

SWISSskills

Erwartungen der Gen Z an die Arbeitswelt

Was sind entscheidende Faktoren für die längerfristige Gewinnung, Entwicklung und Bindung von 18- bis 25-jährigen Talenten in der Schweiz?

SwissSkills Studie 2023



Einleitung

Die Gewinnung, Entwicklung - und Bindung von jungen Talenten ist heute eine der zentralen Herausforderungen von Unternehmungen. Der zunehmende Wettbewerb um talentierte Arbeitskräfte wird durch den demografischen Wandel und den Fachkräftemangel verschärft. Gleichzeitig verändert sich die Arbeitswelt in einem rasanten Tempo und mit ihr die Erwartungen und Bedürfnisse der Generation Z an ihre Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Die SwissSkills-Studie **«Erwartungen der Gen Z an die Arbeitswelt»** wurde entwickelt, um die Anforderungen und Motive der Gen Z in der Schweiz an die Arbeitswelt und ihre Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu untersuchen. Wie kann eine nachhaltige Gewinnung und Rekrutierung der Generation Z erfolgen?



Design der Studie



Die **SwissSkills** Studie wurde in Kooperation mit **Kitoko People** erstellt. Für sie wurden insgesamt **600 Personen** zwischen 17 bis 27 Jahren in der **ganzen Schweiz** online befragt. Die befragten Personen waren die SwissSkills Ambassadors und alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer der SwissSkills 2022. Darunter 460 Personen aus der deutschsprachigen Schweiz, 100 aus der französischsprachigen Schweiz und 40 aus der italienischsprachigen Schweiz. Das Befragungssample deckt die verschiedensten Branchen ab wie Bau, Industrie, Lebensmittel, IT, Gastgewerbe, Kunst, Handel, KV, Gesundheit und Soziales.

Zusätzlich zu der repräsentativen Online-Umfrage wurden qualitative Fokusgruppen in den drei unterschiedlichen Sprachregionen durchgeführt. Die **Fokusgruppen** wurden eingesetzt, um ein besseres Verständnis der quantitativen Ergebnisse des Fragebogens zu ermöglichen. Durch die systematische Vorgehensweise und die Formulierung spezifischer Fragestellungen konnten aufschlussreiche Erkenntnisse sowie authentische Äusserungen generiert werden. Die Fokusgruppen wurden durch SwissSkills gestellt und waren heterogen in Bezug auf Alter, Geschlecht und Beruf. Die Daten wurden im Zeitraum von März 2023 bis Mai 2023 gesammelt.

Wichtig bei dieser Studie ist, dass hochmotivierte und sehr ambitionierte Teilnehmerinnen und Teilnehmer vertreten sind. Schon alleine durch die Qualifikation einer Teilnahme an den Berufsmeisterschaften der SwissSkills, beweisen die jungen Menschen, dass sie zu den **Besten ihres Fachs** gehören. Gemäss einer Studie von Dr. Margrit Stamm sind SwissSkills Teilnehmerinnen und Teilnehmer junge Menschen, die ein **besonders grosses Berufsinteresse** haben und die vorwärts kommen möchten. Sie verfügen auch über **überfachliche Kompetenzen** (Stressresistenz, Durchhaltevermögen, Hartnäckigkeit etc.).

Executive Summary

Gewinnung von jungen Talenten

- Gutes Arbeitsklima, Team, Kolleginnen und Kollegen sind sowohl für Frauen (94%) als auch für Männer (87%) der wichtigste Grund für die Wahl des Arbeitgebenden.
- Das Gehalt ist weder für Frauen (31%) noch für Männer (27 %) das Hauptkriterium bei der Wahl des Unternehmens.
- Männer legen deutlich mehr Wert auf moderne Technik und Infrastruktur (35%), während Frauen mehr Wert auf eine gute Work-Life-Balance (53%) legen.
- Die Jobsuche über klassische Stellenanzeigen steht bei beiden Geschlechtern an erster Stelle (80%), gefolgt von persönlichen Kontakten (75%).
- Soziale Medien spielen keine grosse Rolle in der Stellensuche, Ausnahme ist LinkedIn (30%).

Entwicklung von jungen Talenten

- Die mit Abstand wichtigste Anforderung an alle Führungskräfte ist Wertschätzung, wie Vertrauen und Respekt (78% bei Frauen und 77% bei Männern).
- Ehrlichkeit und eine offene Kommunikation stehen bei den Erwartungen an eine Führungskraft sowohl bei den Frauen (65%) als auch bei den Männern (61%) an zweiter Stelle.
- Fehlende Karriereaufstiegschancen sind sowohl für Männer (35%) als auch für Frauen (32%) Push-Faktoren für einen Unternehmenswechsel.
- Einbindung bei Entscheidungen ist für Männer deutlich wichtiger (18%), während Frauen mehr Wert auf Gleichberechtigung legen (25%).

Bindung von jungen Talenten

- Die drei Hauptgründe, warum junge Menschen ein Unternehmen verlassen, sind zwischenmenschlicher Natur; Schlechtes Betriebsklima (64%), mangelnde Wertschätzung (62%) und Unzufriedenheit mit der Führungskraft (41%).
- Arbeitsplatzsicherheit ist sowohl für Frauen (50%) als auch für Männer (44%) ein wichtiges Bedürfnis, auch in Zeiten niedriger Arbeitslosigkeit und zunehmenden Fachkräftemangels.
- 49% der Männer können sich vorstellen, länger als vier Jahre in ihrem derzeitigen Unternehmen zu bleiben, aber nur 34% der Frauen.
- Beteiligungen an Aus- und Weiterbildung (23%), zusätzliche Ferien (17%) und Bonuszahlungen (14%) sind die meistgeschätzten Zusatzleistungen zum Lohn .

Inhaltsverzeichnis

1

ZIELGRUPPE

2

REKRUTIERUNG

3

TALENTGEWINNUNG

4

TALENTENTWICKLUNG

5

TALENTBINDUNG

6

WICHTIGSTE ERKENNTNISSE

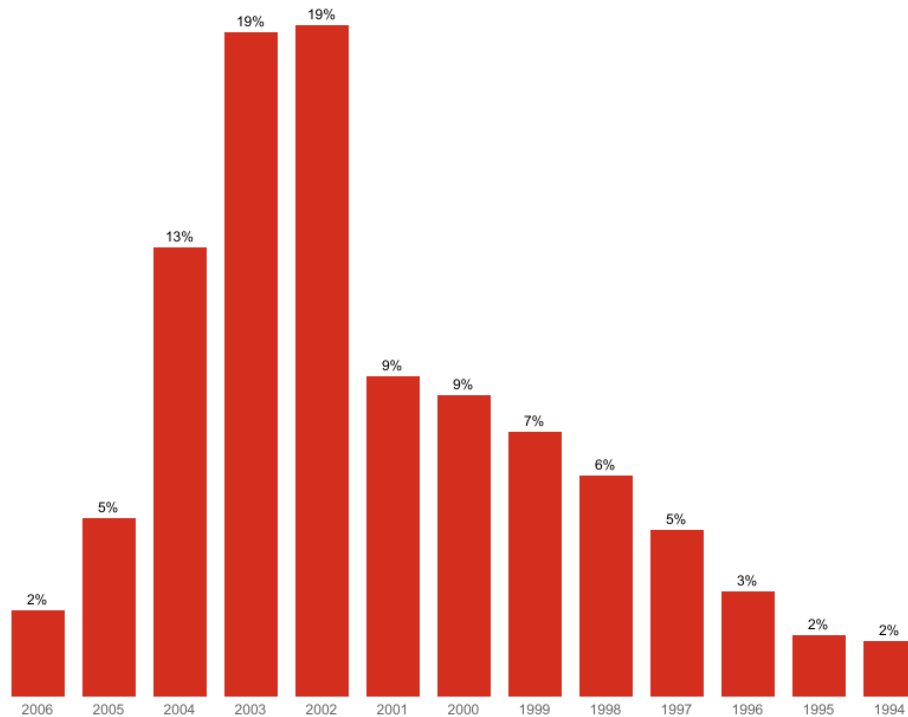
Definition Gen Z

Die Generation Z, auch als Gen Z bezeichnet, umfasst die Menschen, die zwischen 1995 Jahre und 2010 geboren wurden. Diese Generation unterscheidet sich in einigen wichtigen Punkten zu früheren Generationen. Typische Merkmale sind die **digitale Affinität**, die **kulturelle Vielfalt**, das **Wertebewusstsein** und der Drang zur **Selbstbestimmung**. Wie wählt diese Altersgruppe ihre Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber aus? Was sind dabei entscheidende Faktoren? Welche Motive liegen hinter einem Firmenwechsel? Welche Anforderungen an die Führung und die Unternehmung stellen sie?



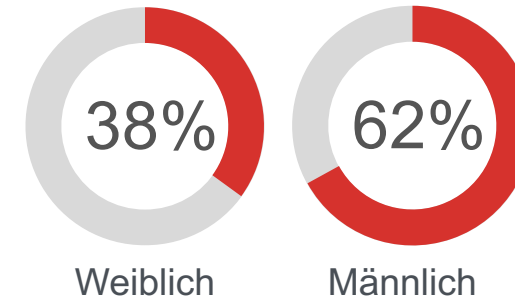
Zielgruppe

Jahrgänge der Gen Z



Angaben in Prozent | Basis: Alle Befragten (n=576)

Geschlecht



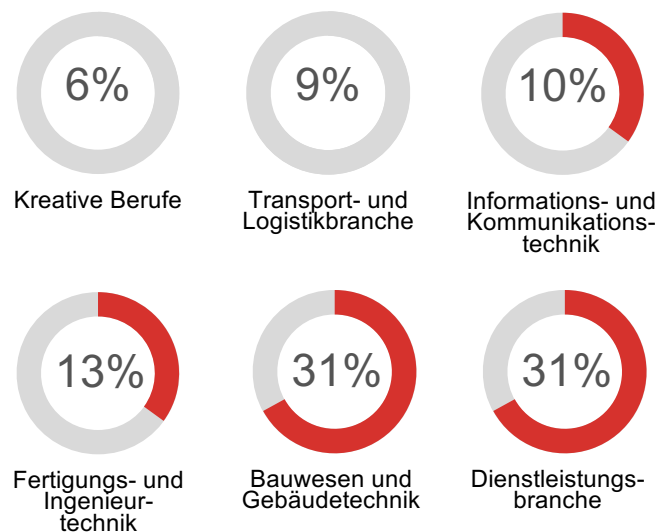
Angaben in Prozent | Basis: Alle Befragten (n=588)

Für die SwissSkills Studie wurde die Generation Z als Zielgruppe ausgewählt. Die Stichprobengrösse beträgt $N=600$, im Alter von 17 bis 27 Jahren. Davon sind 221 weiblich und 367 männlich. Mit dieser repräsentativen Anzahl wurde gewährleistet, dass verschiedene Meinungen und Perspektiven in der Umfrage vertreten sind. Die signifikant höhere Anzahl männlicher Teilnehmer an der Studie bedeutet nicht, dass Männer motivierter waren teilzunehmen, sondern spiegelt einfach die höhere Anzahl männlicher Teilnehmer bei SwissSkills wider.

Zielgruppe

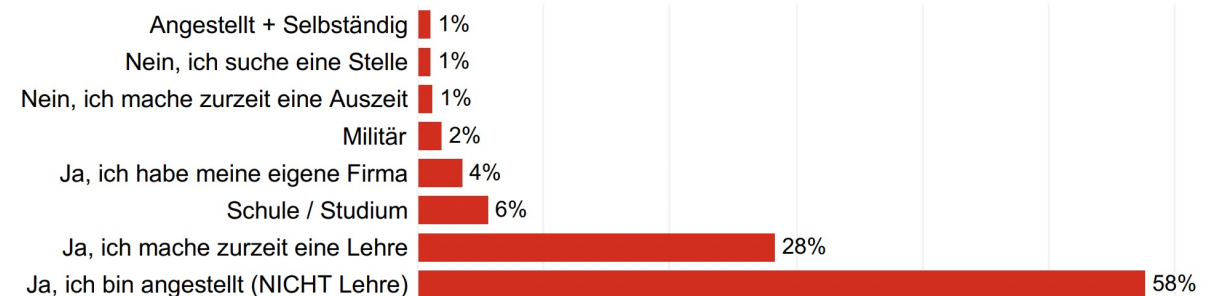
Die Befragten der Generation Z haben **unterschiedliche berufliche Hintergründe**, um Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den Branchen zu erforschen. Der grösste Anteil kommt aus dem Bauwesen und der Gebäudetechnik (31%) sowie aus der Dienstleistungsbranche (31%). Hinsichtlich der Beschäftigung hat die überwiegende Mehrheit eine abgeschlossene Lehre und ist aktuell berufstätig (58%). Rund ein Drittel (28%) befindet sich derzeit noch in der Ausbildung. Eine Grundvoraussetzung für die Teilnahme an der Umfrage war, dass die Befragten eine Lehre **abgeschlossen** haben oder derzeit am **absolvieren** sind.

Branchenübersicht



Angaben in Prozent | Basis: Alle Befragten (n=598)

Beschäftigung



Angaben in Prozent | Basis: Alle Befragten (n=600)

Branchen Legende



Bauwesen und Gebäudetechnik

- Bau, Gebäudetechnik, Innenausbau
- Natur, Umwelt



Fertigungs- und Ingenieurtechnik

- Industrie, Technik



Dienstleistungsbranche

- Nahrung, Lebensmittel
- Gastgewerbe, Tourismus
- Gesundheit, Soziales
- Handel, Verkauf
- Bildung
- Öffentliche Verwaltung, Rechtspflege, Sicherheit
- Kaufmännische Branche
- Sport, Wellness



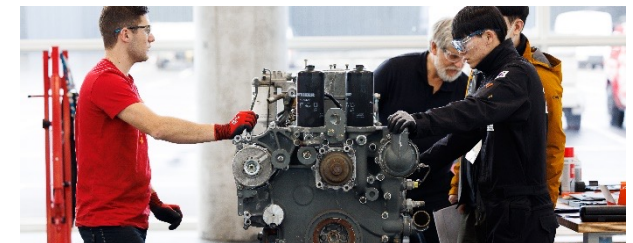
Kreative Berufe

- Kunst, Design, Kultur, Mode



Informations- und Kommunikationstechnik

- Informatik
- Medien, Information, Kommunikation



Transport- und Logistik-Branche

- Verkehr, Fahrzeuge, Logistik

Bist du auf der Suche nach einem neuen Job?

Die grosse Mehrheit der befragten Personen (76%) ist derzeit **nicht** an einem Arbeitsplatzwechsel interessiert. Dies unterstreicht die **Motivation** der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, an ihrem derzeitigen Arbeitsplatz bleiben zu wollen. Rund ein Viertel (24%), geben an, dass sie gerne den Arbeitsplatz wechseln würden, wobei etwas mehr als die Hälfte (15%) davon aktiv nach einer neuen Stelle sucht.



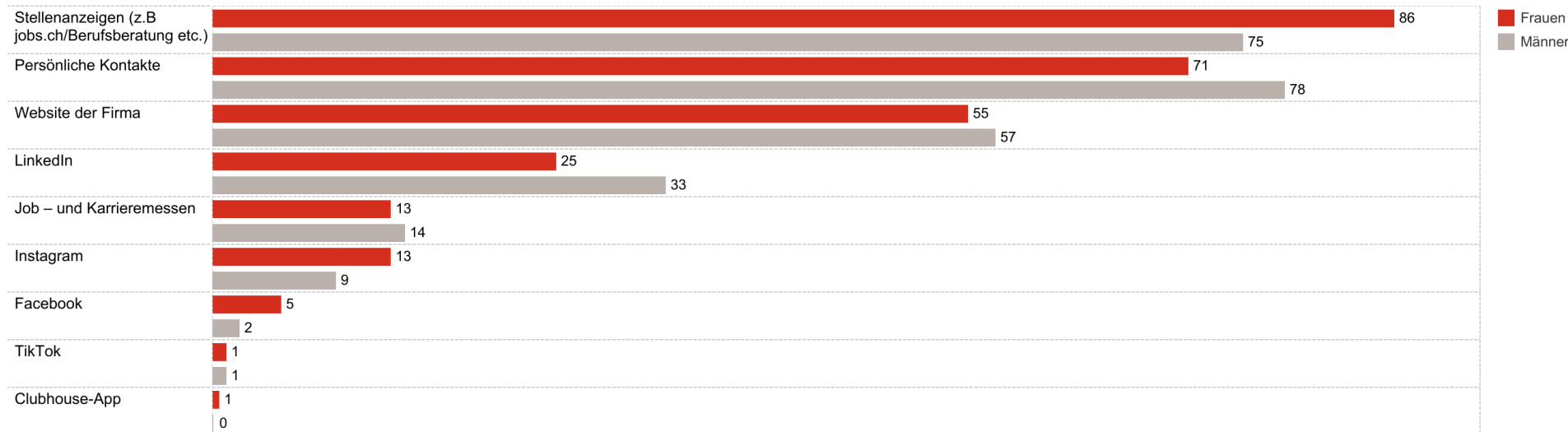
Angaben in Prozent | Basis: Alle Befragten (n = 579)

«Ein Wechsel nach der Lehre ist wichtig, um zu **wachsen** und vor allem, um sich in einer anderen Form zu zeigen.»

- Gen Z, Italienische Schweiz

Wo suchst oder würdest du nach einer neuen Stelle suchen?

Die Umfrage ergab, dass neue Stellen hauptsächlich über **Stellenanzeigen** und **persönliche Kontakte** gesucht werden. Dabei bevorzugen Frauen die Suche nach einer neuen Stelle über Stellenanzeigen (86%) und Männer die persönlichen Kontakte (78%). Die Hälfte der befragten Personen sucht den Zugang zum Unternehmen über die **Website des Unternehmens**. Hier lassen sich keine geschlechtsspezifischen Unterschiede feststellen. Entgegen der Annahme, dass soziale Medien heute eine wichtige Plattform für die Stellensuche darstellen, ist nur **LinkedIn** mit knapp 30% ein relevantes Instrument für die befragten Personen und dies auch eher bei den Männern.



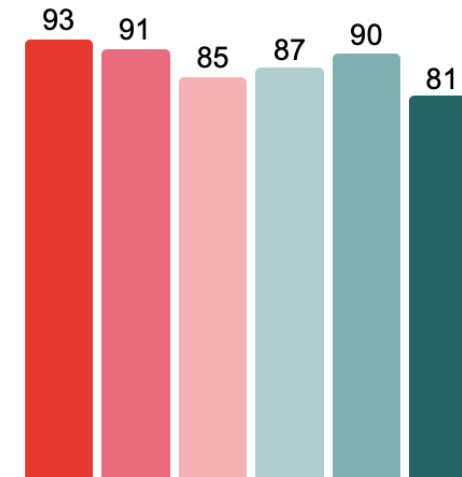
Angaben in Prozent | Basis: Alle Befragten (n = 570)

Branchenvergleich - Was ist dir wichtig, wenn du dich für eine Firma entscheidest? (Pull-Faktoren)

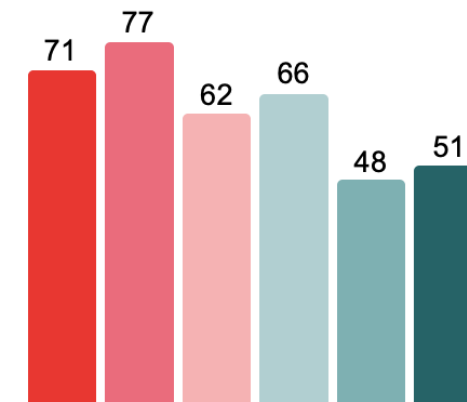
Der folgende Teil befasst sich mit den Branchenunterschieden in Bezug auf die Entscheidungsgründe, die bei der Auswahl eines neuen Unternehmens in Betracht gezogen werden. Über **alle Branchen** hinweg ist deutlich zu erkennen, dass ein **gutes Arbeitsklima**, ein **gutes Team** und **gute Kolleginnen und Kollegen** für die befragten Personen ein **sehr grosse Anreize** sind, sich für ein Unternehmen zu entscheiden (81 – 93%).

Für die Generation Z ist die Hervorhebung eines Sinns in der Arbeit zentral, viele würden lieber für eine Firma arbeiten, die ihnen einen Sinn gibt, als für eine, die mehr zahlt.

- Bauwesen und Gebäudetechnik
- Dienstleistungsbranche
- Fertigungs – und Ingenieurtechnik
- Informations – und Kommunikationstechnik
- Kreative Berufe
- Transport – und Logistik – Branche



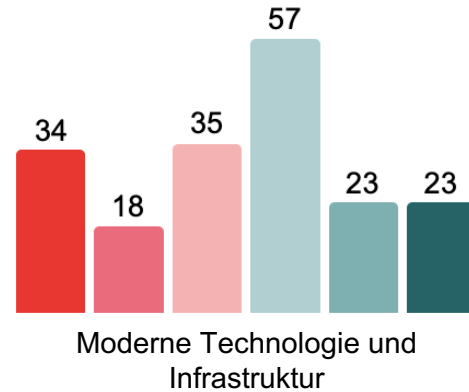
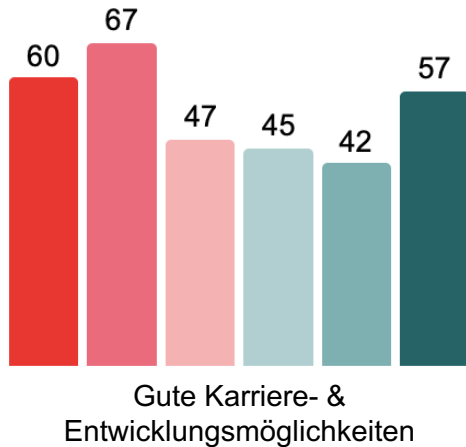
Gutes Arbeitsklima, Team, Kolleginnen und Kollegen



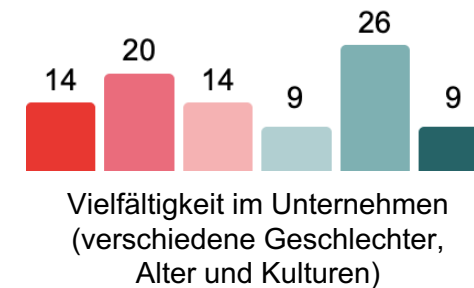
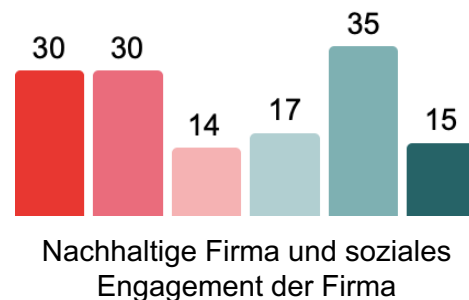
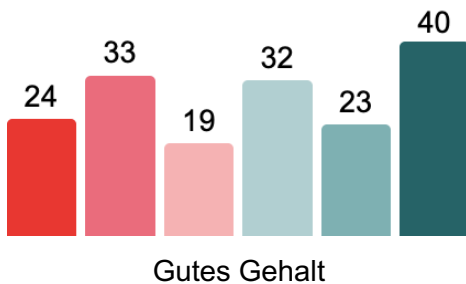
Sinnvolle Arbeit

Angaben in Prozent | Basis: Alle Befragten (n = 569)

Branchenvergleich - Was ist dir wichtig, wenn du dich für eine Firma entscheidest?



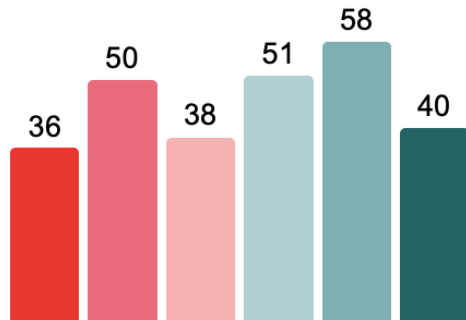
In allen Branchen sind gute **Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten** ausschlaggebend für die Wahl des Unternehmens. **Moderne Technologie und Infrastruktur** sind vor allem in der Informations- und Kommunikationstechnik (57%) entscheidende Faktoren. Kreative Berufe legen grossen Wert auf ein **nachhaltiges, sozial engagiertes und vielfältiges Unternehmen** (35%). Während das Gehalt in der Transport- und Logistikbranche (40%) als vergleichsweise wichtig angesehen wird.



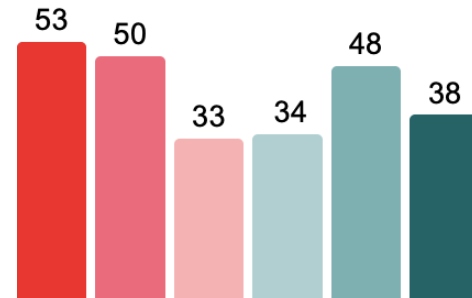
- Bauwesen und Gebäudetechnik
- Dienstleistungsbranche
- Fertigungs – und Ingenieurtechnik
- Informations – und Kommunikationstechnik
- Kreative Berufe
- Transport – und Logistikbranche

Angaben in Prozent | Basis: Alle Befragten (n =569)

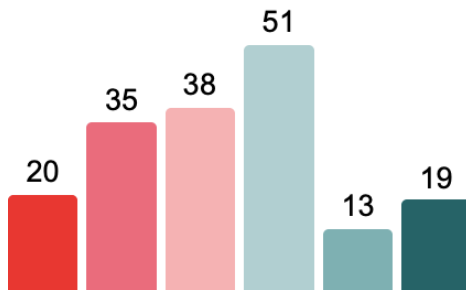
Branchenvergleich - Was ist dir wichtig, wenn du dich für eine Firma entscheidest?



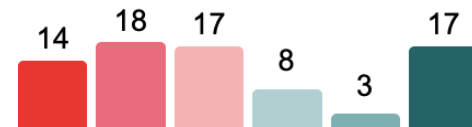
Work-Life Balance



Sichere Arbeitsstelle

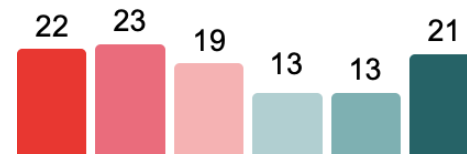


Flexible Arbeitszeiten – und Modelle



Zusatzleistungen neben dem Lohn (z.B. Beteiligung Halbtax, Vergünstigungen etc.)

Work-Life-Balance und **Arbeitsplatzsicherheit** sind branchenübergreifend wichtige Aspekte. **Flexible Arbeitszeiten und -modelle** spielen in der Informations- und Kommunikationstechnik eine grosse Rolle (51%). Im Bauwesen und in der Gebäudetechnik (20%) sowie in den Kreativberufen (13%) und in der Transport- und Logistikbranche (19%) hingegen kaum. **Zusatzleistungen** sind in der Informations- und Kommunikationstechnik (8%) sowie in den kreativen Berufen (3%) **kein** Argument für einen Wechsel der Firma. Der **Standort** der Firma ist in **keiner** Branche ein sehr einflussreicher Faktor bei der Wahl der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers.



Standort der Firma

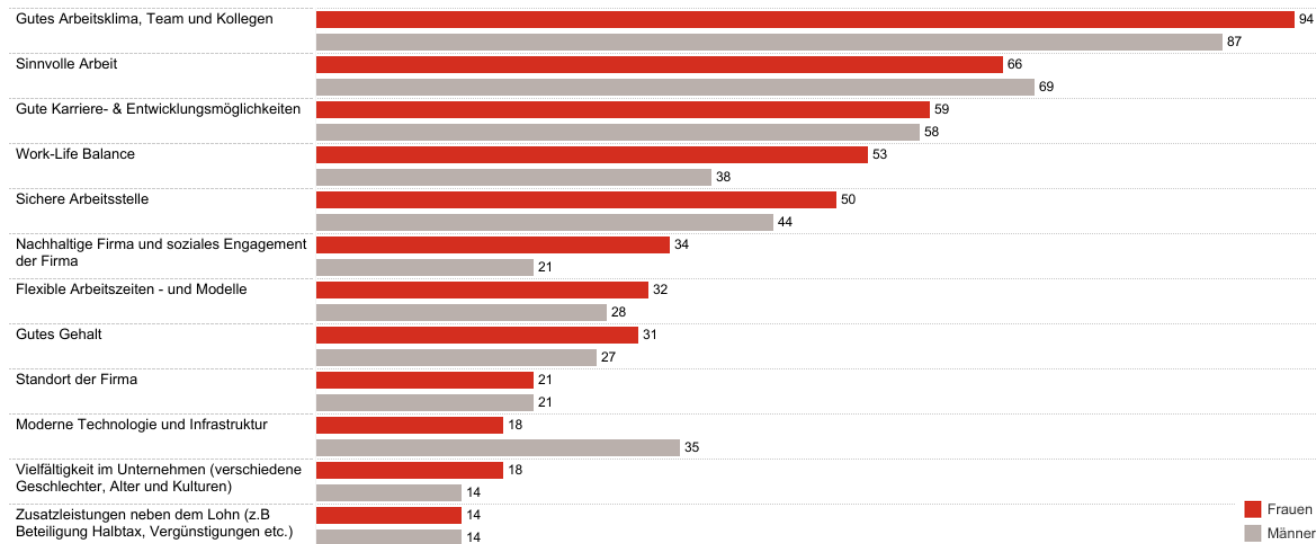
- Bauwesen und Gebäudetechnik
- Dienstleistungsbranche
- Fertigungs – und Ingenieurtechnik
- Informations – und Kommunikationstechnik
- Kreative Berufe
- Transport – und Logistikbranche

Angaben in Prozent | Basis: Alle Befragten (n =569)

Geschlechtervergleich - Was ist dir wichtig, wenn du dich für eine Firma entscheidest? (Pull-Faktoren)

Für **beide Geschlechter** ist ein signifikantes Argument für die Firmenwahl ein **gutes Arbeitsklima** gefolgt von **sinnvoller Arbeit**. Deutliche Unterschiede gibt es bei der Forderung nach **Moderne Technologie und Infrastruktur** mit 35% bei den Männern und 18% bei den Frauen. Frauen legen dagegen mehr Wert auf **Work-Life-Balance** (53%) sowie **nachhaltiges Handeln und soziales Engagement** der Firma (34%).

Anteil der Befragten, die den jeweiligen Faktor mit „1“ bewerten | Angaben auf einer Skala von 1 (sehr wichtig) bis 4 (überhaupt nicht wichtig)



Angaben in Prozent | Basis: Alle Befragten (n = 557)

Gen Z diskutiert, was für sie bei der Wahl einer Firma wichtig ist.

«Wichtig ist, **Aufstiegsmöglichkeiten** und **Weiterbildungsangebote** zu bieten, die die Mitarbeiter motivieren, im Unternehmen zu bleiben und sich zu engagieren.»

- Gen Z, Französische Schweiz

«Besonders Wert lege ich auf **sinnvolle Arbeit** und ein **gutes Arbeitsklima**, da diese Faktoren dazu beitragen, dass ich mich zufrieden und motiviert fühle.»

- Gen Z, Französische Schweiz

«Es ist wichtig, dass es dem **Chef** gut geht, weil es sich sonst auf die Kollegen auswirkt.»

- Gen Z, Italienische Schweiz

«Die **Einbeziehung** der Mitarbeiter in wichtige Ereignisse und Entscheidungsprozesse des Unternehmens trägt zu einem Zugehörigkeitsgefühl bei und verbessert die Kommunikation zwischen Management und Angestellten.»

- Gen Z, Französische Schweiz

«Ich würde ein geringeres Gehalt akzeptieren, wenn dafür ein besseres **Arbeitsumfeld** gegeben ist. Das ist ein Kompromiss. Aber ich würde auch nicht unterbezahlt arbeiten.»

- Gen Z, Deutsch Schweiz

«**Intelligente Arbeit**, möglichst wenig wiederholbare Arbeit. In der Lage sein, optimale Arbeit zu leisten.»

- Gen Z, Italienische Schweiz

«**Flexible Arbeitszeiten**, keine Verurteilung, wenn man mal frei macht.»

- Gen Z, Deutsch Schweiz

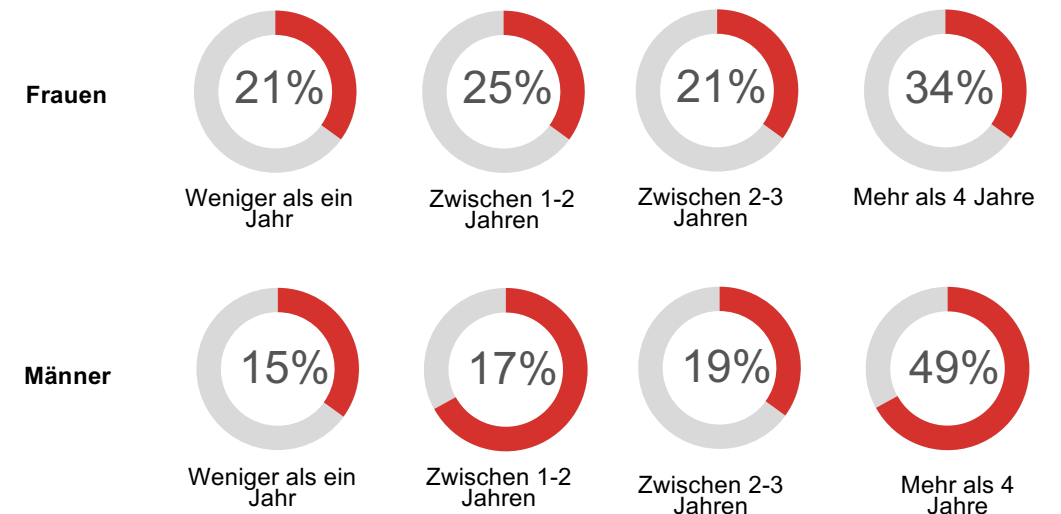
Geschlechtervergleich - Wie lange kannst du dir vorstellen bei deiner aktuellen Firma zu bleiben?

Diese Frage wurde allen Personen gestellt, die sich derzeit **nicht** in einer Ausbildung befinden. Obwohl der Generation Z nachgesagt wird, dass sie leicht den Arbeitsplatz wechselt, zeigen die Forschungsergebnisse, dass sie gerne über einen längeren Zeitraum bei der gleichen Firma beschäftigt sind (sogar **länger als 4 Jahre - 43%**), allerdings muss die Arbeit attraktiv gestaltet sein. Im Vergleich zu Männern verlassen Frauen die Firma jedoch eher nach ein bis zwei Jahren.

«Die **Stabilität** und **Zukunftssicherheit** des Unternehmens spielen eine grosse Rolle, besonders in meinem Bereich der Landwirtschaft. Es ist wichtig, bei einem Unternehmen zu bleiben, von dem man weiss, dass es eine **solide Zukunft** hat.»

- Gen Z, männlich, Französische Schweiz

Wechselbereitschaft



Angaben in Prozent | Basis: Alle Befragten (n=382) Beschäftigte im Angestelltenverhältnis exkl. derzeitige Auszubildende

Gen Z diskutiert die Gründe, warum sie bei derselben Firma bleiben würden.

«Ein sehr grosser Punkt, nach der Lehre bei der gleichen Firma zu bleiben ist, dass ich im Dorf wohne und einen 5-minütigen **Arbeitsweg** habe. Es gefällt mir, der Chef, die Leute und die Ausbildung ist gut, ich habe die Chance, mich hochzuarbeiten.»

- Gen Z, Deutsch Schweiz

«Man neigt dazu, länger zu bleiben, wenn man bereits eine **positive Vorstellung** von einem Unternehmen hat und sich dort sehen kann.»

- Gen Z, Französische Schweiz

«Wenn ich in dem Unternehmen eine **berufliche Zukunft** für mich sehe, kann ich länger bleiben, aber nur, wenn es eine Chance gibt, sich weiter zu entwickeln.»

- Gen Z, Italienische Schweiz

«Da ich jung bin, möchte ich so wenig Zeit wie möglich an einem Ort bleiben, **maximal 3 Jahre**. Denn dann kann ich verschiedene **Erfahrungen** sammeln. Sobald ich verstehe, wie das Unternehmen funktioniert, kann ich wechseln.»

- Gen Z, Italienische Schweiz

«**Wertschätzung** ist ein sehr grosser Punkt. Es ist wichtig, dass es intern gut läuft, dass es eine **offene Kommunikation** gibt, dass mit Informationen entspannt umgegangen wird und es **Teamgeist** hat.»

- Gen Z, Deutsch Schweiz

«**Gute Arbeitsbedingungen, positive Beziehungen** zu den Kollegen und die Fähigkeit, Privatleben und Arbeit zu kombinieren.»

- Gen Z, Französische Schweiz

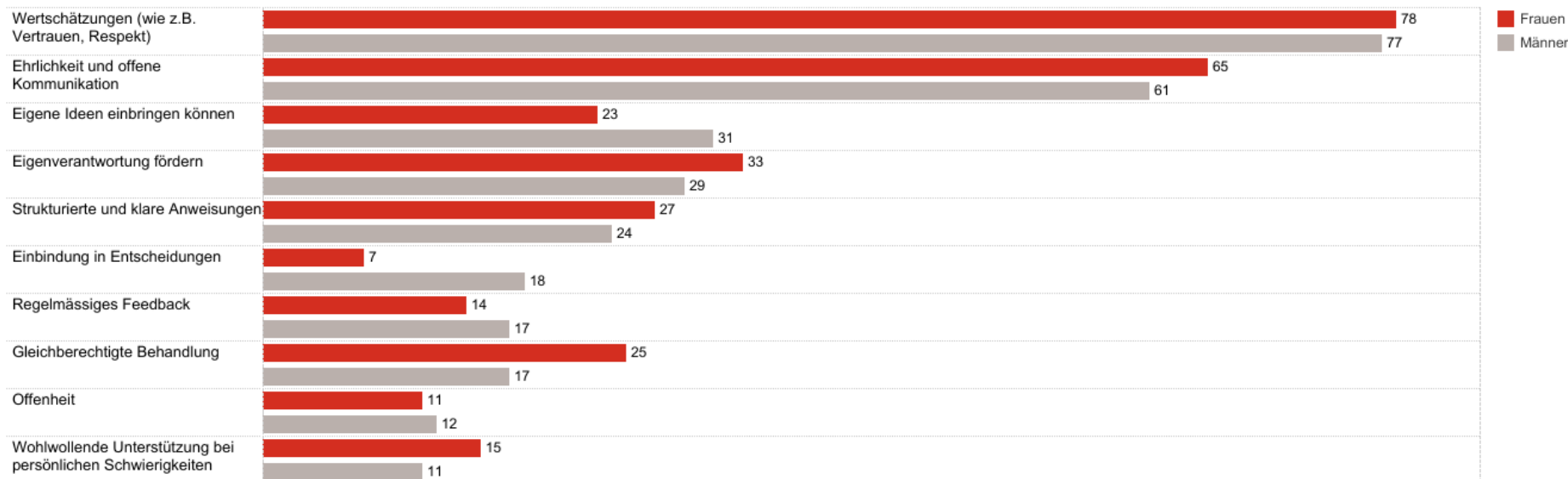
Was ist für dich der wichtigste Grund, dass du dich gegen eine Firma entscheidest? (Push-Faktoren)

In dieser Frage war die Gen Z sehr eindeutig. Wenn das **Arbeitsklima** und/oder das **Team** nicht stimmt, würden sie sich gegen eine Firma entscheiden. Für die junge Zielgruppe ist es auch wichtig, dass die **Arbeitsbedingungen** und der **Arbeitsinhalt** stimmen, damit sie eine Firma attraktiv finden und gerne bei ihr arbeiten möchten.



Was sind die 3 wichtigsten Eigenschaften einer Führungskraft/ einer Berufsbildnerin oder eines Berufsbildners?

Das Bedürfnis nach Selbstbestimmung, das die Generation Z auszeichnet, lässt vermuten, dass die Förderung der Eigenverantwortung und die Einbringung eigener Ideen an erster Stelle gewählt werden. Allerdings liegen diese beiden Eigenschaften mit jeweils 30% «nur» an dritter Stelle. Die mit Abstand wichtigste Anforderung an eine Chefin oder einen Chef ist sowohl für Frauen (78%) als auch für Männer (77%) **Wertschätzung**, wie **Vertrauen** und **Respekt**. Aber auch **Ehrlichkeit** und eine **offene Kommunikation** stehen bei beiden Geschlechtern hoch im Kurs. Männer wollen, dass ihre Führungskraft sie ihre **eigenen Ideen einbringen** lässt (31 %) und dass sie an **Entscheidungen mitwirken** können (18 %). Frauen hingegen legen mehr Wert auf **Gleichbehandlung** (25 %).



Angaben in Prozent | Basis: Alle Befragten (n = 551)

Gen Z diskutiert, was Arbeitgebende im Umgang mit den Mitarbeitenden beachten sollten.

«Wenn sie **DANKE** sagen.»

- *Gen Z, Italienische Schweiz*

«**Wertschätzung** ist wichtig für die Mitarbeitermotivation.»

- *Gen Z, Italienische Schweiz*

«**Anerkennung** durch die Zuteilung von Aufgaben, wie zum Beispiel der Betreuung von Auszubildenden oder neuen Kollegen. Dies sehe ich als Zeichen dafür, dass meine Arbeit geschätzt und anerkannt wird.»

- *Gen Z, Französische Schweiz*

«Einfache Worte der **Anerkennung** reichen aus. Sätze wie "Bravo" oder "gut gemacht" können einen grossen Unterschied machen. **Positives Feedback** ist wichtig.»

- *Gen Z, Französische Schweiz*

«Ins kalte Wasser geworfen werden und Fehler machen dürfen. Für den **Wachstum**.»

- *Gen Z, Deutsch Schweiz*

«Für mich ist wichtig, dass ich mich **einbezogen fühlen** und meine Meinungen zu bestimmten Themen äussern kann. Die Möglichkeit, an der Planung teilzunehmen und Inputs zu geben, ist für mich ein **Zeichen der Wertschätzung**.»

- *Gen Z, Französische Schweiz*

«Zeit und Raum für **persönliche Projekte** am Arbeitsplatz.»

- *Gen Z, Französische Schweiz*

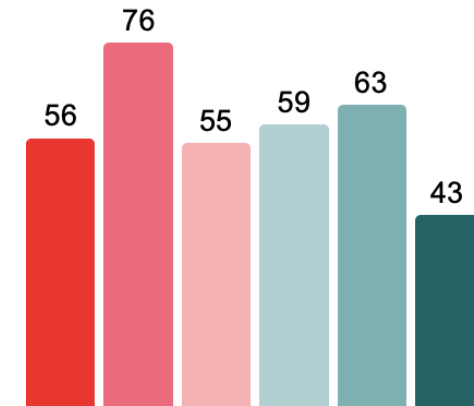
Branchenvergleich - Was sind oder wären Gründe, warum du dir vorstellen kannst deine Firma zu wechseln? (Push-Faktoren)

Über alle Branchen hinweg sind die Hauptgründe für einen Firmenwechsel **zwischenmenschliche Herausforderungen**. Besseres **Arbeitsklima, Team** und **Kolleginnen und Kollegen, mangelnde Wertschätzung** durch das Team und/oder die Führungskraft und **Unzufriedenheit** mit der Führungskraft/Berufsbildnerin oder dem Berufsbildner sind ausschlaggebende Punkte.

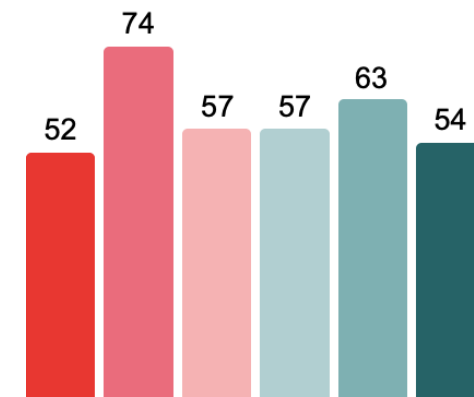
«Ich sehe das **Führungsverhalten** und die **Teamdynamik** als entscheidende Faktoren. Eine schlechte Teamleitung oder schlecht geführte Teams können für mich einen Grund darstellen, meine Arbeitsstelle zu wechseln.»

- Gen Z, Französische Schweiz

- Bauwesen und Gebäudetechnik
- Dienstleistungsbranche
- Fertigungs – und Ingenieurtechnik
- Informations – und Kommunikationstechnik
- Kreative Berufe
- Transport – und Logistik – Branche



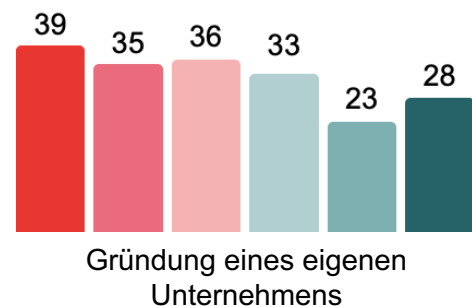
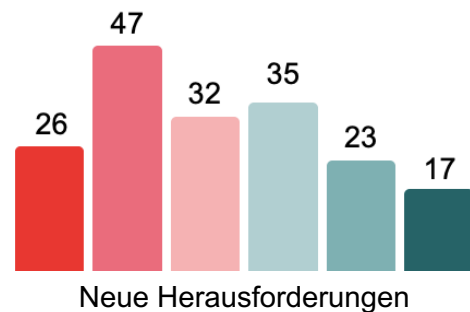
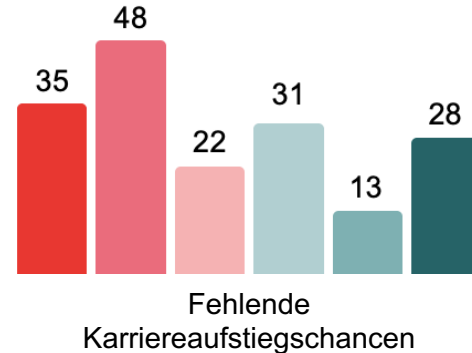
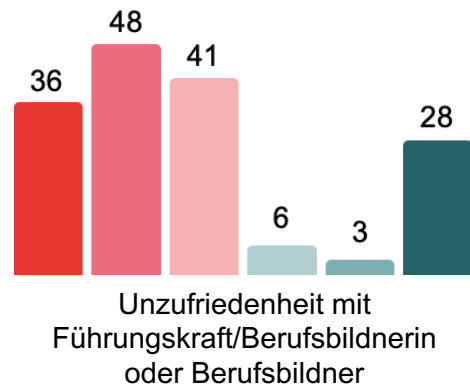
Besseres Arbeitsklima, Team, Kolleginnen und Kollegen



Fehlende Wertschätzung vom Team/ von der Führungskraft

Angaben in Prozent | Basis: Alle Befragten (n = 555)

Branchenvergleich - Was sind oder wären Gründe, warum du dir vorstellen kannst deine Firma zu wechseln?

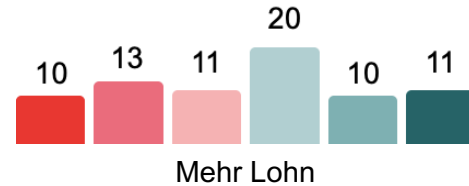
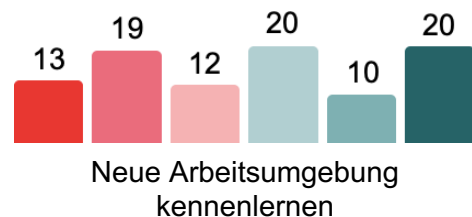
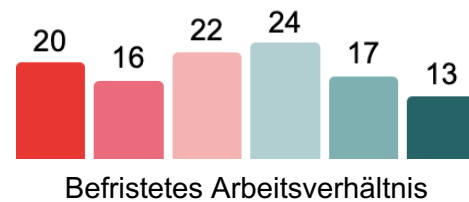
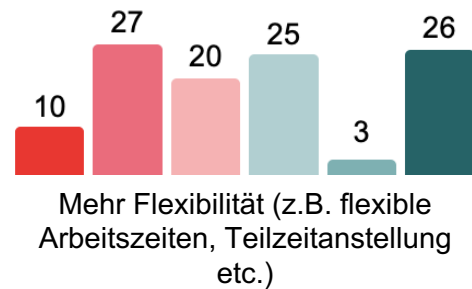


Unzufriedenheit mit der Führungskraft/Berufsbildnerin oder dem Berufsbildner ist im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik (6%) und in den kreativen Berufen (3%) **kaum** ein Grund für einen Arbeitsplatzwechsel. **Unzufriedenheit** mit der Führungskraft/Berufsbildnerin oder dem Berufsbildner (48%), mangelnde Karrieremöglichkeiten (48%) und neue Herausforderungen (47%) sind für die Dienstleistungsbranche **wichtige Gründe** für einen Jobwechsel. Die Gründung eines eigenen Unternehmens wäre für **alle Branchen** ein akzeptabler Anstoss die Firma zu verlassen.

- Bauwesen und Gebäudetechnik
- Dienstleistungsbranche
- Fertigungs – und Ingenieurtechnik
- Informations – und Kommunikationstechnik
- Kreative Berufe
- Transport – und Logistikbranche

Angaben in Prozent | Basis: Alle Befragten (n =555)

Branchenvergleich - Was sind oder wären Gründe, warum du dir vorstellen kannst deine Firma zu wechseln?

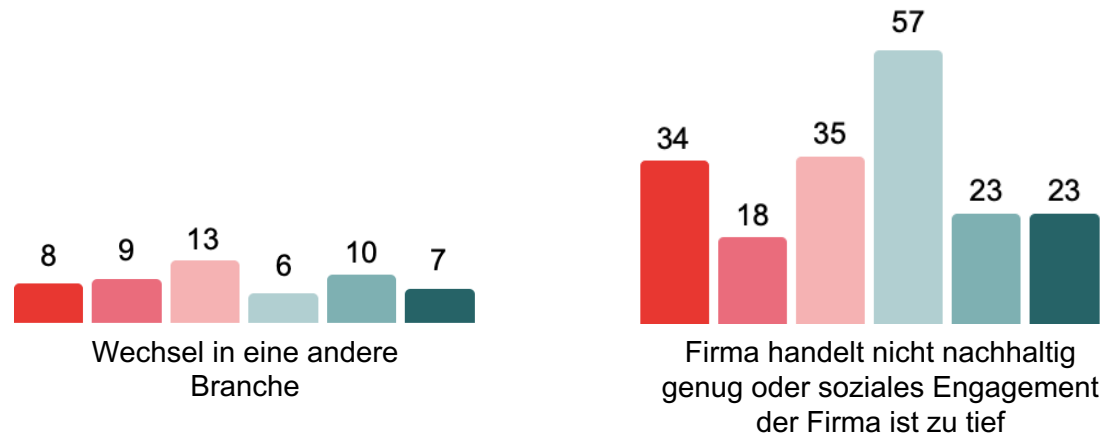


Mehr **Flexibilität** und ein **neues Arbeitsumfeld** wären für den Dienstleistungssektor, für die Informations- und Kommunikationstechnikbranche sowie für die Transport- und Logistikbranche ein Grund den Job zu wechseln. Für kreative Berufe hingegen überhaupt **nicht** (3%). Ein **befristetes Arbeitsverhältnis** ist für alle Branchen ein legitimer Grund, eine neue Stelle an einem anderen Ort anzunehmen. Insbesondere im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik wäre jedoch ein **besseres Gehalt** (20%) ein guter Grund, eine neue Stelle anzunehmen.

- Bauwesen und Gebäudetechnik
- Dienstleistungsbranche
- Fertigungs – und Ingenieurtechnik
- Informations – und Kommunikationstechnik
- Kreative Berufe
- Transport – und Logistikbranche

Angaben in Prozent | Basis: Alle Befragten (n =555)

Branchenvergleich - Was sind oder wären Gründe, warum du dir vorstellen kannst deine Firma zu wechseln?



Im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik ist das **nicht einhalten** der **Nachhaltigkeit** oder ein **tiefes Engagement** seitens der Firma ausschlaggebende Punkte für einen Jobwechsel (57%). Standort, Branchenwechsel oder Zusatzleistungen sind Faktoren, die den Jobwechsel in allen Branchen nur **geringfügig** beeinflussen.

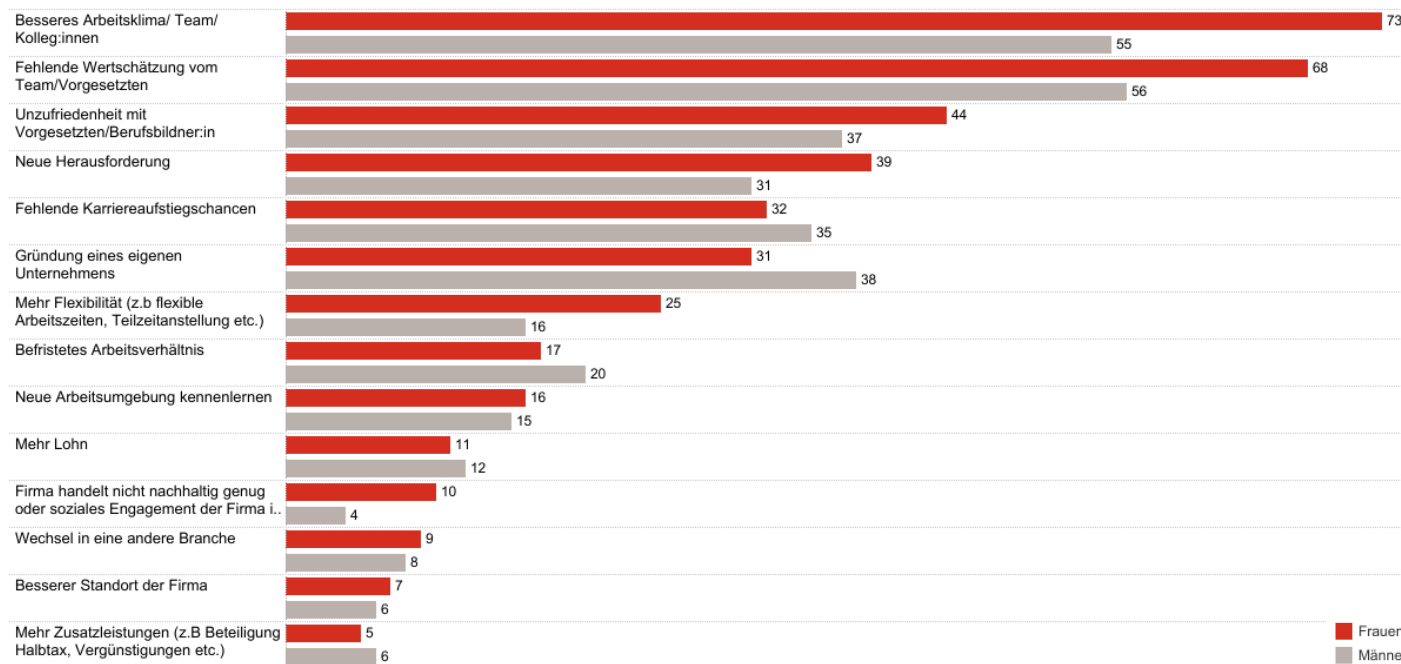


Angaben in Prozent | Basis: Alle Befragten (n =555)

Geschlechtervergleich - Was sind oder wären Gründe, warum du dir vorstellen kannst deine Firma zu wechseln? (Push-Faktoren)

Sowohl Frauen (73%) als auch Männer (55%) legen grossen Wert auf ein **gutes Arbeitsklima** sowie **gute zwischenmenschlichen Kontakte**. Ausserdem ist es für beide wichtig, von Teamkolleginnen, Teamkollegen und Führungskräften **Wertschätzung** zu erfahren. Wenn diese Anforderungen am derzeitigen Arbeitsplatz nicht erfüllt werden oder wenn ein neuer Arbeitsplatz bessere Aussichten bietet, wären Frauen mehr bereit, die Firma zu wechseln. Männer hingegen würden eher den Arbeitsplatz wechseln, wenn sich ihnen **neue Karrierechancen** (35%) bieten oder sie ihr **eigenes Unternehmen gründen** (38%) könnten.

Anteil der Befragten, die den jeweiligen Faktor mit „1“ bewerten | Angaben auf einer Skala von 1 (sehr wichtig) bis 4 (überhaupt nicht wichtig)



Angaben in Prozent | Basis: Alle Befragten (n = 543)

Gen Z diskutiert, was Gründe wären oder sind, die Firma zu wechseln.

«Für mich ist das **Vertrauen** in einem Arbeitsverhältnis von zentraler Bedeutung. Wenn dieses Vertrauen durch den Arbeitgeber gebrochen wird, wäre das für mich ein Grund, einen Arbeitsplatzwechsel in Betracht zu ziehen.»

- *Gen Z, Französische Schweiz*

«Ein **attraktiveres** Angebot, das dich reizt, nicht nur in Bezug auf das Gehalt.»

- *Gen Z, Italienische Schweiz*

«**Persönlicher Wachstum.**»

- *Gen Z, Italienische Schweiz*

«Ich habe mein vorheriges Unternehmen verlassen, um mich **neuen Herausforderungen** in einem **neuen Umfeld** zu stellen. Ich sehe neue Herausforderungen als eine Möglichkeit, um etwas völlig anderes zu sehen und meine Ziele zu erreichen.»

- *Gen Z, Französische Schweiz*

«Schreien, **unprofessionelles Verhalten.**»

- *Gen Z, Italienische Schweiz*

«**Herabwürdigung** des Mitarbeiters und seiner Fähigkeiten.»

- *Gen Z, Italienische Schweiz*

«**Veränderung**, um aus der Routine herauszukommen.»

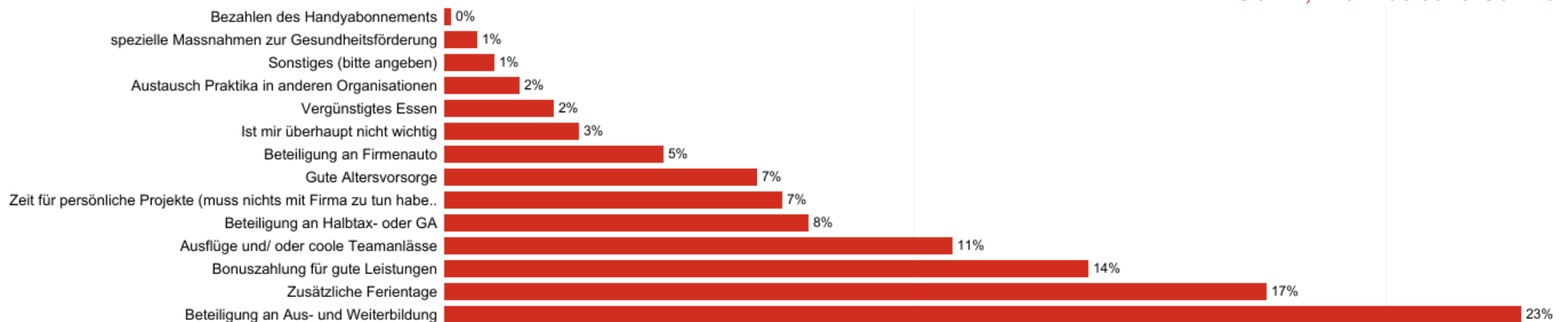
- *Gen Z, Italienische Schweiz*

Welche Zusatzleistungen, neben dem Lohn ist für dich am attraktivsten?

Die Ergebnisse dieser Frage zeigen, dass die befragten Personen Zusatzleistungen in Form der **Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen** am attraktivsten finden (23 %). Zusätzliche **Ferientage** und **Prämien für gute Leistungen** werden ebenfalls als attraktiv angesehen, zusätzlich zum normalen Gehalt.

«Die Möglichkeit zur **Weiterentwicklung, Weiterbildung** und **Beförderung** ist ein entscheidender Faktor, um länger bei einem Unternehmen zu bleiben.»

- Gen Z, Französische Schweiz



Angaben in Prozent | Basis: Alle Befragten (n = 555)

Die Gen Z diskutiert darüber, welche Zusatzleistungen, neben dem Lohn, eine Firma anbieten könnte.

«**Veranstaltungen** sind wichtig, weil man seine Kollegen in einem anderen Licht sieht.»

- *Gen Z, Italienische Schweiz*

«Ich finde **Teambuilding-Aktivitäten** gut, die sich stark von der täglichen Arbeit unterscheiden. Ich glaube, dass solche Aktivitäten dem Team neue Energie verleihen und den Zusammenhalt stärken können.»

- *Gen Z, Französische Schweiz*

«Keine langweiligen **Veranstaltungen** wie Bergwanderungen.»

- *Gen Z, Italienische Schweiz*

«2 Mal im Jahr ein **Event** wie z.B. Skifahren, auf Kosten der Firma.»

- *Gen Z, Deutsch Schweiz*

«Lockerer **Feierabendbier**.»

- *Gen Z, Deutsch Schweiz*

«Bei **Bonuszahlungen** sehe ich das **Risiko**, dass einige Mitarbeiter von der Arbeit anderer profitieren könnten, um individuelle Vorteile zu erzielen.»

- *Gen Z, Französische Schweiz*

«Ein **Monatlicher Ausflug** zur Integration von Neuankömmlingen in das Unternehmen.»

- *Gen Z, Italienische Schweiz*

Wichtigste Erkenntnisse

Aus der qualitativen Befragung von 600 Teilnehmenden und den Fokus-Gruppen konnten wertvolle Erkenntnisse gewonnen werden. Daraus lassen sich konkrete Handlungsmassnahmen ableiten:

- Die **Unternehmenskultur** als Pull-Faktor sollte bereits im Vorstellungsgespräch **erlebbar** gemacht werden, z.B. durch eine Kaffeepause mit dem gesamten Team.
- Etablierung der «**Du –Kultur**», welche aus Sicht der Gen Z ein Indikator für ein modernes und attraktives Unternehmen ist sowie den Dialog auf Augenhöhe fördert.
- **Rollentransformation** weg von der klassischen Chefin oder dem Chef, hin zur Rolle als **Coach, Mentorin und Mentor** als entscheidender Faktor für die Weiterentwicklung von jungen Talenten.
- **Interne Mobilitätsmöglichkeiten** sind eine entscheidende Taktik, um Talente zu halten, während der Mangel an Karriereperspektiven zum Verlust von Spitzentalenten führt.
- **Regelmässige und konstruktive Feedbacks** sind für die persönliche - und berufliche Entwicklung erwünscht, anstelle der veralteten jährlichen Leistungsbeurteilung.
- Entwicklung einer positiven **Fehler – und Konfliktkultur**, welche die Eigenverantwortung und Lernfähigkeit junger Talente fördert.
- **Cooler Teamevents** sind ein wirksames Mittel, um die Kultur und die Beziehungen in einem Unternehmen zu stärken und tragen positiv zur Bindung von jungen Talenten bei.
- **Wertschätzungsritual** einführen als Prozess der Etablierung einer wertschätzenden Unternehmenskultur.

SWISS skills

SwissSkills fördert in enger Zusammenarbeit mit den Verbundpartnern die Durchführung und Weiterentwicklung von Berufsmeisterschaften in der Schweiz und ermöglicht jungen Berufsleuten die Teilnahme an internationalen Berufsmeisterschaften (WorldSkills, EuroSkills) und macht die besten jungen Berufsleute medial sichtbar.

Die repräsentative Online-Umfrage und Fokusgruppen wurden im Auftrag von SwissSkills von März bis Mai 2023 von Kitoko People durchgeführt.

Mediananfragen:

CHRISTIAN ROCHA

Kommunikation SwissSkills

E-Mail: crocha@swiss-skills.ch | **Phone:** +41 79 917 26 99

SwissSkills, Schwarztorstrasse 87, 3007 Bern

Kitoko

PEOPLE

Kitoko People unterstützt Unternehmen dabei, die Generationen von morgen zu verstehen, zu entwickeln und langfristig zu binden. Als datengetriebenes Unternehmen verbindet es wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse mit der Expertise aus der Praxis im Bereich der Führungs-, Kultur- und strategischen Organisationsentwicklung mit Fokus auf die Generationen Y & Z.

SELINA KÜPFER

Responsable Suisse Latine

E-Mail: skuepfer@swiss-skills.ch | **Mobile:** +41 79 330 32 48

SwissSkills, Schwarztorstrasse 87, 3007 Bern