

## **Jedes dritte Unternehmen in der Schweiz hat Mühe bei der Rekrutierung Digitale Transformation und mangelnde Kompetenzen als Herausforderung**

**Zürich und Genf, 21. August 2018 – Wie die aktuelle Ausgabe der Umfrage zur Talentknappheit\* von Manpower zeigt, hat ein Drittel der Schweizer Arbeitgeber Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen. Als Hauptgründe werden der Mangel an Fachkompetenzen, Kandidaten und Berufserfahrung genannt. Auch weltweit sind die Schwierigkeiten bei der Rekrutierung so akut wie nie zuvor. Um dem entgegenzuwirken setzen Unternehmen vermehrt auf die gezielte Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden. Doch um die Talentknappheit zu überwinden, braucht es weitere Massnahmen.**

*«Obwohl in der Schweiz und auch in Europa die Wirtschaft wieder boomt, besteht bei qualifizierten Facharbeitenden ein Ungleichgewicht von Angebot und Nachfrage. Der technologische Wandel verändert die Arbeitsweise grundlegend und erfordert neue Kompetenzen. Zusätzlich erschwert wird die Rekrutierung durch die demographische Entwicklung und die niedrige Arbeitslosigkeit»,* erläutert Leif Agnéus, General Manager von Manpower Schweiz.

### **Die 10 meistgesuchten Berufe in der Schweiz**

Zum achten Mal in Folge führen Facharbeitende (Elektriker, Schweisser, Mechaniker) die Liste der meistgesuchten Berufe in der Schweiz an. Zweitplatzierte sind Handelsvertreter (B2B, B2C und Kundensupport). Den dritten Platz belegen Angestellte in Management und Geschäftsführung, gefolgt von Arbeitnehmenden im Gastgewerbe, Chauffeuren, Verwaltungs- und Büropersonal, Ingenieuren, Fachleuten (Projektmanager, Juristen, Forscher usw.), Reinigungs- und Hauspersonal und Buchhaltern/Finanzpersonal.

*«Mit den Technologien verändern sich auch die Anforderungen an Arbeitnehmende. So erhöht das starke Wachstum des Online-Handels den Bedarf an Personal im Bereich Logistik und Kundenservice und somit an Chauffeuren und Mitarbeitenden im Kundensupport»,* analysiert Leif Agnéus. *«Und für das Management und die Geschäftsführung geht es nicht nur darum, das Unternehmen zu leiten, sondern auch darum, der Arbeit einen Sinn zu geben, die Mitarbeitenden zu fördern und ihnen zu ermöglichen, am Leben des Unternehmens teilzuhaben. Ich persönlich stelle auch fest, dass ich meine Mitarbeitenden nicht mehr so leite wie noch vor zehn Jahren.»*

### **Arbeitgeber beklagen Mangel an Fachkenntnissen und Soft Skills**

Durchschnittlich geben 33 Prozent der Schweizer Arbeitgeber an, die von ihnen gesuchten Profile nicht zu finden. Nach den Hauptgründen für ihre Rekrutierungsschwierigkeiten gefragt, führen 30 Prozent den Mangel an Fachkompetenzen und 29 Prozent denjenigen an Kandidaten auf. 17 Prozent machen die mangelnde Berufserfahrung der Kandidaten und 14 Prozent fehlende Soft Skills für die Schwierigkeiten verantwortlich. Gerade auch in Zeiten der Digitalisierung sind menschliche Stärken wie die Fähigkeit zur Zusammenarbeit, Problemlösungskompetenzen und schriftliche und mündliche Kommunikationsfähigkeit sehr gefragt – und zwar auf allen Stufen.



Manpower®

### Vier strategische Pfeiler zur Überwindung der Talentknappheit

Angesichts dieser Schwierigkeiten bei der Rekrutierung setzen Unternehmen vermehrt auf die gezielte Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden. Doch der technologische Wandel ist so schnell, dass nach wie vor ein Ungleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage im Personalbereich besteht. Unternehmen kommen nicht umhin, ihre Personal- und Talentmanagementstrategien weiter zu überprüfen.

Als Experte in der Beratung für effiziente und zukunftsgerichtete HR-Lösungen hat Manpower vier strategische Pfeiler identifiziert, die Unternehmen die Rekrutierung geeigneter Mitarbeitenden im digitalen Zeitalter erleichtern: Talente müssen aufgebaut, erworben, aus verschiedenen Talentpools entliehen und gefördert werden, um sicherzustellen, dass die gefragtesten Kompetenzen heute und morgen bereitstehen.

- **Aufbauen:** Fördern einer internen Aus- und Weiterbildungskultur zur Stärkung des eigenen Talentpools.
- **Erwerben:** Externe Talente suchen und anwerben, wenn innerhalb des Unternehmens keine passenden Talente verfügbar sind.
- **Entleihen:** Pflegen eines externen Talentnetzwerkes von Freiberuflern, Selbständigen und temporären Mitarbeitenden.
- **Fördern:** Identifizieren der Kompetenzen, die es den Mitarbeitenden ermöglichen, in neue Rollen und Funktionen zu wechseln – innerhalb oder ausserhalb des Unternehmens.

*«Die digitale Transformation verstärkt und beschleunigt den Wandel der benötigten Kompetenzen. Dies führt dazu, dass Unternehmen, unabhängig von ihrer Branche, ihre Talentmanagementstrategie hinterfragen müssen», erklärt Leif Agnéus. «Die neuen Technologien wirken sich auf alle Berufe aus. Die Erstausbildung reicht nicht mehr für ein ganzes Berufsleben. Jeder Mitarbeitende muss seine Kompetenzen und Kenntnisse weiterentwickeln, um beschäftigungsfähig zu bleiben. Die HR-Abteilungen haben nun die Aufgabe, die Neugierde ihrer Mitarbeitenden zu wecken und in ihrem Unternehmen eine Lernkultur zu fördern.»*

Für mehr Informationen zu den Ergebnissen für die Schweiz: [manpower.ch/talent](https://www.manpower.ch/talent)

#### \* Über die Studie zur Talentknappheit

Um die Auswirkungen der Talentknappheit auf Unternehmen zu verstehen, führt die ManpowerGroup seit 2006 jährlich eine quantitative Studie durch. 2018 wurden **39 195 Arbeitgeber aus sechs Wirtschaftssektoren** in den folgenden **43 Ländern** befragt: Argentinien, Australien, Belgien, Brasilien, Bulgarien, China, Costa Rica, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Hongkong, Indien, Irland, Israel, Italien, Japan, Kanada, Kolumbien, Mexiko, Niederlande, Neuseeland, Norwegen, Österreich, Panama, Peru, Polen, Portugal, Rumänien, Singapur, Slowakei, Slowenien, Südafrika, Spanien, Schweden, Schweiz, Taiwan, Tschechische Republik, Türkei, Ungarn, USA, Vereinigtes Königreich. Die so gewonnenen Daten wurden durch das Beratungsunternehmen Reputation Leaders ausgewertet. In der Schweiz wurden im ersten Halbjahr 2018 452 Arbeitgeber befragt.

Die weltweiten Ergebnisse der Umfrage sind unter [manpowergroup.com/talent-shortage-2018](https://www.manpowergroup.com/talent-shortage-2018) verfügbar. Mit dem interaktiven Tool von ManpowerGroup können Sie zudem die weltweite Entwicklung der Talentknappheit darstellen und vergleichen.

[www.manpower.ch/talent](https://www.manpower.ch/talent)

#### KONTAKT:

Romain Hofer  
Head of Corporate Communication  
Tel.: +41 58 307 22 71  
E-Mail: [media@manpower.ch](mailto:media@manpower.ch)



Manpower®

## Grafik: Die 10 meistgesuchten Berufe in der Schweiz



### Anmerkung:

Die angeführten Berufsbezeichnungen werden in der männlichen Form verwendet. Es handelt sich jedoch durchgehend um Berufe, die ohne Unterscheidung sowohl von Frauen als auch von Männern ausgeübt werden.

### Über Manpower

**ManpowerGroup®** (NYSE: MAN) unterstützt als globaler HR-Experte Unternehmen in allen Personalfragen. Wir wissen: In einer sich ständig wandelnden Arbeitswelt sind ganzheitliche Lösungen für Personalrekrutierung, -evaluierung, -entwicklung und -management der Schlüssel zum Erfolg. Wir entwickeln innovative HR-Lösungen für über 400 000 Kunden und verbinden mehr als 3 Millionen Menschen mit Arbeitgebern in den unterschiedlichsten Branchen und Tätigkeitsbereichen. Die Unternehmen der ManpowerGroup-Familie – Manpower®, Experis®, Right Management® und ManpowerGroup® Solutions – schaffen nachhaltig Mehrwert für Kunden und Kandidaten in 80 Ländern – und das seit nahezu 70 Jahren. 2018 wurde ManpowerGroup zum achten Mal in Folge zu einer der «World's Most Ethical Companies» sowie einer von «Fortune's Most Admired Companies» ernannt. Diese Auszeichnungen unterstreichen unsere Position als das Unternehmen, das in der Branche das höchste Vertrauen genießt. Erfahren Sie mehr über ManpowerGroup und die Zukunft der Arbeit: [www.manpowergroup.com](http://www.manpowergroup.com).

**Manpower Schweiz.** Manpower Schweiz wurde 1960 in Genf als Franchise von ManpowerGroup® gegründet und verbindet seither Unternehmen auf der Suche nach spezifischen Kompetenzen mit den besten Talenten auf dem Markt, von Angestellten über Manager bis hin zum oberen Kader. Der Branchenführer für effiziente und innovative HR-Lösungen genießt jedes Jahr das Vertrauen von über 5000 Kunden – von KMU bis hin zu Grossunternehmen – und mehr als 20 000 Kandidatinnen und Kandidaten. Im Fokus steht für uns das perfekte Matching von Unternehmen mit geeignetem Personal. Dazu entwickeln wir massgeschneiderte Lösungen, um optimal auf die komplexen Bedürfnisse der Unternehmen in einer sich ständig wandelnden Arbeitswelt einzugehen. Mit rund 330 internen Mitarbeitenden ist Manpower in 50 Schweizer Ortschaften und in allen Sprachregionen vertreten.

Weitere Informationen: [www.manpower.ch](http://www.manpower.ch).