

Mitarbeitenden- Zufriedenheit Schweiz 2025





Umfragebasis

Sample-Grösse

n = 1'507 Netto-Interviews

Umfragemethode

Online Access Panel

Umfrage durchgeführt durch

Marketagent

Auftraggeber

HR Campus

Zeitraum Januar - März 2025

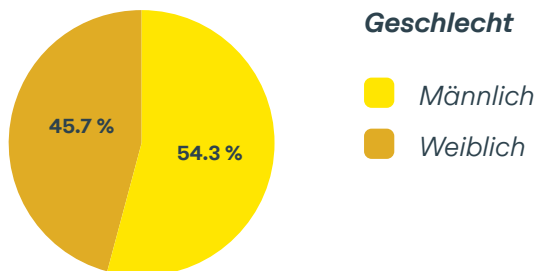
Umfrageziel

Diese repräsentative Studie erfasst die aktuelle Zufriedenheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und identifiziert zentrale Treiber für motiviertes und produktives Arbeiten.

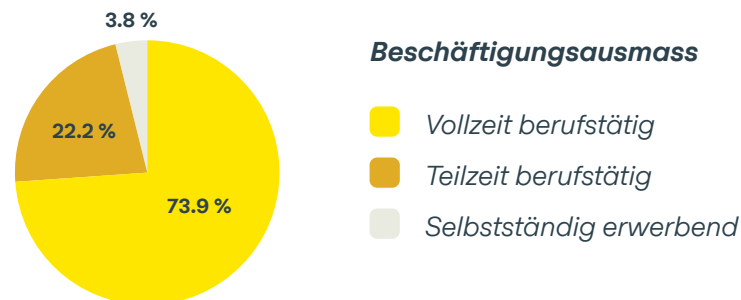
Die Ergebnisse liefern zudem wertvolle Erkenntnisse zum Zusammenhang zwischen Digitalisierungsgrad und Mitarbeitenden-Zufriedenheit.

Demografie

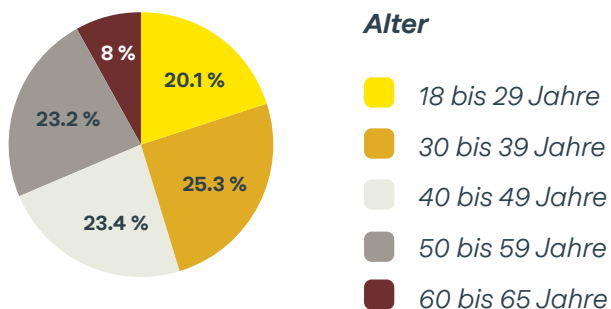
Geschlecht



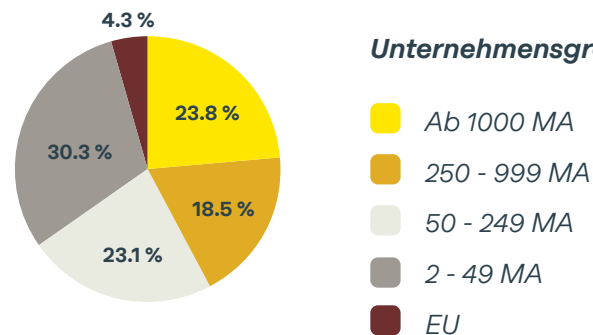
Beschäftigungsausmass



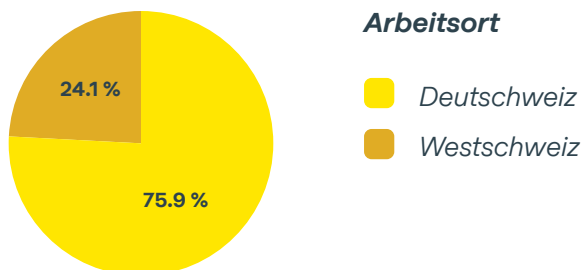
Alter



Unternehmensgrösse



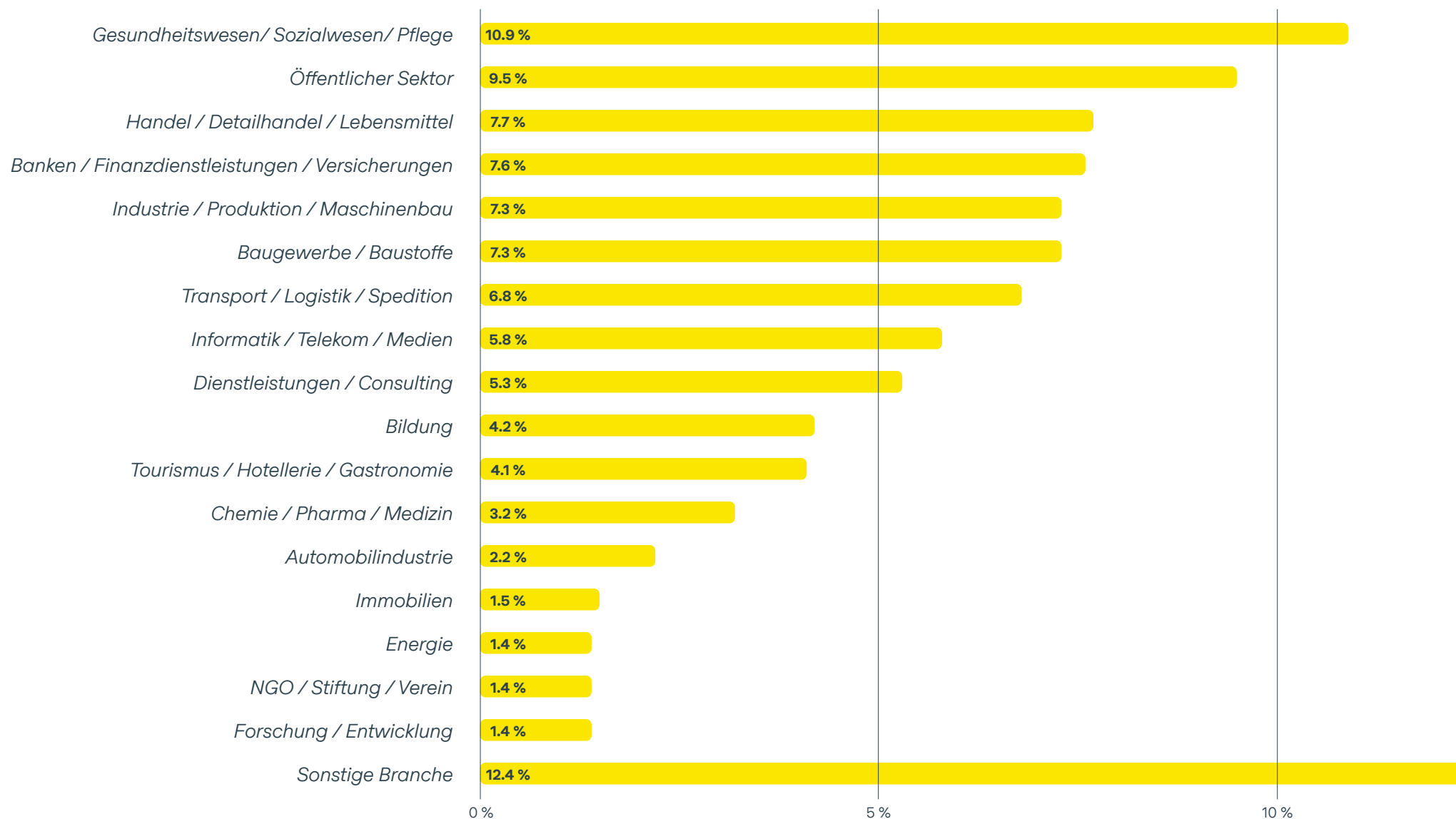
Arbeitsort



Art der Hauptaufgabe



Branchen



Studienerkenntnisse im Überblick

1. Zufriedenheit

Zufriedene Mitarbeitende sind loyaler und denken deutlich seltener an einen Jobwechsel.

2. Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Nur die Hälfte der Befragten sind mit der Unterstützung bei Stress- und Zeitmanagement zufrieden.

3. Arbeitsdruck

Hoher Druck und wenig Entlastung: Jede:r zweite Mitarbeitende fühlt sich überlastet.

4. Arbeitszeit

Der Wunsch nach Flexibilität ist schweizweit ausgeprägt und geht über das aktuelle Modell hinaus.

5. Personalführung

Mitarbeitende wünschen sich deutlich mehr Transparenz sowie das Aufzeigen von Entwicklungsmöglichkeiten.

6. Entwicklung und Karriere

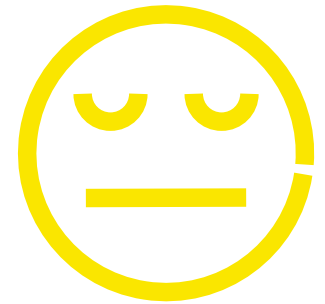
Wenn Entwicklung aktiv gestaltet und Talente gezielt gefördert werden, entsteht echte Zufriedenheit.

7. Vertrauen

Vertrauen entsteht durch Nähe. Wer Vertrauen in seine Vorgesetzten hat, ist messbar zufriedener im Job.

8. Digitalisierung

Ein hoher Digitalisierungsgrad kann zu höherer Zufriedenheit und höherem Wohlbefinden beitragen.

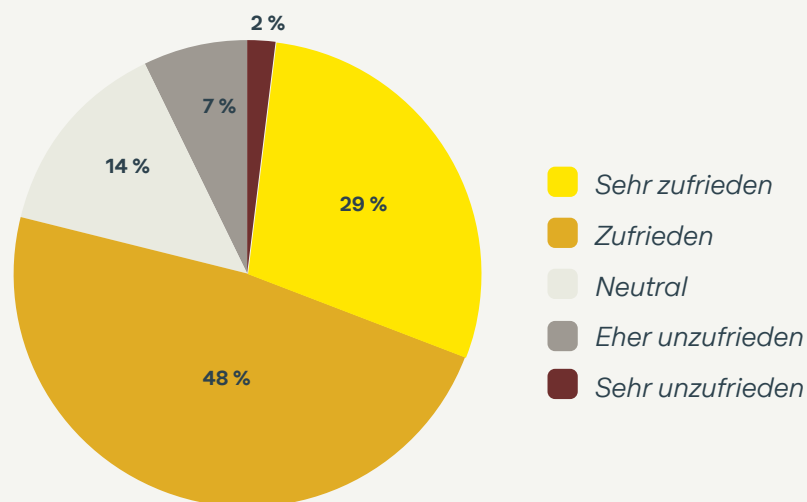


1. Zufriedenheit am Arbeitsplatz

Die Zufriedenheit der Schweizer Mitarbeitenden mit ihrem Job ist hoch, wunschlos glücklich ist aber nur knapp jeder Dritte am Arbeitsplatz. 77 % der Befragten sind mit ihrer aktuellen beruflichen Tätigkeit zufrieden. Doch nur 29 % vergeben ihrer beruflichen Tätigkeit die Höchstnote in puncto Zufriedenheit.

Welchen Einfluss haben dabei das Alter, die Unternehmensgrösse oder die Branche?

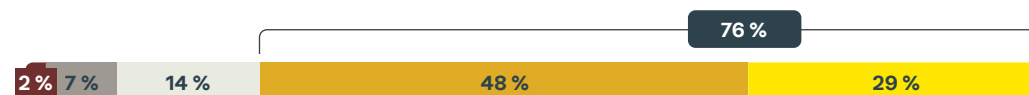
«77 % sind zufrieden. Nur jede:r Dritte ist wunschlos glücklich»



Alter

Das Alter spielt nur minimal eine Rolle. Ältere Mitarbeitende sind leicht unzufriedener als der Durchschnitt, jüngere Mitarbeitende etwas zufriedener.

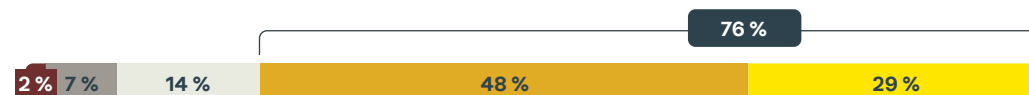
18 - 29 Jahre	78 %
30 - 39 Jahre	78 %
40 - 49 Jahre	74 %
50 - 59 Jahre	77 %
60 - 65 Jahre	74 %



Unternehmensgrösse

Abgesehen von 1 Mann-/ Frau-Betrieben hat die Grösse des Unternehmens keinen Einfluss auf die Gesamt-Zufriedenheit.

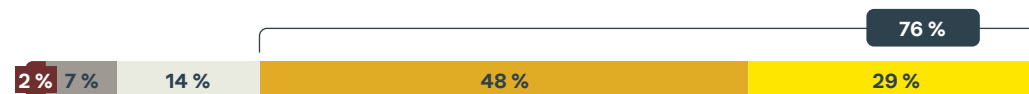
Ab 1000 MA	74 %
250 - 999 MA	78 %
50 - 249 MA	77 %
2 - 49 MA	76 %
1 MA	43 %



Branche

Es gibt deutliche branchenspezifische Unterschiede. Im Gesundheits- und Medizinwesen ist eine grössere Unzufriedenheit vorhanden als in anderen Sektoren.

Informatik / Telekom / Medien	83 %
Öffentlicher Sektor	80 %
Banken / Finanz-DL / Versicherung	80 %
Chemie / Pharma / Medizin / F&E	71 %
Gesundheitswesen / Sozialwesen / Pflege	70 %

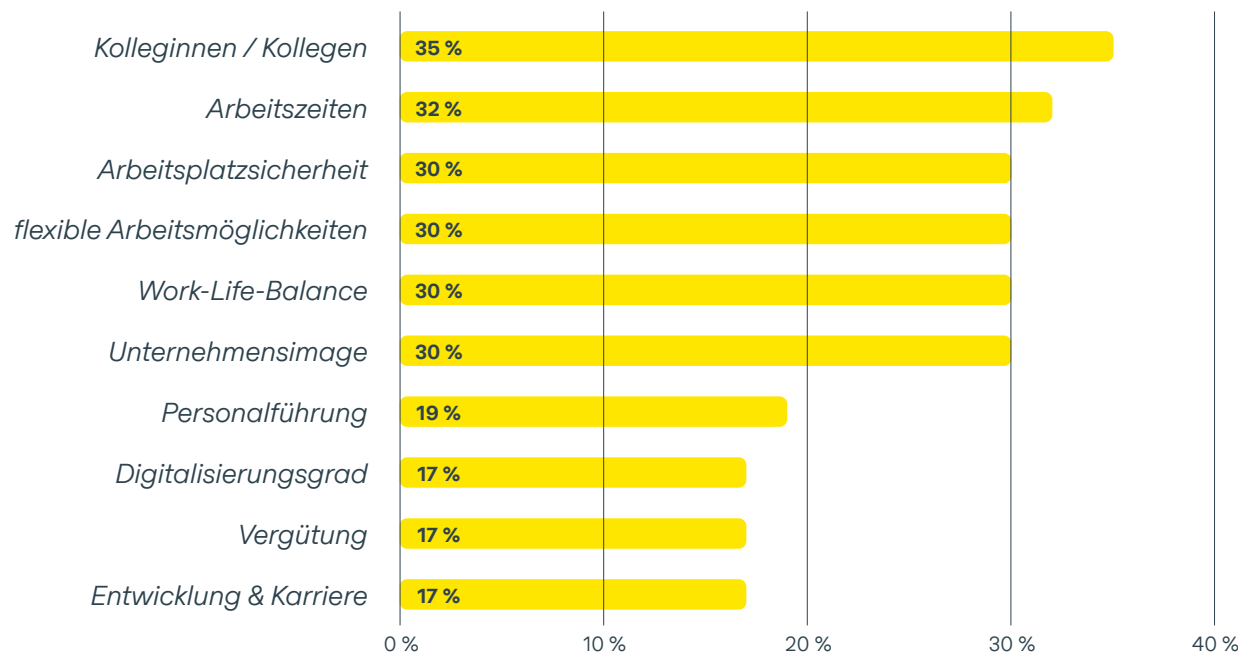


Sehr unzufrieden Eher unzufrieden Neutral Zufrieden Sehr zufrieden

Unterschiedliche Faktoren beeinflussen die Zufriedenheit: Besonders gut schneiden strukturelle Rahmenbedingungen wie Arbeitszeiten, Kolleg:innen oder Flexibilität ab. Kritischer bewertet werden dagegen Aspekte, die direkt das individuelle Erleben betreffen – etwa Führung, Entwicklungsmöglichkeiten oder Karrierechancen.

Zufriedenheit korreliert mit Loyalität: Zufriedene Mitarbeitende denken deutlich seltener über einen Jobwechsel nach.

Zufriedenheit mit beruflichen Rahmenbedingungen



3 Fragen, die du dir stellen solltest:

- Bieten wir unseren Mitarbeitenden mehr als nur «gute Bedingungen» – nämlich Sinn, Wertschätzung und Gestaltungsfreiheit?
- Welche Themen in unserem Unternehmen schneiden im Zufriedenheitsranking besonders schwach ab – und was tun wir konkret dagegen?
- Wie gut verstehen wir die Zusammenhänge zwischen Zufriedenheit, Loyalität und Fluktuation – und nutzen wir dieses Wissen strategisch?



**Nur 8 % der sehr Zufriedenen
denken über einen Jobwechsel
nach – bei Unzufriedenen
sind es 63 %.**



3 Fragen, die du dir stellen solltest:

- Fühlen sich unsere Mitarbeitenden mental und körperlich wirklich wohl oder nur «irgendwie okay»?
- Wie fördern wir aktiv ein Umfeld, das Sicherheit, Wertschätzung und Unterstützung bietet?
- Nutzen wir digitale Tools gezielt, um Arbeitsabläufe einfacher und gesünder zu gestalten?

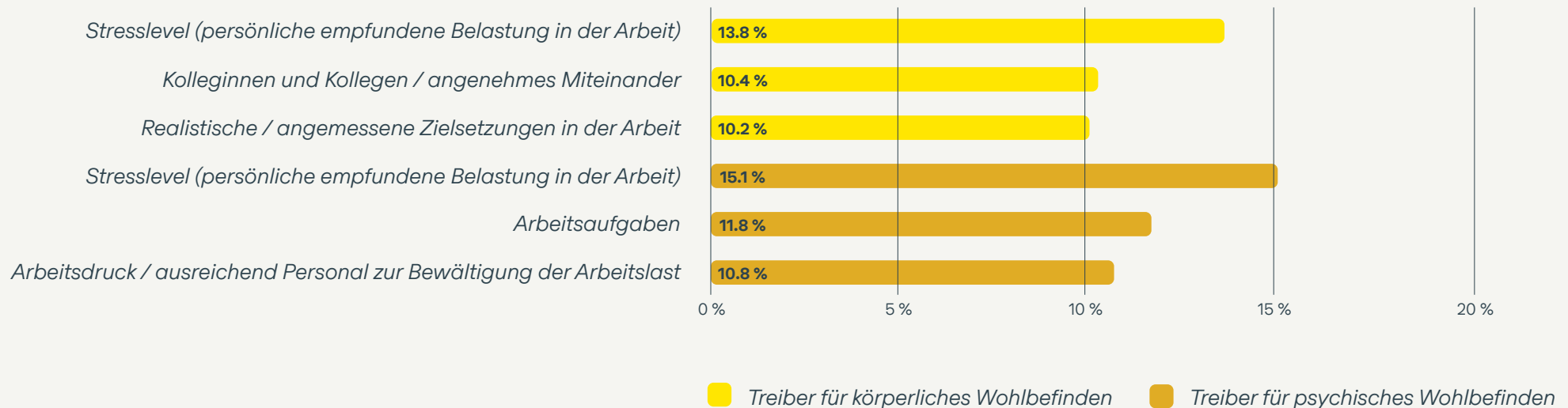
2. Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Nur jede:r vierte Mitarbeitende fühlt sich am Arbeitsplatz richtig wohl – mental wie körperlich. 74 % sind mit dem körperlichen, aber nur 68 % mit dem psychischen Wohlbefinden zufrieden.

Zentrale Treiber für körperliches Wohlbefinden sind realistische Zielvorgaben, klare Erwartungen, ergonomische Arbeitsbedingungen und Unterstützung im Team. Für mentales Wohlbefinden sind es gutes Stressmanagement, Aufgabenvielfalt, Unterstützung, Anerkennung und gute Führung.

Die Digitalisierung wirkt in diesem Punkt unterstützend. Ein hoher Digitalisierungsgrad im Unternehmen geht mit höherem Wohlbefinden einher. Rund 90 % der Befragten, die mit dem Digitalisierungsgrad in ihrem Unternehmen sehr zufrieden sind, fühlen sich körperlich und auch mental wohl am Arbeitsplatz.

Nur 50% der Befragten sind mit der Unterstützung bei Stress- und Zeitmanagement zufrieden.



3. Arbeitsdruck

Nur jede:r Zweite ist mit dem aktuellen Arbeitsdruck zufrieden. Besonders in Grossunternehmen fühlen sich viele überlastet. In KMU sowie in der Romandie fällt die Einschätzung leicht positiver aus.

Hoher Stresslevel, fehlende personelle Ressourcen und mangelnde Unterstützung im Zeit- und Stressmanagement zählen zu den grössten Belastungsfaktoren im Arbeitsalltag. Fehlen strukturierte Angebote wie Trainings, Tools oder klare Priorisierungen, bleibt jede:r mit dem Druck allein.

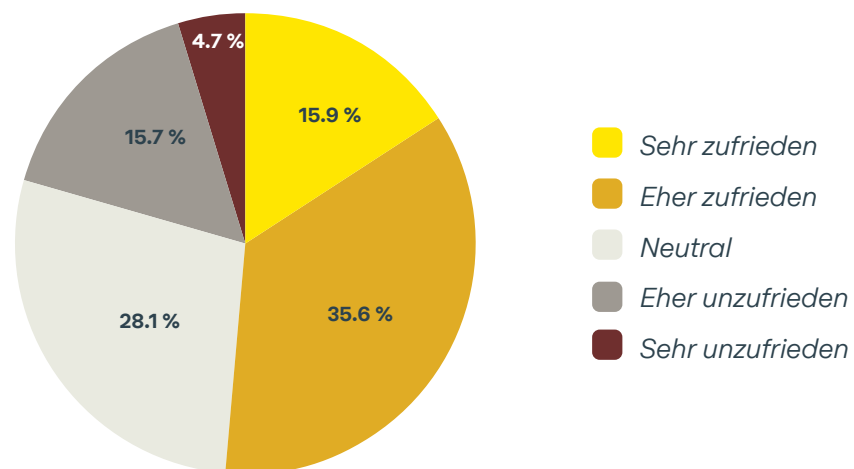
Korrelation mit Zufriedenheit: Die Studie zeigt, dass zufriedene Mitarbeitende Stresslevel und Workload deutlich positiver empfinden. 80 % der sehr zufriedenen Mitarbeitenden empfinden den Stresslevel als gut, bei den unzufriedenen sind es nur 20 %.



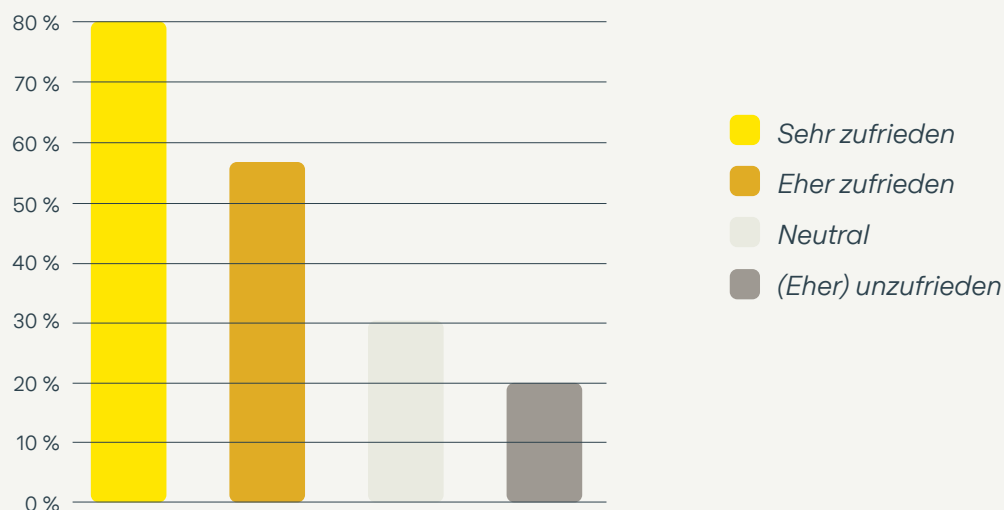
3 Fragen, die du dir stellen solltest:

- Haben wir genügend personelle Ressourcen, um die Arbeitslast realistisch zu bewältigen?
- Wie gezielt unterstützen wir unsere Mitarbeitenden im Umgang mit Stress und Zeitdruck?
- Wie stark belasten administrative Prozesse und mangelnde Effizienz unseren Arbeitsalltag?

Zufriedenheit betreffend Arbeitsdruck / genügend Personal



Stresslevel (persönlich empfundene Belastung in der Arbeit)

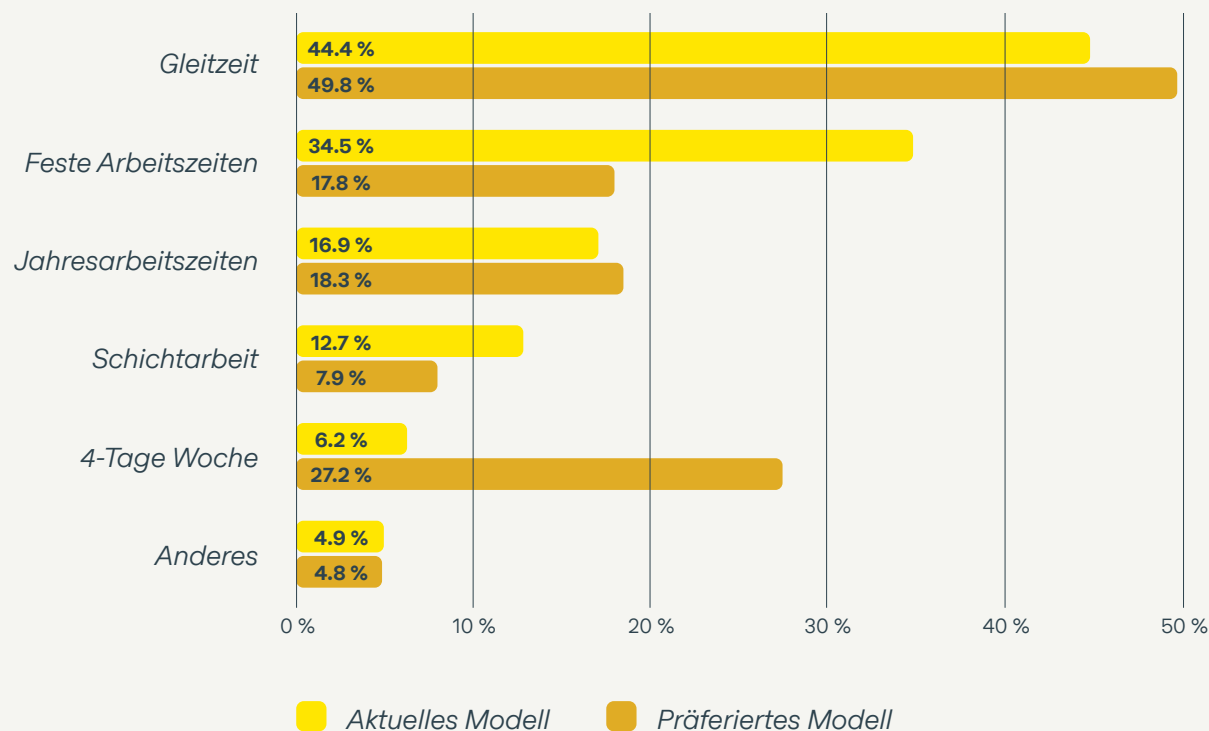




4. Arbeitszeit

Ob Büro oder Produktion: Der Wunsch nach flexibler Arbeitszeitgestaltung ist schweizweit stark – in der Romandie ebenso wie in der Deutschschweiz. Besonders Mitarbeitende in KMU sehnen sich nach mehr Spielraum, da Grossunternehmen oft bereits Gleitzeitmodelle anbieten.

Gleitzeit ist das mit Abstand beliebteste Arbeitszeitmodell – jede:r Zweite bevorzugt es. Feste Arbeitszeiten wünschen sich hingegen nur 18 % der Arbeitnehmenden. Ausserdem träumen 27 % von der 4-Tage-Woche. In Bürojobs zählt auch das Jahresarbeitszeitmodell zu den Top drei, während bei körperlich geprägten Tätigkeiten feste Arbeitszeiten weiterhin hoch im Kurs stehen.

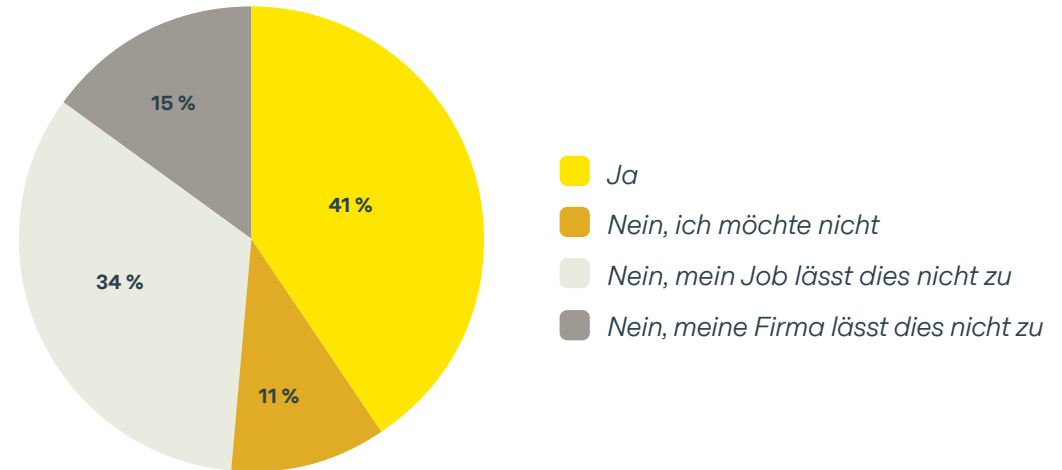


Bei Bürojobs ist das Home-Office längst etabliert – 41 % der Arbeitnehmenden arbeiten bereits teilweise remote. Doch das Potenzial ist noch nicht ausgeschöpft: Fast jede:r Zweite wünscht sich mehr davon. Der Effekt ist messbar: Wer im Home-Office arbeitet, ist nachweislich zufriedener – sowohl mit dem Job (82 % vs. 73 %) als auch mit der Work-Life-Balance (76 % vs. 65 %). Flexibilität ist damit nicht nur ein Trend, sondern ein klarer Faktor für Zufriedenheit.

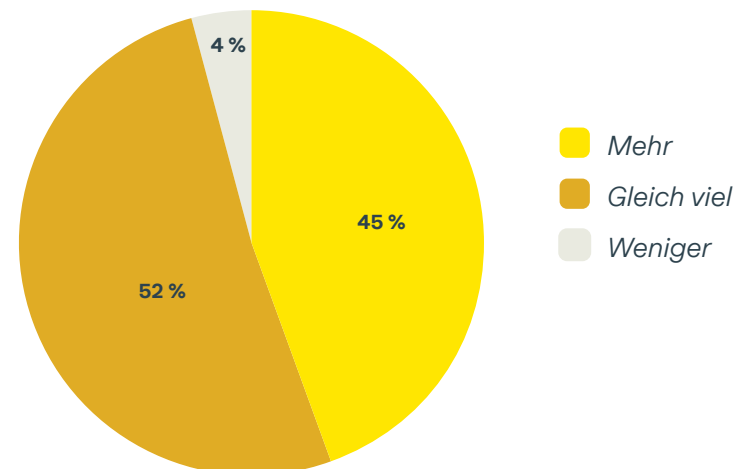
3 Fragen, die du dir stellen solltest:

- Bieten wir unseren Mitarbeitenden genug Flexibilität, um Beruf und Privatleben wirklich vereinbaren zu können?
- Nutzen wir flexible Arbeitszeitmodelle aktiv als Hebel für Zufriedenheit und Arbeitgeberattraktivität?
- Berücksichtigen wir unterschiedliche Bedürfnisse je nach Tätigkeit und Zielgruppe?

Aktuelle Home Office Tätigkeit



Wunsch nach mehr Home Office ist spürbar. 45 % wünschen sich mehr Home Office als bisher möglich. Rund 18 % der Mitarbeiter:innen in Bürojobs möchten ins Home Office, aber die Firma lässt es nicht zu.



5. Personalführung

Als Top drei Stärken der Personalführung gelten der Schutz der persönlichen Daten (67 %), offene Informationszugang (63 %) und ein klarer Standpunkt gegen Diskriminierung und Mobbing (58 %). Schwächen bestehen bei der Transparenz: In Sachen Lohnstruktur (40%) und Personalentscheiden (43 %) besteht Luft nach oben. Ausserdem sind nur 40 % zufrieden mit der Durchführung regelmässiger Mitarbeitenden-Befragungen.

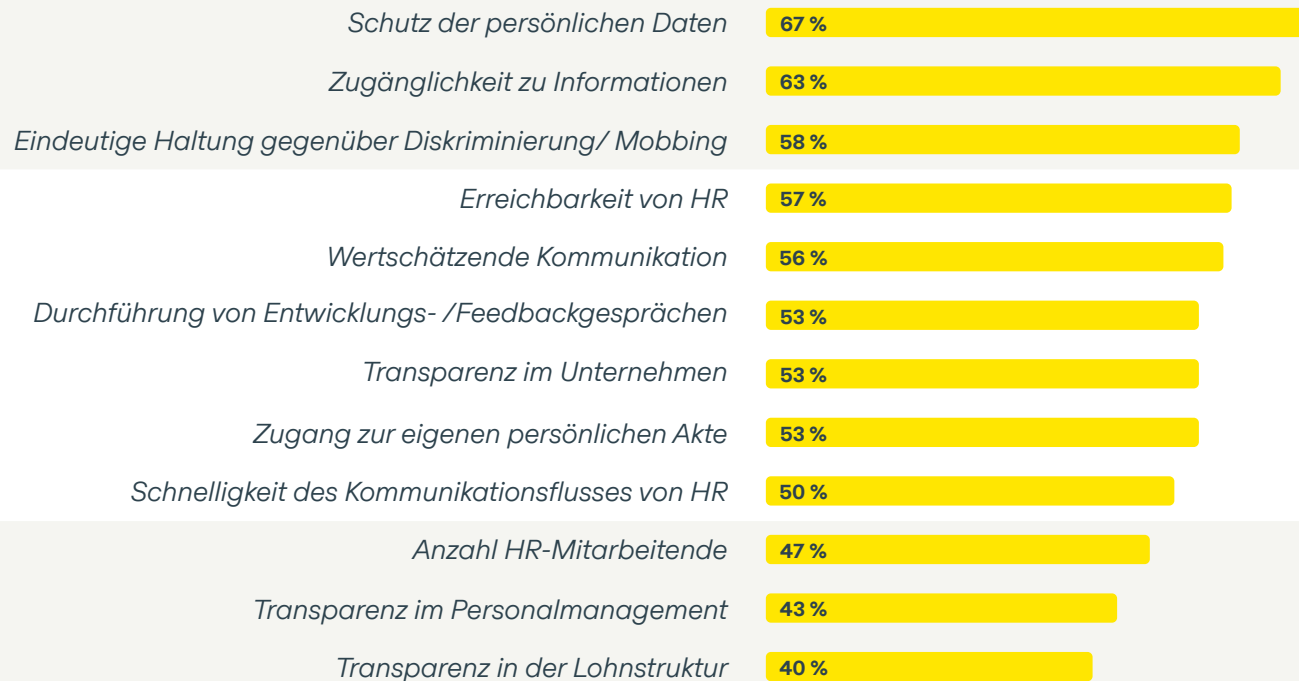
Der Mitarbeitenden-Befragung kommt in der Schweiz eine bedeutende Rolle zu. 66 % der Grossunternehmen und 45 % der KMU führen jährlich Mitarbeitenden-Befragungen durch. In der Deutschschweiz führen deutlich mehr Unternehmen regelmässig Mitarbeitenden-Befragungen durch als in der Westschweiz (59 % vs. 49 %). Allgemein gilt: Je grösser das Unternehmen, desto häufiger finden Mitarbeitenden-Befragungen statt.

3 Fragen, die du dir stellen solltest:

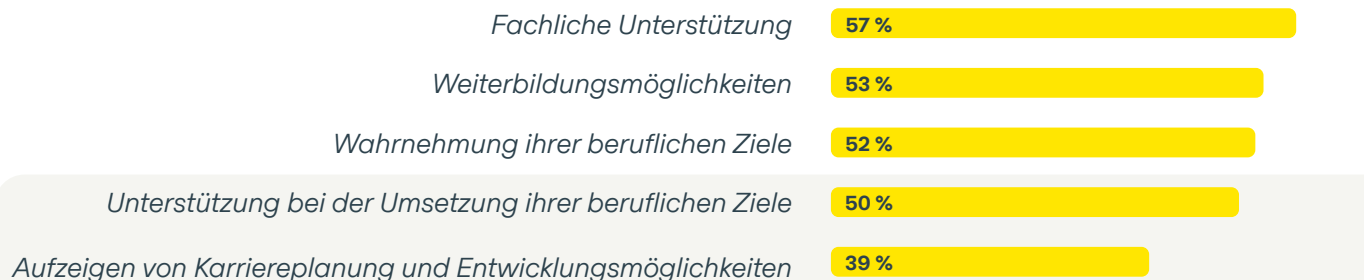
- Erleben unsere Mitarbeitenden die Führung als transparent, klar und verlässlich – oder als intransparent und wechselhaft?
- Wie regelmässig und sinnvoll nutzen wir Feedbackformate, um Mitarbeitende einzubinden und weiterzuentwickeln?
- Wird in unserem Unternehmen aktiv Wertschätzung gelebt – oder bleibt sie ein Lippenbekenntnis?

Mit der Transparenz und Aufzeigen von Entwicklungsmöglichkeiten sind Mitarbeiter:innen heute noch nicht zufrieden

Personalführung



Weitere Aspekte

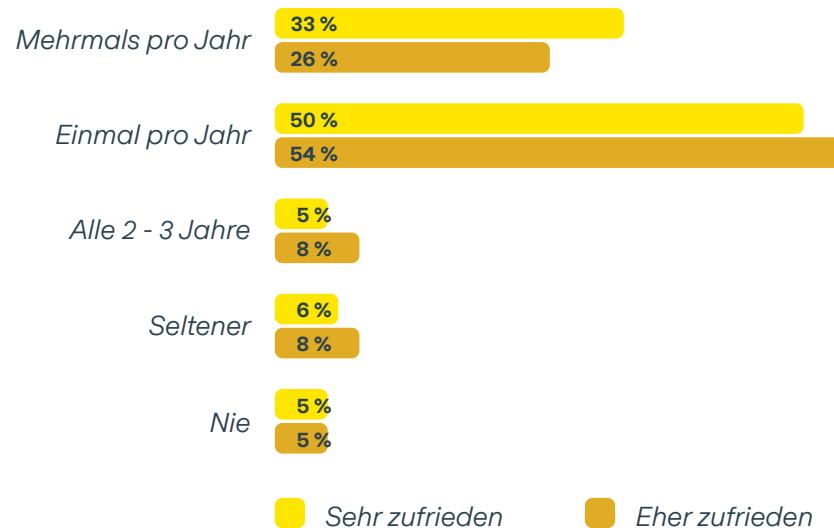




**«Anerkennung und
Wertschätzung sind die stärksten
Treiber für gute Führung.»**

6. Entwicklung und Karriere

Von den Mitarbeitenden, die sehr zufrieden sind, haben 33 % mehrmals pro Jahr ein Karriere- und Feedbackgespräch.



Weniger als 40 % der Arbeitnehmenden sind zufrieden mit den Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten in ihrem Unternehmen. Zwar finden Feedback- und Karrieredialoge oft statt, doch bleiben sie häufig wirkungslos. 76 % der Mitarbeitenden in der Schweiz führen mindestens einmal pro Jahr ein persönliches Gespräch mit Vorgesetzten oder HR-Verantwortlichen über ihre Karriereziele oder Entwicklungsmöglichkeiten; bei weiteren 15 % findet ein solches Gespräch zumindest gelegentlich statt.

Häufigkeit allein schafft jedoch keinen Mehrwert. Entscheidend ist, ob die Gespräche zu konkreten Perspektiven und nächsten Schritten führen. Erst, wenn Entwicklung aktiv gestaltet und Talente gezielt gefördert werden, entsteht echte Zufriedenheit. Aktives Talent Management ist der stärkste Hebel für positive Karrierewahrnehmung.

Konsequenz: Wer sich nicht gehört fühlt, wird sich woanders entwickeln. Wahrgenommene Wertschätzung und Perspektivenbindung sind entscheidend für Motivation und Loyalität.

Die Studie zeigt, dass zufriedene Mitarbeitende länger im Unternehmen bleiben und belastbarer sind.

3 Fragen, die du dir stellen solltest:

- Fördern wir Mitarbeitende aktiv – oder verwalten wir sie nur?
- Sind unsere Feedback- und Entwicklungsgespräche wirkungsvoll oder reine Pflichtübungen?
- Erkennen und berücksichtigen wir die individuellen Karriereziele unserer Mitarbeitenden wirklich? Ist die Berücksichtigung der individuellen Ziele für unser Unternehmen sinnvoll?

7. Vertrauen

Vertrauen entsteht durch Nähe. Mitarbeitende vertrauen ihren direkten Vorgesetzten (64 %) deutlich mehr als der Unternehmensleitung (45 %) oder dem HR (42 %). Besonders in grösseren Unternehmen ist das Vertrauensverhältnis oft schwächer. In KMU hingegen genießt das HR spürbar mehr Rückhalt. **Allerdings bringt jede fünfte Person dem HR gar kein Vertrauen entgegen.** Der wahrgenommene Abstand – organisatorisch oder menschlich – zu Vorgesetzten oder HR kann das Vertrauen erheblich schwächen.

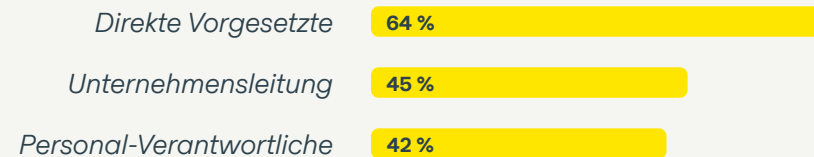
Vertrauen zahlt sich jedoch aus – denn wer Vertrauen in seine Führung hat, ist messbar zufriedener im Job. Rund 90 % der Mitarbeitenden mit hohem Vertrauen in ihre Vorgesetzten sind auch mit ihrem Job zufrieden.

Mangelnde Transparenz ist ein Vertrauenskiller. Unternehmen müssen zeigen, dass Entscheidungen fair, klar und nachvollziehbar getroffen werden. Einen positiven Hebel bietet deshalb die Digitalisierung: 66 % der Befragten gewinnen durch die Einsicht in ihre eigenen Daten mehr Vertrauen in ihr Unternehmen.

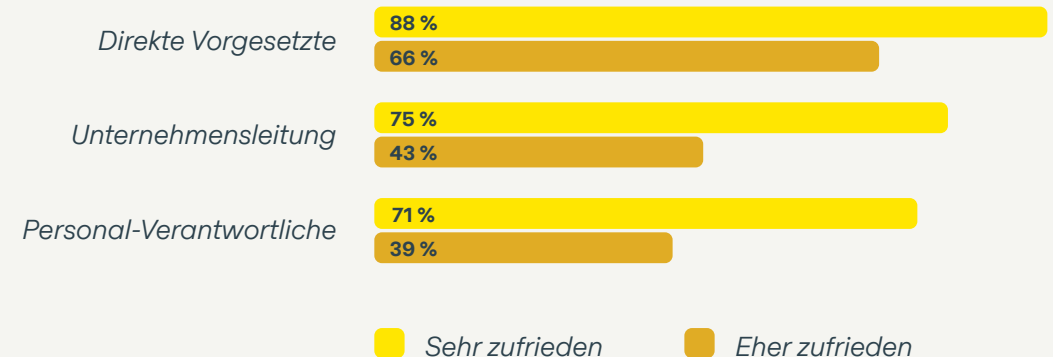
3 Fragen, die du dir stellen solltest:

- Wie sichtbar, nahbar und ansprechbar sind unsere Führungskräfte und HR-Verantwortlichen für die Mitarbeitenden?
- Wie transparent und nachvollziehbar sind unsere HR-Prozesse – insbesondere bei sensiblen Themen wie Lohn, Karriereplanung und Personalanliegen?
- Nutzen wir digitale Tools gezielt, um Vertrauen zu fördern – z. B. durch Einsicht in persönliche Daten oder transparente Kommunikation?

Vertrauen



«88% der Mitarbeitenden, die sehr zufrieden sind, haben ein sehr oder eher grosses Vertrauen in ihre direkten Vorgesetzten.»





8. Digitalisierung

Von digitalen HR-Tools erwarten sich Arbeitnehmende vor allem eines: Benutzerfreundlichkeit (78 %), Schnelligkeit (80 %) und mobile Nutzbarkeit (62 %). Werden diese Anforderungen erfüllt, entfaltet Technologie ihren vollen Nutzen im Alltag.

Die Vorteile sind aus Sicht der Mitarbeitenden klar spürbar: bessere Übersicht über persönliche Daten (73 %), Zeitersparnis bei administrativen Aufgaben (69 %), schnellere Bearbeitung von Anliegen (63 %) und mehr Transparenz in HR-Prozesse (58 %). 60 % geben an, dass digitale Technologien die Kommunikation zwischen Mitarbeitenden und HR erleichtert.

Bewerbermanagementsysteme sind die meistgenutzten – und zugleich die am stärksten vermissten – digitalen HR-Tools. Besonders beim Onboarding und im Rekrutierungsprozess wünschen sich 3 von 10 mehr digitale Entlastung. Die Spesenabrechnung gehört zu den Top 3 digitalen Prozessen im Personalbereich.

Mitarbeitende, die den Digitalisierungsgrad als sehr zufriedenstellend bewerten, zeigen insgesamt ein höheres Wohlbefinden am Arbeitsplatz.



92 % von ihnen sind mit ihrer beruflichen Tätigkeit sehr oder eher zufrieden.



90 % von ihnen fühlen sich körperlich und mental am Arbeitsplatz gut.

3 Fragen, die du dir stellen solltest:

- Sind unsere digitalen HR-Tools wirklich benutzerfreundlich, schnell und mobil nutzbar – oder eher ein zusätzlicher Aufwand?
- Nutzen wir digitale Lösungen gezielt, um Transparenz, Effizienz und Selbstständigkeit für unsere Mitarbeitenden zu fördern?
- Ist unser Digitalisierungsgrad ein echter Hebel für Zufriedenheit und Wohlbefinden – oder ein ungenutztes Potenzial?

Die Treiberanalysen verdeutlichen, wo Unternehmen gezielt ansetzen können

Treiber für Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit

- Arbeitsaufgaben
- Mentales Wohlergehen
- Anerkennung und Wertschätzung
- Unternehmenskultur

Treiber für Wohlbefinden am Arbeitsplatz

- Stresslevel / persönlich empfundene Belastung
- Arbeitsaufgaben
- Arbeitsdruck / ausreichend Personal zur Bewältigung des Workloads
- Kolleginnen und Kollegen / angenehmes Miteinander

Treiber für Zufriedenheit mit Work-Life-Balance

- Arbeitszeiten
- Flexible Arbeitsmöglichkeiten
- Stresslevel / persönlich empfundene Belastung

Treiber für Zufriedenheit mit Personalführung

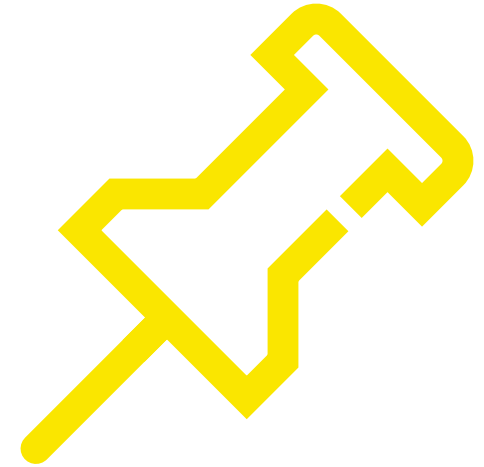
- Anerkennung und Wertschätzung
- Direkte Vorgesetzte
- Unternehmenskultur

Treiber für Zufriedenheit mit Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten

- Aufzeigen von Karriereplanung und Entwicklungsmöglichkeiten
- Weiterbildungsmöglichkeiten
- Wahrnehmung der beruflichen Ziele

Belastungsfaktoren

- Hoher Stresslevel
- Hoher Arbeitsdruck
- Administration
- Fehlende Unterstützung bei Stress- und Zeitmanagement
- Fehlende Prozessoptimierung



Mitarbeitende verlangen nach einem mitarbeitendengesteuerten Talent Management. Um die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu steigern, empfiehlt es sich, die Talent Programme zu modernisieren und den Bedürfnissen der Mitarbeitenden anzugleichen.

HR genießt weniger Vertrauen als direkte Vorgesetzte oder die Geschäftsleitung. Die Handlungsfelder sind vielfältig und müssen individuell adressiert werden. Entscheidend ist, dass HR näher an die Mitarbeitenden rückt – denn Vertrauen ist ein zentraler Treiber für Zufriedenheit.

Ein hoher Digitalisierungsgrad im Unternehmen steht in engem Zusammenhang mit höherer Zufriedenheit, besserem Wohlbefinden und einem geringeren empfundenen Stresslevel sowie reduzierter Arbeitslast. Das zeigen die Angaben von über 90 % der Befragten, die den Digitalisierungsgrad als sehr zufriedenstellend bewerten

Mehr Chancen als Bedenken: KI am Arbeitsplatz

Das Thema Künstliche Intelligenz birgt Ambivalenz in sich:
Der Nutzen wird klar erkannt, jedoch bleiben Ängste um den eigenen Arbeitsplatz.

Nutzen

Über die Hälfte der Befragten sieht klare Vorteile für Unternehmen

55 %

der Befragten denken:

Ein verantwortungsvoller Umgang mit KI kann Unternehmen stärken.

53 %

der Befragten denken:

KI kann Prozesse deutlich beschleunigen.

31 %

der Befragten denken:

Einsatz von KI kann zu höherer Mitarbeitenden-Zufriedenheit führen.

Vorbehalte

Allerdings ist auch Skepsis spürbar – und das Bekenntnis zum Menschen

25 %

der Befragten denken:

KI bringt Gefährdung des eigenen Jobs.

70 %

der Befragten denken:

KI-Tools ersetzen nicht den persönlichen Austausch.

55 %

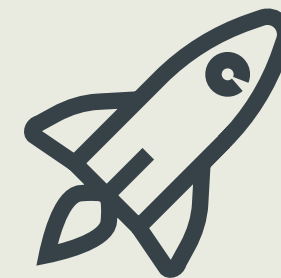
der Befragten denken:

Klare Richtlinien zum Umgang mit KI sind nötig.

Einsatz im Job

Jede/r zweite Schweizer Mitarbeitende nutzt KI zumindest gelegentlich im Job. Besonders verbreitet ist der Einsatz in den Bereichen IT, Bildung sowie Finanzwesen – hier setzen rund zwei Drittel der Mitarbeitenden KI ein, in der IT sind es sogar drei Viertel.

Weniger bekannt ist der Einsatz von KI in digitalen Tools: **Knapp 40 % der Mitarbeitenden geben an, dass KI im Recruitingtool oder anderen digitalen Lösungen genutzt wird.** 28 % geben an, dies nicht zu wissen – ein Hinweis darauf, dass **vielen unklar ist, wo KI in ihrer digitalen Arbeitsumgebung zum Einsatz kommt.**



Ein vertrautes Entwicklungsmuster zeichnet sich ab – ähnlich wie bei früheren bahnbrechenden Technologien: Erst steigt die Aufmerksamkeit, dann folgt ein Hype – gefolgt von Ernüchterung, wenn Erwartungen nicht sofort erfüllt werden. Doch genau dann setzt meist das eigentliche Wachstum ein: wenn das Potenzial breit genutzt wird.

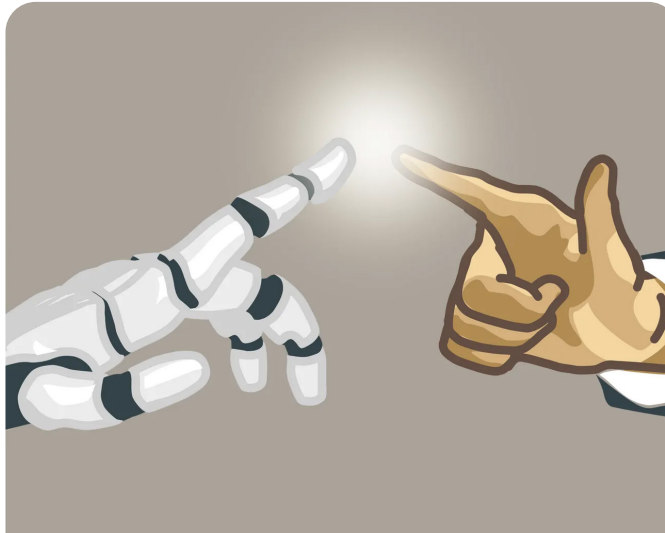
Jetzt sind Führungskräfte gefragt, KI zu verstehen und sinnvoll in ihre Organisation zu integrieren. Die Entscheidungen von heute prägen, wie sich der Einsatz Generativer KI künftig gestaltet – wie weitere Studien belegen.

Verwandle Erkenntnisse in Massnahmen

Jetzt ist der Moment, um aktiv zu werden.

Digitalisierung und Künstliche Intelligenz verändern Arbeitsweisen, Prozesse und Geschäftsmodelle in rasantem Tempo – und zwar branchenübergreifend. Wer heute die richtigen Fragen stellt, Potenziale erkennt und eine klare Strategie entwickelt, sichert sich einen Wettbewerbsvorteil von morgen. Unternehmen, die jetzt handeln, gestalten den Wandel aktiv mit – statt von ihm überrascht zu werden.

Unsere Expertinnen und Experten verstehen die vielfältigen Kundenbedürfnisse und Fragestellungen rund um HR-Strategie, Digitalisierung und KI – und beraten dich gerne.



AI Exploration Day

Du möchtest wissen, wie KI dein HR unterstützen kann? In unserem eintägigen Workshop zeigen wir dir und deinem Team, was hinter dem Hype steckt – und wie sich KI-Tools sinnvoll und strategisch in eure HR-Prozesse integrieren lassen.



Teste die Fitness deines HR

Mit unserem HR Health Check analysieren wir in einem halbtägigen Workshop die Fitness deines HR – von Kultur über Prozesse bis Digitalisierung. Du erhältst klare Erkenntnisse und eine Roadmap für konkrete nächste Schritte.



Bei Fragen sind wir gerne für dich da!

Christina Flückiger

Marketing & Communications
communications@hr-campus.ch
+41 44 215 14 53



Anja Buser

HR Strategies
anja.buser@hr-campus.ch
+41 79 154 17 96



Sandra Lugonjic

HR Strategies
sandra.lugonjic@hr-campus.ch
+41 79 895 09 42

