



ARBEITSKRÄFTEMANGEL – Der aktuell herrschende Fach- und Arbeitskräftemangel wird sich in den kommenden Jahren verschärfen. Was bedeutet das für den Arbeitsmarkt? Eine repräsentative Umfrage von **swissstaffing** liefert Antworten auf diese Frage.

Mehr Flexibilität ist gefragt



Für Firmen ist es wichtig, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren, um Mitarbeiter gewinnen zu können.

Bild: 123RF

Der Arbeitsmarkt ist im Wandel. Bevölkerungreiche Jahrgänge, die «Babyboomer», erreichen das Rentenalter, geburtenschwache Jahrgänge rücken nach. Seit dem Jahr 2020 gibt es in der Schweiz mehr 65-Jährige als 20-Jährige. Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter schrumpft. Die Folge: Es entsteht ein Arbeitskräftemangel, der in den kommenden zehn Jahren zunehmen wird.

«SEIT DEM JAHR 2020 GIBT ES IN DER SCHWEIZ MEHR 65-JÄHRIGE ALS 20-JÄHRIGE.»

Bestimmte Branchen und Berufe trifft es besonders stark. Insbesondere im Gesundheitsbereich und in der Baubranche werden Fachkräfte feh-

len. So gehören beispielsweise viele Ärzte und Maurer den Babyboomern an, und sie werden nach der Pensionierung im Arbeitsmarkt fehlen. So steht es in einem neuen White Paper von **swissstaffing**, dem Verband der Schweizer Personaldienstleister.

Strategische Notwendigkeit

Diese Entwicklung bleibt nicht ohne Folgen: «Das sinkende Angebot an Arbeitskräften führt zu einem arbeitnehmerdominierten Arbeitsmarkt», heisst es an einer Stelle im White Paper. Um Mitarbeiter zu gewinnen oder zu halten, müssen sich Unternehmen an den Ansprüchen der Erwerbstätigen orientieren und sich als attraktive Arbeitgeber positionieren. Employer Branding werde zur strategischen Notwendigkeit, um

wettbewerbsfähig zu bleiben.

Auf Basis einer repräsentativen Befragung von 1230 Personen im erwerbsfähigen Alter untersucht das White Paper folgende Schlüsselfragen: Welche Bedürfnisse haben Arbeitnehmer in Bezug auf flexible Arbeit? Was können sie bereits heute umsetzen? Was muss geschehen, damit sich Nichterwerbstätige die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit vorstellen können?

Bedürfnis nach Homeoffice

Die Ergebnisse zeigen, dass für Erwerbstätige die Flexibilität zentral ist, besonders bei der Arbeitszeitgestaltung. Rund 80 Prozent wünschen sich Gleitzeit und eine eigenständige Aufteilung der Arbeitszeit über den Tag oder über die Woche. Für



zwei Drittel ist Teilzeitarbeit wichtig. Rund die Hälfte hat das Bedürfnis nach Homeoffice beziehungsweise nach ortsunabhängigem Arbeiten.

In der Realität klaffen Anspruch und Wirklichkeit jedoch auseinander. Während rund 80 Prozent flexible Arbeitszeiteinteilung für wichtig halten, kann nur gut die Hälfte so arbeiten. «Um Mitarbeitende zu gewinnen oder zu halten, müssen Arbeitgebende flexible Arbeit möglich machen», kommen die Autoren des White Paper zum Schluss.

Ausserdem stellen sie fest, dass die Gefahr der Abwanderung real ist: Obwohl drei Viertel der Befragten mit ihrer Arbeitsstelle zufrieden sind, wäre knapp die Hälfte bei pas-

sender Gelegenheit zu einem Wechsel bereit. Auch für Nichterwerbstätige sind flexible Arbeitsmöglichkeiten – neben Spass an der Arbeit – der Schlüssel zur Wiederaufnahme einer Arbeit. Zwei Drittel von ihnen können sich vorstellen, (wieder) zu arbeiten.

Jeder Dritte will weniger arbeiten

Als Lösung für den sich verschärfenden Arbeitskräftemangel wird oft genannt, dass Erwerbstätige ihr Pensum aufstocken sollen. Das durchschnittliche Arbeitspensum von Erwerbstätigen ist in der Schweiz mit 79 Prozent bereits hoch. Männer arbeiten im Mittel 86 Prozent, Frauen 72 Prozent. Zahlen zeigen: Eine Erhöhung des Arbeitspensums als

Massnahme zur Bekämpfung des Fachkräftemangels entspricht nicht dem Wunsch der Erwerbstätigen. Nur 13 Prozent der Befragten geben an, ihr Pensum erhöhen zu wollen. Jeder Dritte würde hingegen gerne weniger arbeiten.

Zusammenfassend ist für die Autoren klar, dass flexible Arbeit der Schlüssel zur Ausschöpfung des inländischen Erwerbspotenzials ist, und den Arbeitskräftemangel mildern kann. Als Vorreiterin für flexibles Arbeiten trägt **Temporärarbeit** zu dieser Lösung bei und hilft, die Herausforderungen des künftigen Arbeitsmarkts zu bewältigen.

pd/sgz