White Paper

Im Spannungsfeld zwischen Gen Z und 50+: wie Unternehmen für alle Generationen attraktiv sind

swissstaffing

3 Executive Summary

4 Die Personaldienstleister beziehen Stellung

6 Fachkräftemangel – gezielte Rekrutierungs- und Bindungsstrategien werden wichtiger

8 Anforderungen von Erwerbstätigen an eine Arbeitsstelle

16 Kernbelegschaft und flexible Belegschaft eines Unternehmens

20 Temporärarbeit: Brücke zur Festanstellung und flexibles Erwerbsmodell

26 Personalstrategien für die Zukunft

30 Studiendesign & Literaturverzeichnis

Auskunft
Ariane M. Baer | Projektleiterin Ökonomie und Politik | ariane.baer@swissstaffing.ch
Dr. Marius Osterfeld | Leiter Ökonomie und Politik | marius.osterfeld@swissstaffing.ch

Produktion
Zdenka Rüedi | Projektleiterin Marketing & Kommunikation | zdenka.rueedi@swissstaffing.ch

Herausgeber
swissstaffing | Verband der Personaldienstleister der Schweiz
Stettbachstrasse 10 | CH-8600 Dübendorf
Tel.: +41 (0)44 388 95 40 | www.swissstaffing.ch | info@swissstaffing.ch

Nachdruck, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet. Mai 2025, ©swissstaffing

Executive Summary

Die Anforderungen an Unternehmen in der Schweiz verändern sich rasant. Der Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte wird sich aufgrund der Entwicklung der Erwerbsbevölkerung zuspitzen – unabhängig von kurzfristigen wirtschaftlichen Schwankungen.
Um langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen Unternehmen ihre Rekrutierungs- und Bindungsstrategien überdenken und gezielt die Erwartungen der Erwerbstätigen berücksichtigen. In erster Linie bedeutet dies: auf eine positive Unternehmenskultur setzen, die Ressourcen aktiv in ein gutes Arbeitsklima und attraktive Vergütungsmodelle investieren sowie Flexibilität fördern.

Eine 360-Grad-Befragung von Erwerbstätigen, Unternehmen und Flexworkern zeigt jedoch, dass die Prioritäten der Arbeitgeber oft nicht mit den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden übereinstimmen. Sie setzen stattdessen auf Stärken, über die sie aufgrund der Firmenstruktur verfügen. Eine zukunftsorientierte Personalstrategie fordert eine differenzierte Herangehensweise und berücksichtigt die Erwartungen verschiedener Arbeitnehmergruppen: Die jüngere Generation Z priorisiert finanzielle Sicherheit, Stabilität und Karriereperspektiven im Unternehmen, während die Generation 50+ Wert auf Sinnhaftigkeit, Flexibilität und Wertschätzung legt. Frauen und Menschen mit Betreuungspflichten sind besonders auf Teilzeitmöglichkeit und flexible Arbeitsmodelle angewiesen, um Familie und Beruf zu vereinbaren. Unternehmen, die diese Bedürfnisse berücksichtigen und Diversität aktiv gestalten, erhöhen ihre Anziehungskraft und binden Talente langfristig.

Ein nachhaltiges Personalmodell kombiniert eine Kernbelegschaft mit einer flexiblen Belegschaft, um Stabilität und Anpassungsfähigkeit zu vereinen. Während Festangestellte Kernkompetenzen und kritisches Wissen im Unternehmen sichern, ermöglichen flexible Arbeitskräfte wie Temporärarbeitende eine schnelle Reaktion auf konjunkturelle Schwankungen und kurzfristig benötigtes Spezialwissen. Entscheidend für eine reibungslose Zusammenarbeit von Kern- und flexibler Belegschaft sind eine fähigkeitsorientierte Aufgabenteilung, klare Strukturen und Prozesse sowie eine wertschätzende Unternehmenskultur.

Die unterschiedlichen Motive der zwei Typen von Temporärarbeitenden lassen sich gezielt in eine Personalstrategie integrieren: Erstens nutzen Feststellensuchende Temporärarbeit als Einstiegsmöglichkeit zur Festanstellung. Unternehmen profitieren von dieser «Testphase», da sie Fachkräfte bereits in der Praxis kennenlernen. Damit lassen sich Fehlbesetzungen vermeiden, die Chancen auf langfristige Bindung steigern und Rekrutierungskosten senken. Zweitens wählen Flexibilitätssuchende bewusst temporäre Arbeitsverhältnisse, um mehr Autonomie und Freiheit zu haben. Für Unternehmen lohnt es sich, auch diese Talente durch wiederkehrende Einsätze aktiv zu binden. So entsteht ein Pool an qualifizierten Arbeitskräften mit unternehmensspezifischem Wissen.

Personaldienstleister spielen in Zeiten von Fachkräftemangel und steigendem Wettbewerb eine Schlüsselrolle. Dank ihrer Marktkenntnis und ihrem Netzwerk helfen sie Unternehmen, qualifizierte Talente zu finden und Personalengpässe flexibel durch Personalverleih zu überbrücken. Dass 60 Prozent der Schweizer Unternehmen bereits Temporärarbeit genutzt haben (Sotomo 2024), zeigt, dass diese Arbeitsform längst ein fester Bestandteil moderner Personalstrategien ist.

Ein nachhaltiges Personalmodell kombiniert eine Kernbelegschaft mit einer flexiblen Belegschaft, um Stabilität und Anpassungsfähigkeit zu vereinen.

Die Personaldienstleister beziehen Stellung

swissstaffing engagiert sich als Arbeitgeberverband der Personaldienstleister und Sozialpartner des GAV Personalverleih für die gesellschaftliche Akzeptanz von selbstbestimmtem und flexiblem Arbeiten sowie für die soziale Absicherung von Flexworkern.

In Anbetracht des sich verschärfenden Fachkräftemangels und Generationenwechsels kommt der Temporärarbeit als Vorreiterin für flexibles Arbeiten in der Schweizer Wirtschaft eine Schlüsselrolle zu. Personaldienstleister sind dabei strategische Partner, die Unternehmen gezielt unterstützen.

Die künftigen Herausforderungen des Arbeitsmarkts erfordern von Unternehmen eine Anpassung der Personalstrategien, welche die Bedürfnisse von Erwerbstätigen generationengerecht berücksichtigen. Zudem wird es für Firmen wichtiger, über ein nachhaltiges Personalmodell eine Kernbelegschaft mit einer flexiblen Belegschaft zu vereinen: Während festangestellte Mitarbeitende Kernkompetenzen und kritisches Wissen sichern, ermöglichen flexible Arbeitskräfte wie Temporärarbeitende eine rasche Reaktion auf konjunkturelle Schwankungen und bringen kurzfristig benötigtes Know-how gezielt ein. Darüber hinaus bietet Temporärarbeit Unternehmen die Chance zur effektiveren Rekrutierung: Viele Feststellensuchende nutzen Temporärarbeit als Einstieg in eine Festanstellung. Für Unternehmen bedeutet das: Sie lernen Fachkräfte bereits im Arbeitsalltag kennen. Fehlbesetzungen lassen sich so reduzieren, die Chancen auf langfristige Bindung steigern und dabei Rekrutierungskosten senken. Gleichzeitig gibt es eine wachsende Zahl von Flexibilitätssuchenden, die bewusst temporäre Arbeitsmodelle bevorzugen, um mehr Autonomie und Freiheit zu gewinnen. Unternehmen profitieren auch hier, indem sie diese Fachkräfte durch wiederkehrende Einsätze gezielt binden.

Um das Potenzial der Temporärbranche für Unternehmen, Flexworker und den zukünftigen Arbeitsmarkt optimal zu nutzen, bedarf es folgender Voraussetzungen:

- Eine Kultur, die flexibles Arbeiten und dynamische Wechsel zwischen Erwerbsformen akzeptiert: Temporärarbeit und Flexwork sind gesellschaftliche Realität und entsprechen einem Bedürfnis von Erwerbstätigen. Sie sind eine Antwort auf die Herausforderungen des zukünftigen Arbeitsmarkts und sollten aktiv unterstützt werden.

- Keine regulatorischen Einschränkungen, die flexibles Arbeiten erschweren: Um die gesamtgesellschaftlich und wirtschaftlich wichtige Rolle der Temporärbranche zu erhalten und zu fördern, darf es keine Einschränkungen oder Verbote von Temporärarbeit geben. Diese würden Unternehmen in ihrer Flexibilität einschränken und den Fachkräftemangel weiter verschärfen.

- Weniger gesetzliche Arbeitszeitvorgaben: Moderne gesetzliche Rahmenbedingungen sollten zeitgemässe und flexiblere Arbeitsmodelle berücksichtigen. Zielführende Lockerungen bei den Vorgaben zu Arbeits- und Ruhezeit sind dringend angezeigt.

- Vollzugsbehörden müssen neben dem Arbeitnehmerschutz auch den grossen Bedarf der Arbeitnehmenden, der Arbeitgebenden und der Personaldienstleister nach Flexibilität berücksichtigen.

Die künftigen Herausforderungen des Arbeitsmarkts erfordern von Unternehmen eine Anpassung der Personalstrategien, welche die Bedürfnisse von Erwerbstätigen generationengerecht berücksichtigen.

Fachkräftemangel – gezielte Rekrutierungs- und Bindungsstrategien werden wichtiger

Der Fachkräftemangel bleibt langfristig eine Herausforderung des Schweizer Arbeitsmarkts. Gemäss einer Unternehmensbefragung von swissstaffing und Sotomo (2024) bekunden 78 Prozent der Schweizer Betriebe zumindest zeitweise Mühe, passende Führungs- und Fachkräfte zu finden. Die Zukunft fordert von Unternehmen eine Anpassung ihrer Rekrutierungs- und Bindungsstrategien. Dabei sollten sie die Erwartungen der Erwerbstätigen gezielt berücksichtigen. Wer dies als Unternehmen nicht tut, riskiert unbesetzte Stellen und erhöhte Fluktuation.

Erwerbstätige haben unterschiedliche Prioritäten je nach Geschlecht, Alter und individuellen Lebensumständen. Für Unternehmen ist es essenziell, diese Unterschiede zu verstehen und ihre Personalstrategie entsprechend auszurichten. Die zielgruppengerechte Ansprache ist entscheidend für eine erfolgreiche Rekrutierung, die effektive Umsetzung stärkt die Bindung der gewonnenen Mitarbeitenden.

Unterstützung bei der Gewinnung von Talenten bietet die Temporärbranche. Sie ermöglicht es Unternehmen, schnell und flexibel auf Personalengpässe zu reagieren, qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen und bedarfsorientiert einzusetzen.

Dieses White Paper untersucht auf Basis einer 360-Grad-Befragung von Erwerbstätigen, Unternehmen und Flexworkern in der Schweiz folgende Schlüsselfragen: Welches sind die wichtigsten Anforderungen von Erwerbstätigen an eine Arbeitsstelle? Inwiefern werden diese von den Arbeitgebern bereits erfüllt? Wie lassen sich die unterschiedlichen Bedürfnisse verschiedener Generationen und Flexwork-Typen in die Personalstrategie integrieren?

Zwei Praxisbeispiele von Temporärarbeitenden geben überdies Einblick, wie sich ihre Anforderungen an ein Arbeitsverhältnis durch Temporärarbeit realisiert haben.

78 %

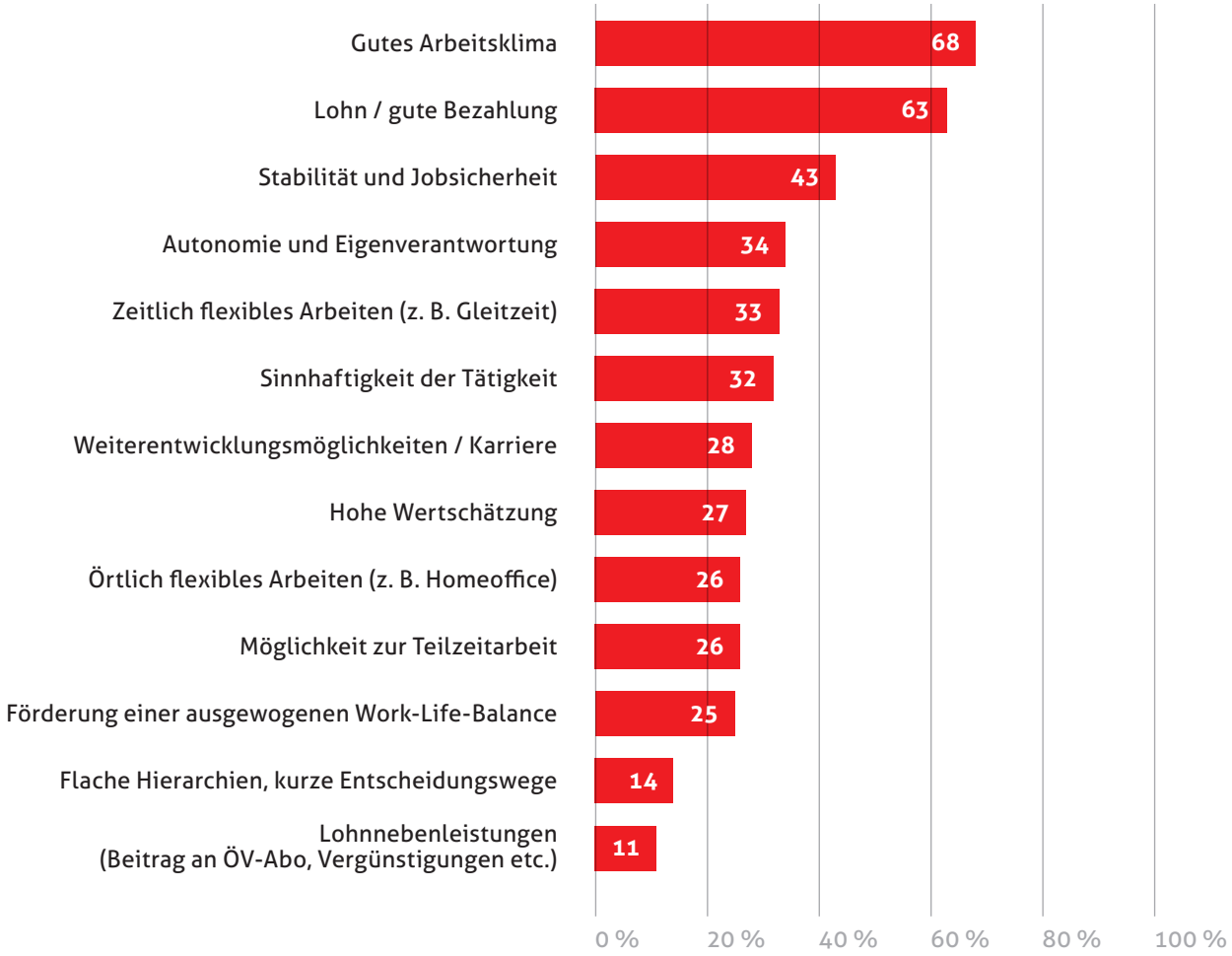
der Schweizer Betriebe bekunden zumindest zeitweise Mühe, passende Führungs- und Fachkräfte zu finden.

Anforderungen von Erwerbstätigen an eine Arbeitsstelle

Das Arbeitsklima (68 %) und der Lohn (63 %) sind für die Schweizer Erwerbsbevölkerung die entscheidenden Kriterien für die Attraktivität einer Arbeitsstelle. Mit deutlichem Abstand folgen Stabilität und Jobsicherheit (43 %), Autonomie und Eigenverantwortung (34 %) sowie zeitlich flexibles Arbeiten (33 %).

Die Befragungsergebnisse überraschen in ihrer Deutlichkeit, weil die Befragten eine Priorisierung ihrer Bedürfnisse vornehmen und sich auf maximal fünf der für sie wichtigsten Aspekte beschränken mussten. Eine gute Arbeitsatmosphäre und eine attraktive Vergütung sind demnach die Grundvoraussetzungen für Erwerbstätige bei einer Arbeitsstelle. Sie bilden die beiden tragenden Säulen einer Arbeitsbeziehung. Fehlt eine davon oder fehlen gar beide, drohen Fluktuation und Schwierigkeiten bei der Talentgewinnung. Daher sollten Unternehmen

Abbildung 1:
Erwerbstätige: wichtige Aspekte bei einer Arbeitsstelle



Basis Erwerbstätige: Schweizer Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ab 18 Jahren (ohne Pensionierte) (n=1204). Max. 5 Mehrfachnennungen.
Quelle: swissstaffing / gfs-zürich 2024

angesichts der zukünftigen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt in diese beiden Faktoren investieren und die Massnahmen transparent kommunizieren. Nur so können sie Mitarbeitende langfristig binden und ihre Fluktuation minimieren.

Trotz markant tieferer Zustimmungswerte sind die Anforderungen auf den nachfolgenden Rängen nicht unwichtig. Sie tragen dazu bei, Grundbedürfnisse zu erfüllen, Vergütungsmodelle zu ergänzen und das Arbeitsklima zu stärken. Stabilität sowie Weiterentwicklungs- und Karrieremöglichkeiten bieten den Mitarbeitenden langfristige Perspektiven und sind Teil einer gezielten Bindungsstrategie. Auch zeitlich flexibles Arbeiten und Autonomie gewinnen an Bedeutung. Durch Angebote wie Gleitzeit, Homeoffice und der Möglichkeit, Entscheidungen eigenverantwortlich zu treffen, stärken Arbeitgeber das Vertrauensverhältnis zu ihren Mitarbeitenden. Damit schaffen sie ein positives Arbeitsklima und erhöhen zugleich ihre Attraktivität (vgl. swissstaffing 2024). Die strategische Kommunikation dieser Vorzüge ist bei der Rekrutierung neuer Talente entscheidend, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren und qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen.

Für

68 %

der Erwerbstätigen ist ein gutes Arbeitsklima das entscheidende Kriterium für die Attraktivität einer Arbeitsstelle.

Kluft zwischen Bedürfnissen der Erwerbstätigen und der Selbsteinschätzung der Unternehmen

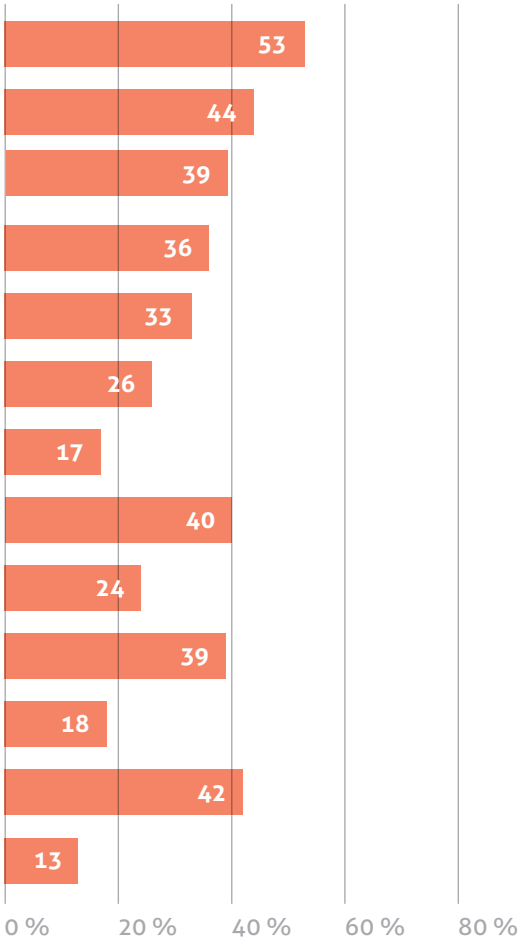
Ein Vergleich zeigt: Die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden und die Selbsteinschätzung der Stärken von Unternehmen klaffen auseinander. Nur etwa die Hälfte der Arbeitgeber sehen das gute Arbeitsklima (53 %) und die gute Entlöhnung (44 %) als zentrale Vorteile ihres Unternehmens, während diese beiden Faktoren für Erwerbstätige deutlich wichtiger sind. Auffällig ist auch die Diskrepanz bei Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten: Während nur 17 Prozent der Arbeitgeber diese als Kernstärken betrachten, erachten 28 Prozent der Arbeitnehmenden sie als unverzichtbar. Unternehmen betonen auf der anderen Seite flache Hierarchien, hohe Wertschätzung und Teilzeitmöglichkeiten stärker als die Arbeitnehmenden selbst. Dies könnte einerseits ein Hinweis auf unterschiedliche Prioritäten bei beiden Seiten sein oder bereits den Versuch der Unternehmen darstellen, ein gutes Arbeitsklima in ihrem Betrieb umzusetzen.

Abbildung 2:
Erwerbstätige: wichtige Aspekte bei einer Arbeitsstelle
Arbeitgeber: attraktive Aspekte an ihrem Unternehmen

Basis Erwerbstätige: Schweizer Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ab 18 Jahren (ohne Pensionierte) (n=1204). Max. 5 Mehrfachnennungen.
Quelle: swissstaffing / gfs-zürich 2024

Ein Blick auf die Ergebnisse nach Unternehmensgrösse zeigt, dass die Antworten der Arbeitgeber stark durch ihre Firmenstruktur geprägt sind: Kleine Betriebe bieten flache Hierarchien, hohe Eigenverantwortung, gutes Arbeitsklima sowie persönliche Wertschätzung.
Grosse Unternehmen hingegen heben Vorteile wie Homeoffice, Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten sowie umfassende Lohnnebenleistungen hervor. Damit stellen Unternehmen vor allem die Stärken in den Vordergrund, über die sie ohnehin verfügen. Dies ist nachvollziehbar. Dennoch erfordern die neuen Realitäten am Arbeitsmarkt, dass sich Unternehmen gezielt an den Bedürfnissen der Erwerbstätigen orientieren und bereit sind, für ihre Mitarbeitenden die Extrameile zu gehen.

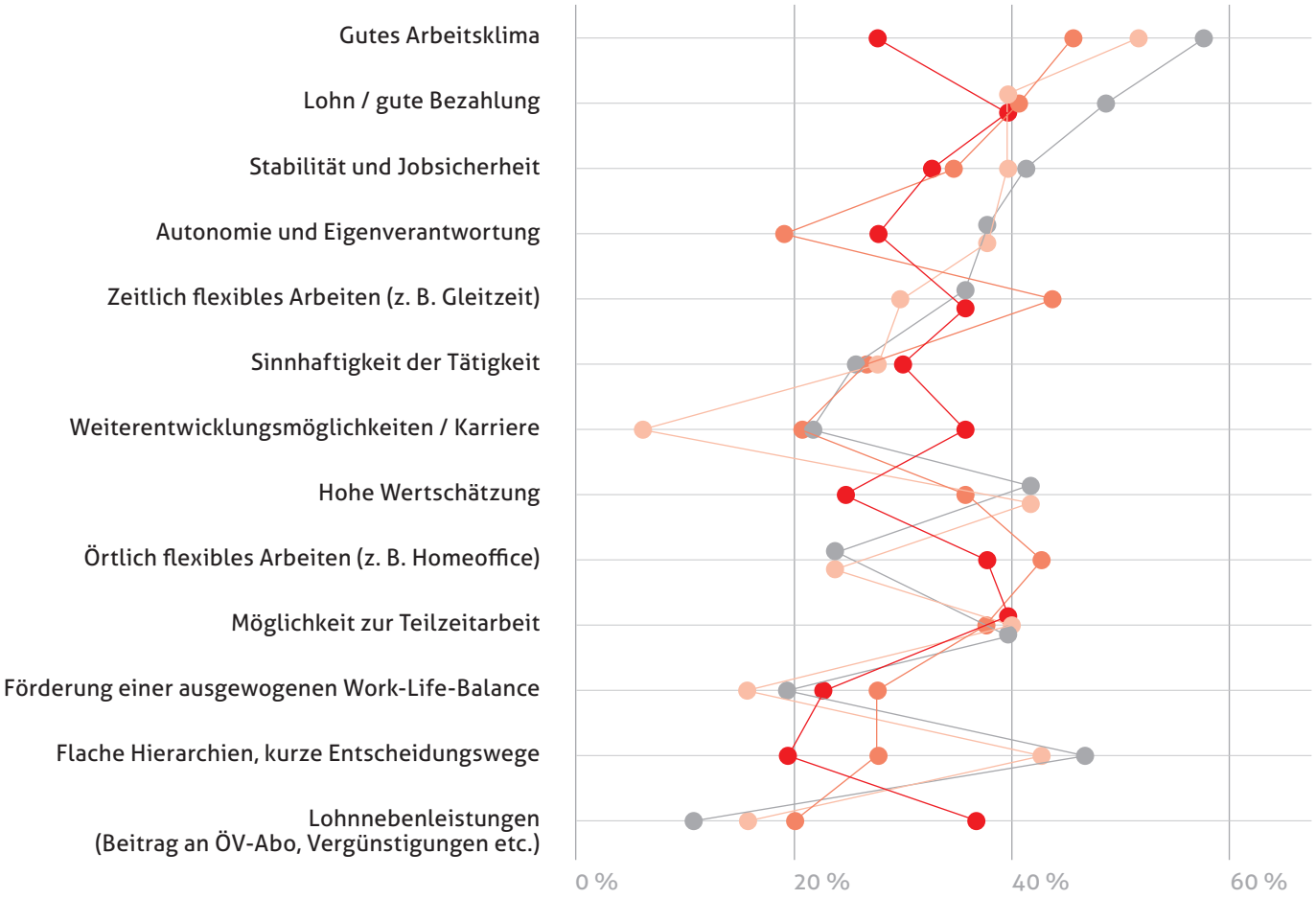
Arbeitgeber



Basis Arbeitgeber: Unternehmen in der deutsch- und französischsprachigen Schweiz mit mind. 5 Mitarbeitenden (n=509). Max. 5 Mehrfachnennungen.
Quelle: swissstaffing / Sotomo 2024

Ein Vergleich zeigt: Die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden und die Selbsteinschätzung der Stärken von Unternehmen klaffen auseinander.

Abbildung 3:
Arbeitgeber: attraktive Aspekte am eigenen Unternehmen: Vergleich nach Unternehmensgrösse



Basis: Unternehmen in der deutsch- und französischsprachigen Schweiz mit mind. 5 Mitarbeitenden (n = 509). Max. 5 Mehrfachnennungen.
Quelle: swissstaffing / Sotomo 2024

- 5 – 9 Mitarbeitende
- 10 – 49 Mitarbeitende
- 50 – 250 Mitarbeitende
- > 250 Mitarbeitende

Erwerbstätige: unterschiedliche Prioritäten je nach Geschlecht und Alter

Die Erwartungen an eine Arbeitsstelle variieren nach soziodemografischen Merkmalen. Dies zeigt sich beispielsweise beim Geschlecht: Frauen legen besonders grossen Wert auf ein gutes Arbeitsklima (73 %), das für sie wichtiger ist als eine attraktive Entlohnung (60 %). Männer hingegen priorisieren den Lohn (66 %) stärker als das Arbeitsklima (63 %). Auch die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit ist für Frauen (33 %) deutlich relevanter als für Männer (18 %). Diese Beobachtung deutet darauf hin, dass Frauen nach wie vor mehr Verantwortung für die Familienarbeit tragen und oft in Teilzeit arbeiten, während Männern tendenziell die Rolle des Hauptverdieners zufällt.

Auch nach Alter der Erwerbstätigen unterscheiden sich die Erwartungen an den Arbeitsplatz erheblich: Während die Generation Z Sicherheit und finanzielle Aspekte priorisiert, rücken für die Generation 50+ Sinnhaftigkeit und Autonomie in den Vordergrund. Die Berücksichtigung dieser Unterschiede ist entscheidend für eine erfolgreiche Personalgewinnung. In diesen beiden Altersgruppen wird zukünftig entschieden, welche Unternehmen im Kampf um die Talente einen Vorsprung haben.

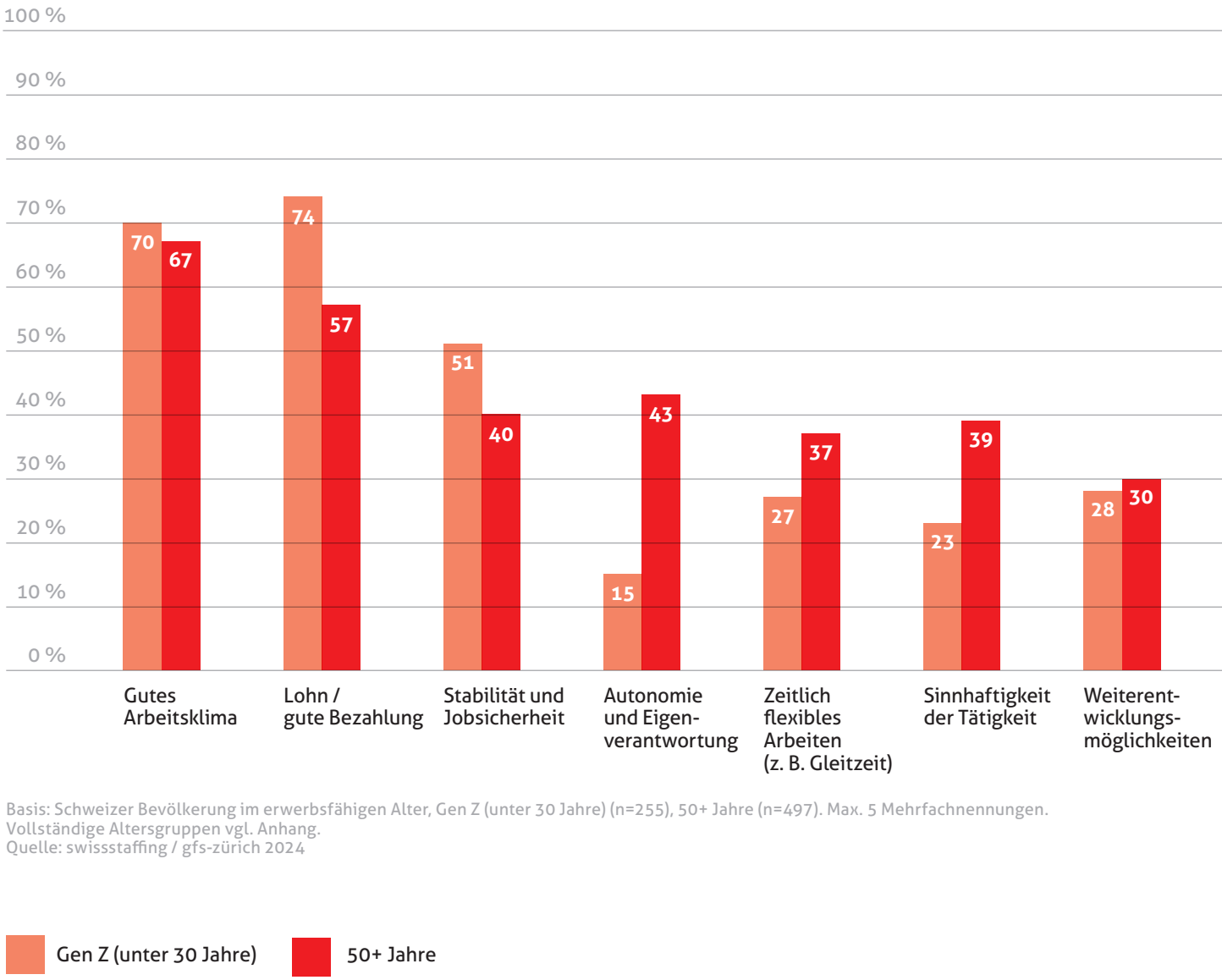
Der Fokus der Generation Z auf Sicherheit und monetäre Aspekte überrascht. Für diese Altersgruppe ist der Lohn (74 %) der wichtigste Faktor, gefolgt von einem guten Arbeitsklima (70 %). Stabilität und Jobsicherheit halten 51 Prozent für wichtig, mehr als jede andere Altersgruppe. Wichtig sind auch Karriereperspektiven (28 %). Autonomie (15 %) spielt dagegen eine untergeordnete Rolle. Dies könnte auf Unsicherheiten einer sich schnell verändernden Arbeitswelt gründen, die diese Generation seit Geburt erlebt hat – etwa durch wirtschaftliche Krisen, gesellschaftlichen Wandel und die rasante Digitalisierung. In der Folge verstärkt sich ihr Bedürfnis nach Stabilität und (materieller) Sicherheit. Gleichzeitig ist sich die junge Generation ihres Marktwerts bewusst, welchen sie aufgrund des strukturellen Fachkräftemangels hat, und stellt entsprechende Ansprüche an eine attraktive Vergütung. Zu ihrer langfristigen Bindung sollten klare Entwicklungsperspektiven aufgezeigt werden, insbesondere in Bezug auf Lohn und Aufstiegsmöglichkeiten. Diese bieten der Generation Z Sicherheit und Stabilität und reduzieren das Risiko eines vorzeitigen Wechsels zur Konkurrenz.

Die Generation 50+ rückt im Zuge des Fachkräftemangels zunehmend ins Zentrum von Arbeitgeberstrategien. Ihre Prioritäten unterscheiden sich von denen jüngerer Erwerbstätiger. Sie legen mehr Wert auf immaterielle Aspekte wie Autonomie (43 %), Sinnhaftigkeit (39 %) und zeitlich flexibles Arbeiten (37 %). Das Arbeitsklima ist für diese Altersgruppe zentral, während Lohn und Jobsicherheit weniger entscheidend sind als für jüngere Erwerbstätige. Die Ergebnisse spiegeln langjährige Erfahrung und das Bedürfnis nach eigenverantwortlichem Arbeiten und Anerkennung wider. Die Generation 50+ wuchs mehrheitlich in einer Zeit des wirtschaftlichen Aufschwungs und sozialer Stabilität auf. Nach Jahrzehnten der Arbeit sucht sie nun verstärkt nach Selbstbestimmung und bevorzugt Arbeitsmodelle, die Autonomie, Sinnhaftigkeit und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bieten.

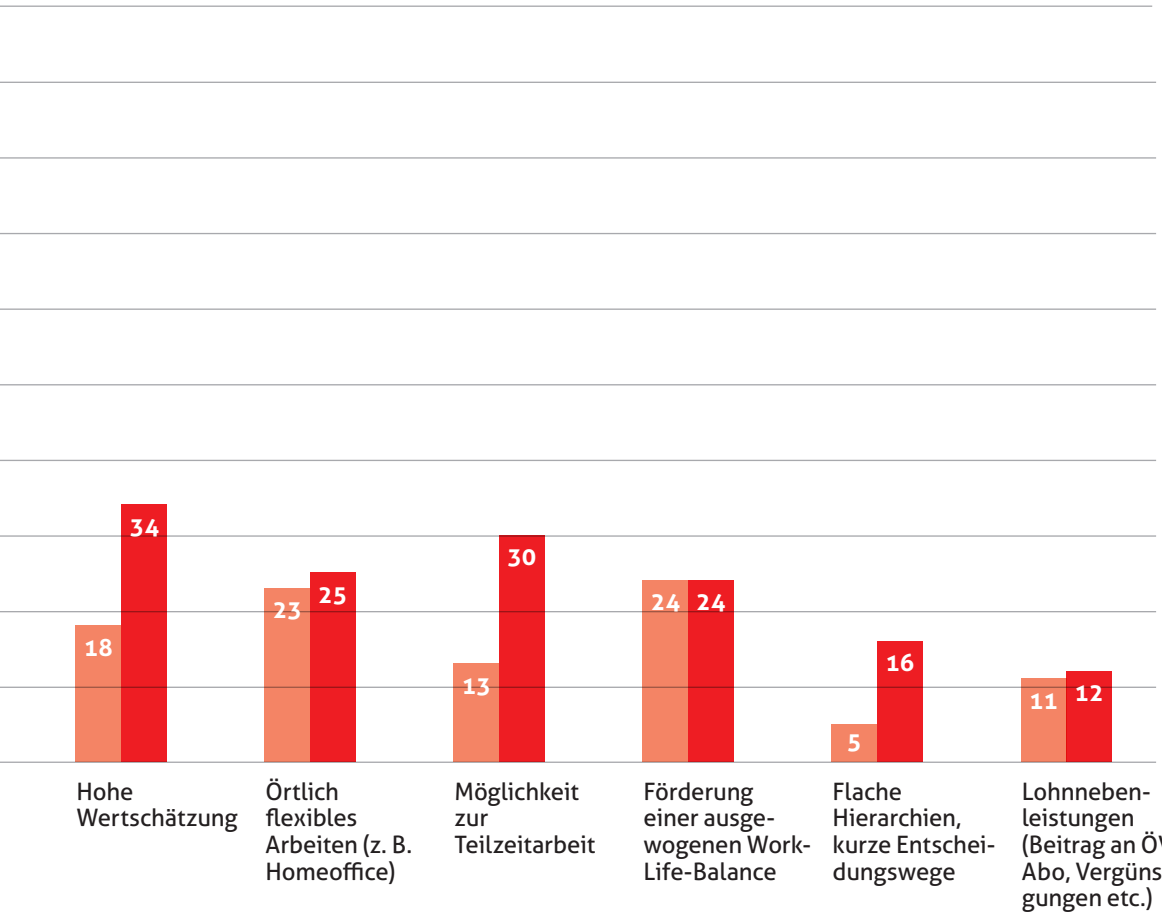
Um erfahrene Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten, sollten Unternehmen eigenverantwortliches Arbeiten ermöglichen und frühzeitig attraktive Modelle für spätere Karrierephasen ansprechen (z. B. projektbasierte Arbeit, flexible Arbeitszeit oder Teilzeitmodelle). Solche Massnahmen erhöhen die Chancen, dass ältere Fachkräfte dem Unternehmen auch über das reguläre Pensionierungsalter hinaus mit ihrem Wissen und ihrer Erfahrung erhalten bleiben.

Der Fokus der Generation Z auf Sicherheit und monetäre Aspekte überrascht.

Abbildung 4:
Erwerbstätige: wichtige Aspekte bei einer Arbeitsstelle: Vergleich nach Altersgruppen



Basis: Schweizer Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, Gen Z (unter 30 Jahre) (n=255), 50+ Jahre (n=497). Max. 5 Mehrfachnennungen.
Vollständige Altersgruppen vgl. Anhang.
Quelle: swissstaffing / gfs-zürich 2024



Mit dem Wissen um unterschiedliche Bedürfnisse können Unternehmen Teamstrukturen optimal ausgestalten und das gegenseitige Vertrauensverhältnis fördern. Ein ausgewogener Mix aus Generationen und Geschlechtern ist zentral für eine starke Unternehmenskultur und fördert den produktiven Austausch: Erfahrene Fachkräfte geben Sicherheit und Know-how weiter, während die jüngere Generation neue Impulse und digitale Kompetenzen einbringt. Unternehmen, die Diversität aktiv gestalten, schaffen attraktive Arbeitsbedingungen, nutzen Potenziale optimal und stärken ihre Wettbewerbsfähigkeit im Kampf um Talente.

Eine nachhaltige Personalbindung gelingt durch klare Entwicklungsperspektiven für junge Talente, eigenverantwortliches Arbeiten für erfahrene Fachkräfte und gezielte Karriereförderung für Mitarbeitende mit Betreuungsaufgaben. Besonders flexible Arbeitsmodelle – von Teilzeit über Gleitzeit bis hin zu Job-Sharing – sind essenziell, um Frauen und Männer gleichermassen im Erwerbsleben zu halten.

Kernbelegschaft und flexible Belegschaft eines Unternehmens

In Unternehmen kann zwischen Kernbelegschaft und flexibler Belegschaft («Flexworker») unterschieden werden (vgl. Abb. 5).[1] Zur Kernbelegschaft gehören festangestellte Mitarbeitende, zur flexiblen Belegschaft Temporärarbeitende, Freelancer, Projektmitarbeitende, befristet Angestellte, Gig-Worker und Sub-Unternehmer. Die Trennung in Kernbelegschaft und flexible Belegschaft ist für heutige Unternehmen wichtig, um flexibel auf wirtschaftliche Herausforderungen und steigenden Wettbewerbsdruck reagieren zu können (vgl. Oertig / Zölch 2017). Sie erhalten durch Flexworker schnellen Zugang zu Spezialwissen und kurzfristig benötigten Talenten und bleiben bei Konjunkturschwankungen wettbewerbsfähig, da die Arbeitsverhältnisse flexibel angepasst werden können. Kernkompetenzen und kritisches, internes Wissen werden durch die Kernbelegschaft gesichert.

Abbildung 5:
HR-Modell der flexiblen Belegschaft

Flexible Belegschaft «Flexworker»
- Temporärarbeitende
- Freelancer
- Projektmitarbeitende / befristet Angestellte
- Gig-Worker
- Sub-Unternehmer

Der Anteil Personen in flexiblen Arbeitsverhältnissen an allen Erwerbstätigen beträgt je nach Studie und Definition zwischen 20 und 26 Prozent (vgl. AMOSA 2024, swissstaffing 2022). Welche Ansprüche haben Flexworker an eine Arbeitsstelle im Vergleich zum Festpersonal? Die nachfolgenden Ergebnisse veranschaulichen dies am Beispiel von Temporärarbeitenden, welche stellvertretend für die flexible Belegschaft analysiert werden. Temporärarbeit ist in der Schweiz eine wichtige flexible Arbeitsform. 41 Prozent der Schweizer Unternehmen arbeiten aktuell mit temporären Arbeitskräften, bei Grossunternehmen mit über 250 Mitarbeitenden sind es sogar 83 Prozent (vgl. Sotomo 2024).

Bei den Temporärarbeitenden lassen sich zwei verschiedene Typen identifizieren: Feststellensuchende und Flexibilitätssuchende (vgl. Kapitel 4). Diese haben unterschiedliche Prioritäten und Motive. Unternehmen können das Wissen um diese Unterschiede nutzen und sie bei der Rekrutierung und Bindung des flexiblen Personals berücksichtigen.

Feststellensuchende Temporärarbeitende betrachten Personalverleih als Etappe zur Festanstellung. Im Idealfall können sie ihre Rolle in der flexiblen Belegschaft als Sprungbrett in die Kernbelegschaft nutzen. Die temporäre Anstellung bietet ihnen die Chance dazu. Für sie sind Stabilität und Jobsicherheit (53 %) sowie Karriereperspektiven (44 %) besonders wichtig. Dies erstaunt nicht, angesichts des Umstands, dass ein Drittel von ihnen vor der Temporärarbeitsphase arbeitslos war (vgl. Kapitel 4) und deshalb eine langfristige Perspektive sucht.

Flexibilitätssuchende Temporärarbeitende möchten hingegen keine Festanstellung, sondern wollen dauerhaft Flexworker bleiben. Ihnen sind Wertschätzung (33 %), zeitlich flexibles Arbeiten (32 %) und die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit (26 %) wichtiger.

[1] Die Unterscheidung in Kern- und Randbelegschaft (Core-Periphery Model) gründet auf dem HR-Konzept der «flexiblen Firma» von John Atkinson (1984). Atkinsons Modell differenziert die Belegschaften stärker: 1) Kernbelegschaft: hochqualifizierte, interne Arbeitskräfte 2) erste Peripherie: interne, wenig spezialisierte Arbeitskräfte 3) zweite Peripherie: Teilzeit- und temporäre Arbeitskräfte 4) externe Arbeitskräfte: ausgelagerte Aufgaben (IT, Reinigung).

Wie bei den Erwerbstätigen sind für beide Gruppen von Temporärarbeitenden eine attraktive Vergütung und ein gutes Arbeitsklima die Grundvoraussetzungen bei einer Arbeitsstelle.

Unternehmen, die die unterschiedlichen Bedürfnisse von Temporärarbeitenden verstehen, können diese gezielt ansprechen und langfristig einbinden. Feststellensuchende profitieren von Transparenz über Einsatzdauer, Übernahmechancen und Entwicklungsperspektiven. Wird eine Festanstellung angestrebt, schafft eine temporäre Phase Sicherheit, sich für das richtige Arbeitsverhältnis entschieden zu haben, und erhöht die Erfolgschancen einer langfristigen Zusammenarbeit.

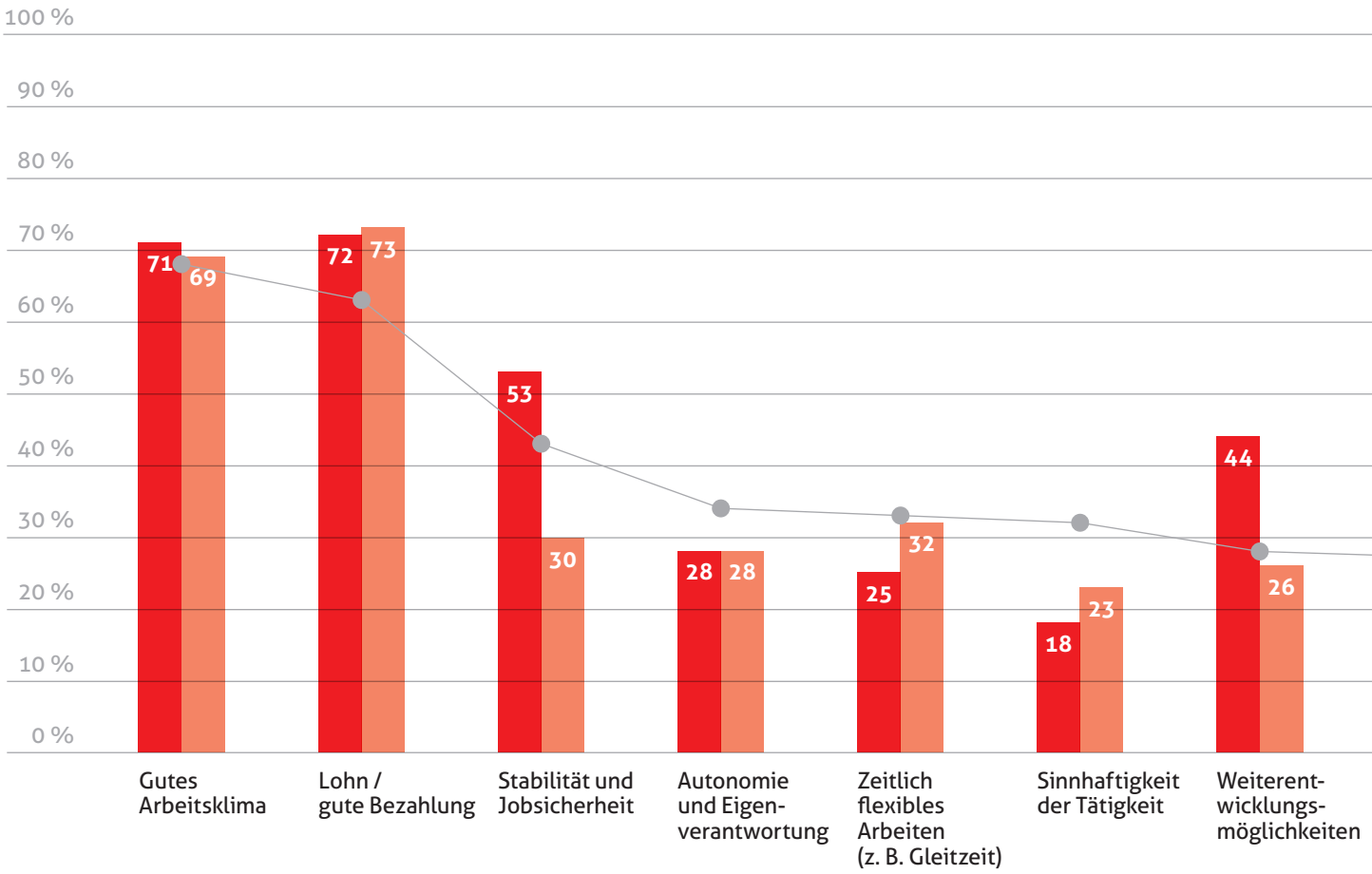
Flexibilitätssuchende hingegen schätzen Autonomie, flexible Arbeitszeiten und eine agile Struktur. Sie gehören zwar nicht zur Kernbelegschaft, leisten aber einen wertvollen Beitrag. Ein wertschätzender Umgang ist entscheidend, um sie immer wieder für Einsätze zu gewinnen. Langfristig profitieren Unternehmen davon, da diese Mitarbeitenden Abläufe, Teams und Unternehmenskultur bereits kennen – ein Vorteil, der sich besonders in sensiblen Bereichen wie Pflege und Betreuung auszahlt.

Damit das HR-Modell der flexiblen Belegschaft das volle Potenzial entfaltet, ist eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen Kernbelegschaft und Flexworkern zentral. Unternehmen, die in ein positives Arbeitsklima investieren, Reibungsverluste durch geeignete Prozesse und Strukturen minimieren sowie alle Mitarbeitenden in ihrer Rolle ernst nehmen, schaffen Motivation und Verlässlichkeit – und sichern sich so die Fachkräfte von morgen.

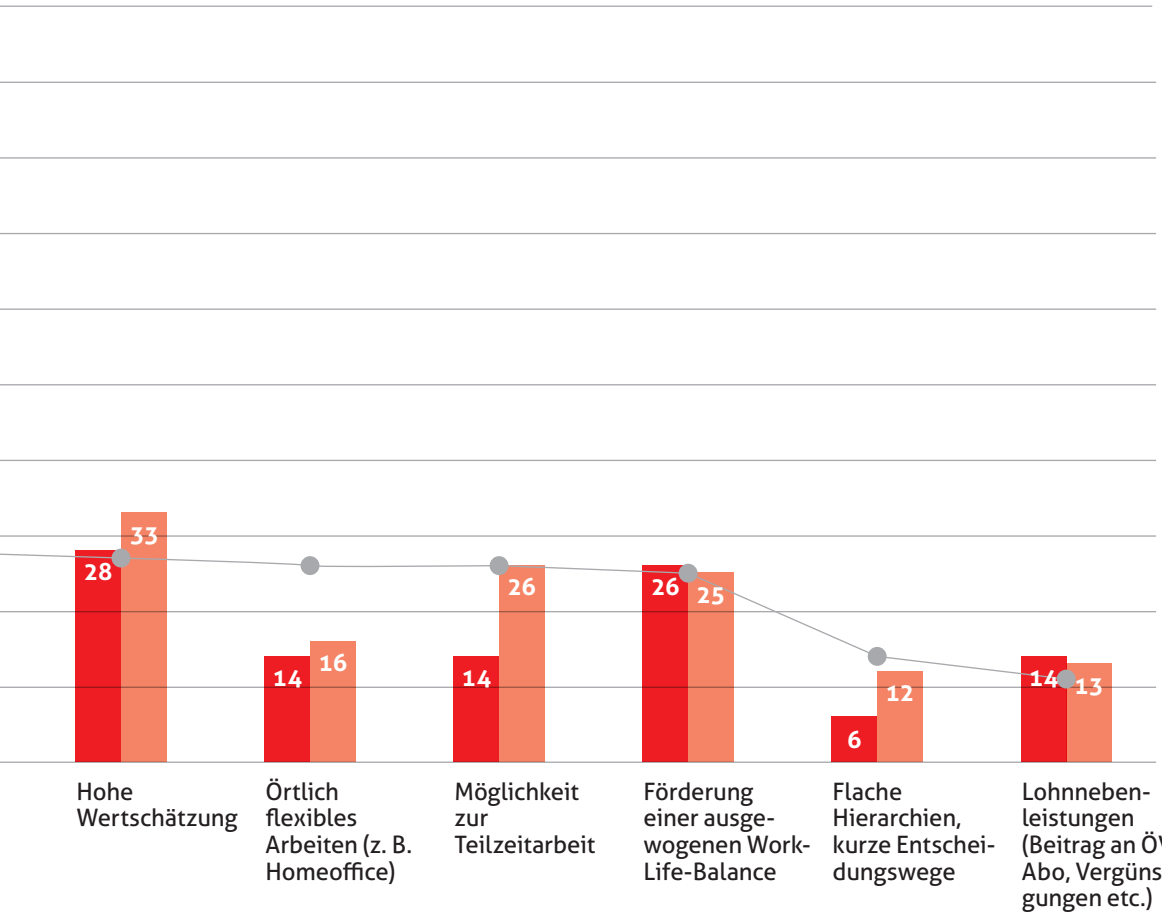
41 %

der Schweizer Unternehmen arbeiten aktuell mit temporären Arbeitskräften, bei Grossunternehmen mit über 250 Mitarbeitenden sind es gar 83 Prozent.

Abbildung 6:
Temporärarbeitende: attraktive Aspekte bei einer Arbeitsstelle: Vergleich nach Typ



Basis Erwerbstätige: Schweizer Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (n=1204). Max. 5 Mehrfachnennungen.
Quelle: swissstaffing / gfs-zürich 2024
Basis: Temporärarbeitende: Feststellensuchende (n=3407), Flexibilitätssuchende (n=1611).
Quelle: swissstaffing / gfs-zürich 2024



Unternehmen, die die unterschiedlichen Bedürfnisse von Temporärarbeitenden verstehen, können diese gezielt ansprechen und langfristig einbinden.

Temporärarbeit: Brücke zur Festanstellung und flexibles Erwerbsmodell

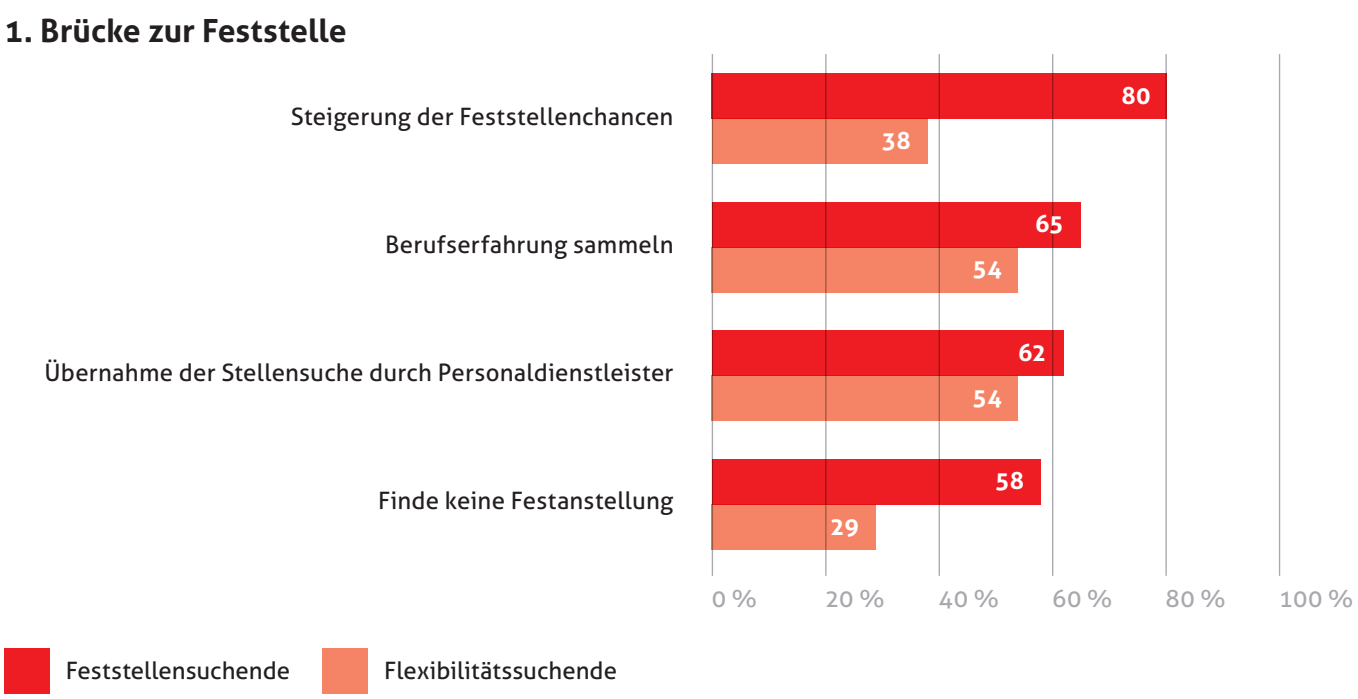
Eine Befragung von über 5000 Temporärarbeitenden zeigt zwei Hauptfunktionen von Temporärarbeit für die Erwerbstätigen: Sie ist einerseits eine Brücke zur Festanstellung und andererseits ein dauerhaftes, flexibles Arbeitsmodell.

Brücke zur Festanstellung: feststellensuchende Temporärarbeitende

Temporärarbeit spielt eine entscheidende Rolle bei der Integration von Arbeitssuchenden in den Arbeitsmarkt. Sie bietet nicht nur die Möglichkeit, Berufserfahrung zu sammeln, sondern fungiert nachweislich als Brücke in feste Anstellungen. Rund 40 Prozent der feststellensuchenden Temporärarbeitenden waren zuvor arbeitslos oder nicht erwerbstätig. Temporärarbeit ermöglicht diesen Personen, im Erwerbsleben Fuss zu fassen und sich neu zu orientieren.

Feststellensuchende sehen Temporärarbeit als Chance, ihre Aussicht auf eine Festanstellung zu erhöhen. Die geringe Eintrittsbarriere und die Unterstützung durch Personaldienstleister machen die Erwerbsform attraktiv. Letztere übernehmen oft die Stellensuche, bieten Beratung und schaffen durch ihre Netzwerke Verbindungen zu potenziellen Arbeitgebern.

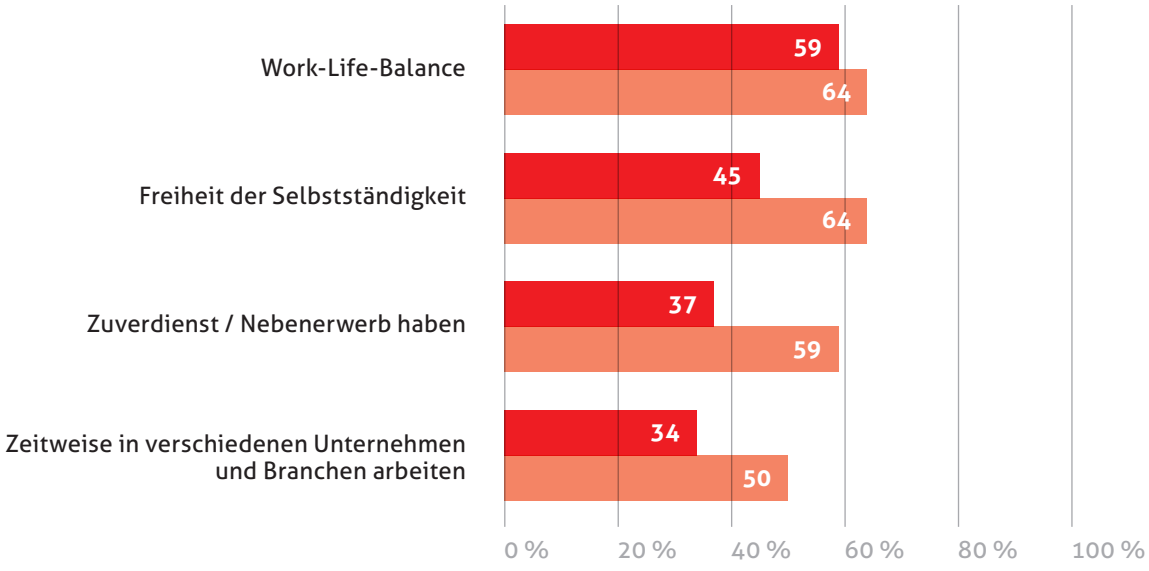
Abbildung 7:
Motive der Temporärarbeitenden für die Wahl der Erwerbsform



Besonders Menschen mit geringerer formaler Bildung profitieren von dieser Arbeitsform, da sie häufig direkt vom Einsatzbetrieb übernommen werden. So waren 62 Prozent der ehemals Temporär- und heute Festangestellten mit tiefer Bildung zuvor temporär im gleichen Einsatzbetrieb beschäftigt. Temporärarbeit bietet ihnen die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten und ihr Engagement im Arbeitsalltag unter Beweis zu stellen, auch ohne formale Qualifikationen vorweisen zu müssen. Dadurch wird die Temporärstelle zu ihrem Sprungbrett in die Festanstellung, welches sie ohne diese Möglichkeit oft nicht gehabt hätten.

40 Prozent der Feststellensuchenden finden innerhalb eines Jahres nach Beginn ihrer Temporärarbeitsphase eine Festanstellung. Für viele Feststellensuchende ist Temporärarbeit daher nicht nur eine Übergangslösung, sondern eine wertvolle Möglichkeit, berufliche Perspektiven zu eröffnen und ihre Karriere neu zu gestalten.

2. Bedürfnis nach Flexibilität



Basis: Temporärarbeitende total (n=5018); Feststellensuchende (n=3407), Flexibilitätssuchende (n=1611).
Quelle: swissstaffing / gfs-zürich 2024

Özgür K. (45), Logistiker,
vom Temporärarbeitenden zum Festangestellten

«Für Menschen ohne Erstausbildung ist Temporärarbeit die Chance zu einem festen Job.»

Özgür K., wohnhaft in Baselland, hat die Temporärarbeit als Brücke zur Festanstellung genutzt. Besonders hilfreich waren die Weiterbildungen, die er über den Weiterbildungsfonds temptraining absolviert hat.

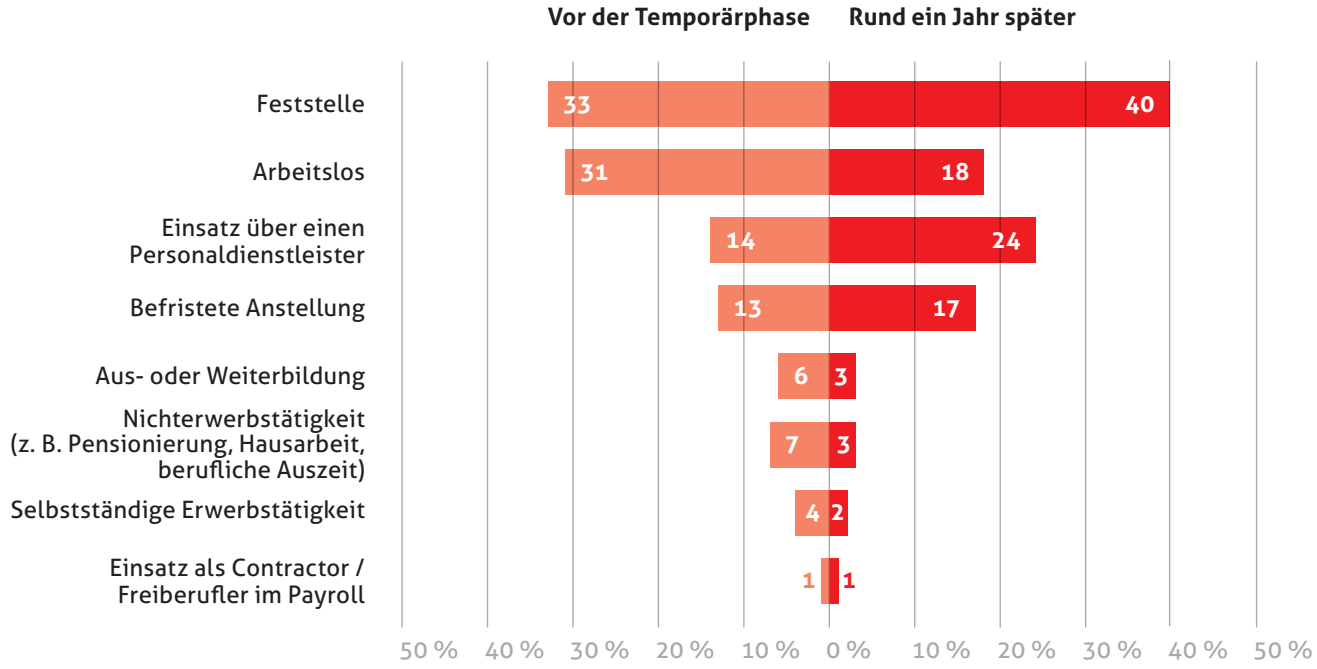
Sein beruflicher Werdegang verlief nicht gradlinig: Nach zwei abgebrochenen Lehren sammelte Özgür K. Berufserfahrung durch «learning on the job» – unter anderem bei verschiedenen temporären Einsätzen. Er erwarb ein Handels- und ein Leadership-Diplom, war Hausmann und arbeitete selbstständig in der Gastronomie. Als er vor zwei Jahren seine Festanstellung bei einem Logistikunternehmen aufgab, sorgte er sich um seine Chancen bei der Stellensuche: *«Ich hatte Bedenken wegen meines Alters und der fehlenden Erstausbildung»*, erzählt der Vater zweier Töchter im Teenageralter. Ein Verwandter riet ihm, sich an den Personaldienstleister Adecco zu wenden. Dort vermittelte ihm ein Berater rasch einen temporären Einsatz bei einem KMU im Bereich Verpackung und Logistik.

Bereits nach zwei Monaten bot ihm das Einsatzunternehmen eine Festanstellung an. Parallel dazu absolvierte Özgür K. einen Anhänger-Spezialkurs über temptraining, der für die Festanstellung erforderlich war. Schon zuvor hatte er über den Weiterbildungsfonds einen Stapler-Kurs abgeschlossen. Er ist überzeugt: *«temptraining ist eine sehr sinnvolle Sache, es ist wichtig, Temporärarbeitende darüber zu informieren. Weiterentwicklung ist zentral.»*

Derzeit holt er berufsbegleitend seine Erstausbildung als Logistiker EFZ nach. In seinem Unternehmen möchte er vorerst bleiben, um innerhalb der nächsten ein bis zwei Jahre in den Sales- und Administrationsbereich zu wechseln. Auch eine spätere Führungsposition kann er sich vorstellen: *«Ich bin offen und flexibel. Temporärarbeit hat mir nur positive Erfahrungen gebracht. Ich konnte Einblicke in verschiedene Unternehmen gewinnen, und beide Seiten hatten die Möglichkeit zu prüfen, ob das Arbeitsverhältnis passt.»*

«Ich konnte Einblicke in verschiedene Unternehmen gewinnen, und beide Seiten hatten die Möglichkeit zu prüfen, ob das Arbeitsverhältnis passt.»

Abbildung 8:
Beschäftigungssituation der feststellensuchenden Temporärarbeitenden



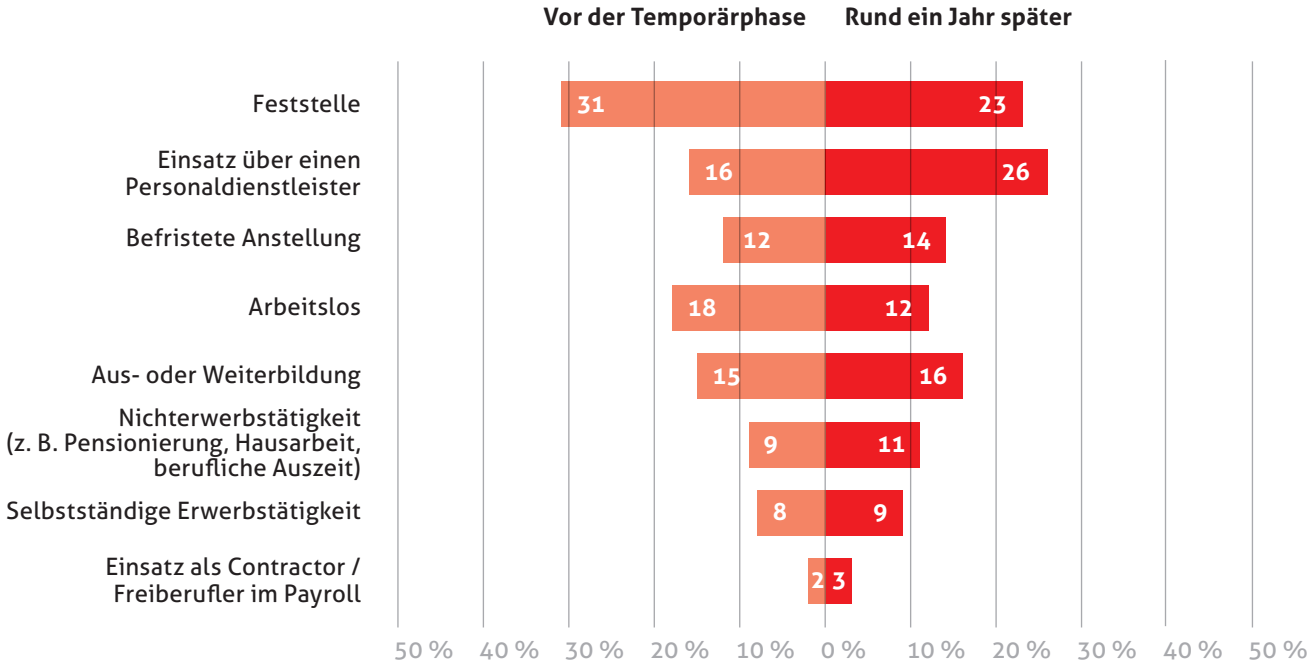
Basis: Feststellensuchende (n=3407).
Quelle: swissstaffing / gfs-zürich 2024

Ein flexibles Erwerbsmodell für Freiheit und Sicherheit: flexibilitätssuchende Temporärarbeitende

Flexibilitätssuchende Temporärarbeitende wählen bewusst ein Erwerbsmodell, das ihnen Freiheit und Selbstbestimmung ermöglicht. Sie streben keine Festanstellung an, sondern legen Wert auf die Vereinbarkeit von Arbeit mit anderen Lebensbereichen wie Familie, Studium oder Freizeit. Dieses Bedürfnis nach Flexibilität decken Personaldienstleister mit verschiedenen Angeboten ab: die aktive Vermittlung von Temporäreinsätzen, Payrolling-Lösungen für Freelancer und digitale Plattformen, die kurzfristige Einsätze ohne aufwendige Bewerbungsverfahren ermöglichen. Für viele Flexibilitätssuchende, die im Nebenerwerb arbeiten, etwa Studierende, ist die Niederschwelligkeit der Temporärarbeit ein entscheidender Vorteil. Sie können ohne umfassende Vorkenntnisse erwerbstätig sein, besonders in Branchen mit akutem Arbeitskräftemangel wie der Gastronomie oder dem Detailhandel. Gleichzeitig nutzen hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte diese Arbeitsform im Haupterwerb, um Autonomie zu erhalten oder sich auf attraktive Projekte zu konzentrieren.

Temporärarbeit bietet ihnen nicht nur die benötigte Flexibilität, sondern auch umfassende soziale Absicherung, die in anderen flexiblen Arbeitsformen oft fehlt (vgl. swissstaffing 2022). Anders als Feststellensuchende bewegen sich Flexibilitätssuchende in einer «umgekehrten Brücke» bewusst weg von Festanstellungen hin zu flexiblen Arbeitsmodellen: Ihr Anteil in flexiblen Arbeitsformen (temporär, befristet, selbstständig, freiberuflich) steigt ein Jahr nach Beginn der Temporärarbeit von 37 auf 51 Prozent an. Die Anstellung über den Personalverleih stellt für sie ein nachhaltiges und individuell passendes Erwerbskonzept dar.

Abbildung 9:
Beschäftigungssituation der flexibilitätssuchenden Temporärarbeitenden



Basis: Flexibilitätssuchende (n=1611).
Quelle: swissstaffing / gfs-zürich 2024

Soziale Absicherung in der Temporärarbeit

Temporärarbeitende sind ab 8 Arbeitsstunden pro Woche gegen Berufsunfälle und Nichtberufsunfälle versichert. Sie verfügen ab dem vertraglich vereinbarten Arbeitsantritt über eine Krankentaggeldversicherung, mit Anspruch auf bis zu 720 Tage nach einer Wartefrist von maximal 2 Tagen. Temporärarbeitende zahlen Beiträge an die AHV/IV/EO und sind gegen Arbeitslosigkeit versichert. Spätestens nach der 13. Arbeitswoche sind sie BVG-versichert, mit unterstützungspflichtigen Kindern ab dem ersten Tag. Der Koordinationsabzug und die Eintrittsschwelle werden auf den Stundenlohn umgerechnet.

Weiterbildungsfonds temptraining

temptraining bietet subventionierte Weiterbildung für Temporärarbeitende, die dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Personalverleih unterstehen. Unterstützt werden Weiterbildungen, die sie im Beruf voranbringen und langfristig ihre Arbeitsmarktfähigkeit fördern. Das Guthaben errechnet sich rollierend anhand der Einsatzstunden der vergangenen 12 Monate. Anspruch haben Temporärarbeitende, die mindestens 88 Stunden temporär gearbeitet haben. Entrichtet werden Weiterbildungsleistungen (max. CHF 5000.–), Laufbahnberatung (max. CHF 1000.–) sowie Lohnausfallentschädigungen für Weiterbildungstage (max. CHF 2250.–).

Jennifer G. (31), Sachbearbeiterin Gemeindeverwaltung, arbeitet temporär über die Almo AG

«Flexibles Arbeiten bedeutet für mich Lebensqualität.»

Der Wunsch nach flexiblem Arbeiten hat Jennifer G. dazu bewegt, ihre Festanstellung als Leiterin Betreibungsamt zu kündigen und als temporäre Mitarbeiterin Einsätze für verschiedene Gemeinden wahrzunehmen.

Nach ihrer Ausbildung auf einer Gemeindeverwaltung war Jennifer G. mehrere Jahre festangestellt in verschiedenen Gemeinden tätig, zuletzt als Leiterin des Betreibungsamts. *«Ich wollte flexibler arbeiten und neue Fachbereiche kennenlernen»*, erklärt die Aargauerin ihre Beweggründe für einen Wechsel. Ein früherer Vorgesetzter machte sie auf die Almo AG aufmerksam, die Gemeinden in unterschiedlichen Bereichen mit Personalunterstützung versorgt. Die Schwesterfirma Gemeinde-Support AG bietet zusätzlich Beratungen für Gemeinden an. Seit dem Frühjahr 2024 arbeitet Jennifer G. in einem 80%-Pensum temporär über die Almo AG. Sie überbrückt für Gemeinden personelle Engpässe, bis eine Nachfolgelösung gefunden ist. In der Regel dauern ihre Einsätze zwei bis fünf Monate.

Jennifer G. schätzt die Freiheit, ihre Einsätze selbst zu wählen und dazwischen längere Auszeiten zu nehmen. *«Ich arbeite im Stundenlohn und habe dadurch keinen Druck, eine Jahresarbeitszeit zu erfüllen.»* Dank dem GAV Personalverleih profitiert sie auch im Stundenlohn von Leistungen wie der beruflichen Vorsorge (BVG), der Unfallversicherung sowie der Krankentaggeldversicherung.

Zukünftig möchte sie weiterhin temporär arbeiten und dabei neue Abteilungen einer Gemeindeverwaltung kennenlernen wie die Finanzverwaltung oder die Einwohnerkontrolle. Das flexible Arbeitsverhältnis bietet ihr nebenbei Freiraum für ihr grosses Hobby, den Reitsport. *«Ich bin viel draussen und habe eine gute Work-Life-Balance. Das ist Lebensqualität, die ich durch den Wechsel in ein temporäres Arbeitsverhältnis erfahren habe»*, resümiert Jennifer G.

«Ich arbeite im Stundenlohn und habe dadurch keinen Druck, eine Jahresarbeitszeit zu erfüllen.»

Personalstrategien für die Zukunft

Der Fachkräftemangel bleibt über die nächsten Jahre eine grosse Herausforderung für Unternehmen in der Schweiz (vgl. swissstaffing 2024). Um langfristig über genügend qualifizierte Mitarbeitende zu verfügen, müssen sie sich an den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden orientieren. Die Ergebnisse der verschiedenen Befragungen zeigen jedoch, dass dies noch zu wenig geschieht. Stattdessen verlassen sich viele Betriebe auf ihre etablierten Stärken, die sich aus der Unternehmensstruktur ergeben. Ein gutes Arbeitsklima und eine gute Entlohnung sind die zwei Grundanforderungen von Erwerbstätigen an eine Arbeitsstelle, die unter anderem durch Entwicklungsperspektiven und Stabilität, Autonomie, flexible Arbeitsmodelle und eine wertschätzende Unternehmenskultur erfüllt werden. Wer als Unternehmen diese Faktoren vernachlässigt, riskiert hohe Fluktuation und unbesetzte Stellen.

Um Personalknappheit zu vermeiden, müssen Unternehmen ihre Strategien überdenken. Wer Talente gewinnen und halten will, integriert Bedürfnisse von Arbeitnehmenden zielgruppengerecht in die Personalstrategie, bietet flexible Arbeitsoptionen und setzt auf eine ausgewogene Mischung aus Kernbelegschaft und Flexworkern. Personaldienstleister bleiben dabei ein wichtiger Partner, um den Herausforderungen des Arbeitsmarkts von morgen erfolgreich zu begegnen.

Wer Talente gewinnen und halten will, integriert Bedürfnisse von Arbeitnehmenden zielgruppengerecht in die Personalstrategie, bietet flexible Arbeits-optionen und setzt auf eine ausgewogene Mischung aus Kernbelegschaft und Flexworkern.

Anhang / Abbildung 10:

Erwerbstätige: wichtige Aspekte bei einer Arbeitsstelle
Arbeitgeber: attraktive Aspekte an ihrem Unternehmen

		Geschlecht	
	Erwerbstätige total	**Frauen**	**Männer**
Gutes Arbeitsklima	68 %	73 %	63 %
Lohn / gute Bezahlung	63 %	60 %	66 %
Stabilität und Jobsicherheit	43 %	43 %	44 %
Autonomie und Eigenverantwortung	34 %	32 %	36 %
Zeitlich flexibles Arbeiten (z. B. Gleitzeit)	33 %	31 %	34 %
Sinnhaftigkeit der Tätigkeit	32 %	32 %	33 %
Weiterentwicklungsmöglichkeiten / Karriere	28 %	27 %	30 %
Hohe Wertschätzung	27 %	27 %	27 %
Örtlich flexibles Arbeiten (z. B. Homeoffice)	26 %	25 %	26 %
Möglichkeit zur Teilzeitarbeit	26 %	33 %	18 %
Förderung einer ausgewogenen Work-Life-Balance	25 %	24 %	27 %
Flache Hierarchien, kurze Entscheidungswege	14 %	12 %	15 %
Lohnnebenleistungen (Beitrag an ÖV-Abo, Vergünstigungen etc.)	11 %	10 %	11 %

Basis Erwerbstätige: Schweizer Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ab 18 Jahren (ohne Pensionierte) (n=1204). Max. 5 Mehrfachnennungen.
Quelle: swissstaffing / gfs-zürich 2024
Basis Arbeitgeber: Unternehmen in der deutsch- und französischsprachigen Schweiz mit mind. 5 Mitarbeitenden (n=509).
Quelle: swissstaffing / Sotomo 2024

Anhang / Abbildung 11:

Temporärarbeitende: wichtige Aspekte bei einer Arbeitsstelle

		Typ	
	Temporär-arbeitende total	**Feststellen-suchende**	**Flexibilitäts-suchende**
Gutes Arbeitsklima	70 %	71 %	69 %
Lohn / gute Bezahlung	72 %	72 %	73 %
Stabilität und Jobsicherheit	46 %	53 %	30 %
Autonomie und Eigenverantwortung	28 %	28 %	28 %
Zeitlich flexibles Arbeiten (z. B. Gleitzeit)	27 %	25 %	32 %
Sinnhaftigkeit der Tätigkeit	20 %	18 %	23 %
Weiterentwicklungsmöglichkeiten / Karriere	39 %	44 %	26 %
Hohe Wertschätzung	29 %	28 %	33 %
Örtlich flexibles Arbeiten (z. B. Homeoffice)	15 %	14 %	16 %
Möglichkeit zur Teilzeitarbeit	18 %	14 %	26 %
Förderung einer ausgewogenen Work-Life-Balance	26 %	26 %	25 %
Flache Hierarchien, kurze Entscheidungswege	8 %	6 %	12 %
Lohnnebenleistungen (Beitrag an ÖV-Abo, Vergünstigungen etc.)	14 %	14 %	13 %

Basis Temporärarbeitende: total (n=5018). Max. 5 Mehrfachnennungen.
Quelle: swissstaffing / gfs-zürich 2024

	Alter			Region			
	unter 30 Jahre	**30 – 49 Jahre**	**50+ Jahre**	**Deutsch-schweiz**	**West-schweiz**	**Tessin**	**Arbeitgeber**
	70 %	68 %	67 %	68 %	65 %	80 %	53 %
	74 %	64 %	57 %	63 %	59 %	82 %	44 %
	51 %	44 %	40 %	43 %	41 %	68 %	39 %
	15 %	34 %	43 %	33 %	35 %	47 %	36 %
	27 %	30 %	37 %	32 %	35 %	35 %	33 %
	23 %	30 %	39 %	33 %	34 %	14 %	26 %
	28 %	27 %	30 %	31 %	21 %	31 %	17 %
	18 %	24 %	34 %	34 %	9 %	12 %	40 %
	23 %	28 %	25 %	24 %	31 %	18 %	24 %
	13 %	27 %	30 %	25 %	26 %	30 %	39 %
	24 %	28 %	24 %	22 %	34 %	35 %	18 %
	5 %	15 %	16 %	16 %	9 %	4 %	42 %
	11 %	9 %	12 %	11 %	11 %	8 %	13 %

	Hauptbranche			Bildung		
	Bau	**Industrie**	**Dienst-leistung**	**tief**	**mittel**	**hoch**
	70 %	74 %	69 %	67 %	72 %	69 %
	71 %	73 %	73 %	68 %	73 %	73 %
	48 %	57 %	41 %	56 %	46 %	43 %
	32 %	28 %	28 %	25 %	29 %	31 %
	16 %	27 %	30 %	21 %	27 %	30 %
	15 %	18 %	21 %	11 %	19 %	23 %
	40 %	44 %	36 %	40 %	39 %	39 %
	32 %	26 %	30 %	29 %	31 %	29 %
	7 %	12 %	18 %	7 %	11 %	19 %
	12 %	11 %	22 %	15 %	19 %	18 %
	22 %	26 %	27 %	20 %	25 %	30 %
	9 %	5 %	9 %	4 %	9 %	10 %
	9 %	12 %	15 %	11 %	14 %	13 %

Studiendesign

Befragung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter: Das Institut gfs-zürich befragte im Auftrag von swissstaffing 1204 Personen in der Schweiz ab 18 Jahren (ohne Pensionierte). Die Umfrage wurde telefonisch und online durchgeführt. Sie ist repräsentativ hinsichtlich Alter, Geschlecht und Sprachregion. Befragungszeitraum: 7. Oktober bis 2. November 2024.

Unternehmensbefragung: Das Institut Sotomo befragte im Auftrag von swissstaffing 509 Unternehmen mit mindestens fünf Beschäftigten aus der Deutschschweiz und der französischsprachigen Schweiz. Die Befragung erfolgte online. Befragungszeitraum: 22. Oktober bis 4. November 2024.

Temporärarbeitendenbefragung: Das Institut gfs-zürich befragte im Auftrag von swissstaffing online 5018 Temporärarbeitende, die in der Schweiz im Jahr 2023 temporär gearbeitet hatten. Angeschrieben wurden insgesamt 76 813 Mitarbeitende von elf grossen und kleinen Temporärunternehmen: Adecco, Careerplus, Coople, dasteam ag, Flexsis, Gi Group, Hays, Helvetic Payroll, Manpower, Michael Page und Work Selection. Die Rücklaufquote betrug 6,5 Prozent. Die Beobachtungen wurden nach Umfragerücklauf pro Unternehmen gewichtet. Befragungszeitraum: 8. Oktober bis 19. November 2024.

Literaturverzeichnis

AMOSA – Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich (2024): Beschäftigung und Stellensuche in einer flexiblen Arbeitswelt.

Atkinson, John (1984): Manpower Strategies for Flexible Organisations. In: Personnel Management 1984, August, S. 28–31 unter: https://www.stonebridge.uk.com/uploads/courses/566.pdf, abgerufen am 10.3.2025.

Oertig, Marcel / Zölch, Martina: HR-Strategien zur Flexibilisierung der Personalressourcen (2017). In: Zölch, Martina / Oertig, Marcel / Calabrò, Viktor (Hrsg.): Flexible Workforce – Fit für die Herausforderungen der flexiblen Arbeitswelt? Haupt Verlag.

swissstaffing (2024): White Paper – Mehr Arbeitskräfte dank Selbstbestimmung. Erwerbstätige wollen grössere Flexibilität.

swissstaffing (2022): White Paper – Temporärarbeitende sind am besten gestellt. Flexible Arbeitsmodelle im Vergleich.

www.swissstaffing.ch

swissstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf