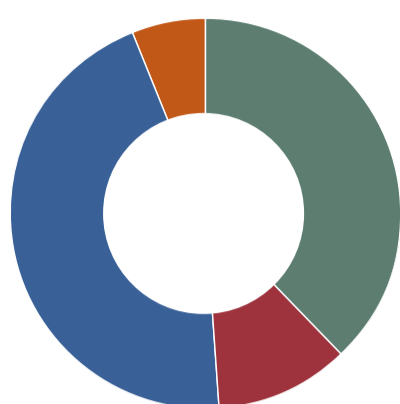




EINSTELLUNGSABSICHTEN FÜR Q2 2022

Schweizer Arbeitgeber melden ermutigende Zeichen für Stellensuchende im zweiten Quartal 2022 mit einer Netto-Arbeitsmarktprognose von +26%.



38% ERWARTEN PERSONALERWEITERUNGEN
11% ERWARTEN PERSONALKÜRZUNGEN
45% ERWARTEN KEINE VERÄNDERUNG
6% WISSEN ES NICHT

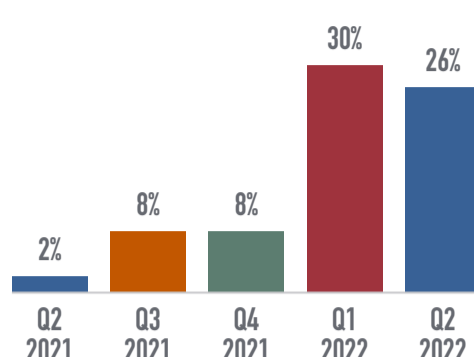
Wie wird die Netto-Arbeitsmarktprognose berechnet?

%-Satz Arbeitgeber, die Personalerweiterungen erwarten (38%) - %-Satz Arbeitgeber, die mit Personalkürzungen rechnen (11%) = Nicht saisonbereinigtes Ergebnis für die Schweiz (27%)

Der saisonbereinigte Wert ist 26%.

EINSTELLUNGSABSICHTEN IM LAUFE DER ZEIT

Wie schätzen Arbeitgeber die Beschäftigungslage in ihrem Unternehmen in den kommenden drei Monaten im Vergleich zum jetzigen Quartal ein?

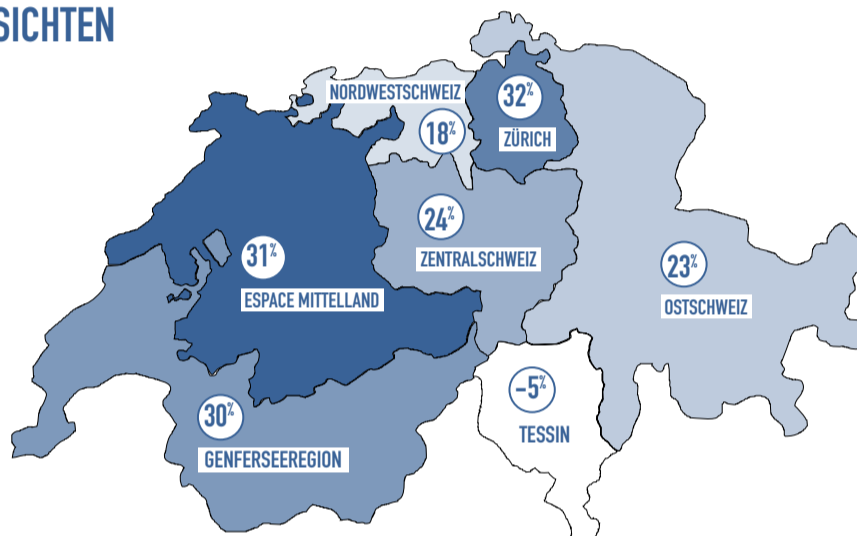


Die signalisierten, positiven Beschäftigungsaussichten am Anfang des Jahres 2022 setzten sich auch im zweiten Quartal fort.

« Die Marktsituation ist für Arbeitnehmer sehr erfreulich, die Arbeitgebenden stehen dagegen vor Herausforderungen. Fachkräfte sind rar und der Mangel lässt sich nicht einfach durch Arbeitnehmende aus dem angrenzenden Ausland beheben. Auch hier ist die Nachfrage hoch. Unternehmen müssen in attraktive Arbeitsbedingungen und -modelle investieren. Dies sowohl für aktive Arbeitnehmende aber auch für Wiedereinsteigerinnen. Nur so kann das Unternehmenswachstum positiv unterstützt werden.

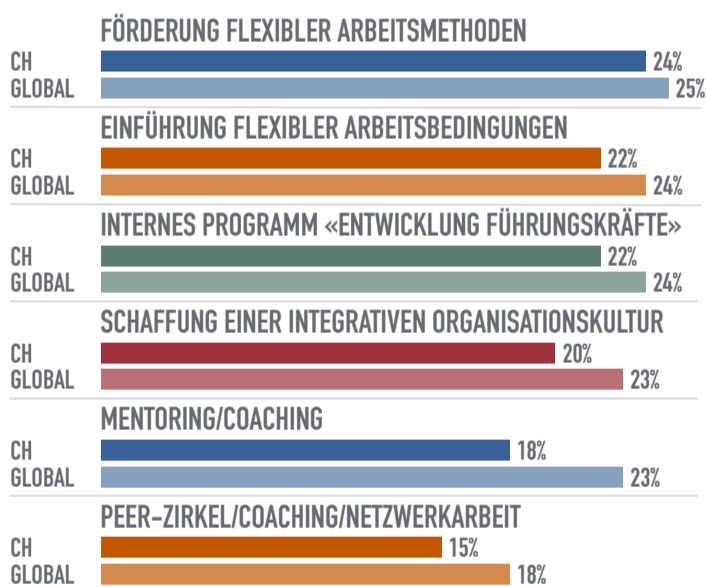
Peter Unternährer, Regionaldirektor Zentral- und Ostschweiz Manpower

EINSTELLUNGSABSICHTEN NACH REGIONEN



FÖRDERUNG VON DIVERSITY

Um Talente anzuziehen und Diversity zu fördern, setzen Unternehmen auf verschiedene Strategien.



« Die tiefe Arbeitslosenquote von 2,5%, die hohen Wachstumsprognosen und die starken Beschäftigungsaussichten sind drei Gegebenheiten, die den Arbeitsmarkt stark beeinflussen und die Unternehmen zum Handeln zwingen. Diversity, soziales Engagement und mentales Wohlbefinden sind zwar nur drei der Werte, die Kandidatinnen und Kandidaten wichtig sind. Unternehmen sollten diese und andere Bedürfnisse jedoch ernst nehmen, entsprechend ihre Strategien anpassen und so die Attraktivität als arbeitgebende Organisation steigern – nicht nur um neue Talente anzuziehen, sondern auch um das bestehende Personal zu halten.

Jan Jacob, Country Manager ManpowerGroup Schweiz

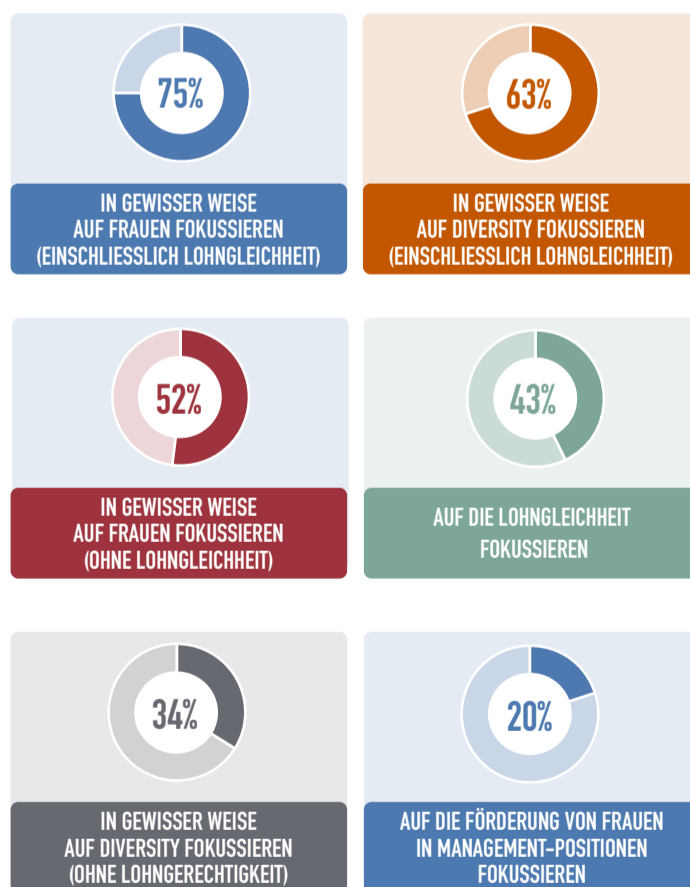
KONKRETE DIVERSITY-ZIELE

81% der befragten Unternehmen haben mindestens ein konkretes Diversity-Ziel.

Auf welche Ziele konzentrieren sich Schweizer Unternehmen besonders?



ZIELE, DIE SICH ...



WEIBLICHE TALENTE GEZIELT FÖRDERN

Lohngleichheit, sichere sowie gesunde Arbeitsbedingungen und eine Führungskraft bzw. ein Team, dem sie vertrauen, sind für Frauen Grundvoraussetzungen für einen attraktiven Arbeitgeber. Ist dies gewährleistet, sollten sich Unternehmen auf folgende Faktoren konzentrieren:

