeiterzufriedenheit zwischen den Generationen

Zum ersten Mal in der Geschichte treffen fünf Generationen am Arbeitsplatz aufeinander. Während die so genannten Traditionalist:innen aus dem Berufsleben ausscheiden, kommt die Generation Alpha zu den Babyboomern und den Generationen X, Y und Z. Es überrascht nicht, dass das Alter ein Faktor ist, wenn es um Mitarbeiterzufriedenheit und Karriereziele geht.

Berufstätige in ihren 30ern betrachten Flexibilität am ehesten als den entscheidenden Aspekt bei ihrer Stellensuche, gleichzeitig sind sie aber auch die aktivsten Stellensuchenden in der Schweiz. Für die jüngste und die älteste Altersgruppe ist die Bedeutung einer flexiblen Arbeitsregelung etwas geringer, was darauf hindeutet, dass die 20-Jährigen ihre Karriere in den Vordergrund stellen. Offen zu sein für eine neue Stelle nimmt jedoch mit dem Alter nicht ab, und die 40- und 50-Jährigen sind weiterhin aktiv auf Stellensuche.

Da die Schweizer Arbeitnehmer:innen nach flexiblen Arbeitszeiten und hybriden Modellen suchen, müssen die Arbeitgeber die Bedeutung von Flexibilität erkennen und sich daran anpassen. 2 von 5 Befragten geben an, dass hybride Arbeitsformen eine wichtige Rolle bei der Anwerbung von Talenten spielen, und ein Drittel sagt, dass flexible Arbeitszeiten für die Rekrutierung wichtig sind.

Befragte, die angeben, dass Flexibilität der wichtigste Aspekt bei der Entscheidung für eine Stelle ist, nach Alter:





ANREGUNGEN UND TIPPS

Flexibilität

Flexibilität ist mehr als ein netter Nebeneffekt: Für die meisten Arbeitnehmer:innen ist dies der ausschlaggebende Faktor für die Entscheidung, wo und wie sie arbeiten.

Es gibt keine Einheitslösungen: Akzeptieren Sie die Fünf-Generationen-Belegschaft. Seien Sie sich der unterschiedlichen Werte der verschiedenen Altersgruppen bewusst, um Mitarbeiter:innen aller Altersgruppen zu integrieren.

Schliessen Sie “The Expectation Gap”: Vergewissern Sie sich, dass Ihr Angebot an hybrider und Fernarbeit den Erwartungen Ihres Teams entspricht.

Stellen Sie das Wohlbefinden in den Mittelpunkt: Berücksichtigen Sie die Bedeutung, die die Mitarbeiter:innen ihrem Wohlbefinden beimessen, und machen Sie es zu einem Teil Ihrer Unternehmenskultur. Dies ist entscheidend dafür, dass Ihr Team engagiert und erfolgreich bleibt, besonders in schwierigen Zeiten.

Halten Sie die Kommunikationswege offen: Vermeiden Sie Missverständnisse und Unzufriedenheit durch ehrliche und offene Gespräche über Work-Life-Balance und hybride Regelungen.





The Expectation Gap bei ... DE&I

Der Unterschied zwischen
Wort und Tat



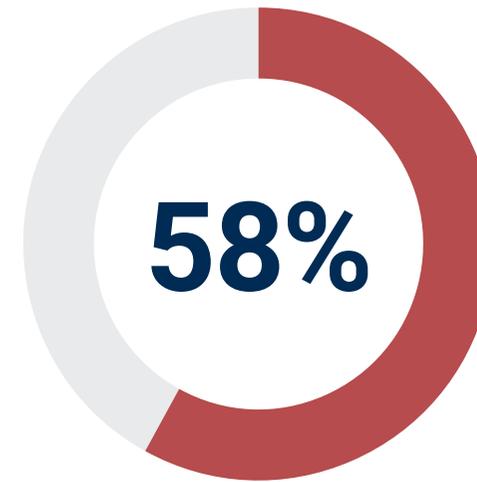
DE&I: Der Weg zu authentischer Inklusion

Überbrückung der Kluft zwischen DE&I-Zielen und der Realität

Trotz laufender Bemühungen, Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion (Diversity, Equity & Inclusion, DE&I) am Arbeitsplatz zu fördern, geben nur 42% der Befragten an, dass sie bei der Arbeit sich selbst sein können. Die Fachkräfte haben das Gefühl, dass es eine Diskrepanz zwischen den von ihren Arbeitgebern propagierten DE&I-Richtlinien und der täglichen Realität am Arbeitsplatz gibt. Dies zeigt die Notwendigkeit die Probleme mit mehr als oberflächlichen Initiativen anzugehen.

Der durch die Pandemie ausgelöste Wechsel zu hybriden Arbeitsmodellen unterstützt die Work-Life-Balance der Mitarbeiter:innen, erschwert aber das Wachstum einer wirklich integrativen Unternehmenskultur. Da sie weniger Zeit miteinander verbringen, ist es eine Herausforderung, Verbundenheit, Einigkeit und Verständnis zwischen den verschiedenen Teammitgliedern herzustellen. Flexible Arbeitsregelungen sind daher mit unbeabsichtigten Kosten für DE&I-Bemühungen verbunden.

Hinzu kommt, dass mittlerweile fünf Generationen gemeinsam am Arbeitsplatz arbeiten und es daher noch nie so komplex war wie heute, diese Vielzahl von Bedürfnissen und Erwartungen zu erfüllen. Diese neue Realität verlangt ein tieferes Verständnis und die Wertschätzung der einzigartigen Perspektiven jedes einzelnen Mitarbeitenden.



der Befragten sagen, sie könnten bei der Arbeit nicht sich selbst sein

% der Befragten, die glauben, dass ihr Führungsteam divers ist:

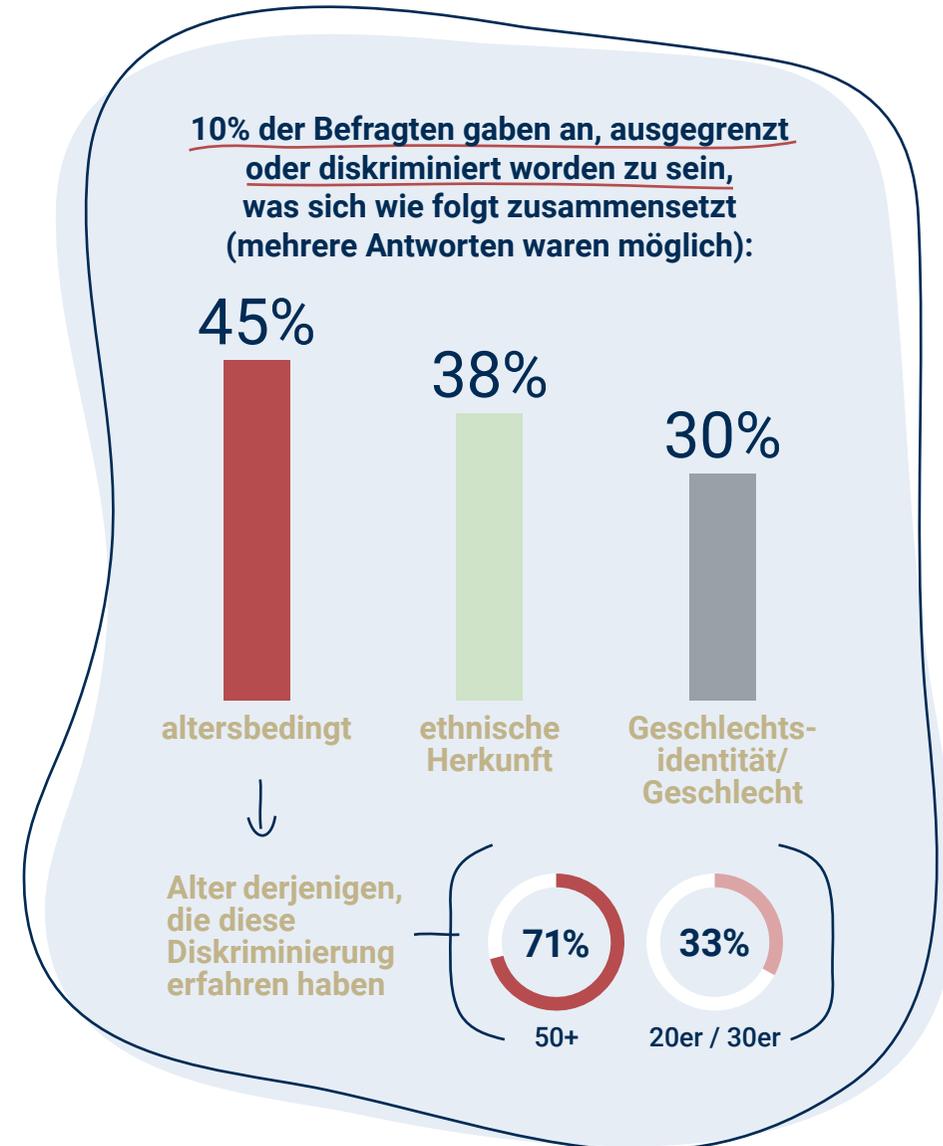


Diskriminierung: Ein ständiger Kampf

Abgesehen von Zahlen: Persönliche Auswirkungen von Vorurteilen am Arbeitsplatz

In der Arbeitswelt ist Diskriminierung immer noch eine Realität, denn 1 von 10 Arbeitnehmer:innen hat schon einmal Ausgrenzung oder Diskriminierung erlebt. 14% der Befragten berichten von Mikroaggressionen und Stereotypen. Die häufigste Form der Voreingenommenheit am Arbeitsplatz ist die Altersdiskriminierung, von der 45% der Befragten betroffen waren. Die zweit- und dritthäufigsten Fälle betreffen die ethnische Herkunft und Geschlecht oder Geschlechtsidentität.

Nur ein Viertel der Arbeitnehmer:innen hat das Gefühl, dass ihr Arbeitsplatz integrativ ist. Arbeitgeber müssen nicht nur gegen diese häufigsten Arten von Diskriminierung vorgehen, sondern auch gegen Misshandlungen aufgrund des sozioökonomischen Status, der Religion, des Mutterschaftsstatus und Behinderung. Damit sich alle Arbeitnehmer:innen gleichermassen wertgeschätzt und respektiert fühlen, sollten Sie eine Unternehmenskultur fördern, in der die individuellen Bedürfnisse und Identitäten geschätzt werden.



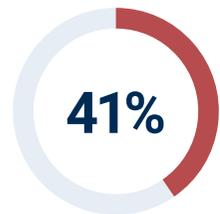
Die Kluft beim Melden von Diskriminierung

Die Zufriedenheit mit Initiativen ist höher als die tatsächliche Berichterstattung

Bezeichnend ist die Zurückhaltung, wenn es darum geht, Diskriminierung zu melden: Lediglich ein Viertel der betroffenen Schweizer Arbeitnehmer:innen wagt es, Bericht zu erstatten. Diese Zögerlichkeit deutet darauf hin, dass Mitarbeitende Angst vor Konsequenzen haben. Bessere Netzwerke der Unterstützung sowie bessere Meldeverfahren und -richtlinien werden benötigt.



Nur **25%** derjenigen, die Diskriminierung erfahren, entscheiden sich in der Schweiz dafür, sich zu melden



41% sind mit der Art und Weise zufrieden, wie ihr Unternehmen die Gleichberechtigung und Integration von Frauen am Arbeitsplatz fördert



31% halten dies für ein wichtiges Thema



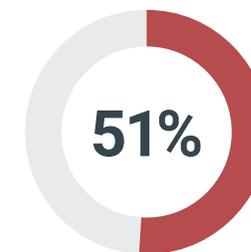
Überbrückung der DE&I-Kluft

Von Richtlinien zur Praxis: Inklusion in die Realität umsetzen

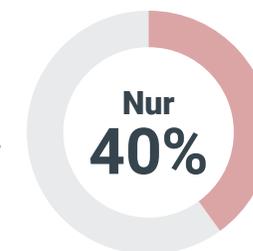
Nur ein Viertel der Schweizer Arbeitnehmer:innen ist der Meinung, dass ihr Führungsteam divers ist, obwohl dies über dem europäischen Durchschnitt liegt. Zwar begrüssen die Menschen die DE&I-Bemühungen, aber nur etwa die Hälfte ist zufrieden mit dem, was tatsächlich am Arbeitsplatz geschieht. Nur 2 von 5 sind der Meinung, dass ihr Unternehmen genug tut, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu beseitigen oder die Gleichstellung und Integration von Frauen am Arbeitsplatz zu fördern. Für Unternehmen ist dies ein Weckruf, nicht nur über DE&I zu reden, sondern diese Worte auch effektiv und offen in die Praxis umzusetzen.

Besorgniserregend ist, dass diejenigen, die von DE&I-Initiativen profitieren sollen, die Ergebnisse oft als unzureichend empfinden und sich von den Bemühungen im Stich gelassen fühlen. Deutlich unzufriedener mit den Massnahmen ihres Arbeitgebers zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles sind Frauen. Nur 1 von 3 weiblichen Befragten gab an, zufrieden zu sein, verglichen mit der Hälfte der männlichen Befragten. Ebenso sind 3 von 5 Männern mit dem Grad der Förderung von Gleichberechtigung und Inklusion für Frauen zufrieden, während nur die Hälfte der Frauen der gleichen Meinung ist.

Anstatt Initiativen mit grossen Slogans zu lancieren, müssen Unternehmen mehr tun, um ein wirklich integratives Umfeld zu schaffen. Vielmehr müssen sie sich auf die Entwicklung einer umfassenden, langfristigen Strategie konzentrieren. Nur so, kann eine Kultur entstehen, in der sich jeder wirklich zugehörig fühlt. Das bedeutet, dass Kommunikationskanäle offen gehalten werden müssen. Es gilt, diejenigen zu unterstützen, die sich ausgegrenzt fühlen, und die Auswirkungen der DE&I-Bemühungen regelmässig zu bewerten, indem wichtige Kennzahlen verfolgt werden und Feedback von Mitarbeitenden eingeholt wird.



halten es für wichtig, das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu beseitigen



finden, dass ihr Arbeitgeber in dieser Hinsicht genug tut





ANREGUNGEN UND TIPPS DE&I

Taten sagen mehr als Worte: Arbeitnehmer:innen schätzen statt abstrakten DE&I-Zielen viel mehr greifbare, alltägliche Praktiken, die es allen ermöglichen, wirklich sie selbst zu sein. Es ist wichtig, dass die Mitarbeitenden die integrative Kultur, von der Sie sprechen, auch tatsächlich erleben. Nehmen Sie DE&I von der Wunschliste Ihres Unternehmens und machen Sie es zu einem grundlegenden Bestandteil des Arbeitslebens.

Die Nachteile hybrider Arbeitsformen: Auch wenn hybride Arbeitsformen ein Fortschritt für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind, können sie den Aufbau einer integrativen Kultur erschweren, da es nur wenige persönliche Kontakte gibt.

Fördern Sie eine Kultur der Offenheit: Ermutigen Sie Ihre Mitarbeiter:innen, über Diskriminierung zu sprechen. Schaffen Sie sichere, unterstützende Räume für deren Meldung.

Sorgen Sie dafür, dass DE&I-Bemühungen aktuell und relevant bleiben: DE&I ist keine einmalige Initiative, sondern ein Prozess des ständigen Lernens, Zuhörens und Anpassens. Regelmässige Gespräche mit den Mitarbeiter:innen helfen Ihnen zu verstehen, was funktioniert und was nicht, und wie Sie sich kontinuierlich verbessern können, damit sich jeder wertgeschätzt und einbezogen fühlt.





The Expectation Gap bei ... KÜNSTLICHER INTELLIGENZ

Schritt halten, wenn Karrieren
sich verändern

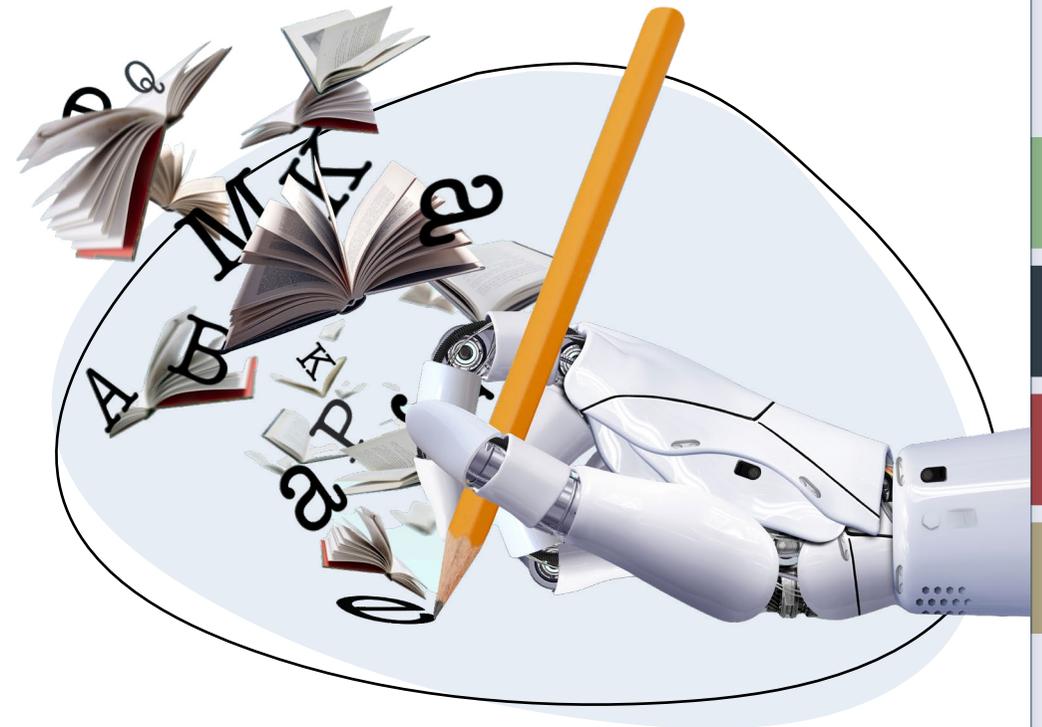


Künstliche Intelligenz am Arbeitsplatz: Die Zukunft ist jetzt

Wie können Unternehmen von dem technologischen Wandel profitieren?

Künstliche Intelligenz (KI) verändert die Art und Weise, wie wir arbeiten, grundlegend und krempelt Karrierewege um. Mit diesem technologischen Wandel erhalten die Mitarbeiter:innen neue Werkzeuge und die Unternehmen können ihre Produktivität steigern. Aufgrund der Automatisierung machen sich Arbeitnehmer:innen jedoch Sorgen um ihre Arbeitsplätze. Die Unternehmen müssen sich mit ethischen und rechtlichen Fragen befassen, die sich aus Datenschutzgesetzen und Rechten an geistigem Eigentum ergeben.

Weltweit setzt ein Drittel der Unternehmen KI bereits regelmässig in mindestens einer Geschäftsfunktion ein. 2 von 5 geben an, dass sie ihre Investitionen in diese Technologie aufgrund der jüngsten Fortschritte erhöhen werden. Laut einer [McKinsey Global Survey](#) zum aktuellen Stand der künstlichen Intelligenz glauben drei Viertel der Befragten an einen signifikanten oder disruptiven Wandel durch KI in den nächsten drei Jahren.



Der Einfluss von KI auf den Stellenmarkt

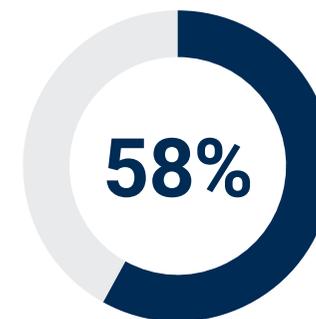
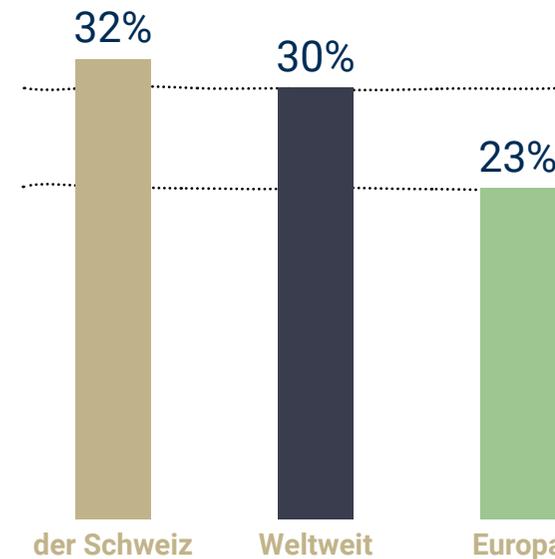
Überbrückung der Kluft bei der Erfahrung mit Technologie

Bereits jetzt hat die KI begonnen, die Zukunft der Arbeit zu gestalten, und Fachleute erkennen ihr Potenzial, ihre Karrieren zu verändern. Fast zwei von fünf Schweizer Arbeitnehmer:innen glauben an die Auswirkungen der Technologie auf ihre langfristigen Karrierepläne, insbesondere in Branchen wie Technologie, Unternehmensdienstleistungen und Finanzdienstleistungen.

Bei der beruflichen Nutzung der neuen Technologie liegt die Schweiz vor den meisten ihrer europäischen Nachbarn. Ein Drittel der Schweizer Arbeitnehmer:innen gibt an, dass sie KI am Arbeitsplatz eingesetzt haben. Dies entspricht zwar dem weltweiten Trend, liegt aber neun Prozentpunkte über dem europäischen Durchschnitt, wonach weniger als ein Viertel der Arbeitnehmer:innen KI am Arbeitsplatz einsetzt. Hier besteht eine klare Chance: Mit Weiterbildungsmassnahmen und einer breiteren Einführung von KI in allen Sektoren, können die Arbeitgeber in der Schweiz ihren bestehenden Vorsprung in Europa nutzen und weltweit wettbewerbsfähig bleiben.

Zwei Drittel der Arbeitnehmer:innen in den Altersgruppen der 20-, 30- und 40-Jährigen sind der Meinung, dass sich KI langfristig auf ihre berufliche Laufbahn auswirken wird, während nur die Hälfte, der über 50-Jährigen dieser Meinung ist. Die Herausforderung der Zukunft besteht darin, sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer:innen darauf vorbereitet sind und sich dafür begeistern, was KI für ihre Karriere bedeuten kann. Um sicherzustellen, dass ihre Mitarbeiter:innen die Technologie, die sie einsetzen wollen, auch nutzen können, müssen die Arbeitgeber in Schulungen und Wissenstransfer investieren. Um das gesamte Potenzial von KI zu erschliessen, sind Innovation und kontinuierliches Lernen erforderlich.

Prozentsatz der Mitarbeiter, die KI in ihrer aktuellen Rolle nutzen



sehen ihre berufliche Zukunft durch KI beeinflusst





ANREGUNGEN UND TIPPS

AI

Nehmen Sie die KI-Revolution an: Durch den Einsatz von KI-Tools verändert sich die Arbeitswelt. Unternehmen sind gezwungen, diese Technologien schnell zu übernehmen, um ihre Produktivität zu steigern und wettbewerbsfähige Lösungen zu finden.

Profitieren Sie von KI-Lernen und -Fähigkeiten: Schweizer Arbeitnehmer:innen sind den meisten ihrer europäischen Kolleg:innen voraus und entsprechen dem globalen Trend in Bezug auf praktische KI-Erfahrung. Nutzen Sie dies zu Ihrem Vorteil und verschaffen Sie sich mit Weiterbildungen einen Vorsprung.

Offene Kommunikation: Schweizer Arbeitnehmer:innen möchten wegen der Automatisierung nicht um ihren Arbeitsplatz fürchten müssen. Kommunizieren Sie also offen, wie Sie die Technologie einsetzen wollen und welche Aufgaben die Mitarbeiter:innen haben werden.

Sorgen Sie dafür, dass Ethik ein Thema bleibt: KI muss verantwortungsvoll eingesetzt werden. Das bedeutet, dass Sie sich an die Datenschutz- und Urheberrechtsgesetze halten müssen.

Passen Sie Ihren KI-Ansatz an: KI lässt sich nicht in jedem Beruf oder jeder Branche auf die gleiche Weise anwenden. Überlegen Sie, wie die verschiedenen Bereiche Ihres Unternehmens von KI profitieren können und stellen Sie sicher, dass alle Beteiligten davon profitieren.





SCHLUSSFOLGERUNG

Wie überbrücken Sie “The Expectation Gap”?

Die in diesem Bericht untersuchte Kluft zwischen Erwartungen und Realität zieht sich durch alle Elemente des modernen Arbeitsplatzes. Das reicht von den Gehältern bis hin zu DE&I-Initiativen, KI-Strategien und hybriden Richtlinien. Wenn sie eine neue Dynamik schaffen wollen, müssen die Arbeitgeber die Erwartungen wieder aufeinander abstimmen.

Als Lösung schlägt unsere Studie vor, die Vielfalt der Einstellungen zur Arbeit anzuerkennen und daher alle Probleme mit offener Kommunikation und gegenseitigem Respekt anzugehen.

Die klare Formulierung von Erwartungen zu Themen wie Anwesenheit am Arbeitsplatz, Technologiestrategien und Eingliederungsinitiativen wird viele Mitarbeiter:innen beruhigen, die sich dann in laufenden Gesprächen engagierter fühlen können.

Bei der Einstellung von neuen Talenten müssen Sie ein authentisches Image aufbauen, das zu den Zukunftsvorstellungen potenzieller Mitarbeitenden passt. Es gibt keine Einheitslösung. Vielmehr geht es darum, das Vertrauen zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgeber zu fördern, um eine offene Kommunikation zu gewährleisten und beide Seiten versuchen können, sich in der Mitte ihrer Erwartungen zu treffen.

Derzeit stimmen die Erwartungen vielleicht nicht überein. Wir sind jedoch der Meinung, dass Wissen, mehr denn je, Macht bedeutet, wenn es darum geht, Lösungen für diese Herausforderungen zu finden und letztendlich die Erwartungskluft zu überbrücken, um eine Zukunft zu schaffen, die für alle funktioniert.





SCHLUSSFOLGERUNG

WICHTIGSTE ANREGUNGEN UND TIPPS

Der dreistufige Prozess, um Erwartungen neu auszurichten und eine moderne Arbeitsplatzdynamik zu schaffen

1 Vertrauen aufbauen – in beide Richtungen

Schaffen Sie eine Kultur der offenen Kommunikation und der klaren Erwartungshaltung

Beim Aufbau von Vertrauen müssen nicht per se alle Wünsche der Arbeitnehmenden erfüllt werden, sondern es geht in beide Richtungen. Die Arbeitnehmer:innen müssen die Arbeitgeber davon überzeugen, dass ihre Version von Flexibilität und Hybridarbeit praktikabel ist. Es ist wichtig, offen und ehrlich über Entscheidungen zu kommunizieren, auch wenn diese nicht überall auf Gegenliebe stossen werden.

2 Werden Sie widerstandsfähig gegen Veränderungen

Bewältigen Sie Ängste am Arbeitsplatz und zeigen Sie, dass Sie auf zukünftige Veränderungen vorbereitet sind

Es ist kein Problem, dass Sie nicht sofort alle Antworten auf die Fragen rund um Kultur, Flexibilität und Technologie haben. Doch wenn Sie anerkennen, dass sich die Ansätze weiterentwickeln müssen, schaffen Sie Vertrauen und helfen Ihren Mitarbeiter:innen, sich auf das vorzubereiten, was die Zukunft bringt.

3 Stellen Sie immer den Menschen in den Mittelpunkt

Das Humankapital ist das grösste Kapital jedes Unternehmens. Es erfordert kontinuierliche Investitionen

Wie wir festgestellt haben, sind die Erwartungen an Arbeitgeber heute vielfältiger denn je. Es ist wichtig zu verstehen, dass es keine Universallösung gibt. Es geht darum, die individuellen Bedürfnisse – und die Erkenntnis, dass es unmöglich ist, sie alle zu erfüllen – mit den Bedürfnissen der gesamten Belegschaft in Einklang zu bringen.



PageInsights

Erkunden Sie unsere Daten auf Ihre Weise

Was wir in diesem Bericht ausführlich dargestellt haben, ist nur ein Bruchteil der Erkenntnisse aus unserer Studie Talent Trends 2024. Wir wissen, dass Wissen Macht ist, wenn es darum geht, die Talente zu finden, die Sie in diesem immer wettbewerbsintensiveren Rekrutierungsumfeld benötigen.

Aus diesem Grund haben wir zusätzlich ein innovatives **interaktives Tool** eingeführt. Damit haben Sie alle Informationen darüber, was den Talentmarkt antreibt, immer griffbereit und können unsere Daten nach Belieben erkunden: Wählen Sie zwei beliebige Filter für Länder, Branchen oder Stellenfunktionen aus – und greifen Sie so oft wie Sie möchten auf das Tool zurück.

Testen Sie das Tool



Löhne

Flexibilität

DE&I

KI

Über PageGroup

Stellen Sie ein?

Je nach Ihrem Personalbedarf helfen Ihnen unsere drei international anerkannten und respektierten Marken (Page Executive, Michael Page and Page Outsourcing), die richtige Lösung für Ihr Unternehmen zu finden.

PageExecutive

Executive search

Page Executive ist bei der PageGroup für die Rekrutierung von Führungskräften zuständig und bietet eine Reihe von Lösungen für die Personalsuche, -auswahl und das Talentmanagement. Page Executive garantiert bei der Talentsuche Zuverlässigkeit und ein globales Kontaktnetzwerk, das sich aus Personen zusammensetzt, denen Führungskräfte ihre eigene Karriere anvertrauen.



MichaelPage

Qualifizierte Fachleute

Michael Page bietet spezialisierte Rekrutierungsdienste für hochqualifizierte Fachkräfte, von professionellen Unterstützungsfunktionen über das mittlere Management bis hin zur Führungsebene, sowie hochspezialisierte technische Positionen.



PageOutsourcing

Flexibles Recruiting-Outsourcing

Page Outsourcing bietet massgeschneiderte Lösungen für hohe Einstellungsvolumina und spezifische Projekteinstellungen. Dazu gehören RPO, MSP, TTA, RPO light für projektbezogene Einstellungen in grossem Umfang und Einstellungsberatung. Wir bieten massgeschneiderte und flexible Lösungen für jeglichen Einstellungsbedarf in allen Branchen und an allen Standorten.



Scannen oder klicken Sie auf den entsprechenden QR-Code, um sich mit einem unserer Berater in Verbindung zu setzen.