09.10.2023 – 07:00 Uhr

Über 130’000 Fachkräfte werden bis 2030 im öffentlichen Sektor fehlen

Über 130’000 Fachkräfte werden bis 2030 im öffentlichen Sektor fehlen

- *Der Schweiz werden im öffentlichen Sektor über 130’000 Fachkräfte im Jahr 2030 fehlen.*
- *Die wachsende Personallücke führt zu einem Leistungs- und Qualitätsabbau der öffentlichen Leistungserbringung.*
- *Personalverantwortliche schlagen Alarm: Bewerbende sind rar und oft nicht ausreichend qualifiziert.*
- *Die Generation Z zeigt entgegen anderslautender Stereotype Interesse am öffentlichen Sektor, fordert aber flexible Arbeitsmodelle und angemessene Löhne.*
- *Verwaltungen müssen neue Möglichkeiten erkunden, um mit der Fachkräftelücke umzugehen. Dazu gehören der Einsatz von künstlicher Intelligenz, neue Kooperationsformen und konsequente Leistungsüberprüfungen.*

Zürich, 9. Oktober 2023 – Der Fachkräftemangel in der Schweiz spitzt sich bis 2030 dramatisch zu. Nach aktuellen Prognosen wird es im Jahr 2030 im öffentlichen Sektor voraussichtlich mehr als 130’000 unbesetzte Stellen geben, insbesondere in Schlüsselbereichen wie Bildung, Sicherheit, Verteidigung und Gesundheitswesen. Übergreifend gesehen sind, wie auch in der Privatwirtschaft, Fachkräfte in den technischen Bereichen rar. Gerade in diesen Berufsfeldern gestaltet sich die Besetzung von offenen Stellen in der Schweiz äusserst schwierig. Diese alarmierenden Erkenntnisse gehen aus der neuen PwC-Studie «Fachkräftemangel im öffentlichen Sektor» hervor.

Um den Herausforderungen des Fachkräftemangels entgegenzuwirken, ist die Entwicklung einer klaren und strategischen Personalpolitik und Massnahmen zur Effizienzsteigerung beim Einsatz der vorhandenen Ressourcen unerlässlich. Dazu wurden zehn Handlungsimpulse aus der Untersuchung abgeleitet, welche den Behörden und Verwaltungen helfen sollen, dem fortschreitenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Düsteres Bild für die Zukunft behördlicher Verwaltungen

Besonders öffentliche Verwaltungen dürften vom Fachkräftemangel härter getroffen werden als der öffentliche Sektor insgesamt. Die Studienautoren prognostizieren, dass im Jahr 2030 über 30’000 Fachkräfte fehlen werden. Das entspricht einem Viertel des benötigten Personals.

Personalverantwortliche schlagen die Alarmglocken

Personalverantwortliche in Behörden bestätigen die Dringlichkeit des Fachkräftemangels. Stellen sind schwer zu besetzen, Bewerbende sind rar und oft nicht ausreichend qualifiziert. Dies liegt an der vermeintlich mangelnden Attraktivität öffentlicher Arbeitgeber aufgrund starrer Strukturen, fehlender Innovation und unflexibler Lohnmodelle. Das Durchschnittsalter der Belegschaft macht die Lage nur bedenklicher, da viele Mitarbeitende in den Verwaltungen von Bund, Kantonen und Gemeinden in den nächsten Jahren in den Ruhestand gehen werden. Das bedeutet, dass der Bedarf an Nachwuchskräften mittel- und langfristig immer dringender wird.

Generation Z im Blick: Die Revolution des öffentlichen Sektors

Für diese Studie wurden über 750 Personen im Alter von 18 bis 27 Jahren, auch als Generation Z (Gen Z) bekannt, zum öffentlichen Sektor befragt. Überraschenderweise geben 59 % der Studienteilnehmenden an, die noch nie im öffentlichen Sektor tätig waren oder sich beworben haben, sich vorstellen zu können, dort zu arbeiten. 60 % halten den öffentlichen Sektor sogar für (eher) attraktiv. Nur 11 % empfinden ihn als unattraktiv. Dazu erachten 45 % der Befragten den öffentlichen Sektor als langsam arbeitend. 55 % sehen Entwicklungsmöglichkeiten, während 12 % keine solche ausmachen können. Fast die Hälfte der Studienteilnehmenden nimmt den öffentlichen Sektor als eher digital wahr.

Triebkraft für Erfolg und Erfüllung bei der Arbeit und traditionelle Sicherheit

Für junge Menschen, die im öffentlichen Sektor arbeiten, stehen andere Werte im Vordergrund als für diejenigen, die nicht im öffentlichen Sektor tätig sind. Teamarbeit (41 %), Sinn in der Arbeit (32 %) und Wertschätzung (28 %) zählen bei ihnen deutlich öfter zu den Top-Prioritäten als bei denen, die andernorts arbeiten. «Die Sinnhaftigkeit des öffentlichen Sektors erstreckt sich weit über unsere Handlungen hinaus. Sie durchdringt und formt das soziale Gefüge, die wirtschaftliche Dynamik, die politische Landschaft und die kulturelle Entwicklung unserer

Gesellschaft. Im Herzen des öffentlichen Sektors wird nicht nur die Gegenwart, sondern auch die Zukunft gestaltet», so Philipp Roth, Lead Partner, Öffentlicher Sektor, PwC Schweiz. Doch gleichzeitig findet die Gen Z im öffentlichen Sektor Werte, die auch schon vorherigen Generationen wichtig waren: gute und stabile Bezahlung sowie Arbeitsplatzsicherheit. Für eine Generation, die wieder mit vielfältigen Krisen konfrontiert war und ist, überrascht diese Sehnsucht nach Stabilität wenig.

Wo der öffentliche Sektor Chancen verpasst

Erschreckenderweise haben 63 % der Befragten noch nie eine Online-Stellenanzeige vom öffentlichen Sektor gesehen oder können sich nicht daran erinnern. Der öffentliche Sektor scheint online nicht oder nicht in den Plattformen dieser Generation präsent zu sein – eine verpasste Chance, mit jüngeren Menschen zu kommunizieren und sie für sich zu gewinnen.

Flucht aus dem Fachkräftemangel

Der Fachkräftemangel führt zu einem Leistungs- und Qualitätsverfall wie beispielsweise längeren Wartezeiten bei Bürgern, Kunden und Patienten. Politik und Verwaltung sind mit komplexen Fragestellungen wie dem demografischen Wandel, der zunehmenden geopolitischen Blockbildung und rasanten technologischen Entwicklungen (u.a. künstliche Intelligenz) konfrontiert. Sie müssen diese beantworten und dafür ist Fachwissen unerlässlich. Um dem wachsenden Fachkräftemangel effektiv zu begegnen, haben Verantwortliche in öffentlichen Verwaltungen zwei klare Optionen: Einerseits können sie ihren Fachkräftebedarf optimieren, effizienter arbeiten und regelmässige Leistungsüberprüfungen durchführen. Andererseits können sie gezielt auf bestehende Fachkräfte setzen, diese weiterbilden und das Angebot an qualifizierten Arbeitskräften so ausbauen.

KI – eine neue Kollegin in der Verwaltung?

Ein konkreter Handlungsansatz ist der vermehrte Einsatz von künstlicher Intelligenz. KI birgt langfristig ein immenses Potenzial für Effizienz-, Effektivitäts- und Qualitätsgewinne. «In der Verwaltung gibt es bereits zahlreiche herausragende Anwendungen von künstlicher Intelligenz. Dennoch stehen verschiedene Herausforderungen im Weg, die einen flächendeckenden Einsatz verhindern. Ein umfassender, interdisziplinärer Ansatz, der in vielen Schweizer und internationalen Verwaltungen noch fehlt, ist dringend erforderlich», so Sebastian Singler, Director Government and Strategy Transformation, PwC Schweiz.

Über diese Studie

Für diese Studie wurden Interviews mit sieben Personalverantwortlichen aus Verwaltungen der drei Staatsebenen sowie eine Umfrage bei über 750 jungen Menschen im Alter von 18 bis 27 Jahren durchgeführt. Zudem wurden die Erkenntnisse zahlreicher statistischer Erhebungen von namenhaften Fachstellen und Institutionen zu Vergleichszwecken hinzugezogen.

***

Stéphanie Tobler
PwC | Integrated Communications
Office: +41 58 792 18 16
Email: stephanie.tobler.mucznik@ch.pwc.com

PricewaterhouseCoopers AG
Birchstrasse 160 | Postfach | CH-8050 Zürich
http://www.pwc.ch

Diese Meldung kann unter https://www.presseportal.ch/de/pm/100008191/100912135 abgerufen werden.