

# Wo Fachkräfte am gefragtesten sind

Der Personalmangel wird viele KMU auch im neuen Jahr beschäftigen, so viel ist sicher. Dabei legen sich viele Branchenverbände ordentlich ins Zeug, um dem Nachwuchs ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten.

Anna Birkenmeier

Der Fachkräftemangel in der Schweiz spitzt sich weiter zu und verleiht so manches Unternehmen zu verzweifelten Taten. So stand etwa das Kantonsspital Aarau (KSA) jüngst in den Schlagzeilen, weil es in Italien ein Casting zur Rekrutierung von Pflegekräften durchgeführt hatte. Während zweier Tage reisten Pfleger aus ganz Italien nach Rom, um sich und ihre Fähigkeiten zu präsentieren. Wer sich durchsetzte, dem lockten ein Deutsch- und Vorbereitungskurs und anschliessend eine Anstellung am KSA. Diesem fehlen derzeit 90 Pflegekräfte. Auch wenn das Spital mit seiner Aktion noch einmal eine Ausnahmeerscheinung ist, so stellt sich doch vielen KMU dieselbe Frage: Wie kommen wir an Personal? Und wie steigern wir die Attraktivität der Berufe?

## Rekordwert

2022 erreicht der Fachkräftemangel-Index des Personaldienstleisters Adecco in Zusammenarbeit mit der Universität Zürich einen neuen Rekordwert von 155 Punkten. Dies bedeutet im Vergleich zum Vorjahr einen Anstieg von 68 Prozent. Und dieser trifft insbesondere auch die KMU hart. So hat die Zürcher Kantonalbank in einer kürzlich veröffentlichten Studie evaluiert, welches die grössten Herausforderungen für KMUs sind. An erster Stelle? Der Personalmangel. Und dieser zieht sich quer durch die Branchen hin-

durch. So gab es, laut dem Bundesamt für Statistik, per Ende September 2022 in der gesamten Baubranche (Bauhaupt- und Ausbaugewerbe zusammen) in der Schweiz gut 8200 offene Stellen. Das sind 1300 Stellen bzw. 20 Prozent mehr als im Vorjahresvergleich per Ende September 2021. Dazu Matthias Engel, Sprecher des Schweizerischen Baumeisterverbands: «Wie viele andere Branchen, ist auch das Bauhauptgewerbe von Fachkräftemangel betroffen. Insbesondere bei Maurern. Insbesondere bei Maurern».

## «Insbesondere bei Maurern, Vorarbeitern und Bauführern herrscht ein hoher Bedarf.»

Matthias Engel  
Schweiz, Baumeisterverband

ern, Vorarbeitern, Polieren und Bauführern herrscht ein hoher Bedarf. Je höher eine Position auf dem Bau, desto gefragter sind die Fachkräfte».

Ähnlich klingt es bei Christian Mettler vom Lehrbetriebsverbund schreinermacher: «In der Nach- Corona-Zeit ist es zu mehr persönlichen Verschiebungen gekommen, was sich nun wieder etwas beruhigt hat. Allerdings ist der Fachkräftemangel bei unseren Mitgliedsbetrieben dauerhaft präsent. Dies auf der Stufe Produktion, Montage und vor allem in der Projektleitung.» Und auch eine Umfrage unter Zürcher Arztpra-



Der Fachkräftemangel ist unter anderem beim Lehrbetriebsverbund schreinermacher dauerhaft präsent.

Bild: stock.adobe.com/industrieblick

Dass laut EIT.swiss auch bei den Elektromonteuren und -installateuren ein hoher Fachkräftemangel besteht, war Gian hingegen nicht bewusst. «Dass man mit einer handwerklichen Lehre sehr gute Zukunftsaussichten hat und sich in vielfältigen Bereichen weiterbilden kann, ist für mich entscheidend», so Gian.

## INFO

### Fachkräftemangel im Kanton Zürich

Der Kanton Zürich ist mit einer Arbeitslosenquote von 1,6 Prozent deutlich stärker vom Fachkräftemangel betroffen als etwa die Westschweiz (3,8 Prozent). Am dringendsten gesucht sind Spezialisten in Gesundheitsberufen, gefolgt von IT-Spezialisten, Ingenieuren und auf Rang 4 Bauführern und Polieren.

Dass Fachkräfte wie Gian auch nach der Ausbildung in den Betrieben gehalten werden können, sieht Laura Kopp von EIT.swiss als weiteres zentrales Mittel im Kampf gegen den Fachkräftemangel. «Hier müssen Massnahmen wie z.B. flexiblere Arbeitszeitmodelle oder freiwillige betriebliche Zusatzleistungen, sogenannte fringe benefits, geprüft werden. Auch bei der Rekrutierung gilt es, über kurz oder lang umzudenken.»

gel bestehe, war Gian hingegen nicht bewusst. «Dass man mit einer handwerklichen Lehre sehr gute Zukunftsaussichten hat und sich in vielfältigen Bereichen weiterbilden kann, ist für mich entscheidend», so Gian.

Dass Fachkräfte wie Gian auch nach der Ausbildung in den Betrieben gehalten werden können, sieht Laura Kopp von EIT.swiss als weiteres zentrales Mittel im Kampf gegen den Fachkräftemangel. «Hier müssen Massnahmen wie z.B. flexiblere Arbeitszeitmodelle oder freiwillige betriebliche Zusatzleistungen, sogenannte fringe benefits, geprüft werden. Auch bei der Rekrutierung gilt es, über kurz oder lang umzudenken.»

## «Es fehlt an Flexibilität und innovative Massnahmen dem Personalmangel entgegenzuwirken. Fachkräftemangel ist erst der Anfang»

Talent Acquisition Expert b

### Interview

Anna Birkenmeier

Herr Bardaro, welche Gründe stecken hinter dem derzeitigen Fachkräftemangel?

Daniele Bardaro: Dafür gibt es verschiedene Ursachen: Einerseits wurden in der Pandemie viele Mitarbeitende etwa in der Gastronomie- oder Tourismusbranche entlassen. Diese haben sich in der Folge umorientiert und fehlen nun. Andererseits erleben viele Unternehmen, die darauf fokussiert sind, den perfekten «Deckel zum Topf» zu finden. Es fehlt teilweise an Flexibilität für allfällige Entwicklungsmassnahmen von neuen Mitarbeitenden. Oft laufen auch die Rekrutierungsprozesse nicht optimal und ich erlebe immer wieder Bewerber, die entnervt aufgeben. Und last but not least haben wir eine florierende Wirtschaft mit einer tiefen Arbeitslosenquote.

KMU nennen als eine ihrer grössten Herausforderungen den Personalmangel. Was können sie tun, um ihre Attraktivität zu steigern?

Bardaro: Das beginnt bereits beim Bewerbungsprozess: dieser sollte möglichst einfach und auf Augenhöhe erfolgen. Die Erfahrung zeigt, dass monetäre Reize nicht nachhaltig sind und viel-



Daniele Bardaro  
Talent Acquisition  
Expert bei  
Nexarra

## kv business school zürich

Anzeige



Gemeinsam zu Ihrem Erfolg  
Wir unterstützen Sie in Ihrer Organisations- und Personalentwicklung.