

AMOSA-Projekt «Arbeitsmarktmobilität und Fachkräftemangel - Chancen und Herausforderungen für Stellensuchende und Unternehmen»

Medieninformationen

Inhalt

Medienmitteilung: [Seite 2](#)

Communiqué zur Publikation der AMOSA-Studie

Presseschau: [ab Seite 4](#)

Artikel zur AMOSA-Studie in Print- und Onlinemedien (Tageszeitungen etc.)

Artikel in Fachzeitschriften: [ab Seite 18](#)

Artikel zur AMOSA-Studie in Fachzeitschriften und Medienportalen von Fachverbänden

Video- und Audiostreams: [Seite 26](#)

Links zu TV- und Radiosendungen zur aktuellen AMOSA-Studie

Medienmitteilung der Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich (AMOSA)

Zürich, 31. März 2015

Öffentliche Stellenvermittlung als Rekrutierungskanal für Fachkräfte

Die neue Studie «Arbeitsmarktmobilität und Fachkräftemangel» der Arbeitsmarktbeobachtung AMOSA zeigt, dass bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren Fachkräftepotenzial vorhanden ist und Stellensuchende bereit sind, flexibel am Arbeitsmarkt zu agieren. Grundlage für die Studie ist ein neuer Fachkräftemangelindikator, der zeigt, dass Ingenieur- und Informatikberufe zu den am stärksten von Fachkräftemangel betroffenen Berufsklassen gehören.

Das Thema Fachkräftemangel beschäftigt Wirtschaft und Politik seit geraumer Zeit. In diesem Zusammenhang ist es von Interesse, dass die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) in der Schweiz steigende Anteile an gut qualifizierten Stellensuchenden verzeichnen: von 2002 bis 2013 ist der Anteil an Stellensuchenden mit tertiärem Bildungsabschluss im AMOSA-Gebiet von zehn Prozent auf 17 Prozent gestiegen. Vor diesem Hintergrund haben sich die Arbeitsmarktbehörden von zehn Kantonen dazu entschlossen, im Rahmen ihrer Arbeitsmarktbeobachtung das Thema Arbeitsmarktmobilität und Fachkräftemangel zusammen mit Projektpartnern aus Wirtschaft und Berufs- und Personalberatung aufzugreifen.

Tiefe Arbeitslosigkeit bei Stellensuchenden mit Mangelberufen

Auf Basis eines von AMOSA entwickelten Fachkräftemangelindikators wurden fünf Berufsklassen zur vertieften Analyse ausgewählt (vgl. Kästchen). Stellensuchende aus Berufen der Metallverarbeitung und des Maschinenbaus, des Ingenieurwesens, der Technik, der Informatik sowie des Baugewerbes sind sowohl für die Stellenvermittlung als auch für die Wirtschaft von Bedeutung.

Die Arbeitslosigkeit in diesen Mangelberufen ist tief – mit Ausnahme des Maschinenbaus und des Bausektors. Dies bestätigt einerseits das Bild von Berufen mit hoher Nachfrage nach Arbeitskräften. Andererseits zeigen die Ergebnisse, dass auch in diesen sehr gefragten Berufen Stellensuchende auf den RAV gemeldet sind, die ein Potenzial darstellen zur Deckung des Fachkräftemangels.

Stellensuchende sind mobiler als Erwerbstätige

Arbeitsmarktmobilität kann eine wichtige Rolle für den Ausgleich von Engpässen an qualifizierten Arbeitskräften spielen. Die Analyse dieses Aspektes bei Erwerbstätigen und Stellensuchenden zeigt, dass Stellensuchende erwartungsgemäss mobiler sind als Erwerbstätige, und zwar über alle Qualifikationsstufen hinweg. Besonders Stellensuchende in Informatikberufen und Metallverarbeitungs- und Maschinenbauberufen zeigen eine grosse Bereitschaft zu beruflicher Flexibilität, während Ingenieure beispielsweise eine hohe Bereitschaft zu geographischer Mobilität aufweisen. Die berufliche Mobilität wird beeinflusst von der Durchlässigkeit des jeweiligen Arbeitsmarkt-Segmentes. Je qualifizierter ein Stellenprofil ist, umso weniger durchlässig ist der entsprechende Arbeitsmarkt.

Berufsbegleitende Weiterbildung gegen Fachkräftemangel

An einer von AMOSA durchgeführten Tagung mit rund 60 Vertreterinnen und Vertretern von Arbeitgebern, Behörden und Verbänden der betroffenen Berufe wurde das Potenzial der RAV als Rekrutierungskanal für Fachkräfte diskutiert und Massnahmen entwickelt, um die Integration von stellensuchenden Fachkräften in den Arbeitsmarkt zu fördern sowie die Arbeitsmarktchancen der Erwerbstätigen zu erhalten. Unter anderem sollen Handlungsspielräume genutzt werden, um Arbeitgeber und Stellensuchende direkter und schneller zusammenzubringen, zum Beispiel durch Jobmessen oder Job-Speed-Dating. Weil die Arbeitslosigkeit von Fachkräften teilweise auf Faktoren zurückzuführen ist, die lange vor der Entlassung wirksam werden, sind präventive Massnahmen notwendig. Besonders wichtig ist im Rahmen der betrieblichen Personalentwicklung eine gezielte Aus- und Weiterbildung für Erwerbstätige jeden Alters. Gerade in wissensintensiven Berufen mit Fachkräftemangel ändern sich die Anforderungsprofile rasch – ohne berufsbegleitende Weiterbildung

fehlen diese inhaltlichen und formalen Qualifikationen im Falle eines Stellenverlustes. Eine wichtige Rolle kommt dabei den Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungsstellen der Kantone mit ihren Informationszentren zu. Die Arbeitsmarktbehörden sensibilisieren und informieren zu dieser Thematik im Rahmen von Podien, Referaten und Veranstaltungen.

AMOSA-Fachkräftemangelindikator

Im Rahmen der neuen AMOSA-Studie wurde mithilfe eines faktoranalytischen Verfahrens ein Indikator zur Identifizierung von berufsspezifischem Fachkräftemangel entwickelt. Der Mangelindikator versucht die Intensität des Fachkräftemangels innerhalb von Berufsarten vergleichbar zu machen und stützt sich auf folgende vier Teilindikatoren:

- berufsspezifische Einwanderungsquote von qualifizierten Arbeitskräften
- Verhältnis von Stellensuchenden und ausgeschriebenen Stellen
- branchenspezifische Probleme bei der Personalrekrutierung
- Dauer der Stellensuche

Der Mangelindikator hat den Vorteil, dass er auf fast allen Hierarchieebenen der Schweizerischen Berufsnomenklatur anwendbar ist. Bei der Interpretation des Mangelindikators gilt es zu bedenken, dass es sich um eine Schätzung der momentanen Intensität des Fachkräftemangels handelt. Aussagen über die konkrete Anzahl fehlender Fachkräfte in bestimmten Berufen oder Prognosen zum zukünftigen Bedarf können nicht abgeleitet werden.

Die Studie «Arbeitsmarktmobilität und Fachkräftemangel – Chancen und Herausforderungen für Stellensuchende und Unternehmen» wurde mit folgenden Projektpartnern realisiert: Schweizerischer Baumeisterverband (SBV), Schweizerischer Verband der Informations- und Kommunikationstechnologie (swissICT), Verband der Schweizer Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (Swissmem), den Beratungsdiensten für Ausbildung und Beruf Aargau (ask!) sowie der Zürcher Gesellschaft für Personal-Management (ZGP). Die Studie kann heruntergeladen werden unter www.amosa.net.

Für weitere Informationen, ab 14:00 Uhr:
Dr. Julia Casutt, Leiterin AMOSA
Telefon: 043 259 43 88
Webseite: www.amosa.net



Autor: Anita Merkt
Tages-Anzeiger
8004 Zürich
tel. +41 (0) 44 248 44 11
www.tagesanzeiger.ch

Auflage 169.936 Ex.
Reichweite 473.000 Leser
Erscheint 6 x woe
Fläche 20.183 mm²
Wert 4'200 CHF

Ältere IT-Experten haben Mühe bei der Jobsuche

Trotz Fachkräftemangel suchen Informatiker und Ingenieure oft lange eine Stelle. Auch wer noch Arbeit habe, solle sein Profil ständig optimieren, raten Experten.

Anita Merkt

Zürich - Die Ergebnisse der jüngsten Arbeitsmarktstudie erscheinen paradox: In Zürich, Zug und den angrenzenden Kantonen besteht ein akuter Mangel an qualifizierten Fachkräften. Gleichzeitig suchen auch Informatiker, Ingenieure und andere Hochqualifizierte oft erfolglos eine Arbeit. Anstatt die Fachkräfte im Ausland zu rekrutieren, setzen die betroffenen Branchen künftig vermehrt auf die Weiterbildung inländischer Arbeitskräfte. Wie bei der gestrigen Medienkonferenz von Volkswirtschaftsdirektor Ernst Stocker (SVP) und den Verbänden der Maschinenbau- und der Informatikbranche anklang, hat zum neuen Engagement auch die Initiative gegen Masseneinwanderung beigetragen.

Der Maschinenbauverband Swissmem setzt bei der Suche nach qualifizierten Fachkräften vor allem auf das

ungenutzte Potenzial von Frauen. Ältere Arbeitnehmer sollen mit flexiblen Modellen motiviert werden, länger zu arbeiten. Die Informatikbranche möchte älteren Fachkräften das Nachholen fehlender Qualifikationen erleichtern.

Fehlende Diplome

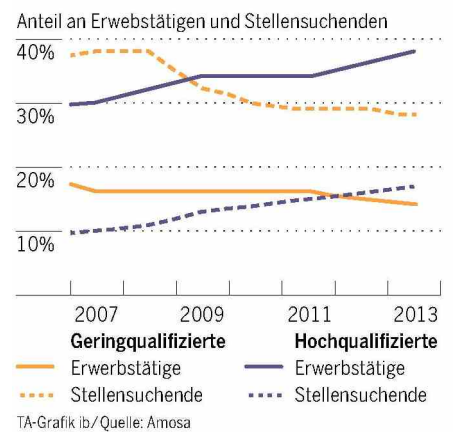
Die hohe Nachfrage nach Informatikern liess sich in den letzten Jahren nur durch die Rekrutierung von Ausländern decken. Obwohl die Zahl der IT-Stellen zwischen 2005 und 2013 von 75 000 auf 105 000 gestiegen ist, hat sich die Zahl der IT-Fachkräfte in Ausbildung nur um rund 1400 erhöht. Gestiegen ist jedoch auch die Zahl der arbeitslosen Informatiker. «Vor allem IT-Spezialisten über 50 Jahre suchen oft erfolglos eine Stelle», erklärt Bianca Rühle, Geschäftsführerin des Schweizerischen Verbandes der Informations- und Kommunikationstechnologie (Swiss ICT).

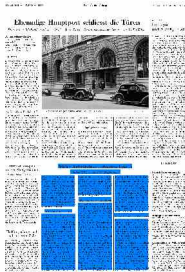
Ältere Informatiker seien oft ohne eine formale Ausbildung in die Branche eingestiegen. Sie hätten sich die geforderten Kenntnisse zwar angeeignet, im Bewerbungsprozess fehlen ihnen aber die gewünschten Diplome. Auf digitalen Bewerbungsplattformen werden solche Bewerber oft automatisch aussortiert. Damit die Quereinsteiger die geforderten Zertifikate leichter erwerben kön-

nen, bieten die Bildungsinstitutionen mittlerweile verkürzte Kurse an. Die Unternehmen der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie wollen für Frauen attraktiver werden, indem sie mehr Teilzeitpensen anbieten.

Generell raten die Arbeitsmarktexperten, sich kontinuierlich und «präventiv» weiterzubilden. «Die Laufbahngestaltung ist eine lebenslange Aufgabe», sagt Thomas Eichenberger von der aargauischen Laufbahnberatung Ask.

Mehr qualifizierte Arbeitslose





Autor: amü
Neue Zürcher Zeitung
8021 Zürich
tel. 044 258 11 11
www.nzz.ch

Auflage	96.010	Ex.
Reichweite	260.000	Leser
Erscheint	6 x woe	
Fläche	25.606	mm ²
Wert	3'800	CHF

Mehr Arbeitslose arbeiten lassen

Mit den RAV gegen den Fachkräftemangel

amü. · Der Fachkräftemangel liegt den Schweizer Unternehmen seit Jahren auf dem Magen. Er sei «eine der grössten Herausforderungen der Schweizer Wirtschaft», sagte Regierungsrat Ernst Stocker an diesem Dienstag im Medienzentrum Walcheturm. Mit der Annahme der Masseneinwanderungsinitiative könnte sich die Situation in Zukunft verschärfen. Der Kanton Zürich ist hievon besonders betroffen, weil gerade seine Know-how-intensiven Firmen auf gute Informatiker und Ingenieure angewiesen sind.

Arbeitslose Akademiker

Arbeitgeber und Behörden versuchen das Problem zu lösen, indem sie die Erwerbsquote der Inländer erhöhen. Im Visier waren bisher vor allem Frauen und ältere Arbeitnehmer. Die Arbeitsmarktbehörden von Zürich und weiteren neun Kantonen, die sich zur Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zürich, Zug (Amosa) zusammengetan haben, wollen mit einer neuen Studie auf ein Reservoir an Fachkräften aufmerksam machen, das noch nicht ausgeschöpft ist: die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV).

Die Studie widmet sich dabei fünf Fokusgruppen: Ingenieure, Techniker, Bau- und IT-Berufe sowie Fachkräfte in Maschinenbau und Metallverarbeitung. In diesen Gruppen ist der Mangel an qualifiziertem Personal besonders gross.

In diesen Bereichen könnten gemäss den Autoren der Studie die Arbeitsvermittlungen viel bewirken: Laut Amosa-Leiterin Julia Casutt finden sich bei den Ingenieuren für jede gemeldete

Stelle vier, bei Informatikern gar sieben passende Bewerber bei den RAV. Es scheint paradox: Obwohl IT-Fachkräfte überall fehlen, sind 2,3 Prozent von ihnen arbeitslos. In Zürich haben mittlerweile schon ein knappes Viertel aller Stellensuchenden einen Hochschulabschluss – der «Spitzenwert» unter allen beteiligten Kantonen.

Hohe Anforderungen bleiben

Aber weshalb finden diese Leute keinen neuen Job, wenn doch auch die Firmen Bewerber suchen? Laut Edgar Spieler, Leiter Arbeitsmarkt im Zürcher Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA), liegt das unter anderem daran, dass die RAV «nicht die erste Wahl bei der Fachkräfte-Suche» seien. Ein weiterer Grund für den Mismatch sind die Arbeitgeber: Diese legen Wert darauf, dass die Profile der Arbeitnehmer exakt auf die Stellen passen, auf welche sie sich bewerben.

Das stellt gerade Quereinsteiger, wie es sie in der IT-Branche viele gibt, vor Probleme: Ihnen fehlen häufig Diplome, die ein neuer Arbeitgeber von ihnen verlangt. Aus diesem Grund bleiben auch Leute mit grosser Berufserfahrung arbeitslos. Besonders betroffen hiervon sind ältere Arbeitnehmer von über 50 Jahren, die noch der ersten Generation an Informatikern angehören. Je länger sie aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sind, desto schwieriger wird es für sie, sich in der rasant wandelnden IT-Welt wieder zurechtzufinden.

Bekämpfen wollen die Amosa-Kantone das Ungleichgewicht mit einem bunten Strauss an Massnahmen. Die

RAV wollen ihre Vermittlungsleistung bei Fachkräften verbessern, durch Job-Speed-Datings und Berufsmessen. Den Firmen soll zudem aufgezeigt werden, dass sich auch bei den RAV fähige Kandidaten für anspruchsvolle Stellen befinden. Die Stellensuchenden wollen sie bezüglich Laufbahnplanung und Weiterbildungen noch besser begleiten. Quereinsteiger sollen ferner ihre Berufserfahrungen anrechnen können, wenn sie ein fehlendes Diplom erlangen, was zu kürzeren und effizienteren Ausbildungen führen sollte. Vorbild hierbei sind flexible Bildungsgänge an Fachhochschulen nach «Modell F».

Initiative löst nicht alle Fragen

Den Arbeitsmarkt für Fachkräfte durchlässiger zu gestalten, sollte der regionalen Wirtschaft in jedem Fall helfen, ob mit oder ohne Zuwanderungsbeschränkung. Die angekündigten Massnahmen sind denn auch nicht die ersten in diese Richtung: Der Bund hat schon 2011 eine Fachkräfte-Initiative ausgerufen und diese nach dem 9. Februar 2014 weiter verstärkt.

Doch von bestimmten Technikern und Ingenieuren gibt es in der Schweiz trotz allem viel zu wenige. Die Baubranche beispielsweise beschäftigt in vielen Bereichen viel mehr Ausländer als Schweizer, wie Jean-Pierre Grossmann vom Schweizerischen Baumeisterverband an der Konferenz noch einmal sagte. Ob die Branchenverbände und Behörden dereinst so einmütig zusammensitzen, wenn es um die Verteilung der Kontingente geht, muss man sich vor diesem Hintergrund doch fragen.



Autor: EVELINE RUTZ
St. Galler Tagblatt GES
9001 St. Gallen
tel. 071 272 77 11
www.tagblatt.ch

Auflage	125.896	Ex.
Reichweite	290.000	Leser
Erscheint	6 x woe	
Fläche	21.864	mm ²
Wert	2'700	CHF

Die Fachkräfte wären verfügbar

Während die Schweizer Wirtschaft einen Fachkräftemangel beklagt, registrieren die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren immer noch hochqualifizierte Arbeitslose. Bei deren Vermittlung klemmt es.

EVELINE RUTZ

ZÜRICH. Eine gute Ausbildung schützt nicht vor Arbeitslosigkeit. Auf den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) melden sich immer mehr Menschen, die ein Studium oder eine höhere Berufsbildung abgeschlossen haben. Von 2002 bis 2013 ist ihr Anteil von 10% auf 17% gestiegen. Besonders zahlreich sind sie in den Kantonen Zug und Zürich; hier machen sie 24% aller Arbeitslosen aus.

Aufhorchen lassen die Zahlen einer neuen Studie der Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich (Amosa), wenn man die Klagen aus Politik und Wirtschaft hört. Der Fachkräftemangel werde sich mit der Umsetzung der Zuwanderungs-Initiative noch zuspitzen, lautet der Tenor. Laut Amosa-Analyse (www.amosa.net) muss diese Befürchtung nicht eintreffen, besteht im Inland doch grosses Potenzial. Pro aus-geschriebener Informatikstelle sind bei den RAV sieben entsprechende Fachkräfte gemeldet, pro Ingenieurstelle sind es vier.

Kontakte herstellen

«Die RAV sind für die Unternehmen noch kein primärer Rekrutierungskanal», sagte Edgar

Spieler vom Zürcher Amt für Wirtschaft und Arbeit gestern vor den Medien. Viele Firmen befürchteten, dass die beim RAV gemeldeten Personen ungenügend qualifiziert seien oder andere Defizite aufweisen müssten. Diese Bedenken gelte es noch engagierter zu kontern. Ein Weg dazu seien innovative Projekte wie Job-Speed-Dating oder Job-Messen, die ein unkompliziertes Kennenlernen erlauben.

Die RAV der zehn involvierten Kantone, wozu auch St.Gallen, Thurgau und die beiden Appenzel zählen, wollen vermehrt das Potenzial der Stellensuchenden abklären. Mit den Arbeitgebern wollen sie Chancen für Quereinsteiger ausloten. Sie drängen zudem darauf, dass informell erworbene Qualifikationen in kurzer Zeit mit einem Diplom validiert werden können.

Fehlende Nachweise

Laut Studie üben nämlich 62% der Erwerbstätigen eine Arbeit aus, die sie ursprünglich nicht gelernt haben. Werden sie arbeitslos, kann dies zum Verhängnis werden. So sagte Bianca Rühle von Swiss ICT, dem grössten Fachverband der Informatik, dass formale Abschlüsse gerade in digitalen Rekrutierungsprozessen entscheidend sein kön-

nen. Wer bei der entsprechenden Frage kein Häkchen setzen kann, fällt von vornherein durch.

Beide Seiten stünden in der Verantwortung, sagte Thomas Eichenberger, Chef von «ask! Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf Aargau». «Man muss seine Laufbahn aktiv planen, wenn man noch eine Stelle hat.» Arbeitsmarktfragen dürften dabei nicht ausser Acht gelassen werden. Das Bildungssystem müsse flexibler werden, um die geforderten Abschlüsse zu garantieren. Gleichzeitig seien die Firmen aufgefordert, ihre Rekrutierungsinstrumente anzupassen. Möglicherweise hätten sie ihre Anforderungsprofile in den letzten Jahren etwas eng gefasst.

«Es reicht eben nicht, die Leute gut auszubilden», sagte der Zürcher Volkswirtschaftsdirektor Ernst Stocker angesichts der vielen stellenlosen Studienabgänger. Man müsse sie auch vermitteln respektive suchen und anstellen. «Man kann nicht sagen, man brauche mehr Leute aus dem Ausland, wenn die Zahl der stellenlosen Fachkräfte im Inland zunimmt.» Die Unternehmen müssten zudem ihre Mitarbeitenden weiterbilden und arbeitsmarktfähig halten.



Autor: PHILIPP LENHERR
az Aargauer Zeitung GES
5001 Aarau
tel. 058 200 58 58
www.aargauerzeitung.ch

Auflage 85.826 Ex.
Reichweite 198.000 Leser
Erscheint 6 x woe
Fläche 34.806 mm²
Wert 5'300 CHF

Die Leute müssen arbeitsmarktfähig bleiben

Arbeitsmarkt Unternehmen suchen Informatiker und andere Spezialisten. In den vom Fachkräftemangel betroffenen Branchen gibt es aber auch zahlreiche Arbeitslose.

VON PHILIPP LENHERR

Schon seit einiger Zeit beklagen verschiedene Branchen den Fachkräftemangel in der Schweiz. Gleichzeitig gibt es aber auch arbeitslose Fachkräfte mit passender Branchenerfahrung - teilweise ist ihre Zahl in den vergangenen Jahren sogar gestiegen.

Die gestern präsentierte Studie «Arbeitsmarktmobilität und Fachkräftemangel» der Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich (AMOS) bestätigt diese bereits bekannten Tatsachen. Eine der Schlussfolgerungen der Studie lautet, dass die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) einen grösseren Beitrag zur Bewältigung des Fachkräftemangels leisten könnten. Die Unternehmen scheinen diesbezüglich aber skeptisch, wie eine Befragung im Rahmen der Studie zeigt: Fast die Hälfte gibt an, dass die Qualifikation der Kandidaten dort ungenügend sei. Mehr als ein Drittel der Unternehmen vermutet, dass vorhandene, fachlich gut qualifizierte Kandidaten möglicherweise Defizite in anderen Bereichen, beispielsweise gesundheitlich, haben könnten. Die RAV wollen deshalb Stellensuchende schneller zusammenführen, beispielsweise mit Jobmessern.

«Es ist ausserordentlich wichtig, dass das inländische Fachkräftepotenzial erschlossen werden kann», sagte der Zürcher Volkswirtschaftsdirektor Ernst Stocker (SVP) vor den Medien. Auch die Wirtschaft müsse dazu beitragen, ihre Leute arbeits-

marktfähig zu halten. Sonst habe man ein



«Es ist ausserordentlich wichtig, dass das inländische Fachkräftepotenzial erschlossen werden kann.»

Ernst Stocker
Volkswirtschaftsdirektor

politisches Problem. Die bei der Studienpräsentation anwesenden Vertreter von Branchenverbänden betonten, dass die Unternehmen bei Stellenbesetzungen zuerst im Inland nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern Ausschau hielten. «Es stimmt auch nicht, dass ausländische Fachkräfte wegen tieferen Löhnen bevorzugt würden», sagte Karen Vaisbrot, Leiterin Arbeitgeberpolitik und Mitglied der Geschäftsleitung von Swissmem.

Viel Berufserfahrung

Für die Studie näher untersucht wurden die Berufe der Metallverarbeitung, des Maschinenbaus, Ingenieurberufe, technische Berufe, Informatikberufe sowie Berufe des Baugewerbes. In diesen Berufsklassen gilt der Fachkräftemangel als besonders ausgeprägt.

Die Resultate der Studie zeigen, dass den untersuchten Berufsfeldern, mit Ausnahme des Baugewerbes, die über 50-jährigen Arbeitnehmer stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Jüngere - obwohl sie in der Regel über grosse Berufserfahrung verfügen. Besonders ausgeprägt ist der Unterschied zu anderen Altersgruppen in den Informatikberufen. Laut Bianca Rühle, Geschäftsführerin des Branchenverbandes swissICT, sei dies unter anderem auf fehlende formale Qualifikationen zurückzuführen. Über 60 Prozent der Informatiker in dieser Altersgruppe seien Quereinsteiger, viele davon hätten zwar grosse Berufserfahrung, aber keinen anerkannten Abschluss. Hinzu kommt, dass die Branche sich schnell weiterentwickelt. «Informatikfachkräfte mit genau den aktuell gesuchten Qualifikationen sind rar», sagt Rühle. Der Verband will sich deshalb unter anderem dafür einsetzen, dass Informatiker mit grosser Erfahrung, aber fehlenden formalen Qualifikationen, für sie passende anerkannte Abschlüsse nachholen können.

Arbeitslos trotz Ausbildung

Die Untersuchung fördert auch Ergebnisse zutage, die etwas widersprüchlich scheinen: Zwar ist es laut Julia Casutt, Leiterin AMOSA, immer noch so, dass Bildung vor Arbeitslosigkeit schützt. In den für die Studie untersuchten Berufsfeldern mit Fachkräftemangel gilt dies allerdings nicht absolut - mit Ausnahme des Baugewerbes weisen Arbeitnehmer mit einer beruflichen Grundbildung, meist einer Lehre, eine höhere spezifische Arbeitslosenquote aus als Personen, die lediglich die obligatorische Schulzeit absolviert haben.

Tendenziell am tiefsten ist die Ar-



Autor: PHILIPP LENHERR
az Aargauer Zeitung GES
5001 Aarau
tel. 058 200 58 58
www.aargauerzeitung.ch

Auflage	85.826	Ex.
Reichweite	198.000	Leser
Erscheint	6 x woe	
Fläche	34.806	mm ²
Wert	5'300	CHF

beitslosenquote bei Personen mit einer höheren Berufsbildung oder einem Hochschulabschluss. Aber auch für sie gibt es keine Jobgarantie: Im Kanton Zürich etwa galt 2013 fast jeder vierte Stellensuchende als hochqualifiziert.



Autor: SDA
Die Nordwestschweiz GES
5001 Aarau
tel. 058 200 53 53
www.nordwestschweiz.ch

Auflage 164.414 Ex.
Reichweite 366.000 Leser
Erscheint 6 x woe
Fläche 7.669 mm²
Wert 1'300 CHF

ARBEITSMARKTBEOBACHTUNG

Arbeitsvermittlungszentren könnten Reservoir für Fachkräfte sein

Die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) könnten einen wesentlichen Beitrag leisten, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Zu diesem Schluss kommt eine Studie, die von der Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich, **Amosa**, in Auftrag gegeben wurde. Der Fachkräftemangel sei eine der grössten Herausforderungen der

Schweizer Wirtschaft, sagte der Zürcher Volkswirtschaftsdirektor Ernst Stocker (SVP) bei der Präsentation der Studie «Arbeitsmarktmobilität und Fachkräftemangel» in Zürich. Die **Mas-seneinwanderungsinitiative** habe das Problem noch verschärft. Die Wirtschaft müsse das Potenzial an Fachleuten besser ausschöpfen. Politisch sei es nicht opportun, den Arbeitskräftemangel zu beklagen und dann gut qualifi-

zierte Leute nicht im Inland abzuholen. Potenzial wäre beispielsweise bei den RAV vorhanden, wie die Studie der Arbeitsmarktbeobachtung zeigt. So stieg der Anteil an Stellensuchenden mit Hochschulabschluss zwischen 2002 und 2013 im Amosa-Gebiet von 10 auf 17 Prozent. In den Kantonen Zug und Zürich sind es 24 Prozent der Stellensuchenden, die einen tertiären Bildungsabschluss haben. (SDA)



Autor: Philipp Lenherr
Zürichsee-Zeitung GES
8712 Stäfa
tel. 044 928 55 55
www.zsz.ch

Auflage 30.631 Ex.
Reichweite 65.000 Leser
Erscheint 6 x woe
Fläche 61.304 mm²
Wert 3'400 CHF

Wie arbeitslose Fachkräfte wieder zu einer Stelle kommen sollen

ARBEITSMARKT Unternehmen suchen Informatiker und andere Spezialisten. In den vom Fachkräftemangel betroffenen Branchen gibt es aber auch zahlreiche Arbeitslose.

Schon seit einiger Zeit beklagen verschiedene Branchen den Fachkräftemangel in der Schweiz. Gleichzeitig gibt es aber auch arbeitslose Fachkräfte mit passender Branchenerfahrung – teilweise ist ihre Zahl in den vergangenen Jahren sogar gestiegen.

Die gestern präsentierte Studie «Arbeitsmarktmobilität und Fachkräftemangel» der Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich (Amosa) bestätigt diese bereits bekannten Tatsachen. Eine der Schlussfolgerungen der Studie lautet, dass die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) einen grösseren Beitrag zur Bewältigung des Fachkräftemangels leisten könnten. Die Unternehmen scheinen diesbezüglich aber skeptisch, wie eine Befragung im Rahmen der Studie zeigt: Fast die Hälfte gibt an, dass die Qualifikation der Kandidaten dort ungenügend sei. Mehr als ein Drittel der Unternehmen vermutet, dass vorhandene, fachlich gut qualifizierte Kandidaten möglicherweise Defizite in anderen Bereichen, beispielsweise gesundheitlich, haben könnten. Die RAV wollen deshalb Stellensuchende schneller zusammenführen, beispielsweise mit Jobmessen.

«Es ist ausserordentlich wichtig, dass das inländische Fachkräftepotenzial erschlossen werden kann», sagte der Zürcher Volkswirtschaftsdirektor Ernst Stocker (SVP) vor den Medien. Auch die

Wirtschaft müsse dazu beitragen, ihre Leute arbeitsmarktfähig zu halten. Sonst habe man ein politisches Problem. Die bei der Studienpräsentation anwesenden Vertreter von Branchenverbänden betonten, dass die Unternehmen bei Stellenbesetzungen zuerst im Inland nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern Ausschau hielten. «Es stimmt auch nicht, dass ausländische Fachkräfte wegen tieferer Löhne bevorzugt würden», sagte Kareen Vaisbrot, Leiterin Arbeitgeberpolitik und Mitglied der Geschäftsleitung von Swissmem.

Viel Berufserfahrung

Für die Studie näher untersucht wurden die Berufe der Metallverarbeitung, des Maschinenbaus, Ingenieurberufe, technische Berufe, Informatikberufe sowie Berufe des Baugewerbes. In diesen Berufsklassen gilt der Fachkräftemangel als besonders ausgeprägt.

Die Resultate der Studie zeigen, dass den untersuchten Berufsfeldern, mit Ausnahme des Baugewerbes, die über 50-jährigen Arbeitnehmer stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Jüngere – obwohl sie in der Regel über grosse Berufserfahrung verfügen. Besonders ausgeprägt ist der Unterschied zu anderen Altersgruppen in den Informatikberufen. Laut Bianca Rühle, Geschäftsführerin des Branchenverbandes SwissICT, sei dies unter anderem auf fehlende formale

Qualifikationen zurückzuführen. Über 60 Prozent der Informatiker in dieser Altersgruppe seien Quereinsteiger, viele davon hätten zwar grosse Berufserfahrung, aber keinen anerkannten Abschluss. Hinzu kommt, dass die Branche sich schnell weiterentwickelt. «Informatikfachkräfte mit genau den aktuell gesuchten Qualifikationen sind rar», sagt Rühle. Der Verband will sich deshalb unter anderem dafür einsetzen, dass Informatiker mit grosser Erfahrung, aber fehlenden formalen Qualifikationen, für sie passende anerkannte Abschlüsse nachholen können.

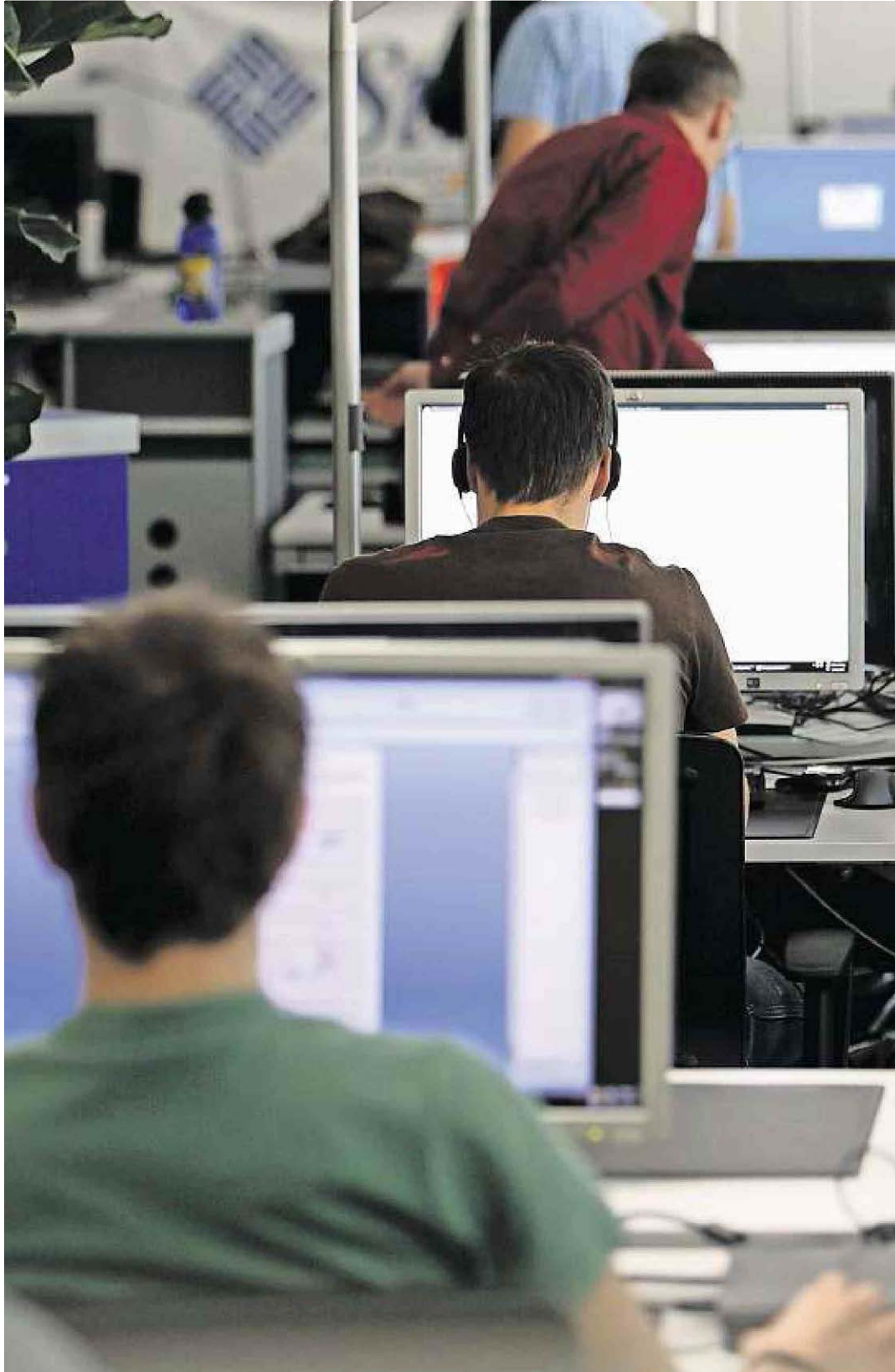
Arbeitslos trotz Ausbildung

Die Untersuchung fördert auch Ergebnisse zutage, die etwas widersprüchlich scheinen: Zwar ist es laut Julia Casutt, Leiterin Amosa, immer noch so, dass Bildung vor Arbeitslosigkeit schütze. In den für die Studie untersuchten Berufsfeldern mit Fachkräftemangel gilt dies allerdings nicht absolut – mit Ausnahme des Baugewerbes weisen Arbeitnehmer mit einer beruflichen Grundbildung, meist einer Lehre, eine höhere spezifische Arbeitslosenquote aus als Personen, die lediglich die obligatorische Schulzeit absolviert haben. Tendenziell am tiefsten ist die Arbeitslosenquote bei Personen mit einer höheren Berufsbildung oder einem Hochschulabschluss. Aber auch für sie gibt es keine Jobgarantie: Im Kanton Zürich etwa galt 2013 fast jeder vierte Stellensuchende als hoch qualifiziert. *Philipp Lenherr*



Autor: Philipp Lenherr
Zürichsee-Zeitung GES
8712 Stäfa
tel. 044 928 55 55
www.zsz.ch

Auflage	30.631	Ex.
Reichweite	65.000	Leser
Erscheint	6 x woe	
Fläche	61.304	mm ²
Wert	3'400	CHF



Trotz des Mangels an Fachkräften sind zahlreiche Informatiker auf Stellensuche.

Keystone



Autor: Philipp Lenherr
Der Landbote
8401 Winterthur
tel. 052 266 99 01
www.landbote.ch

Auflage 28.935 Ex.
Reichweite 53.000 Leser
Erscheint 6 x woe
Fläche 61.465 mm²
Wert 3'500 CHF

Wie arbeitslose Fachkräfte wieder zu einer Stelle kommen sollen

ARBEITSMARKT Unternehmen suchen Informatiker und andere Spezialisten. In den vom Fachkräftemangel betroffenen Branchen gibt es aber auch zahlreiche Arbeitslose.

Schon seit einiger Zeit beklagen verschiedene Branchen den Fachkräftemangel in der Schweiz. Gleichzeitig gibt es aber auch arbeitslose Fachkräfte mit passender Branchenerfahrung – teilweise ist ihre Zahl in den vergangenen Jahren sogar gestiegen.

Die gestern präsentierte Studie «Arbeitsmarktmobilität und Fachkräftemangel» der Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich (Amosa) bestätigt diese bereits bekannten Tatsachen. Eine der Schlussfolgerungen der Studie lautet, dass die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) einen grösseren Beitrag zur Bewältigung des Fachkräftemangels leisten könnten. Die Unternehmen scheinen diesbezüglich aber skeptisch, wie eine Befragung im Rahmen der Studie zeigt: Fast die Hälfte gibt an, dass die Qualifikation der Kandidaten dort ungenügend sei. Mehr als ein Drittel der Unternehmen vermutet, dass vorhandene, fachlich gut qualifizierte Kandidaten möglicherweise Defizite in anderen Bereichen, beispielsweise gesundheitlich, haben könnten. Die RAV wollen deshalb Stellensuchende schneller zusammenführen, beispielsweise mit Jobmessen.

«Es ist ausserordentlich wichtig, dass das inländische Fachkräftepotenzial erschlossen werden kann», sagte der Zürcher Volkswirtschaftsdirektor Ernst Stocker (SVP) vor den Medien. Auch die

Wirtschaft müsse dazu beitragen, ihre Leute arbeitsmarktfähig zu halten. Sonst habe man ein politisches Problem. Die bei der Studienpräsentation anwesenden Vertreter von Branchenverbänden betonten, dass die Unternehmen bei Stellenbesetzungen zuerst im Inland nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern Ausschau hielten. «Es stimmt auch nicht, dass ausländische Fachkräfte wegen tieferer Löhne bevorzugt würden», sagte Kareen Vaisbrot, Leiterin Arbeitgeberpolitik und Mitglied der Geschäftsleitung von Swissmem.

Viel Berufserfahrung

Für die Studie näher untersucht wurden die Berufe der Metallverarbeitung, des Maschinenbaus, Ingenieurberufe, technische Berufe, Informatikberufe sowie Berufe des Baugewerbes. In diesen Berufsklassen gilt der Fachkräftemangel als besonders ausgeprägt.

Die Resultate der Studie zeigen, dass den untersuchten Berufsfeldern, mit Ausnahme des Baugewerbes, die über 50-jährigen Arbeitnehmer stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Jüngere – obwohl sie in der Regel über grosse Berufserfahrung verfügen. Besonders ausgeprägt ist der Unterschied zu anderen Altersgruppen in den Informatikberufen. Laut Bianca Rühle, Geschäftsführerin des Branchenverbandes SwissICT, sei dies unter anderem auf fehlende formale

Qualifikationen zurückzuführen. Über 60 Prozent der Informatiker in dieser Altersgruppe seien Quereinsteiger, viele davon hätten zwar grosse Berufserfahrung, aber keinen anerkannten Abschluss. Hinzu kommt, dass die Branche sich schnell weiterentwickelt. «Informatikfachkräfte mit genau den aktuell gesuchten Qualifikationen sind rar», sagt Rühle. Der Verband will sich deshalb unter anderem dafür einsetzen, dass Informatiker mit grosser Erfahrung, aber fehlenden formalen Qualifikationen, für sie passende anerkannte Abschlüsse nachholen können.

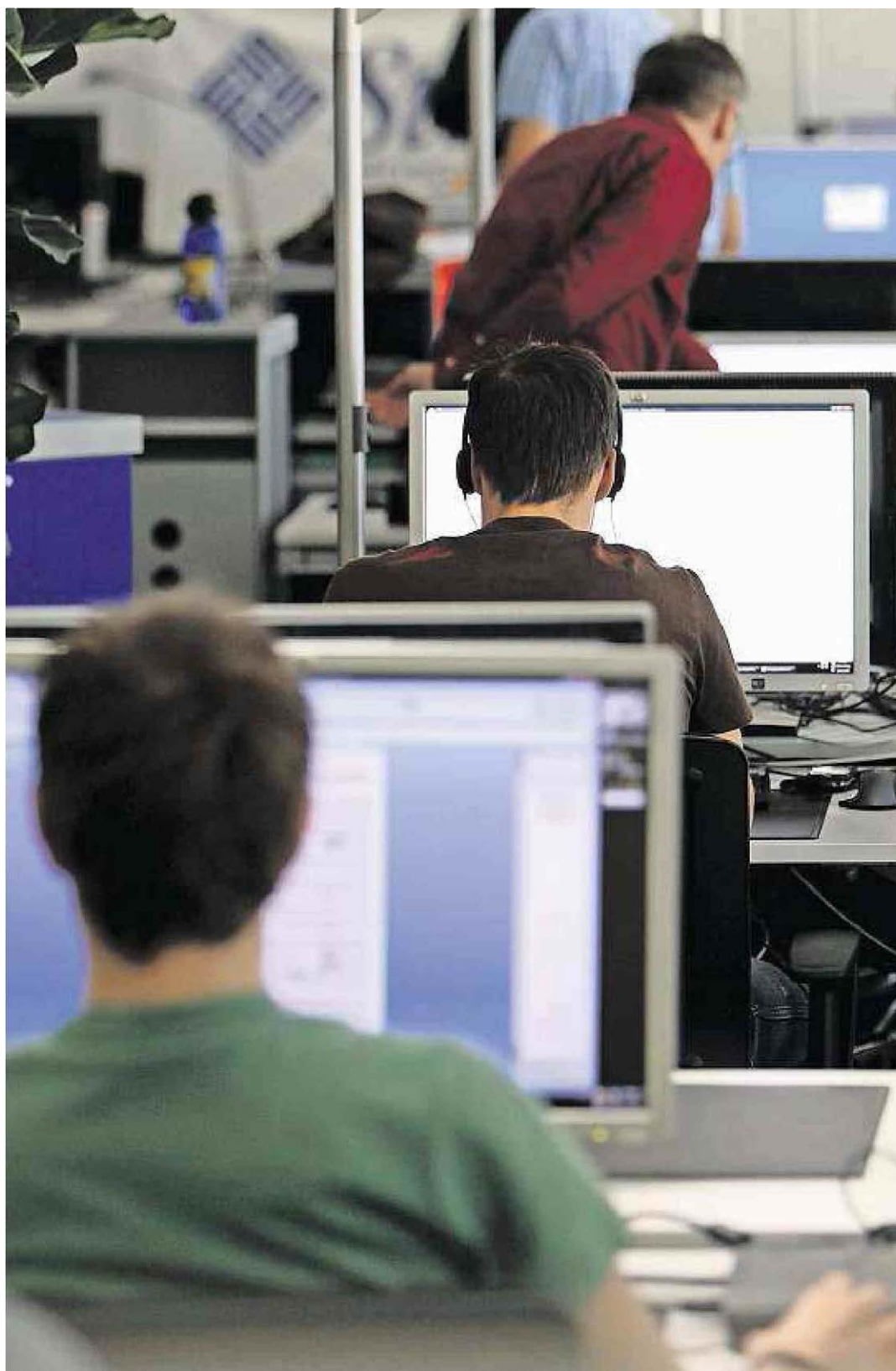
Arbeitslos trotz Ausbildung

Die Untersuchung fördert auch Ergebnisse zutage, die etwas widersprüchlich scheinen: Zwar ist es laut Julia Casutt, Leiterin Amosa, immer noch so, dass Bildung vor Arbeitslosigkeit schütze. In den für die Studie untersuchten Berufsfeldern mit Fachkräftemangel gilt dies allerdings nicht absolut – mit Ausnahme des Baugewerbes weisen Arbeitnehmer mit einer beruflichen Grundbildung, meist einer Lehre, eine höhere spezifische Arbeitslosenquote aus als Personen, die lediglich die obligatorische Schulzeit absolviert haben. Tendenziell am tiefsten ist die Arbeitslosenquote bei Personen mit einer höheren Berufsbildung oder einem Hochschulabschluss. Aber auch für sie gibt es keine Jobgarantie: Im Kanton Zürich etwa galt 2013 fast jeder vierte Stellensuchende als hoch qualifiziert. *Philipp Lenherr*



Autor: Philipp Lenherr
Der Landbote
8401 Winterthur
tel. 052 266 99 01
www.landbote.ch

Auflage	28.935	Ex.
Reichweite	53.000	Leser
Erscheint	6 x woe	
Fläche	61.465	mm ²
Wert	3'500	CHF



Trotz des Mangels an Fachkräften sind zahlreiche Informatiker auf Stellensuche.

Keystone



Autor: Philipp Lenherr
Zürcher Oberländer GES
8620 Wetzikon
tel. 044 933 33 33
www.zol.ch

Auflage 29.540 Ex.
Reichweite 63.000 Leser
Erscheint 6 x woe
Fläche 61.563 mm²
Wert 2'900 CHF

Wie arbeitslose Fachkräfte wieder zu einer Stelle kommen sollen

ARBEITSMARKT Unternehmen suchen Informatiker und andere Spezialisten. In den vom Fachkräftemangel betroffenen Branchen gibt es aber auch zahlreiche Arbeitslose.

Schon seit einiger Zeit beklagen verschiedene Branchen den Fachkräftemangel in der Schweiz. Gleichzeitig gibt es aber auch arbeitslose Fachkräfte mit passender Branchenerfahrung – teilweise ist ihre Zahl in den vergangenen Jahren sogar gestiegen.

Die gestern präsentierte Studie «Arbeitsmarktmobilität und Fachkräftemangel» der Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich (Amosa) bestätigt diese bereits bekannten Tatsachen. Eine der Schlussfolgerungen der Studie lautet, dass die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) einen grösseren Beitrag zur Bewältigung des Fachkräftemangels leisten könnten. Die Unternehmen scheinen diesbezüglich aber skeptisch, wie eine Befragung im Rahmen der Studie zeigt: Fast die Hälfte gibt an, dass die Qualifikation der Kandidaten dort ungenügend sei. Mehr als ein Drittel der Unternehmen vermutet, dass vorhandene, fachlich gut qualifizierte Kandidaten möglicherweise Defizite in anderen Bereichen, beispielsweise gesundheitlich, haben könnten. Die RAV wollen deshalb Stellensuchende schneller zusammenführen, beispielsweise mit Jobmessen.

«Es ist ausserordentlich wichtig, dass das inländische Fachkräftepotenzial erschlossen werden kann», sagte der Zürcher Volkswirtschaftsdirektor Ernst Stocker (SVP) vor den Medien. Auch die

Wirtschaft müsse dazu beitragen, ihre Leute arbeitsmarktfähig zu halten. Sonst habe man ein politisches Problem. Die bei der Studienpräsentation anwesenden Vertreter von Branchenverbänden betonten, dass die Unternehmen bei Stellenbesetzungen zuerst im Inland nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern Ausschau hielten. «Es stimmt auch nicht, dass ausländische Fachkräfte wegen tieferer Löhne bevorzugt würden», sagte Kareen Vaisbrot, Leiterin Arbeitgeberpolitik und Mitglied der Geschäftsleitung von Swissmem.

Viel Berufserfahrung

Für die Studie näher untersucht wurden die Berufe der Metallverarbeitung, des Maschinenbaus, Ingenieurberufe, technische Berufe, Informatikberufe sowie Berufe des Baugewerbes. In diesen Berufsklassen gilt der Fachkräftemangel als besonders ausgeprägt.

Die Resultate der Studie zeigen, dass den untersuchten Berufsfeldern, mit Ausnahme des Baugewerbes, die über 50-jährigen Arbeitnehmer stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Jüngere – obwohl sie in der Regel über grosse Berufserfahrung verfügen. Besonders ausgeprägt ist der Unterschied zu anderen Altersgruppen in den Informatikberufen. Laut Bianca Rühle, Geschäftsführerin des Branchenverbandes SwissICT, sei dies unter anderem auf fehlende formale

Qualifikationen zurückzuführen. Über 60 Prozent der Informatiker in dieser Altersgruppe seien Quereinsteiger, viele davon hätten zwar grosse Berufserfahrung, aber keinen anerkannten Abschluss. Hinzu kommt, dass die Branche sich schnell weiterentwickelt. «Informatikfachkräfte mit genau den aktuell gesuchten Qualifikationen sind rar», sagt Rühle. Der Verband will sich deshalb unter anderem dafür einsetzen, dass Informatiker mit grosser Erfahrung, aber fehlenden formalen Qualifikationen, für sie passende anerkannte Abschlüsse nachholen können.

Arbeitslos trotz Ausbildung

Die Untersuchung fördert auch Ergebnisse zutage, die etwas widersprüchlich scheinen: Zwar ist es laut Julia Casutt, Leiterin Amosa, immer noch so, dass Bildung vor Arbeitslosigkeit schütze. In den für die Studie untersuchten Berufsfeldern mit Fachkräftemangel gilt dies allerdings nicht absolut – mit Ausnahme des Baugewerbes weisen Arbeitnehmer mit einer beruflichen Grundbildung, meist einer Lehre, eine höhere spezifische Arbeitslosenquote aus als Personen, die lediglich die obligatorische Schulzeit absolviert haben. Tendenziell am tiefsten ist die Arbeitslosenquote bei Personen mit einer höheren Berufsbildung oder einem Hochschulabschluss. Aber auch für sie gibt es keine Jobgarantie: Im Kanton Zürich etwa galt 2013 fast jeder vierte Stellensuchende als hoch qualifiziert. *Philipp Lenherr*



Autor: Philipp Lenherr
Zürcher Oberländer GES
8620 Wetzikon
tel. 044 933 33 33
www.zol.ch

Auflage	29.540	Ex.
Reichweite	63.000	Leser
Erscheint	6 x woe	
Fläche	61.563	mm ²
Wert	2'900	CHF



Trotz des Mangels an Fachkräften sind zahlreiche Informatiker auf Stellensuche.

Keystone



Autor: EVELINE RUTZ
Werdenberger & Obertoggenburger
9471 Buchs
tel. 081 750 02 00
www.wundo.ch

Auflage 7.904 Ex.
Reichweite 17.000 Leser
Erscheint 6 x woe
Fläche 21.864 mm²
Wert 600 CHF

Die Fachkräfte wären verfügbar

Während die Schweizer Wirtschaft einen Fachkräftemangel beklagt, registrieren die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren immer noch hochqualifizierte Arbeitslose. Bei deren Vermittlung klemmt es.

EVELINE RUTZ

ZÜRICH. Eine gute Ausbildung schützt nicht vor Arbeitslosigkeit. Auf den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) melden sich immer mehr Menschen, die ein Studium oder eine höhere Berufsbildung abgeschlossen haben. Von 2002 bis 2013 ist ihr Anteil von 10% auf 17% gestiegen. Besonders zahlreich sind sie in den Kantonen Zug und Zürich; hier machen sie 24% aller Arbeitslosen aus.

Aufhorchen lassen die Zahlen einer neuen Studie der Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich (Amosa), wenn man die Klagen aus Politik und Wirtschaft hört. Der Fachkräftemangel werde sich mit der Umsetzung der Zuwanderungs-Initiative noch zuspitzen, lautet der Tenor. Laut Amosa-Analyse (www.amosa.net) muss diese Befürchtung nicht eintreffen, besteht im Inland doch grosses Potenzial. Pro ausgeschriebenener Informatikstelle sind bei den RAV sieben entsprechende Fachkräfte gemeldet, pro Ingenieurstelle sind es vier.

Kontakte herstellen

«Die RAV sind für die Unternehmen noch kein primärer Rekrutierungskanal», sagte Edgar

Spieler vom Zürcher Amt für Wirtschaft und Arbeit gestern vor den Medien. Viele Firmen befürchteten, dass die beim RAV gemeldeten Personen ungenügend qualifiziert seien oder andere Defizite aufweisen müssten. Diese Bedenken gelte es noch engagierter zu kontern. Ein Weg dazu seien innovative Projekte wie Job-Speed-Dating oder Job-Messen, die ein unkompliziertes Kennenlernen erlauben.

Die RAV der zehn involvierten Kantone, wozu auch St.Gallen, Thurgau und die beiden Appenzell zählen, wollen vermehrt das Potenzial der Stellensuchenden abklären. Mit den Arbeitgebern wollen sie Chancen für Quereinsteiger ausloten. Sie drängen zudem darauf, dass informell erworbene Qualifikationen in kurzer Zeit mit einem Diplom validiert werden können.

Fehlende Nachweise

Laut Studie üben nämlich 62% der Erwerbstätigen eine Arbeit aus, die sie ursprünglich nicht gelernt haben. Werden sie arbeitslos, kann dies zum Verhängnis werden. So sagte Bianca Rühle von Swiss ICT, dem grössten Fachverband der Informatik, dass formale Abschlüsse gerade in digitalen Rekrutierungsprozessen entscheidend sein kön-

nen. Wer bei der entsprechenden Frage kein Häkchen setzen kann, fällt von vornherein durch.

Beide Seiten stünden in der Verantwortung, sagte Thomas Eichenberger, Chef von «ask! Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf Aargau». «Man muss seine Laufbahn aktiv planen, wenn man noch eine Stelle hat.» Arbeitsmarktfragen dürften dabei nicht ausser Acht gelassen werden. Das Bildungssystem müsse flexibler werden, um die geforderten Abschlüsse zu garantieren. Gleichzeitig seien die Firmen aufgefordert, ihre Rekrutierungsinstrumente anzupassen. Möglicherweise hätten sie ihre Anforderungsprofile in den letzten Jahren etwas eng gefasst.

«Es reicht eben nicht, die Leute gut auszubilden», sagte der Zürcher Volkswirtschaftsdirektor Ernst Stocker angesichts der vielen stellenlosen Studienabgänger. Man müsse sie auch vermitteln respektive suchen und anstellen. «Man kann nicht sagen, man brauche mehr Leute aus dem Ausland, wenn die Zahl der stellenlosen Fachkräfte im Inland zunimmt.» Die Unternehmen müssten zudem ihre Mitarbeitenden weiterbilden und arbeitsmarktfähig halten.



Autor: EVELINE RUTZ
Liechtensteiner Vaterland
9490 Vaduz
tel. 00423 236 16 16
www.vaterland.li

Auflage 10.241 Ex.
Reichweite 19.000 Leser
Erscheint 6 x woe
Fläche 22.067 mm²
Wert 500 CHF

Die Fachkräfte wären verfügbar

Während die Schweizer Wirtschaft einen Fachkräftemangel beklagt, registrieren die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren immer noch hoch qualifizierte Arbeitslose. Bei deren Vermittlung klemmt es.

EVELINE RUTZ

ZÜRICH. Eine gute Ausbildung schützt nicht vor Arbeitslosigkeit. Bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) melden sich immer mehr Menschen, die ein Studium oder eine höhere Berufsbildung abgeschlossen haben. Von 2002 bis 2013 ist ihr Anteil von 10 Prozent auf 17 Prozent gestiegen. Besonders zahlreich sind sie in den Kantonen Zug und Zürich; hier machen sie 24 Prozent aller Arbeitslosen aus.

Aufhorchen lassen die Zahlen einer neuen Studie der Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich (Amosa), wenn man die Klagen aus Politik und Wirtschaft hört. Der Fachkräftemangel werde sich mit der Umsetzung der Zuwanderungs-Initiative noch zuspitzen, lautet der Tenor. Laut Amosa-Analyse muss diese Befürchtung nicht eintreffen, besteht im Inland doch grosses Potenzial. Pro ausgeschriebener Informatikstelle sind bei den RAV sieben entsprechende Fachkräfte gemeldet, pro Ingenieurstelle sind es vier.

Kontakte herstellen

«Die RAV sind für die Unternehmen noch kein primärer Rekrutierungskanal», sagte Edgar Spieler vom Zürcher Amt für

Wirtschaft und Arbeit gestern vor den Medien. Viele Firmen befürchteten, dass die beim RAV gemeldeten Personen ungenügend qualifiziert seien oder andere Defizite aufweisen müssten. Diese Bedenken gelte es noch engagierter zu kontern. Ein Weg dazu seien innovative Projekte wie Job-Speed-Dating oder Job-Messen, die ein unkompliziertes Kennenlernen erlauben.

Die RAV der zehn involvierten Kantone, wozu auch St. Gallen, Thurgau und die beiden Appenzel zählen, wollen vermehrt das Potenzial der Stellensuchenden abklären. Mit den Arbeitgebern wollen sie Chancen für Quereinsteiger ausloten. Sie drängen zudem darauf, dass informell erworbene Qualifikationen in kurzer Zeit mit einem Diplom validiert werden können.

Fehlende Nachweise

Laut Studie üben nämlich 62 Prozent der Erwerbstätigen eine Arbeit aus, die sie ursprünglich nicht gelernt haben. Werden sie arbeitslos, kann dies zum Verhängnis werden. So sagte Bianca Rühle von Swiss ICT, dem grössten Fachverband der Informatik, dass formale Abschlüsse gerade in digitalen Rekrutierungsprozessen entscheidend sein kön-

nen. Wer bei der entsprechenden Frage kein Häkchen setzen kann, fällt von vornherein durch.

Beide Seiten stünden in der Verantwortung, sagte Thomas Eichenberger, Chef von «ask! Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf Aargau». «Man muss seine Laufbahn aktiv planen, wenn man noch eine Stelle hat.» Arbeitsmarktfragen dürften dabei nicht ausser Acht gelassen werden. Das Bildungssystem müsse flexibler werden, um die geforderten Abschlüsse zu garantieren. Gleichzeitig seien die Firmen aufgefordert, ihre Rekrutierungsinstrumente anzupassen. Möglicherweise hätten sie ihre Anforderungsprofile in den letzten Jahren etwas eng gefasst.

«Es reicht eben nicht, die Leute gut auszubilden», sagte der Zürcher Volkswirtschaftsdirektor Ernst Stocker angesichts der vielen stellenlosen Studienabgänger. Man müsse sie auch vermitteln respektive suchen und anstellen. «Man kann nicht sagen, man brauche mehr Leute aus dem Ausland, wenn die Zahl der stellenlosen Fachkräfte im Inland zunimmt.» Die Unternehmen müssten zudem ihre Mitarbeitenden weiterbilden und arbeitsmarktfähig halten.

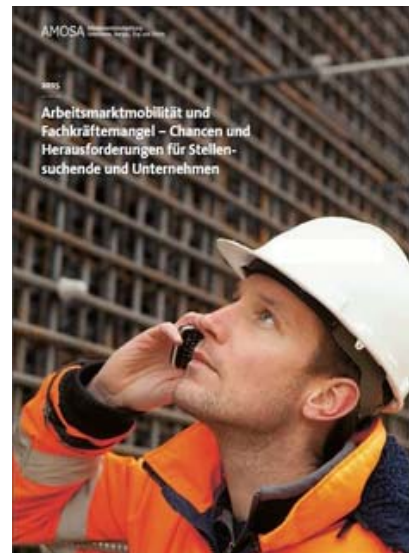
Studie «Arbeitsmarktmobilität und Fachkräftemangel»

Die Studie «Arbeitsmarktmobilität und Fachkräftemangel» der Arbeitsmarkt-Beobachtung AMOSA zeigt, dass bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren Fachkräftepotenzial vorhanden ist und Stellensuchende bereit sind, flexibel am Arbeitsmarkt zu agieren. Grundlage für die Studie ist ein neuer Fachkräftemangel-Indikator, der zeigt, dass Ingenieur- und Informatikerberufe zu den am stärksten von Fachkräftemangel betroffenen Berufsklassen gehören. Zu den Projektpartnern zählt auch swissICT.

Publikation: 31.3.2015

Autoren: AMOSA (Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug, Zürich)

Das Thema Fachkräftemangel beschäftigt Wirtschaft und Politik seit geraumer Zeit. In diesem Zusammenhang ist es von Interesse, dass die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) in der Schweiz steigende Anteile an gut qualifizierten Stellensuchenden verzeichnen: von 2002 bis 2013 ist der Anteil an Stellensuchenden mit tertiärem Bildungsabschluss im AMOSA-Gebiet von zehn Prozent auf 17 Prozent gestiegen. Vor diesem Hintergrund haben sich die Arbeitsmarktbehörden von zehn Kantonen dazu entschlossen, im Rahmen ihrer Arbeitsmarktbeobachtung das Thema Arbeitsmarktmobilität und Fachkräftemangel zusammen mit Projektpartnern aus Wirtschaft und Berufs- und Personalberatung aufzugreifen.



Tiefe Arbeitslosigkeit bei Stellensuchenden mit Mangelberufen

Auf Basis eines von AMOSA entwickelten Fachkräftemangelindikators wurden fünf Berufsklassen zur vertieften Analyse ausgewählt. Stellensuchende aus Berufen der Metallverarbeitung und des Maschinenbaus, des Ingenieurwesens, der Technik, der Informatik sowie des Baugewerbes sind sowohl für die Stellenvermittlung als auch für die Wirtschaft von Bedeutung.

Die Arbeitslosigkeit in diesen Mangelberufen ist tief – mit Ausnahme des Maschinenbaus und des Bausektors. Dies bestätigt einerseits das Bild von Berufen mit hoher Nachfrage nach Arbeitskräften. Andererseits zeigen die Ergebnisse, dass auch in diesen sehr gefragten Berufen Stellensuchende auf den RAV gemeldet sind, die ein Potenzial darstellen zur Deckung des Fachkräftemangels.

Informatiker: einige Studien-Erkenntnisse

1. "Für Informatiker lag die Stellensuchendenquote 2013 im AMOSA-Gebiet bei 2.3 % und hat in den vergangenen Jahren – trotz Fachkräftemangel – kontinuierlich zugenommen.
2. Insbesondere bei Technikern, Informatikern und auch in der Metallverarbeitung und dem Maschinenbau sind mittelqualifizierte und teilweise auch ältere Personen unter den Arbeitslosen stärker repräsentiert als unter den Erwerbstätigen. Die Betroffenen verfügen in der Regel über eine Berufsausbildung und auch Berufserfahrung. Dennoch deutet ihre Arbeitslosigkeit darauf hin, dass für eine erfolgreiche Reintegration in den Arbeitsmarkt Re- oder Nachqualifizierungsbedarf besteht.
3. Besonders Stellensuchende mit Informatikerberufen und Metallverarbeitungs- und Maschinenbauberufe zeigen eine grosse Bereitschaft zu beruflichen Veränderungen.
4. Zug und Zürich weisen mit hohen Anteilen an hochqualifizierten Erwerbstätigen auch überdurchschnittlich viele Ingenieure und Informatiker unter den Arbeitslosen auf.
5. Auffällig ist der im Vergleich zu den Erwerbstätigen hohe Anteil an über 50-jährigen Stellensuchenden."

(alle Zitate aus AMOSA-Studie)

Projektpartner

Die Studie «Arbeitsmarktmobilität und Fachkräftemangel – Chancen und Herausforderungen für Stellensuchende und Unternehmen» wurde mit folgenden Projektpartnern realisiert: Schweizerischer Baumeisterverband (SBV), Schweizerischer Verband der Informations- und Kommunikationstechnologie (swissICT), Verband der Schweizer Maschinen-, Elektro und Metallindustrie (Swissmem), den Beratungsdiensten für Ausbildung und Beruf Aargau (ask!) sowie der Zürcher Gesellschaft für Personal-Management (ZGP).

Download der Studie

AMOS A Arbeitsmarktmobilität und Fachkräftemangel 2015 :⁰¹ (pdf)

Arbeitsmarktmobilität und Fachkräftemangel

08.04.15

Im Fokus der Diskussion um den Fachkräftemangel stehen Rekrutierungsprobleme von qualifiziertem Personal. Gleichzeitig verzeichnen die Arbeitsmarktbehörden immer mehr gut qualifizierte Personen, die arbeitslos gemeldet sind. Wie lassen sich diese gegensätzlichen Entwicklungen erklären?



Die Arbeitsmarktbehörden von zehn Kantonen haben sich dazu entschlossen, im Rahmen ihrer Arbeitsmarktbeobachtung AMOSA (Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich) das Thema Arbeitsmarktmobilität und Fachkräftemangel aufzugreifen. Die wissenschaftlichen Arbeiten von AMOSA wurden von Wirtschaftsverbänden, u.a. von Swissmem begleitet. In einer interdisziplinären Analyse zeigt die Studie das Ausmass der Arbeitslosigkeit von Fachkräften aus Mangelberufen und gibt Aufschluss über deren Mobilitätsbereitschaft sowie das auf den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) vorhandene Rekrutierungspotenzial der betroffenen Personen.

Um die Reintegration von arbeitslosen Fachkräften in den Arbeitsmarkt zu unterstützen hat AMOSA eine Tagung organisiert. Gemeinsam wurden Massnahmenvorschläge ergänzend zu bestehenden Aktivitäten erarbeitet, die u.a. auf die Optimierung der Vermittlungsleistungen der RAV abzielen. Weitere Vorschläge betreffen die Unterstützung der Qualifizierung arbeitsloser Fachkräfte sowie in Zusammenarbeit mit Unternehmen und Verbänden die Prävention von Arbeitslosigkeit.

Die Studie kann auf unter www.amosa.net abgerufen werden.

Für weitere Fragen steht Ihnen Herr Jan Krejci, Ressortleiter Bereich Arbeitgeberpolitik, gerne zur Verfügung.

Wenn Fachkräfte auf den RAV brach liegen

31.03.2015

Regionale Arbeitsvermittlungstellen (RAV) könnten dabei helfen, den Fachkräftemangel zu entschärfen – auch in der Baubranche. Dies zeigt eine Studie, welche die Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich (Amosa) in Auftrag gegeben hat.

Mehr als jeder dritte Erwerbstätige kann heute laut Amosa eine höhere berufliche Bildung oder ein Fachhochschul- oder Universitätsstudium vorweisen. Dies betrifft auch Arbeitslose. So ist der Anteil an Stellensuchenden mit höheren Bildungsabschlüssen zwischen 2002 und 2013 von 10 Prozent auf 17 Prozent angewachsen - in Zürich und Zug gar auf 24 Prozent. Derweil mangelt es in verschiedenen Branchen an Fachkräften, wenn auch nicht überall in gleichem Masse.

Für ihre Studie hat die Amosa einen Fachkräftemangelindikator entwickelt. Zudem wählte sie fünf Berufsklassen zur vertieften Analyse aus, in denen es an Fachkräften fehlt und die für die RAV und die Wirtschaft von Bedeutung sind. Es handelt sich dabei um Stellensuchende aus der Metallverarbeitung und dem Maschinenbau, aus dem Baugewerbe und aus Ingenieurberufen sowie um arbeitslose Techniker und Informatiker. Die Arbeitslosigkeit in diesen Berufen ist tief – mit Ausnahme des Maschinenbaus und des Bausektors. Dies bestätigt laut Amosa einerseits das Bild von Berufen mit hoher Nachfrage nach Arbeitskräften, andererseits zeigt dies, dass auch in sehr gefragten Berufen Stellensuchende auf den RAV gemeldet sind. Letztere sind stellen ein ungenutztes Potenzial bei Rekrutierung von Fachleuten dar.

Dass künftige Mitarbeiter sowohl beruflich als auch geographisch flexibel sind, kann eine wichtige Rolle für den Ausgleich von Engpässen bei qualifiziertem Personal spielen. Die Analyse dieses Aspektes bei Erwerbstätigen und Stellensuchenden zeigte, dass Arbeitslose in der Regel flexibler sind, als jene, die einen Job haben – und zwar über alle Qualifikationsstufen hinweg.

Weiterbildung für jedes Alter

An einer Tagung hat Amosa zusammen mit Vertretern von Unternehmen, Behörden und Verbänden der betroffenen Berufe das Potenzial der RAV als Rekrutierungskanal unter die Lupe genommen und nach Massnahmen gesucht, um arbeitslose Fachkräfte zu fördern und schneller in den Arbeitsmarkt zurückzubringen. So wollen die RAV ihre Handlungsspielräume nutzen, Stellensuchende und Arbeitgeber schneller und besser zusammenzubringen, in dem sie etwa Jobmessen und Job-Speed-Datings veranstalten.

Weil sich die Arbeitslosigkeit meist auf Faktoren zurückführen lässt, die sich bereits lange vor der Entlassung auswirken, braucht es laut Amosa präventive Massnahmen. Die gezielte Aus- und Weiterbildung der Angestellten ist deshalb besonders wichtig – unabhängig von ihrem Alter. Denn vor allem in wissenslastigen Berufen ändern sich die Anforderungsprofile schnell. Umso wichtiger ist es, für die Angestellten ihr Wissen regelmässig aktualisieren zu können. (mai/mgt)

Arbeitsvermittlungszentren könnten Reservoir für Fachkräfte sein

Kategorien: [Employer Branding und Rekrutierung](#), [Arbeitsmarkt](#) | 01.04.2015

Die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) könnten einen wesentlichen Beitrag leisten, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Zu diesem Schluss kommt eine Studie, die von der Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich (AMOS) in Auftrag gegeben wurde.



Die RAV könnten sich als Rekrutierungskanal eignen. (Bild: Seco)

Zürich (sda). Der Fachkräftemangel sei eine der grössten Herausforderungen der Schweizer Wirtschaft, sagte der Zürcher Volkswirtschaftsdirektor Ernst Stocker (SVP) am Dienstag bei der Präsentation der Studie «Arbeitsmarktmobilität und Fachkräftemangel» in Zürich. Die Masseneinwanderungsinitiative habe das Problem noch verschärft.

Die Wirtschaft müsse das Potenzial an Fachleuten im Inland besser ausschöpfen. Politisch sei es nicht opportun, den Arbeitskräftemangel zu beklagen und dann gut qualifizierte Leute nicht im Inland abzuholen.

Potenzial wäre beispielsweise bei den RAV vorhanden, wie die Studie der Arbeitsmarktbeobachtung zeigt. So stieg der Anteil an Stellensuchenden mit Hochschulabschluss zwischen 2002 und 2013 im AMOSA-Gebiet von 10 auf 17 Prozent. In den Kantonen Zug und Zürich sind es gar 24 Prozent der Stellensuchenden, die einen tertiären Bildungsabschluss haben, wie Projektleiterin Julia Casutt ausführte.

Die RAV könnten damit ein wichtiger «Rekrutierungskanal» für Fachkräfte sein. Für die Wirtschaft seien die RAV aber nicht die Ansprechstelle Nummer eins, räumte Edgar Spieler, Bereichsleiter Arbeitsmarkt beim Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich, ein. Viele Arbeitgeber hätten Vorbehalte bezüglich Qualifikation der Kandidatinnen und Kandidaten.

Die RAV wollen deshalb neue Wege beschreiten. Unter anderem sollen Handlungsspielräume genutzt werden, um Arbeitgeber und Stellensuchende direkter und schneller zusammenzubringen, etwa mit Jobmessen oder Job-Speed-Datings. Zudem soll die Beratung noch professioneller werden.

Betriebliche Weiterbildung fördern

Weil die Arbeitslosigkeit von Fachkräften teilweise auf Faktoren zurückzuführen ist, die lange vor der Entlassung wirksam sind, seien auch präventive Massnahmen wichtig, betonte Thomas Eichenberger, Geschäftsführer der Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf Aargau (ask). Das Bewusstsein für eine lebenslange Laufbahngestaltung sei heute noch zu wenig vorhanden.

Eichenberger plädierte deshalb für eine gezielte betriebliche Aus- und Weiterbildung für Erwerbstätige aller Altersstufen. Gerade in wissensintensiven Berufen mit Fachkräftemangel änderten sich die Anforderungen sehr schnell. Ohne berufsbegleitende Weiterbildung fehlten dann die inhaltlichen und formalen Qualifikationen im Falle eines Stellenverlustes.

Fehlende Berufs-, Aus- und Weiterbildungsdiplome könnten im Bewerbungs- und Anstellungsprozess eine entscheidende Barriere darstellen, waren sich Wirtschaftsvertreter einig. Es sei deshalb wichtig, individuelle Lösungen zu finden, damit beispielsweise fehlende Diplome schneller erworben werden können.

Die Zukunft gehört den gut ausgebildeten Erwerbstätigen

Fachkräftemangel

Die neue Studie «Arbeitsmarktmobilität und Fachkräftemangel» der Arbeitsmarktbeobachtung Amosa zeigt, dass bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren Fachkräftepotenzial vorhanden ist und Stellensuchende bereit sind, flexibel am Arbeitsmarkt zu agieren.

(rz) Das Thema Fachkräftemangel beschäftigt Wirtschaft, Politik und Medien seit geraumer Zeit. Ein neuer Fachkräftemangelindikator zeigt auf, dass Ingenieur- und Informatikberufe zu den am stärksten vom Fachkräftemangel betroffenen Berufsklassen gehören. Die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren RAV verzeichnen steigende Anteile an gut qualifizierten Stellensuchenden: von 2002 bis 2013 ist der Anteil an Stellensuchenden mit tertiärem Bildungsabschluss in den Kantonen Aargau, Appenzell Innerrhoden, Appenzell Ausserrhoden, Glarus, Graubünden, Schaffhausen, St.Gallen, Thurgau, Zug und Zürich von 10 auf 17 Prozent gestiegen.

Fachkräftemangelindikator Amosa

Amosa steht für die Arbeitsmarktbeobachtung in den zehn oben genannten Kantonen. Im Rahmen einer neuen Studie wurde mithilfe eines faktoranalytischen Verfahrens ein Indikator zur Identifizierung von berufsspezifischem Fachkräftemangel entwickelt. Der Mangelindikator versucht die Intensität des Fachkräftemangels innerhalb von Berufsarten vergleichbar zu machen und stützt sich auf folgende vier Teilindikatoren:

- berufsspezifische Einwanderungsquote von qualifizierten Arbeitskräften
- Verhältnis von Stellensuchenden und ausgeschriebenen Stellen
- branchenspezifische Probleme bei der Personalrekrutierung
- Dauer der Stellensuche

Mobilität und Weiterbildungsbereitschaft

Arbeitsmarktmobilität kann eine wichtige Rolle für den Ausgleich von Engpässen an

qualifizierten Arbeitskräften spielen. Die Analyse dieses Aspektes bei Erwerbstätigen und Stellensuchenden zeigt, dass Stellensuchende erwartungsgemäss mobiler sind als Erwerbstätige, und zwar über alle Qualifikationsstufen hinweg.

Heute wird das Potenzial der RAV als Rekrutierungskanal für Fachkräfte diskutiert und Massnahmen werden entwickelt, wie man die Integration von stellensuchenden Fachkräften in den Arbeitsmarkt fördern und die Arbeitsmarktchancen der Erwerbstätigen erhöhen kann. Unter anderem sollen Möglichkeiten genutzt werden, um Arbeitgeber und Stellensuchende direkter und schneller zusammenzubringen, zum Beispiel durch Jobmessen. Weil die Arbeitslosigkeit von Fachkräften teilweise auf Faktoren zurückzuführen ist, die lange vor der Entlassung wirksam werden, sind präventive Massnahmen notwendig. Besonders wichtig ist im Rahmen der betrieblichen Personalentwicklung eine gezielte Aus- und Weiterbildung für Erwerbstätige jeden Alters.

Rolle der Berufsberatungsstellen

Gerade in wissensintensiven Berufen mit Fachkräftemangel ändern sich die Anforderungsprofile rasch – ohne berufsbegleitende Weiterbildung fehlen diese inhaltlichen und formalen Qualifikationen im Falle eines Stellenverlustes. Eine bewusste Laufbahngestaltung und regelmässige Überprüfung bzw. Reflektion der persönlichen Situation und beruflichen Perspektiven helfen bei der Früherkennung von Kompetenzlücken und bei der notwendigen Anpassung an veränderte Anforderungsprofile. Eine zentrale Rolle kommt dabei den Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungsstellen der Kantone mit ihren Informationszentren zu. Thomas Eichenberger, Geschäftsleiter der ask! -Beratungsdienste des Kantons Aargau hat viele Ideen, wie die öffentlichen Berufsberatungsstellen mit einer umfassenden Dienstleistungskette aus Infor-



Thomas Eichenberger

mation, Abklärung, Beratung und Begleitung in Ausbildungs- und Laufbahngestaltungsfragen nachhaltig einen konstruktiven Beitrag zum Fachkräftemangel leisten können.

Engagement der Öffentlichen Hand gefragt

Eichenberger erklärt: «Während die Arbeitsmarktbehörden mit den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren wie eine Reparaturwerkstatt erst nach eingetretenem Schaden in Aktion treten, sind die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungsstellen als Planungsabteilungen in der Prävention tätig. Sie eröffnen Perspektiven und betreiben dabei mit ihren Informationen und Beratungen systemumspannendes Marketing für Bildung, für lebenslanges Lernen, für existenzsichernde Erwerbsarbeit, für die Minimierung von Sozialversicherungskosten und für erfolgreiches individuelles Positionieren auf dem Arbeitsmarkt.» Ganz konkret bietet ask! allgemein verständliche Arbeitsmarktinformationen zu über 120 Berufsfeldern als Ergänzung zu den traditionellen Bildungsinformationen. Fachberatung, Umsetzungsunterstützung und Förderung der Nachholbildung für benachteiligte Zielgruppen mit erweiterten Qualifikationen gehören ebenfalls zur Angebotspalette. Bei Geschäftsführer Eichenberger und seinen über hundert hochqualifizierten Mitarbeitenden sind viele Ideen vorhanden. Doch die Berufsberatungsstellen vieler Kantone sind vom Spardruck direkt betroffen. Dezidiert meint Eichenberger deshalb: «Es ist allerdings nicht zu leugnen, dass solche Massnahmen auch Geld kosten.»

Informationen: www.amosa.ch,
www.bdag.ch



Arbeitsmarktmobilität und Fachkräftemangel - Chancen und Herausforderungen für Stellensuchende und Unternehmen 2015

4. April 2015 | Allgemein | Wirtschaftsnachrichten | Forschung und Lehre | Arbeitsmarkt |

Arbeitsmarktmobilität und Fachkräftemangel werden in den Medien und der Öffentlichkeit zunehmend intensiver diskutiert. Immer mehr Arbeitgebende melden Probleme bei der Rekrutierung von qualifiziertem Personal.

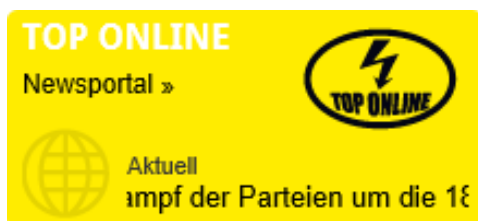
Heute verfügt mehr als jeder dritte Erwerbstätige über eine höhere berufliche Bildung oder ein Fachhochschul-/Universitätsstudium. Diese Entwicklung betrifft auch arbeitslose Personen: So ist der Anteil an Stellensuchenden mit tertiären Bildungsabschlüssen zwischen 2002 und 2013 um das 1.7-fache von 10% auf 17% gestiegen. Gleichzeitig rückt der Fachkräftemangel vermehrt in den Fokus, wobei nicht alle Berufe in gleichem Masse von Fachkräftemangel betroffen sind.

Doch nicht wenige Unternehmen klagen, vor dem Problem des Fachkräftemangels zu stehen und geben an, dass ihre Geschäftsentwicklung beeinträchtigt wird und Expansionschancen ungenutzt bleiben. Gleichzeitig verzeichnen die Arbeitsmarktbehörden immer mehr gut qualifizierte Personen, die sich arbeitslos melden. Wie können diese Befunde erklärt werden? In welchen Berufen ist der Fachkräftemangel besonders ausgeprägt? Welche Fachkräfte werden arbeitslos und wie mobil agieren sie auf dem Arbeitsmarkt? Welche Rekrutierungspotenziale weisen die betroffenen Personen auf?

[Antworten auf diese Fragen finden Sie in der AMOSA-Studie, herausgegeben von der Regionalkonferenz Ost des Verbandes Schweizerischer Arbeitsämter \(VSAA Ost\).](#)

AMOSA arbeitet im Auftrag der Ämter für Wirtschaft und Arbeit der Kantone Aargau, Appenzell Innerrhoden, Appenzell Ausserrhoden, Glarus, Graubünden, Schaffhausen, St.Gallen, Thurgau, Zug und Zürich. Neben den Auftraggeberkantonen arbeiten die Kantone Nidwalden und Obwalden als assoziierte Kantone projektbezogen mit (abhängig vom Projektthema).

Weitere Medienpublikationen: Video/Audio



Tele Top: Top-News vom 31. März 2015



Echo der Zeit: «Verwirrende Fakten im Kampf gegen den Fachkräftemangel»



Radio SRF: «Es gibt genug Fachkräfte im Inland, man muss sie nur anstellen»