



ROBERT WALTERS

## MARKTÜBERSICHT

Die erste Jahreshälfte 2016 zeigt eine stabile Nachfrage hinsichtlich der Recruiting-Aktivitäten für temporäre als auch permanente Anstellungen am Schweizer Arbeitsmarkt. Es ist zu erwarten, dass diese Nachfrage im weiteren Verlauf dieses Jahres anhält, begünstigt durch die positive Konjunktur in der Schweiz.

Allgemein ist das Vertrauen in den Markt vorhanden, jedoch befinden sich viele Unternehmen in der Schweiz in Zeiten des Fachkräftemangels nach wie vor im „War for talents“ und kämpfen gegen die demografische Entwicklung und die Abwanderung von Talenten aus dem Land. Umso positiver kann der Anstieg von

5 Prozent der Stellenangebote in Q2 2016<sup>1</sup> im Vergleich zu Q1 bewertet werden.

Festzustellen ist ein besonderer Bedarf einzelner Bereiche: Anhaltende finanzielle Regulierungen führen beispielsweise zu einer erhöhten Nachfrage nach Legal und Compliance Managern in der Finanzdienstleistung. Der ICT-Sektor (Information & Communication Technology) zeigt zusätzlich ein reges Aktivitätsniveau, es werden Vertriebler gesucht, um das Unternehmenswachstum zu unterstützen.

## MEISTGESUCHTE POSITIONEN

Im Bereich Banking & Financial Services können anhaltende Recruiting-Aktivitäten als Antwort auf die regulatorischen Anforderungen an Unternehmen beobachtet werden. Es werden insbesondere Professionals aus den Bereichen Legal, Compliance und Risk nachgefragt, um den daraus entstehenden Bedarf zu decken, das inkludiert auch die Suche nach Interim-Managern, die zur Projektleitung eingesetzt werden und personelle Engpässe im Arbeitsablauf schliessen.

In Verbindung damit ist auch ein akuter Mangel an erfahrenen Schweizer Rechtsanwälten zu beobachten, welche den Anforderungen der FINMA (Swiss Financial Market Supervisory Authority) Regularien gerecht werden können.

Vertriebler mit einer Spezialisierung im Bereich ICT und einer Berufserfahrung von mindestens 5 Jahren werden ebenfalls gesucht. Unternehmen aus der Luxusindustrie treiben, bedingt

durch die anhaltenden Wachstumstendenzen und die positive Konjunktur, die erhöhte Nachfrage nach Vertrieblern voran. Im Accounting & Finance-Sektor besteht bei Schweizer Unternehmen vor allem Bedarf an Kandidaten, die fließend Schweizerdeutsch sprechen können. Internationale Unternehmen hingegen sind offen gegenüber Fachkräften aus dem Ausland. Hinsichtlich der Expertise suchen Unternehmen Mitarbeiter mit mehrjähriger Berufserfahrung, wie beispielsweise Financial Controller, bis hin zum Senior-Bereich.

Branchenübergreifend ist zu beobachten, dass Personalverantwortliche Vakanzen auch temporär mit Interim-Professionals besetzen, falls die passenden Kandidaten nicht auffindbar sind. Eine Studie zum Thema Fachkräftemangel in der Schweiz ergab, dass 18 Prozent der Unternehmen in der Schweiz bevorzugt Interim-/temporäre Mitarbeiter einstellen, um den Fachkräftemangel zu umgehen.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Robert Walters Schweizer Job Index Q2 2016

<sup>2</sup>Whitepaper 2016: Mitarbeitergewinnung in Zeiten des Fachkräftemangels



## GEHÄLTER IN DER SCHWEIZ<sup>3</sup>

Trotz der signifikanten Nachfrage nach Spezialisten und dem daraus resultierenden Fachkräftemangel bleiben die Gehälter branchenübergreifend am Schweizer Arbeitsmarkt weitgehend unverändert. Insgesamt hat sich die inflationäre Entwicklung von Gehältern und Boni abgeschwächt.

Die Gehaltsanforderungen der Kandidaten sind realistisch. Selbst Senior-Professionals akzeptieren angepasste Gehälter oder eine neue Stellenbesetzung zu gleichbleibenden Konditionen, wenn sie im Gegenzug dafür beispielsweise einen definierten Karriereplan erhalten oder eine ausgeglichene

Work-Life-Balance in Form von flexiblen Arbeitszeiten. Interim-Manager, die auf Senior-Ebene tätig sind und in ihrem Bereich als Spezialisten gelten, erwarten attraktive Tagessätze.

Die Gehälter in Festanstellung in der Schweiz sind allgemein im direkten Vergleich zu anderen Ländern unverändert und verhältnismässig hoch. Zürich und Genf gehören weltweit zu den Städten mit dem höchsten Einkommensniveau. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass dort die grossen Banken angesiedelt sind.

ACCOUNTING & FINANCE	FESTANSTELLUNG PER ANNUM & INTERIM-GEHÄLTER NACH TAGESSÄTZEN (CHF) <sup>*</sup>		
POSITION	3 – 7 JAHRE ERFAHRUNG	7+ JAHRE ERFAHRUNG	TAGESSÄTZE
Finance Manager	120 – 160k	160 – 200k	700 – 900
Chief Accountant/Accountant Manager	100 – 140k	120 – 160k	700 – 850
Financial Controller	110 – 140k	140 – 160k	700 – 1000

<sup>\*</sup>Gehaltsangaben exklusive Boni/OTE-Gehälter

BANKING & FINANCIAL SERVICES	FESTANSTELLUNG PER ANNUM & INTERIM-GEHÄLTER NACH TAGESSÄTZEN (CHF) <sup>*</sup>		
POSITION	3 – 7 JAHRE ERFAHRUNG	7+ JAHRE ERFAHRUNG	TAGESSÄTZE
Market Risk	120 – 140k	140 – 180k	600 – 800
Compliance Manager	150 – 190k	190 – 300k	650 – 850
Legal Counsel	150 – 180k	180 – 300k	700 – 1000

<sup>\*</sup>Gehaltsangaben exklusive Boni/OTE-Gehälter

SALES & MARKETING	FESTANSTELLUNG PER ANNUM (CHF) <sup>*</sup>	
POSITION	3 – 7 JAHRE ERFAHRUNG	7+ JAHRE ERFAHRUNG
Key Account Manager Software	80 – 110k	90 – 120k
Key Account Manager TELCO/IT	80 – 110k	90 – 120k
Key Account Manager Luxury	80 – 110k	90 – 120k

<sup>\*</sup>Gehaltsangaben exklusive Boni/OTE-Gehälter



## PERSONALSTRATEGIEN IN ZEITEN DES FACHKRÄFTEMANGELS<sup>4</sup>

Unternehmen haben es teilweise als schwierig empfunden, Vakanzen zu besetzen	68%
Unternehmen hatten keine Schwierigkeiten, geeignete Kandidaten zu finden	24%
Unternehmen hatten Schwierigkeiten, viele der Vakanzen zu besetzen	4%

Eine der grössten Herausforderungen in der Schweiz ist die Suche nach den passenden Kandidaten in einem Markt, der massgeblich durch den Fachkräftemangel geprägt ist.

In einem stark wettbewerbsgeprägten Markt müssen Personalstrategien als auch Ansprachekonzepte neu definiert und generationsübergreifend angepasst werden, um Top-Talente für sich zu gewinnen. Beispiele hierfür wären die Optionen der Karriereentwicklung sowie Trainings- und Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter des Unternehmens, um einen Wettbewerbsvorteil gegenüber der Konkurrenz zu sichern.

Young Professionals („Millennials“) identifizieren sich vorwiegend mit Unternehmen mit klaren Zielsetzungen und einem definierten Firmenethos. Um Top-Talente von sich zu überzeugen, müssen Unternehmen in der Lage sein, ihre Vision und Strategie transparent zu kommunizieren und die Wichtigkeit der Rolle des Kandidaten im Unternehmensgefüge zu unterstreichen.

Es ist nicht mehr ausreichend, nur das Anforderungsprofil des Kandidaten für die Position zu formulieren; der Einstellungsprozess ist ein zweiseitiges Geschäft geworden, in

dem sich Unternehmen nun auch als attraktiver Arbeitgeber verkaufen müssen. Zudem ist es empfehlenswert, schnell und entscheidungsfreudig im Bewerbungsprozess Entscheidungen zu treffen und Kandidaten nicht lange warten zu lassen. Dies gilt für alle Ebenen – von der Junior- bis hin zur Manager-Position.

Da die Schweiz ein vielsprachiges Land ist (mit Deutsch, Französisch, Italienisch als Amtssprachen), gelten diese Sprachkenntnisse als Hauptkriterium für die Besetzung von vakanten Positionen. International ansässige Unternehmen hingegen weisen mehr Flexibilität auf, weil die Geschäftsaktivitäten zum Teil in englischer Sprache stattfinden.

Banken sind zur Erkenntnis gelangt, dass traditionelle Wege bei der Besetzung geschäftskritischer Funktionen nicht immer erfolgsversprechend sind und eine Anpassung der Recruiting-Strategien vorgenommen werden sollte. Ist beispielsweise kein passender Kandidat in Festanstellung verfügbar, muss der Personalbedarf durch einen Spezialisten, der temporär verfügbar ist, gedeckt werden. Eine weitere Möglichkeit bestünde auch darin, Positionen durch spezialisierte Personalberatungen zu suchen, da diese einfach über eine grössere Auswahl an Kandidaten verfügen.

## KEY-TRENDS AM SCHWEIZER ARBEITSMARKT

 Geschäftswachstum erhöht die Nachfrage nach Spezialisten und führt gleichzeitig zu einem durch Fachkräftemangel geprägten Arbeitsmarkt.

 Kandidaten sind auf der Suche nach einer Unternehmenskultur, in der sie sich langfristig auch dank einer ausgeglichenen Work-Life-Balance wohlfühlen.

 Gehälter und Boni haben einen geringeren Stellenwert für Kandidaten eingenommen.

<sup>4</sup>Whitepaper 2016: Mitarbeitergewinnung in Zeiten des Fachkräftemangels



## AUSBLICK UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Der Schweizer Arbeitsmarkt wird auch in näherer Zukunft weiterhin durch die Kandidaten bestimmt. Der Fachkräftemangel weist keine Anzeichen von Veränderung auf und zwingt Personalverantwortliche dazu, über Gehälter und Boni hinauszudenken, um Mitarbeiter für sich zu gewinnen als auch zu halten.

Erfahrenen und sehr gut qualifizierten Kandidaten wird weiterhin eine Vielzahl von Stellen angeboten. Um bei dieser Entwicklung nicht hinter den Wettbewerbern zurückzubleiben, kann ein zeiteffizienter Entscheidungsprozess bei der Mitarbeitersuche dazu beitragen, sich diese Top-Talente zu sichern.

- 1 Motivierende Faktoren hervorheben und kommunizieren** – Unternehmen betrachten Gehaltserhöhungen immer noch als Allheilmittel gegen den Fachkräftemangel. Bezahlung bleibt weiterhin wichtig, aber ebenso wichtig sind flexible Arbeitszeiten, die Möglichkeit zum autonomen Arbeiten und langfristige Karrierechancen. Dies gilt ganz besonders für Millennials und die ihnen direkt vorangehenden Jahrgänge. Mit den erwähnten Zusatzvorteilen können Unternehmen sich Kandidaten gegenüber als attraktiver Arbeitgeber präsentieren und gleichzeitig die Employer Brand stärken. Dies ist insbesondere dann entscheidend, wenn beim Gehaltsbudget kein Spielraum vorhanden ist.
- 2 Zügig entscheiden** – In wirtschaftlich entspannten Zeiten können viele Stellenbewerber zwischen mehreren Angeboten wählen. Um dem Wettbewerb zuvorzukommen, ist daher eine möglichst kurze Vorlaufzeit bis zur Einstellung entscheidend. Ein straffes Bewerbungsverfahren und letztlich auch zügige Einstellungsprozesse und Angebote sind aber auch wichtig, damit Bewerber nicht das Interesse am Unternehmen verlieren.
- 3 Geschickt mit Gegenangeboten umgehen** – In vielen Branchen sind Unternehmen entschlossener denn je, bestehende Mitarbeiter zu halten. Entsprechend häufig versuchen Wettbewerber, interessante Kandidaten mit Gegenangeboten zu ködern. Die Versuchung, mit einem höheren Gehaltsangebot zu konkurrenzen, ist gross. Kandidaten erachten aber unter Umständen andere Punkte als wichtig: zum Beispiel die Möglichkeiten zur Karriereentwicklung oder die Aussicht auf einen Job an einem Standort im Ausland. Mit solchen Angeboten werden Abwerbewersuche von Wettbewerbern entkräftet.

## ÜBER ROBERT WALTERS SWITZERLAND AG

Robert Walters ist als eine der führenden internationalen Personalberatungen spezialisiert auf die Platzierung von Fach- und Führungskräften in Festanstellung sowie auf Interimbasis auf allen Managementebenen. In der Schweiz rekrutieren wir für die Bereiche Accounting & Finance, Banking & Financial Services und Sales & Marketing. Robert Walters wurde im Jahr 1985 gegründet und ist heute international in 25 Ländern vertreten.

## KONTAKT



**Christian Atkinson – Director**

T: +41 44 809 3513

E: christian.atkinson@robertwalters.com



**James Hambly-Smith – Associate Director**

T: +41 44 809 3505

E: james.hambly-smith@robertwalters.com



robertwalters



@robertwalterspr



robert-walters



facebook.com/robertwaltersplc