

Nachfrage nach Absolventinnen und Absolventen
von Universitäten und Hochschulen

Bericht zuhanden des Forum Wirtschaft der Wirtschaftsförderung Luzern, des Gewerbeverbands des Kantons Luzern, der Luzerner Industrie Vereinigung und der Zentralschweizerischen Handelskammer

Luzern, den 22. November 2010

Dr. Oliver Bieri (Projektleitung)
bieri@interface-politikstudien.ch

Basil Gysin (Projektmitarbeit)
gysin@interface-politikstudien.ch

INHALTSVERZEICHNIS

1	AUSGANGSLAGE UND FRAGESTELLUNG	3
2	VORGEHEN	4
2.1	Teilnahme nach Grösse der Unternehmen	4
2.2	Teilnahmen nach Branchenstruktur	5
2.3	Repräsentativität der Ergebnisse	5
3	ERGEBNISSE	6
3.1	Bedeutung von Hochqualifizierten	6
3.2	Bedarf an Hochqualifizierten	7
3.3	Rekrutierung von Hochqualifizierten	9
3.4	Einschätzung des Handlungsbedarfs	12
4	ZUSAMMENFASSUNG UND FAZIT	14
	IMPRESSUM	15

Im Rahmen der Diskussionen zum Wirtschafts- und Bildungsstandort Luzern hat das Forum Wirtschaft der Wirtschaftsförderung Luzern¹ Massnahmen zur besseren Abstimmung des Angebots und der Nachfrage für hochqualifizierte Arbeitskräfte² formuliert. Anlässlich eines Workshops mit Vertretern des Forums und der Hochschulen wurde das Bedürfnis formuliert, die Nachfrage nach Absolventinnen und Absolventen von Universitäten und Hochschulen vertieft zu untersuchen. Die Wirtschaftsförderung Luzern hat daher zusammen mit dem Gewerbeverband des Kantons Luzern, der Luzerner Industrie Vereinigung und der Zentralschweizerischen Handelskammer *Interface Politikstudien Forschung Beratung* beauftragt, die Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften bei Unternehmen mittels einer Online-Befragung zu erheben. Im Zentrum der vorliegenden Untersuchung stehen die folgenden vier Fragen:

1. Wie wichtig sind Absolventinnen und Absolventen von Universitäten und Hochschulen für die Unternehmen?
2. Für welche Branchen und Funktionen respektive Fachkompetenzen besteht ein Mangel an hochqualifiziertem Personal?
3. Aus welchen Regionen und mit welchen Strategien rekrutieren die Unternehmen hochqualifiziertes Personal?
4. Welcher Handlungsbedarf lässt sich aus den Ergebnissen für den Wirtschafts- und Bildungsstandort Luzern ableiten?

Nach einer kurzen Beschreibung des methodischen Vorgehens und Überlegungen zur Repräsentativität der Befragung präsentieren wir im dritten Kapitel die Ergebnisse. Der Bericht schliesst mit einer Zusammenfassung und einem Fazit zum Handlungsbedarf für den Wirtschafts- und Bildungsstandort Luzern.

¹ Das Forum Wirtschaft ist ein strategischer Ausschuss des Stiftungsrats der Wirtschaftsförderung. Es befasst sich mit der Standortentwicklung und setzt sich für die Verbesserung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ein.

² Um den Lesefluss im Bericht zu erleichtern, werden die Begriffe „hochqualifizierte Arbeitskräfte“ und „Hochqualifizierte“ als Synonym für „Absolventinnen und Absolventen von Universitäten und Hochschulen“ verwendet.

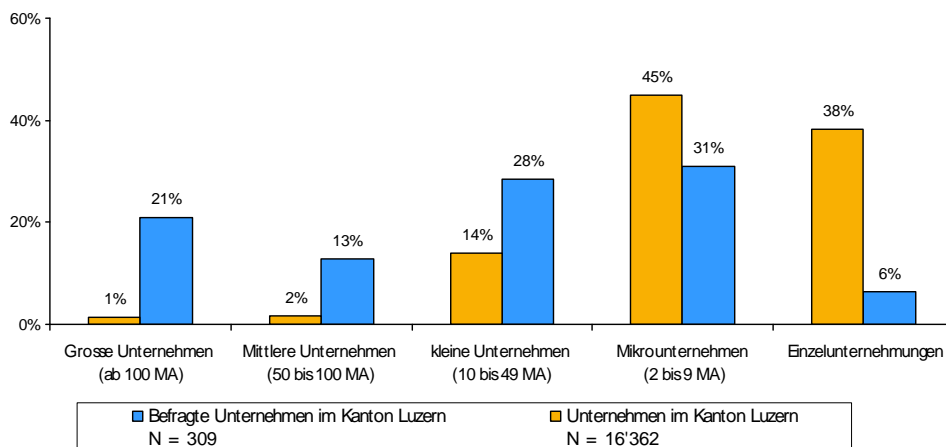
Basis der Ergebnisse ist eine Online-Befragung bei den Mitgliedern des Forums der Wirtschaftsförderung Luzern, des Gewerbeverbands des Kantons Luzern, der Luzerner Industrie Vereinigung und der Zentralschweizerischen Handelskammer. Die Befragung fand im Zeitraum vom 1. bis zum 26. Oktober 2010 statt. Insgesamt haben sich 382 Unternehmungen an der Befragung beteiligt. Davon gaben 320 Unternehmen (88%) an, dass sich ihr Firmenstandort im Kanton Luzern befindet. Die Standorte der restlichen Unternehmen teilen sich auf die Kantone Uri, Schwyz, Obwalden und Nidwalden auf. Für die kontaktierten Mitglieder des Forums der Wirtschaftsförderung Luzern, der Luzerner Industrie Vereinigung und der Zentralschweizerischen Handelskammer beträgt der Rücklauf knapp 18 Prozent. Da die Einladung zur Online-Befragung für die Mitglieder des Gewerbeverbandes über die einzelnen Dachverbände verteilt wurde, lässt sich die genaue Anzahl der Kontakte und damit der Rücklauf für diese Mitglieder nicht ermitteln.

Im Folgenden beschreiben wir kurz die Charakteristik der Unternehmen, welche sich an der Umfrage beteiligt haben.

2.1 TEILNAHME NACH GRÖSSE DER UNTERNEHMEN

Da es sich bei den teilnehmenden Unternehmen vorwiegend um Firmen aus dem zweiten und dritten Sektor handelt, vergleichen wir diese mit allen Unternehmen im Kanton Luzern, welche im zweiten und dritten Sektor tätig sind. Wie aus Darstellung D 2.1 ersichtlich ist, stammen knapp zwei Drittel der Antworten von kleinen und sehr kleinen Unternehmen (mit weniger als 50 Mitarbeitenden). Bei 13 Prozent der teilnehmenden Unternehmen handelt es sich um mittlere Unternehmen mit 50 bis 100 Arbeitsplätzen. 21 Prozent betreffen grosse Unternehmen mit über 100 Arbeitsplätzen. Bei diesem Vergleich stellt man fest, dass grosse, mittlere und kleine Unternehmen bei der Befragung übervertreten sind. Demgegenüber sind Mikrounternehmungen und vor allem Einzelunternehmen weniger stark vertreten.

D 2.1: Vergleich nach Unternehmensgrösse (Unternehmen des 2. und 3. Sektors)



Quelle: Online-Befragung und eidgenössische Betriebszählung 2008. Legende: MA = Mitarbeitende.

2.2 TEILNAHMEN NACH BRANCHENSTRUKTUR

Wird die Branchenstruktur der antwortenden Unternehmen mit derjenigen des Kantons Luzern verglichen, dann lassen sich folgende Differenzen erkennen:

- Während im zweiten Sektor die Branchen „Mineralöl, Chemie, Pharma“, „elektrische, elektronische, optische Geräte“ und „Maschinenbau“ überdurchschnittlich stark vertreten sind, ist das „Baugewerbe“ leicht untervertreten.
- Beim Dienstleistungssektor haben sich überdurchschnittlich viele Unternehmen aus den Branchen „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ sowie „Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung“ beteiligt.

2.3 REPRÄSENTATIVITÄT DER ERGEBNISSE

Insgesamt kann festgehalten werden, dass gewisse Branchen sowie Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitenden bei der Teilnahme an der Online-Befragung übervertreten sind. Dies hat zwei Gründe:

- Erstens handelt es sich bei den kontaktierten Unternehmen um die Mitglieder der eingangs erwähnten Verbände. Dies sind mehrheitlich grössere Firmen.
- Zweitens gehen wir davon aus, dass tendenziell eher grössere Unternehmen bereit waren, an der Befragung teilzunehmen, da sie von der Thematik der Nachfrage nach Hochqualifizierten betroffen sind.

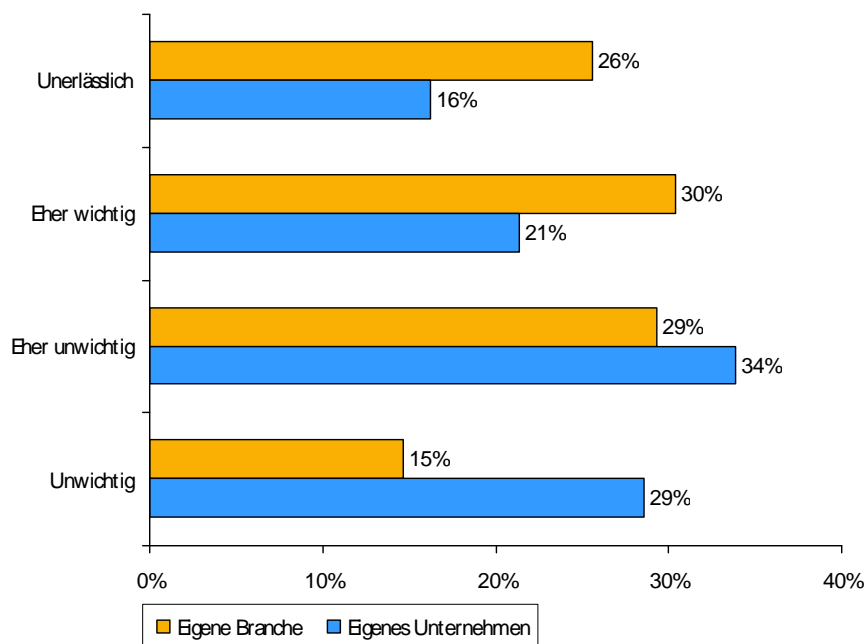
Wir nehmen daher an, dass die Ergebnisse der Befragung für die Situation der Unternehmen des zweiten und dritten Sektors ein repräsentatives Bild ergeben. Bei der Quantifizierung des Bedarfs nach hochqualifizierten Arbeitskräften gilt es allerdings, der stärkeren Vertretung von grösseren Unternehmen Rechnung zu tragen.

In diesem Kapitel präsentieren wir die Ergebnisse der Umfrage. Im Abschnitt 3.1 gehen wir auf die Bedeutung von hochqualifizierten Arbeitskräften für die befragten Unternehmen ein. Anschliessend thematisieren wir im Abschnitt 3.2 die Frage nach dem konkreten Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften. Schliesslich zeigen wir im Abschnitt 3.3 auf, wie die befragten Unternehmungen bei der Rekrutierung von hochqualifizierten Arbeitskräften vorgehen und geben im Abschnitt 3.4 den Handlungsbedarf aus der Sicht der Unternehmungen wieder.

3.1 BEDEUTUNG VON HOCHQUALIFIZIERTEN

Rund 50 Prozent der befragten Unternehmen geben an, dass sie Absolventinnen und Absolventen einer Universität oder einer Hochschule beschäftigen. Fragt man nach der Bedeutung von hochqualifizierten Arbeitskräften für die eigene Branche und das eigene Unternehmen, zeigt sich Folgendes (vgl. Darstellung D 3.1): Von über der Hälfte der Befragten werden hochqualifizierte Arbeitskräfte als „eher wichtig“ oder „unerlässlich“ für die eigene Branche bewertet, aber nur 37 Prozent halten hochqualifizierte Arbeitskräfte für das eigene Unternehmen als bedeutend. Hochqualifizierte Arbeitskräfte werden also für die eigene Branche als wichtiger als für das eigene Unternehmen eingeschätzt.

D 3.1: Bedeutung von hochqualifizierten Arbeitskräften für die eigene Branche und das eigene Unternehmen (N = 382)



Quelle: Online-Befragung.

Wird die Bedeutung von hochqualifizierten Arbeitskräften nach verschiedenen Kriterien separat untersucht, dann zeigen sich folgende Tendenzen:

- Hochqualifizierte Arbeitskräfte haben für Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten eine überdurchschnittlich grosse Bedeutung.
- Im Sekundärsektor sind hochqualifizierte Arbeitskräfte vor allem in den Branchen „Mineralöl, Chemie und Pharma“ sowie „elektrische, elektronische und optische Geräte“ von besonderer Bedeutung.
- Im Tertiärsektor sind hochqualifizierte Arbeitskräfte vor allem für Unternehmen, welche in der Branche „Management und Unternehmensberatung“ tätig sind, von überdurchschnittlicher Bedeutung.

3.2 BEDARF AN HOCHQUALIFIZIERTEN

Von besonderem Interesse ist die Frage nach dem konkreten Mangel an hochqualifizierten Arbeitskräften. Von den 382 befragten Unternehmen geben 42 an, dass bei ihnen ein Mangel an Absolventinnen und Absolventen einer Universität oder Hochschule besteht. Das entspricht einem Anteil von 11 Prozent aller befragten Unternehmen. Diese weisen insgesamt 116 Stellen von hochqualifizierten Arbeitskräften aus, welche momentan offen sind. Wird der Mangel an hochqualifizierten Arbeitskräften auf den gesamten Kanton Luzern hochgerechnet, dann ergeben sich 1'800 offene Stellen.³ Diese Zahl erscheint hoch. Sie muss jedoch auf zwei Arten relativiert werden:

- Erstens beträgt die Anzahl der jährlichen Abschlüsse an der Universität und der Hochschule Luzern 1'650.⁴
- Zweitens entspricht dies nur rund einem Prozent der im Kanton Luzern im zweiten und dritten Sektor beschäftigten Arbeitskräfte (total: 181'500 Personen).⁵

Während der Mangel an hochqualifizierten Arbeitskräften überdurchschnittlich häufig Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten betrifft, lassen sich bezüglich der einzelnen Branchen keine signifikanten Unterschiede erkennen.

Im Folgenden konkretisieren wir den Mangel an hochqualifizierten Arbeitskräften, indem wir darlegen, in welchen Ausbildungsbereichen dieser besteht. In der Darstellung D 3.2 wird ersichtlich, dass der grösste Mangel im Ingenieurbereich (technische Wissenschaften) existiert. Hier geben rund 38 Prozent der vom Mangel betroffenen Unternehmen einen Bedarf an. An zweiter Stelle folgen mit je einem Fünftel der Nennungen die Ausbildungsbereiche Wirt-

³ Die Hochrechnung basiert auf dem in der Befragung ermittelten Mangel Absolventinnen und Absolventen von Hochschulen und Universitäten für die verschiedenen Unternehmensgrössen und wurde unter Berücksichtigung des jeweiligen Stichprobenfehlers pro Kategorie der Unternehmensgrösse für die Gesamtzahl der Unternehmen im Kanton Luzern geschätzt.

⁴ Vgl. Bundesamt für Statistik: Abschlüsse der Fachhochschulen (FH) 2009: Basistabellen; Abschlüsse der universitären Hochschulen 2009: Basistabellen.

⁵ Vgl. Eidgenössische Betriebszählung 2008.

schaftswissenschaften und Informatik.⁶ Die restlichen Nennungen verteilen sich auf die Ausbildungsbereiche Medizin, Pharmazie, Chemie sowie Sozial-, Rechts- und Naturwissenschaften. Während sich die Nachfrage nach Ingenieuren vorwiegend auf Unternehmen im Produktionssektor bezieht, besteht die Nachfrage nach Ökonomen und Informatiker hauptsächlich bei Unternehmen, welche im Dienstleistungssektor tätig sind.

D 3.2: Mangel an hochqualifizierten Arbeitskräften nach Ausbildungsbereich (Mehrfachnennungen möglich, N = 42)

Ausbildungsbereich	Prozent der Unternehmen (Anzahl Nennungen)
Ingenieure (technische Wissenschaften)	37,9% (44)
Wirtschaftswissenschaften/Ökonomie	20,7% (24)
Informatik	20,7% (24)
Medizin/Pharmazie/Chemie	8,6% (10)
Sozialwissenschaften	5,2% (6)
Bachelor ohne Angabe der Fachrichtung	2,6% (3)
Rechtswissenschaften	2,6% (3)
Naturwissenschaften	1,7% (2)
Total	100,0% (116)

Quelle: Online-Befragung.

Die Befragten, welche einen Mangel an hochqualifizierten Arbeitskräften haben, wurden gebeten, die genaue Berufsbezeichnung entsprechend einer Ausschreibung in einem Inserat anzugeben. Dies ermöglicht eine detaillierte Betrachtungsweise der gesuchten Arbeitskräfte nach Fachrichtungen und Funktionen. In Darstellung D 3.3 sind die entsprechenden Berufsbezeichnungen für die drei Ausbildungsbereiche mit dem grössten Mangel an hochqualifizierten Arbeitskräften aufgeführt. Dabei ergibt sich folgendes Bild:

- Im Bereich des Ingenieurwesens fehlt es vorwiegend an Personal im Bereich der Führung und der Projektleitung. Bei den restlichen Nennungen folgt Personal für den Bereich der Produktentwicklung oder die Produktplanung, Ingenieure ohne Spezifikation sowie Bau-, Maschinen-, Informatik- und Elektroingenieure.
- Im Bereich der Wirtschaftswissenschaften werden an erster Stelle Ökonomen oder Ökonomeninnen ohne spezifische Fachrichtung gesucht. Bei den weiteren Nennungen folgt Personal für leitende Funktionen, die Kundenbetreuung, das Controlling/Backoffice und das Treuhandwesen.
- Im Bereich der Informatik wird vorwiegend Personal für die Programmierung und die Softwareentwicklung gesucht. Einmal mehr folgt Personal für die Besetzung von Führungsfunktionen. Die weiteren Nennungen beziehen sich auf IT-Fachpersonen, Informatiker und Informatikerinnen ohne genauere Bezeichnung sowie Personal für den Bereich der Beratung.

⁶ Vgl. Leimbacher, Jakob et al. (2010): ICT-Berufsbildung Schweiz – Qualitative Berufsfeldanalyse (http://www.ict-berufsbildung.ch/uploads/media/ICT-BBCH_Frey_Schlussbericht_2010_11_01.pdf besucht am 22.11.2010)

D 3.3: Gesuchte Fachrichtungen und Funktionen

Ingenieure (technische Wissenschaften)	Anzahl Nennungen
- Leitende Funktion/Projektleitung	14
- Produktentwicklung/Produktplanung	6
- Übrige Ingenieure und Ingenieure ohne Spezifikation	6
- Bauingenieur	5
- Maschineningenieur	5
- Informatikingenieur/Systemtechnik	5
- Elektroingenieur	3
Wirtschaftswissenschaften/Ökonomie	
- Ökonomen/Ökonominnen ohne spezielle Fachrichtung	9
- Leitende Funktion	4
- Kundenbetreuung	4
- Controlling/Backoffice	4
- Treuhand	3
Informatik	
- Programmierung/Softwareentwicklung	7
- Leitende Funktion/Projektleitung	5
- IT-Spezialisten (mit genauer Beschreibung/Spezifikation)	5
- Informatiker und Informatikerinnen (ohne genauere Bezeichnung)	5
- Beratung	2

Quelle: Online-Befragung.

Viele der befragten Unternehmen nutzten die Möglichkeit anhand einer offenen Antwort am Ende der Befragung allgemeine Bemerkungen abzugeben. Aus der Analyse dieser Antworten geht hervor, dass für einige Unternehmen der Bedarf an Fachkräften mit einem starken Praxisbezug grösser ist als der Bedarf an Absolventinnen und Absolventen einer Universität oder Hochschule. Rund 25 von insgesamt 50 Kommentaren beziehen sich auf diesen Inhalt.

3.3 REKRUTIERUNG VON HOCHQUALIFIZIERTEN

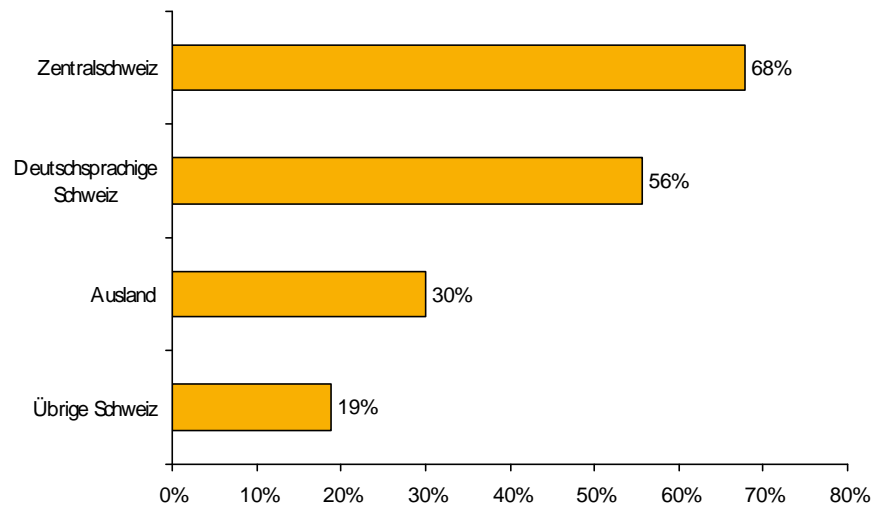
In diesem Abschnitt befassen wir uns mit den Strategien zur Rekrutierung von hochqualifizierten Arbeitskräften. Dabei stehen die folgenden Fragen im Zentrum:

- In welchen Regionen wird nach hochqualifiziertem Personal gesucht?
- Über welche Kanäle werden hochqualifizierte Arbeitskräfte rekrutiert?
- Wie entwickelt sich die Suche nach hochqualifizierten Arbeitskräften in der Zukunft?
- Welche Kompromisse müssen bei der Rekrutierung von hochqualifizierten Arbeitskräften eingegangen werden?

Anhand von Darstellung D 3.4 zeigen wir auf, in welchen Regionen die Unternehmen hochqualifizierte Arbeitskräfte rekrutieren. Die Mehrheit der Unternehmen, welche hochqualifizierte Arbeitskräfte beschäftigen, sucht ihr Personal in der Zentralschweiz beziehungsweise

in der deutschsprachigen Schweiz. An dritter Stelle, noch vor der übrigen Schweiz, wird die Suche ins Ausland ausgedehnt. Dabei zeigt sich, dass eher grössere Unternehmen und Unternehmen mit einem Mangel an hochqualifizierten Arbeitskräften ihren Suchradius erweitern.

D 3.4: Regionen der Rekrutierung (Mehrfachnennungen möglich, N = 196)



Quelle: Online-Befragung.

Als Strategien für die Rekrutierung von hochqualifizierten Arbeitskräften werden von den Unternehmen verschiedene Möglichkeiten genutzt. Wie aus Darstellung D 3.5 hervorgeht, sind die Suche über eigene Netzwerke und über Inserate auf Online-Portalen die am häufigsten genannten Rekrutierungskanäle. Es folgen Inserate in regionalen und nationalen Zeitungen oder Fachpublikationen sowie die Suche über spezialisierte Personalbüros. Vergleichsweise wenig genannt werden Informationsveranstaltungen an Universitäten und Hochschulen und Inserate in ausländischen Zeitungen. Unter der Kategorie anderes Vorgehen fallen die Suche über die firmeneigene Homepage sowie die Nutzung von Anschlagbrettern an Ausbildungsstandorten auf.

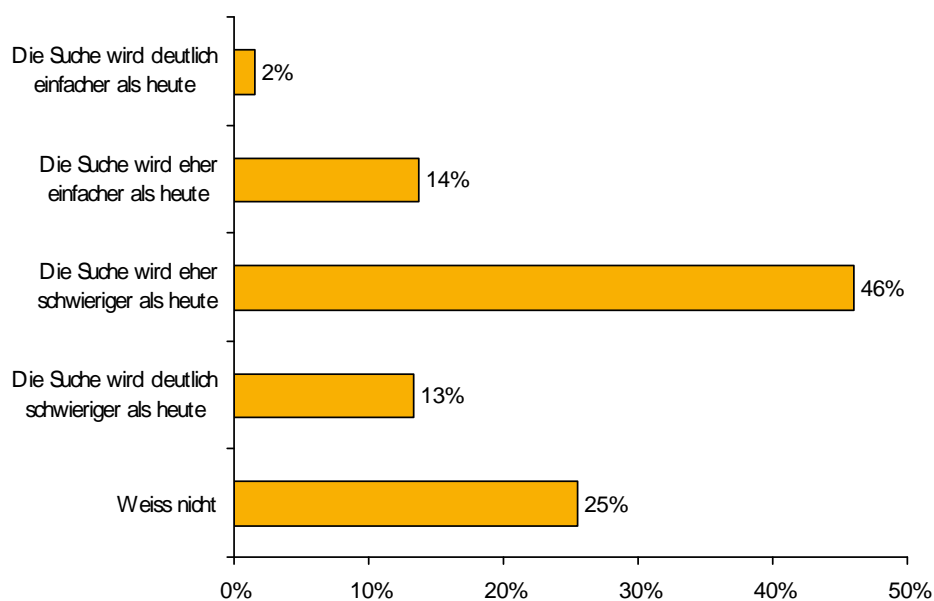
D 3.5: Rekrutierungsstrategien (Mehrfachnennungen möglich, N = 261)

	Prozent der Unternehmen (Anzahl Nennungen)
Suche über eigene Netzwerke (Mund-zu-Mund-Propaganda)	63% (164)
Inserat auf einem Online-Portal	58% (152)
Inserat in einer regionalen Zeitung	47% (123)
Suche über ein Personalbüro (Headhunter)	45% (117)
Inserat in einer überregionalen/nationalen Zeitung	36% (94)
Inserat in einem fachspezifischen Publikationsorgan	35% (91)
Teilnahme/Werbung an Infoveranstaltung an Uni oder Hochschulen	18% (48)
Inserat in einer ausländischen Zeitung	9% (24)
Anderes Vorgehen	5% (12)

Quelle: Online-Befragung.

Schliesslich haben wir alle Unternehmen, für welche hochqualifizierte Arbeitskräfte eine Bedeutung haben, um eine Einschätzung der künftigen Entwicklung bei der Rekrutierung von hochqualifiziertem Personal gebeten. Wie aus Darstellung D 3.6 ersichtlich wird, sind insgesamt 59 Prozent der Befragten der Ansicht, dass sich die Suche nach hochqualifizierten Arbeitskräften in Zukunft schwieriger gestalten wird. Während ein Viertel der Befragten nicht beurteilen kann, ob sich etwas verändern wird, sind lediglich 16 Prozent der Ansicht, dass die Suche nach hochqualifiziertem Personal künftig einfacher wird.

D 3.6: Einschätzung zur zukünftigen Suche nach Hochqualifizierten (N = 263)



Quelle: Online-Befragung.

Um herauszufinden, wie die Unternehmen mit einer allfälligen Knappheit von hochqualifizierten Arbeitskräften umgehen, haben wir gefragt, welche Kompromisse für die Rekrutierung

rung und Beschäftigung von hochqualifizierten Arbeitskräften eingegangen werden. Die entsprechenden Antworten sind in Darstellung D 3.7 aufgeführt.

D 3.7: Kompromisse für die Rekrutierung und Beschäftigung von hochqualifizierten Arbeitskräften (Mehrfachnennungen möglich, N = 260)

Antworten	Prozent der Unternehmen (Anzahl Nennungen)
Wir nehmen eine aufwändige und langwierige Suche in Kauf.	45% (116)
Wir müssen keine Kompromisse eingehen.	31% (80)
Wir dehnen die Suche geographisch sehr weit aus.	30% (79)
Wir verbessern die Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Weiterbildungsangebot usw.).	28% (72)
Wir können die Stelle nicht adäquat besetzen: Es wird eine Person mit tieferer Qualifikation oder anderer Fachrichtung eingestellt.	26% (67)
Wir schaffen zusätzliche Anreize (Hilfe bei Wohnungssuche, Unterstützung der Kinderbetreuung usw.).	20% (52)
Wir schaffen höhere finanzielle Anreize.	15% (40)
Wir besetzen die Stelle nicht.	14% (36)

Quelle: Online-Befragung.

Es zeigt sich, dass ein grosser Teil der Befragten (45%) eine lange und aufwändige Suche in Kauf nimmt, bis die entsprechende Stelle besetzt werden kann. 31 Prozent geben an, dass sie keine Kompromisse eingehen müssen. 30 Prozent der Befragten geben an, dass sie die Suche geographisch ausdehnen. 28 Prozent der Befragten versuchen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, damit hochqualifiziertes Personal rekrutiert werden kann. Es folgen bei den weiteren Nennungen verschiedene Anreize bei den Arbeitsbedingungen sowie bei der Entlohnung. Rund ein Viertel der Befragten gibt an, dass offene Stellen mit weniger qualifiziertem Personal oder Personal anderer Fachrichtungen besetzt werden. Am wenigsten Nennungen fallen auf die Antwort, dass Stellen gar nicht besetzt werden. Insgesamt zeigt sich, dass hochqualifizierte Arbeitskräfte mit der notwendigen Ausdauer und einer geographischen Ausdehnung der Suche in der Regel ohne weitere Kompromisse gefunden werden können.

3.4 EINSCHÄTZUNG DES HANDLUNGSBEDARFS

Ausgehend von der bisherigen Diskussion zur Thematik von hochqualifizierten Arbeitskräften haben wir die Verantwortlichen der Unternehmen gefragt, wie sie den Handlungsbedarf einschätzen, damit die Attraktivität der Region für hochqualifizierte Arbeitskräfte erhöht werden kann. Die in der Befragung vorgegebenen Antworten sind in Darstellung D 3.8 aufgeführt und nach Häufigkeit der Nennungen sortiert.

D 3.8: Handlungsbedarf aus Sicht der Unternehmen (Mehrfachnennungen möglich, N = 259)

Antworten	Prozent der Unternehmen (Anzahl Nennungen)
Die Steuerbelastung für natürliche Personen sollte reduziert werden.	38% (97)
Die Verkehrsanbindung zu den Nachbarregionen sollte verbessert werden.	29% (74)
Kein Handlungsbedarf	28% (73)
Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollte verbessert werden (z.B. Angebot an internationalen Schulen, Betreuungsplätzen usw.).	27% (69)
Das Image (Marke Luzern) der Stadt/Region sollte verbessert werden.	23% (60)
Das Preis-Leistungs-Verhältnis und die Verfügbarkeit von Wohnraum im mittleren und oberen Preissegment sollten verbessert werden.	23% (59)
Die Ausbildungsstätten (Universität oder Hochschulen) in der Zentralschweiz müssen ihr Angebot erweitern oder ändern.	21% (53)
Die Ausbildungsstätten (Universität oder Hochschulen) müssen das bestehende Angebot attraktiver gestalten.	18% (47)
Die Lebensqualität (Kultur- und Freizeitangebot usw.) sollte verbessert werden.	9% (22)

Quelle: Online-Befragung.

Es zeigt sich, dass die Reduktion der Steuerbelastung für natürliche Personen sowie die Verbesserung der Verkehrsanbindung zu den Nachbarregionen am häufigsten genannt werden. Bereits an dritter Stelle aller Nennungen folgt jedoch die Aussage, dass bezüglich der Steigerung der Attraktivität für hochqualifizierte Arbeitskräfte kein Handlungsbedarf besteht. Erwähnenswert ist diesbezüglich auch die geringe Anzahl von Nennungen, welche sich auf Veränderungen beim Angebot der Universität und der Hochschulen beziehen. Von allen Vorschlägen zur Steigerung der Attraktivität werden Veränderungen bei den Ausbildungsstätten an zweitletzter und drittletzter Stelle genannt.

Bedeutung und Bedarf von Hochqualifizierten

In rund der Hälfte der befragten Unternehmen werden hochqualifizierte Arbeitskräfte (Absolventen und Absolventinnen einer Universität oder Hochschule) beschäftigt. Lediglich 11 Prozent der befragten Unternehmen geben an, einen Mangel an hochqualifiziertem Personal zu haben. Die meisten der betroffenen Unternehmen weisen gleich mehrere offene Stellen aus. Es erstaunt daher nicht, dass es sich dabei überdurchschnittlich oft um Unternehmen mit mehr als hundert Mitarbeitenden handelt. Wird die Anzahl der fehlenden hochqualifizierten Arbeitskräfte auf den Kanton Luzern hochgerechnet, ergeben sich 1'800 offene Stellen. Diese scheinbar hohe Zahl gilt es jedoch zu relativieren: Sie entspricht lediglich einem Prozent des im zweiten und dritten Sektor beschäftigten Personals. Die grösste nicht gedeckte Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften besteht in den Fachrichtungen technische Wissenschaften (Ingenieure), Wirtschaftswissenschaften und Informatik. Auffallend ist, dass oft Personal für leitende Funktionen gesucht wird.

Rekrutierung von Hochqualifizierten und Handlungsbedarf

Hochqualifizierte Arbeitskräfte werden von den befragten Unternehmen vorwiegend in der Zentral- und der Deutschschweiz rekrutiert. Innerhalb der Schweiz bildet die Sprachgrenze eine Barriere bei der Suche nach hochqualifizierten Arbeitskräften. Die Suche wird eher ins Ausland als auf die übrigen (nicht deutschsprachigen) Landesteile ausgedehnt. Obwohl ein Teil der Unternehmen eine aufwändige und geographisch weit ausgedehnte Suche in Kauf nimmt, müssen insgesamt nur wenige Kompromisse bei der Rekrutierung von hochqualifizierten Arbeitskräften eingegangen werden. Dementsprechend gering wird der konkrete Handlungsbedarf bei den aktuellen Ausbildungsangeboten der Universität und der Hochschulen beurteilt. Etwas pessimistischer wird dagegen die künftige Entwicklung bei der Suche nach hochqualifizierten Arbeitskräften beurteilt: Rund 59 Prozent derjenigen Befragten, für die hochqualifiziertes Personal eine Bedeutung hat, sind der Ansicht, dass sich die Suche nach hochqualifiziertem Personal in Zukunft schwieriger gestalten wird.

Fazit

Die Untersuchung hat gezeigt, dass eine nicht gedeckte Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften vor allem in den Fachrichtungen technische Wissenschaften (Ingenieure), Wirtschaftswissenschaften und Informatik besteht. Von einem eigentlichen Mangel an hochqualifizierten Arbeitskräften kann auf Grund der Quantität der offenen Stellen nicht gesprochen werden. Viele Unternehmen suchen und finden hochqualifizierte Arbeitskräfte in der Zentral- und Deutschschweiz. Die Untersuchung hat weiter gezeigt, dass in den Bereichen mit einer nicht gedeckten Nachfrage oft Personal für leitende Funktionen gesucht wird, welches einen Bezug zur Praxis mitbringt. Für die Universität und die Hochschulen bedeutet dies, dass sich vor allem die Bildungsangebote im Bereich der berufsbegleitenden Studiengänge (CAS, DAS oder MAS) an den Bedürfnissen der Wirtschaft orientieren sollten. Daneben sind natürlich auch die Unternehmen selber gefordert, indem sie ihr Personal gezielt fördern und mit eigenen Massnahmen qualifizieren.

IMPRESSUM

Oliver Bieri, Dr. phil. I

Oliver Bieri hat an der Universität Zürich Soziologie und Politikwissenschaften studiert. Seit 1997 ist er bei Interface als wissenschaftlicher Mitarbeiter tätig und seit 2007 leitet er den Bereich Soziale Sicherheit und Integration. Im Rahmen von Evaluations- und Forschungsprojekten befasst er sich mit Themen der Sozialen Sicherheit. Seine Themenschwerpunkte in der Forschung, Evaluation und Beratung sind insbesondere die Arbeitslosenversicherung und die Sozialtransfers zur Existenzsicherung. Zudem leitet er das firmeninterne Kompetenzzentrum „quantitative Methoden“ und unterstützt Projekte, bei denen quantitative Analysemethoden angewendet werden. Selber hat er in den letzten zehn Jahren über dreissig Befragungen konzipiert, durchgeführt und analysiert.

Basil Gysin, lic. oec. publ.

Basil Gysin hat an der Universität Zürich Volkswirtschaft mit Schwerpunkt Wirtschaft und Politik studiert. Mit seiner Diplomarbeit zum Thema „Nachfrage nach Einkommensumverteilung im internationalen Vergleich“ hat er Ende 2006 sein Studium abgeschlossen. Während und nach seiner Studienzzeit sammelte er erste Berufserfahrung in der Steuerabteilung eines Treuhandbüros. Seit 2007 ist er wissenschaftlicher Mitarbeiter bei Interface und arbeitet vorwiegend im Bereich Soziale Sicherheit und Integration. Dort betreut er unter anderem das von Interface entwickelte Einkommensmodell, mit welchem für verschiedene Haushaltszusammensetzungen das verfügbare Einkommen unter der Berücksichtigung der Steuerbelastung und diverser Sozialtransfers modelliert werden kann.

WEITERE INFORMATIONEN

INTERFACE

Politikstudien Forschung Beratung

Seidenhofstr. 12

CH-6003 Luzern

Tel +41 (0)41 226 04 26

www.interface-politikstudien.ch

PROJEKTREFERENZ

Luzern, 22. November 2010

Projektnummer: P10_39