

# VON RUNDSTEDT



## HR TODAY RESEARCH SURVEY

Umfrage zum Schweizer Arbeitsmarkt – die Ergebnisse

April-August 2019

# ÜBERBLICK

1

INFORMATIONEN ZUM TEILNEHMERKREIS

Seite 3

2

**GEWINNER** Seite 4

Gewinnung, Bindung und Entwicklung  
von Fachkräften & Schlüsselprofilen

**VERLIERER** Seite 5

Transformation und Integration  
von Menschen mit ausgedienten Profilen

3

**SCHWEIZER ARBEITSMARKT**

Seite 6

FRAGEBOGEN

4

WICHTIGSTE ERKENNTNISSE

Seite 7

# 1

# TEILNEHMERKREIS

Dauer:	02. April – 09. August 2019
Reichweite:	Gesamte Schweiz
Rücklauf:	1'575
Studienleitung:	von Rundstedt, in Partnerschaft mit HR Today

## Funktion

HR Manager	69%
Linien Manager	20%
Andere	11%

## Branche

Verarbeitende Industrie	16%
Finanzdienstleistungen	13%
Life Sciences	12%
Business Services	11%
Konsumgüter (FMCG)	08%
IT	06%
Andere	34%

## Firmengrösse

Grosse Unternehmen	42%
Mittlere Unternehmen	35%
Kleine Unternehmen	23%

## Region

Gesamtschweiz	34%
nur Deutschschweiz	49%
nur Romandie	13%
nur Tessin	04%

## HQ/Niederlassung

Hauptsitz	61%
Niederlassung	39%

# 2

## GEWINNER DES ARBEITSMARKTES

### GEWINNUNG, BINDUNG UND ENTWICKLUNG VON FACHKRÄFTEN & SCHLÜSSELPROFILEN

#### Kriterien Attraktiver Arbeitgeber\*

• Arbeitsklima	3.7
• Verantwortung & Kompetenzen	3.6
• Autonomie Arbeitsgestaltung	3.4
• Persönliche Entwicklung	3.4
• Flexible Arbeitszeiten	3.3
• Marke	3.1
• Karriereentwicklung	3.1
• Interdisziplinäre Projekte	3.0
• Home Office	2.9
• Lohn	2.6

#### Suchstrategie\*

• Stellenausschreibung	3.5
• Persönliche Netzwerke	3.4
• Social Media	3.0
• Stellenvermittler/Headhunter	2.5
• Direktansprache Mitbewerber	2.5
• Ausbildungsstätten	2.5
• Talent Communities	2.3

#### Involvierung in der Rekrutierung\*

• Linienvorgesetztes	3.7
• Recruiting	3.5
• HR Business Partner	3.3
• Geschäftsleitung	3.2
• Mitarbeitende	2.5

#### Massnahmen zur Bindung von Schlüsselprofilen\*

• Weiterbildung/Weiterentwicklung	3.2
• Führungsfokus/Wertschätzung	3.0
• Teilnahme Strategieprojekte	3.0
• Zugang zum Senior Management	2.9
• Mentoring	2.5
• Finanzielle Anreize/Sonderboni	2.5
• Talent Management Programme	2.4
• Massgeschneiderte Positionen	2.3

#### Massnahmen zur Förderung interner Mobilität\*

• Jobbörse/Stellentransparenz	3.2
• Interne Standortbestimmungen	2.8
• Karrieregespräche	2.7
• Talent Management Programme	2.3
• Mobilitätsprogramme	2.2
• Interne Projektausschreibungen	2.1
• Externe Standortbestimmungen	1.8
• Interne Karriereevents	1.7

#### Möglichkeiten Transparenz Arbeitskräftepotenzial\*

• Führungsgespräche	3.2
• Standortbestimmungen	2.7
• Nachfolge-/Karriereplanung	2.7
• Mentoring	2.3
• Assessments	2.2
• Talent Management Plattformen	2.0

#### Individuelle und flexible Arbeitsbedingungen

• Ja	17%
• Eher ja	31%
• Eher nein	38%
• Nein	14%

#### Headhunter Fee in % des Jahresalärs

• 0%	27%
• 1-15%	34%
• 15-35%	37%
• >35%	02%

#### Interne Fluktuationsrate

• <10%	65%
• 10-20%	28%
• 20-40%	06%
• >40%	01%

#### Externe Fluktuationsrate

• <10%	55%
• 10-20%	37%
• 20-40%	07%
• >40%	01%

#### Gezielte Führungsentwicklung / Retention Training

• Ja	66%
• Nein	34%

\* Median 2.5; auf einer Skala von 1-4

# 2

## VERLIERER DES ARBEITSMARKTES

### TRANSFORMATION UND INTEGRATION VON MENSCHEN MIT AUSGEDIENTEN PROFILEN

#### Instrumente Beschäftigungsfähigkeit\*

• Führungsgespräche	3.1
• Strategische Informationen	2.8
• Interne Standortbestimmung	2.7
• Zukunftsdiskussionen/Workshops	2.7
• Karriere Coaching	2.0
• Externe Standortbestimmung	1.8
• Online Assessment	1.7
• Assessment Center	1.7
• Karriereplattformen	1.7

#### Alternativen vor Kündigung\*

• Anstellungsbedingungen/Lohn	2.8
• Arbeitsverhältnis/Vertrag	2.7
• Interne Mobilität/Redeployment	2.7
• Frühzeitige Pensionierung (>58j)	2.5
• Beschäftigung bei ext. Partnern	1.9

#### Hindernisse bei Umsetzung der Bogenkarriere\*

• Lohnrückgang	2.7
• Hierarchische Zurückstufung	2.6
• Commitment/Motivation	2.6
• Inhaltliche Mobilität/Agilität	2.6
• Prestige/Ansehen im Betrieb	2.6
• Prestige/Ansehen privat	2.5
• Verantwortung/Kompetenzen	2.5
• Re-integration im neuen Team	2.2

#### Gezielte Investition der Arbeitgeber

• Fachliche Agilität	62%
• Persönliche Agilität	39%
• Resilienz	35%

#### Workforce Planning/Kompetenzmanagement

• Ja	48%
• Nein	52%

#### Prüfung Beschäftigungsfähigkeit

• Ja	33%
• Nein	67%

#### Funktionsunabhängige Weiterbildung

• Ja	76%
• Nein	24%

#### Angebot bei Kündigungen

• Externes Outplacement	55%
• Internes Karriere Coaching	42%
• Spez. Hilfe schwierige Profile/Ü50	50%

#### Konzept zur Unterstützung Ü50

• Ja	19%
• Nein	81%

#### Akzeptanz & Unterstützung Bogenkarriere

• Ja	18%
• Eher ja	31%
• Eher nein	30%
• Nein	21%

#### Konkrete Umsetzung Bogenkarriere

• Ja	14%
• Eher ja	31%
• Eher nein	36%
• Nein	19%

#### Kündigungsquote Ü50

• <10%	83%
• 10-30%	11%
• 30-50%	04%
• >50%	02%

#### Ermüdung & Stress

• <10%	40%
• 10-30%	40%
• 30-50%	16%
• >50%	04%

#### Anzeichen von Burn-out

• <1%	44%
• 1-5%	43%
• 5-10%	09%
• >10%	04%

\* Median 2.5; auf einer Skala von 1-4

# 3

## SCHWEIZER ARBEITSMARKT

### STATEMENTS

Zustimmung

- Ü50 werden diskriminiert 72%
- Fachkräftemangel ist gravierend 85%
- Zu wenig Investition in die Entwicklung von Mitarbeitenden 82%
- Agilität wirkt sich negativ auf die Gesundheit aus 64%
- Suche nach perfekten Profilen erschwert Stellensuche 82%
- Weniger Qualität in der Rekrutierung durch Bewerbungsplattformen 63%
- Arbeitszeugnisse sind mehr Aufwand als Nutzen 60%
- **Informelle Referenzauskünfte sind moralisch vertretbar 31%**
- Generalisten haben es auf dem Stellenmarkt besonders schwer 57%
- Chancen für Quereinsteiger werden immer kleiner 64%
- Branchenerfahrung ist bei Stellenbesetzung zentral 68%
- **Stellenmeldepflicht ist eine gute Sache 40%**
- Kündigungsschutz Ü50 wäre kontraproduktiv 73%
- **Beschränkung Rekrutierung im Ausland schützt inländische Arbeitnehmer 44%**

# 4

## WICHTIGSTE ERKENNTNISSE

1. Mit einem guten Arbeitsklima, interessanten Aufgaben und flexibler Arbeitsgestaltung ist man ein attraktiver Arbeitgeber – ein hoher Lohn und Home Office Möglichkeiten sind weniger wichtig
2. Offene Stellen werden immer häufiger öffentlich ausgeschrieben – es wird aber weiterhin stark über persönliche Netzwerke rekrutiert.
3. Bewerberplattformen fördern die Effizienz, schaden aber der Rekrutierungsqualität.
4. Quereinstieg ist für Bewerber wegen Zero Gap Verhalten und grosser Branchengläubigkeit der Arbeitgeber schwierig.
5. Arbeitgeber wollen mehr interne Mobilität statt Hire & Fire – nur kennt man noch kaum erfolgreiche Ansätze dafür.
6. Trotz Bedürfnis zögern die Arbeitgeber bei der Individualisierung von Arbeitsverhältnissen und -bedingungen.
7. Arbeitgeber wollen in die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter investieren – nur konkrete Konzepte und Ansätze fehlen weitgehend.
8. Arbeitgeber investieren viel stärker und lieber in fachliche Agilität und Weiterbildung, als in die Förderung der persönlichen Agilität und die Metaskills des digitalen Zeitalters.
9. Arbeitgeber sehen die Altersfalle und zeigen Sensibilität für die Probleme der Ü50. Sie wollen die Ü50 im Unternehmen schützen und zusätzlich unterstützen – konkrete Ideen und Konzepte sind aber kaum vorhanden.
10. Moralisches Dilemma bei den informellen Referenzen – man billigt sie moralisch nicht, nutzt sie aber mehrheitlich.
11. Arbeitgeber sehen regulatorische Eingriffe bei der Arbeitskräfteimmigration als nicht wirksam oder sogar kontraproduktiv.
12. Wachsende Agilität in Organisationen wirkt sich negativ auf die Gesundheit der Arbeitnehmer aus.

VON RUNDSTEDT

*Talente bewegen.*