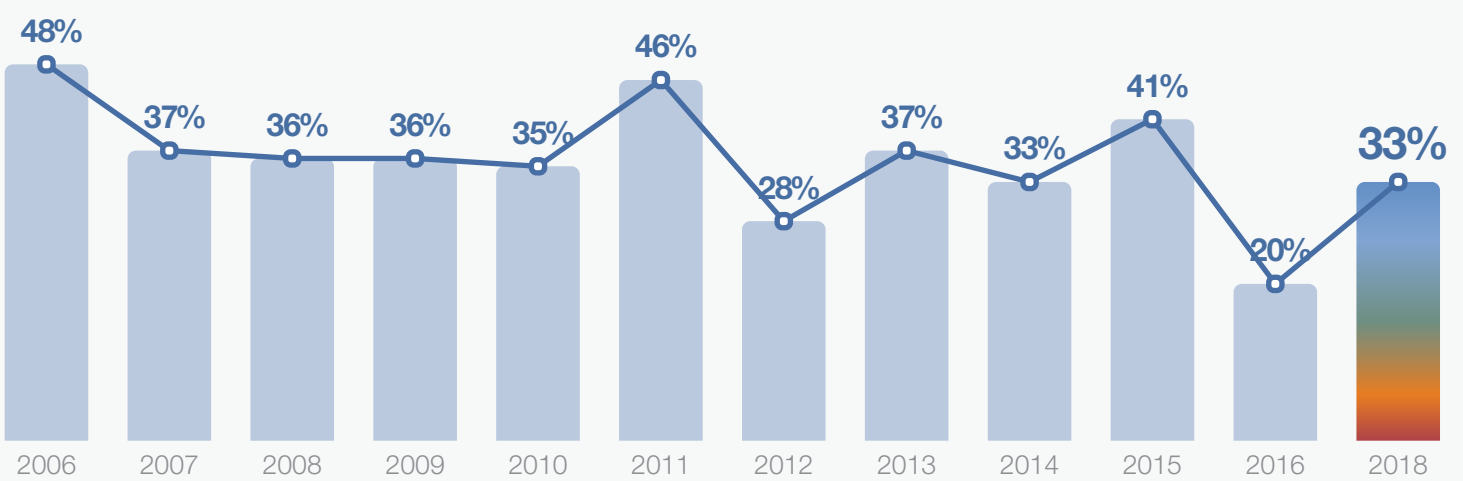


Die Umfrage zur Talentknappheit der ManpowerGroup ist die grösste Humankapitalstudie ihrer Art.

Erfahren Sie die Gründe für die Talentknappheit in der Schweiz und entdecken Sie die Strategien zu ihrer Überwindung: **Talente aufbauen, erwerben, entleihen und fördern.**

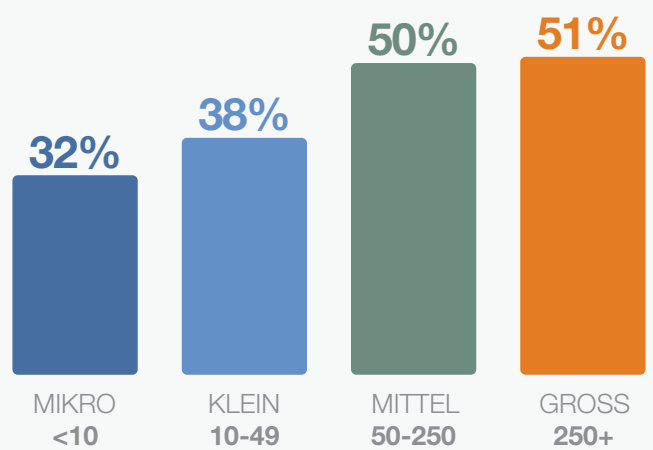
Entwicklung der Talentknappheit in der Schweiz

33% der Arbeitgeber in der Schweiz haben Rekrutierungsschwierigkeiten.



Rekrutierungsschwierigkeiten nach Unternehmensgrösse

In der Schweiz haben die **Grossunternehmen** (250 Mitarbeitende und mehr) die grössten Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung, gefolgt von **mittleren Unternehmen** (50 – 249 Mitarbeitende), **kleinen Unternehmen** (10 – 49 Mitarbeitende) und **Kleinstunternehmen** (weniger als 10 Mitarbeitende).



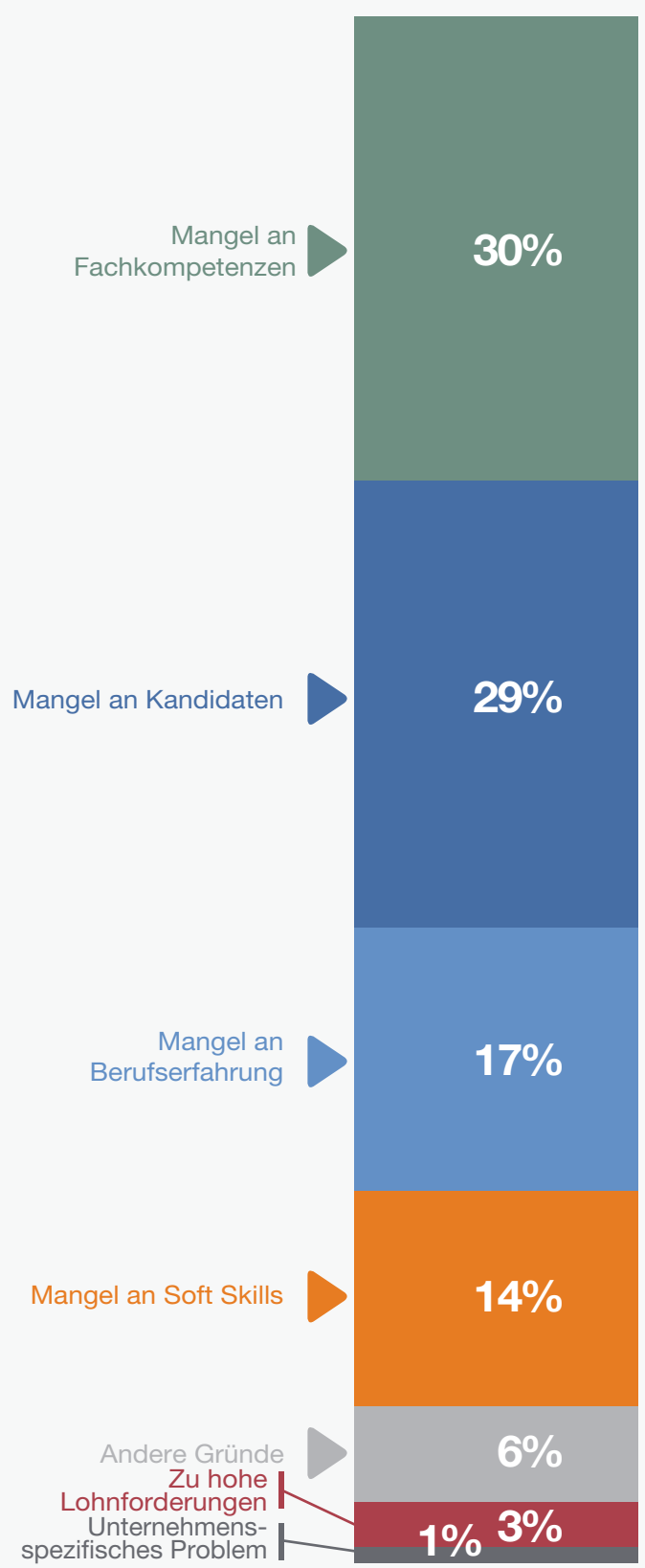
Gefragteste Berufe in der Schweiz

Bei den meistgesuchten Berufen in der Schweiz **belegen Facharbeitende** den ersten Platz, gefolgt von **Handelsvertretern** und **Angestellten in Management und Geschäftsführung**.

1 Facharbeitende z.B. Elektriker, Schweißer, Mechaniker	6 Verwaltungs- und Büropersonal z.B. Assistenten, Empfangspersonal
2 Handelsvertreter z.B. B2B, B2C, Kundensupport	7 Ingenieure z.B. in Chemie, Mechanik, Elektrik und Bauwesen
3 Management/ Geschäftsführung	8 Fachleute z.B. Projektmanager, Juristen, Notare, Forscher
4 Arbeitnehmende im Gastgewerbe	9 Reinigungs- und Hauspersonal
5 Chauffeure z.B. LKW-Chauffeure, Kuriere, Fahrer im Baumaschinentransport und öffentliche Verkehrsmittel	10 Buchhalter und Finanzpersonal z.B. Wirtschaftsprüfer, Rechnungsprüfer, Finanzanalysten

Hauptgründe für die Talentknappheit

Mangel an Fachkompetenzen, Kandidaten und **Berufserfahrung** sind die Hauptgründe für die Talentknappheit in der Schweiz.



Mögliche Strategien für Arbeitgeber

Wer im digitalen Zeitalter Erfolg haben will, muss schneller und zielgerichteter Vorgehen als je zuvor. Um mit der Skills Revolution Schritt halten zu können, sollte eine effiziente Talentmanagement-Strategie vier Elemente umfassen:

1 AUFBAUEN

In eine Lern- und Weiterbildungskultur investieren, um die Talentpipeline auszubauen

4 FÖRDERN

Unterstützung der Mitarbeitenden, damit sie innerhalb oder ausserhalb des Unternehmens neue Rollen übernehmen und den nächsten Schritt auf der Karriereleiter machen können



2 ERWERBEN

Identifizierung der besten Talente an externen Märkten, wenn der Aufbau der entsprechenden Kompetenzen im gegebenen Zeitraum intern nicht möglich ist

3 ENTLEIHEN

Pflege der externen Talentpools – darunter Freelancer, Selbständige und temporäre Mitarbeitende –, um vorhandene Kompetenzen zu ergänzen