SLOHNÜBERSICHT & RECRUITMENT-TRENDS SA

Z SCHWEIZ SCHWEIZ **SCHWEIZ** SCHWEIZ SCHWEIZ

TRENDS2022L(



Index

Editorial	3
Über uns	5
Der Schweizer Arbeitsmarkt 2022	7
Aus der Kandidatenperspektive	8
Methode	9
Branchentrends	.10
Finance & Accounting	
Banking & Financial Services	
Human Resources	
Engineering & Manufacturing	
Sales & Marketing	
Procurement & Supply Chain	
Legal	
Healthcare	
Information Technology	
Office & Management Support	
Property & Construction	
Kontakt	35
/ / /	

Editorial

WORAUF WIR UNS 2022 FREUEN KÖNNEN

von Yannick Coulange, Managing Director PageGroup Schweiz



Liebe Leserinnen und Leser,

die gute Nachricht ist, dass sich die Wirtschaft seit den schlimmsten Momenten der Pandemie erholt hat und dass das erwartete BIP und die Zahl der ausgeschriebenen Stellen neue Rekorde erreicht haben. Es gibt jedoch neue Entwicklungen, die es zunehmend schwieriger machen, Talente zu gewinnen und diese ans Unternehmen zu binden. Stark angekurbelte Umstrukturierungen von Unternehmen in Verbindung mit dem technologischen Fortschritt hat in vielen Bereichen zu einem Qualifikationsdefizit geführt. Viele ArbeitnehmerInnen haben aufgrund der Pandemie ihre Prioritäten neu überprüft. Durch den demografischen Wandel werden Bewerberpools kleiner. Eine Rekordzahl von 40 % der Beschäftigten ist dabei, ihren Arbeitsplatz zu kündigen oder denkt zumindest darüber nach, so die jüngste internationale Untersuchung von Microsoft. Der Begriff "Burnout" umfasst häufig eine ganze Reihe von Problemen. Unserer Erfahrung nach ist die Hauptursache eines Burnouts die Kombination aus den Auswirkungen des pandemiebedingten Lockdowns und der plötzlichen Rückkehr in eine neue Realität. Das alles macht die Gewinnung und Retention von Talenten heutzutage so schwierig.

Mit Blick auf die Zukunft ist es zwingend erforderlich, Programme zur Weiter- und Umschulung einzurichten. In Übereinstimmung mit dem WEF benötigen etwa 40 % der Arbeitnehmer innerhalb von sechs Monaten eine Umschulung. CEOs gehen ausserdem davon aus, dass 94 % der Arbeitnehmer neue Fähigkeiten erlernen müssen. Die Ergebnisse der Michael Page Candidate Confidence and Pulse Studies zeigen, dass Fortbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten Schlüsselfaktoren sind, um Kandidaten zu gewinnen. Leider sprechen weniger als die Hälfte der Führungskräfte (39 %) mit ihren MitarbeiterInnen über Weiterbildung, wodurch sie möglicherweise gute Kandidaten übersehen oder verlieren.



Editorial

Arbeitgeber müssen also eine andere Denkweise annehmen und offen für grundlegend neue Vorgehensweisen sein. In Einstellungsprozessen muss Diversität eine grössere Rolle spielen, um wirklich alle verfügbaren Talente zu erreichen. Es ist wichtiger denn je, ein Umfeld zu schaffen, in dem MitarbeiterInnen das Gefühl haben, dass ihnen zugehört wird, und in dem Schwächen akzeptiert werden - sowohl von Führungskräften als auch von MitarbeiterInnen. In einem Rahmen des offenen Austauschs ist es wahrscheinlicher, dass MitarbeiterInnen ihre Sorgen teilen, dem Unternehmen treu bleiben und gemeinsam einen Weg zur Verbesserung finden. Dies ist besonders wichtig für jüngere Mitarbeiter, die von einer solchen Kommunikation mit ihren Vorgesetzten vielleicht abgeschreckt sind.

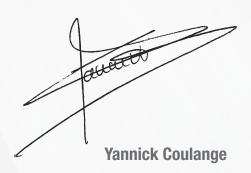
Weiter ist es unabdingbar, verschiedene Beschäftigungsformen anzubieten. Dazu gehören Vollzeit, Teilzeit, befristete und temporäre Arbeit sowie die Möglichkeit, aus dem Homeoffice, im Büro oder in einer Kombination davon zu arbeiten. Wenn Sie von allen Mitarbeitern verlangen, dass sie zu 100 % im Büro arbeiten, kann dies bedeuten, dass Sie Mitarbeiter an andere Unternehmen verlieren, die flexiblere Arbeitsmodelle anbieten. Viele Mitarbeiterlnnen haben die Interimsbasis für sich entdeckt — eine Win-Win-Situation, da es Arbeitgebern ermöglicht wird, bei grösseren Projekten schnell aufzustocken, spezifisches Fachwissen zu nutzen und/oder lange Abwesenheiten aufgrund von Elternzeit oder Sabbaticals zu überbrücken.

Die Gewinnung und Bindung von Talenten wird auch im Jahr 2022 eine Herausforderung sein. Um sich durchzusetzen, brauchen Sie eine vielfältige Rekrutierungsstrategie, die es den Mitarbeitern ermöglicht, authentische Gespräche über ihre Karrierepläne zu führen und sich weiterzubilden und umzuschulen.

Zusätzlich zu den allgemeinen Markttrends, die sich in der Schweiz in dieser Zeit nach der Pandemie abzeichnen, hat unser Team von Michael Page Schweiz das vergangene Jahr damit verbracht, Kunden und Kandidaten zu befragen, um die neuesten Tendenzen bei gefragten Kompetenzen und Gehältern für 453 Stellen in 11 Branchen zu ermitteln. Ich hoffe, dass dieser Leitfaden für Sie interessant und aufschlussreich ist – sei es, um als Arbeitgeber optimale Geschäftsentscheidungen zu treffen, oder um als Bewerber/in Ihren Wert auf dem Arbeitsmarkt einschätzen zu können.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre!

Mit den besten Grüssen





Über **uns**

Dank unserer 40-jährigen Erfahrung und unserer weltweit anerkannten Expertise helfen wir Ihnen, die Kandidaten mit den besten Qualifikationen zu rekrutieren. Unser lokales Netzwerk und unsere Reaktionsfähigkeit ermöglichen es uns, Ihre Rekrutierungsprojekte in der Schweiz in einer Vielzahl von Disziplinen zu unterstützen.



Wir stehen Ihnen bei allen Arten von Herausforderungen zur Seite: Festanstellung, temporäre und befristete Stellen, Interim Management, Vertragsabschlüsse, Entgeltabwicklungen



Wir sind Experten in vielen Bereichen: unsere Teams vertreten über 15 Disziplinen



Äusserst reaktionsschnelles Team: Eine Antwort innerhalb von 48 Stunden

PAGEGROUP

Michael Page ist eine der weltweit führenden Personalberatungsfirmen, die sich auf die Vermittlung von Kandidaten in Festanstellungen, mit Zeitverträgen, befristeten Stellen und Interimspositionen an Kunden in aller Welt spezialisiert hat. Die Gruppe ist im Vereinigten Königreich, in Europa, im Nahen Osten, in Afrika, im asiatisch-pazifischen Raum und auf dem amerikanischen Kontinent tätig.

Trotz unseres internationalen Hintergrunds sind wir nicht nur auf die Bedürfnisse globaler, sondern besonders auch lokaler Kunden eingestellt. Wir bieten einen personalisierten Service für jeden Rekrutierungsbedarf und beschäftigen Berater, die Spezialisten in ihrem jeweiligen Bereich sind. Michael Page Schweiz ist Teil der PageGroup. Die PageGroup rekrutiert für alle Positionen, von der Einstiegs- bis hin zur Führungsebene, sowie für umfangreiche Rekrutierungsprojekte durch unsere 3 Marken in der Schweiz: Michael Page, Page Executive und Page Outsourcing.

Wir verfügen über Büros an den folgenden 3 Standorten, um stets in der Nähe unserer Kunden und Kandidaten zu sein: Genf, Lausanne und Zürich. Besuchen Sie unsere Webseiten www.michaelpage.ch, www.pageexecutive.com und www.pageoutsourcing.com, um herauszufinden, wie wir Sie bei Ihrer aktuellen Stellensuche unterstützen können oder wie unsere spezialisierten Berater Ihnen helfen können, Ihren Personalbedarf zu decken.

PageExecutive

Michael Page

Page Outsourcing

Uber **uns**

UNSERE BÜROS

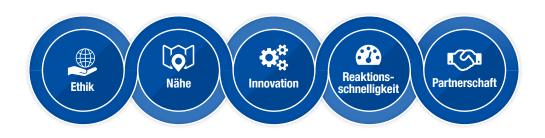


UNSERE SPEZIALISIERTEN TEAMS

- Finance & Accounting
- Banking & Financial Services
- Commodity Trading
- Legal & Paralegal
- Office & Management Support
- Sales Administration & Customer Service | IT
- Public & Non-Profit
- Procurement, Logistics & Supply Chain Healthcare & Life Sciences
- Sales & Marketing
- Digital Marketing

- Human Resources
- **Engineering**
- Property & Construction

UNSERE 5 VERSPRECHEN



DER SCHWEIZER ARBEITSMARKT 2022

POSITIVES WACHSTUM INMITTEN DES WANDELS



Einschlägige Wirtschaftsforschungsinstitute stimmen darin überein, dass der Arbeitsmarkt in der Schweiz 2022 weiter wachsen und sich dabei stark verändern wird. Die Konsensprognose der ETH-Wirtschaftsforschungsstelle schätzt das Wirtschaftswachstum im Jahr 2022 auf 2,9 % – höher als vor der Pandemie. Der Michael Page Swiss Job Index zeigt, dass dieser Wachstumstrend bereits begonnen hat. Die Zahl der ausgeschriebenen Stellen ist zwischen Januar und Oktober 2021 um +34,9 % gestiegen – dieses Wachstum ist doppelt so hoch wie in der Zeit vor der Pandemie.

Personalbestände werden sich signifikant ändern, es wird aber weitaus mehr neu geschaffene Arbeitsplätze geben, als solche, für die es nur eine begrenzte Nachfrage gibt. Nach der Deloitte-Studie "Voice of the Workforce Switzerland" werden in der Schweiz jeden Monat durchschnittlich 41.000 neue Arbeitsplätze geschaffen, wobei nur 38.000 verloren gehen, und dieser Trend wird sich auch im Jahr 2022 fortsetzen. Dies wird die verschiedenen Sektoren und Beschäftigungskategorien unterschiedlich stark betreffen. Der geplante Ausbau der Produktionskapazitäten in der Schweiz, die Umstrukturierung und Automatisierung von Prozessen sowie die Stärkung der Exportmärkte werden weiterhin eine grosse Nachfrage nach Ingenieuren, insbesondere im Bereich der Robotik, sowie nach Technikern, IT-Spezialisten, Logistik- und Supply-Chain-Managern auslösen.

Zudem werden neue Jobkategorien geschaffen. So wuchsen zum Beispiel die angebotenen Stellen im Bereich Nachhaltigkeit, wie Umweltwissenschaftler und Biokraftstoffhändler, zwischen Januar und Oktober 2021 um fast 10% (Quelle: Michael Page Swiss Job Index). Auch im Bereich Healthcare & Lifesciences schaffen die digitalisierte Medizin und neue Vorschriften im Zusammenhang mit verbesserten medizinischen Technologien neue Stellen.

Gleichzeitig verändern sich bestimmte Rollen durch technologische Entwicklungen wie Prozessautomatisierung und Big-Data-Analytik. Im Bereich des Beschaffungs- und Lieferkettenmanagements (Procurement & Supply Chain Management, PSC) beispielsweise helfen diese Arten von Tools den Managem, die Widerstandsfähigkeit der Lieferkette in einem unbeständigen Markt zu verbessern. Dazu gehört auch, dass sie die verschiedenen Funktionen wie Logistik, Produktion, Beschaffung sowie Marketing und Vertrieb neu gestalten und besser integrieren, und somit Ergebnisse verbessern können. Daher steigt die Nachfrage nach PSC-Managern und -Planern, die sowohl über Systemkenntnisse als auch über die Fähigkeit verfügen, PSC-Prozesse neu zu überdenken.

Dieser beispiellose Wandel bietet Chancen und Herausforderungen für Arbeitgeber und Bewerber gleichermassen. Beide werden vor der Herausforderung stehen, wettbewerbsfähig zu bleiben und gleichzeitig Erwartungen zu erfüllen, die sich stetig ändern.

Flexibilität: Benefit Nummer 1

Aus unseren täglichen Interviews mit Kandidaten im vergangenen Jahr geht eindeutig hervor, dass Arbeitgeber, die flexible Arbeitsmodelle anbieten, die besten Bewerber anziehen. Zu diesen Angeboten gehören Homeoffice, hybride Arbeitsumgebungen, Vollzeit- und Teilzeitoptionen sowie die Möglichkeit,

auf Zeit oder als freier Mitarbeiter zu arbeiten. Weitere entscheidende Faktoren sind die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Schulungsund Weiterbildungsmöglichkeiten und ein inspirierendes Management. "Hervorragende Vergütung und Benefits" wurden in Übereinstimmung mit der Linkedin-Studie "Employer Value Proposition" an fünfter Stelle der Entscheidungskriterien genannt, während sie in anderen europäischen Ländern an erster oder zweiter Stelle stehen.

Unternehmenswerte und Employer Branding unter der Lupe

Da das Thema Nachhaltigkeit immer mehr Raum einnimmt, verwenden immer mehr Unternehmen Zeit und Ressourcen darauf, ihre Werte und Visionen neu zu definieren, um dem heutigen sozialen und ökologischen Kontext gerecht zu werden. Innerhalb von HR-Teams entstehen Positionen im Bereich D&I oder ESG, und das Employer Branding neu zu definieren, wird zur Priorität, da die Unternehmensidentität jetzt eine grosse Rolle spielt, um Kandidaten anzuziehen. Dies gilt insbesondere für KMU, die im Wettbewerb mit Startups und multinationalen Unternehmen Schwierigkeiten haben, Spitzentalente anzuziehen.

Unsere Erfahrungen aus der Praxis zeigen auch, dass Arbeitgeberbewertungsseiten wie Glassdoor und Kununu wichtige Informationsquellen sowohl für Bewerber als auch für Arbeitnehmer sind. Aus diesem Grund empfehlen wir Arbeitgebern, ihren Online-Auftritt kontinuierlich zu optimieren, um sicherzustellen, dass sie Top-Kandidaten anziehen und halten, was sie versprechen. Kommunizieren Sie klar, was Sie einzigartig macht und warum ein Bewerber bei Ihnen arbeiten sollte – es wird Ihre Marke stärken.

Eine neue Ära für temporäre und Interims-Verträge

In der Zeit nach der Pandemie haben viele Fachkräfte sich dazu entschieden, nur auf befristete Zeit in Unternehmen zu arbeiten. Für viele wird psychische Gesundheit immer mehr zur Priorität. Einige Top-Talente entscheiden sich daher, projektbasiert zu arbeiten und sich zwischen den Projekten bewusst eine Auszeit zu nehmen, um sich auf sich selbst zu konzentrieren.

Auch Sabbaticals sind immer gefragter und Unternehmen suchen nach Interims-Lösungen, um ihren Festangestellten die nötige Flexibilität bieten zu können.

Die Arbeit als Projekt- oder Interimsmanager ist auch eine Möglichkeit, in sehr kurzer Zeit bestimmte Kompetenzen zu erwerben und auszubauen. Da Fortbildung und Umschulung für Arbeitnehmer heute unerlässlich sind, sind Interimstätigkeiten zunehmend attraktiver geworden, um einen vollständigen und kompetenten Lebenslauf zu erhalten. Projektmanagement & Interim ist eine der wichtigsten Kategorien von ausgeschriebenen Stellen in der Schweiz und wuchs zwischen Januar und Oktober 2021 um 35,1 % (Quelle: Michael Page Swiss Job Index). Viele Interim-Stellen werden ausserdem zu Vollzeitstellen.

Gefragte Qualifikationen und Gehaltspakete im Jahr 2022

Die Prognosen für den Arbeitsmarkt im Jahr 2022 sind positiv, erfordern aber eine sorgfältige Planung seitens der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, um Chancen voll nutzen zu können. Um diesen Prozess zu unterstützen, gibt die folgende Gehaltsübersicht von Michael Page einen Überblick über die am stärksten nachgefragten Stellen, Qualifikationen und die damit verbundenen Vergütungspakete in allen wichtigen Branchen und über 300 Tätigkeitsbereichen. Dies ermöglicht Arbeitgebern und Kandidaten einen faktenbasierten Ansatz bei der Umsetzung ihrer Einstellungs- und Karrierepläne.

AUS DER KANDIDATENPERSPEKTIVE

SCHWEIZER BEWERBER SIND BEREIT FÜR DAS NEUE NORMAL: SIND SIE ES ALS ARBEITGEBER AUCH?



Während der Pandemie hat sich die Personalbeschaffung zwar gewissermassen verlangsamt, aber Kandidaten haben nicht aufgehört, über ihre Karriere, ihre Fähigkeiten und ihre Zukunft nachzudenken. Michael Page hat über 200 Kandidaten in der ganzen Schweiz befragt, um herauszufinden, was sie über die neue Bedeutung von Flexibilität, Fort- und Weiterbildung denken und warum die psychische Gesundheit heute bei jeder Entscheidung im Vordergrund steht.

Fortbildung & Umschulung:

Kandidaten vertrauen auf ihre Fähigkeiten: **91%** glauben, dass sie über die richtigen Fähigkeiten verfügen, um auf dem heutigen Arbeitsmarkt bestehen zu können.

Dies ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass sich fast 55 % von ihnen seit Beginn der Pandemie weitergebildet haben, um



Auch das Training von Soft Skills stösst bei Kandidaten, die ihre zwischenmenschlichen Fähigkeiten verbessern wollen, auf wachsendes Interesse. Laut Aussagen von Kandidaten sind die am meisten nachgefragten Soft Skills, für die eine Schulung von Vorteil wäre, folgende:



Homeoffice und Standortwechsel:

Kandidaten haben sich mittlerweile in den Wandel hin zu einer flexibleren Arbeitswelt integriert und erwarten Zugang zu hybriden Arbeitsmodellen. Sie suchen daher vor allem aus den folgenden Gründen nach Stellen mit der Möglichkeit zur Arbeit aus dem Homeoffice:





geringere Fahrtzeiten



Standort des Arbeitsplatzes

Allerdings sagen 51 % der Kandidaten in der Schweiz, dass sie bei neuen Stellenausschreibungen jedoch keinen neuen Trend hin zum Homeoffice erkennen können.

Bei den meisten Schweizer Unternehmen ist es unwahrscheinlich, dass sie ihre Mitarbeiter zu 100 % aus dem Homeoffice arbeiten lassen und ein Standortwechsel ist für Arbeitnehmer nicht ausgeschlossen.

54 % der Kandidaten haben aus folgenden Gründen bereits einen Ortswechsel vorgenommen oder ziehen dies in Erwägung:



näher bei ihren Liebsten sein

♡21%

Die Befragten, für die ein Umzug nicht in Frage kommt, leben in einer Um-

Umzug in eine wirtschaftlich dynamischere Region

gebung mit höherer Lebensqualität und nahe ihrer Familie und Freunde.

Psychische Gesundheit

Seit Beginn der Pandemie hatten 60 % der Arbeitnehmer in der Schweiz mit Angst, Stress, fehlender Motivation oder Schlafstörungen zu kämpfen.

93 % haben ihre alltäglichen Gewohnheiten jedoch zum Positiven verändert:



Unternehmen setzen sich jedoch immer noch zu spät mit diesem Thema auseinander: Nur 32 % der Schweizer Unternehmen kommunizieren über und setzen sich aktiv mit der psychischen Gesundheit ihrer Mitarbeiter auseinander.

Kandidaten schlagen folgende Massnahmen vor:



flexible Arbeitsbedingungen



Lob und Anerkennung für die Arbeit



Transparenz und Kommunikation mit den Managern

Lohnübersicht Schweiz 2022

METHODE

Unsere Gehalts- und Trendanalyse vergleicht Profile von Start-ups, KMU und Blue-Chip-Unternehmen mit Gehaltsdaten bis Ende Q3 2021 und Bonuszahlen von 2020 über das gesamte Gebiet der Schweiz für Einstiegs- bis Führungspositionen. Die Informationen stammen aus unserer Datenbank, verschiedenen Suchmaschinenaufträgen und langjähriger Erfahrung im Schweizer Markt. Alle unsere Gehälter können je nach Grösse und Standort des Unternehmens um +/- 15 % variieren.



Das Jahr 2022 gilt bereits jetzt als ein Jahr des Aufschwungs für die Schweizer Arbeitswelt. Genau aus diesem Grund stellen wir unser Engagement als führendes Unternehmen im Bereich der spezialisierten Rekrutierung in den Mittelpunkt unseres Ansatzes, um die höchste Qualität unserer Dienstleistungen zu gewährleisten: Reaktionsschnelligkeit, Nähe, Partnerschaft, Innovation, Ethik und Verantwortungsbewusstsein.

Wir sind stolz darauf, Ihr vertrauenswürdiger Partner für Ihre Karriere und Ihre Rekrutierungen zu sein. Wir haben ausführlich daran gearbeitet, in dieser neuen Gehaltsstudie die neuesten Markttrends, die von Arbeitgebern am meisten gewünschten Benefits für die einzelnen Branchen im Jahr 2022 in der Schweiz zusammenzustellen.

Alle aufgeführten Gehälter sind feste Jahresgehälter in Landeswährung (CHF). Boni (falls zutreffend) sind in Prozent angegeben.



Finance & Accounting

RECRUITMENT-TRENDS & EINBLICKE IN DEN MARKT

BRANCHENTRENDS 2022

- ➤ Die Nachfrage nach Talenten ist bei KMU und Start-ups nach wie vor hoch, während Bluechip-Unternehmen nach und nach wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuss fassen.
- ➤ Die führenden Branchen bei der Rekrutierung sind folgende: Gesundheitswesen, IT, Non-Profit-Organisationen und Fertigung.
- ➤ Die Bewerber haben die Oberhand und k\u00f6nnen sich ihren Arbeitgeber aussuchen. Sie haben daher die M\u00f6glichkeit, ein besseres Gehalt auszuhandeln. Die Unternehmen konkurrieren jetzt um die besten Talente.
- > Personalverantwortliche im Finanzbereich suchen zunehmend nach temporären Stellen und Interim-Management-Lösungen.

GEFRAGTE FÄHIGKEITEN UND ERFAHRUNG



Vielfältige Erfahrungen mit KMU und lokalen Unternehmen



Neue Möglichkeiten für Experten für Datenanalyse und Bl



IT & technische Fähigkeiten werden in der Buchhaltung geschätzt



Professionelle Interimsprofile werden gesucht

DIE GEFRAGTESTEN BENEFITS, UM TALENTE ANZUZIEHEN



Flexibles Arbeitsumfeld

(Teilzeit, Work-Life-Balance, Homeoffice, flexible Leistungen...)



Gehaltserhöhungen sind wieder gefragt



Unternehmensstrategie/ Geschäftsauswirkungen und -einfluss

TOP-REKRUTIERUNGSPOSITIONEN









Finance & Accounting

Bitte beachten Sie, dass alle unten aufgeführten Gehälter je nach Erfahrung des Bewerbers, aber auch je nach Grösse des Unternehmens und dessen Standort in der Schweiz variieren. Für weitere Informationen können Sie sich gerne an unsere Experten wenden.

KLEIN- UND MITTELUNTERNEHMEN (KMU)						
POSITION	MIN	Ø	MAX	BONUS		
Leitung Finanzen	150'000	190'000	230'000	15-30%		
Leitung Controlling	130'000	170'000	200'000	10-20%		
Leitung Finanz- / Rechnungswesen	110'000	140'000	150'000	10-20%		
Leitung Buchhaltung / Rechnungswesen	100'000	120'000	140'000	5-10%		
Business- / Produktionscontroller	85'000	120'000	140'000	5-10%		
Finanzcontroller	85'000	110'000	130'000	5-10%		
Alleinbuchhalter/in	80'000	100'000	115'000	5-10%		
Finanz / Business Analyst	75'000	95'000	115'000	0-15%		
Junior / Buchhaltungsassistenz	60'000	70'000	80'000	0-5%		

WIRTSCHAFTSPRÜFUNG & TREUHAND					
POSITION	MIN	Ø	MAX	BONUS	
Senior Management Wirtschaftsprü- fung - Big 4	115'000	130'000	160'000	10-20%	
Wirtschaftsprüfer - Big 4	75'000	85'000	105'000	0-10%	
Sachbearbeitung Buchhaltung	54'000	60'000	70'000	0-5%	
Senior Treuhänder/in	85'000	100'000	120'000	0-5%	
Treuhänder/in	65'000	80'000	90'000	0-5%	
Steuerspezialist/in	80'000	90'000	110'000	5-10%	

MULTINATIONALE FIRMEN					
POSITION	MIN	Ø	MAX	BONUS	
FÜHRUNG	SPOSITION	IEN			
CF0	280'000	360'000	420'000	30-60%	
VP Finanzen / Controlling	250'000	300'000	350'000	25-50%	
Leitung Finanzen	200'000	240'000	280'000	20-40%	
Leitung Konzerncontrolling	180'000	230'000	280'000	15-30%	
BUCH	HALTUNG				
Management Konsolidierung	130'000	150'000	160'000	5-15%	
Leitung Buchhaltung	120'000	140'000	160'000	5-15%	
Senior Finanzbuchhaltung	95'000	115'000	130'000	5-10%	
Finanz-/ Hauptbuchhaltung	80'000	95'000	110'000	0-5%	
Kreditoren- / Debitorenbuchhaltung, Sachbearbeitung Rechnungswesen	70'000	80'000	90'000	0-5%	
FINANZPLANUI	NG / CONT	ROLLING			
Leitung Controlling	160'000	195'000	230'000	10-20%	
FP&A Management	140'000	150'000	180'000	15-25%	
Finanzcontroller	110'000	130'000	150'000	10-20%	
Produktionscontroller	85'000	110'000	140'000	10-20%	
Finanz / Business Analyst	90'000	105'000	130'000	5-10%	
WIRTSCHA	AFTSPRÜFL	JNG			
Leitung interne Revision - Compliance	180'000	220'000	260'000	15-20%	
Management interne Revision	130'000	140'000	150'000	10-20%	
(Senior) interne/r Revisor/in	90'000	105'000	120'000	10-20%	
STEUER- UND SF	PEZIALISTE	NROLLEN			
Tax Director	200'000	230'000	270'000	20-40%	
Tax Management	140'000	160'000	180'000	10-25%	
MwSt-Management	130'000	150'000	160'000	5-15%	
Steuerspezialist/in	85'000	100'000	120'000	5-15%	
Transfer Pricing-Spezialist/in	100'000	125'000	150'000	5-15%	
Group Treasurer	180'000	220'000	280'000	20-40%	
Treasury Management	120'000	140'000	160'000	10-20%	
Treasury Analyst	85'000	110'000	120'000	5-15%	
Kredit-Management	100'000	120'000	130'000	5-15%	
Inkasso-Spezialist/in	70'000	80'000	90'000	0-5%	
Lohnbuchhaltung	85'000	98'000	110'000	5-10%	
Projektmanagement Finanzen	130'000	145'000	160'000	10-20%	

Banking & Financial Services

RECRUITMENT-TRENDS & EINBLICKE IN DEN MARKT

BRANCHENTRENDS 2022

- > Recruitment-Möglichkeiten in Fintech- und Asset Management-Unternehmen trotz der Krise.
- Die Nutzung neuer Tools und Software, wie z.B. Data Crunching, wird immer beliebter.
- Neobanken besetzen immer mehr Positionen in den Bereichen Business Development, Kundenberatung und Investment Platform Management.
- > Trends zeichnen sich im Bereich der nachhaltigen Investitionen ab und die Unternehmenskultur gewinnt im Allgemeinen an Bedeutung.
- Trotz der geringen Auswirkungen der Gesundheitskrise auf den Bankensektor sind keine drastischen Gehaltsschwankungen zu erwarten.
- > Regulatorische Themen rücken in den Mittelpunkt, auch für Front-Office-Positionen.

GEFRAGTE FÄHIGKEITEN UND ERFAHRUNG



Hybride Profile mit kombinierten Verantwortlichkeiten (2-in-1-Jobs, z.B. Banking & IT; VBA-Programmierung, Python, Excel Macros etc.)



Deutsche Sprache (auch in der Romandie)



Fähigkeit der Produkt- und Service-Bewertung (z.B. Fintech)



Know-how und Erfahrung im Bereich Regulierung

DIE GEFRAGTESTEN BENEFITS, UM TALENTE ANZUZIEHEN



Flexible Arbeitsumgebung (Teilzeit, Work-Life-Balance, Home Office, flexible Benefits...)



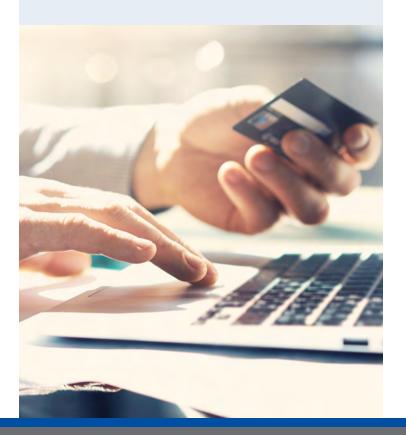
Entwicklungsmöglichkeiten

TOP-REKRUTIERUNGSPOSITIONEN









Banking & Financial Services

Bitte beachten Sie, dass alle unten aufgeführten Gehälter je nach Erfahrung des Bewerbers, aber auch je nach Grösse des Unternehmens und dessen Standort in der Schweiz variieren. Für weitere Informationen können Sie sich gerne an unsere Experten wenden.

Aufgrund der Internationalität des Banken- und Finanzsektors in der Schweiz haben wir alle Stellenbezeichnungen in Englisch aufgeführt, um dem von Arbeitgebern und Bewerbern häufig verwendeten Jargon zu entsprechen.

ASSET MANAGEMENT				
POSITION	MIN	Ø	MAX	BONUS
INVESTMENT A	NALYSIS/R	ESEARCH		
Fundamental Analyst	125'000	150'000	200'000	25%
Quantitative Analyst	115'000	145'000	160'000	20%
Economist	120'000	150'000	190'000	25%
PORTFOLIC) MANAGEI	MENT		
Portfolio Operations Specialist	80'000	95'000	115'000	10%
Client Reporting Specialist	110'000	125'000	140'000	10%
Junior Portfolio Manager	90'000	110'000	130'000	20%
Equity Porfolio Manager	130'000	160'000	220'000	30%
Fixed Income Porfolio Manager	140'000	170'000	225'000	25%
Portfolio Manager Multiasset Class	140'000	170'000	220'000	30%
Quantitative Portfolio Manager	160'000	190'000	240'000	40%
INVESTMEN	T MANAGE	MENT		
CIO / Chief Investment Officer	220'000	320'000	450'000	60%
Execution/Trading	125'000	140'000	160'000	20%
Investment Advisor	130'000	160'000	200'000	30%
Manager Selection	120'000	140'000	180'000	25%
RFP Specialist	100'000	130'000	150'000	10%
Investment Support (Marketing/RFP/CRM)	90'000	100'000	120'000	5%
SALES (INSTITUT	IONAL & W	HOLESALI	≣)	
Sales Assistant / Support	80'000	95'000	100'000	5%
Whole Sales	130'000	160'000	200'000	30%
Institutional Sales (traditional asset classes)	140'000	170'000	220'000	35%
Structured Products Sales	140'000	190'000	240'000	40%
Sales Alternative Investments	160'000	220'000	280'000	50%
Head Institutional Sales	200'000	250'000	330'000	50%
PRIVATE EQUITY	/ PRIVATE	MARKETS		
Analyst	85'000	100'000	120'000	30%
Associate	125'000	130'000	160'000	40%
Investment Manager	150'000	175'000	210'000	50%
Investment Director	180'000	200'000	250'000	65%
Managing Director	240'000	280'000	350'000	80%

INVESTM	ENT BANK	ING		
POSITION	MIN	Ø	MAX	BONUS
M&A	ADVISORY			
Analyst	80'000	100'000	120'000	30%
Associate	120'000	135'000	170'000	45%
Vice President	150'000	175'000	200'000	50%
Director	180'000	220'000	250'000	65%
Managing Director	240'000	280'000	350'000	90%
	RUST			
POSITION	MIN	Ø	MAX	BONUS
TRUST N	MANAGEME	NT		
Trust Accountant	90'000	100'000	110'000	5%
Trust Officer	110'000	115'000	125'000	10%
Trust Manager	130'000	140'000	160'000	20%
Trust Director	150'000	170'000	200'000	25%
PRIVAT	TE BANKIN	G		
POSITION	MIN	Ø	MAX	BONUS
RELATIONSH	IP MANAG	EMENT		
Relationship Manager Assistant	80'000	95'000	120'000	5%
Junior Relationship Manager	95'000	110'000	130'000	15%
Relationship Manager (Farmer)	120'000	140'000	160'000	35%
Relationship Manager (Hunter)	165'000	220'000	320'000	45%
Team Head Private Banking	170'000	200'000	220'000	50%
Head Private Banking	250'000	340'000	500'000	70%
Wealth Planner	150'000	180'000	210'000	15%
CORPORATE 8	RETAIL B	ANKING		
POSITION	MIN	Ø	MAX	BONUS
RELATIONSH	IIP MANAG	EMENT		
Relationship Manager Assistant				
	70'000	85'000	100'000	5%
Relationship Manager Retail Clients	70'000 80'000	85'000 100'000	100'000	5% 15%
Relationship Manager Retail Clients Branch Manager Retail				
Branch Manager Retail Relationship Manager SMEs	80'000	100'000	120'000	15%
Branch Manager Retail Relationship Manager SMEs Relationship Manager Large & Mid caps	80'000 120'000	100'000	120'000 155'000	15%
Branch Manager Retail Relationship Manager SMEs Relationship Manager Large & Mid	80'000 120'000 120'000	100'000 135'000 145'000	120'000 155'000 160'000	15% 15% 15%

Banking & Financial Services

Bitte beachten Sie, dass alle unten aufgeführten Gehälter je nach Erfahrung des Bewerbers, aber auch je nach Grösse des Unternehmens und dessen Standort in der Schweiz variieren. Für weitere Informationen können Sie sich gerne an unsere Experten wenden.

Aufgrund der Internationalität des Banken- und Finanzsektors in der Schweiz haben wir alle Stellenbezeichnungen in Englisch aufgeführt, um dem von Arbeitgebern und Bewerbern häufig verwendeten Jargon zu entsprechen.

POSITION MIN Ø MAX LEGAL & COMPLIANCE Junior Compliance Officer 80'000 90'000 100'0 Compliance Officer 100'000 125'000 160'0 Head of Compliance 185'000 220'000 250'0 Legal Counsel 140'000 170'000 200'0 Head Legal / Chief Legal Counsel 200'000 250'000 330'0	00 10% 00 15%
Junior Compliance Officer 80'000 90'000 100'0 Compliance Officer 100'000 125'000 160'0 Head of Compliance 185'000 220'000 250'0 Legal Counsel 140'000 170'000 200'0	00 15%
Compliance Officer 100'000 125'000 160'0 Head of Compliance 185'000 220'000 250'0 Legal Counsel 140'000 170'000 200'0	00 15%
Head of Compliance 185'000 220'000 250'0 Legal Counsel 140'000 170'000 200'0	1070
Legal Counsel 140'000 170'000 200'C	00 20%
Head Legal / Chief Legal Counsel200'000250'000330'0	00 25%
	00 30%
FINANCE & ACCOUNTING	
Accountant 85'000 100'000 120'0	00 5%
Senior Accountant 110'000 130'000 150'0	00 15%
Head of Accounting 140'000 160'000 185'0	00 20%
Financial Controller 120'000 140'000 160'0	00 25%
Finance Director 170'000 190'000 250'0	00 25%
RISK & CONTROL	
Internal Auditor 130'000 145'000 170'0	00 15%
Head of Internal Audit 180'000 210'000 240'0	00 20%
Risk Manager (Market, Credit, Operational) 130'000 150'000 190'0	00 30%
OPERATIONS	
Back Office (Cash/Settlement/ Reconciliation) 85'000 95'000 115'C	00 -
Operations Manager 100'000 120'000 140'0	00 10%
Head of Operations 140'000 160'000 180'0	00 15%
TAX	
Tax Manager 130'000 145'000 170'0	00 15%
Tax Director 185'000 235'000 280'0	00 20%
DATA / BUSINESS MANAGEMENT	
Business Intelligence 110'000 135'000 160'0	00 5%
Business Analyst 110'000 135'000 160'0	00 5%



Human Resources

RECRUITMENT-TRENDS & EINBLICKE IN DEN MARKT

BRANCHENTRENDS 2022

- ➤ Neue Jobmöglichkeiten für Talent Acquisition Specialists und HR Business Partners mit einem starken generalistischen Hintergrund.
- ➤ Die Zahl der temporären, Interims- und Vertragsarbeitsplätze scheint merklich zugenommen zu haben. Personalfachleute bieten auch Beratungsdienste an.
- Unternehmen konzentrieren ihre Personalarbeit darauf, ihren Mitarbeitern eine umfassende positive Erfahrung zu bieten, von der Gewinnung von Talenten bis zum Entlassen von Mitarbeitern.
- ➤ Die Personalabteilung beteiligt sich nun deutlich an der Definition des Employer Branding durch die Kommunikation zentraler Werte und einer starken Unternehmenskultur.
- ➤ Technologie spielt eine grössere Rolle in Personalprozessen durch People Analytics und Prozessdigitalisierung.

GEFRAGTE FÄHIGKEITEN UND ERFAHRUNG



HR BP mit einem generalistischen Hintergrund



Sprachkenntnisse in Deutsch, Englisch und Französisch



Erfahrung in der Talentakquise



Sehr gute Kompetenzen in der Zusammenarbeit mit Unternehmen und die Fähigkeit zu planen und vorauszusehen



Datenkompetenz

DIE GEFRAGTESTEN BENEFITS, UM TALENTE ANZUZIEHEN



Ruf des Unternehmens



Flexibles Arbeiten: Homeoffice, Teilzeit und Jobsharing



Eigenverantwortliche / einflussreiche Personalabteilung



Personalpolitik mit Schwerpunkt auf den Menschen

TOP-REKRUTIERUNGSPOSITIONEN



Talent Acquisition Specialist



HR Generalist





Human Resources

Bitte beachten Sie, dass alle unten aufgeführten Gehälter je nach Erfahrung des Bewerbers, aber auch je nach Grösse des Unternehmens und dessen Standort in der Schweiz variieren. Für weitere Informationen können Sie sich gerne an unsere Experten wenden.

Aufgrund der Internationalität des Human Resources Sektors in der Schweiz haben wir alle Stellenbezeichnungen in Englisch aufgeführt, um dem von Arbeitgebern und Bewerbern häufig verwendeten Jargon zu entsprechen.

MULTINATIONAL COMPANIES						
POSITION	MIN	Ø	MAX	BONUS		
Senior Vice President / Chief HR Officer	320'000	370'000	420'000	40-50%		
Vice President HR	240'000	280'000	320'000	30-40%		
HR Director - Head of HR	180'000	230'000	280'000	25-35%		
Global HR Business Partner	160'000	200'000	240'000	-		
HR Business Partner EMEA / People & Culture Manager	130'000	155'000	180'000	-		
HR Generalist	90'000	115'000	130'000	-		
HR Assistant	70'000	80'000	90'000	_		

COMPENSATION & BENEFITS					
POSITION	MIN	Ø	MAX	BONUS	
Director	180'000	230'000	280'000	25-35%	
Manager	130'000	170'000	180'000	_	
HR Operations Manager	110'000	135'000	155'000	_	
Payroll Manager	110'000	130'000	150'000	_	
Specialist	100'000	120'000	130'000	_	
HRIS Specialist	90'000	120'000	150'000	_	
HR Operations Specialist	90'000	110'000	115'000	_	
Mobility Specialist	90'000	100'000	120'000	_	
HR Controller	90'000	100'000	110'000	_	
Payroll Specialist	90'000	100'000	115'000	_	

TALENT ACQUISITION				
POSITION	MIN	Ø	MAX	BONUS
Director	180'000	210'000	240'000	25-30%
Manager	130'000	150'000	180'000	_
Specialist	90'000	110'000	130'000	_

TALENT DEVELOPMENT					
POSITION	MIN	Ø	MAX	BONUS	
Director	160'000	195'000	230'000	25-30%	
Change Management / Organisational Development Manager	150'000	180'000	220'000	_	
Manager	120'000	140'000	180'000	_	
Specialist	90'000	110'000	130'000	_	
Diversity & Inclusion Specialist	90'000	100'000	110'000	_	
Employee Experience Manager	90'000	110'000	125'000	_	

SMALL & MEDIUM SIZE COMPANIES					
POSITION	MIN	Ø	MAX	BONUS	
HR Director	140'000	180'000	220'000	25-30%	
HR Manager / Local HR Business Partner	120'000	140'000	160'000	_	
Payroll Manager	100'000	115'000	140'000	_	
HR Specialist / HR Generalist	85'000	110'000	120'000	_	
Recruiter	75'000	100'000	120'000	_	
HR Assistant	70'000	80'000	85'000	_	

Engineering & Manufacturing

RECRUITMENT-TRENDS & EINBLICKE IN DEN MARKT

BRANCHENTRENDS 2022

- > Viele Unternehmen sind auf der Suche nach ihren branchenspezifischen Kernkompetenzen in Verbindung mit technologischen Kenntnissen und Interessen (Daten, Digitalisierung...), um den Übergang zur Industrie 4.0 zu unterstützen.
- > Gesucht werden Kandidaten mit solider Erfahrung und spezifischem Fachwissen, die anpassungsfähig sind und eine problemlösende Denkweise haben, die es ihnen ermöglicht, sich in einem abwechslungsreichen Umfeld weiter zu entwickeln.
- In dieser Zeit der Markterholung ist die Anziehungskraft auf Kandidaten entscheidend. Für Unternehmen ist es wichtig, ihre globale und lokale Vision, ihren Unternehmenszweck und ihre Ambitionen zu präsentieren.
- > Die meisten Unternehmen werden sich mit ihrer Smart-Work-Unternehmenspolitik auseinandersetzen. Zentrales Thema in 2022 wird sein, wie sich Unternehmen an die neue Realität der Flexibilität anpassen werden.
- Lokale und globale Suche: Auch wenn vorrangig Kandidaten aus der Region in Betracht gezogen werden, kann der Bedarf an spezifischen Fähigkeiten eine Ausweitung der Suche über die Grenzen hinaus erfordern.

GEFRAGTE FÄHIGKEITEN UND ERFAHRUNG



Leidenschaft, Engagement und Reife (bodenständige Denkweise)



Mischung aus technischem Fachwissen und Wachstums- und Führungspotenzial



Interesse an den Trends der Industrie 4.0: Datenmanagement, Digitalisierung...



Die Fähigkeit von Ingenieuren und Technikern, mit Interessengruppen in Kontakt zu treten und zusammenzuarbeiten

DIE GEFRAGTESTEN BENEFITS, **UM TALENTE ANZUZIEHEN**



Klarheit über das berufliche Vorankommen



Smart Work & Homeoffice



Klare, agile und transparente Entscheidungsprozesse



Gut definiertes und etabliertes Integrationsund Schulungsprogramm

TOP-REKRUTIERUNGSPOSITIONEN



Projektleiter/in Industrialisierung



Funktionen im Qualitätsmanagement



Produktions-Manager/in



Engineering

Bitte beachten Sie, dass alle unten aufgeführten Gehälter je nach Erfahrung des Bewerbers, aber auch je nach Grösse des Unternehmens und dessen Standort in der Schweiz variieren. Für weitere Informationen können Sie sich gerne an unsere Experten wenden.

PRODUKTION						
POSITION	MIN	Ø	MAX			
Abteilungsleitung	140'000	165'000	200'000			
Teamleitung	100'000	115'000	140'000			
Ingenieur/in	85'000	95'000	115'000			
Techniker/in	70'000	78'000	90'000			

WARTUNG						
POSITION	MIN	Ø	MAX			
Abteilungsleitung	110'000	150'000	200'000			
Teamleitung	100'000	115'000	130'000			
Ingenieur/in	80'000	105'000	120'000			
Techniker/in	70'000	82'000	95'000			
Servicetechniker/in	80'000	107'000	120'000			

FORSCHUNG & ENTWICKLUNG						
POSITION	MIN	Ø	MAX			
Abteilungsleitung	140'000	160'000	200'000			
Teamleitung	120'000	127'000	140'000			
Ingenieur/in	80'000	90'000	120'000			
Techniker/in	65'000	82'000	90'000			

QUALITÄT & EHS				
POSITION	MIN	Ø	MAX	
Abteilungsleitung	130'000	155'000	190'000	
Teamleitung	110'000	120'000	140'000	
Ingenieur/in	85'000	95'000	120'000	
Techniker/in	65'000	71'000	90'000	

INDUSTRIALISIERUNG / VERFAHRENSTECHNIK					
POSITION	MIN	Ø	MAX		
Abteilungsleitung	140'000	160'000	200'000		
Teamleitung	110'000	125'000	150'000		
Ingenieur/in	75'000	95'000	110'000		
Techniker/in	65'000	78'000	90'000		

PROJEKTMANAGEMENT							
POSITION MIN Ø MAX							
Abteilungsleitung	150'000	170'000	200'000				
Teamleitung	110'000	130'000	150'000				
Ingenieur/in	80'000	105'000	120'000				



RECRUITMENT-TRENDS & EINBLICKE IN DEN MARKT

BRANCHENTRENDS 2022

- ➤ Positionen im Bereich des digitalen Marketings und des E-Commerce haben von der Krise profitiert zum Nachteil der operativen Positionen.
- > Vertriebspositionen sind in einem von Kandidaten bestimmten Markt mit geringer Verfügbarkeit und qualifizierten Business Developers-Profilen nach wie vor sehr gefragt.
- Die beschleunigte Digitalisierung der Unternehmen im Jahr 2020 führte zur Internalisierung der digitalen Marketingfunktionen.
- Neue Nachfrage nach Fähigkeiten in Bezug auf Content: Copywriting, SEO, SEM, aber auch Kommunikationsspezialisten, insbesondere in der internen Kommunikation.
- Kandidaten sind schwer zu überzeugen. Sie erhalten mehrere Angebote zur gleichen Zeit.

GEFRAGTE FÄHIGKEITEN UND ERFAHRUNG



Produkt-/Dienstleistungskenntnisse und Prospektionsfähigkeiten



Softskills wie Anpassungsfähigkeit und Resilienz



Branchenkenntnisse mit entsprechendem Netzwerk



Dreisprachige Profile





Trend zu ganzheitlicher Erfahrung im Marketing



Digitale Erfahrung mit anerkannten Qualifikationen

DIE GEFRAGTESTEN BENEFITS, UM TALENTE ANZUZIEHEN



Flexibilität, wie zum Beispiel Homeoffice



Wachstum und langfristige Perspektive



Spezifische Schulungen zur Verbesserung der Fähigkeiten



Vergütungspaket: Gehalt, Urlaub, Firmenwagen, etc.

TOP-REKRUTIERUNGSPOSITIONEN







Sales & Marketing

Bitte beachten Sie, dass alle unten aufgeführten Gehälter je nach Erfahrung des Bewerbers, aber auch je nach Grösse des Unternehmens und dessen Standort in der Schweiz variieren. Für weitere Informationen können Sie sich gerne an unsere Experten wenden.

SALES					
POSITION	MIN	Ø	MAX	BONUS	
	IT				
Aussendienstmitarbeiter/in / Account Management	70'000	90'000	120'000	20-50%	
Verkaufsleitung (Bilingual oder Trilingual)	90'000	110'000	160'000	10-30%	
Business Development Management	170'000	190'000	210'000	20-50%	
Sales Consultant	170'000	190'000	210'000	30-40%	
Key Account Management	90'000	110'000	130'000	10-30%	
Technische Verkaufsberatung	90'000	110'000	130'000	10-30%	
Sales Director	140'000	190'000	240'000	20-40%	
FER	TIGUNG				
Aussendienstmitarbeiter/in / Account Management	80'000	100'000	110'000	10-30%	
Verkaufsleitung / Area Sales Management (Bilingual oder Trilingual)	100'000	130'000	150'000	10-30%	
Business Development Manager	80'000	100'000	120'000	10-30%	
Key Account Management	100'000	125'000	140'000	10-30%	
Technische Verkaufsberatung	90'000	110'000	120'000	10-30%	
Sales Director	140'000	180'000	200'000	20-40%	
KONS	UMGÜTER				
Aussendienstmitarbeiter/in / Account Management	75'000	85'000	100'000	10-30%	
Verkaufsleitung / Area Sales Management (Bilingual oder Trilingual)	70'000	120'000	150'000	10-30%	
Business Development Management	80'000	105'000	110'000	10-30%	
Key Account Manager	80'000	110'000	120'000	10-30%	
Sales Director	130'000	150'000	180'000	20-40%	
BUSINESS SERVICES /	BERATUN	G / AGENT	UREN		
Account Manager	75'000	95'000	110'000	10-30%	
Verkaufsleitung / Area Sales Management (Bilingual oder Trilingual)	100'000	110'000	130'000	10-30%	
Business Development Management	80'000	105'000	140'000	10-30%	
Key Account Management	90'000	115'000	140'000	10-30%	
Sales Director	140'000	150'000	180'000	20-40%	

	100			10000			
MARKETING & KOMMUNIKATION							
POSITION	MIN	Ø	MAX	BONUS			
Marketing Assistant / Coordinator	70'000	75'000	85'000	0-20%			
Product / Brand Manager	80'000	100'000	130'000	0-20%			
Market Analyst / Research & Business Intelligence	80'000	85'000	100'000	0-20%			
Trade Marketing	80'000	100'000	140'000	0-20%			
Marketing Manager	100'000	120'000	150'000	0-30%			
Head of Marketing	120'000	150'000	160'000	0-30%			
Communications Manager	80'000	110'000	120'000	0-20%			
PR Manager / Public Affairs	80'000	95'000	130'000	0-5%			
Event Manager	70'000	100'000	120'000	0-5%			
		(A)	NAME OF TAXABLE PARTY.	170			
DIGITAL	MARKETIN	IG					
		~					

DIGITAL MARKETING							
POSITION	MIN	Ø	MAX	BONUS			
Digital Marketing Coordinator	65'000	80'000	95'000	0-20%			
Social Media / Community Management (Bilingual oder Trilingual)	70'000	95'000	115'000	0-20%			
CRM Specialist / Management	80'000	100'000	120'000	0-20%			
Einkauf / Medienplaner/in	80'000	100'000	120'000	0-20%			
E-Commerce Management	80'000	115'000	140'000	0-20%			
SEO / SEA / SEM Specialist	70'000	80'000	90'000	0-20%			
Influencer Marketing Management	85'000	95'000	110'000	0-20%			
Content Marketing / Copywriting (Bilingual oder Trilingual)	70'000	80'000	110'000	0-20%			
Head of Digital Marketing	110'000	130'000	170'000	0-30%			

FÜHRUNGSPOSITIONEN							
POSITION	MIN	Ø	MAX	BONUS			
Chief Digital Officer (CDO)	160'000	230'000	300'000	20-40%			
Chief Marketing Officer (CMO)	180'000	215'000	250'000	20-30%			
Chief Sales Officer (CSO)	200'000	240'000	280'000	30-60%			
Head Sales & Marketing	220'000	270'000	320'000	30-80%			
Country Manager (MD)	180'000	215'000	250'000	20-50%			
Head Product Management	180'000	205'000	230'000	20-30%			

Procurement & Supply Chain

RECRUITMENT-TRENDS & EINBLICKE IN DEN MARKT

BRANCHENTRENDS 2022

- > Flexibilität und Agilität in Lieferketten (Omni-Channel-Ansatz, Digitalisierung, intelligente Prognosen, Kontrolltürme).
- > Effiziente und alternative Beschaffung als Antwort auf die steigende Nachfrage nach In-Shoring.
- ➤ Mehr Engagement hin zu nachhaltigen Lieferketten (Schwerpunktbereiche: In-Sourcing, Logistik und Produktion).
- Anhaltender Fachkräftemangel aufgrund der zunehmenden Komplexität der Lieferkette, was zu mehr Möglichkeiten für zeitlich begrenzte Zuweisungen führt.
- Zunehmender Bedarf an Benchmarking, Optimierung und Entwicklung des Lieferkettenmanagements.
- ➤ Die in den letzten Jahren verzeichneten Gehaltssteigerungen stabilisieren sich nun und passen sich der Marktrealität an.

GEFRAGTE FÄHIGKEITEN UND ERFAHRUNG



Technischer Hintergrund für Tätigkeiten im Bereich Lieferkettenmanagement



Profile mit ERP-Integrationskenntnissen



Dreisprachige Kandidaten (insbesondere im Kundendienst)



Internationale Erfahrungen

DIE GEFRAGTESTEN BENEFITS. **UM TALENTE ANZUZIEHEN**



Flexibilität



Intelligente Einrichtung des Arbeitsbereichs



Weitere persönliche Entwicklungsmöglichkeiten



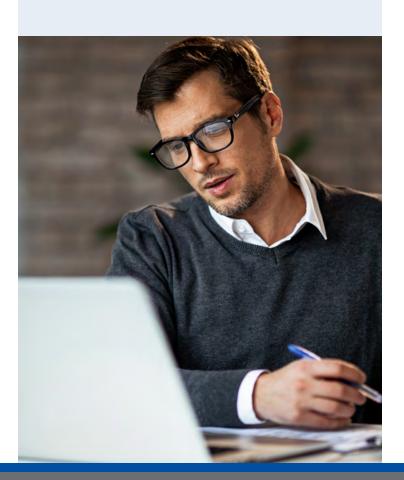
Wachstum und langfristige Perspektive

TOP-REKRUTIERUNGSPOSITIONEN





Business Intelligence und DatenanalytikerInnen



Procurement & Supply Chain

Bitte beachten Sie, dass alle unten aufgeführten Gehälter je nach Erfahrung des Bewerbers, aber auch je nach Grösse des Unternehmens und dessen Standort in der Schweiz variieren. Für weitere Informationen können Sie sich gerne an unsere Experten wenden.

KONSUMGÜTER / FOOD / EINZELHANDEL					
POSITION	MIN	MAX			
EINKA	UF				
Beschaffungskoordinator/in	70'000	80'000	95'000		
Einkäufer/in	85'000	90'000	110'000		
Strategischer Einkäufer/in	100'000	110'000	125'000		
Kategorie- / Warengruppenmanager/in	130'000	140'000	180'000		
Leitung Einkauf	130'000	140'000	160'000		
Direktor/in Einkauf	160'000	200'000	240'000+		
Bereichsleitung Einkauf / Einkauf Vice President (VP)	220'000	230'000	290'000+		
SUPPLY (HAIN				
Master Data / Stammdaten-Spezialist/in	75'000	85'000	95'000		
Logistikkoordinator/in	75'000	85'000	95'000		
Produktionsplaner/in	85'000	90'000	105'000		
Supply / Demand Planer/in	85'000	90'000	120'000		
Leitung Supply Chain	135'000	140'000	170'000		
Direktor/in Supply Chain	170'000	180'000	240'000+		
Bereichsleitung Supply Chain / Supply Chain Vice President (VP)	230'000	250'000	300'000+		
KUNDEND	IENST				
Mitarbeiter/in Verkaufsinnendienst / Verkaufsadministration	65'000	70'000	95'000		
Supervisor/in Kundendienst	95'000	110'000	125'000		
Leitung Kundendienst	130'000	135'000	160'000+		
Bereichsleitung Kundendienst / Kundendienst Vice President (VP)	160'000	170'000	180'000+		
LOGIS	ГІК				
Techniker/in Logistik / Mitarbeiter/ in Lager	60'000	65'000	70'000		
Import- / Export-Spezialist/in	70'000	75'000	90'000		
Supervisor/in Logistik / Lager	90'000	95'000	110'000		
Leitung Logistik	120'000	130'000	160'000+		
Bereichsleitung Logistik / Logistik Vice President (VP)	180'000	200'000	250'000+		

MEDIZINTECHNIK / MEDIZINGERÄTE / PHARMA								
JOB TITLE	MIN	Ø	MAX					
EINKA	UF							
Beschaffungskoordinator/in	80'000	90'000	100'000					
Einkäufer/in	90'000	90'000	120'000					
Strategischer Einkäufer/in	110'000	120'000	130'000					
Kategorie- / Warengruppenmanager/in	115'000	125'000	185'000					
Leitung Einkauf	140'000	145'000	180'000					
Direktor/in Einkauf	170'000	200'000	250'000+					
Bereichsleitung Einkauf / Einkauf Vice President (VP)	250'000	275'000	320'000+					
SUPPLY (CHAIN							
Master Data / Stammdaten-Spezialist/in	80'000	100'000	110'000					
Logistikkoordinator/in	80'000	90'000	100'000					
Produktionsplaner/in	85'000	95'000	110'000					
Supply / Demand Planer/in	90'000	110'000	130'000					
Leitung Supply Chain	140'000	150'000	180'000					
Direktor/in Supply Chain	180'000	200'000	250'000+					
Bereichsleitung Supply Chain / Supply Chain Vice President (VP)	260'000	275'000	300'000+					
KUNDEND	IENST							
Mitarbeiter/in Verkaufsinnendienst / Verkaufsadministration	75'000	85'000	100'000					
Supervisor/in Kundendienst	110'000	120'000	130'000					
Leitung Kundendienst	135'000	150'000	170'000+					
Bereichsleitung Kundendienst / Kundendienst Vice President (VP)	170'000	190'000	220'000+					
LOGISTIK								
Techniker/in Logistik / Mitarbeiter/ in Lager	55'000	70'000	85'000					
Import- / Export-Spezialist/in	80'000	85'000	100'000					
Supervisor/in Logistik / Lager	95'000	110'000	110'000					
Leitung Logistik	120'000	150'000	170'000+					
Bereichsleitung Logistik / Logistik Vice President (VP)	180'000	200'000	250'000+					

Procurement & Supply Chain

Bitte beachten Sie, dass alle unten aufgeführten Gehälter je nach Erfahrung des Bewerbers, aber auch je nach Grösse des Unternehmens und dessen Standort in der Schweiz variieren. Für weitere Informationen können Sie sich gerne an unsere Experten wenden.

HERSTELLUNG / UHREN						
POSITION	MIN	Ø	MAX			
EINKA	UF					
Beschaffungskoordinator/in	65'000	75'000	85'000			
Einkäufer/in	85'000	95'000	105'000			
Strategischer Einkäufer/in	95'000	100'000	115'000			
Kategorie- / Warengruppenmanager/in	130'000	145'000	175'000			
Leitung Einkauf	115'000	120'000	150'000			
Direktor/in Einkauf	150'000	180'000	220'000+			
Bereichsleitung Einkauf / Einkauf Vice President (VP)	200'000	220'000	280'000+			
SUPPLY (HAIN					
Master Data / Stammdaten-Spezialist/in	70'000	90'000	95'000			
Logistikkoordinator/in	75'000	85'000	95'000			
Produktionsplaner/in	75'000	85'000	95'000			
Supply / Demand Planer/in	85'000	95'000	115'000			
Leitung Supply Chain	115'000	125'000	150'000			
Direktor/in Supply Chain	160'000	180'000	220'000+			
Bereichsleitung Supply Chain / Supply Chain Vice President (VP)	190'000	210'000	250'000+			
KUNDEND	IENST					
Mitarbeiter/in Verkaufsinnendienst / Verkaufsadministration	65'000	80'000	90'000			
Supervisor/in Kundendienst	90'000	95'000	110'000			
Leitung Kundendienst	115'000	120'000	150'000+			
Bereichsleitung Kundendienst / Kundendienst Vice President (VP)	150'000	160'000	170'000+			
LOGIS	ГІК					
Techniker/in Logistik / Mitarbeiter/ in Lager	60'000	65'000	70'000			
Import- / Export-Spezialist/in	70'000	80'000	90'000			
Supervisor/in Logistik / Lager	80'000	90'000	100'000			
Leitung Logistik	110'000	125'000	140'000+			
Bereichsleitung Logistik / Logistik Vice President (VP)	160'000	180'000	220'000+			



Legal

RECRUITMENT-TRENDS & EINBLICKE IN DEN MARKT

BRANCHENTRENDS 2022

- > Der Markt für Juristen in der Schweiz entwickelt sich zu einem von Kandidaten gesteuerten Markt: starke Profile erhalten viele Angebote.
- ➤ Die Möglichkeiten in der Life-Sciences-Branche sind angesichts der aktuellen Situation besonders vielfältig.
- Anwaltspatente (in der Schweiz oder international): Kandidaten können mit einem 10 % bis 20 % höheren Lohn rechnen (gilt für Legal Counsel bis hin zu Senior Legal Counsel Positionen).

GEFRAGTE FÄHIGKEITEN UND ERFAHRUNG



Spezifische Fähigkeiten und Erfahrungen sind für spezialisiertere Positionen erforderlich, insbesondere für leitende Angestellte (spezifische Branchenkenntnisse, Datenschutz, spezifische Erfahrung mit Handelsverträgen...).



Sehr gute Kompetenzen in der Zusammenarbeit mit Unternehmen und die Fähigkeit, vorauszuschauen



Verhandlungsgeschick und Führungsqualitäten



Erfahrung in internationalem Umfeld



Ausgezeichnete Englischkenntnisse (fliessend bis zweite Muttersprache) und mindestens eine weitere Sprache (Französisch, Deutsch))



Junior-Profile: vielseitig, wissbegierig, in der Lage, ein hohes Volumen an Handelsverträgen zu bearbeiten

DIE GEFRAGTESTEN BENEFITS, UM TALENTE ANZUZIEHEN



Flexibles Arbeiten: Homeoffice, flexible Arbeitszeiten, Teilzeit



Angenehmes Arbeitsumfeld / Teamwork



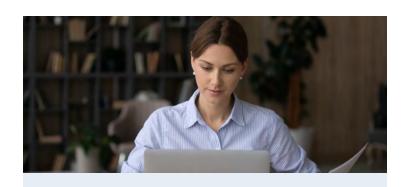
Wachstum und langfristige Perspektiven



Aufregende Projekte



Erwerb neuer Fähigkeiten



TOP-REKRUTIERUNGSPOSITIONEN



Legal Counsel & Senior Legal Counsel in der Life-Science-Branche



Legal Counsel & Senior Legal Counsel Corporate / M&A



3 Paralegal (Corporate / Commercial)

Legal

Bitte beachten Sie, dass alle unten aufgeführten Gehälter je nach Erfahrung des Bewerbers, aber auch je nach Grösse des Unternehmens und dessen Standort in der Schweiz variieren. Für weitere Informationen können Sie sich gerne an unsere Experten wenden.

Aufgrund der Internationalität des Legal-Sektors in der Schweiz haben wir alle Stellenbezeichnungen in Englisch aufgeführt, um dem von Arbeitgebern und Bewerbern häufig verwendeten Jargon zu entsprechen.

PRIVA	TE PRACTI	CE		
JOB TITLE	MIN	Ø	MAX	BONUS
Legal Secretary (ohne jur. Ausbildung)	65'000	70'000	90'000	-
Paralegal	72'000	85'000	100'000	-
Newly Qualified (0-2 Jahre	90'000	105'000	120'000	-
Associate (3-5 Jahre)	120'000	130'000	160'000	-
Senior Associate (5+ Jahre)	160'000	180'000	200'000	20-30%
IN	HOUSE			
JOB TITLE	MIN	Ø	MAX	BONUS
SU	PPORT			
Paralegal / legal support	75'000	90'000	120'000	-
Contract Officer to Manager	85'000	100'000	120'000	-
SPECIALIST TO EXPERIENCED				
Legal Counsel (generalist)	90'000	120'000	140'000	-
Senior Legal Counsel	130'000	150'000	170'000	-
Legal Counsel Corporate Finance / M&A	120'000	135'000	150'000	-
Senior Legal Counsel Corporate Finance / M&A	160'000	180'000	200'000	-
IP & Trademark Legal Counsel	100'000	120'000	130'000	-
Senior IP LC	130'000	150'000	170'000	-
Legal & Compliance Officer	90'000	120'000	140'000	-
Senior Legal & Compliance Officer	130'000	150'000	170'000	-
NICT Legal Counsel (IT soft & hardware)	100'000	120'000	140'000	-
Senior NICT Legal Counsel (IT soft & hardware)	130'000	150'000	160'000	-
Tax Lawyer	100'000	120'000	140'000	-
Senior Tax Lawyer	140'000	150'000	170'000	-
DIRECTOR, HEAD OF	FUNCTION	/ DEPARTI	MENT	
Data protection Officer	160'000	180'000	200'000	20%
Head of Legal, Director	200'000	250'000	330'000	30%
Director Tax	200'000	230'000	270'000	30%
Governance & Compliance Director	180'000	200'000	250'000	20%
General Legal Counsel	200'000	250'000	320'000	25%



Healthcare

RECRUITMENT-TRENDS & EINBLICKE IN DEN MARKT

BRANCHENTRENDS 2022

- > Die Nachfrage nach Projektmanagement in der gesamten Branche führt zu einem weiteren Anstieg von temporären und befristeten Stellen in den Bereichen Regulatory, Quality, Clinical und Manufacturing.
- > Die digitalisierte Medizin wirkt sich auf alle Abteilungen aus, von der klinischen bis zur geschäftlichen, und erfordert daher neue Geschäftsmodelle und neue Tools, während sie gleichzeitig zur Ausweitung der Datenerzeugung beiträgt.
- Die Vorschriften im Bereich der Medizintechnik stellen Qualität und Patientensicherheit in den Vordergrund: MDR- und IVDR-Vorschriften bleiben ein wichtiger Schwerpunkt für Unternehmen, und die Anforderungen an die Abteilungen für Zulassung, klinische Angelegenheiten und Marktüberwachung sind nach wie vor sehr hoch.
- Die medizinischen Unternehmen in der Schweiz wachsen schnell und investieren in neue Ressourcen.
- > Anstelle der Produktkommunikation stehen nun die Patienten im Mittelpunkt der Kampagnen zur Sensibilisierung für Krankheiten und Therapien.
- Der Trend der Biologika, Genetik und Zelltherapie wächst weiter.

DIE GEFRAGTESTEN STELLEN & FÄHIGKEITEN



Regulatory and Clinical Affairs Specialist



Dreisprachige Medical Advisors / Medical Science Liaisons (seltene Krankheiten und Onkologie)



• CMC Specialist



Post Market Surveillanc



Electronics & Software Engineer



SHQA-Zertifikat für Sales Positionen



Manufacturing Engineer



EMEA Product Manager



QA Engineer



Dreisprachige Profile im lokalen Sales & Marketing

DIE GEFRAGTESTEN BENEFITS, **UM TALENTE ANZUZIEHEN**



Flexibilität bei der Arbeit



Zusatzleistungen wichtiger als das Gehalt



Langfristige Perspektiven



Interesse an Innovation und neuen Unternehmen

Healthcare

Bitte beachten Sie, dass alle unten aufgeführten Gehälter je nach Erfahrung des Bewerbers, aber auch je nach Grösse des Unternehmens und dessen Standort in der Schweiz variieren. Im Falle des Gesundheitswesens können die Gehaltsspannen auch je nach Sektor variieren (Pharma, Medtech usw.). Für weitere Informationen können Sie unsere Experten kontaktieren.

Aufgrund der Internationalität des Healthcare-Sektors in der Schweiz haben wir alle Stellenbezeichnungen in Englisch aufgeführt, um dem von Arbeitgebern und Bewerbern häufig verwendeten Jargon zu entsprechen.

SALES					
POSITION MIN Ø MAX E					
Sales Representative / Account Manager	90'000	115'000	140'000	20-40%	
Key Account Manager	110'000	125'000	140'000	20-40%	
National Sales Manager	140'000	160'000	180'000	20-40%	
Commercial Director	160'000	190'000	220'000	20-40%	
Export/Channel Manager	110'000	140'000	170'000	20-40%	
Business Unit Manager	160'000	205'000	250'000	20-40%	
Sales Force Effectiveness Specialist	120'000	150'0000	180'000	15-25%	
Commercial Excellence Manager	150'000	175'000	200'000	15-25%	
Business Development Manager	130'000	155'000	180'000	20-40%	

RESEARCH & DEVELOPMENT				
POSITION	MIN	Ø	MAX	BONUS
Head of Research and Development / Chief Scientific Officer	160'000	185'000	210'000	20-40%
Formulation Specialist	90'000	100'000	110'000	5-15%
Formulation / R&D Project Manager	110'000	130'000	150'000	5-20%
Laboratory Supervisor	120'000	135'000	150'000	5-20%
Pharmacovigilance Manager	120'000	140'000	160'000	5-20%
R&D Engineer (Medical Devices)	100'000	115'000	130'000	5-10%
R&D Manager (Medical Devices)	120'000	135'000	150'000	5-10%

CLINICAL				
POSITION	MIN	Ø	MAX	BONUS
Global Clinical Leader	230'000	265'000	300'000	20-40%
Global Head Clinical Operations	200'000	225'000	250'000	20-40%
Clinical Trials Assistant	70'000	85'000	100'000	5-15%
Clinical Research Associate	80'000	95'000	110'000	5-10%
Lead Clinical Research Associate	100'000	115'000	130'000	5-10%
Clinical Trials / Project Manager	110'000	130'000	150'000	5-15%
Clinical Sciences Leader	120'000	145'000	170'000	5-25%
Clinical Pharmacologist	110'000	135'000	160'000	5-25%

MARKETING				
POSITION	MIN	Ø	MAX	BONUS
VP Marketing	220'000	270'000	320'000	20-40%
Product Manager	100'000	125'000	150'000	5-25%
Brand Manager	100'000	125'000	150'000	10-25%
Market Research Manager	115'000	145'000	175'000	5-15%
Marketing Manager	150'000	165'000	180'000	15-30%
Marketing Director	170'000	210'000	250'000	15-30%
Training and Education Specialist	110'000	120'000	130'000	5-20%
Digital Marketing Manager	120'000	140'000	160'000	10-30%

QUALITY & REGULATORY AFFAIRS						
POSITION	MIN Ø MAX B					
Director Quality	190'000	210'000	230'000	20-40%		
Director Regulatory Affairs	190'000	220'000	250'000	20-40%		
Quality Technician	70'000	80'000	90'000	5-10%		
Quality Engineer (QA/QC/QS)	90'000	105'000	120'000	5-10%		
Quality Manager	120'000	140'000	160'000	5-20%		
Regulatory Affairs Specialist	85'000	105'000	120'000	5-15%		
Regulatory Affairs Manager	120'000	140'000	160'000	10-20%		
Post market Surveillance & Vigilance Specialist	80'000	95'000	110'000	5-15%		
Qualified Person (QP) / FvP	130'000	155'000	180'000	10-25%		

Healthcare

Bitte beachten Sie, dass alle unten aufgeführten Gehälter je nach Erfahrung des Bewerbers, aber auch je nach Grösse des Unternehmens und dessen Standort in der Schweiz variieren. Im Falle des Gesundheitswesens können die Gehaltsspannen auch je nach Sektor variieren (Pharma, Medtech usw.). Für weitere Informationen können Sie unsere Experten kontaktieren.

Aufgrund der Internationalität des Healthcare-Sektors in der Schweiz haben wir alle Stellenbezeichnungen in Englisch aufgeführt, um dem von Arbeitgebern und Bewerbern häufig verwendeten Jargon zu entsprechen.

MEDICAL					
POSITION	MIN	Ø	MAX	BONUS	
Chief Medical Officer	350'000	415'000	480'000	20-40%	
Market Access Head	180'000	230'000	280'000	20-40%	
Scientific Communication Manager	110'000	125'000	140'000	5-15%	
Medical Information Manager	110'000	125'000	140'000	5-15%	
Medical Writer	80'000	95'000	110'000	5-15%	
Medical Science Liaison	110'000	125'000	140'000	10-30%	
Medical Advisor/Manager	140'000	160'000	180'000	10-40%	
Medical Affairs Manager	130'000	145'000	160'000	10-40%	
Medical Affairs Director	160'000	190'000	220'000	10-40%	
Medical Director	180'000	210'000	240'000	20-50%	
Market Access Manager	140'000	160'000	180'000	5-20%	
Health Economics / Outcome Research Manager	140'000	160'000	180'000	5-20%	
Professional & Education Manager	120'000	145'000	170'000	5-20%	
Clinical Application Specialist	100'000	120'000	140'000	5-20%	

MANUFACTURING					
POSITION	MIN	Ø	MAX	BONUS	
Production Director	180'000	205'000	230'000	20-40%	
Production Director	220'000	285'000	350'000	20-40%	
Production Technician	65'000	78'000	90'000	5-10%	
Production Manager	110'000	125'000	140'000	10-20%	
Technical Operation Manager	120'000	135'000	150'000	10-20%	
Industrialization Engineer	90'000	105'000	120'000	10-20%	
Industrialization Manager	120'000	140'000	160'000	10-25%	
Method / Process Engineer	90'000	105'000	120'000	5-20%	
Method / Process Manager	125'000	138'000	150'000	10-25%	
Continuous Improvement / LEAN Engineer	100'000	115'000	130'000	10-20%	
Field Service Engineer	90'000	110'000	130'000	15-30%	



Information Technology

RECRUITMENT-TRENDS & EINBLICKE IN DEN MARKT

BRANCHENTRENDS 2022

- Inmitten der Gesundheitskrise bleibt der IT-Sektor ein von Kandidaten gesteuerter Markt, auf dem IT-Profile manchmal mehr als ein Angebot auf einmal erhalten.
- ➤ Lösungen für die Arbeit aus dem Homeoffice und im Büro: Viele Technologieunternehmen beginnen damit, ihre Mitarbeiter zu motivieren, teilweise im Büro zu arbeiten.
- Die Unternehmen haben ihre Prioritäten auf die Verbesserung ihrer IT-Infrastrukturen verlagert.
- ➤ New Cloud- und DevOps-basierte Positionen entstehen.
- Nischenprofile haben eine starke Verhandlungsmacht, um höhere Gehälter zu erzielen.
- Wegen der Pandemie haben viele Unternehmen nicht das erforderliche Budget, um Personal einzustellen, was die Zunahme der Möglichkeiten für temporäre und befristete Einsätze erklärt.

GEFRAGTE FÄHIGKEITEN UND ERFAHRUNG



IT Diplom & Zertifikate



Erfahrung in internationalen und lokalen Unternehmen



Profile mit ERP-Erfahrung



Profile mit den neuesten technischen Fähigkeiten

DIE GEFRAGTESTEN BENEFITS, UM TALENTE ANZUZIEHEN



Aufregende Projekte



Homeoffice & Flexibilität



Langfristige Perspektiven



Möglichkeit, neue Fähigkeiten zu erlernen

TOP-REKRUTIERUNGSPOSITIONEN



Full-Stack Developer



DevOps/Cloud Engineer



ERP Consultant



Information Technology

Bitte beachten Sie, dass alle unten aufgeführten Gehälter je nach Erfahrung des Bewerbers, aber auch je nach Grösse des Unternehmens und dessen Standort in der Schweiz variieren. Für weitere Informationen können Sie sich gerne an unsere Experten wenden.

Aufgrund der Internationalität des IT-Sektors in der Schweiz haben wir alle Stellenbezeichnungen in Englisch aufgeführt, um dem von Arbeitgebern und Bewerbern häufig verwendeten Jargon zu entsprechen.

M.	MANAGEMENT				
POSITION	MIN	Ø	MAX	BONUS	
SENIOR	MANAGEMI	ENT			
Chief Information Officer (CIO)	180'000	240'000	300'000	10-30%	
Head of IT / IT Director	150'000	175'000	200'000	10-30%	
Chief Digital Officer (CDO)	200'000	240'000	260'000	10-30%	
Head of Security	160'000	190'000	220'000	0-20%	
IT Manager	120'000	140'000	160'000	0-20%	
PROJECT	MANAGEM	ENT			
Program Director / PMO	140'000	160'000	180'000	0-10%	
Project Manager	110'000	130'000	150'000	0-10%	
Business Analyst	100'000	115'000	140'000	0-10%	
DEVELOPMENT					
POSITION	MIN	Ø	MAX	BONUS	
SOFTWAR	E DEVELOP	MENT			
Architect Developer	120'000	150'000	200'000	0-10%	
.NET Developer	85'000	105'000	135'000	0-10%	
Java Developer	90'000	115'000	150'000	0-10%	
Embedded Software Developer	90'000	115'000	140'000	0-10%	
Testing Specialist / QA	95'000	120'000	140'000	0-10%	
WEB D	EVELOPME	NT			
Full-stack Developer	80'000	110'000	140'000	0-10%	
Back-end Developer	80'000	110'000	140'000	0-10%	
Front-End Developer (JS)	75'000	105'000	130'000	0-10%	
	ERP				
ERP Business Analyst	90'000	110'000	130'000	0-10%	
ERP Projet Manager	110'000	130'000	150'000	0-10%	

INFRASTRUCTURE					
POSITION	MIN	Ø	MAX	BONUS	
		~	IVIPAX	DONOS	
SYSTEM / NETWORK					
System Administrator	80'000	95'000	110'000	0-10%	
System Engineer	100'000	115'000	130'000	0-10%	
Database Administrator	110'000	130'000	150'000	0-10%	
Network Engineer	110'000	130'000	150'000	0-10%	
Security Engineer	100'000	130'000	150'000	0-10%	
SUPPORT	Γ / HELPDE	SK			
Helpdesk Specialist (levels 0-1)	60'000	75'000	85'000	0-10%	
Support Engineer / Technical Analyst (levels 2-3)	70'000	85'000	100'000	0-10%	
Desktop Engineer / Technical Analyst	80'000	95'000	110'000	0-10%	
	DATA				
POSITION	MIN	Ø	MAX	BONUS	
DATA MA	ANAGEME	NT			
Data Scientist	100'000	130'000	160'000	0-10%	
Data Engineer	90'000	110'000	130'000	0-10%	
Data Analyst	75'000	90'000	110'000	0-10%	
BI Specialist	85'000	110'000	130'000	0-10%	

Office & Management Support

RECRUITMENT-TRENDS & EINBLICKE IN DEN MARKT

BRANCHENTRENDS 2022

- > Die Arbeit der Verwaltungsangestellten und Assistenten wurde durch die Krise 2020-2021, den Lockdown und das Reiseverbot stark beeinträchtigt. Daher hat sich der Aufgabenbereich dieser Stellen grundlegend geändert.
- > Es eröffnen sich jetzt neue Möglichkeiten für virtuelle Assistenten oder Profile mit digitalen und Online-Kenntnissen, einschliesslich der Verwaltung von Online-Meetings, der Erstellung von Berichten und Entwürfen. IT-Kenntnisse sind jetzt ein Muss.
- > Assistenten sind nun in das Projektmanagement integriert: Koordinierung, Budgetüberwachung, Verfolgung des Zeitplans.
- Die Unternehmen erwarten von den Empfangsmitarbeitern mehr Vielseitigkeit. Diese Positionen verschmelzen nun systematisch mit der Rolle des/der Office Managers/in.

GEFRAGTE FÄHIGKEITEN UND ERFAHRUNG



Digital und technisch versierte Profile



Multi-Tasking-Aufgaben, die Allround-Fähigkeiten erfordern



Spezifische Fähigkeiten und Erfahrungen für spezialisiertere Positionen



Profile, die alle lokalen Sprachen beherrschen

DIE GEFRAGTESTEN BENEFITS, UM TALENTE ANZUZIEHEN



Erwerb neuer Fähigkeiten



Flexible Arbeitszeiten und Homeoffice



Kurzfristige Entwicklung



Werte, die der Arbeitgeber vertritt, und Sinn des Jobs

TOP-REKRUTIERUNGSPOSITIONEN









Office & Management Support

Bitte beachten Sie, dass alle unten aufgeführten Gehälter je nach Erfahrung des Bewerbers, aber auch je nach Grösse des Unternehmens und dessen Standort in der Schweiz variieren. Für weitere Informationen können Sie sich gerne an unsere Experten wenden.

Aufgrund der Internationalität des Office & Management Support-Sektors in der Schweiz haben wir alle Stellenbezeichnungen in Englisch aufgeführt, um dem von Arbeitgebern und Bewerbern häufig verwendeten Jargon zu entsprechen.

OFFICE & MANAGEMENT SUPPORT							
POSITION MIN Ø MAX							
Personal Assistant	85'000	115'000	140'000				
Executive Assistant	80'000	110'000	130'000				
Office Manager	70'000	85'000	95'000				
Administrative/Team Assistant	60'000	75'000	90'000				
Legal Assistant/Secretary	65'000	78'000	90'000				
Human Resources Assistant	60'000	75'000	85'000				
Receptionist	60'000	68'000	75'000				



Property & Construction

RECRUITMENT-TRENDS & EINBLICKE IN DEN MARKT

BRANCHENTRENDS 2022

- Der Immobiliensektor hat der Gesundheitskrise getrotzt. Insgesamt werden Immobilien immer noch als sichere Investition geschätzt.
- Neue Arbeitsmodelle haben die Unternehmen dazu veranlasst, ihre Büroräume neu zu gestalten: neue Arbeitsmodelle sind entstanden, die Büromieten sind gesunken, Büroräume wurden zu Wohnbereichen umfunktioniert.
- Obwohl es an Kandidaten mangelt, sind die Gehaltsentwicklungen in bestimmten Sektoren (Immobilienverwaltung und Architekturbüros) rückläufig, was durch andere Arten von Leistungen kompensiert wird.
- Die Unternehmen in Genf bieten im Allgemeinen bessere Gehälter als in der übrigen Romandie.
- Der öffentliche Sektor hat seine Investitionen in Infrastrukturen beibehalten, und die lokalen Behörden haben Projektmanager/ Stadtplaner eingestellt.
- Trotz ihres historisch konservativen Ansatzes zu diesem Thema haben sich die Arbeitgeber im Immobiliensektor in Richtung mehr Flexibilität durch Teilzeitarbeit bewegt (zu 80-90% zu arbeiten ist jetzt möglich).

GEFRAGTE FÄHIGKEITEN UND ERFAHRUNG



Lokale Erfahrungen



Schweizer Qualifikation/Diplom bezogen auf die Stelle



Zweisprachig Französisch/Deutsch



Stabile berufliche Laufbahn

DIE GEFRAGTESTEN BENEFITS, UM TALENTE ANZUZIEHEN



Flexibilität: Homeoffice & flexible Arbeitszeiten



Schulungen und Entwicklungsmöglichkeiten



Zusätzliche Benefits: Parken, zusätzlicher Urlaub, Fahrtkostenzuschuss, Krankenversicherung usw.



Arbeitgeber mit nachhaltigen Werten

TOP-REKRUTIERUNGSPOSITIONEN



Real Estate Investment Specialist (zweisprachig FR/DE)



Construction Project Manager & Site Manager mit Erfahrung



Condominium Project Manager & Assistant



REVIT / BIM Specialist



Property & Construction

Bitte beachten Sie, dass alle unten aufgeführten Gehälter je nach Erfahrung des Bewerbers, aber auch je nach Grösse des Unternehmens und dessen Standort in der Schweiz variieren. Für weitere Informationen können Sie sich gerne an unsere Experten wenden.

Aufgrund der Internationalität des Property & Construction-Sektors in der Schweiz haben wir alle Stellenbezeichnungen in Englisch aufgeführt, um dem von Arbeitgebern und Bewerbern häufig verwendeten Jargon zu entsprechen

BIM MANAGEMENT				
POSITION	MIN	Ø	MAX	BONUS
BIM Designer	66'000	85'000	95'000	-
BIM Coordinator	80'000	100'000	115'000	-
BIM Manager	95'000	125'000	150'000	-

PROPERTY MANAGEMENT				
POSITION	MIN	Ø	MAX	BONUS
Property Management Assistant	65'000	75'000	85'000	-
Rental Property Manager	75'000	80'000	91'000	-
Technical Property Manager	85'000	95'000	110'000	-
Condominium Property Manager	85'000	97'500	120'000	-
360° Property Manager	85'000	97'500	110'000	-
Head of Group for Property Management	95'000	104'000	130'000	-
Branch Director	104'000	130'000	150'000	-
Broker (fixed salary)	52'000	65'000	84'500	-

CONSTRUCTION				
POSITION	MIN	Ø	MAX	BONUS
Construction site Manager	78'000	95'000	120'000	-
Project Manager	105'000	130'000	165'000	-
Economist	85'000	115'000	130'000	-
Development Project Manager	95'000	135'000	175'000	-
Project Assistant	65'000	75'000	85'000	-

INVESTMENTS (BANKS/FUNDS MANAGEMENT/FAMILY OFFICE/ETC.)					
POSITION	MIN	Ø	MAX	BONUS	
Analyst	78'000	110'000	135'000	5-10%	
Asset Manager	85'000	115'000	145'000	10-20%	
Portfolio Manager	95'000	125'000	170'000	10-25%	
Fund Manager	130'000	160'000	230'000	20-40%	
RE Investment Manager	195'000	240'000	320'000	25-50%	

ARCHITECTURE					
POSITION	MIN	Ø	MAX	BONUS	
Draughtsman with CFC / EFZ	52'000	78'000	110'000	0-5%	
Designer Architect	68'000	82'000	108'000	0-5%	
Execution Architect / Site Manager	86'000	105'000	125'000	0-8%	
Project Manager	86'000	102'000	135'000	0-8%	
Senior Project Manager/Team Lead	110'000	130'000	150'000	0 - 10%	
Construction Technician	75'000	85'000	110'000	0-5%	
BUILDING SERVICES (HVAC/PLUMBING/ETC)					

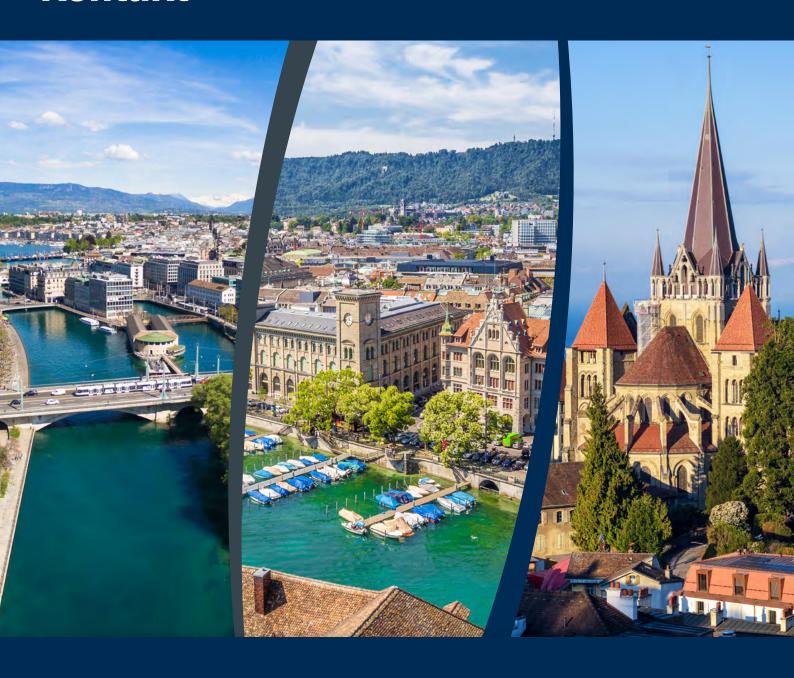
BUILDING SERVICES (HVAC/PLUMBING/ETC)					
POSITION	MIN	Ø	MAX	BONUS	
Technician / Draughtsman	65'000	80'000	95'000	-	
Project Manager	78'000	95'000	120'000	-	
Department Manager	95'000	120'000	140'000	-	
Facility Manager	85'000	120'000	160'000	-	

ENGINEER OFFICES					
POSITION	MIN	Ø	MAX	BONUS	
Draughtsman	60'000	80'000	100'000	-	
Engineer	68'000	90'000	105'000	-	
Project Manager	85'000	120'000	135'000	-	

CLIENT SIDE				
POSITION	MIN	Ø	MAX	BONUS
Construction Project Manager	105'000	140'000	160'000	10-20%
Head of Real Estate	160'000	200'000	240'000	20-40%

INFRASTRUCTURE ENGINEERING					
POSITION	MIN	Ø	MAX	BONUS	
Technician	65'000	85'000	100'000	-	
Site Manager	75'000	85'000	110'000	-	
Project Manager	85'000	110'000	130'000	-	
Branch Manager	120'000	145'000	180'000	-	

Kontakt



Genf

Quai de la Poste 12 Tel. +41 (0)22 544 19 00 contact@michaelpage.ch

Zürich

Bleicherweg 10 Tel. +41 (0)44 224 22 22 contact@michaelpage.ch

Lausanne

Place Bel-Air 1 Tel. +41 (0)21 544 08 00 contact@michaelpage.ch

Page Executive Michael Page Page Outsourcing

Part of PageGroup