«Viele Unternehmen scheuen das Risiko»

Die Umfrage von Economiesuisse und Swiss Engineering ortet nach wie vor einen eklatanten Fachkräftemangel im technischen Bereich. Teilen Sie als Recruiter diese Ansicht?
Ja, grundsätzlich ist dies eine Tatsache. Und dieser Mangel wird sich langfristig noch stark verschärfen. Unabhängig von kurzfristigen konjunkturellen Schwankungen und dem aktuell positiven Ausbildungstrend werden in Zukunft weniger Ingenieure und Techniker in den Schweizer Arbeitsmarkt ein- als austreten.

Wie hat sich Ihre Aufgabe in den letzten Jahren gewandelt?
Für uns hat das Vermittlungsgeschäft in den letzten Jahren stark angezogen und die Prognosen zeigen ein überproportionales Wachstum. Denn gerade weil der hohe Fachkräftemangel nicht abreisst, entscheiden sich Firmen immer öfter, auf Spezialisten wie uns zurückzugreifen. Dies, da sie selber auch mittels «normaler» Personalvermittler keine oder nur noch ungenügende Rekrutierungserfolge erzielen können.

Focus

Zur Person

Christof A. Willi (53) von der Knellwolf + Partner AG ist Experte für die Suche und Vermittlung von hochqualifizierten Spezialisten in der Planungs-, Bau- und Immobilienbranche. Er hat über 20 Jahre Erfahrung als Unternehmensberater und CEO von verschiedenen, mittelgrossen Unternehmen in der Schweiz und im Ausland.

Wie gross ist der Anteil an ausländischen Fachkräften, die Sie für Schweizer Unternehmen vermitteln, weil Sie keine geeigneten Schweizer finden?
Als erstes muss man unterscheiden zwischen Fachkräften, die man direkt aus dem Ausland rekrutiert, und Fachkräften, die zwar eine andere Nationalität haben, aber hier gelernt und Arbeitserfahrungen gesammelt haben. Der Anteil von Fachkräften direkt aus dem Ausland ist doch eher gering.

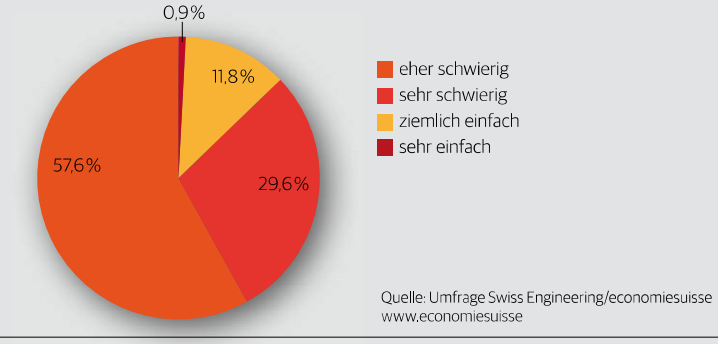
Weshalb?
Viele Unternehmen scheuen das Risiko. Weniger aus kulturellen Gründen, sondern hauptsächlich wegen unterschiedlicher Ausbildung und technischer Normen. Manchmal auch aus Vorbehalten an die Arbeitsqualität. Wir haben grenznahe Mandanten, welchen wir deutsche und österreichische Fachkräfte aus dem Nachbarland vermittelt haben und die diese dann selber aus- und weiterbilden. Einige Unternehmen können hier schöne Erfolgsgeschichten vorweisen, andere kehren zurück zur Suche nach hier ausgebildeten Fachkräften mit einigen Jahren Arbeitserfahrung in der Schweiz, egal welcher Nationalität.

Gemäss der Umfrage von Economiesuisse und Swiss Engineering werden «Soft Skills» wie Sozialkompetenz immer wichtiger. Teilen Sie diese Ansicht?
Natürlich. Allerdings sehen wir immer öfter Unternehmen, die bei der Anstellung von neuen Mitarbeitern umso weniger auf die Soft Skills achten, je höher der eigene Fachkräftemangel und der Druck zur Stellenbesetzung ist. Dies kann nicht nur für das Unternehmen selbst schädlich sein, sondern ebenfalls für den Neueingestellten wie auch die bestehenden Mitarbeiter. Ohne ausgeprägte Sozialkompetenz seitens der Arbeitnehmer wie auch der Arbeitgeber dreht sich das Jobkarussell immer schneller und hinterlässt nur enttäuschte Protagonisten.

Wie gehen Sie diese Thematik in Ihren Auswahlverfahren an?
Proaktiv – und zwar auf der Mandanten- wie auch der Kandidatenseite. Wir erstellen von den besten Anwärtern auf eine Position ein ausführliches Talentprofil, um nicht nur die fachlichen, sondern vor allem auch die sozialen Ich-Kompetenzen abzuholen. Diese Soft Skills gleichen wir mit den vorgegebenen Verhältnissen und Personen im neuen Arbeitsumfeld ab, auch um ein reibungsloses «Onboarding» in der neuen Firma zu gewährleisten.

In Ihrem Artikel von Haustech 3/2017 betonen Sie die Wichtigkeit einer professionellen Rekrutierung seitens des Arbeitgebers. Was empfehlen Sie Unternehmen, die eine Stelle nicht besetzen können?
Aus meiner Erfahrung kann ich sagen, dass man in den letzten drei Jahren 85 Prozent der anspruchsvollsten Stellen immer besetzen konnte – dies sind auf jeden Fall unsere eigenen Zahlen. Dies gelingt allerdings nur, wenn man branchenspezifische Fachprofis in der Direktansprache damit beauftragt. Sollte eine Stelle wegen des ausgetrockneten Marktes mal nicht besetzt werden können, kann es sich lohnen, ein halbes Jahr zu warten und den engen Markt erneut professionell anzugehen. Einige unserer Mandanten unterstützen wir auch bei Übernahmen oder Beteiligungen an Firmen. Dies nicht nur, um Absatzmärkte zu vergrössern, sondern auch, um den eigenen Fachkräftemangel zu beheben.

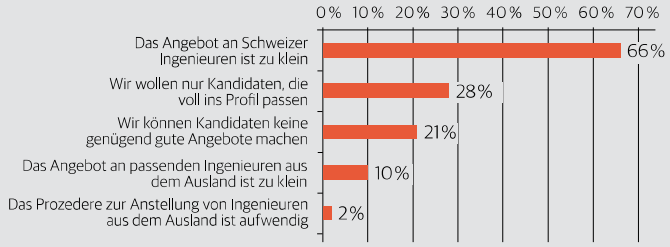
Schwierigkeiten bei der Besetzung einer klassischen Ingenieurstelle



Quelle: Umfrage Swiss Engineering/economiesuisse
www.economiesuisse

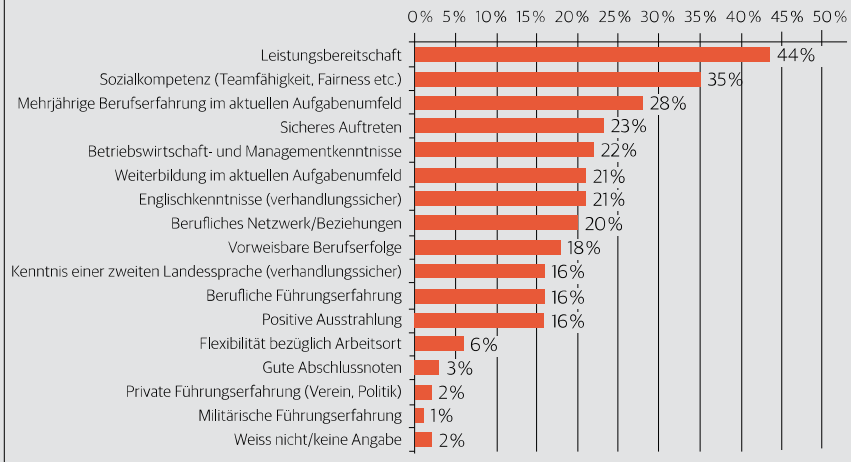
Die fünf häufigsten Gründe für die schwierige Besetzung von Ingenieurstellen

basierend auf den Antworten von 1131 Führungskräften, die an der Besetzung einer Ingenieurstelle beteiligt waren und dies als eher oder sehr schwierig beurteilt haben – Mehrfachnennung möglich



Die wichtigsten Aspekte, die für die berufliche Karriere förderlich sind

basierend auf der gesamten Stichprobe von 3309 Teilnehmern – jeder Teilnehmer hat die drei wichtigsten Aspekte zu nennen



Quelle: Umfrage Swiss Engineering/economiesuisse
www.economiesuisse

Die Umfrageresultate zeigen, dass viele Unternehmen Mühe bekunden, Ingenieurstellen zu besetzen.

▶ ring bedauert dies: «Es macht oft den Anschein, dass ein Ingenieur, der etwas nicht kann, dies auch nie lernen werde», sagt er. «Dabei ist doch gerade das die Stärke des Ingenieurs: eine Analyse vorzunehmen, das Ziel zu sehen, die entsprechenden Informationen zu sammeln. Ingenieuren sind Menschen, die in der Lage sind, sich mit neuen Themen auseinanderzusetzen.» Doch dies reicht den Betrieben anscheinend oft nicht aus. So ortet die Umfrage in einigen Bereichen ein sogenanntes Mismatch-Problem: Die Erwartungen der Arbeitgeber stimmen nicht mit den Qualifikationen der potenziellen Mitarbeitenden überein. So nennen beispielsweise 82 Prozent der rekrutierenden Vorgesetzten eine Weiterbildung im aktuellen Umfeld als wichtige Voraussetzung für eine Stelle, während nur 41 Prozent der Kandidaten eine solche mitbringen. Ähnlich sieht es in den Bereichen Berufserfahrung und berufliches Netzwerk aus.

Handlungsbedarf auf allen Ebenen

Was kann getan werden, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken? Nach Ansicht von Economiesuisse und Swiss Engineering besteht auf verschiedenen Ebenen Handlungsbedarf: Gefordert sind Arbeitgeber, Arbeitnehmer und die Politik. «Es müssen alle am gleichen Strick ziehen», sagt Rudolf Minsch von Economiesuisse.

Aufseiten der Arbeitgeber ist nach Ansicht der beiden Verbände eine höhere Flexibilität gefordert und die Bereitschaft, nicht vollständig auf das Profil passende Kandidaten in ihr neues Aufgabengebiet einzuarbeiten.

Aufseiten der Arbeitnehmer gilt es, das eigene Profil zu schärfen und insbesondere die Soft Skills wie Sozialkompetenz und positives Auftreten zu verbessern. Daniel Löhr von Swiss Engineering verweist dabei auch auf die Schulungsangebote seines Verbandes (s. Box). «Als Ingenieure wissen wir, was den Ingenieuren fehlt und was sie brauchen. Wichtig ist einfach, dass der Ingenieur das auch selber sieht.»

Schliesslich sind auch politische Massnahmen gefordert. Der neue Lehrplan 21 bringt gemäss Rudolf Minsch sehr gute Voraussetzungen mit, um vermehrt Jugendliche für technische Fragestellungen zu begeistern. «Hier gilt es nun, diese Ideen auch umzusetzen, und das gelingt nur mit motivierten Lehrkräften, die das eben nicht nur unterrichten müssen, sondern unterrichten wollen.»

Sinnhaftigkeit betonen

Muss nun also mit der Holzhammermethode eine neue Generation von Daniel Düsentriebs herangezüchtet werden? Rudolf Minsch verneint. «Es geht hier nicht darum, jemanden umzupolen», erklärt er. «Aber diejenigen, die die Voraussetzungen und Kompetenzen mitbringen, in diesen Beruf einzusteigen, sollen dafür motiviert werden.»

Besonders sollte dabei auch die Sinnhaftigkeit des Ingenieurberufes hervorgehoben werden. «Viele Probleme dieser Welt lassen sich nur mit Ingenieurwissen lösen», sagt Minsch, der überzeugt ist, dass gerade mit einer Betonung dieses Aspekts auch mehr Frauen für den Beruf begeistert werden können. Sodass dereinst nicht nur dem Ingeniör, sondern auch der Ingeniörin nichts mehr zu schwör ist. Auch wenn dann der schöne Reim nicht mehr funktioniert. ■