

Medienmitteilung

Schweizer HR-Manager*innen stellen sich den Herausforderungen des Stellenabbaus. Eine Studie von LHH zeigt wichtige Trends bei beruflichen Neuorientierungsprogrammen und Weiterbildung auf: 94 % der befragten Schweizer Unternehmen planen neue Unterstützungsprogramme für von Stellenabbau betroffene Beschäftigte.

Die Umfrage unter 3.000 Personalverantwortliche und 8.100 Arbeitnehmenden in der Schweiz und weiteren acht Ländern zeigt: Der Trend verschiebt sich von Über-Besetzungen (Over-Hiring) zu gezieltem Personalabbau. 73% der Arbeitgeber bauen im Jahr 2024 Stellen ab oder ziehen dies in Erwägung.

Zürich, 8. September 2024. LHH, ein führender Anbieter von integrierten Talentlösungen und ein globaler Geschäftsbereich der Adecco Gruppe, stellt heute die auf die Schweiz runter gebrochene Analyse des [Trend Report Outplacement und Karrieremobilität 2024](#) vorgestellt. Der Bericht basiert auf einer Umfrage unter 3'011 Personalverantwortliche und 8'101 Angestellten in der Schweiz und acht weiteren Ländern (Deutschland, Österreich, Grossbritannien, Frankreich, USA, Spanien, Australien und Brasilien). Er zeigt, dass sich die Gründe für den Stellenabbau angesichts des technologischen Fortschritts und der anhaltenden wirtschaftlichen Herausforderungen deutlich verändern. Immer weniger Personalverantwortliche geben eine Über-Besetzung als Hauptgrund für einen Stellenabbau an. Stattdessen verweisen sie auf mangelnde Arbeitsleistungen und Qualifikationen der Mitarbeitenden sowie auf einen gestiegenen wirtschaftlichen Druck.

"Entlassungen allein sind keine nachhaltige Lösung für die Herausforderungen, mit denen Unternehmen heute konfrontiert sind. Auch wenn Entlassungen zuweilen notwendig sind, ist es vielmehr eine langfristige Strategie - Investitionen in Umschulung, interne Mobilität und eine humane Behandlung - die einen nachhaltigen Erfolg sowohl für die Unternehmen als auch für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sicherstellt.", so Svyatoslav Shalayoda, SVP LHH Deutschland, Schweiz, Belgien, Niederlande und Polen.

LHH stellte fest, dass Personalleiter:innen angesichts des anhaltenden Stellenabbaus verstärkt auf berufliche Neuorientierungsprogramme zurückgreifen, um Qualifikationslücken zu schliessen. Zudem investieren sie in Outplacement-Dienstleister, um ausscheidende Beschäftigte zu unterstützen und ihnen den Übergang zu neuen Karrierechancen zu erleichtern.

"Der globale Arbeitsmarkt hat im vergangenen Jahr starke Umwälzungen erlebt. Das ist vor allem auf die zunehmende Bedeutung und Integration von KI zurückzuführen", erklärt John Morgan, Präsident der Geschäftsbereiche Career Transition & Mobility und Leadership Development bei LHH. "Unsere Untersuchungen zeigen, dass sich einerseits die Belegschaft an diese neue Realität anpasst und dass andererseits Führungskräfte die Notwendigkeit erkennen, Talentstrategien zu entwickeln, um die Mitarbeitenden während ihrer gesamten Karriere zu unterstützen. Umschulungen und Neuorientierungen sind für die Aufrechterhaltung einer agilen Organisation unerlässlich. Die Technologie hat personelle Neuorientierungen erheblich verbessert und ermöglicht es uns, gefragte Kompetenzen für Mitarbeitende im Jobwechsel schnell zu identifizieren und zu entwickeln. Sobald die Notwendigkeit dieser Unterstützung

erkannt ist, werden sowohl Arbeitgeber als auch Beschäftigte die Zukunft mit grösserer Zuversicht und Stärke meistern können.“

Die wichtigsten Ergebnisse:

Stellenabbau verlagert den Fokus auf Qualifikation und Leistung – bei anhaltender Kostenreduzierung

Entlassungen sind nach wie vor weit verbreitet und zeigen kaum Anzeichen einer Verlangsamung: In der Schweiz ist die Hälfte der Entlassungen auf Strategieänderungen zurückzuführen (50%), gefolgt von einer mangelhaften Leistung (46%) und Kostensenkungen (37%). Über alle 9 Länder hinweg sind nur 28% der Entlassungen auf Kostensenkungen aufgrund von Inflation und wirtschaftlichen Schwierigkeiten zurückzuführen. Zudem fällt auf, dass in der Schweiz ist die Qualifizierung der Arbeitnehmer qualitativ deutlich besser ist als in den anderen Ländern, denn nur 17 % der Arbeitnehmenden werden wegen mangelnder Qualifikationen entlassen. Hauptgründe in der Schweiz sind eindeutig die Strategie, eine geringe Arbeitsleistung und die Kosten.

"Im Jahr 2024 planen 94% der befragten Schweizer Unternehmen neue Unterstützungsprogramme für vom Stellenabbau betroffene Beschäftigte – eines der höchsten Engagements weltweit. Diese starke Unterstützung unterstreicht das herausfordernde makroökonomische Umfeld in der Schweiz, wo neben dem [erheblichen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften](#) auch eine Notwendigkeit der Umstrukturierung von Organisationen besteht – ein kurzfristiger Widerspruch, der eine langfristige Lösung erfordert", erklärt Svyatoslav Shalayoda.

Über alle neun Ländern hinweg führen durchschnittlich 73% der Personalleiter:innen in diesem Jahr Entlassungen durch oder ziehen diese in Betracht, gegenüber 77% im Jahr 2023. Die Hauptgründe für Entlassungen sind nicht mehr zu viele Einstellungen (eine sogenannte Über-Besetzung), sondern schlechte Leistung (30,2%) und ein Mangel an geeigneten Kompetenzen (29,7%). Mit der zunehmenden Integration von KI in die Arbeitswelt steigt der Bedarf an Mitarbeitenden mit entsprechenden Fähigkeiten in allen Ländern.

Neuorientierungsprogramme nehmen Fahrt auf

In der Schweiz haben fast alle Personalleiter:innen (96%) erwogen, Entlassungen zu verschieben und stattdessen offene Stellen durch Umschulungen zu besetzen – was die grosse Angst vor einem zukünftigen Personalmangel widerspiegelt. Eine beachtliche Zahl von 82% der Schweizer Personalverantwortlichen gibt an, dass sie ein Programm zur Neuorientierung eingeführt haben. Weitere 14% ziehen dies zwar in Betracht, verfügen aber nicht über die nötigen Ressourcen für die Durchführung.

Auch über alle neuen Ländern hinweg ist eine bemerkenswerte Verlagerung hin zu Neuorientierungsprogrammen zu beobachten: 82% der Personalleiter:innen erwägen die Neuorientierung von Beschäftigten als Alternative zum Stellenabbau. In ähnlicher Weise ist der Anteil der HR-Führungskräfte, die Neuorientierungsprogramme durchführen, seit 2023 um 25 Prozentpunkte gestiegen und liegt nun bei 47%. Dies deutet auf einen wachsenden Trend zur Bindung und Umschulung von Beschäftigten hin.

Burnout ist ein weltweites Problem

Angesichts des anhaltenden Personalabbaus erkennen Personalverantwortliche Burnout als weltweites Problem. In der Schweiz haben 80% der Arbeitnehmenden in den letzten 12 Monaten erlebt, dass ihr

Team aufgrund von Unsicherheit und Arbeitsbelastung ausgebrannt war. Dies veranlasste 26%, über eine Kündigung nachzudenken, und noch mehr (30%), sich auf Stellen ausserhalb des Unternehmens zu bewerben. Weitere 23% machten sich auf die Suche nach neuen Karrierechancen innerhalb des Unternehmens.

Diese Zahl ist deutlich höher als im weltweiten Vergleich, wo 69% der Arbeitnehmenden angeben, dass ihre Teams ausgebrannt sind. Burnout ist weltweit zur grössten Sorge von HR-Führungskräften geworden: 25% sind beunruhigt darüber, dass eine erhöhte Arbeitsbelastung zu Burnout führen könnte – gegenüber 6% im Jahr 2023. Arbeitgeber sollten die Auswirkungen von Burnout im Zusammenhang mit Entlassungen beachten, denn die häufigste Reaktion der verbleibenden Beschäftigten ist, ihre Zukunft im Unternehmen in Frage zu stellen. Dies zeigt deutlich die Notwendigkeit, den Mitarbeitenden Möglichkeiten zur Umschulung in interne Rollen und zur Entwicklung von Führungsqualitäten zu bieten. Auf diese Weise wird ein reibungsloser Übergang ermöglicht und die Bindung der nach dem Stellenabbau verbleibenden Mitarbeitenden an das Unternehmen gestärkt.

Bedeutung von effektiver Mitarbeiterführung steigt

98% der Befragten in der Schweiz gehen davon aus, dass ihre Strategie zur Mitarbeiterbindung effektiv ist. Teil dieser Strategie ist es, eine Kultur zu schaffen, in der die Mitarbeitenden ihre Karriere vorantreiben können und in den Weiterbildungen und Umschulungen gefördert werden. Fast 9 von 10 Personalleiter:innen halten ihre Programme zur Führungskräfteentwicklung – insbesondere zu den Themen effektive Karrieregespräche und effektive Führung – für wirksam.

Für weitere Informationen lesen Sie bitte den vollständigen [Trend Report Outplacement und Karrieremobilität 2024](#). Die Studie wurde in neun Ländern durchgeführt: Schweiz, Deutschland, Österreich, Grossbritannien, Frankreich, USA, Spanien, Australien und Brasilien. In der DACH-Region haben über 1.000 Arbeitnehmende geantwortet, in der Schweiz über 100.

###

Über LHH

[LHH](#) ist ein integrierter Anbieter von Talentlösungen, der Menschen, Teams und Organisationen dabei unterstützt, sich auf die Zukunft der Arbeit vorzubereiten. Mit unseren Komplettlösungen in den Bereichen Career Transition & Mobility, Leadership Development und Recruitment Solutions können wir die gesamte Talent Journey abdecken sowie Organisationen und Karrieren auf der ganzen Welt zukunftssicher machen.

Mit mehr als 8'000 Kolleg:innen und Coaches in 60 Ländern weltweit kombiniert LHH eine globale Infrastruktur mit branchenführender Technologie und lokalem Fachwissen, um jedes Jahr mehr als 15'000 Unternehmen und fast 500'000 Bewerber:innen zu unterstützen.

LHH ist ein globaler Geschäftsbereich der [Adecco Gruppe](#), einem weltweit führenden Unternehmen für HR-Lösungen und Talentberatung mit Hauptsitz in Zürich, Schweiz.