

GROSSE STUDIE ZUM SCHWEIZER ARBEITSMARKT 2022: «Fachkräftemangel in der Schweiz»

Zürich, 29. September 2022 – von Rundstedt hat in Zusammenarbeit mit dem führenden Schweizer HR Medium *HR Today* zwischen April und August 2022 eine gross angelegte Umfrage zum Fachkräftemangel in der Schweiz durchgeführt. Das Ziel der diesjährigen Umfrage war es, mehr über das wirkliche Ausmass und die Umstände des Fachkräftemangels zu erfahren und die Unterschiede in den verschiedenen Branchen aufzuzeigen. Die Umfrageergebnisse zeichnen ein differenzierteres Bild der Betroffenheit und zeigen auf, mit welchen Strategien und Mitteln die Firmen dem Fachkräftemangel begegnen. Wir haben in der Umfrage ebenfalls erhoben, welche Auswirkungen der Fachkräftemangel auf die Rekrutierungspraxis und die Personalarbeit der Unternehmen hat.

An der Umfrage haben 985 HR Manager von Firmen aus der ganzen Schweiz teilgenommen. Die Resultate liegen differenziert nach Branchen, Sprachregionen und Unternehmensgrössen vor. Hier ein Überblick über die wichtigsten Erkenntnisse:

1. Unerwartet belegt das Gesundheitswesen keinen Spitzenplatz

Nur 31% der Gesundheitsbetriebe stufen den Fachkräftemangel als sehr hoch ein. Am meisten Betroffenheit wird in den Branchen IT/High Tech (47%), Konsumgüter/Detailhandel (44%) und industrielle Produktion (34%) verzeichnet. Die Schlusslichter sind der Finanzsektor (12%), die öffentliche Verwaltung (11%), Pharma & Chemie (10%) und die Logistik (2%).

2. Der Fachkräftemangel variiert stark je nach spezifischen Profilen

Der Fachkräftemangel betrifft in vielen Branchen nur einen relativ kleinen Teil der Positionen. In Gastronomie, Konsumgüter/Detailhandel, Bauwesen und der öffentlichen Verwaltung ist die Besetzung von 25% bis 33% der Positionen kritisch. Im Gesundheitswesen, bei Banken und Versicherungen und in der Pharma/Chemie sind es nur 5-10% der Positionen. Bei den branchenübergreifenden Positionen belegen IT-Fachkräfte (77%), fachliche Kundenberater (53%), Forschung & Entwicklung (42%), anspruchsvolle Sales Funktionen (40%) und Handwerker (38%) die Spitzenplätze. Bei klassischen Positionen im Finanzbereich (32%), Office & Administration (24%) und im Marketing (17%) ist die Situation um einiges entspannter.

3. Es fehlt häufiger an technischen Fachkompetenzen als an digitalen Grundkompetenzen

Bei den kritischen Positionen liegen die Kompetenzdefizite erstaunlicherweise nicht im digitalen Bereich. Es fehlt relativ häufig an technischen Fachkompetenzen (41%), viel weniger an digitalen Grundkompetenzen (13%). Dabei fehlt es heute kaum mehr an spezifischen Zertifikaten oder Ausbildungeniplomen (6%). Durch die inflationäre Entwicklung auf dem Weiterbildungsmarkt sind diese im Überfluss vorhanden und zeugen kaum mehr von echter Kompetenz.

4. Der Fachkräftemangel macht Firmen mutiger und schafft neue Möglichkeiten für neue Zielgruppen

Wird der passende Kandidat nicht gefunden, wird in erster Linie der Suchprozess verlängert (93%), Geld für externe Suchmandate investiert (68%) und die Anforderungskriterien aufgeweicht (79%). Das bedeutet für die Rekrutierung, dass das Zero Gap Verhalten der Firmen der letzten Jahre notgedrungen einer grösseren Flexibilität und mehr Abweitungstoleranz weicht. Es werden neu Kandidaten in Betracht gezogen, die vor zwei Jahren noch als «benachteiligt» galten. Das Interesse an Müttern nach über 10 Jahren stellenloser Mutterschaft (63%) nimmt zu, die Chancen von älteren Kandidaten Ü60 (43%) steigen und Quereinsteiger (31%) bekommen häufiger eine Chance. Auch spezielle Befähigungsprogramme (58%) gewinnen an Bedeutung und Rekrutierungsinitiativen im Ausland (36%) werden salonfähig.

5. Trotz zunehmender Flexibilität keine Quereinsteigerkultur in der Schweiz

Durch den akuten Fachkräftemangel bekommen Quereinsteiger zwar in 31% der Firmen eher eine Chance. Berufliche Neuausrichtungen und Richtungswechsel bleiben in der Schweiz aber trotzdem schwierig. 81% der HR Manager finden, dass in der Schweiz trotz digitaler Transformation nach wie vor keine Quereinsteigerkultur herrscht. Branchenerfahrung ist und bleibt bei Bewerbungen heilig (78%) und Generalisten haben es nach wie vor schwerer als Spezialisten (61%).

6. Die Altersquillotine verschiebt sich nach oben

Das kritische Alter ist im letzten Jahrzehnt schrittweise von Ü55, auf Ü50 bis sogar Ü45 gefallen. Durch den Fachkräftemangel verschiebt sich diese aktuell wieder markant nach oben. Die kritische Grenze liegt bei vielen Firmen neu bei 58 bis 60 Jahren. Für Ü60 ist es aber nach wie vor anspruchsvoll, eine neue Stelle zu finden. In Branchen wie z.B. Konsumgüterbereich/Detailhandel liegt sie mit 50 bis 52 Jahren allerdings immer noch um einiges tiefer (Medianberechnung).

7. Im Kampf um die Talente machen sich die Firmen hübsch, aber nicht mit hohen Löhnen

Das Zauberwort heisst EVP (Employer Value Proposition). Eine Mehrheit der Firmen setzen dabei auf attraktive Anstellungsbedingungen (55%) und gezieltes Employer Branding (53%). Spitzenreiter sind Wellbeing-Faktoren und moderne Arbeitsformen. Firmen setzen in der Eigenwerbung vor allem auf Autonomie in der Arbeitsgestaltung (48%), starke Firmenwerte (48%), Sinnhaftigkeit der Arbeit (45%), eine starke Teamkultur (43%), flexible Arbeitszeiten (42%) und freie Wahl des Arbeitsortes (31%). Vor allem in den Wissensberufen scheint sich Smart Working endlich durchzusetzen. Bei attraktiven Benefits (19%) und überdurchschnittlichen Salären (12%) wird wohl an deren Nachhaltigkeit gezweifelt.

8. Ein paar weitere Erkenntnisse zum Arbeitsmarkt

- **Stellenlose Bewerber** sind nicht im Nachteil, ausser sie sind lange Zeit ohne Beschäftigung. Kritisch wird es nach 10-15 Monaten Arbeitslosigkeit
- Arbeitgeber sind zu einer **Salärflexibilität** von durchschnittlich 10-12% bereit, um einen Wunschkandidaten zu gewinnen.
- Die häufig gepriesene **Weiterbeschäftigung über das Pensionsalter hinaus** wird nur von 10% der Firmen aktiv gefördert, allerdings wird sie mittlerweile von 36% der Firmen in Betracht gezogen.
- Ein Grossteil der Arbeitgeber beteiligen sich finanziell an externen **Weiterbildungsmassnahmen** ihrer Mitarbeiter (77%). Trotzdem meinen 60% der HR Manager, dass nach wie vor zu wenig in die Weiterbildung investiert wird.
- Eine knappe Mehrheit (51%) der HR Manager stellt in der Rekrutierung einen zunehmenden **Jugendwahn** fest und beurteilen das durchaus kritisch. So glauben 72% der HR Manager, dass Junge zwar viel mehr fordern, aber dafür nicht mehr leisten als ihre älteren Kollegen.
- An die **Stellenmeldepflicht** haben sich Schweizer Firmen unterdessen gewöhnt. Allerdings glauben 83% der HR Manager nicht, dass sie den Firmen bei der Rekrutierung von Fachkräften hilft.

Weitere Hintergrundartikel und Beiträge zum Thema Fachkräftemangel finden Sie auf unserer Projekt-Webpage
> research.hrtoday.ch

Die vollständigen Ergebnisse und Zahlen der gesamten Studie (inkl. 12 Experteninterviews mit verschiedenen Brancheninsidern) werden im **Whitepaper zum Fachkräftemangel** veröffentlicht. Auf info@rundstedt.ch kann das Whitepaper vorab bestellt werden. Es ist ab Mitte Oktober auf folgenden Webpages verfügbar:

- > rundstedt.ch/marktplatz
- > research.hrtoday.ch

Für nähere Informationen zu Zahlen und Hintergründen als auch zu möglichen Erklärungen und Zusammenhängen steht Ihnen Dr. Pascal Scheiwiller, CEO der von Rundstedt, gerne zur Verfügung.

Kontakt

von Rundstedt & Partner Schweiz AG
Dr. Pascal Scheiwiller, CEO, Tel. 058 332 25 00, scheiwiller@rundstedt.ch

Über von Rundstedt

von Rundstedt wurde 1985 gegründet und ist heute der führende Outplacement Anbieter in Deutschland, Österreich und der Schweiz. von Rundstedt ist an 10 Standorten in der gesamten Schweiz tätig (Basel, Bellinzona, Bern, Genf, Lausanne, Lugano, Luzern, St. Gallen, Zug und Zürich). von Rundstedt hilft den von Kündigungen betroffenen Mitarbeitern bei der beruflichen Neuorientierung und unterstützt Firmen dabei, die Employability ihrer Mitarbeiter zu entwickeln. von Rundstedt betreut jährlich über 2'000 Mitarbeitende in der beruflichen Neuorientierung und arbeitet aktuell mit rund 300 Firmenkunden zusammen. Weitere Informationen finden Sie auf www.rundstedt.ch.