

Manpower-Umfrage zur Talentknappheit: Ergebnisse 2011

Talente als Wettbewerbsvorteil für Unternehmen

Zürich, 14. Juni 2011 – Der sechsten Jahresumfrage zur Talentknappheit zufolge, welche die ManpowerGroup im Januar 2011 unter rund 40 000 Unternehmen in 39 Ländern und Hoheitsgebieten durchführte, haben 34 % der befragten Arbeitgeber Schwierigkeiten, qualifiziertes Personal zu finden. Das Ergebnis liegt drei Prozentpunkte über dem Vorjahreswert und ist das höchste seit 2007. In der Schweiz gaben 46 % der 753 Befragten an, von der Talentknappheit betroffen zu sein. Dieser Wert ist im Vergleich zum Vorjahr um elf Prozentpunkte angestiegen und ist das höchste Ergebnis seit 2006. Am meisten Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung haben in der EMEA-Region die Arbeitgeber in Rumänien (53 %), der Türkei (48 %), der Schweiz (46 %), Bulgarien (42 %), Griechenland (41 %), Deutschland (40 %) und Belgien (36 %). „Die Talentknappheit in der Schweiz ist im internationalen Vergleich überdurchschnittlich hoch. Arbeitgeber und politische Entscheidungsträger werden alles tun müssen, um Weiterbildungen nachhaltig zu fördern, damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Kompetenzen an die Bedürfnisse der Wirtschaft anpassen können“, kommentiert Urs Schüpbach, Generaldirektor von Manpower Schweiz.

Die meistgesuchten Berufe in der Schweiz

An der Spitze der zehn begehrtesten Profile befinden sich wie bereits 2007, 2008 und 2010 die Facharbeitenden*. Nachdem Manager/innen und Geschäftsführer/innen im vergangenen Jahr nicht in der Rangliste auftauchten, befindet sich die Kategorie nun auf dem zweiten Platz. Der Mangel an Ingenieuren ist akuter geworden, sie sind vom sechsten auf den dritten Platz vorgerückt. Auch IT-Spezialisten werden 2011 wieder vermehrt gesucht, nachdem sie 2010 nicht mehr unter den Top-10 waren, belegen sie nun den vierten Platz. Techniker bleiben wie im Vorjahr unverändert auf Platz fünf, während der Talentmangel bei Ärzten und Gesundheitspersonal weniger stark zu spüren ist, sie sind vom dritten auf den sechsten Platz gerutscht. Zum ersten Mal umfasst die Top-10-Liste in diesem Jahr auch Köche und Chauffeure, sie stehen an siebter bzw. zehnter Stelle. Buchhalter und Finanzpersonal, die 2010 auf Platz zwei rangierten, nehmen in diesem Jahr den achten Platz ein. Aussendienstmitarbeitende, die 2010 aus der Rangliste der meistgesuchten Berufe ausgeschieden waren, besetzen in diesem Jahr den neunten Platz. Fünf Berufsfelder sind 2011 aus den Schweizer „Top 10“ ausgeschieden, nämlich Juristen (Rechtsanwälte, Notare, AnwaltssekretärInnen), SekretärInnen, AssistentInnen, Verwaltungs- und Büropersonal, IT-Verantwortliche und Projektleiter, Arbeitnehmende im Gastgewerbe sowie Mitarbeitende im Kundendienst und -support.



Als Gründe für die Schwierigkeiten, qualifiziertes Personal zu rekrutieren, nannten die befragten Schweizer Arbeitgeber am häufigsten Mangel an Kandidaten (35 %), an Fachkompetenzen (31 %) oder an betriebswirtschaftlichen und akademischen Kenntnissen (31 %). Die populärste Strategie, um der Talentknappheit zu begegnen, ist mit 22 % die Ausweitung der Personalsuche auf andere Regionen.

Ergebnisse weltweit

Techniker sind im Jahr 2011 Spitzenreiter der Liste der am schwierigsten zu besetzenden Stellen, im Vergleich zum Vorjahr sind sie um zwei Plätze aufgerückt. Aussendienstmitarbeitende bleiben unverändert an zweiter Stelle und Facharbeitende rutschen vom ersten auf den dritten Platz. Diese drei Berufsgruppen führen die Rangliste seit fünf Jahren an. Am prekärsten ist die Lage hinsichtlich Talentknappheit in Japan (80 %), Indien (67 %), Brasilien (57 %), Australien (54 %), Taiwan (54 %), Rumänien (53 %), den USA (52 %) und Argentinien (51 %). Weniger gravierend scheint die Talentlücke in Polen (4 %), Irland (5 %), Norwegen (9 %), Peru (10 %), Spanien (11 %), Südafrika (14 %), dem Vereinigten Königreich (15 %), Schweden (17 %) und den Niederlanden (17 %) zu sein. Die markantesten Zunahmen im Jahresvergleich sind in Indien (+51 Prozentpunkte) und den Vereinigten Staaten (+38 Prozentpunkte) festzustellen, der deutlichste Rückgang in Polen (-47 Prozentpunkte) und Peru (-31 Prozentpunkte).

Die weltweit am häufigsten genannten Gründe für die Schwierigkeiten bei der Rekrutierung qualifizierten Personals sind mangelnde Erfahrung (28 %), gefolgt von einem Mangel an Kandidaten (24 %) und an Fachkompetenzen (22 %). Als Strategie zur Überwindung des Talentmangels setzen die meisten Arbeitgeber (21 %) auf Fortbildungen und die Weiterentwicklung der Kompetenzen bestehender Mitarbeiter, um vakante Posten im Unternehmen zu besetzen.

Ergebnisse Schweiz Die 10 meistgesuchten Berufe Entwicklung im Vergleich zu 2010 :↑ = aufgestiegen, ↓ = abgestiegen, ↔ = unverändert, ★ = neu	Ergebnisse weltweit Die 10 meistgesuchten Berufe
1. ↔ Facharbeitende* 2. ★ Management/Geschäftsführung 3. ↑ Ingenieure 4. ★ IT-Spezialisten 5. ↔ Techniker 6. ↓ Ärzte und Gesundheitspersonal 7. ★ Köche 8. ↓ Buchhalter/Finanzpersonal 9. ★ Aussendienstmitarbeitende 10. ★ Chauffeure	1. Techniker 2. Aussendienstmitarbeitende 3. Facharbeitende 4. Ingenieure 5. Ungelernte Arbeitende 6. Management/Geschäftsführung 7. Buchhalter/Finanzpersonal 8. IT-Spezialisten 9. Arbeitnehmende in der Produktion 10. SekretärInnen, AssistentInnen, Verwaltungs- und Büropersonal
Anzahl Befragungen: 753 – Fehlergrenze: +/- 3,6 %	Anzahl Befragungen: 39 641 – Fehlergrenze: +/- 4,8 %

* Der Ausdruck „Facharbeitende“ bezieht sich auf eine Reihe von handwerklichen Berufen, welche Qualifikationen voraussetzen. Diese werden in der Regel im Rahmen einer Lehre erworben. Beispiele für solche Berufe sind: Elektriker, Maurer, Schreiner, Tischler, Klempner, Schweisser usw.



Manpower®

Talente als wichtigster Wettbewerbsvorteil für Unternehmen

Obwohl die Auswirkungen der Wirtschaftskrise langsam abklingen, sind Arbeitgeber heute mit dem stärksten Mangel an Talenten seit 2007 konfrontiert. Es besteht weltweit zwar ein Überangebot an Arbeitskräften, aber nicht an qualifiziertem Personal. Seit der Einführung der Manpower-Umfrage über Talentknappheit, stehen ausserdem immer die gleichen Berufskategorien auf der Liste der zehn meistgesuchten Berufe weltweit.

Dies ist dadurch zu erklären, dass sich die Bedürfnisse und Anforderungen der Unternehmen für die gleichen Stellen verändert haben. Die Krise hat Arbeitgebern gezeigt, dass sie mit weniger Mittel gleich viel bzw. mehr erreichen können. Die Anforderungen an die Mitarbeitenden sind folglich gestiegen und diese müssen ihre Kompetenzen ausbauen. Es ist somit unerlässlich für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sich ihr Leben lang weiterzubilden, damit ihre Kompetenzen sich mit den Bedürfnissen des Unternehmens decken.

Manpower ist überzeugt, dass Talente heute zum wichtigsten Wettbewerbsvorteil von Unternehmen geworden sind. In einer sich ständig verändernden Arbeitswelt sind Individuen starkem Druck ausgesetzt, dem sie nur dank geeigneter Fähigkeiten standhalten können. Die Antwort auf die Talentknappheit besteht deshalb in einer durchdachten und langfristigen Personalstrategie, welche die Bedürfnisse des Unternehmens vorausschauend berücksichtigt. Wer heute bereits seine Bedürfnisse von morgen kennt, wird seine Ziele erreichen. Arbeitgeber sollten abschätzen können, wo und wie sie rekrutieren müssen, um Talentlücken zu vermeiden, denn der Schlüssel zum Erfolg eines jeden Unternehmens sind auch weiterhin seine Mitarbeitenden.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Sylvia Pittet

Assistentin der Generaldirektion

Löwenstrasse 56, 8001 Zürich

Tel.: 058 307 28 71

E-Mail: sylvia.pittet@manpower.ch

Über ManpowerGroup

ManpowerGroup™ (NYSE: MAN) ist ein Weltmarktführer bei innovativen Lösungen für den Arbeitsmarkt und schafft Dienstleistungen, mit denen Kunden ihre Geschäfts- und Personalziele erreichen und gleichzeitig ihre Wettbewerbsfähigkeit steigern können. ManpowerGroup hat mehr als 60 Jahre Erfahrung und verzeichnet einen Umsatz von 19 Milliarden USD. Dank einer umfassenden Palette von HR-Lösungen kann das Unternehmen seine Wertschöpfung stetig steigern und die Erfolgsaussichten seiner Kunden im „Human Age“ entscheidend verbessern. Die angebotenen Dienstleistungen umfassen ein breites Spektrum im Bereich Talentmanagement: Temporär- und Feststellenrekrutierung, Kandidatenauswahl und -bewertung, Aus- und Weiterbildung, Karriereplanung, Outsourcing und Personalberatung. Mit seinem globalen Netzwerk von nahezu 3900 Filialen in mehr als 80 Ländern und Hoheitsgebieten ist Manpower das grösste Unternehmen seiner Branche und kann mittels globalem und lokalem Fachwissen die Bedürfnisse seiner jährlich 400 000 Kunden optimal befriedigen. Zu diesen zählen national wie global



Manpower®

agierende kleine und mittlere Unternehmen sowie multinationale Konzerne aller Wirtschaftszweige. ManpowerGroup bringt menschliches Potenzial in Einklang mit den Ambitionen seiner Kunden und unterstützt Unternehmen und Einzelpersonen dabei, ihre eigenen Ziele noch zu übertreffen. So können Geschäftsstrategien vorangebracht und weiterentwickelt, individueller Erfolg gesteigert und ein Beitrag zu einer nachhaltigen Gesellschaft geleistet werden. ManpowerGroup umfasst vier Marken: ManpowerGroup Solutions, Experis™, Manpower® und Right Management®.

Manpower Schweiz hat mehr als 50 Jahre Erfahrung in der Fest- und Temporärrekrutierung. Mit 75 Filialen, 20 000 temporären Mitarbeitenden, 2000 Feststellenvermittlungen und über 5000 Kunden in allen Wirtschaftszweigen gehört Manpower zu den Branchen-Leadern in der Schweiz. Mehr Informationen über Manpower finden Sie im Internet unter www.manpower.com und www.manpower.ch.

Über die Umfrage 2011 zur Talentknappheit

Im Rahmen der Studie wurden im Januar 2011 insgesamt 39 641 Arbeitgeber in 39 Ländern und Hoheitsgebieten befragt. 34 % der Befragten gaben an, Schwierigkeiten bei der Besetzung vakanter Stellen zu haben, 66 % haben keine Schwierigkeiten, qualifiziertes Personal zu finden. Die Fehlergrenze liegt bei +/- 4,8 %.

In der Schweiz gaben 46 % der 753 befragten Arbeitgeber an, Schwierigkeiten bei der Besetzung vakanter Stellen zu haben, während 54 % keine Schwierigkeiten haben. Die Fehlergrenze liegt bei +/- 3,6 %.