

Repräsentative Langzeitstudie zum Jobwechselverhalten von Schweizer Berufstätigen

«Lust auf Abwechslung» befeuert Wechselbereitschaft von Schweizer Berufstätigen

Zürich, 2. Februar 2023 – Trotz eingetrübtem wirtschaftlichem Umfeld, steigenden Kosten und geopolitischen Unsicherheiten bleibt die Wechselbereitschaft von Schweizer Berufstätigen ungebrochen hoch. Der Trend hin zu mehr Offenheit für eine berufliche Veränderung setzt sich auch in diesem Jahr fort, das zeigen die aktuellen Zahlen einer repräsentativen Langzeitstudie des Online-Recruiting-Spezialisten «onlyfy by XING» in der Deutschschweiz. Wichtiger Treiber für die Wechselbereitschaft ist neben der Aussicht auf mehr Lohn die generelle Lust auf Abwechslung. Bei der Wahl einer neuen Stelle ist ein guter Zusammenhalt unter Kolleginnen und Kollegen praktisch gleich wichtig wie finanzielle Aspekte.

Im Auftrag von onlyfy by XING (vormals XING E-Recruiting, ein Unternehmen der NEW WORK SE) hat das Markt- und Mediaforschungsinstitut Forsa zum Jahresstart in der Deutschschweiz über tausend Berufstätige zu ihrer beruflichen Situation und ihren Plänen für 2023 befragt. Die wichtigsten Resultate:

Wechselbereitschaft in der Schweiz: Der Trend zeigt weiter nach oben

Die Wechselbereitschaft von Berufstätigen in der Schweiz ist ungebrochen hoch und gegenüber dem Vorjahr tendenziell nochmal leicht gestiegen. Insgesamt 60 Prozent der Befragten können sich vorstellen, 2023 ihren Arbeitgeber zu wechseln, der bislang höchste Wert. Dabei haben 16 Prozent bereits konkrete Wechselpläne und 44 Prozent sind offen für einen Wechsel, ohne bereits Schritte dazu unternommen zu haben.

onlyfy by XING misst die Wechselbereitschaft von Schweizer Berufstätigen in regelmässigen Abständen. 2018 lag diese noch bei 51 Prozent, seither zeigt der Trend nach oben und liegt mittlerweile um rund ein Fünftel höher. Besonders hoch ist die Wechselbereitschaft mit 72 Prozent im jüngsten Alterssegment der 18- bis 29-Jährigen sowie mit 73 Prozent bei den 30- bis 39-Jährigen. Im Alterssegment der 40- bis 49-Jährigen sind noch gut die Hälfte (56 Prozent) offen für einen Wechsel, bei den über 50-Jährigen sind es mit 44 Prozent etwas weniger als die Hälfte. Im Vergleich mit Deutschland ist die Wechselbereitschaft hierzulande deutlich höher. Beim nördlichen Nachbarn sind 37 Prozent offen für eine berufliche Veränderung.

Wechselbereitschaft steigt trotz hoher Zufriedenheit

Während die Wechselbereitschaft über die letzten Jahre zugenommen hat, verharrte die Zufriedenheit mit der aktuellen beruflichen Tätigkeit auf konstant hohem Niveau. Gemäss den neuesten Zahlen sind 84 Prozent der Berufstätigen mit ihrer beruflichen Tätigkeit eher oder sehr zufrieden. Das sind gleich viele wie 2018. Die Daten deuten demnach nicht darauf hin, dass der Anstieg der Wechselbereitschaft in den vergangenen Jahren durch eine sinkende Zufriedenheit ausgelöst wurde. Bei jungen Berufstätigen zwischen 18 und 29 Jahren ist der Anteil derjenigen, die sehr oder eher zufrieden sind, mit 79 Prozent leicht niedriger. Vollzeit- und Teilzeiterwerbende sind mit 83 Prozent, respektive 85 Prozent praktisch gleich zufrieden.

«Lust auf Neues» zur Karriere-Mitte wichtigster Motivator für Wechsel

Beim Blick auf die Gründe für einen möglichen Wechsel steht mit 41 Prozent an oberster Stelle ein zu niedrigerer Lohn. An zweiter Stelle folgt mit 32 Prozent die generelle Lust auf Abwechslung im Berufsleben. Ein zu hohes Stresslevel steht auf dem dritten Platz (30 Prozent), gefolgt von Unzufriedenheit mit der direkten Führungskraft (26 Prozent) und fehlenden Aufstiegschancen (23 Prozent). Besonders ausgeprägt ist der Wunsch nach Abwechslung zur Mitte des Berufslebens. Mit 41 Prozent stellt die «generelle Lust auf Abwechslung» bei den 40- bis 49-Jährigen den Haupttreiber für die Wechselbereitschaft dar. Für Unternehmen bedeutet das, dass sie die Bindung ihrer Mitarbeitenden an die Firma fördern können, indem sie gezielt Möglichkeiten für eine abwechslungsreiche Laufbahngestaltung schaffen.

Zusammenhalt unter Kolleginnen und Kollegen wichtiges Kriterium für Job-Wahl

Auch bei den Wünschen an einen möglichen neuen Arbeitgeber steht ein höherer Lohn mit 57 Prozent an erster Stelle. Praktisch gleich wichtig ist für Schweizer Berufstätige mit 56 Prozent ein guter Zusammenhalt unter Kolleginnen und Kollegen. Auf dem dritten Platz folgt mit 53 Prozent die Möglichkeit, seine Arbeitszeit flexibel einzuteilen. Damit haben arbeitskulturelle Faktoren bei der Suche nach einem neuen Arbeitgeber praktisch den gleichen Stellenwert wie monetäre Aspekte.

Sinnhaftigkeit und gute Unternehmenskultur werden mit dem Alter wichtiger

Deutliche Unterschiede zwischen den Altersgruppen gibt es beim Kriterium Sinnhaftigkeit. Während in der jüngsten Altersgruppe der 18- bis 29-Jährigen 33 Prozent Wert auf einen sinnerfüllenden Job legen, so liegt dieser Wert bei den 30- bis 49-Jährigen bei 51 Prozent und bei den über 50-Jährigen bei 56 Prozent. Ähnlich verhält es sich beim Thema Unternehmenskultur. Diese ist für 38 Prozent der jungen Arbeitnehmenden ein wichtiger Faktor. Bei den 30- bis 49-Jährigen legen 45 Prozent Wert auf eine gute Unternehmenskultur und bei den über 50-Jährigen sind es 53 Prozent. Gemäss den erhobenen Daten ist der hohe Stellenwert von Arbeitskultur und Sinnhaftigkeit demnach nicht primär ein Thema junger Generationen, sondern ein Anspruch, der sich in allen Altersgruppen findet.

Über die Studie

Im Auftrag von onlyfy by XING (vormals XING E-Recruiting, ein Unternehmen der NEW WORK SE) hat das Markt- und Mediaforschungsinstitut Forsa im Zeitraum vom 6. bis 18. Januar 2023 in der Deutschschweiz 1'007 erwerbstätige Personen ab 18 Jahren mittels Online-Panel befragt. Die Auswahl der Umfrageteilnehmenden erfolgte mittels repräsentativer Zufallsauswahl.

Medienstelle Schweiz NEW WORK SE

Oppenheim & Partner GmbH
Stockerstrasse 32
CH-8002 Zürich
Telefon: +41 44 515 65 00
E-Mail: newwork@oppenheim-partner.ch

Über onlyfy by XING

New Work braucht New Hiring: Ein neues Verständnis von Recruiting und neue Herangehensweisen, um in schwierigen Zeiten genau jene Talente zu finden, die zum Team, zur Kultur und zu den strategischen Herausforderungen des Unternehmens passen. onlyfy by XING liefert hierzu smarte digitale Lösungen: Die Talent Acquisition Plattform onlyfy one vereint Active Sourcing, Passive Sourcing und effizientes Bewerbungsmanagement unter einem Dach – für eine einzigartige Candidate-Experience. Als Teil der NEW WORK SE bietet onlyfy mit den Schwestermarken XING und kununu ihren Kunden den Zugriff auf über 21 Millionen Talente im deutschsprachigen Raum sowie weitere effiziente Lösungen für das Employer Branding, das Active und Passive Sourcing. Die Marke onlyfy ist im Sommer 2022 aus dem Zusammenschluss von XING E-Recruiting und Prescreen hervorgegangen. Mehr Informationen unter onlyfy.com.

Über die NEW WORK SE

Die NEW WORK SE engagiert sich mit ihren Marken, Services und Produkten für eine erfüllendere Arbeitswelt und schreibt damit das nächste Kapitel der Erfolgsgeschichte der XING SE. Gegründet als professionelles Netzwerk openBC von Lars Hinrichs, erfolgte 2006 die Umbenennung in XING und 2019 in NEW WORK SE. Damit trägt das Unternehmen sein überzeugtes Engagement für eine bessere Arbeitswelt auch im Namen – New Work ist die sichtbare Klammer aller Firmenaktivitäten. Das Unternehmen ist seit 2006 börsennotiert. Die NEW WORK SE agiert als zentrale Führungs- und Steuerungsholding und dient als Serviceabteilung der Tochterfirmen. Das Unternehmen hat seinen Hauptsitz in Hamburg und beschäftigt seine insgesamt rund 1'900 Mitarbeiter auch an weiteren Standorten von München über Wien bis Zürich. Weitere Infos unter <http://www.new-work.se> und <https://nwx.new-work.se/>