

VON RUNDSTEDT

FACHKRÄFTEMANGEL IN DER SCHWEIZ

EINE STUDIE ÜBER DAS AUSMASS, DIE AUSPRÄGUNGEN
UND DIE MÖGLICHEN LÖSUNGSSTRATEGIEN



HR Today
Know-how for tomorrow

Whitepaper 2022
von Rundstedt

INHALT

1. WICHTIGSTE ERKENNTNISSE AUF EINEN BLICK	4
2. STUDIE	6
3. ERGEBNISSE DER STUDIE IM DETAIL	8
4. BRANCHENUNTERSCHIEDE	18
5. REGIONALE UNTERSCHIEDE	20
6. FACHKRÄFTEMANGEL UND VON RUNDSTEDT	22
ANNEX: INTERVIEWS	23

VON RUNDSTEDT

www.rundstedt.ch

HR Today
Know-how for tomorrow

www.hrtoday.ch

1. WICHTIGSTE ERKENNTNISSE

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%).

DER FACHKRÄFTEMANGEL VARIERT 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% bis 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.

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.

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 Abweichtoleranz weicht. Es werden neu Kandidaten in Betracht gezogen, die vor zwei Jahren noch als «benachteiligt» galten. Das Interesse an Müttern nach über 10 Jahren stillen Mutterschaft (63%) nimmt zu, die Chancen von älteren Kandidaten über 60 (43%) steigen und Quereinsteiger (31%) bekommen häufiger eine Chance. Auch spezielle Befähigungsprogramme (58%) gewinnen an Bedeutung und Rekrutierungsinitiativen im Ausland (36%) werden salonfähig.

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%).

DIE ALTERSGUILLOTINE VERSCHIEBT SICH NACH OBEN

Das kritische Alter ist im letzten Jahrzehnt schrittweise von 55, auf 50 bis sogar 45 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 60 ist es aber nach wie vor anspruchsvoll, eine neue Stelle zu finden. In Branchen wie der Gastronomie/Hotellerie und im Konsumgüterbereich/Detailhandel liegt sie mit 50 bis 52 Jahren allerdings immer noch um einiges tiefer (Medianberechnung).

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 Arbeitsbedingungen (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.

EIN PAAR ALLGEMEINE AUSSAGEN ZUM ARBEITSMARKT:

- Stellenlose Bewerber sind nur dann benachteiligt, wenn sie längere Zeit ohne Beschäftigung sind. Die kritische Phase beginnt bei 10-15 Monaten Arbeitslosigkeit.
- Arbeitgeber sind grundsätzlich bereit, das vorgegebene Salär um durchschnittlich 10-12% zu erhöhen um einen Wunschkandidaten zu gewinnen.
- Die viel beschworene Weiterbeschäftigung über das Pensionsalter hinaus wird nur von rund 10% der Firmen aktiv gesucht, von 36% der Firmen allerdings in Betracht gezogen.
- Rund 60% der HR Manager meinen, dass die Arbeitgeber nach wie vor zu wenig in die Weiterentwicklung und -bildung investieren.
- Experten haben im Arbeitsmarkt grössere Chancen als Generalisten. (61%)
- Die Branchenerfahrung ist und bleibt heilig. (78%)
- Trotz Fachkräftemangel und digitaler Transformation besteht in der Schweiz keine Quereinsteigerkultur. (81%)
- Bereits über die Hälfte der Unternehmen (59%) setzen auf ein betriebliches Gesundheitskonzept.
- Junge fordern viel mehr, leisten aber nicht mehr. (72%)
- Die öffentliche Stellenmeldepflicht hilft den Firmen nicht bei der Rekrutierung. (83%)
- Bei einem Quereinsteiger wird ein Lohnrückgang von bis maximal 15% als noch glaubwürdig angeschaut. Ein Rückgang von 15-30% ist schon kritisch. Über 30% Lohnrückgang ist ein Tabu.



2. STUDIE

2.1 HINTERGRUND

Die Pandemie scheint hinter uns zu liegen, die Branchen, die darunter gelitten haben, erholen sich langsam. Für betroffene Unternehmen ist es jedoch schwieriger denn je Fachkräfte zu finden und ihr Personal wieder aufzustocken. Gemäss dem Arbeitsmarktbericht des Seco liegt die Arbeitslosenquote in der Schweiz bei nur zwei Prozent und ist seit letztem Jahr um 28.7% zurückgegangen. Es gibt also aktuell mehr offene Stellen als vorhandene Fachkräfte. Ist der boomende Arbeitsmarkt der Grund für den Fachkräftemangel? Die Medien berichten täglich über die Problematik. Doch ist dies der einzige Grund?

2.2 AUFBAU

Die Untersuchung wurde folgendermassen aufgebaut:

- **Formulierung der Hypothesen;** die Hypothesen wurden auf der Grundlage eines qualitativen Ansatzes gebildet: Expertenmeinungen (abgeleitet aus einer gründlichen Literaturrecherche) und eine Fokusgruppe mit von Rundstedt Fachleuten und Arbeitsmarktexperten.
- **Hypothesenvalidierung;** durch die Lancierung eines quantitativen Fragebogens an eine statistische Grundgesamtheit von HR Managern und Geschäftsinhaber, die mit der Technik des *Convenience Sampling*¹ ermittelt wurden.
- **Abschlussbericht;** die Ergebnisse der quantitativen Forschung wurden in einen Abschlussbericht (diesem) aufgenommen, der die wichtigsten Ergebnisse der Umfrage zusammenfasst.
- Zur Validierung und qualitativen Vertiefung der Umfrageergebnisse haben wir persönliche Interviews mit HR Verantwortlichen geführt. Sie finden die ausführlichen Antworten aus dem Interviews im Annex dieses Whitepapers. (Seite 23)

Wir haben mit folgenden HR Managern ein Gespräch geführt:

- Anke Krause, CEO und Teilhaberin GAMMA Group SA
- Corinna Schmalz, Head Human Resource Management im Kantonsspital Graubünden
- David Luyet, Head Active Sourcing, Talent Management und Employer Branding bei Swisscom
- Manuel Portmann, Leiter Human Resources Management (HRM) und Mitglied der Geschäftsleitung im Spital Bülach
- Dr. Nicola Fielder, Head of HR im Spital Männedorf
- Patrick Mathys, Head of People bei Ericsson Schweiz AG
- Raphael Pedroncelli, Managing Director of Operations at Storchen Zürich
- Rolf Curschellas, Direktor HRM bei Universitätsspital Zürich
- Urs Kaeslin, Leiter Rekrutierung bei Hirslanden

¹Convenience Sampling ist eine Forschungsmethode, bei der Daten aus einem leicht verfügbaren Pool von Befragten gesammelt werden. Es ist die am häufigsten verwendete Probenahmetechnik, da sie schnell, einfach und kostengünstig ist.

Die gesammelten Informationen sind in folgende Abschnitte unterteilt:

- Daten zu den teilnehmenden Unternehmen
- Fragen zum Fachkräftemangel
 - (1) Betroffenheit und Ausmass des Fachkräftemangels
 - (2) Ausmass des Fachkräftemangels nach Profilen
 - (3) Ausmass des Fachkräftemangels nach Kompetenzen
 - (4) Alternatives Vorgehen bei Besetzungsschwierigkeiten
 - (5) Allgemeine Strategien gegen den Fachkräftemangel
 - (6) Prioritäten bei der Positionierung als Arbeitgeber
 - (7) Suchkanäle bei kritischen Profilen
 - (8) Umgang mit kritischen Zielgruppen
- Fragen zur Rekrutierungspraxis
- Allgemeine Statements zum Schweizer Arbeitsmarkt

2.3 UMFRAGE

Zusammen mit HR TODAY führt von Rundstedt bereits seit fünf Jahren Marktuntersuchungen und Studien zu verschiedenen HR- und arbeitsmarktrelevanten Themen durch. (siehe dazu <http://research.hrtoday.ch>)

In diesem Jahr nahmen insgesamt 985 HR Manager aus den unterschiedlichsten Branchen und Bereichen an der Umfrage teil. Die Teilnehmer decken die gesamte Schweiz und die drei Sprachregionen des Landes ab.

VERTEILUNG NACH BRANCHEN	
Banken & Versicherungen	16%
Bauwesen & Infrastrukturen	7%
Business Services	18%
Gastronomie, Hotellerie & Tourismus	3%
Gesundheitswesen	7%
Industrielle Produktion	22%
IT & High Tech	6%
Konsumgüter & Detailhandel	6%
Logistik & Transportwesen	2%
Öffentliche Verwaltung	6%
Pharma & Chemie	7%

VERTEILUNG NACH UNTERNEHMENSGRÖSSE	
Grossunternehmen	86%
KMU	14%

VERTEILUNG NACH SPRACHREGIONEN	
Deutschschweiz	80%
Romandie	13%
Tessin	7%

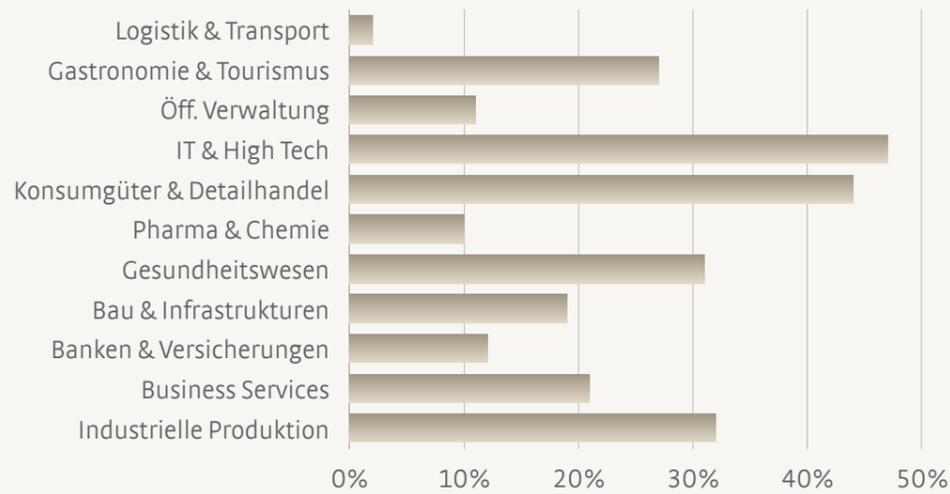
3. ERGEBNISSE DER STUDIE IM DETAIL

FACHKRÄFTEMANGEL

3.1 BETROFFENHEIT UND AUSMASS DES FACHKRÄFTEMANGEL

Der Fachkräftemangel ist deutlich zu spüren und ist definitiv nicht nur eine öffentliche Diskussion. Jedoch sind nicht alle Branchen gleich stark betroffen:

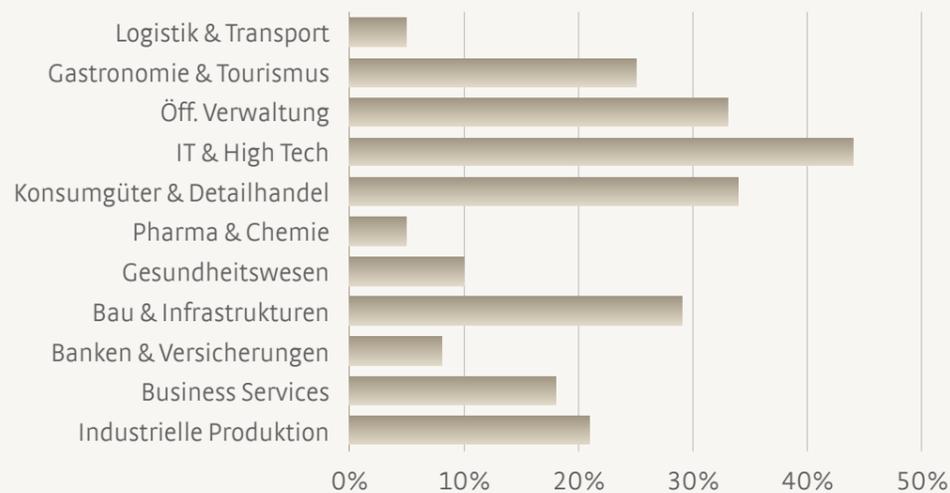
Sehr grosse Betroffenheit durch Fachkräftemangel



Generell lässt sich sagen, dass alle Branchen unter Personalmangel leiden. Nur wenige geben an, dass der Mangel nur bedingt vorhanden ist.

Es mag erstaunen, dass die Branche IT & High Tech als „Spitzenreiter“ am meisten unter dem Fachkräftemangel leidet. Dies ist mit Sicherheit ein Indiz, dass der Fachkräftemangel aus dem boomenden Arbeitsmarkt, der digitalen Transformation entstanden ist und nicht nur die Pandemie ein Grund dafür ist. Die Pandemie war eine grosse Herausforderung für die Branchen Gastronomie & Tourismus und Konsumgüter & Detailhandel. Auch das Gesundheitswesen war schon lange nicht mehr so stark beansprucht wie in den letzten 3 Jahren.

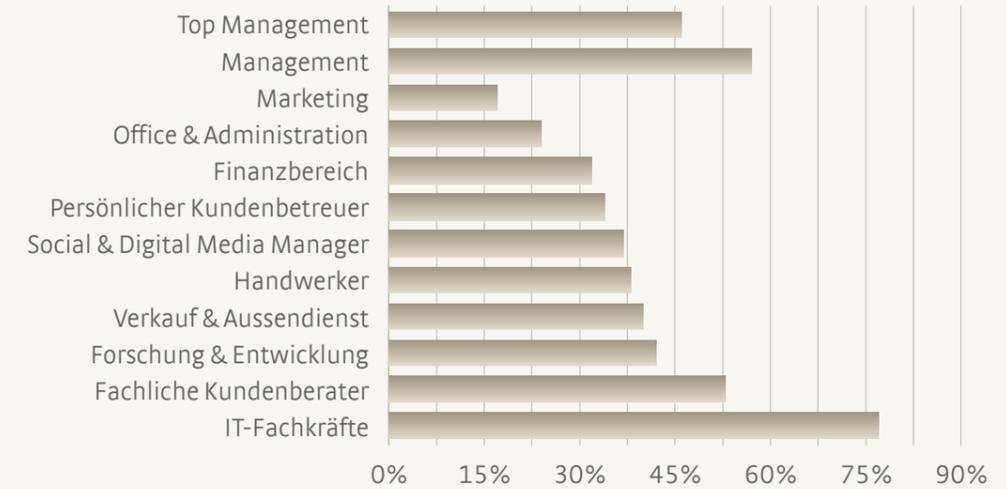
Anteil der kritischen Positionen



Vor allem im Bereich IT & High Tech sind Experten gefragt. Die technischen Anforderungen für diese Positionen sind einem schnellen Wandel unterworfen. Erstaunlich hoch ist der Anteil im Bereich Öffentliche Verwaltung. Diese Zahl könnte darauf hinweisen, dass die Öffentlichen Verwaltungen in Bezug auf Employer Value Proposition und Flexibilität noch einiges an Potential haben. Dazu kommt, dass der Staat zwar gut zahlt, aber für Top Fachkräfte nach oben weniger Möglichkeiten bietet (tiefere Höchstsaläre, statische und eher langsame Karrierepfade).

3.2 AUSMASS DES FACHKRÄFTEMANGELS NACH PROFILN

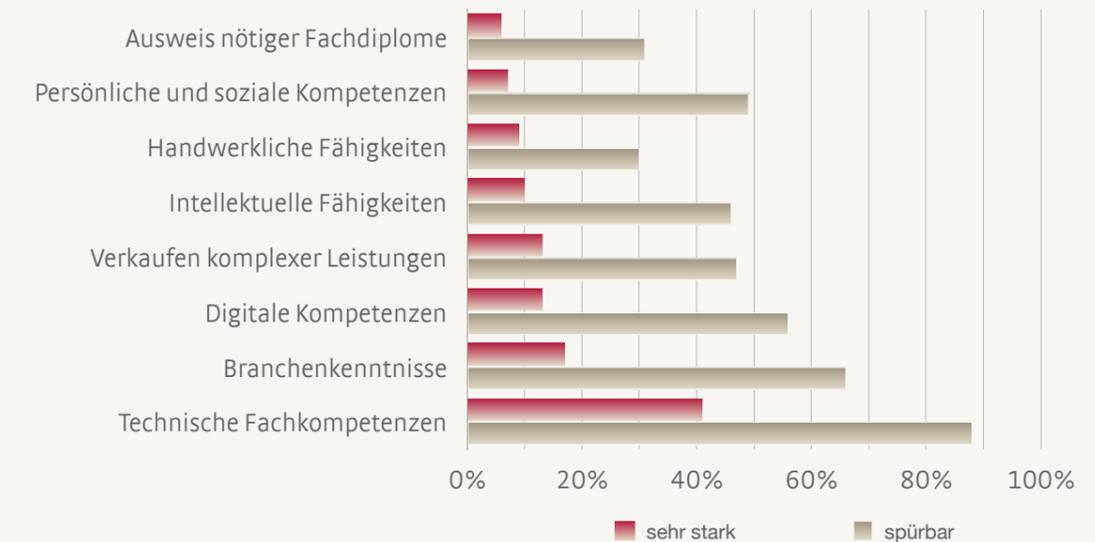
Schwierigkeiten bei der Besetzung spezifischer Profile



Sehr schön sieht man bei dieser Grafik, dass Experten mehr denn je gefragt sind. Die Werte im Bereich Management sind erstaunlich hoch, wenn man beobachtet, dass viele Unternehmen ganze „Layers“ abbauen. Der Einfluss von Digital Transformation bedeutet auch, dass eine neue Art von Führungspersonen gefragt ist. Agile Leadership ist in aller Munde.

3.3 AUSMASS DES FACHKRÄFTEMANGELS NACH KOMPETENZEN

Fehlende Kompetenzen bei Kandidaten

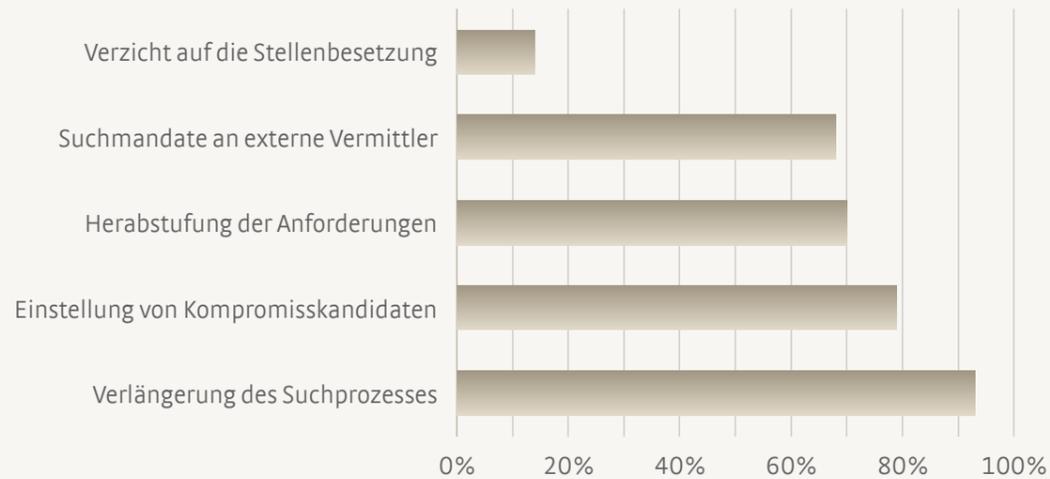


Spürbar sind fehlende Kompetenzen in allen Bereichen. Es erstaunt ein wenig, dass persönliche und soziale Kompetenzen (7%) einen so geringen Anteil haben. Dies, obwohl heute „Soft Skills“ in aller Munde sind. Jedoch sind es gerade diese Soft Skills in Kombination mit den Future Skills (19%), die den Arbeitnehmenden befähigen, die sich dauernd ändernden technischen Fachkompetenzen anzueignen. Die Menschen bilden sich vermehrt auf andere Wege weiter. Die klassischen Ausbildungen verlieren an Bedeutung, pragmatisches Lernen steht im Vordergrund. Deshalb erstaunt die tiefe Zahl (6%) bei Zertifikaten und Diplomen nicht.

Es ist also schwierig einen perfekten Kandidaten zu finden. Die fehlenden technischen Fachkompetenzen sind bis zu 88% spürbar und zu 41% stark spürbar. Diese Tatsache liegt nicht an fehlenden Fachdiplomen. Nur bei 6% merkt man die fehlende Ausbildung stark.

3.4 ALTERNATIVES VORGEHEN BEI BESETZUNGSSCHWIERIGKEITEN

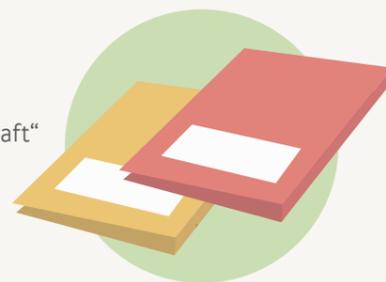
Alternatives Vorgehen bei Besetzungsschwierigkeiten



Die betroffenen Unternehmen setzen unterschiedliche Lösungsstrategien ein, um den Rekrutierungsprozess erfolgreicher zu gestalten.

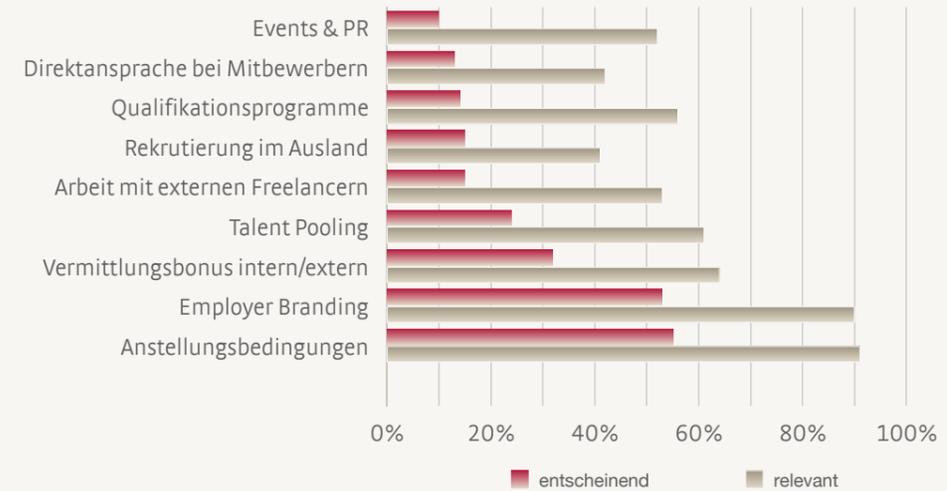
Die Suchdauer nach Fachkräften (95%) verlängert sich. Auch lassen sich Unternehmen vermehrt von externen Vermittlern bei der Suche unterstützen (68%). Die Abweitungstoleranz und die notgedrungene grössere Flexibilität erhöhen die Chancen für Kandidaten, die nicht optimal auf das Job Profil passen. 79% der Unternehmen lassen sich auf Kompromisse ein. Diese Strategie ermöglicht eine Neuorientierung und begünstigt einen Quereinstieg für Kandidaten, die sich substituieren wollen. Ein Verzicht auf eine Stellenbesetzung (14%) kommt für viele Unternehmen an letzter Stelle.

Die Unternehmen sind also gefragt, Positionen so zu gestalten, dass die Kompetenzen der Fachkräfte gezielt eingesetzt werden können. Auch wird die Herausforderung grösser, Kandidaten innerhalb des Unternehmens als „Fachkraft“ zu entwickeln und durch pragmatisches Lernen in die Thematik einzuführen.



3.5 ALLGEMEINE STRATEGIEN GEGEN DEN FACHKRÄFTEMANGEL

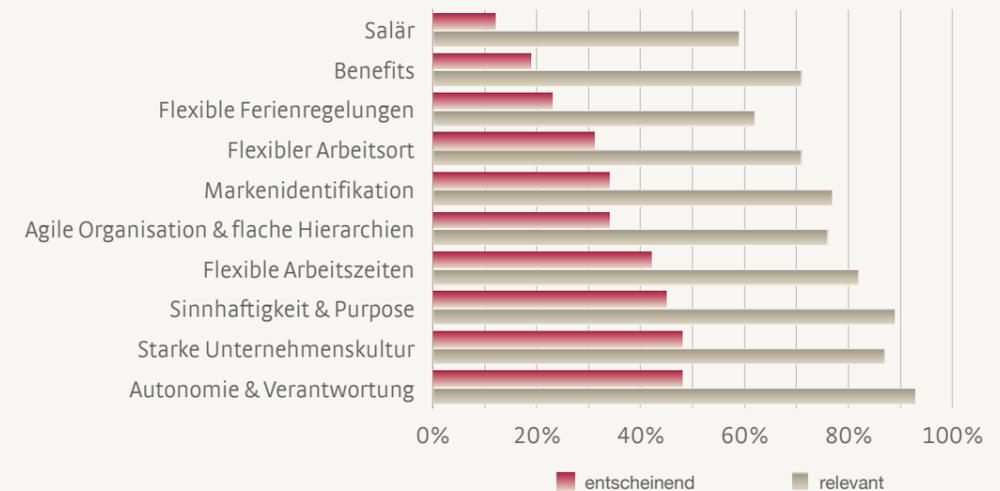
Allgemeine Strategien gegen den Fachkräftemangel



Mit welchen Instrumenten punktet ein Unternehmen bei Bewerbenden und auch beim bestehenden Talentpool? An erster Stelle stehen attraktive Anstellungsbedingungen (55%) und Employer Branding (53%). Internes Talent Pooling (24%) scheint erfolgreicher zu sein als aggressive, aktive und externe Strategien. Events & PR (10%) und eine Direktansprache bei Mitbewerbern (13%) wird nur von wenigen Fachkräften geschätzt.

3.6 PRIORITÄTEN BEI DER POSITIONIERUNG ALS ARBEITGEBER

Wichtigkeit bei der Positionierung als Arbeitgeber

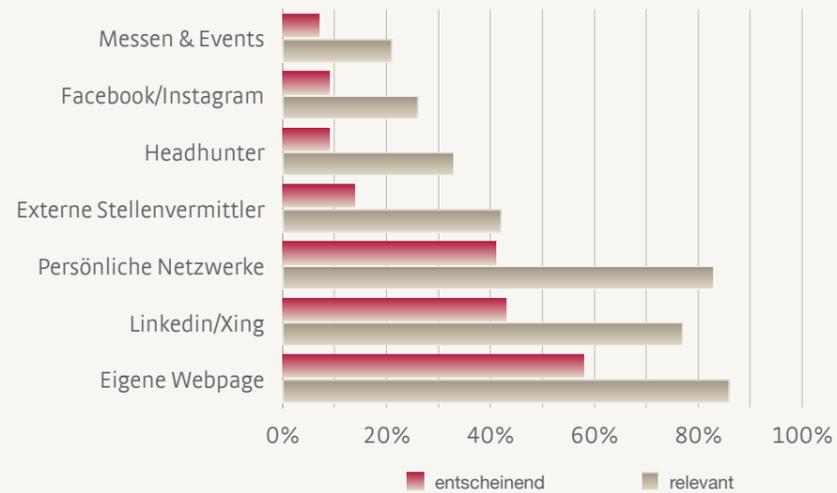


Auf Smart Working setzen viele Unternehmen. Was jedoch bedeutet Smart Working und welche Faktoren spielen bei der Attraktivität als Arbeitgeber eine Rolle?

Salär, Benefits und Boni haben an Attraktivität verloren. Ein Arbeitgeber überzeugt heute mit einer starken Unternehmenskultur (48%) und mit mehr Autonomie und Verantwortung für Mitarbeitende (48%). Mentale Gesundheit, Lebensqualität, Flexibilität stehen für Arbeitnehmende im Vordergrund. Es verwundert deshalb nicht, dass genau diese Faktoren auch von den Experten in den Interviews genannt werden.

3.7 SUCHKANÄLE BEI KRITISCHEN PROFILEN

Wichtigkeit verschiedener Suchkanäle

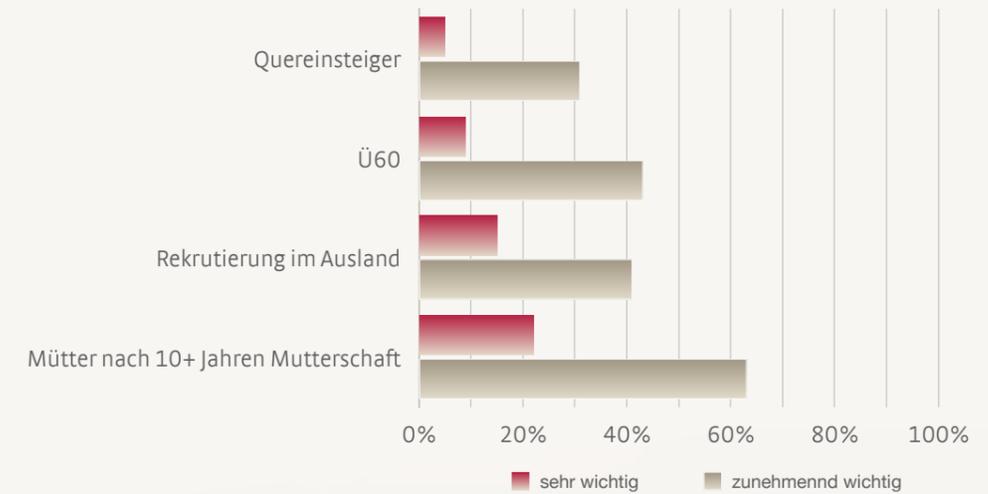


Die Aussage, dass Networking und LinkedIn/Xing für einen Stellenwechsel und eine Neuorientierung entscheidend sind, wird mit dieser Grafik bestätigt. In der Schweiz gelten LinkedIn und Xing (43%) als die erfolgreichsten Plattformen für Stellenbesetzungen im Vergleich zu Facebook und Instagram (9%). Der Fokus liegt ganz klar darauf, interne Ressourcen mit in den Suchprozess zu integrieren. Sie sind Teil des Netzwerkes und tragen mit ihren eigenen LinkedIn und Xing Profilen zum Marketing eines Unternehmens bei.

Positionen werden hauptsächlich auf der eigenen Website (58%) ausgeschrieben. Ein Erfolg zeichnet sich hier mit Bestimmtheit auch deshalb ab, weil auf der Website Unternehmenskultur, Marke, Umgang mit Mitarbeitenden direkt 1:1 aufgezeigt werden kann.

3.8 UMGANG MIT KRITISCHEN ZIELGRUPPEN

Wichtigkeit neuer kritischer Zielgruppen

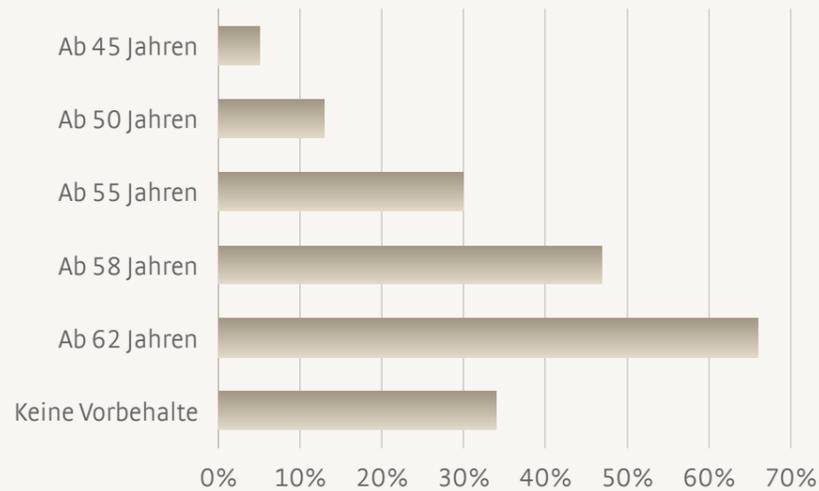


Der Fachkräftemangel bietet grössere Chancen für andere Zielgruppen. Bei Quereinsteiger sind Unternehmen immer noch sehr zurückhaltend. Zu gross ist die Unsicherheit, dass fachliche Kompetenzen zu wenig oder gar nicht vorhanden sind. Mütter, die nach langer Familienpause wieder ins Berufsleben einsteigen wollen und eine entsprechende Fachausbildung mitbringen, sind für viele Unternehmen (63%) eine valable Alternative. Remote Working hat sich in den letzten Jahren stark etabliert. Deshalb erstaunt es kaum, dass Unternehmen auch Talente im Ausland (41%) rekrutieren. Die kritische Altersgrenze verschiebt sich nach oben. Die Chancen für Fachkräfte über 60 Jahre (43%) haben sich erhöht – die nachfolgende Grafik zeigt aber auf, dass die Vorbehalte der Unternehmen gegenüber Arbeitnehmenden Ü58 stark vorhanden sind.

FRAGEN ZUR REKRUTIERUNGSPRAXIS

3.9 OBERE KRITISCHE ALTERSGRENZE

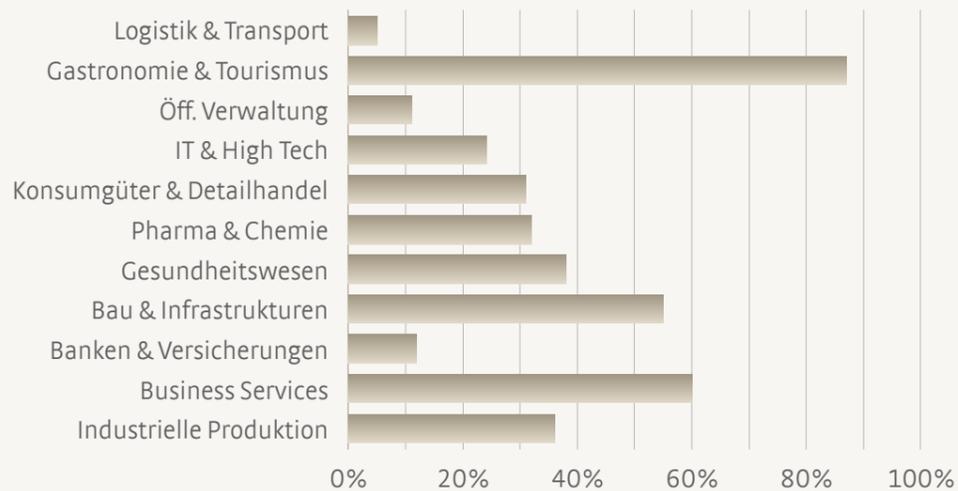
Vorbehalte gegenüber älteren Bewerbern



Die kritische Altersgrenze liegt heute viel höher als noch in den Vorjahren. Ü50 – lange als kritische Zahl in aller Munde – ist kein wirklicher Nachteil mehr für die Stellensuche. Ü58 gehören aber weiterhin zu den Risikogruppen.

3.10 BESCHÄFTIGUNG ÜBER DAS PENSIONALTER HINAUS

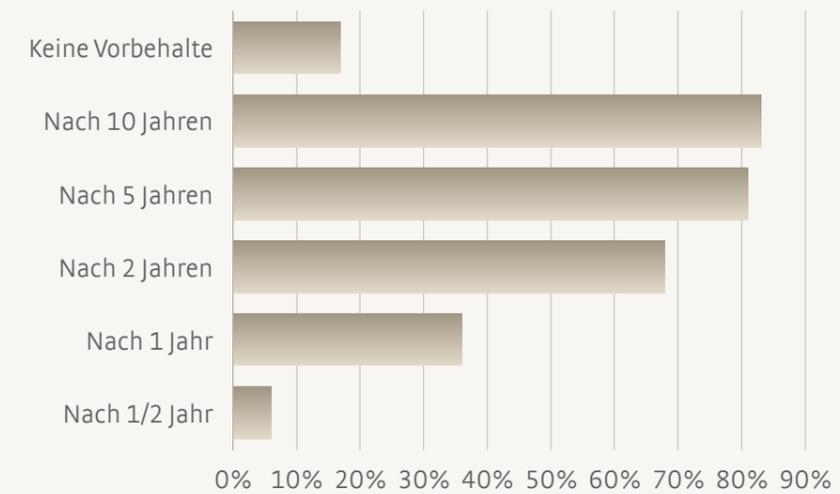
Bestrebungen zur Weiterbeschäftigung über das Pensionsalter hinaus



Interessant, dass diejenigen Branchen mit dem höchsten Anteil am Fachkräftemangel nicht zwingend auf eine Beschäftigung übers Pensionsalter setzen (Beispiele IT & High Tech (25%), Konsumgüter (31%)). Hingegen spiegelt die hohe Zahl im Bereich Gastronomie & Tourismus die Dringlichkeit in diesem Industriebereich. Deutlich und verständlich aber auch, dass für Branchen mit bescheidenem Fachkräftemangel diese Strategie zurzeit nicht oder wenig spruchreif ist.

3.11 ARBEITSLOSE KANDIDATEN

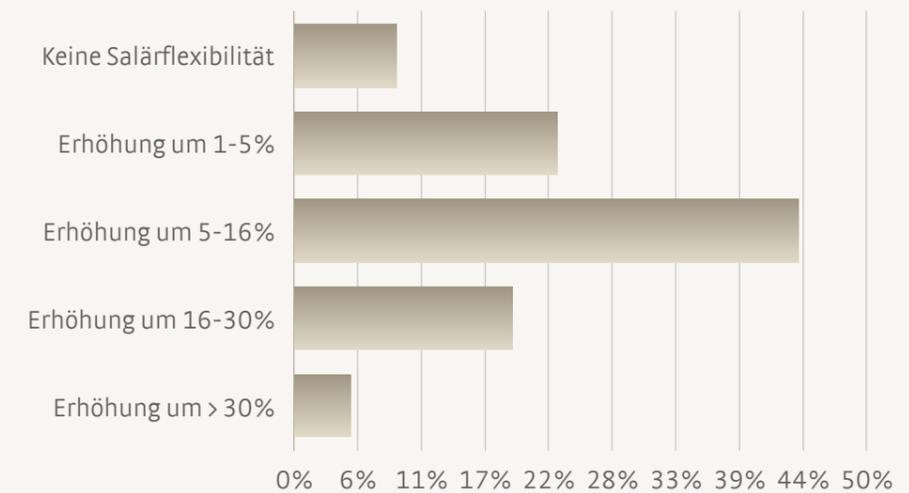
Vorbehalte gegenüber länger arbeitslosen Bewerbern



Die Vorbehalte gegenüber Langzeit-Arbeitslosen (+2 Jahre) bleiben trotz Fachkräftemangel hoch. Eine Beschäftigungspause von 6 Monaten ist durchaus „salonfähig“. Die Bereitschaft der Unternehmen kippt ganz klar bei einer kritischen Dauer von 10-15 Monaten.

3.12 SALÄRFLEXIBILITÄT BEI WUNSCHKANDIDATEN

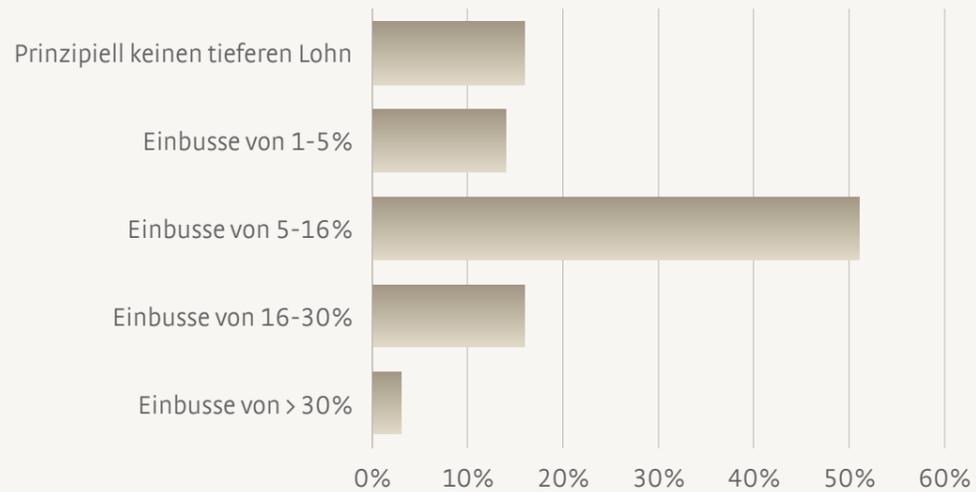
Salärflexibilität bei der Gewinnung von Wunschkandidaten



In Kapitel 3.6 wird klar ersichtlich, dass Salär und Benefits nicht das entscheidende Kriterium für einen Arbeitnehmenden mehr sind. Trotzdem scheint ein Salär-Spielraum Unternehmen bei der Rekrutierung eines Wunschkandidaten zu unterstützen (91%). Die Grenze der Flexibilität liegt jedoch bei einer Erhöhung >15%. Die durchschnittliche Flexibilität liegt bei 10-12%.

3.13 VERNÜNFTIGE UND AKZEPTIERTE LOHNEINBUSSEN BEI BEWERBERN IM SINNE EINER NACHHALTIGEN BOGENKARRIERE

Vernünftige Lohneinbussen bei Bewerbern im Sinne einer nachhaltigen Bogenkarriere



Bewerber sind bei einem Wechsel von Arbeitgeber oder Branche häufig bereit eine Lohneinbusse in Kauf zu nehmen. Dies wird von vielen Arbeitgebern kritisch betrachtet. Zu gross ist der Respekt davor, dass Arbeitnehmende an Motivation verlieren und bei erst bester Gelegenheit wieder abspringen.

Welche prozentualen Lohneinbussen werden denn von den Unternehmen als nachhaltig eingestuft? 15% der Unternehmen haben grundsätzlich Bedenken, Kandidaten einen niedrigeren Lohn anzubieten als sie bisher hatten. Eine knappe Mehrheit der Firmen (51%) empfindet eine durchschnittliche Lohneinbusse 5-16% als tragbar und nachhaltig. Eine hohe Lohneinbusse (>30%) in Kauf zu nehmen, muss vom Arbeitnehmenden sehr gut erklärt werden um die Glaubwürdigkeit zu demonstrieren.



ALLGEMEINE STATEMENTS ZUM SCHWEIZER ARBEITSMARKT

FRAGEN ZU ALLGEMEINEN TRENDS IM SCHWEIZER ARBEITSMARKT	ROMANDIE		DEUTSCHSCHWEIZ		TESSIN	
	JA	NEIN	JA	NEIN	JA	NEIN
Ältere Kandidaten werden bei der Rekrutierung trotz Fachkräftemangel immer noch benachteiligt.	87%	13%	65%	35%	82%	18%
Experten haben gegenüber Generalistenprofilen die besseren Chancen.	49%	51%	60%	40%	91%	9%
Die Branchenerfahrung ist bei einer Stellenbesetzung immer noch zentral.	78%	22%	74%	26%	91%	9%
Trotz Fachkräftemangel herrscht in der Schweiz keine Quereinsteigerkultur.	62%	38%	81%	19%	64%	36%
Es wird allgemein zu wenig in die Weiterbildung und Weiterbildung von Mitarbeitenden investiert.	90%	10%	56%	44%	55%	45%
Es herrscht in der Rekrutierung ein zunehmender Jugendwahn.	39%	61%	52%	48%	55%	45%
Junge Fachkräfte fordern viel, leisten aber nicht mehr.	97%	3%	67%	33%	73%	27%
Die öffentliche Stellenmeldepflicht hilft lediglich den Unternehmen in der Romandie bei der Personalsuche.	58%	42%	13%	87%	27%	73%
Homeoffice erhöht die Effizienz und Qualität der Leistungserbringung.	87%	13%	81%	19%	91%	9%

Der Fachkräftemangel in der Schweiz hat nicht in allen Landesteilen der Schweiz die gleichen Auswirkungen. Zum Beispiel werden ältere Kandidaten in der Deutschschweiz mehr berücksichtigt als in der Romandie und im Tessin zusammen.

Fachspezialisten werden nach wie vor im Tessin klar bevorzugt, die Flexibilität in der Deutschschweiz und der Romandie scheint grösser zu sein. Die grösste Abweichung innerhalb den Landesteilen zeichnet sich bei der Weiterbildung von Mitarbeitenden ab. Die Romandie setzt hier andere Prioritäten.

Alle Regionen bevorzugen Branchenerfahrung und alle sind der Meinung, dass Home Office eine deutliche Steigerung von Effizienz und Qualität mit sich bringt. Klar zu erkennen ist auch, dass die Unternehmen in der Schweiz denken, dass die jungen Fachkräfte weniger leisten. Es wird also vermehrt auf ältere und erfahrene Mitarbeitenden gesetzt.

4. BRANCHENUNTERSCHIEDE

Im Mittelpunkt dieser Untersuchung steht der Fachkräftemangel. Nebst den geografischen Unterschieden sind ganz klar unterschiedliche Auswirkungen auf die verschiedenen Branchen ersichtlich. Wir haben im Folgenden die grössten Unterschiede zusammengefasst:

A) In welcher Branche ist der Fachkräftemangel am stärksten spürbar?

Die Branchen IT & High Tech sowie Konsumgüter- & Detailhandel sind am stärksten betroffen. Aus den Experteninterviews wird deutlich, dass es sich vor allem im Bereich IT & High Tech um Expertenpositionen handelt, welche ein spezifisches Know-how voraussetzen und sich in dieser Branche wohl am schnellsten ändern. Für die Logistik & Transportbranche ist Fachkräftemangel noch kein Thema. Deshalb erstaunt es auch nicht, dass hier kein Bedürfnis besteht, die Mitarbeitenden übers Pensionsalter hinaus zu beschäftigen.

B) Weiterbeschäftigung über das Pensionsalter hinaus

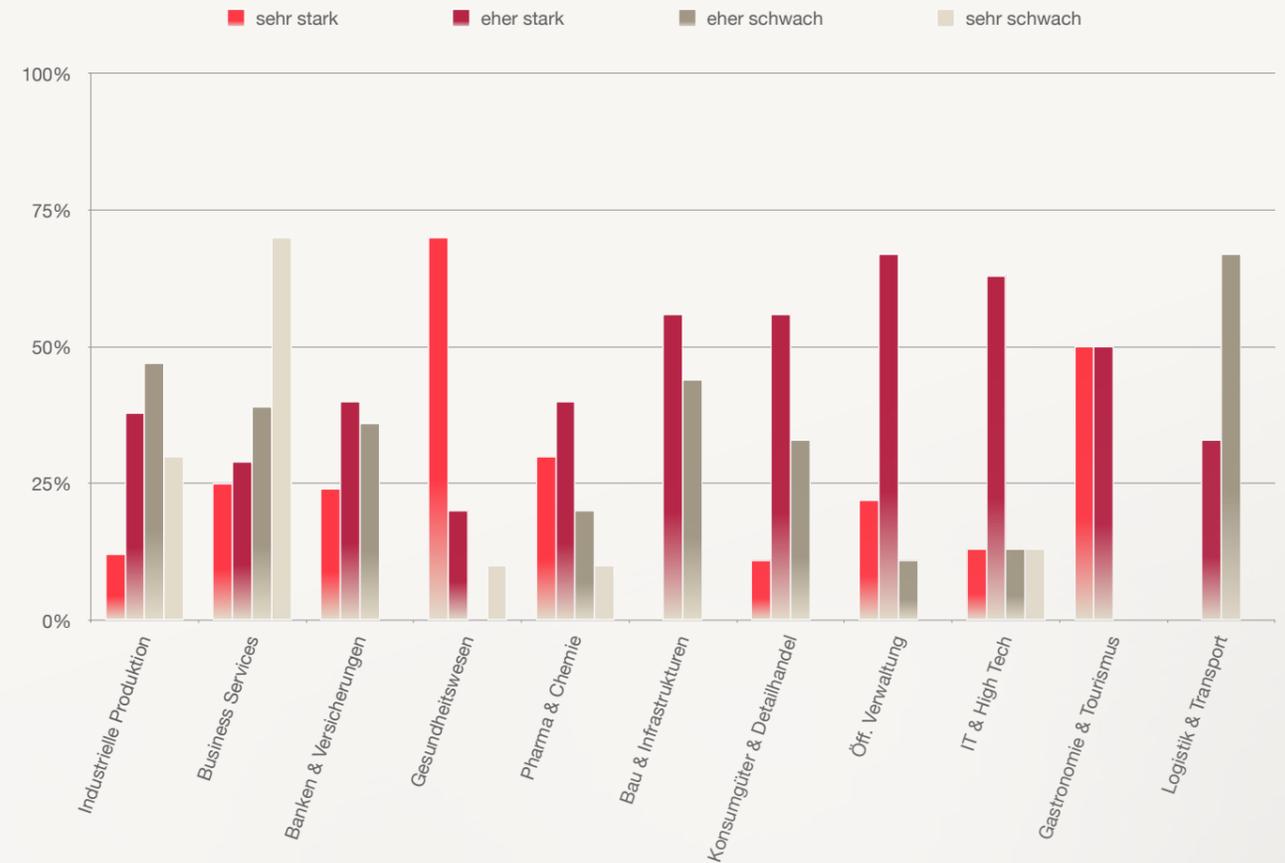
Das Interesse diese Zielgruppe weiter zu beschäftigen, ist deutlich unterschiedlich. Das grösste Interesse zeigen hier Unternehmen aus Gastronomie & Tourismus. Diese Branche ist auch stark vom Fachkräftemangel betroffen. Nicht in allen Branchen hat die körperliche Fitness einen Einfluss auf die Tätigkeit. Mit Sicherheit ein Thema in der Baubranche und der Logistik & Transportbranche. Bei letzterer steht eine Weiterbeschäftigung auch nicht zur Diskussion (5%). Erstaunen vermögen jedoch die 55% im Bereich Bau. Auch in bestimmten Gastroberufen mag die körperliche Fitness ein entscheidendes Kriterium für eine Weiterbeschäftigung sein.

C) Rekrutierung der Ü60 Zielgruppe

Auch hier ist das Interesse kontrovers zwischen den einzelnen Branchen. Am meisten interessiert sind Arbeitgeber aus der Baubranche mit 67%, der Pharmabranche mit 60% und den Business Services mit 53%. Am wenigsten Interesse zeigen die Gastronomie- und die Logistikbranche. Dies widerspricht sich mit den Ergebnissen aus dem oberen Punkt. Man könnte davon ausgehen, dass bestehende Ü60 Mitarbeitende bevorzugt werden, jedoch als zukünftige Mitarbeitende eher abgewiesen werden. Oft sind Ü60 Mitarbeitende teurer als jüngere Profile und es besteht wenig Gewissheit, dass sie über das Pensionsalter arbeiten wollen und können.

D) Wie gross sind die Chancen auf eine Tätigkeit nach langjähriger Mutterschaftspause?

Wie gross ist das Interesse an Frauen nach einem Mutterschaftsurlaub von mehr als 10 Jahren?



Auch hier zeigen sich grosse Unterschiede. Starkes Interesse, Mütter nach langjähriger Mutterschaftspause wieder in die Arbeitswelt zu integrieren, zeigen Branchen wie Gastronomie & Tourismus und Gesundheitswesen, gefolgt von der öffentlichen Verwaltung. Am wenigsten Interesse besteht im Bereich Logistik & Transport. Entscheidende Kriterien sind hier mit Sicherheit der Grad der Ausbildung, die Möglichkeit von Job Sharing, die planbaren Arbeitszeiten und flexible Arbeitsformen. Vielen Unternehmen und Bereiche sind noch unentschlossen oder das Interesse kommt nicht klar zum Ausdruck.



5. REGIONALE UNTERSCHIEDE

Die wichtigsten regionalen Unterschiede in den Landesteilen Deutschschweiz, Romandie und Tessin stellen wir nachfolgend dar:

A) Sehen wir beim Fachkräftemangel einen Röstigraben – oder ist das Thema schweizweit gleich anzutreffen?

Die Deutschschweiz spürt den Fachkräftemangel am Deutlichsten, gefolgt von der Romandie. Gründe dafür sind sicherlich, dass Schweizer Unternehmen in der Westschweiz und im Tessin für Grenzgänger immer noch attraktiv sind. Allein im Tessin kommen 30% der Arbeitnehmer aus Italien. Gemäss Bundesamt für Statistik (BFS) sind bis zu 361 000 Grenzgänger in der Schweiz tätig. Das sind rund 7% aller Erwerbstätigen in der Schweiz. Davon sind 17% deutsche Staatsbürger, die in die Deutschschweiz pendeln. 55% der Grenzgänger sind Franzosen, welche die Standorte Genf oder Lausanne bevorzugen. 24% fallen auf Italiener welche den Tessin oder das Wallis als Arbeitsort bevorzugen. Diese Zahlen sind eine Erklärung für die lokalen Unterschiede betreffend Fachkräftemangel.

B) Werden ältere Mitarbeiter überall gleich berücksichtigt?

Auch das Interesse gegenüber Ü60 ist in der Schweiz sehr unterschiedlich. Ganz klar werden die Zahlen beeinflusst, welchen Stellenwert der Fachkräftemangel in den Regionen hat. Das Tessin ist am wenigsten vom Fachkräftemangel betroffen. Deshalb erstaunt es auch nicht, dass lediglich 36% der Unternehmen in Betracht ziehen Mitarbeitende Ü60 anzustellen. Die Bereitschaft ist in der Romandie mit 55% deutlich am Höchsten. Für immerhin 41% der Unternehmen in der Deutschschweiz ist die Anstellung von Ü60-Profilen eine Option.

REGION	NEIN	EHER NEIN	EHER JA	JA
Romandie	10%	35%	26%	29%
Deutschschweiz	14%	45%	35%	6%
Tessin	27%	37%	36%	0%
Gesamtergebnis	17%	39%	32%	12%

C) Sind Quereinsteiger in allen Landesteilen willkommen?

Gemäss den Interviews mit den Experten sind Quereinsteiger immer willkommen. Ein bestimmtes Grad an Ausbildung oder eine Ausbildungsbereitschaft sollte jedoch zwingend vorhanden sein. Die Bereitschaft für Quereinsteiger ist in der ganzen Schweiz generell tief. Eher willkommen sind sie in der Romandie, gefolgt vom Tessin. Die Deutschschweiz hinkt mit 27% stark hinten nach.

REGION	NEIN	EHER NEIN	EHER JA	JA
Romandie	26%	26%	38%	10%
Deutschschweiz	35%	38%	23%	4%
Tessin	0%	55%	35%	10%
Gesamtergebnis	20%	40%	32%	8%

D) Werden neue Talente unterstützt durch Weiterbildungen?

Sollten Quereinsteiger oder Talente mit wenig Erfahrung dann doch eine Chance kriegen, sollten diese mit Aus- und Weiterbildung entsprechend unterstützt werden. Wie gewillt sind hier die Schweizer Unternehmen in Talente zu investieren? Aus- und Weiterbildung als nachhaltiges Investment? Diesen Mehrwert sehen alle Unternehmen. Die Romandie (74%) ist Spitzenreiter. Auch in der Deutschschweiz und im Tessin ist die Mehrheit der Unternehmen davon überzeugt, dass sich ein Investment durchaus lohnt.

REGION	NEIN	EHER NEIN	EHER JA	JA
Romandie	3%	23%	45%	29%
Deutschschweiz	5%	42%	38%	15%
Tessin	9%	36%	46%	9%
Gesamtergebnis	6%	33%	43%	18%

6. FACHKRÄFTEMANGEL UND VON RUNDSTEDT

von Rundstedt ist der führende Anbieter von Outplacement und Employability Services in der Schweiz und in der ganzen DACH Region. Durch unsere Kernkompetenzen in der Karriereberatung, der beruflichen Neuorientierung und in der beruflichen und persönlichen Entwicklung von Fach- und Führungskräften unterstützen wir Talente und Unternehmen im Kampf gegen den zunehmenden Fachkräftemangel. Unsere fundierten Arbeitsmarktkenntnisse, unseren Erfahrungen und dem Know-how im Bereich Future Work und Future Skills, gepaart mit Beratern aus allen Sprachregionen und Branchen, sind entscheidend für einen nachhaltigen Support. Wir sind ihr Ansprechpartner für

- Evaluation von Mitarbeitenden und Bewerbern
- Berufliche Weiterentwicklung von Schlüsselpersonen
- Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeitenden (Employability for Future)
- Stärkung von Future Skills im Unternehmen
- Etablierung eines systematischen Karrieremanagements in Unternehmen
- Entwicklung und Förderung interner Mobilität
- Vorbereitung und Begleitung von Quereinsteigern

Der von Rundstedt KMU Desk unterstützt kleinere und mittlere Unternehmen, die Professionalität der Personalarbeit im Unternehmen weiterzuentwickeln und das HR auf die aktuellen und künftigen Herausforderungen von Fachkräftemangel und Digitaler Transformation vorzubereiten. Der pragmatische HR Check gibt unseren Kunden einen guten Benchmark, wie gut sie im Arbeitgebermarkt aufgestellt sind.

Mehr Informationen zu unseren Services im Bereich der Karriereberatung, der Employability Services und des KMU Desks finden Sie auf unserer Webpage: www.rundstedt.ch

ANNEX: INTERVIEWS

MANGELT ES AN FACHKRÄFTEN IN IHRER BRANCHE? WENN JA, WIE STARK AUSGEPRÄGT?

«Es gibt bei uns einen Personalmangel, und der ist durchaus stark ausgeprägt. Offene Stellen können nicht ohne weiteres nachbesetzt werden, und die Folge ist, dass die verbleibenden Leute mehr leisten müssen. Viele gehen, weil sie den Workload für sich nicht akzeptieren können».

Corinna Schmalz, Head Human Resource Management im Kantonsspital Graubünden

«Ja, wir haben definitiv einen Fachkräftemangel. Die Ausprägung ist schwer zu definieren, weil es sehr abhängig von den Stellen ist. Ich glaube, je technischer oder spezifischer die Anforderungen bezüglich dem Technologie Know How, desto schwieriger ist es die entsprechenden Leute zu finden».

David Luyet, Head Active Sourcing, Talent Management und Employer Branding bei Swisscom

«In unserer Branche mangelt es sicherlich an Fachkräften. Bei uns ist es eventuell eine spezielle Dimension. Wir haben Swisscom als Hauptkunde, welche Projekte auf Senior-Ebenen bearbeitet. Das heisst aber nicht, dass wir nicht versuchen junge Mitarbeiter mitzuziehen. Wir merken aber auch, dass Ericson nur einen geringen Bekanntheitsgrad in der Schweiz hat. Studiums Absolventen fokussieren sich häufig auf bekannte globale Player, wie Google, IBM, Microsoft, Cisco etc. Dementsprechend entsteht hier ein Mangel für uns. Wenn es mehr Absolventen in den Bereichen IT und Telekommunikation gebe, dann wäre es für uns auch einfacher jüngere Leute zu uns zu holen».

Patrick Mathys, Head of People bei Ericsson Schweiz AG

«Ich muss diese Frage leider mit Ja beantworten, da wir uns in der Gastronomiebranche befinden. Trotzdem haben wir ein bisschen Glück, denn wir haben mehrere Betriebe, die sehr unterschiedlich sind. Unser Vorteil dadurch ist, dass wir unsere Teammitglieder in unserer ganzen Gruppe einsetzen und uns damit aushelfen und unterstützen können. Somit lernen wir uns besser kennen, entwickeln uns weiter und wachsen noch mehr zusammen».

Anke Krause, CEO und Teilhaberin GAMMA Group SA

WAS KÖNNTEN DIE GRÜNDE DAFÜR SEIN?

«Die Unsicherheit aufgrund von Corona hat dies sicherlich verstärkt. Wir haben unregelmässige Arbeitszeiten, die allerdings auch sehr abwechslungsreich sein können. Wir versuchen, unsere Arbeitszeiten für die Teams attraktiv zu gestalten. Beispielsweise haben wir im Catering nicht jeden Tag einen Anlass, wir haben in einigen Betrieben eine 4-Tage Woche eingeführt – sprich es gibt die unbeliebte Zimmerstunde nicht mehr. Aufgrund der Pandemie fehlte die Sicherheit und leider ist die Wertschätzung für unsere Branche nicht so stark ausgeprägt. Wir können uns allerdings sehr glücklich schätzen, wir haben sehr gute, treue und sehr freundliche Gäste».

Anke Krause, GAMMA Group

«Es gibt einen Hauptgrund. Es gibt mehr Leute aufgrund von Pensionierungen, die die IT-Branche verlassen, als die Schweiz überhaupt an IT-Personal ausbilden kann. Das ist rein ein numerischer Wert und ich glaube auch, dass sich der Arbeitsmarkt verschärft hat. Es gibt auch neue Marktplayer wie beispielsweise Google oder Microsoft in der Schweiz, die früher noch nicht hier waren. Der Nachwuchs fehlt und das Stellenangebot wächst».

David Luyet, Swisscom

«Weil wir B2B unterwegs sind und wir nicht wie unsere Konkurrenz Huawei und Nokia, Endprodukte im Angebot, haben. Dies schwächt unsere Visibilität. Was erschwerend hinzukommt ist, dass Ericsson in der Schweiz kein Research und Development Center hat, wie unsere Kollegen in Deutschland. Ein RND-Center würde uns die Türe zu den Universitäten öffnen und so können dann auch Praktika angeboten werden sowie auch andere Möglichkeiten junge angehende Fachkräfte einzubringen».

Patrick Mathys, Ericsson Schweiz AG

«Das Gesundheitswesen ist eine Branche, bei der die Fluktuation immer schon hoch war. Historisch gesehen hat man tendenziell wenig verdient in der Pflege. Das ist aber meines Erachtens korrigiert worden. Pflegefachkräfte verdienen im Vergleich keinen schlechten Lohn, aber die Erwartungen sind durch die Pflegeinitiative hochgeschraubt worden. Die Kosten können nicht ständig steigen. Wie soll das finanziert werden? Es müssen andere Massnahmen zur Steigerung der Attraktivität gefunden werden».

Nicola Fielder, Head of HR im Spital Männedorf

SPIELT DIE DIGITALISIERUNG EINE ROLLE?

«Eher weniger. Digitalisierung wird uns eher in der Zukunft helfen. Einerseits Sachen digital abwickeln und Prozesse einfacher gestalten. Ich kann mir durchaus vorstellen, dass es Roboter geben wird, die einfache Sachen übernehmen könnten. Generell wird man künftig in Spitälern vom Skill Grade Mix sprechen müssen. Eventuell gibt es dann auch neue Berufsbilder, die man entwickeln kann, um den Fachkräftemangel zu entschärfen».

Nicola Fielder, Spital Männedorf

«Nein, bei uns nicht. Ganz im Gegenteil, wir haben die Digitalisierung mit unseren Technologien in der Schweiz vorangetrieben. Dementsprechend generieren wir Positionen als Folge der Digitalisierung, nicht für die Lokalsuchenden, sondern innerhalb unserer Organisation».

Patrick Mathys, Ericsson Schweiz AG

«Die Digitalisierung ist eher eine Unterstützung für uns, ersetzt aber die Person nicht. Digital kann man sicherlich ein paar Aufgaben abnehmen, aber die Hotellerie ist nach wie vor ein People Business».

Raphael Pedroncelli, Managing Director Of Operations at Storchen Zürich

«Heute ist dies sicherlich weniger ausgeprägt als früher. Es hat aber auf jeden Fall eine Auswirkung. Wir brauchen auf jeden Fall andere Profile und diese ändern auch häufiger. Gerade da wir als Unternehmen die Digitalisierung unserer Kunden gestalten, brauchen wir da besonders viele Fachkräfte».

David Luyet, Swisscom

WIE KÖNNTE MAN EINEN FACHKRÄFTEMANGEL VERHINDERN?

«Wir haben mindestens zwei Ebenen, auf welchen wir wirken. Einerseits die Arbeitgeberattraktivität, damit Kandidierende das Spital Bülach in ihren Favoritenlisten (Arbeitgeber der Wahl) führen. Dies ist mit einem erheblichen Aufwand bei diversen Stellschrauben verbunden zum Beispiel bei der Mitarbeitenden Retention. Wir wollen die bestehenden Mitarbeitenden überzeugen, das Spital nicht zu wechseln. Die zweite Ebene ist die Wertschätzung. Hier mit einer vertrauensvollen Führung, empathischen Rückmeldungen, direktem Lob und Kritik, geeigneten Entwicklungsmassnahmen, erwiesenem Respekt, persönlicher Anerkennung und gerechter Entlohnung. Wir wollen, dass sich unsere Mitarbeitenden wertgeschätzt fühlen».

Manuel Portmann, Leiter Human Resources Management (HRM) und Mitglied der Geschäftsleitung im Spital Bülach

«Wir sollen mehr in Ausbildungen investieren, Arbeitsplatzsituationen anpassen und die Wertschätzung pflegen. Wir wollen eine Wohlfühlsituation für die Mitarbeitenden kreieren. Je glücklicher die Mitarbeiter, desto glücklicher die Kunden».

Urs Kaeslin, Leiter Rekrutierung bei Hirslanden

«Nehmen wir als Beispiel China oder Indien, wo man sieht, dass dort die IT- und Telekommunikationsberufe viel häufiger von Frauen studiert werden als in der Schweiz. Frauen finden dort vermehrt Zugang und Gefallen an solchen Berufen. In diesen Ländern haben die Frauen offenbar weniger Respekt sich in diesen Themengebieten zu bewegen. Vielleicht interessieren sich auch die Frauen viel mehr für diese Branche. Auch hier in der Schweiz probieren wir jungen Mädchen zu zeigen, dass unsere Branche sehr facettenreich und spannend sein kann, bspw. am Zukunftstag. Aber die Zahl der Studierenden müsste natürlich weiter steigen».

Patrick Mathys, Ericsson Schweiz AG

«Für die Gesundheitsbranche wird vieles erst jetzt angesprochen, was schon längst an allen Orten diskutiert wird: Mehr aus- und weiterbilden, bessere Arbeitsbedingungen, Mitarbeiter im Job halten. Bei besseren Arbeitsbedingungen sprechen wir nicht nur vom Lohn, sondern auch von flexibleren Arbeitszeiten und Teilzeitmodellen. Wir müssen Strukturen und Prozesse vereinfachen, um die Mitarbeitenden in ihrem Kerngeschäft besser zu unterstützen. Sowohl in der Pflege als auch in der Ärzteschaft besteht der Eindruck, dass viel Zeit mit Administration und Datenpflege zugebracht wird, die ihnen bei der Arbeit mit den Patienten fehlt. Hier müssen wir deutlich besser werden: Entscheidungen stärker delegieren, transparenter werden und dafür sorgen, dass sich die Leute besser abgeholt fühlen und nicht so entkoppelt und alleinstehen».

Corinna Schmalz, Kantonsspital Graubünden

HABEN SIE AKTIV WAS DAGEGEN UNTERNOMMEN?

«Wir haben in diesem Jahr gross angelegte Junior Programme gestartet. Wir bieten einen Grossteil der Stellen als Teilzeitstellen an, weil wir wissen, dass eine 100% für viele Personen gar nicht mehr in Frage kommt. Intern investieren wir auch viel ins Talent Management (Retention). Jede Person, die wir verlieren, müssen wir neu rekrutieren. Deshalb machen wir auch viel, dass wir die entsprechenden Personen behalten können. Es gibt meistens zwei Gründe, weshalb die Personen wechseln: Inhaltlich oder aufgrund der Vorgesetzten. Dort setzen wir mit unserer Leadership Ausbildung an, dass wir eine gemeinsame Kultur fördern, in der sich die Mitarbeitenden wohlfühlen und weiterentwickeln können. In vielen Bereichen wird diese Kultur schon gelebt und wir sehen die positiven Auswirkungen davon».

David Luyet, Swisscom

«Wir unternehmen sehr viel, auch sehr stark im Social Media Marketing. Wir nutzen unterschiedliche Kanäle, um auf uns aufmerksam zu machen. Seien es Inserate auf Facebook oder Videos auf TikTok. Hier sind wir sehr fortschrittlich. Sogar WhatsApp Bewerbung haben wir als einer der ersten in der Schweiz umgesetzt. Die Bewerber müssen nicht mal zwingend alle Bewerbungsunterlagen schicken per WhatsApp, sie müssen schlicht ihr Interesse äussern. Wir wollen die junge Zielgruppe ansprechen und da müssen wir uns auch entsprechend anpassen. Meiner Meinung nach ist der Mangel ist auch politisch geladen. Die Politik hat hier eine starke Verantwortung, Stichwort: Pflegeinitiative».

Urs Kaeslin, Hirslanden

WAS MACHT IHRE BRANCHE ATTRAKTIV?

«Swisscom als Brand ist sicher sehr spannend und wir entwickeln sinnvolle und ethisch korrekte Angebote. Unsere Vision ist es die Schweiz zu vernetzen und das ist per se etwas Positives, wenn man Menschen zusammenbringt, wenn sie auf eine Infrastruktur zurückgreifen können, die funktioniert. Wir haben auch sehr tolle und spannende Spitzen-Technologien, die wir einsetzen und die Mitarbeitenden können dies aktiv mitgestalten. Unsere Kultur und Form von Zusammenarbeit sind sehr wertschätzend und das macht Swisscom als Gesamtpaket attraktiv».

David Luyet, Swisscom

«Es ist ein sehr sinnvoller Job. Man weiss am Abend, was man geleistet hat. Die Schichten sind nicht so familienfreundlich, aber in Bezug auf Arbeitspensum gibt es eine grosse Flexibilität. Es gibt auch spannende Entwicklungsmöglichkeiten. Im Anschluss an die FaGe Ausbildung oder als Quereinsteiger:in kann man sich zu Pflegefachfrau / Pflegefachmann ausbilden und dann noch eine Vertiefung in Richtung Notfallmedizin, Operationsaal, Rettungssanitäter, etc. Medizin ist ein sehr spannendes Fachgebiet, welches sich rasant entwickelt. Wir müssen in die Aus- und Weiterbildungen investieren, damit wir in der Zukunft die Personen behalten können».

Nicola Fielder, Spital Männedorf

«Die Digitalisierung wächst mit uns mit. Ich denke, dass wir uns immer noch am Anfang von etwas befinden, dass ganz gross rauskommen wird. Stichwort: AR, selbstfahrende Fahrzeuge oder Züge, Automation und hier sind auch wir sehr stark integriert. Wenn wir nur schon die Möglichkeiten mit der heutigen Technologie anschauen: Wir können gleich gut von einem Berggipfel wie auch im Zug unsere Lieblingsserie auf Netflix schauen und dies ohne Empfangsprobleme. Wir verhelfen aber auch dank minimaler Latenz, dass Geräte in Echtzeit miteinander kommunizieren können. Das alles ermöglicht Ericsson mit einem extrem breiten und flächendeckenden Netz. Die 5G Technologie macht hier nur den Anfang. Sie ermöglicht jedoch schon jetzt in bspw. abgelegenen Gebieten, Menschen und Maschinen zu verbinden und ihnen dank dieser Digitalisierung Zugang zu Bildung (Remote-Learning), Medizin (Remote Surgery) oder auch fortschrittliche Industrievernetzung zu ermöglichen. In der Zukunft werden wir unvorstellbare Projekte verwirklichen können».

Patrick Mathys, Ericsson Schweiz AG

«Die FaGe-Ausbildung besteht seit dem Jahr 2002. Mittlerweile ist Fachanstellte Gesundheit (FaGe) einer der beliebtesten Lehrberufe, der viele Möglichkeiten eröffnet, bis hin zu einem Studium Pflege auf Tertiärstufe (HF oder FH) oder in einem anderen Beruf. In den Gesundheitsberufen entstehen immer wieder neue, den heutigen Anforderungen entsprechende Berufsbilder. So gibt es verschiedene Masterstudiengänge in Pflegewissenschaft wie den «Advanced Nurse Practitioner» mit stark erweiterten Kompetenzen in der Patientenversorgung. Solche Entwicklungen steigern die Attraktivität der Pflegeberufe und leisten einen Beitrag zur Qualitätsentwicklung in der professionellen Pflege».

Rolf Curschellas, Direktor HRM bei Universitätsspital Zürich

HABEN AUCH QUEREINSTEIGER EINE CHANCE? GIBT ES AUFSTIEGSMÖGLICHKEITEN?

«Ich glaube, da ist unsere Branche dazu prädestiniert. Wenn man will, kann man als junge Person schnell weit kommen. Ich nehme mich sonst gerne als Beispiel. Ich bin 38 Jahre alt und ich darf in der Schweiz ein fünf-Sterne Hotel operativ führen. Wenn man gewillt ist, etwas zu erreichen, dann hat man absolut gute Aufstiegsmöglichkeiten. Sei es Hotelführung, Abteilungsführung oder gewisse Verantwortung übernehmen. Es gibt viele Weiterbildungsmöglichkeiten in unserer Branche. Uns ist es in erster Linie wichtig, dass eine Person herzlich, freundlich und einzigartig ist. Das Fachliche kann man weitergeben. Die Emotionen und die Leidenschaft müssen vorhanden sein, alles andere kann man lernen. Bei uns steht der Mensch im Vordergrund».

Raphael Pedroncelli, Storchen Zürich

«Ja, haben sie. Die Quereinsteiger müssen sich klar weiterbilden und müssen tiefer einsteigen, aber es gibt Luft nach oben. Beispiel mit den ukrainischen Flüchtlingen, die ein ukrainisches Diplom besitzen: Sie besuchen als erstes einen Deutschkurs (4-6 Wochen), dann erhalten sie einen FaGe Vertrag 50% unter Anleitung (Pflegeassistentin) und gehen weitere 50% in die Sprachschule. Sobald die Diplome von Schweizerischen Roten Kreuz definitiv anerkannt sind und das Deutsch sitzt, können die Flüchtlinge so arbeiten wie wahrscheinlich in der Ukraine. Wir sind sehr innovativ und müssen so auch bleiben, wenn mir mithalten wollen».

Urs Kaeslin, Hirslanden

FAZIT

«Unsere Branche ist sehr anspruchsvoll, allerdings auch sehr bunt, attraktiv und definitiv nicht langweilig. Wir verkaufen schöne Welten, spannende Erlebnisse und hochstehende Kulinarik. Es gibt spannende Aufstiegsmöglichkeiten und Entwicklungen in unserer Gruppe. Zwei Teammitglieder haben als Praktikanten bei uns begonnen und sind nun Mitinhaber. Ich freue mich sehr, dass wir langjährige Mitarbeitende haben. Ich bin genau am richtigen Ort und würde meinen Weg immer wieder so gehen und unsere Branche wählen».

Anke Krause, GAMMA Group

«Viele haben ein veraltetes Bild unserer Branche als hauptsächliche Anbieterin von Telekommunikationsleistungen. Doch in der Realität sind wir einer der grössten IT-Arbeitgeber in der Schweiz. Wir sind gefordert kreativ zu bleiben, um Leute zu gewinnen. Das bedeutet eine Veränderung für uns alle, in der Art wie wir arbeiten bezüglich Geschwindigkeit und Flexibilität. Es wird uns noch für ein paar Jahre begleiten, aber schlussendlich macht es unseren Job attraktiv. Ein Fachkräftemangel ist per se nichts Schlechtes, es bietet sogar eine Plattform dar, die uns ermöglicht uns weiterzuentwickeln».

David Luyet, Swisscom

«Oft geht vergessen, dass ein funktionierendes Spital nicht nur Personal aus dem Gesundheitswesen für die medizinische und pflegerische Versorgung der Patientinnen und Patienten braucht, sondern auch Administration, Techniker, IT-Fachleute und viele weitere Berufsgruppen für den Betrieb nötig sind. Die Digitalisierung ist beispielsweise in der Entwicklung des Gesundheitswesens eines der grossen Themen. Telemedizin, Bildgebung, Patientenüberwachung sind nur wenige Stichworte dazu. Für die Umsetzung dieser Entwicklungsschritte werden zahlreiche IT-Spezialisten benötigt – auch in diesem Bereich ist der Arbeitsmarkt aber nahezu ausgetrocknet. Als öffentliches Spital untersteht das Universitätsspital Zürich dem Personalgesetz des Kantons Zürich. Das schränkt unsere Handlungsmöglichkeiten und damit auch unsere Position auf dem Arbeitsmarkt im Vergleich mit den privatrechtlich organisierten Mitbewerbern ein. Weil nahezu alle Spitäler und Gesundheitseinrichtungen in einer ähnlichen Situation sind und Fachpersonal suchen, dauert es immer länger, bis offene Stellen besetzt werden können».

Rolf Curschellas, Universitätsspital Zürich

VON RUNDSTEDT



Dr. Pascal Scheiwiller
Chief Executive Officer

- ✓ Basel
- ✓ Bellinzona
- ✓ Bern
- ✓ Genf
- ✓ Lausanne
- ✓ Luzern
- ✓ Lugano
- ✓ St. Gallen
- ✓ Zug
- ✓ Zürich



VON RUNDSTEDT

www.rundstedt.ch