

BERUFE MIT HOHEM FACHKRÄFTEMANGEL

Fachkräftemangel neu indexiert

Der Kanton Aargau ist ein attraktiver Wirtschaftsstandort. Die Verfügbarkeit von Fachkräften ist eine wichtige Voraussetzung dafür. Auch im Aargau droht ein Fachkräftemangel. Akzentuiert wird er durch demografische und strukturelle Veränderungen: Die Pensionierung der Babyboomer-Generation, die digitale Transformation und die neu eingeführte Stellenmeldepflicht zur Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative.

Im Zuge der vom Bund und den Kantonen im Jahr 2011 lancierten Fachkräfteinitiative hat der Kanton Aargau verschiedene Massnahmen umgesetzt. Das Departement Volkswirtschaft und Inneres führt neu ein Monitoring des Fachkräftemangels in der Arbeitsmarktregion Aargau ein. Mit dem neuen Fachkräftemangelindex kann die Entwicklung in einzelnen Berufen oder Branchen genauer beobachtet und der Handlungsbedarf spezifischer ausgewiesen werden.

Um die Verfügbarkeit von Fachkräften sicherzustellen, sind Wirtschaft, Wissenschaft und Politik gemeinsam gefordert. Mit dem gemeinsamen Ziel, den Aargau als Wirtschaftsstandort so attraktiv und vielfältig wie heute zu gestalten.

Regierungsrat Dr. Urs Hofmann



«Wirtschaft, Wissenschaft und Politik sind gemeinsam gefordert, das Potenzial an Fachkräften besser auszu-schöpfen.»

Regierungsrat Dr. Urs Hofmann

Anlaufstellen bei Fachkräftemangel

Schweizweite Angebote von Bund und Verbänden

www.arbeitsmarktinfo.ch

Arbeitsmarktinformationen für die Berufswahl und die Karriereplanung

www.fachkraefte-schweiz.ch

Offizielle Webseite der Fachkräfteinitiative des Bundes mit Informationen zu Projekten, Programmen, Dokumentationen und Beratung

www.berufsberatung.ch

Offizielles Informationsportal der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

www.berufsbildung.ch

Portal der Kantone mit Informationen rund um die Berufsbildung

www.weiterbildung.ch

Informationsplattform und Datenbank zur Weiterbildung in der Schweiz

Aargauische Angebote

www.tandem-ag.ch

Kantonales Angebot Tandem 50plus für Stellensuchende über 50 Jahre

www.beratungsdienste.ch

ask! Beratung zu Ausbildung und Beruf für Personen und Organisationen

www.ag.ch/rav

Regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV) für Stellensuchende mit diversen Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen

www.karriere-aargau.ch

Karriere Aargau vernetzt Fach- und Führungskräfte mit Aargauer Firmen

www.kinderbetreuung-schweiz.ch

Externe Kinderbetreuungsangebote für berufstätige Eltern

Impressum

Departement Volkswirtschaft und Inneres

Frey-Herosé-Strasse 12, 5001 Aarau

E-Mail: dvi@ag.ch

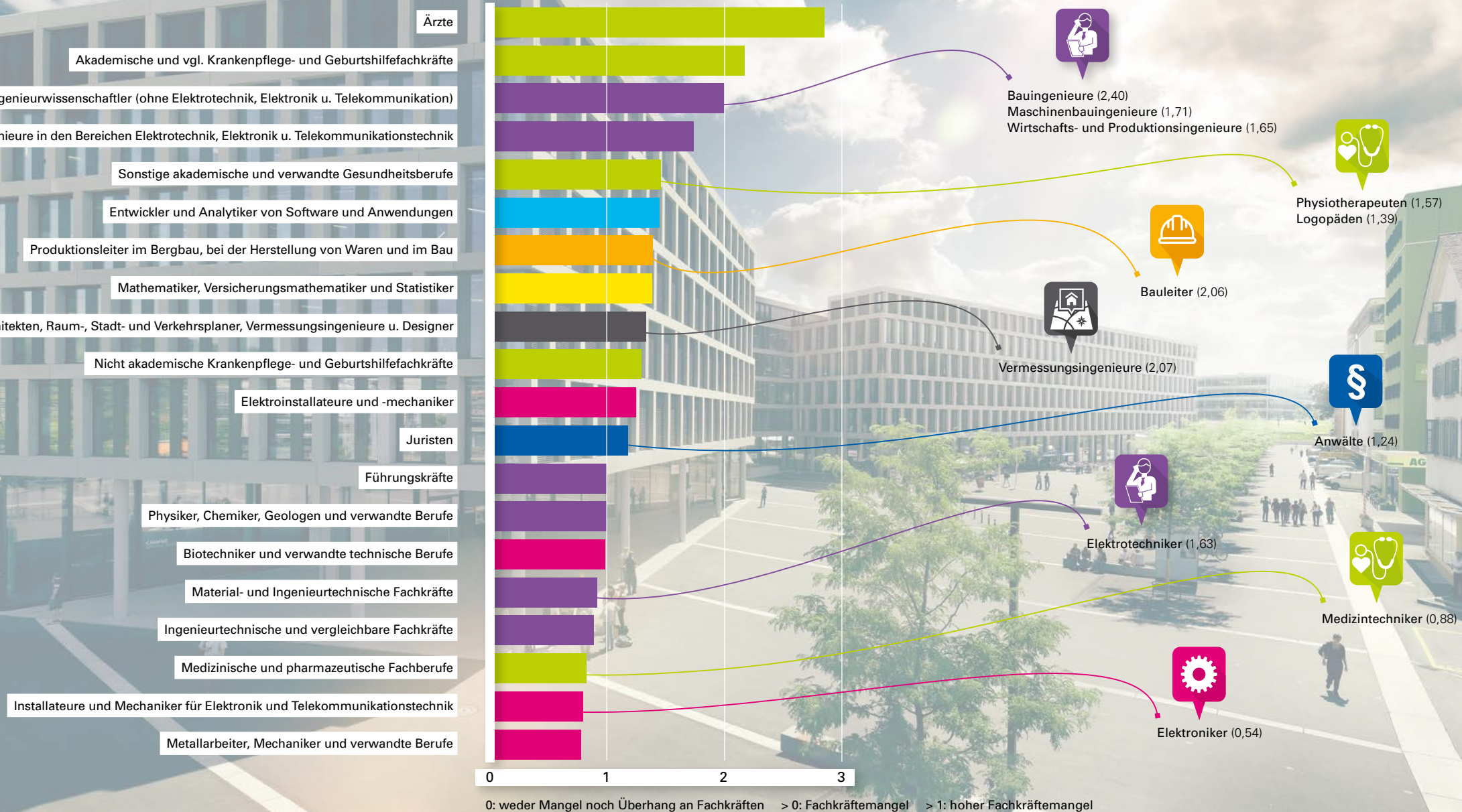
© 2018, Kanton Aargau

Aargauer Index zum
Fachkräftemangel



Datenauswertung 2017

Einzelne Beispiele aus den Berufsgruppen



Was misst der Index?

Der Index misst den Fachkräftebedarf in über 100 Berufen für die Region Aargau und beruht auf vier verschiedenen Variablen, die anhand von Beispielen erklärt werden.

Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung

In der Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikationstechnik gestaltet sich die Personalrekrutierung bei den Ingenieuren viel schwieriger als bei den Installateuren und Mechanikern.

Datenbasis: BFS Beschäftigungsstatistik BESTA, Strukturerhebung SE

Offene Stellen versus Stellensuchende

Bei Finanzfachleuten mit tertiärem Abschluss ist das Verhältnis zwischen offenen Stellen und Stellensuchenden 1 zu 10.

Datenbasis: x28 AG, 2016

Dauer der Stellenausschreibung

Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte mit akademischem Abschluss sind kürzer (107 Tage) auf Stellensuche als diejenigen mit Berufsbildung (165 Tage).

Datenbasis: x28 AG, 2016

Dauer der Stellensuche

Stellen für allgemeine Bürofachkräfte sind im Mittel nur 1,4 Monate, jene für Schiffs- und Flugzeugführer mit über 3 Monaten am längsten ausgeschrieben.

Datenbasis: AVAM, 2016

Die Arbeitsmarktregion Aargau umfasst die Kantone AG, SO, BL, ZH, ZG und LU.

Für Anfragen und weitere Informationen

www.ag.ch/fk

Telefon 062 835 24 40

E-Mail aargau.services@ag.ch



Hinweise zu den Branchen und Berufsgruppen



Ingenieurberufe

Stellen bei den Ingenieuren sind schwierig zu besetzen. Gefragt sind Fachkräfte im tertiären Bereich und mit Berufsbildung, wie Industrietechniker. Die Befragung des Bundesamtes für Statistik zeigt, dass Unternehmen in diesen Berufsgruppen grosse Schwierigkeiten bei der Rekrutierung haben.



Gesundheitswesen

Bei den Gesundheitsberufen herrscht akuter Mangel, sowohl bei akademischen Fachkräften (Ärzte, akademische Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte) als auch bei nichtakademischen Fachkräften (Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte). Am deutlichsten ist der Mangel bei den Ärzten. Das Verhältnis zwischen Stellensuchenden und offenen Stellen ist rund doppelt so hoch als bei den Ingenieurberufen.



Mathematiker, Versicherungsmathematiker und Statistiker

Die Mangelsituation bei diesen Berufen hat sich im Vergleich zu den Vorjahren etwas entspannt. Die Fachkräfte dieser Berufsgruppe arbeiten in unterschiedlichsten Branchen, weshalb sich die Situation je nach Branchenkonjunktur rasch verändern kann.



IT-Branche

In der IT-Branche herrscht bei den Entwicklern und Analytikern von Software und Anwendungen ein erheblicher Fachkräftemangel. Dieser kann mitunter auf das rasante Wachstum dieser zukunftssträchtigen Branche zurückgeführt werden. Hingegen herrscht bei den Technikern und Supportern keine Mangelsituation.



Produktionsleiter/Bauleiter

In den für den Kanton Aargau bedeutenden Branchen Bau und Industrie zeigt sich der Mangel insbesondere bei den Fachkräften in leitender Funktion. Deshalb erscheint es wichtig, in diesen Branchen gezielte Weiterbildungsmöglichkeiten und Laufbahnmodelle anzubieten.



Architekten, Raum-, Stadt- und Verkehrsplaner, Vermessungsingenieure und Designer

Der Bedarf an Architekten und Raumplanern bleibt im Zuge der anhaltend hohen Bautätigkeit auf einem hohen Niveau. Es wird zudem vermutet, dass die Umsetzung der neuen rechtlichen Raumplanungsg Grundlagen den Fachkräftebedarf erhöht hat.



Juristen

Bei den Juristen zeigt sich ein überdurchschnittlicher Mangel bei spezialisierten Fachkräften (Anwälte). Generell hat sich das Verhältnis zwischen den offenen Stellen und Stellensuchenden im Vergleich zur letztjährigen Erhebung verbessert.



Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte/ Mechaniker (Techniker Industrie)

Nebst den akademisch ausgebildeten Fachkräften im Ingenieurbereich besteht auch bei den ingenieurtechnischen Fachkräften und Mechanikern mit Berufsbildung ein erheblicher Mangel. Für den Industriekanton Aargau besteht hier ein grosser Handlungsbedarf, um die Fachkräftesituation mit geeigneten Massnahmen zu verbessern.

Stellensuchende 50plus

Der Kanton Aargau setzt sich mit verschiedenen Massnahmen dafür ein, dass es genügend Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt gibt. Mit Standortbestimmungskursen, der Kampagne «Potenzial 50plus» und dem Mentoring-Programm «Tandem 50plus» fördert der Kanton die arbeitsmarktliche Integration von älteren Stellensuchenden.

Im Auftrag des Amts für Wirtschaft und Arbeit führt BENEVOL erfolgreich das Mentoring-Programm «Tandem 50plus» durch. Freiwillige berufserfahrene Mentorinnen und Mentoren unterstützen ältere Stellensuchende mit ihrem Wissen und Kontaktnetz. Fast drei Viertel der Programm-Teilnehmenden fanden 2017 wieder eine Arbeit. Ebenso werden potenzielle Arbeitgebende direkt angesprochen und informiert, damit die Erfahrung der über 50-Jährigen im Arbeitsmarkt erhalten bleibt.

Der Fachkräftemangel im Gesundheitswesen ist gross, trotzdem hatte Elisabeth Blum grosse Mühe, eine Stelle zu finden. Auch dank der moralischen und psychischen Unterstützung ihres Mentors von «Tandem 50plus» hat sie den Berufseinstieg wieder geschafft: Heute arbeitet die 59-Jährige in einem Altersheim und in der privaten Pflege.



«Die Treffen mit dem Mentor von Tandem 50plus motivierten mich bei der Stellensuche.»

Elisabeth Blum, 59, Pflegefachfrau

www.tandem-ag.ch
www.potenzial50plus.ch

Innovatives KMU

Die Samuel Werder AG ist innovativ bei der Rekrutierung ihrer Fachkräfte. Mit über 70 Mitarbeitenden ist das Aargauer Unternehmen aus Veltheim ein kleiner angesehener Player in der Feinwerktechnik. Umso wichtiger ist es, auf gute Fachkräfte zu setzen. Das Familienunternehmen arbeitet mit Fein- und Polymechanikern sowie Werkzeugmachern zusammen, an denen es mangelt. Um sich im War for Talents zu behaupten, setzt man vor allem auf Softfaktoren.



«Unsere Kunden fordern höchste Präzision. Dies garantieren unsere Mitarbeitenden, die wir mit einer offenen Firmenkultur für uns gewinnen.»

André Stäger, Geschäftsführer

Früh auf Beruf und Firma aufmerksam machen

Bereits in der Schule wird auf den Beruf Polymechaniker/-in aufmerksam gemacht. Mit dem Ziel, junge Menschen für diesen Beruf zu begeistern und den eigenen Nachwuchs zu fördern.

Gute Unternehmenskultur

Das Familienunternehmen setzt auf ein gutes Betriebsklima. Die Fachkräfte identifizieren sich mit der Samuel Werder AG. Auch ist die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung wichtig (Gewinner «This-Priis 2013»).

Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle

Teilzeitpensen für Frauen und Männer sind möglich und kein Hindernis, um sich intern weiterzuentwickeln. Zudem bietet das Unternehmen einen Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen an.

www.samuelwerder.ch/portrait/arbeitgeber

Digitale Transformation bei den KMU

Die Digitale Transformation wirkt sich auf Firmen und den Arbeitsmarkt aus. Wie KMU mit dieser Entwicklung umgehen, weiss Professor Dr. Marc K. Peter, Leiter des Zentrums für Digitale Transformation und Marketing an der FHNW Hochschule für Wirtschaft in Olten. Er hat eine umfassende Studie zur Digitalen Transformation durchgeführt.



«Unternehmen brauchen digitale Leader und neue Ansätze, um im digitalen Zeitalter wettbewerbsfähig zu bleiben.»

Prof. Dr. Marc K. Peter

Herr Peter, wie ist die Fachkräftesituation für KMU?

Neben dem Thema Datenschutz und IT-Sicherheit betrachten Schweizer Unternehmen den Fachkräftemangel als zweitgrösstes Risiko bei der Transformation, sprich Erneuerung, ihres Unternehmens.

Was sind die grössten Herausforderungen für Firmen?

Zu wenig Zeit, ungenügendes Wissen und eine zu geringe Veränderungsbereitschaft. Alle drei Herausforderungen finden sich bei Mitarbeitenden aller Hierarchiestufen wieder.

Welche Strategie raten Sie den KMU?

Zum Thema Führung und Arbeit sollten sich Unternehmen Gedanken zu ihren Management-, Kommunikations- und Kollaborationsprozessen machen. Ein guter Start ist ein Workshop zur digitalen Transformation. Hierzu haben wir einen frei verfügbaren Workshop-Raster entwickelt.

www.kmu-transformation.ch

www.digital-transformation-canvas.net