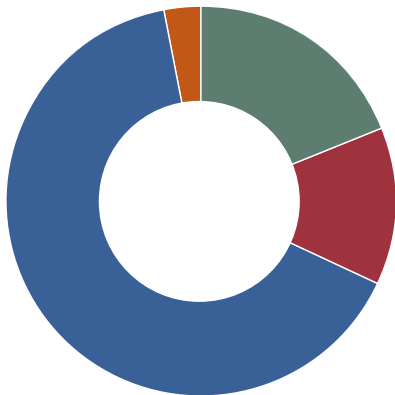




EINSTELLUNGSABSICHTEN FÜR Q4 2021

Schweizer Arbeitgeber melden ermutigende Zeichen für Stellensuchende im vierten Quartal 2021 mit einer Netto-Arbeitsmarktprognose von +8%.



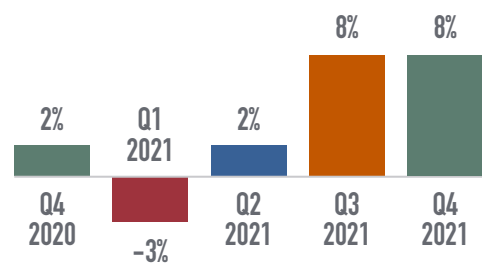
- 19% ERWARTEN PERSONALERWEITERUNGEN
- 13% ERWARTEN PERSONALKÜRZUNGEN
- 65% ERWARTEN KEINE VERÄNDERUNG
- 3% WISSEN ES NICHT

Wie wird die Netto-Arbeitsmarktprognose berechnet?

%-Satz Arbeitgeber, die Personalerweiterungen erwarten (19%) - %-Satz Arbeitgeber, die mit Personalkürzungen rechnen (13%) = Nicht saisonbereinigtes Ergebnis für die Schweiz (6%)
Der saisonbereinigte Wert liegt bei +8%.

EINSTELLUNGSABSICHTEN IM LAUFE DER ZEIT

Wie schätzen Arbeitgeber die Beschäftigungslage in ihrem Unternehmen in den kommenden drei Monaten im Vergleich zum jetzigen Quartal ein?



Benjamin Hügli, Regional Director Zürich & Ostschweiz Manpower:

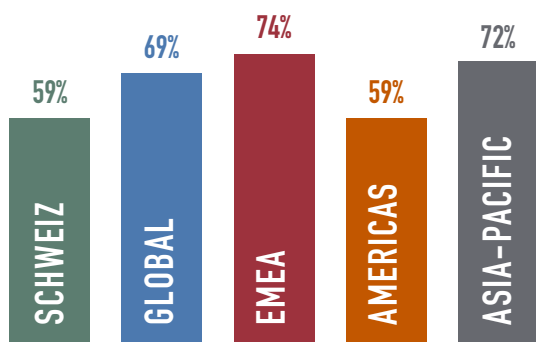
«In der Region Zürich sehen wir einen erfreulichen Outlook von +6%, was wirklich gut ist. Aussergewöhnlich ist tatsächlich die Ostschweiz mit einem Outlook von +18%. Der grosse Unterschied zur Region Zürich besteht darin, dass die Ostschweiz viele industrielle Arbeitsplätze hat, welche nicht unbedingt Home-Office kompatibel waren und entsprechend stärker von der Pandemie betroffen waren. Dagegen ist die Region Zürich mehr im Dienstleistungssektor tätig, welcher gut auf die Home-Office-Pflicht und -Empfehlung reagieren konnte. Mit den Impfungen und dem Aufschwung der Wirtschaft ziehen nun auch die Einstellungsabsichten in der Region Ostschweiz wieder an.»

EINSTELLUNGSABSICHTEN NACH REGIONEN



TALENTMANGEL

Wie gross sind die Schwierigkeiten der Arbeitgeber, Stellen aufgrund von Fachkräftemangel zu besetzen?



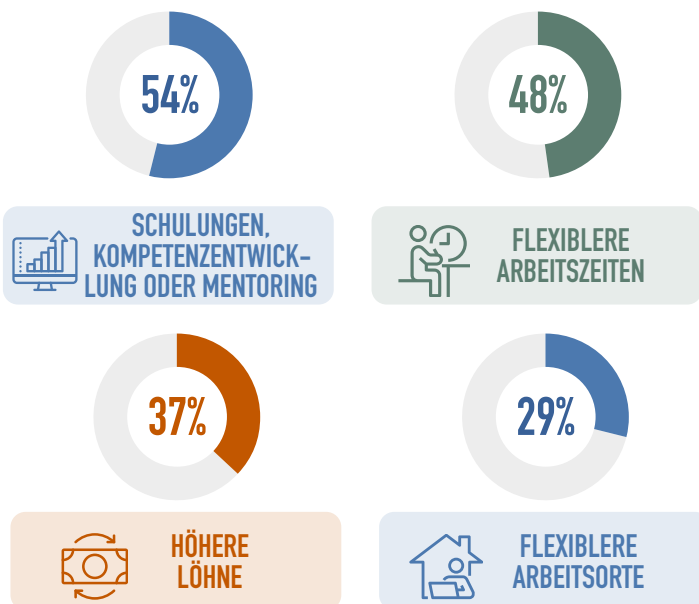
IM VERGLEICH ZUM ERSTEN QUARTAL (83%) IST DER TALENTMANGEL IN DER SCHWEIZ UM 24% GESUNKEN.

Yvonne Baumgartner, Managing Director Talent Solutions ManpowerGroup:

«Die hohe Affinität zu Weiterbildungen hat in unseren Augen einen Rückgang beim Talentmangel in der Schweiz geführt. Viele Arbeitnehmende haben die Pandemie-Zeit genutzt und sich weitergebildet, um ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu steigern und fit zu sein, sobald sich die Wirtschaft erholt. Aber der War of Talent geht weiter. Von unseren Kunden bekommen wir die Rückmeldung, dass Employer Branding an Relevanz gewinnt. Aufgrund des Talentmangels können insbesondere Spezialisten aussuchen, wo sie arbeiten wollen. Der Lohn alleine ist längst nicht das einzige Kriterium, Incentives wie flexible Arbeitszeiten- und Orte, sowie Coaching und interne Weiterbildung stehen hoch im Kurs. Die Pandemie hat uns einiges gelehrt – vor allem hinsichtlich des Bedürfnisses für Flexibilität. Viele Unternehmen haben Anpassungen vorgenommen aber wir spüren, dass die Entwicklung im Thema Arbeitsflexibilität noch nicht fertig ist.»

EMPLOYER BRANDING IN DER SCHWEIZ

Welche Anreize bieten Schweizer Unternehmen, um die Besetzung von Stellen zu unterstützen?



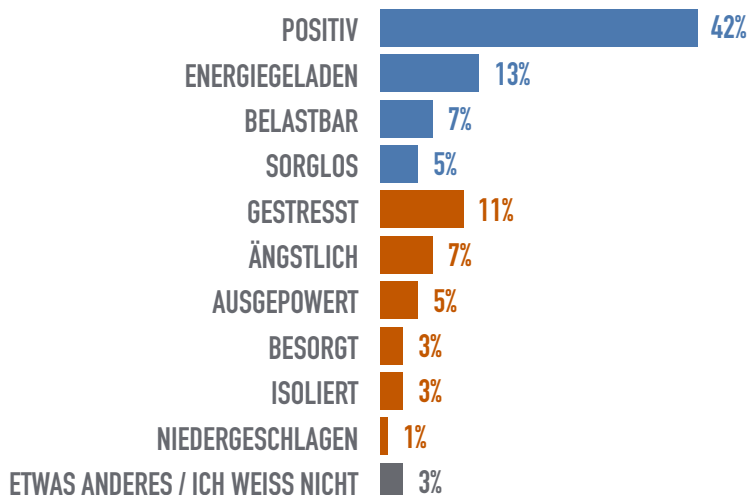
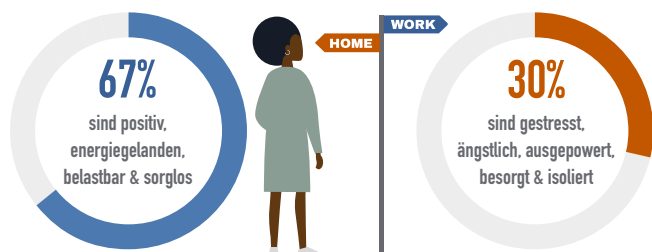
HINDERNISSE BEI WEITERBILDUNGEN

Welches sind die grössten Hindernisse für Unternehmen, wenn es um die Weiterbildung der Mitarbeitenden geht?



STIMMUNG BEZÜGLICH FERNARBEIT

Wie ist die Gefühlslage bei Schweizer Führungskräften hinsichtlich des Fortbestehens der Fernarbeit infolge der COVID-19-Pandemie?



Der ManpowerGroup Employment Outlook Survey wird vierteljährlich durchgeführt, um die Prognosen der Arbeitgeber im privaten und öffentlichen Sektor zum Personalbestand im kommenden Quartal zu verstehen. Dabei werden in 43 Ländern über 42 000 Unternehmen befragt. In der Schweiz wird die nationale Umfrage von Right Management Consultants durchgeführt, die über 757 Arbeitgeber befragen. Die Umfrage für das vierte Quartal 2021 wurde im August 2021 durchgeführt.