

Rekrutierung von Mitarbeitenden in Zeiten von Fachkräftemangel

Ein Blick auf den Schweizer Arbeitsmarkt



In der Schweiz erreichte der Fachkräftemangel im Jahr 2022 einen Rekordwert.

Dieser Umstand stellt Arbeitgeber vor eine grosse Herausforderung. Damit Unternehmen auch in Zeiten des Fachkräftemangels erfolgreich rekrutieren können, sind neue Strategien gefragt – insbesondere für KMU. Zu diesem Zweck hat Baloise in Kooperation mit Statista das vorliegende Whitepaper erarbeitet, das aufzeigt, wo die Jobsuche stattfindet, welche Bedeutung Social Media in der Mitarbeiterrekrutierung einnehmen und welche Faktoren dazu beitragen, Fachkräfte zu gewinnen und zu binden.



Inhalt

-
- S. 3 Gesamtschweiz**
 - S. 4 Schweizer KMU**
 - S. 5 Erfolgreiches Employer Branding**
 - S. 6 Plattformen für die Jobsuche**
 - S. 7 Recruiting auf Social Media**
 - S. 8 Arbeitskräfte von morgen**
 - S. 9 Fazit**

Fachkräftemangel in der Schweiz

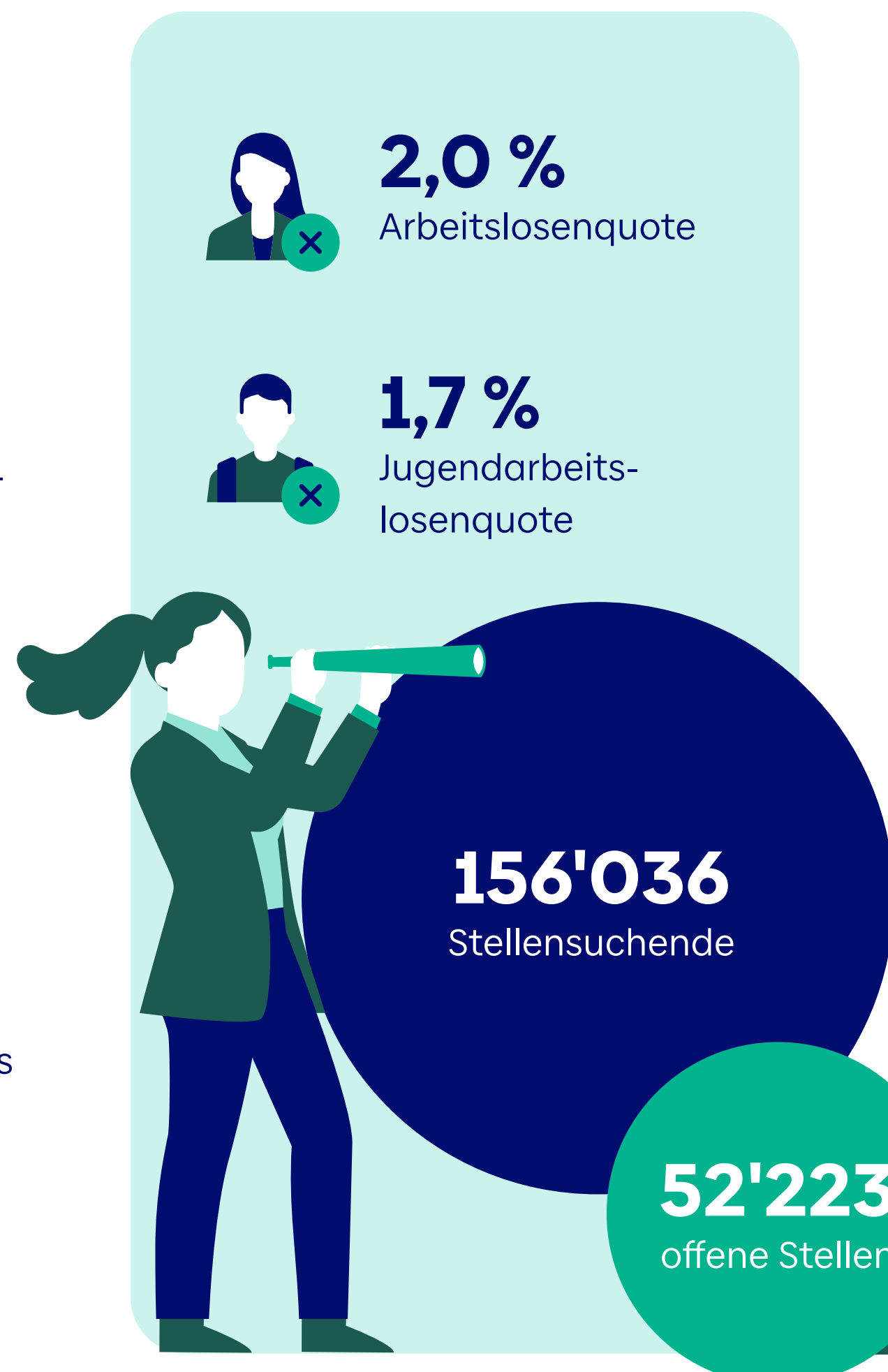
Generell gilt der Schweizer Arbeitsmarkt als stabil: Die Arbeitslosenquote ist im internationalen Vergleich gering, die Zahlen der Arbeitslosen und offener Stellen sind rückläufig. Dennoch sinkt im Vergleich zum Vorjahresmonat die Zahl der Stellensuchenden mit einer Abnahme von rund 27'000 deutlich schneller als die der offenen Stellen, die sich um etwa 17'000 reduziert haben. Der Fachkräftemangel hat sich in der Pandemie verstärkt und erreichte im Jahr 2022 einen Rekordwert: Der Fachkräftemangel-Index lag rund 21 Prozentpunkte über dem Vorkrisenniveau (2019). Das Problem: Bleibt es bei dieser Entwicklung, wird es bald mehr offene Stellen als Stellensuchende geben.



Fachkräftemangel-Index* 2022
155 Punkte

Die Ostschweiz trifft es besonders hart: Der Fachkräftemangel liegt mit **195 Index-Punkten** weit über dem Durchschnitt.

* Zahl der ausgeschriebenen Vakanzen im Vergleich zu den Stellensuchenden, Basis = 100 im Jahr 2008



Erwerbstätige und ihre Arbeitskraft stellen eine wichtige Ressource für die Wirtschaft der Schweiz dar. Trotz einer vergleichsweise niedrigen Arbeitslosenquote und einer gut ausgebildeten Bevölkerung bleibt ein erheblicher Teil des Potenzials ungenutzt. Fast 3 von 20 Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 74 Jahren leisten weniger für den Arbeitsmarkt, als sie könnten und/oder gerne würden. Die Gründe: ungewollte Arbeitslosigkeit, geringe Stundenzahlen, keine passenden Stellen.

Unausgeschöpftes Arbeitskräftepotenzial**
13,1 %
der Erwerbstätigen

** Personen, die einen ungedeckten Bedarf an Beschäftigung haben (arbeitslos, unterbeschäftigt, verfügbare nicht Suchende, suchende nicht Verfügbare)



71 %
der Arbeitslosen suchen eine Stelle im **Dienstleistungssektor**

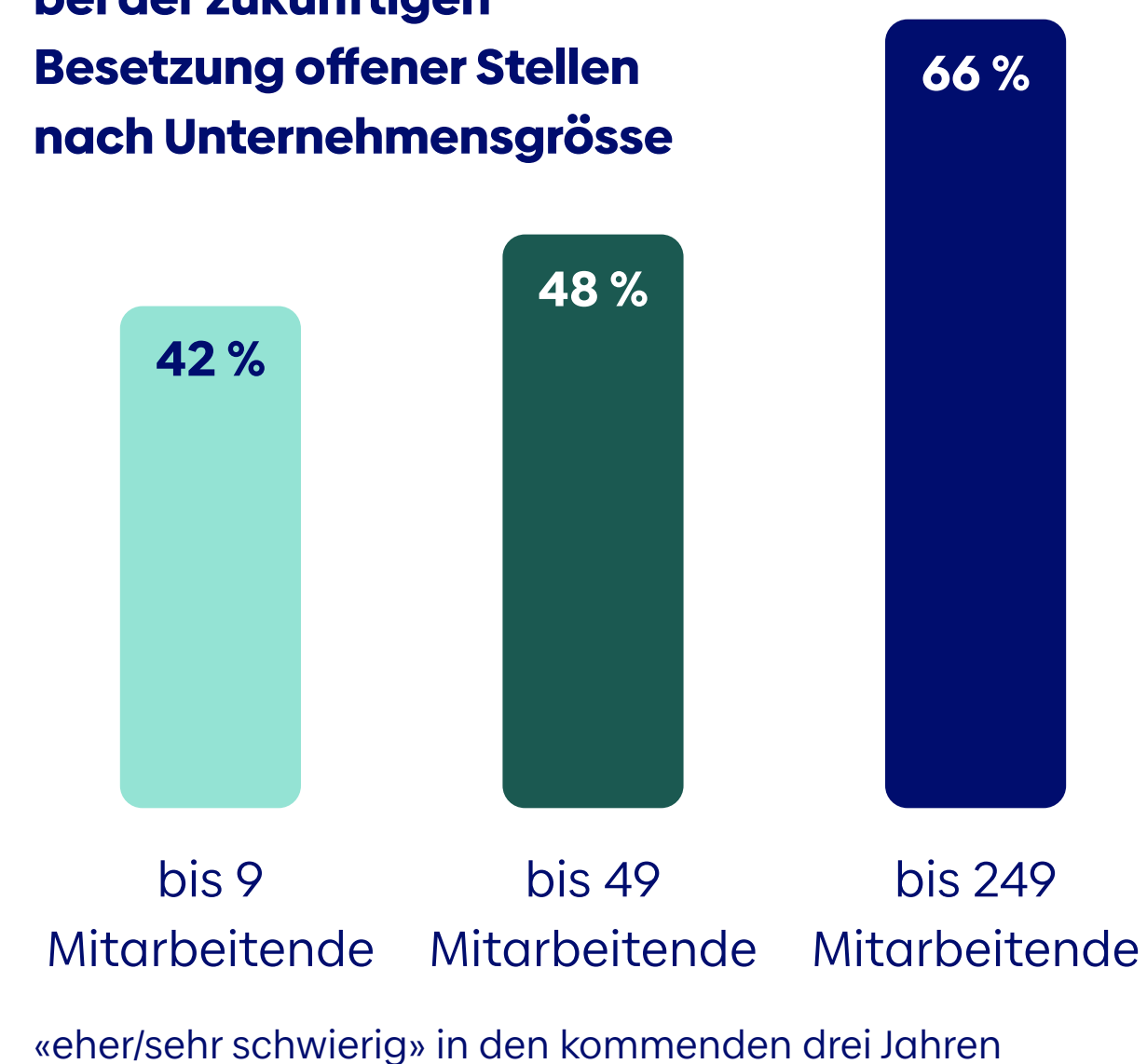
Welche Branchen haben den grössten Fachkräftemangel?



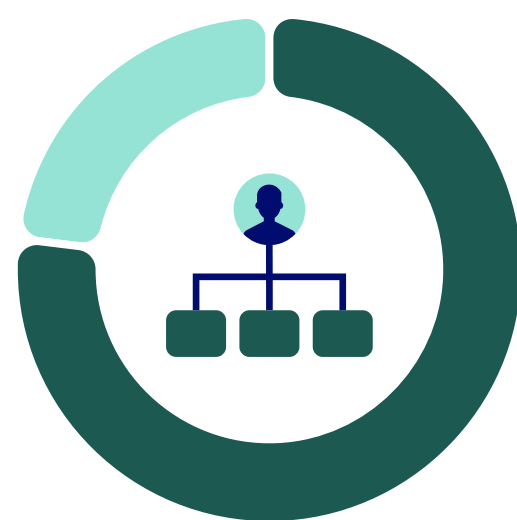
Fachkräftemangel bei Schweizer KMU

Kleine und mittlere Unternehmen haben zunehmend Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen. Für die vergangenen drei Jahre gaben 66 Prozent der KMU die Rekrutierung als sehr oder eher schwierig an, für die kommenden drei Jahre erwarten 51 Prozent eine weitere Verschlechterung.

Erschwerte Bedingungen bei der zukünftigen Besetzung offener Stellen nach Unternehmensgrösse



Top 5 Kompetenzen, bei denen KMU besondere Schwierigkeiten in der Besetzung haben



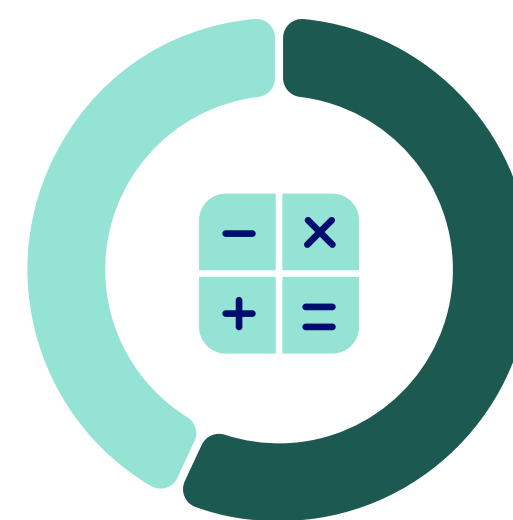
77 %

Führungskompetenz und Projektmanagement



69 %

Fachkenntnisse



57 %

Analytische und numerische Fähigkeiten



47 %

Sprachkenntnisse



45 %

Handwerkliche/manuelle Fähigkeiten

33 % der Unternehmen können dem **Wunsch nach flexibler Arbeitszeit** nicht nachkommen und sind damit **weniger konkurrenzfähig**. Ein weiteres Hindernis bei der Suche geeigneter Fachkräfte ist der **schnelle technologische Fortschritt** (40 %).

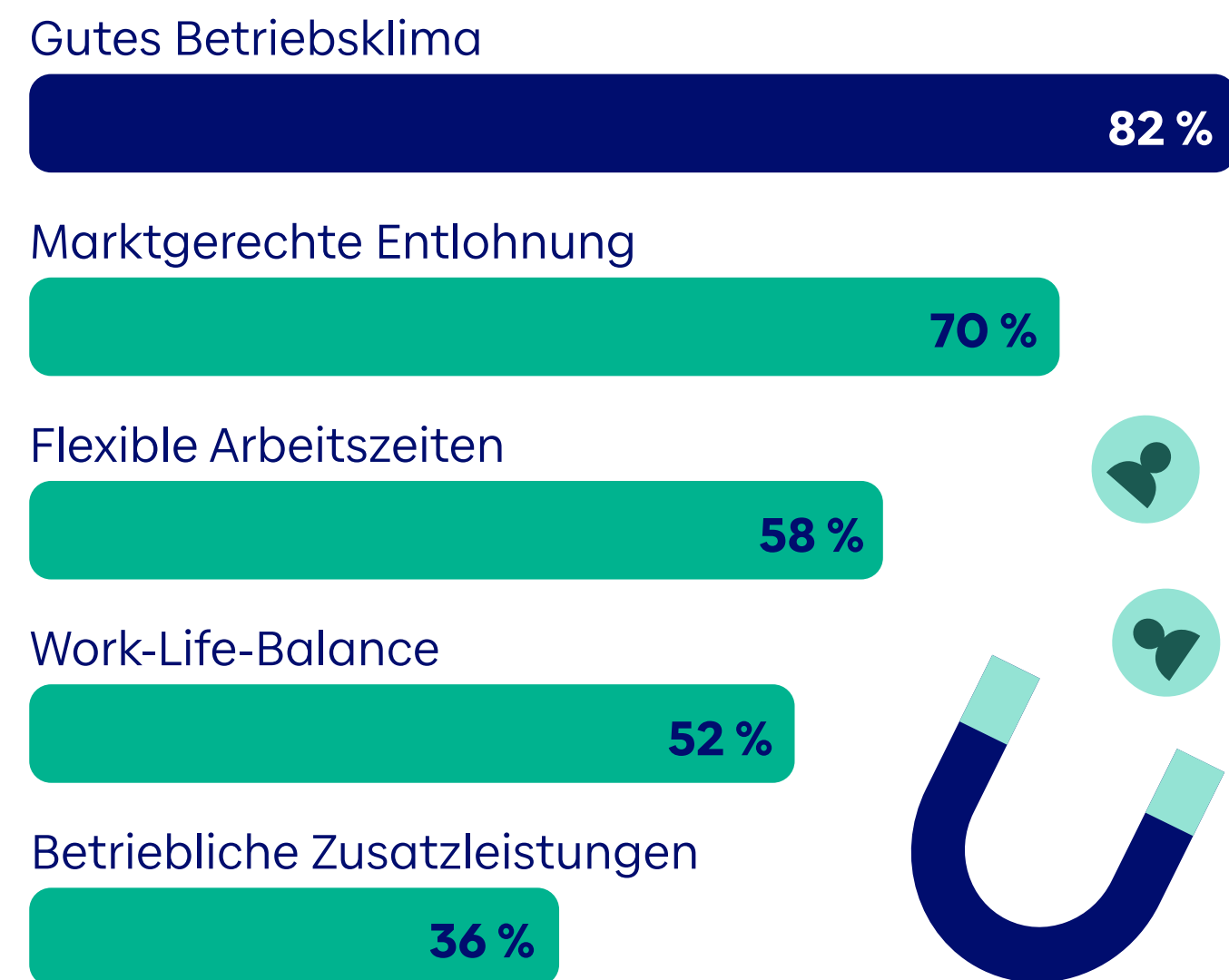
Gleichzeitig entfallen vorhandene Arbeitskräfte: Der **Renteneintritt der Babyboomer ist für mehr als ein Drittel der KMU (36 %)** ein Problem. Fehlt es an Nachwuchskräften, geht Wissen verloren, das von Generation zu Generation weitergegeben wird.

«eher/sehr schwierig»; nur Unternehmen, die in den letzten drei Jahren rekrutiert haben. n = 800 KMU in der Schweiz, 2021/2022

Zufriedene Mitarbeitende als Basis für ein erfolgreiches Unternehmen

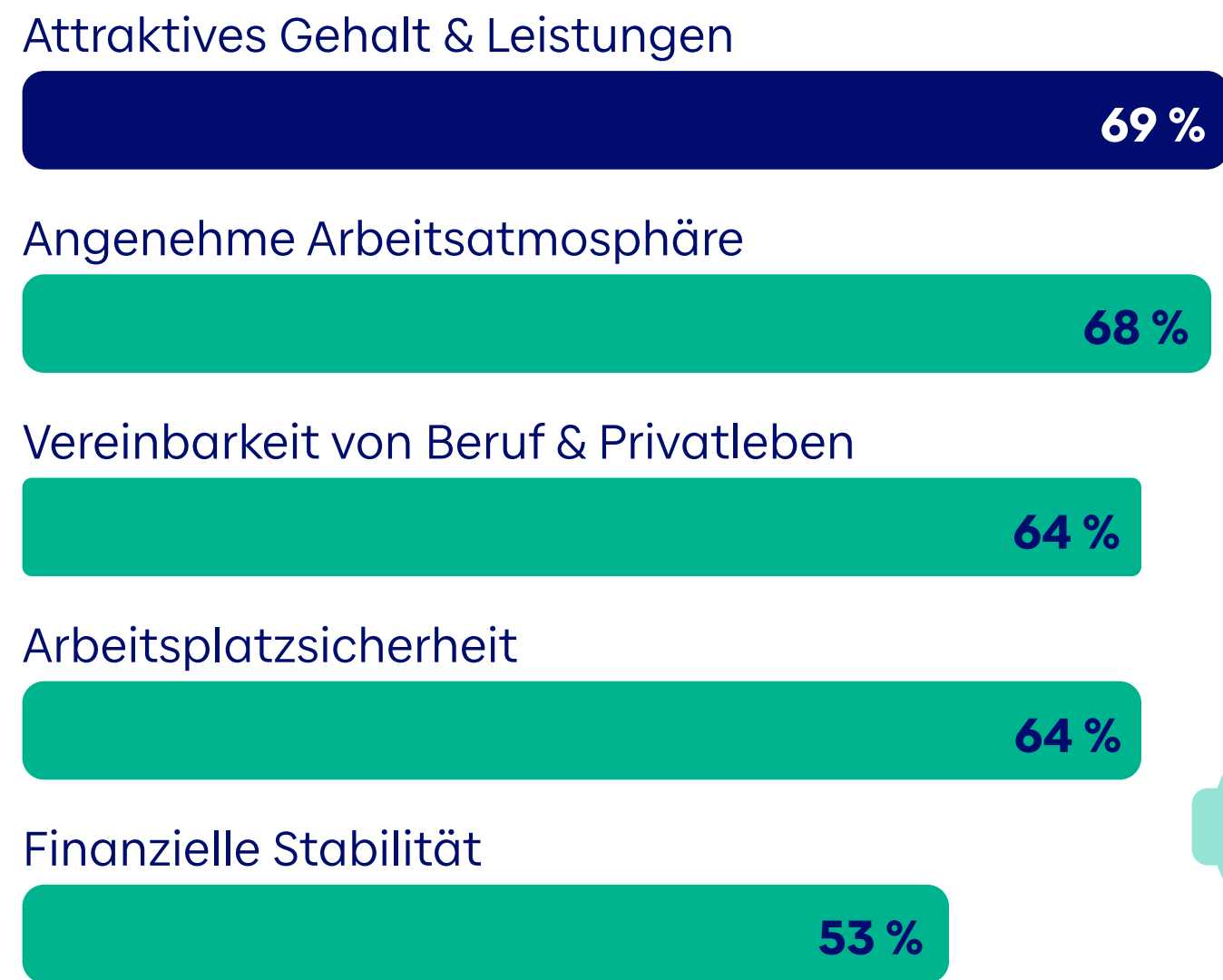
In einer zunehmend dynamischen und wettbewerbsorientierten Geschäftswelt stehen Unternehmen vor der immer grösseren Herausforderung, qualifizierte und engagierte Mitarbeitende langfristig an sich zu binden. Die Mitarbeiterbindung hat sich in den letzten Jahren zu einem zentralen Thema für Personalabteilungen und die Unternehmensführung entwickelt. Angesichts des demografischen Wandels, der steigenden Fluktuation und einer Generation von Arbeitnehmenden, die Wert auf Sinnhaftigkeit und Work-Life-Balance legen, gewinnt die Bindung von Mitarbeitenden an das Unternehmen eine immer grössere Bedeutung für den Unternehmenserfolg.

Top 5 Instrumente zur Mitarbeiterbindung nach Wichtigkeit



n = 1'001 Entscheidende aus DACH-Unternehmen

Top 5 Faktoren bei der Wahl eines Arbeitgebers



n = 4'341 Schweizer Studierende, Angestellte & Arbeitslose, 18-64 J.

Diese Aspekte sind beim Thema Mitarbeiterbindung nicht zu unterschätzen:



Die Jobsuche findet online statt

Online-Jobbörsen und Social Media sind für die Rekrutierung unumgänglich. In der heutigen digitalen Ära hat die Mitarbeiterrekrutierung über Online-Kanäle einen bahnbrechenden Wandel erfahren. Unternehmen haben erkannt, dass sie durch gezieltes und effektives Recruiting in den virtuellen Raum eintauchen und talentierte Kandidatinnen und Kandidaten aus der ganzen Welt und aus allen Altersgruppen anziehen können.

Beliebtheit ausgewählter Plattformen für die Jobsuche

- 

42 %
Stellenanzeige bei Online-Jobbörse
- 

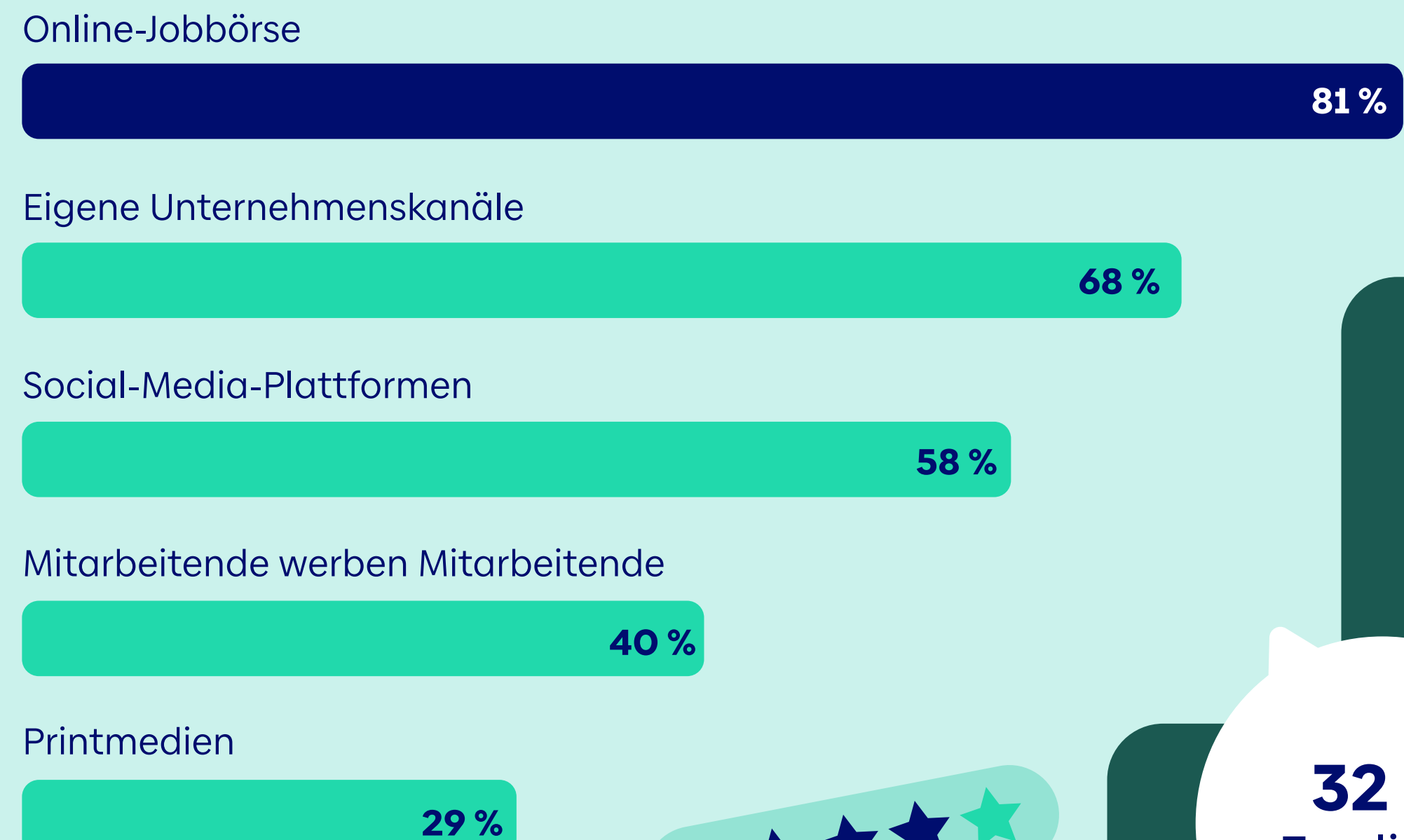
26 %
Karrierewebsite des Unternehmens
- 

13 %
Stellenanzeige in Business-Netzwerk (LinkedIn, XING)

n = 6'720 befragte Bewerbende (DACH), Juni 2020

Quellen: Hays, Softgarden

Top 5 Plattformen, die Arbeitgeber für Stelleninserate nutzen



n = 767 befragte Unternehmen in DACH, die die Rekrutierung neuer Mitarbeitenden planen; 2021 und 2022

Unnötige Sprachbarriere?

In Stellenanzeigen geforderte Sprachkenntnisse in der Gesamtschweiz

32 %
Englisch

87 %
Deutsch

23 %
Französisch

Generation Y und Z

werden vor allem über TikTok und Instagram erreicht

In der Ära der sozialen Medien hat sich das Recruiting zu einem aufregenden und innovativen Prozess entwickelt. Die Generation Z macht den Grossteil der Nachwuchskräfte aus und befindet sich mehr denn je auf Social Media. Unternehmen sollten die Reichweite und die Möglichkeiten der sozialen Plattformen nutzen, um erstklassige Talente zu entdecken und anzuziehen. Durch die Verwendung von Social Media können Unternehmen ihre Stellenangebote kostengünstig einer breiten Zielgruppe präsentieren.

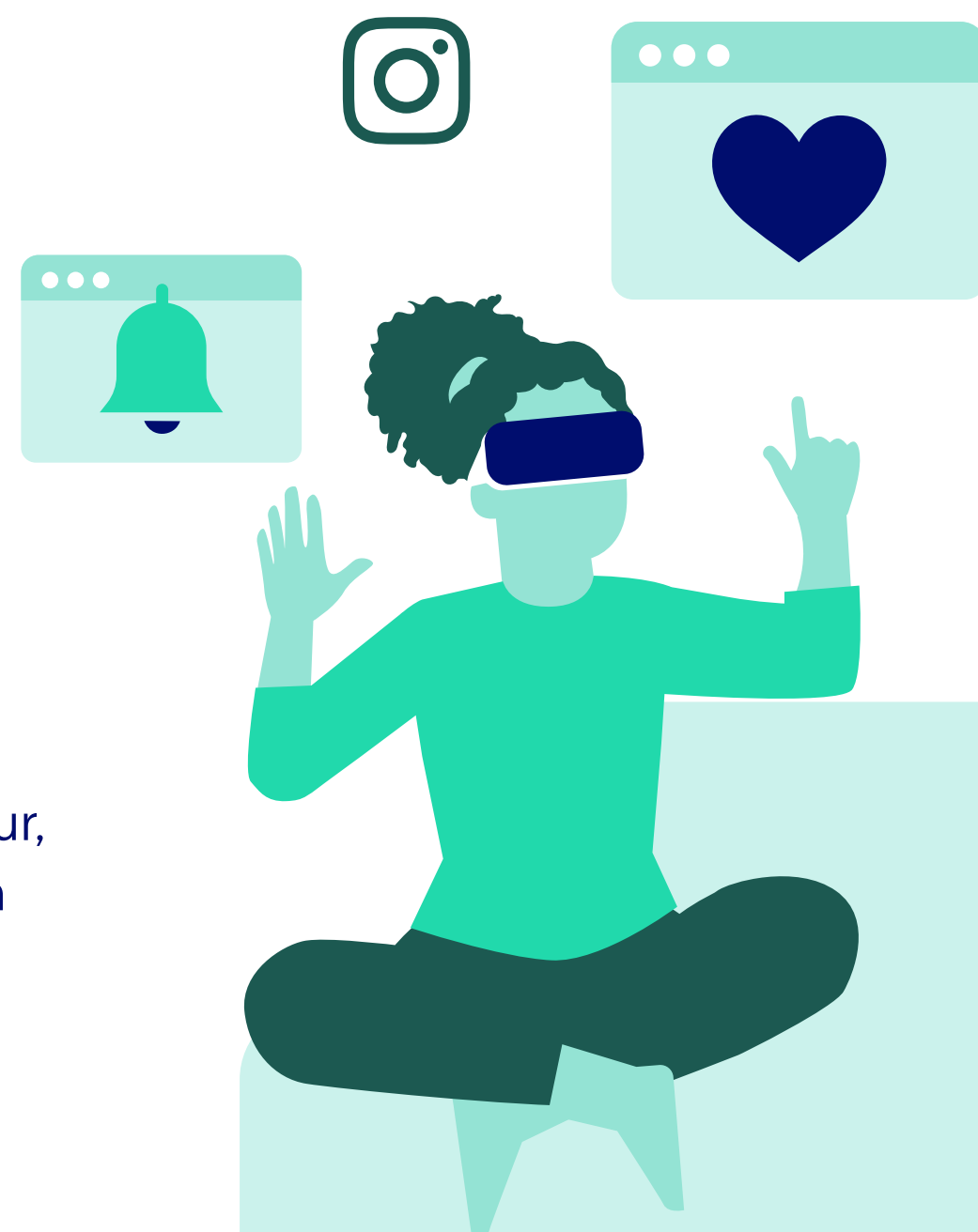


42 %

bewerben sich bei einem Unternehmen nur, wenn **die Bewertung** auf entsprechenden Arbeitgeberbewertungsplattformen bei mindestens **4 von 5 Sternen** liegt.

n = 6'720 Befragte Bewerbende (DACH), Juni 2020

Quellen: Datareportal, softgarden

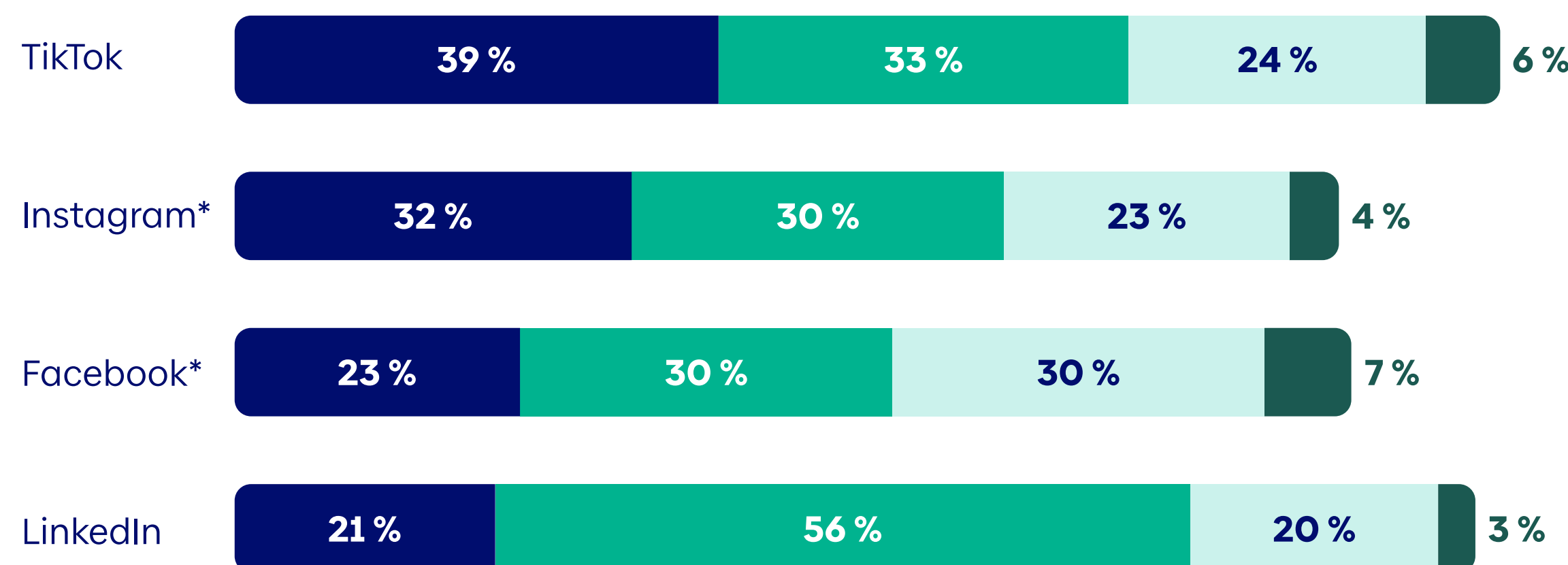


83 %

der Schweizerinnen und Schweizer **nutzen Social Media**, im Schnitt verbringen sie dort **1h und 43 min pro Tag**.

Nutzende ausgewählter Social-Media-Plattformen nach Alter weltweit 2023

■ 18-24 ■ 25-34 ■ 35-54 ■ über 55 Jahre



* fehlend zu 100 % unter 18-Jährige; TikTok und LinkedIn erfassen in ihren Statistiken keine User unter 18 Jahren; durch Rundungen können Abweichungen entstehen

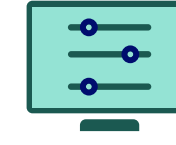


Arbeitskräfte von morgen werden mit Work-Life-Balance gewonnen

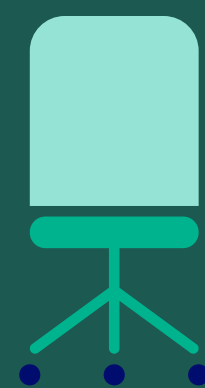
Die Generation Z, geboren zwischen Mitte der 1990er und Mitte der 2000er Jahre, ist eine aufstrebende Kraft auf dem Arbeitsmarkt. Ein Grossteil steckt noch im Studium oder befindet sich kurz vor dem Berufseinstieg. Sie sind die Arbeitskräfte von morgen. Mit ihrer neuen Denkweise und ihren Erwartungen an den Arbeitsplatz erfordert die Rekrutierung der Gen Z eine moderne und gezielte Herangehensweise. Gleichzeitig bringen sie als so genannte Digital Natives viele Vorteile für ihre künftigen Arbeitgeber mit.

Top 3 Faktoren der unter 30-Jährigen bei der Jobsuche

-  Gute Karriere- & Entwicklungsmöglichkeiten
-  Gute Work-Life-Balance & Familienfreundlichkeit
-  Flexible Arbeitszeiten

Vorteile der Nachwuchskräfte für Unternehmen






-  Affinität und natürliches Verständnis für/von Technologie
-  Akzeptanz von grossen Veränderungen/ schnellem Wandel
-  Bereitschaft, von überall aus zu arbeiten

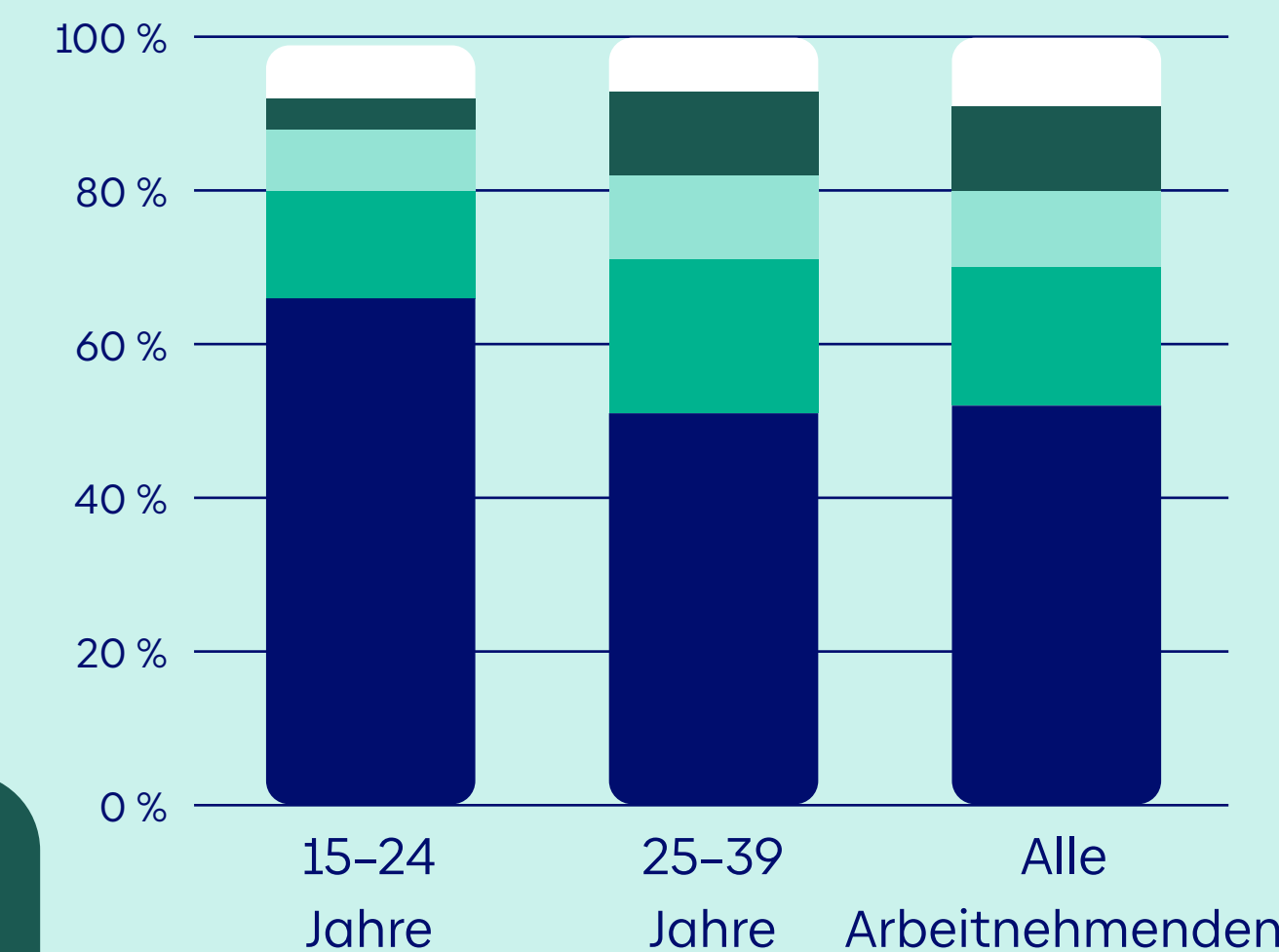


Bis März wurden rund **37'000** Lehrverträge abgeschlossen, **27'000** offene Stellen waren im Juni 2023 noch für den Lehrbeginn ausgeschrieben.

Um die Lernenden der Generation Z zu gewinnen, sind folgende Aspekte unverhandelbar: **Work-Life-Balance, Remote-Work und Perspektiven.**

Arbeitszeitmodelle der Arbeitnehmenden nach Altersgruppen

-  Feste Arbeitszeiten
-  Wochen-/Monatsarbeitszeit (mit Blockzeiten)
-  Wochen-/Monatsarbeitszeit (ohne Blockzeiten)
-  Jahresarbeitszeit
-  Keine formalen Vorgaben



Im Jahr 2022, ohne Lernende

Der Arbeitsmarkt spiegelt die Wünsche nicht wider: Besonders die jüngste Gruppe hat fixe Arbeitszeiten mit klarem Arbeitsbeginn und -ende.

Fazit

Der Arbeitsmarkt befindet sich in einem Wandel: Es gibt mehr freie Stellen als verfügbare Arbeitskräfte. Damit ist es an den Unternehmen, auf die Bedürfnisse potenzieller Mitarbeitenden einzugehen, um diese für sich zu gewinnen. Die verschiedenen Generationen bieten hier viel Potenzial, das Arbeitgeber mit dem richtigen Vorgehen für sich nutzen können.

Hier erhalten KMU zahlreiche Tipps zur Rekrutierung in Zeiten von Fachkräftemangel:
www.baloise.ch/rekrutierung-tipps

Auftraggeberin

Baloise Versicherung
Agiles Team KMU
Aeschengraben 21
CH-4002 Basel

Auftragnehmerin

Statista GmbH
Johannes-Brahms-Platz 1
20355 Hamburg

Autor/innen (alphabetisch)

Aline Franklin, Baloise
Fiona Egli, Baloise
Manuel Thomas, Baloise
Melanie Schulz, Statista

Im August 2023

