

02.08.2022 – 07:45 Uhr

Kein Fachkräftemangel bei Führungskadern: 73 000 droht Jobverlust

Olten und Brugg (ots) -

Bei Novartis gab es für viele Kader Ende Juni ein böses Erwachen: Sie werden besonders vom angekündigten Stellenabbau betroffen sein. Wir erklären, warum dies erst der Anfang ist, was die Hintergründe sind und was besonders Führungskader tun müssen, um arbeitsmarktfähig zu bleiben.

Vor Corona waren Führungskader in den Unternehmen ein wichtiges Rückgrat. Unter Führungskadern verstehen wir Kaderleute in mittleren Positionen mit Aufgaben der Unternehmensentwicklung und mit Führungsverantwortung. Die Pandemie hat eine Entwicklung beschleunigt, welche solche Führungskader zunehmend überflüssig macht. Dazu kommt, dass der sich zuspitzende Fachkräftemangel die Wirtschaft bremst. Beides führt dazu, dass bei den Führungskadern kein Fachkräftemangel herrscht. Ganz im Gegenteil: Nach Berechnungen des Arbeitsmarktspezialisten Dynajobs müssen bis 2025 rund 73 000 Führungskader um ihre Arbeitsstelle bangen - wenn sie sich nicht neu qualifizieren.

Gebremstes Wachstum führt zu Überhang an Führungskadern

Bis 2025 muss die Schweiz gemäss einer Analyse von Dynajobs mit einem dramatischen Ressourcen-Engpass bei den Fachkräften rechnen. Rund 365 000 werden fehlen, davon allein 105 000 wegen Pensionierungen. Der Engpass bremst die Wirtschaft um etwa 18%. "Damit werden viele Führungskader überflüssig", sagt Tino Senoner, Geschäftsführer von Dynajobs. "Sie werden aufgrund des langsameren Wachstums nicht mehr gebraucht." Dynajobs schätzt die Zahl an betroffenen Führungskader auf rund 73 000. Dem gegenüber stehen 365 000 fehlende Fachkräfte. Für weitere Details siehe auch die [Analyse Fachkräftemangel und Führungskader der Dynajobs AG, Brugg vom 28.7.2022](#).

Andere Skills sind gefragt

Das gebremste Wachstum ist nicht der alleinige Grund, warum 73 000 Führungskader überflüssig werden könnten - es herrscht ja schliesslich Fachkräftemangel. Nach Corona sieht die Arbeitswelt aber anders aus als vor der Pandemie. Dies aufgrund der folgenden Entwicklungen:

- Qualifikationen, die gestern noch sehr wertvoll waren, sind heute immer weniger gefragt. Vor allem die beschleunigte Digitalisierung hat dazu geführt, dass gewisses Spezialwissen veraltet ist. Auf der anderen Seite benötigen Fachkräfte neue, vor allem digitale Skills.
- Unternehmen stellen sich neu auf und fahren neue Strategien. Sie verflachen die Hierarchien und führen neue Führungsmodelle ein. Auch Nichtkader übernehmen mehr unternehmerische Verantwortung und Rollen mit mehr Eigenverantwortung. Dies führt dazu, dass weniger Führungspositionen benötigt werden. Führungskader haben auf dem Arbeitsmarkt nur gute Chancen, wenn sie über gefragtes Fachwissen verfügen und als Fachkräfte oder "Fachkader" weiterarbeiten können. Eine Datenbankspezialistin mit Führungserfahrung kann jederzeit eine Führungsfunktion in einer anderen Branche übernehmen, eine Führungsperson ohne Datenbankwissen aber keine Stelle als Datenbankspezialistin.
- Der Fachkräftemangel wird zu Übernahmen führen, damit sich Konzerne weiterentwickeln können. Während in der neuen Struktur Fachspezialisten benötigt werden, können Führungsfunktionen abgebaut werden.
- Global ausgerichtete Branchen wie die Pharmaindustrie oder der Bankensektor werden aufgrund des Fachkräftemangels weitere Arbeitsplätze in Länder verlegen, die wirtschaftlich stark wachsen. Dies reduziert den Fachkräftemangel in der Schweiz, nicht jedoch den Überschuss an Führungskadern.

Der Stellenabbau bei Novartis zeigt letztere Entwicklung exemplarisch auf. "Heute migrieren die Fachkräfte nicht mehr in die Schweiz", sagt Stefan Studer, Geschäftsführer von Angestellte Schweiz. "Vielmehr migrieren die Unternehmen Arbeitsplätze vermehrt in andere Länder, dorthin, wo sich die Talente finden. Deshalb muss man von einem neuen Phänomen der Arbeitsplatzmigration sprechen."

Jetzt brauchen Führungskader ein Up- oder Reskilling

Es herrscht wie erwähnt ein akuter Ressourcen-Engpass bei den Fachkräften. Das ist die Chance, welche die Führungskader jetzt packen müssen, wenn sie einen Stellenverlust vermeiden wollen. "Es ist höchste Zeit, sich mit den eigenen Kompetenzen auseinanderzusetzen und sich weiter zu entwickeln", sagt Stefan Studer. "Dazu ist gezieltes und passgenaues Up- respektive Reskilling notwendig." Dieses muss den künftigen Suchprofilen und Bedürfnissen der Unternehmen entsprechen. Besonders gefragt sind digitale Skills.

Perfektes Matching dank Künstlicher Intelligenz

Damit ein Up- oder Reskilling der betroffenen Führungskader gelingt, muss bekannt sein, über welche beruflichen Skills sie verfügen und wo diese gefragt sind. Ebenso muss festgestellt werden, wo es Defizite gibt und welche neuen Skills notwendig sind. Tino Senoner von Dynajobs hat dafür die perfekte Lösung: "Mit unserem bewährten Werkzeug Dynaskills® können wir KI-gestützt leicht herausfinden, was die betroffenen Personen an Arbeitskompetenzen mitbringen und dies mit dem Arbeitsmarkt abgleichen." Passende Weiterbildungsmöglichkeiten können mit Dynaskills® praktischerweise ebenfalls gefunden werden. Das

Tool wird bereits erfolgreich in der Arbeitsmarktberatung bei Angestellte Schweiz eingesetzt. Ebenso bei der Vermittlung ukrainischer Fachkräfte durch Dynajobs.

Die bessere Lösung für beide Seiten

Angestellte Schweiz und Dynajobs raten den Unternehmen dringend ihren verdienten Kadermitarbeitenden unter die Arme zu greifen und ihnen Perspektiven zu bieten - innerhalb oder ausserhalb ihres derzeitigen Arbeitsplatzes. Sie stellen dafür das Tool Dynaskills® sowie ihr Know-how zur Verfügung. "Ein Up- oder Reskilling ist für Arbeitnehmende wie für die Arbeitgeber die viel effizientere und nachhaltigere Lösung als Kündigungen mit sündhaft teuren Sozialplänen", ist Stefan Studer überzeugt. "Es ist doch unsinnig, auf der einen Seite Mitarbeitende zu entlassen und auf der anderen Seite verzweifelt Fachkräfte zu suchen. Auch die Kapitalgeber schauen heute vermehrt auf die sozialen Aspekte der Projekte, in die sie investieren, oder nicht."

Pressekontakt:

Stefan Studer, Geschäftsführer Angestellte Schweiz, 044 360 11 41, stefan.studer@angestellte.ch

Tino Senoner, Geschäftsführer Dynajobs AG, 079 240 39 01, tino.senoner@dynajobs.com

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100006251/100893132> abgerufen werden.