



DER WANDEL IM ARBEITNEHMERMARKT

ERGEBNISSE DES SCHWEIZER HR-BAROMETERS

DR. ANJA FEIERABEND

SWISS RETAIL FEDERATION, 30. MÄRZ 2023

INHALT

Ausgangslage

Der Schweizer HR-Barometer – die Sicht der Arbeitnehmenden

- Methode
- Stichprobe

Trends

- Psychologische Verträge
- Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsmarktfähigkeit
- Arbeitseinstellungen
- Karriereorientierungen

FACHKRÄFTEMANGEL MACHT SCHLAGZEILEN

SRF

Suche nach Arbeitskräften bereitet Schwierigkeiten
Qualifizierte Arbeitskräfte* schwer oder nicht gefunden

[Fachkräftemangel Detailhandel](#)

«Die grösste Schwierigkeit ist, Metzger für
die Theke zu finden»

TagesAnzeiger

«Die Angestellten sitzen am
längeren Hebel»

Wegen des Fachkräftemangels droht vielen Unternehmen ein böses
Erwachen, sagt Petra von Strombeck, Chefin von Xing. Profitieren können
die Mitarbeiter – besonders in der Schweiz.

Fachkräftemangel brutal

Blick

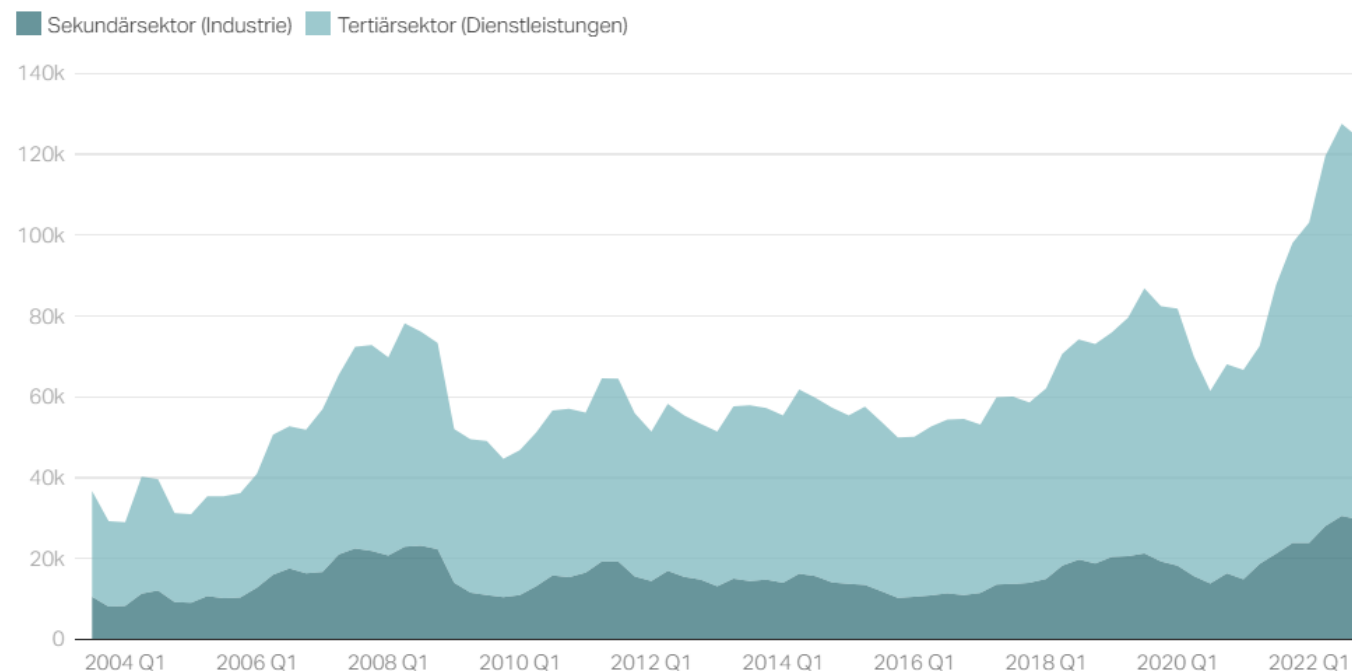
Wohin verschwinden
unsere Fachkräfte?

Praktisch alle Branchen klagen über Abwanderung von Arbeitskräften und
Personalmangel. Doch wie ist das möglich? Blick zeigt die wichtigsten
Ursachen für den Fachkräftemangel: vom Branchenwechsel über
Pensionierungen bis zu fehlenden Studenten.

Neue Zürcher Zeitung

Der Fachkräftemangel bietet Chancen für
Bewerbende und Unternehmen – wo
besonders viele Leute gesucht werden

REKORDZAHL AN OFFENEN STELLEN IN DER SCHWEIZ



Quelle: Bundesamt für Statistik – Swissinfo.ch

Im Vergleich zu 2021 gab es im 2022 einen Stellenzuwachs von

- + 47% bei Fachkräften Dienstleistung & Verkauf (inkl. Detailhandelsfachkräfte)
- + 34% Büro und Verwaltung
- + 28 % bei Fachkräfte Handwerk & Hilfskräfte
- + 25% bei Hochschulberufen Wirtschaft und Soziales

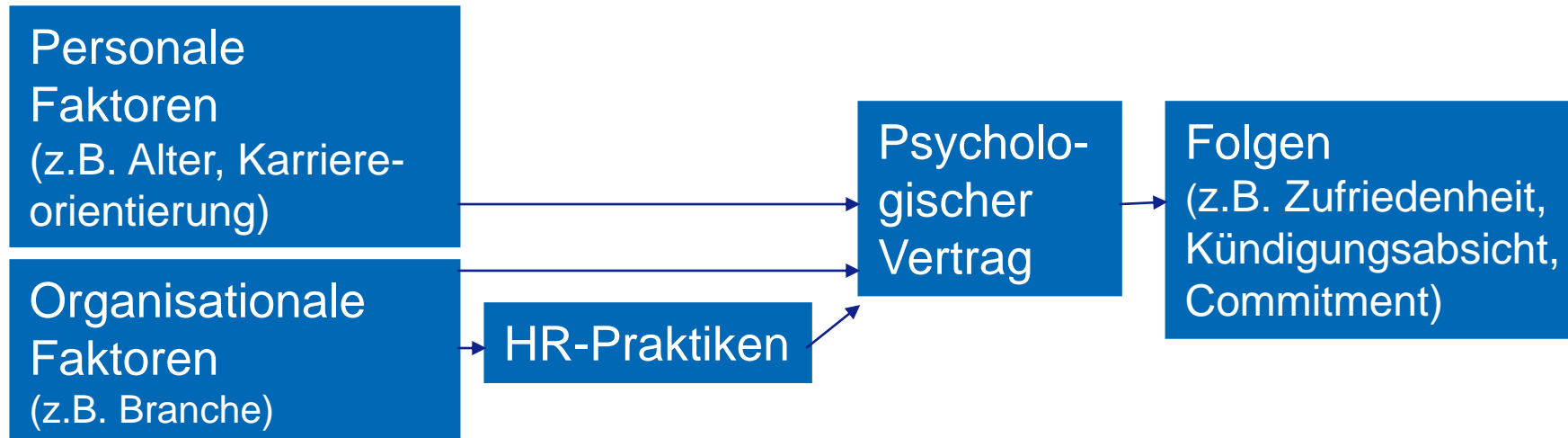
SCHWEIZER HR-BAROMETER - DIE SICHT DER ARBEITNEHMENDEN

- regelmässig wiederholte **Repräsentativbefragung** zur Arbeitssituation von Beschäftigten in der Schweiz
- Inhalt: wahrgenommene Arbeitsbedingungen mit jeweils wechselndem Schwerpunktthema – im 2022 «Innovation und Scheitern»
- Projektteam von Universität Luzern, ETH Zürich und Universität Zürich
- Finanzierung durch Schweizerischen Nationalfond



DIE METHODE

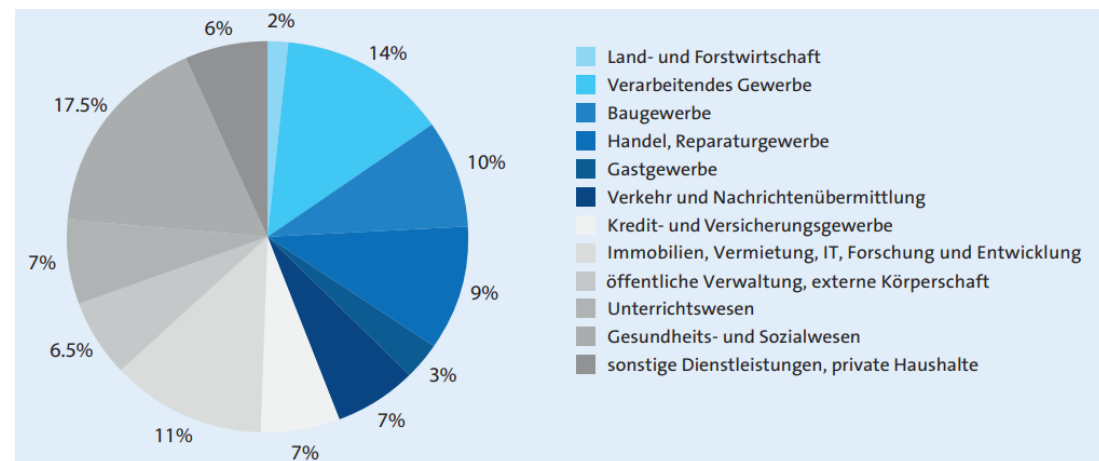
- Mixed-mode Ansatz (online oder schriftlich)
- Stichprobe: deutsch- / italienisch- und französischsprachige Schweiz; mind. 40% Anstellung, keine Selbständige
- Untersuchungsmodell ermöglicht detaillierte Analysen von personalen und organisationalen Bedingungen und Effekten:



DIE STICHPROBE

2088 Arbeitstätige in der Schweiz (mind. 40% Anstellung, zwischen 16 und 65 Jahre alt)

- Sprachregion: 67% deutsch-, 23% französisch-, 10% italienischsprachige Schweiz
- Geschlecht: 46% Frauen, 52% Männer, 2% diverses Geschlecht
- Alter: im Mittel 42 Jahre alt
- Höchster Abschluss: 29% Universität/FH, 17% höhere Berufsbildung, 39% Lehre/Berufsschule/Matura, 10% obligatorische Schulzeit / keine Ausbildung
- 11% in Mikrofirmen, 42% in KMU, 42% in Grossunternehmen
- 68% Vollzeit, 90% unbefristet
- 63% ohne Vorgesetztenfunktion
- repräsentative Verteilung auf alle Branchen



PSYCHOLOGISCHE VERTRÄGE

...ergänzen und überlagern formale, juristische Arbeitsverträge.

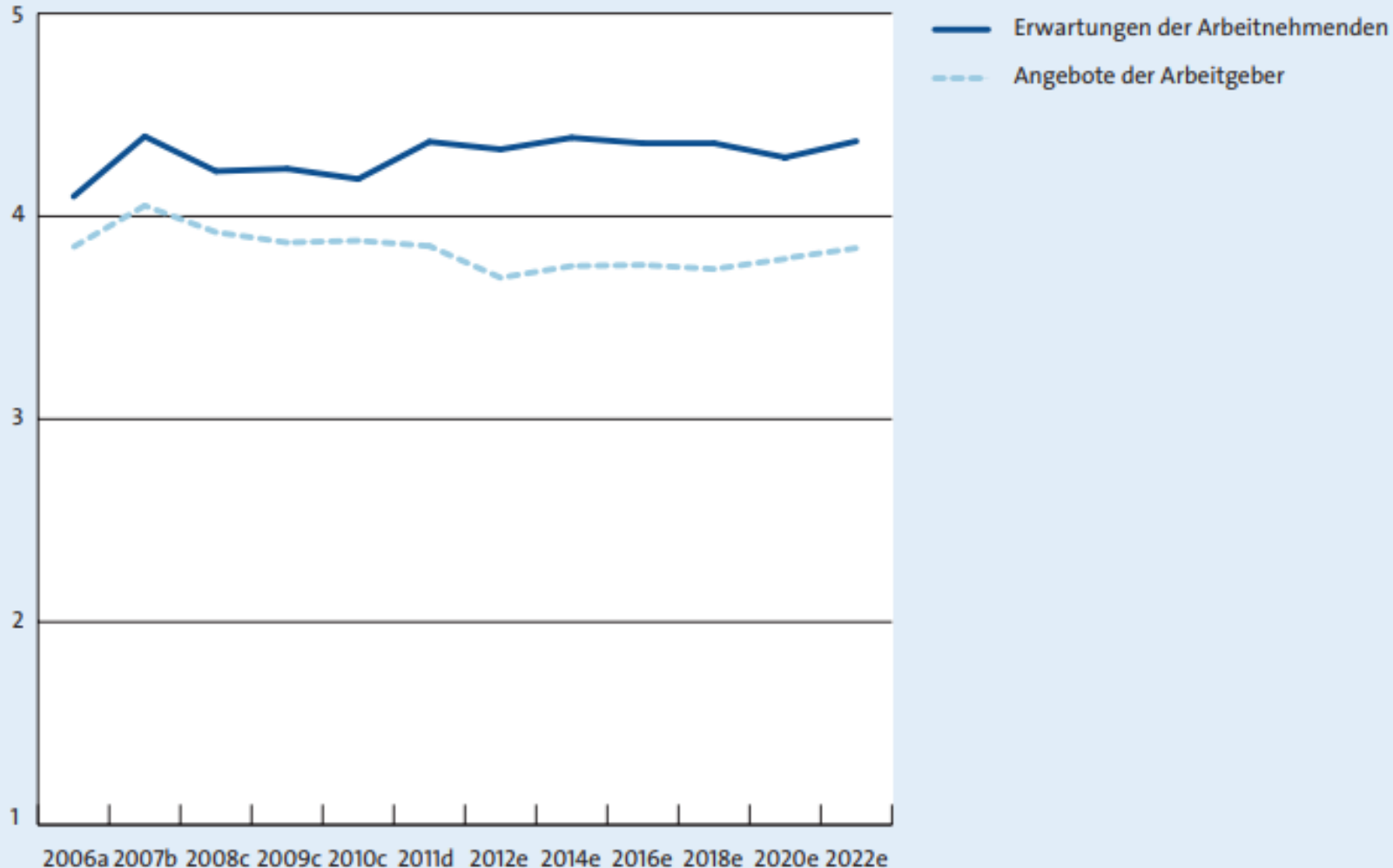
...formulieren wechselseitige, nicht notwendigerweise übereinstimmende Erwartungen zwischen Arbeitnehmenden und -gebern.

...können sich auf mündliche Vereinbarungen beziehen und/oder aus dem Verhalten der Vertragspartner und anderer Organisationsmitglieder abgeleitet werden.



- Je übereinstimmender und
- je expliziter die Vereinbarungen
- desto tragfähiger der psychologische Vertrag

TREND PSYCHOLOGISCHER VERTRAG

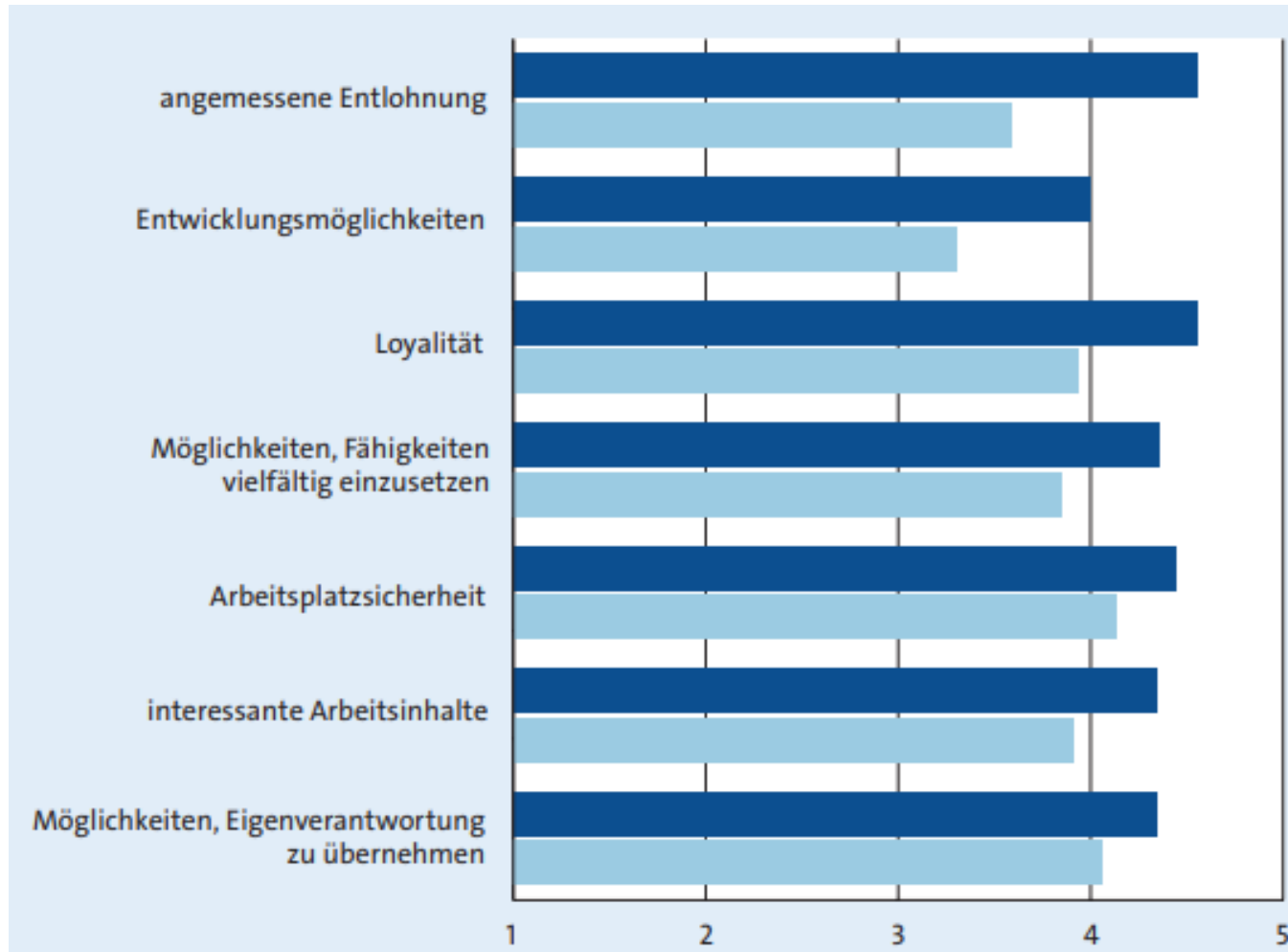


→ Steigende Erwartungen seitens der Arbeitnehmenden

→ ABER: auch arbeitgeberseitig steigt das Angebot

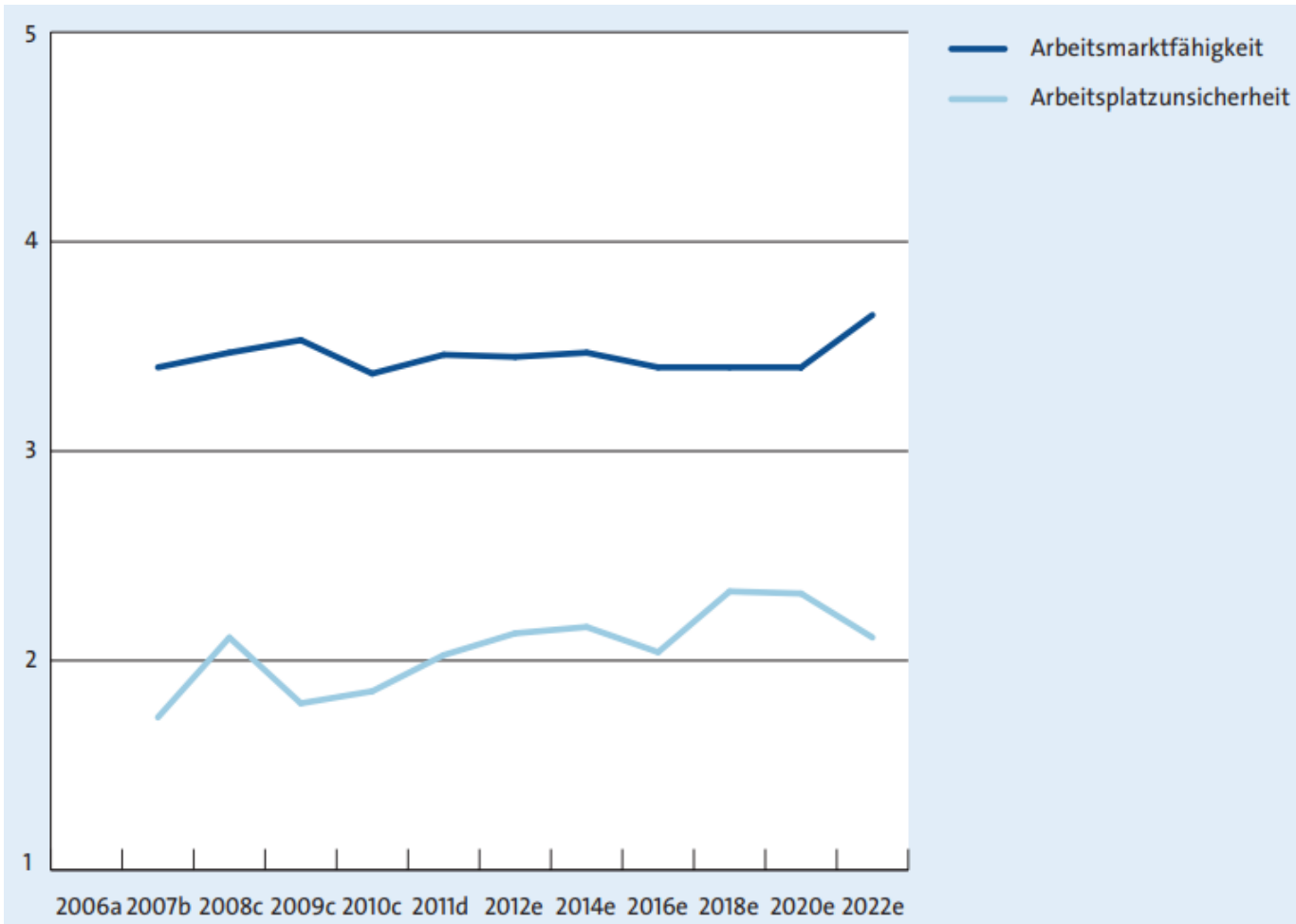
TREND PSYCHOLOGISCHER VERTRAG

Gegenüberstellung: Erwartungen der Arbeitnehmenden vs. Angeboten der Arbeitgeber



→ grosse Diskrepanz bei angemessener Entlohnung und Entwicklungsmöglichkeiten

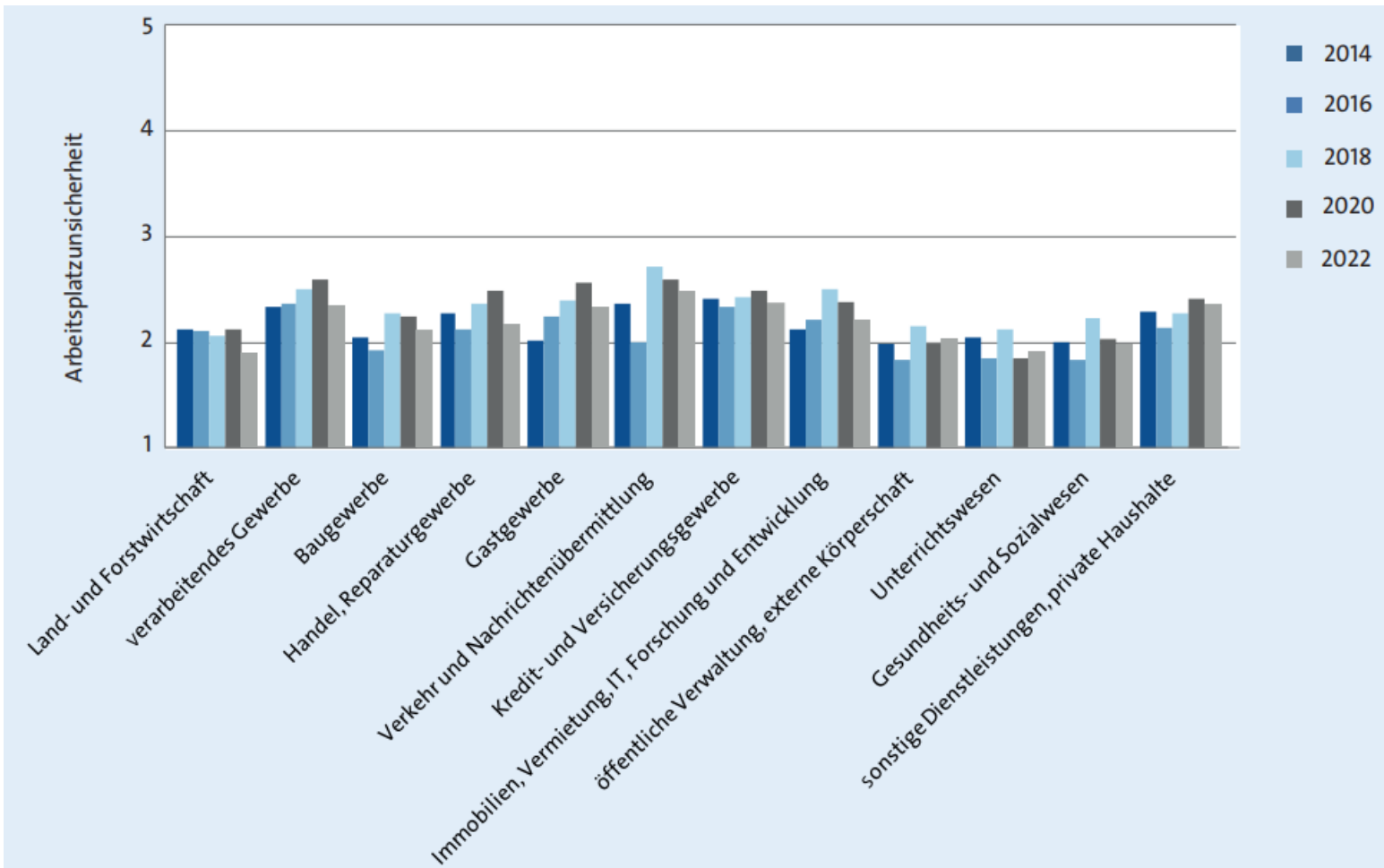
TREND ARBEITSPLATZUNSIKERHEIT & ARBEITSMARKTFÄHIGKEIT



→ Erstmals seit 2010 steigt die wahrgenommene Arbeitsmarktfähigkeit

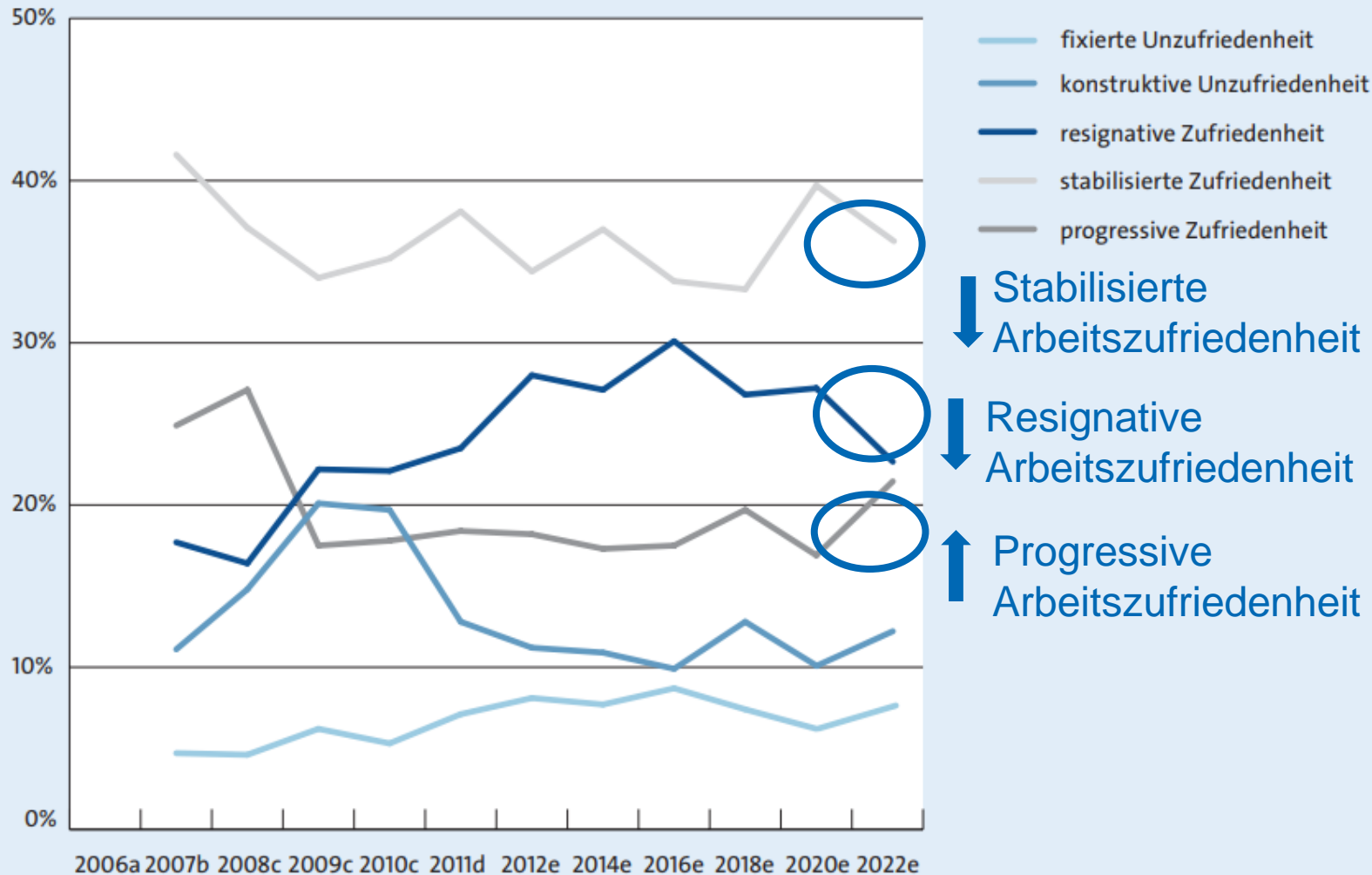
→ Arbeitsplatzunsicherheit nimmt ab: 66% der Befragten haben keine Sorgen demnächst ihren Arbeitsplatz zu verlieren

TREND ARBEITSPLATZUNSICHERHEIT - BRANCHENVERGLEICH



→ abnehmende
wahrgenommene
Arbeitsplatzunsicherheit
widerspiegelt sich in
nahezu allen Branchen

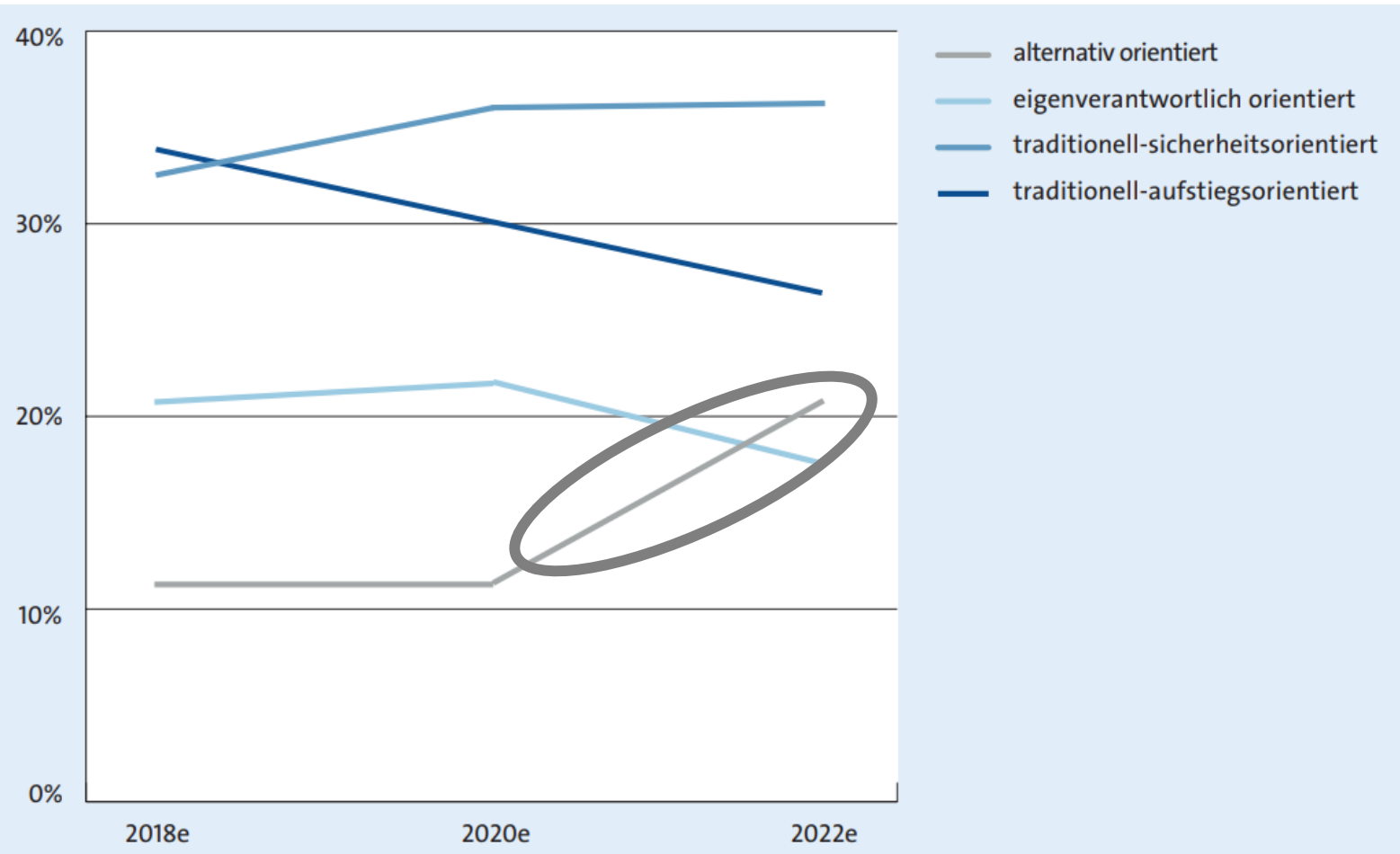
TREND ARBEITSZUFRIEDENHEIT



→ Rückgang bei der stabilisierten AZ, aber immer noch grösster Anteil

→ Erfreulich: Rückgang resignativer AZ und Zunahme progressiver AZ!

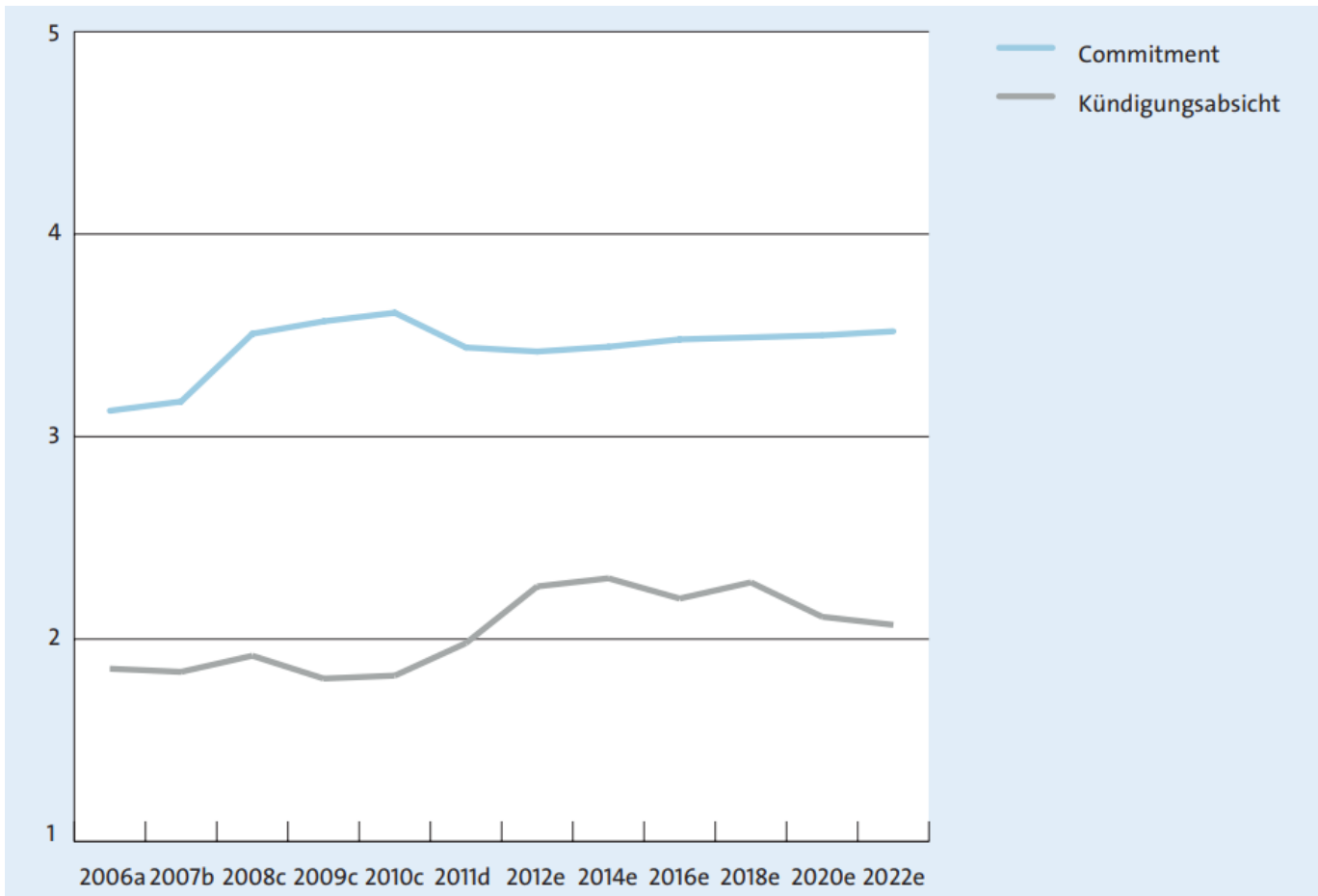
TREND KARRIEREORIENTIERUNGEN



→ traditionelle
Karriereorientierungen
immer noch stark verbreitet
(aufstiegsorientiert
abnehmend)

→ alternativ orientierte
Karriereorientierung
verzeichnet Anstieg

COMMITMENT UND KÜNDIGUNGSABSICHT



→ Verbundenheit mit Arbeitgebern
nach wie vor auf hohem Niveau

→ Kündigungsabsichten im
Vergleich zu Vorjahren weiter
gesunken

FAZIT

- die Arbeitsmarktfähigkeit ist zum ersten Mal seit zehn Jahren gestiegen
- Beschäftigte berichten von dynamischeren Formen von Arbeits(un)zufriedenheit, die steigende Erwartungen und Veränderungsbereitschaft signalisieren.
- alternative Karriereorientierungen nehmen zu: Beschäftigte legen vermehrt Wert auf Lebensbereiche wie Freizeit und Familie.
- Um für diese Dynamiken gewappnet zu sein, lohnt es sich für Unternehmen den Blick auf faire Entlohnung, Personalentwicklung und Work-Life-Balance Themen zu werfen.



Schweizer HR-Barometer 2022

Schwerpunktthema
Innovation und Scheitern

Herausgegeben von
Gudela Grote und Bruno Staffelbach



Publikation zum Download erhältlich unter
www.hrbarometer.ch