Fachkräftemangel, was nun?
Wie Sie für Talente sichtbar und attraktiv bleiben.

Referenten

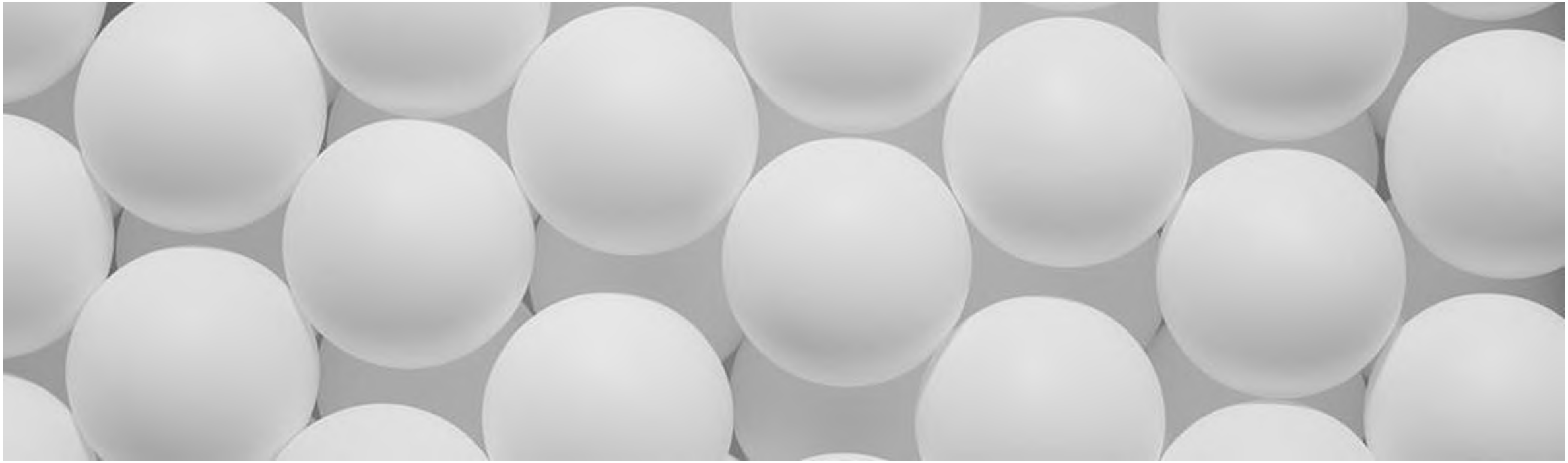
Jacqueline Spirig
Marktverantwortliche Basel, Careerplus

Hendrik Budliger
Gründer & Leiter der Demografik, Kompetenzzentrum für Demografie

careerplus
Passt perfekt.

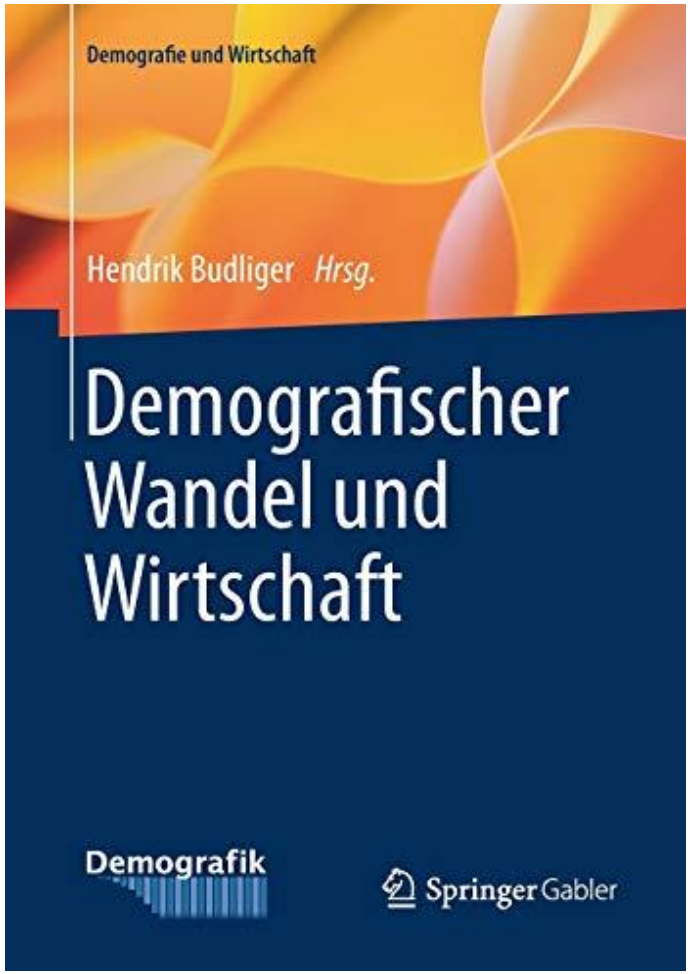
Fachkräftemangel und Demografie

14.09.2023 – CAREERPLUS – 25HOURS - ZÜRICH

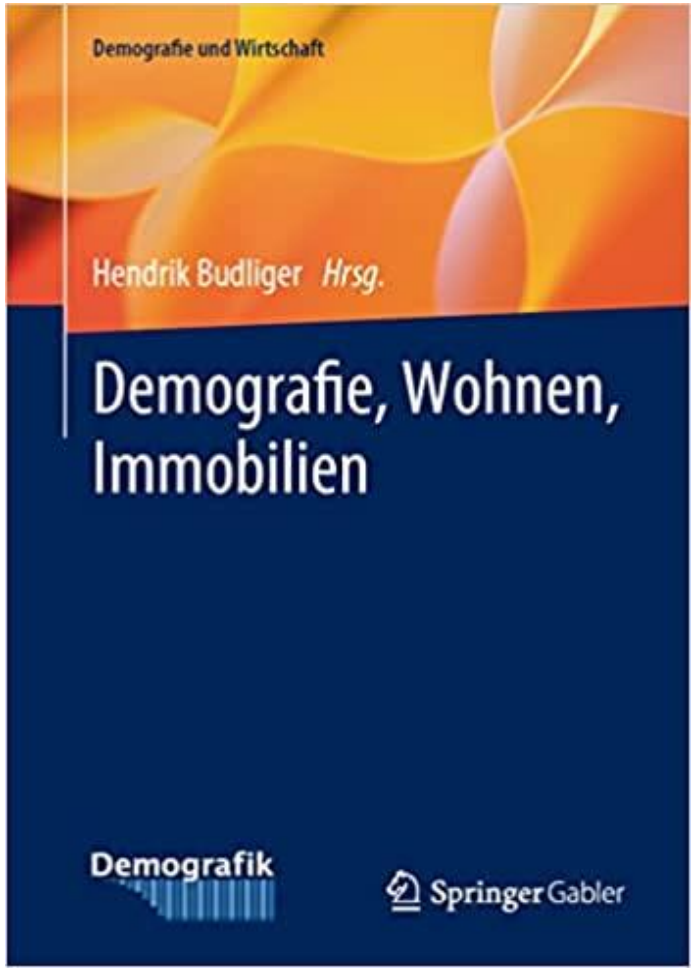


BUCHREIHE DEMOGRAFIE UND WIRTSCHAFT

2021



2022



2023

Demografik

STUDIEN

SEM

Vorstudie zur Analyse des künftigen Bedarfs des Schweizer Arbeitsmarktes an ausländischen Arbeitskräften

https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/publiservice/service/forschung.html

SBV

Studie zur langfristigen Entwicklung der Konjunktur und Fachkräfte im Bauhauptgewerbe

SNB

Financial Demography
How Population Ageing Affects Financial Markets

BSV

Nationales Armutsmonitoring
Zivilstandsunabhängie Altersvorsorge

Demografik

DEMOGRAFIK – WER SIND WIR?

Kompetenzzentrum für Demografie

Demografik

Workshops

Projekte

Tools & Reports

Studien

AGENDA

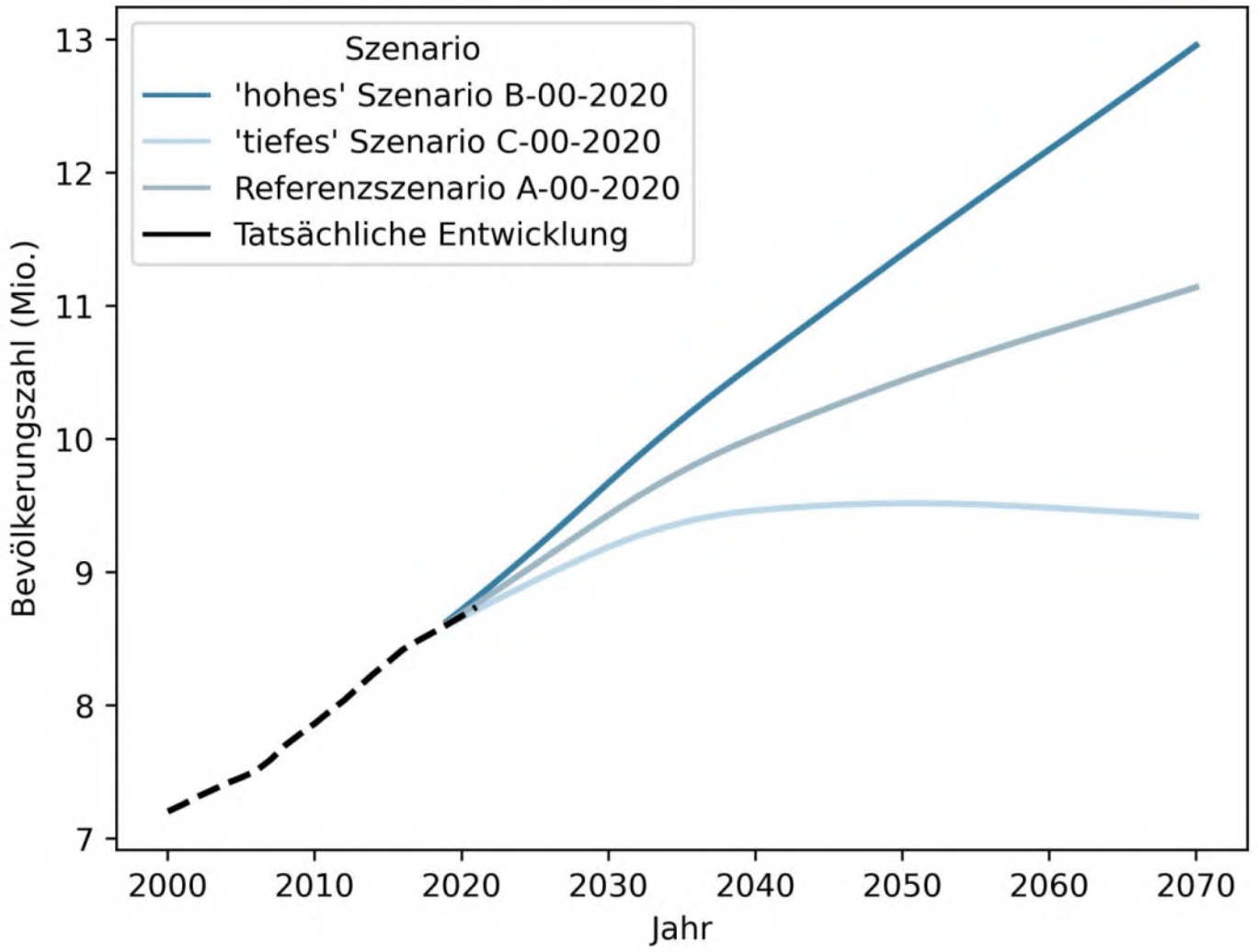
- Demografie
- Fachkräftemangel
- Massnahmen

Demografik

MERKSÄTZE

- Die Zukunft ist anders als die Vergangenheit
- Die Entwicklung ist nicht linear, sondern degressiv
- Fachkräftemangel entwickelt sich zwischen den Berufen sehr unterschiedlich

DIE 10 MILLIONEN SCHWEIZ – BFS SZENARIEN 2020



Quelle: Bundesamt für Statistik, eigene Darstellung

SINKENDE ERWERBSTÄTIGKEIT IN EINWANDERUNGSLÄNDER

Nationalität	Anteil an Schweizer Einwanderung	Veränderung Anzahl 20-64 im Heimatland bis 2040
Deutschland	15%	-14%
Italien	12%	-18%
Frankreich	11%	-3%
Portugal	6%	-17%
Spanien	4%	-16%
Rumänien	4%	-17%
Polen	4%	-14%
Ungarn	2%	-14%

Quelle: Bundesamt für Statistik und UN World Population Prospects 2019, eigene Darstellung

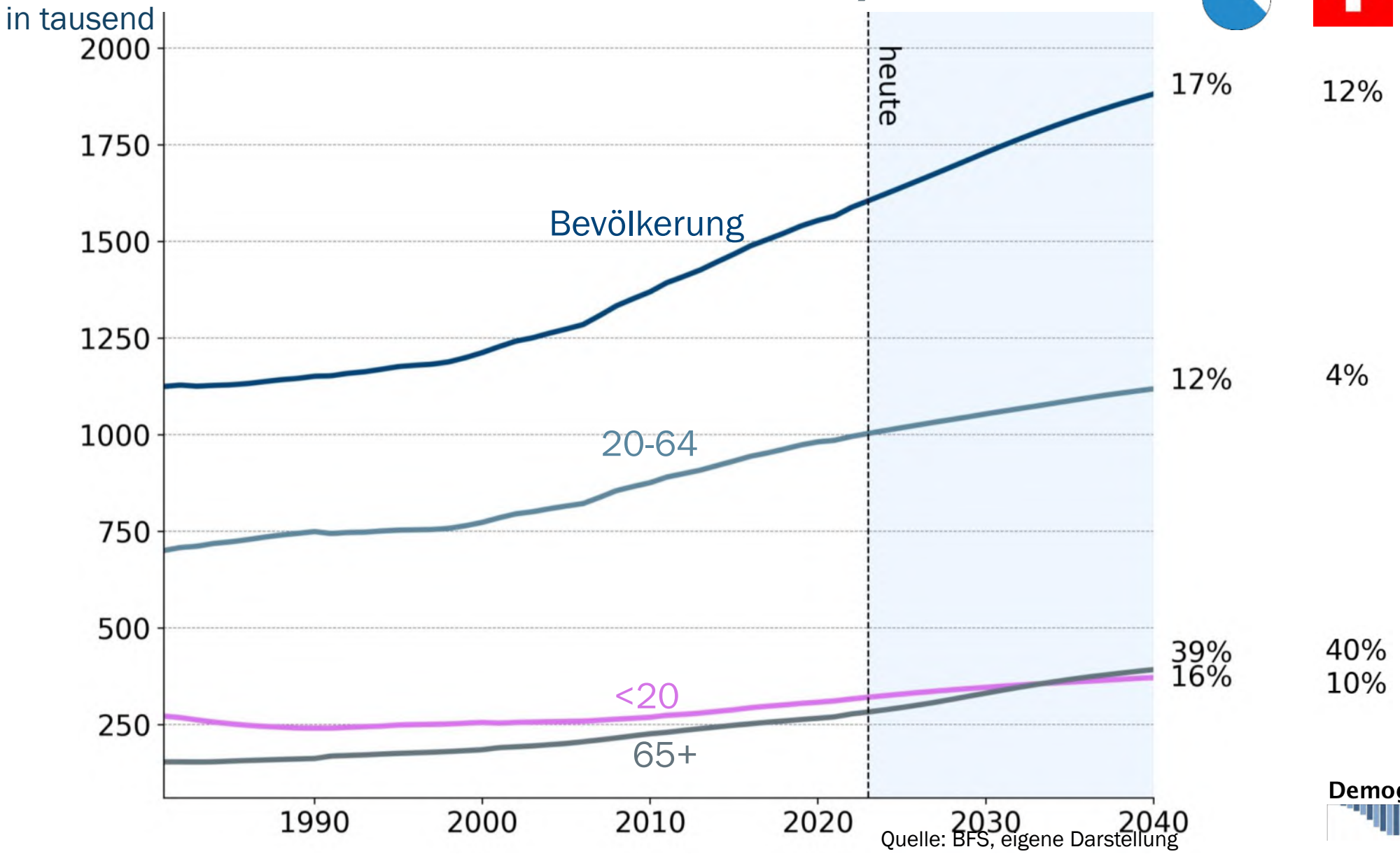
BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG

Bevölkerung	Schrumpft seit / ab	Quelle
Welt	2086	UN
China	2022	UN
Europa	2021	UN
Schweiz	2035 (stagniert), 2052 (schrumpft)	BFS, tiefes Szenario

Erwerbstätige (20-64)	Schrumpft seit / ab	Quelle
Europa	2012	UN
Deutschland	2008-2010,2016-2021	Statistisches Bundesamt
Schweiz	2026	BFS, tiefes Szenario

Erwerbstätige (20-64) Kantone	Schrumpft zwischen	Quelle
BL, BE, GR, JU, NE, NW, OW, TI, UR, VS	2020 - 2040	BFS, mittleres Szenario

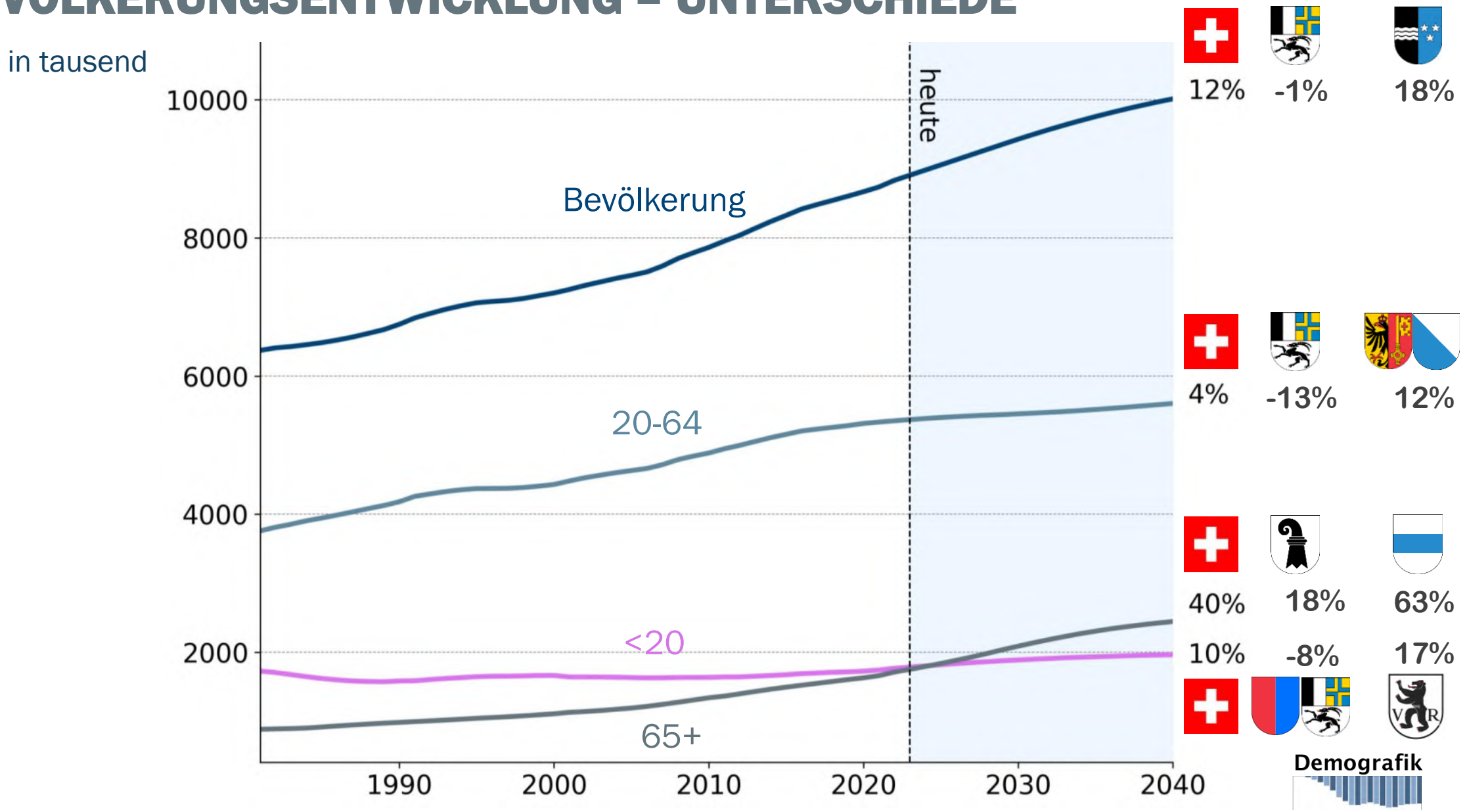
BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG – ZÜRICH / SCHWEIZ



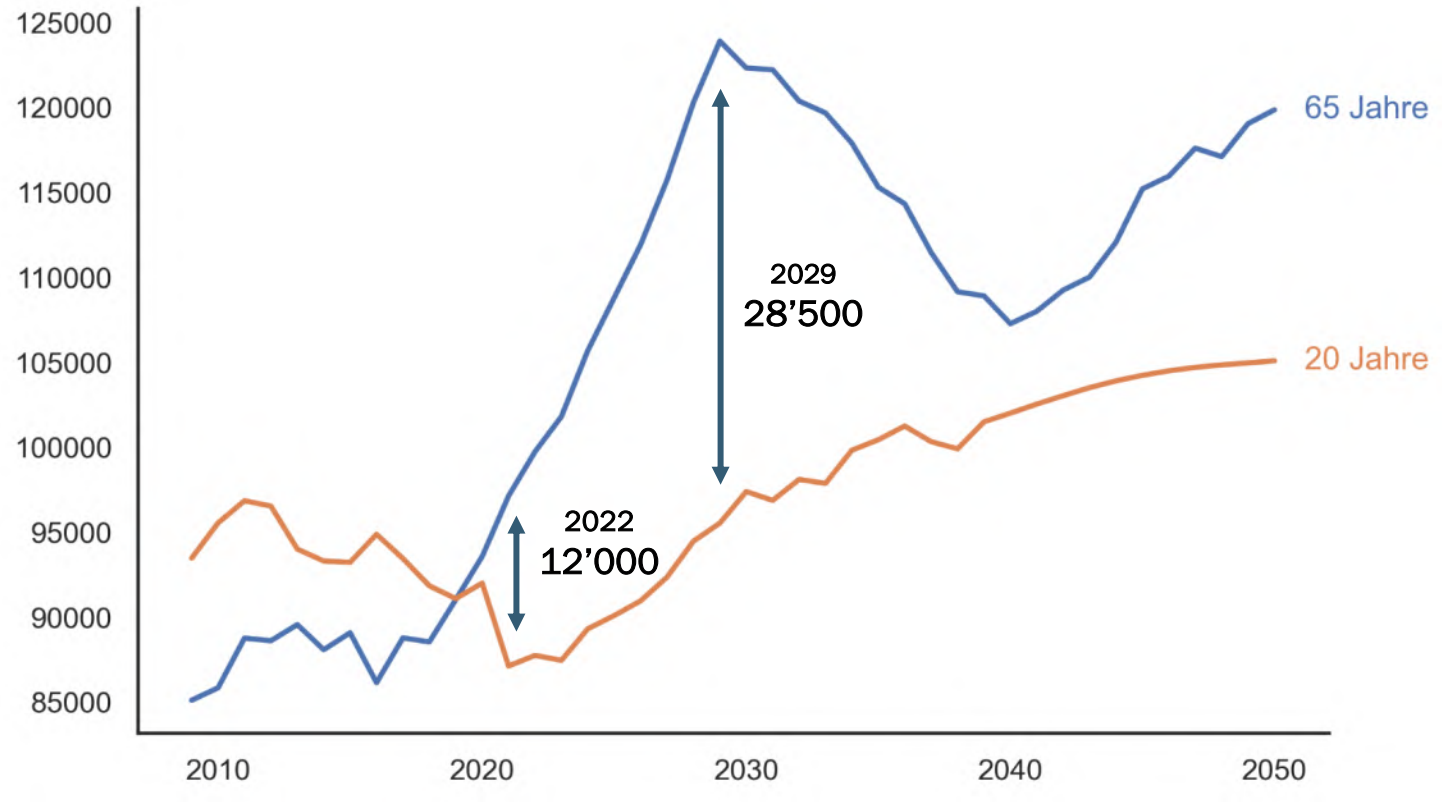
Quelle: BFS, eigene Darstellung

Demografik

BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG – UNTERSCHIEDE



ANZAHL 20 UND 65 JÄHRIGE IN DER SCHWEIZ



Total 2022 - 2032
232'500

Quelle: Bundesamt für Statistik, eigene Darstellung

Demografik

AGENDA

Demografie

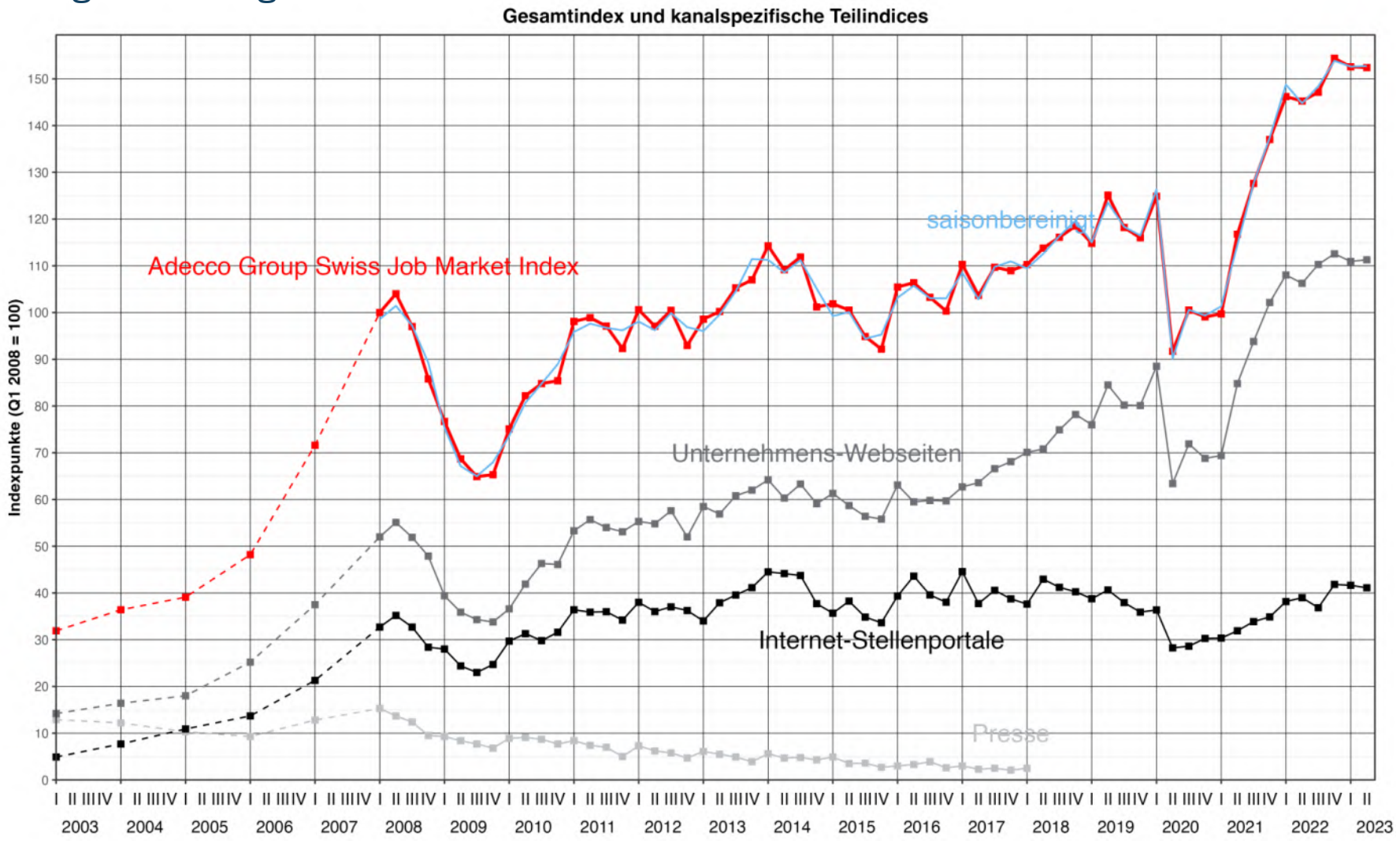
Fachkräftemangel

Massnahmen

Demografik

JOB MARKET INDEX

Personalmangel trotz stagnierender Wirtschaft



Demografik

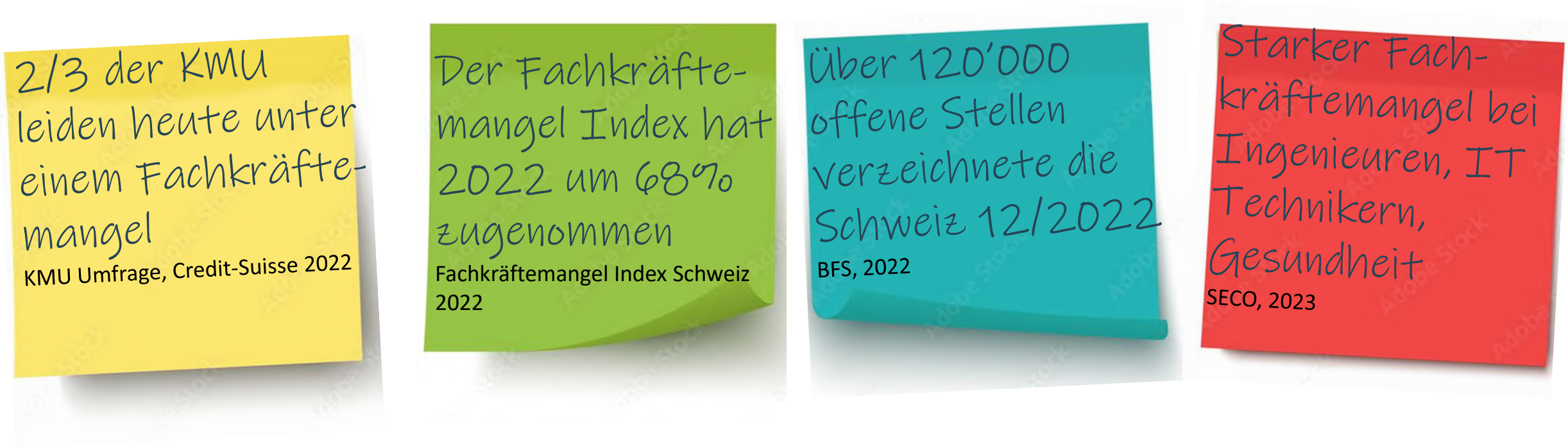
Hendrik

DER «WAR FOR TALENTS» SPITZT SICH WEITER ZU

Demografik

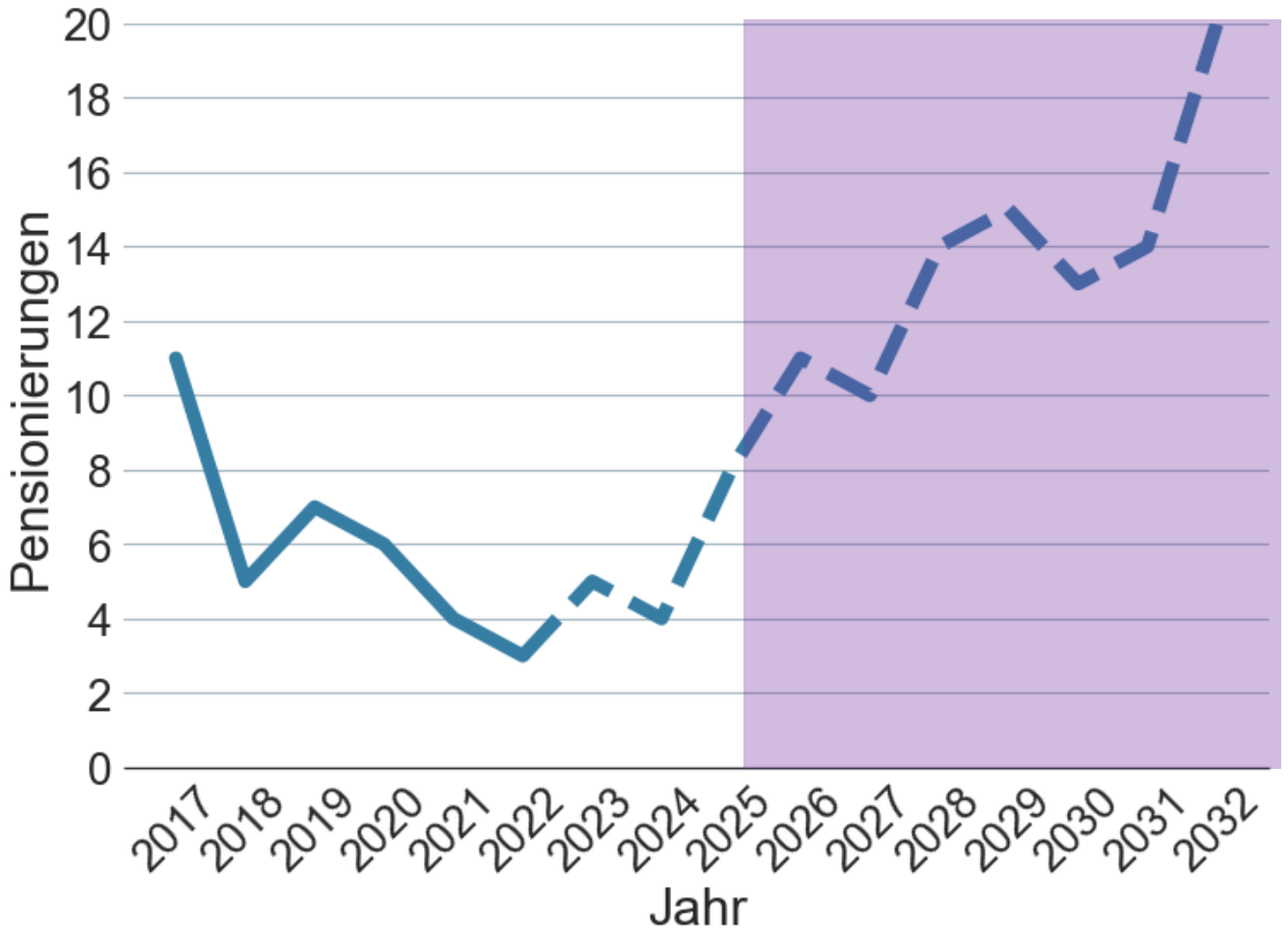
FACHKRÄFTEMANGEL IN ZAHLEN

Whitepaper Careerplus



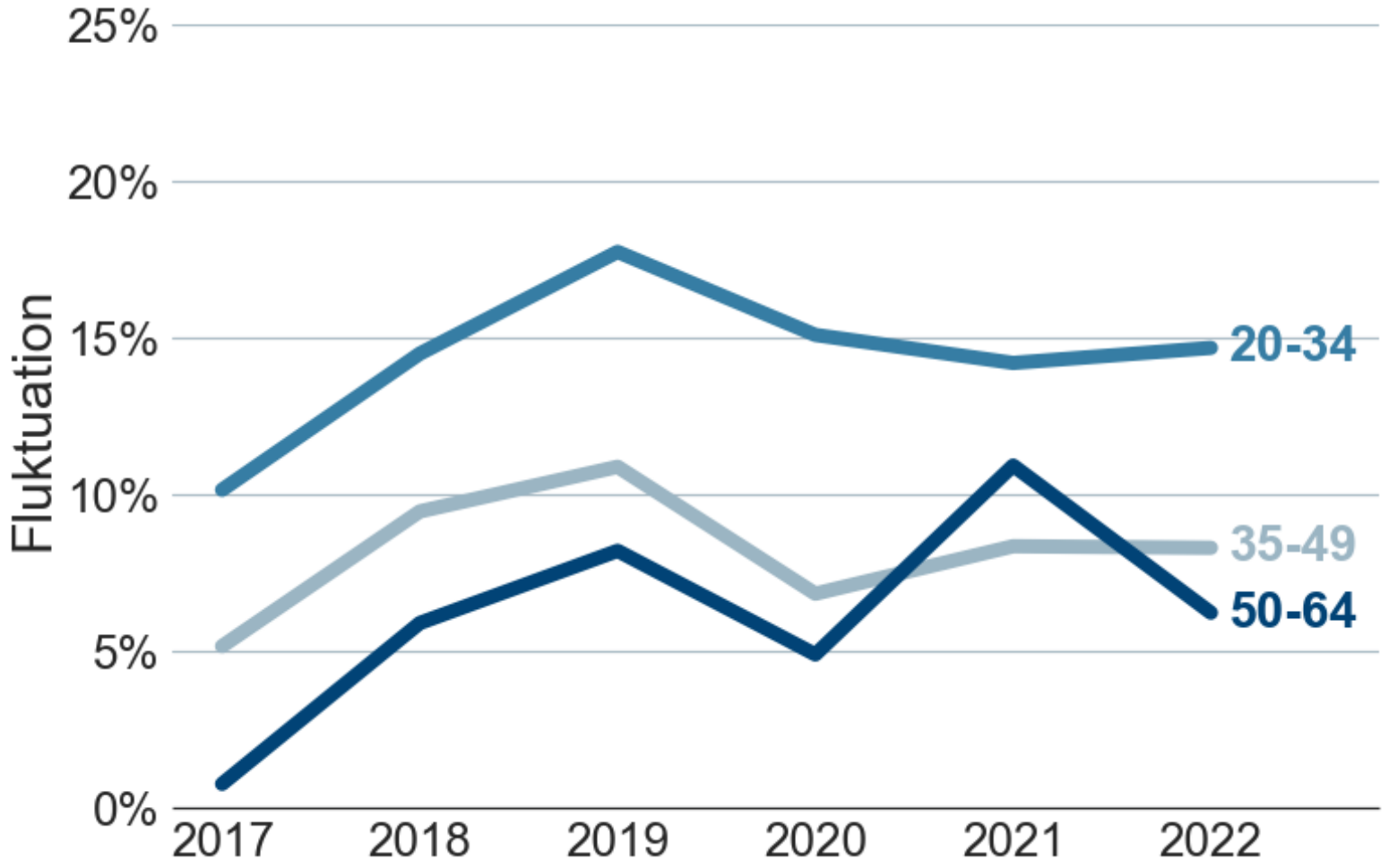
Demografik

BEISPIEL: KOMMENDE PENSIONIERUNGEN



Ab 2025: deutlicher Anstieg der jährl. Pensionierungen!

BEISPIEL: FLUKTUATION NACH ALTER

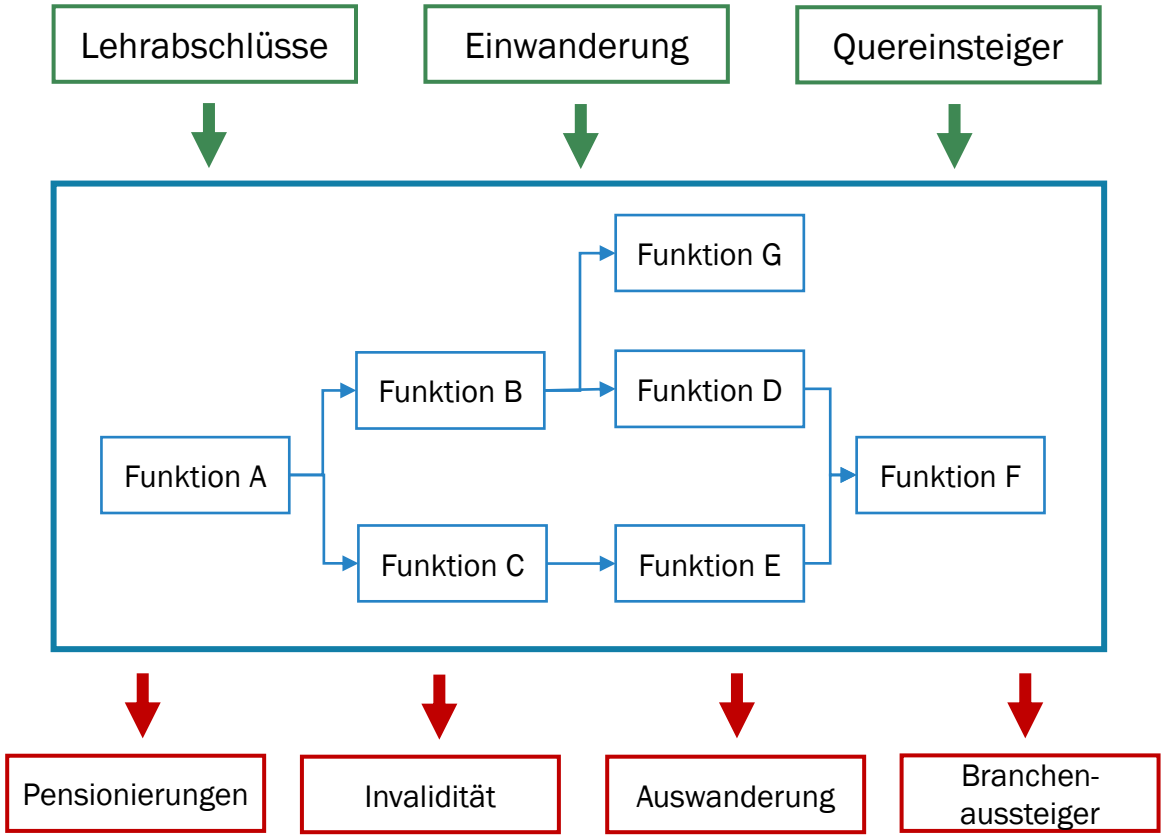


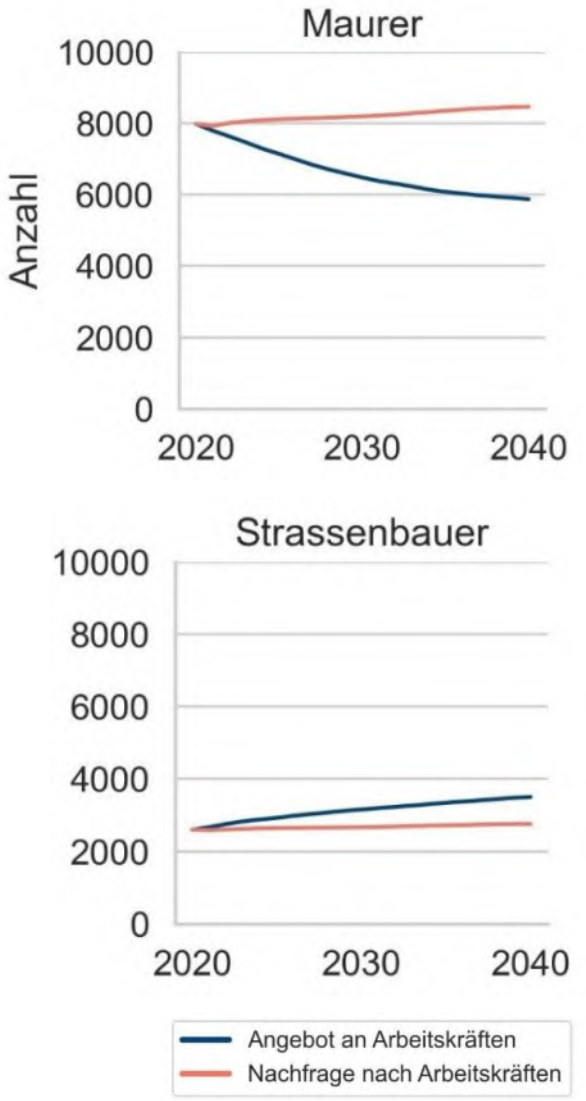
Demografik

Career-model

KARRIEREMODELL

Verteilung und Entwicklung relevanter Skills in der Organisation

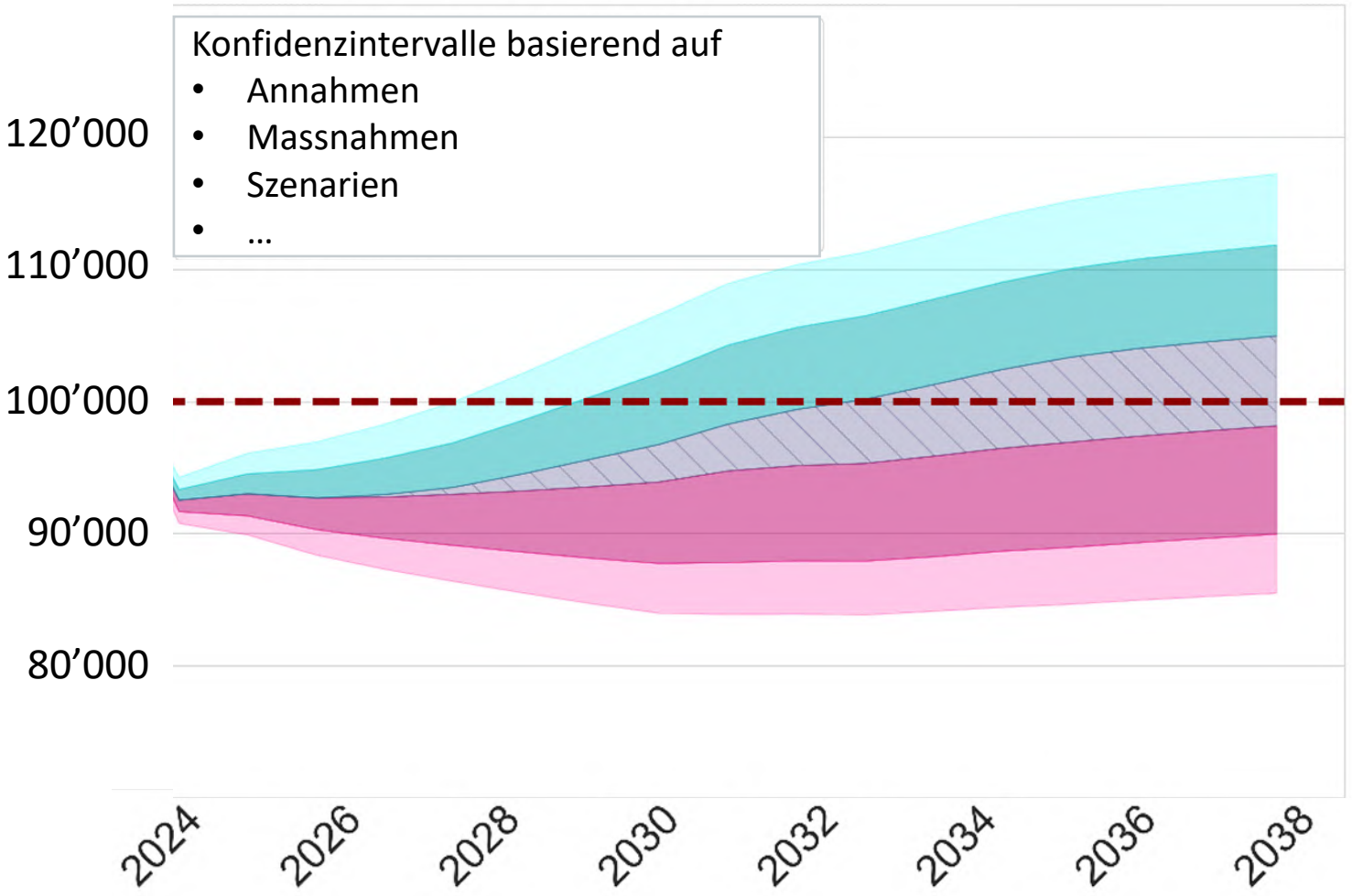




Demografik

DATA MODELING – MONTE CARLO SIMULATION

Modellierung und Frühwarnsystem



emografik

AGENDA

Demografie

Fachkräftemangel

Massnahmen

Demografik

VERÄNDERUNGEN AM ARBEITSPLATZ

7 Thesen zur Veränderung am Arbeitsplatz

1. Das **Mittlere Management** wird eine grössere und diversere Führungsspanne haben. Zusatzaufwand der Koordination von Flex Work. Koordination von Linien, Projekten, Sprints und Initiativen
2. Kontinuierliches Lernen und Digitale Literacy wird Betriebszugehörigkeitsdauer und Erfahrung ausbremsen. **Innovationskultur** muss gefördert werden.
3. **HR Data analytics** wird an Bedeutung gewinnen. Um die Performance der Mitarbeiter zu überwachen und optimal zu konfigurieren. Skills Lücken früh erkennen. Hybride Arbeitsplätze und Gesundheitsmanagement in Einklang bringen.
4. **Kommunikation** und Symbolik bezüglich Nachhaltigkeit, Diversität, Integration, Innovation, Purpose, Werte, sozialer Impact
5. **AI Technologie** in Teams, Prozesse, Entscheidungsfindung integrieren. Substitution von Arbeitskräft und Erweiterung. Kontinuierliche Integration und Lernen im Umgang mit AI fördern.
6. Purpose, Passion und Wertschätzung werden wichtiger als Geld. Vorbilder sichtbar machen, die ihre persönliche Erfahrung von **Kongruenz** ihrer Werte mit der Arbeit in Einklang bringen.
7. **Remote work-life Balance** wird herausfordernder. Visibilität und Beziehungen aufzubauen ist im Homeoffice schwierig. Gap zwischen jene die Effizienz maximieren und jene, die sich überlasten wird grösser. Selbstverantwortung wird wichtiger.

FACHKRÄFTEMANGEL IN SPEZIFISCHEN BERUFSGRUPPEN

Whitepaper Careerplus

- IT: «Investieren Sie in die Technologie»
- Finanzen: «Tempo ist unerlässlich»
- Industrie: «Vereinfachen Sie den Bewerbungsprozess»
- HR: «Schaffen Sie ein echtes Zugehörigkeitsgefühl»
- Gesundheit: «Mitarbeiterempfehlungen sind wertvoll»
- Sales: «Werden Sie konkret»

7 STRATEGIEN GEGEN DEN FACHKRÄFTEMANGEL

Whitepaper Careerplus

1. Temporärarbeit als Soforthilfe
2. Positionierung mit Employer Branding
3. Loyalität der Mitarbeitenden stärken
4. Junge Menschen ausbilden
5. Rekrutierung auffrischen
6. Active Sourcing: Fachkräfte direkt ansprechen
7. Flexibilität bei den Anforderungsprofilen

MASSNAHMENHAUS

Personalstrategie

- Innovationskultur leben
- Arbeitgeberattraktivität aufwerten
- In Unternehmensstrategie einbinden

Neue Arbeitsmodelle

- Organisation öffnen
- Quereinstiege vereinfachen
- Flex- & Teilzeitmodelle anbieten

Diversität

- Gesundheit priorisieren
- Alle Mitarbeitenden inkludieren
- Personelle Entwicklung individualisieren

Digitalisierung

- Produktivität steigern
- Prozesse automatisieren
- Digitale Kompetenzen ausbauen

Personalpolitik

- Langfristig planen, Rekrutierung abstimmen
- Mitarbeitende fördern, Perspektiven schaffen
- Kompetenzen erhöhen, Fluktuation reduzieren

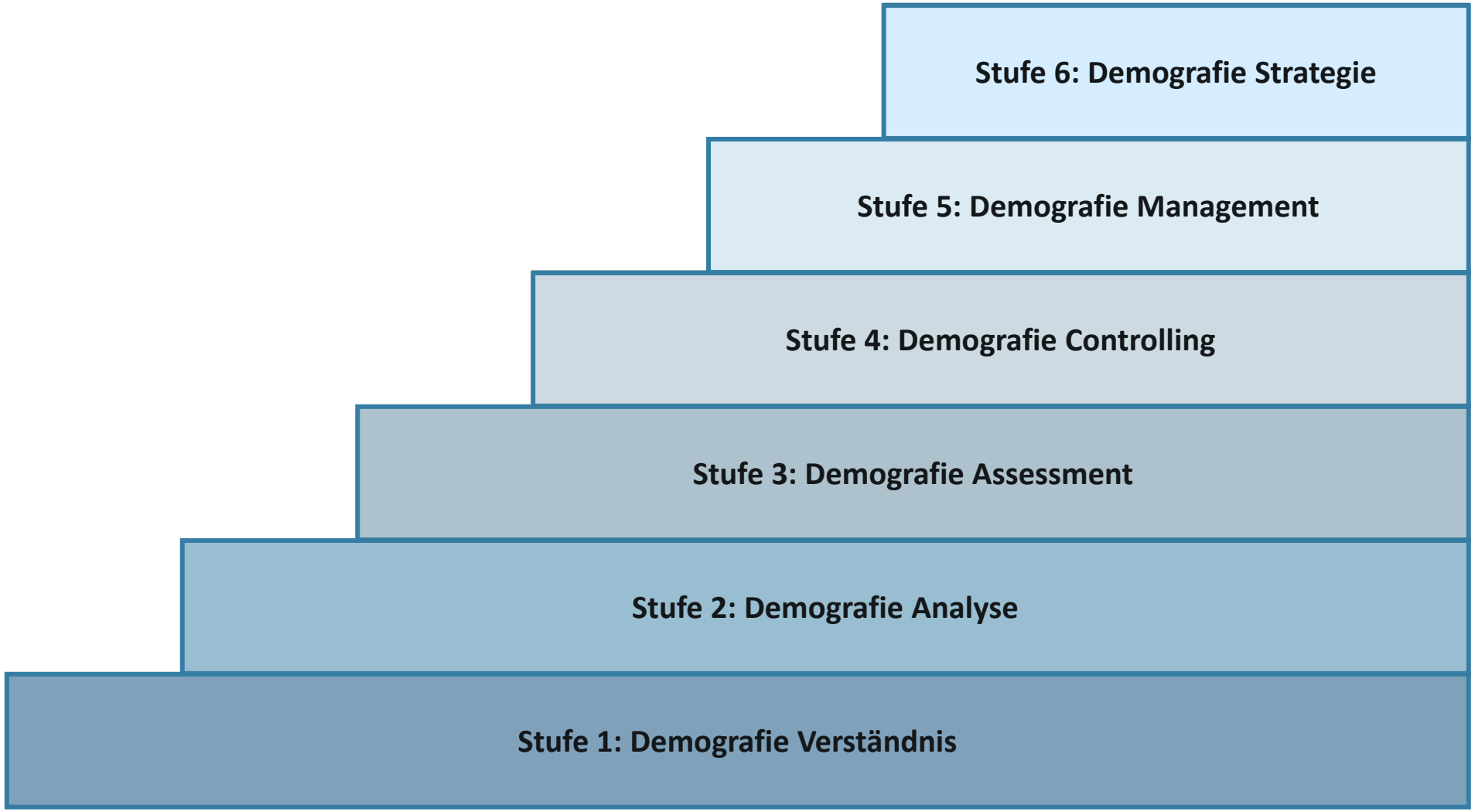
Wissensmanagement

- Schlüsselpersonenrisiko minimieren
- Nachfolgeregelung & Stellvertretungen einführen
- Mitarbeitende zu lebenslangem Lernen motivieren

Massnahmenhaus, Demografik

Demografik

STUFENMODELL



Quelle: Demografik

Demografik

Lisa

VORURTEILE GEGENÜBER DEN GENERATIONEN

Gruppenworkshops nach Alter

	Generation Z	Millenials	Generation X	Babyboomers
Positiv	• Innovativ • Kreativ	• Optimistisch • Geschäftstüchtig	• Eigenständig • Anpassungsfähig	• Verlässlichkeit • Ambitioniert
Purpose	• Flexibilität • Gerechtigkeit	• Work Life Balance • Umwelt	• Management • Karriere	• Verantwortung • Wirtschaftlichkeit
Tools	• Mobile • Remote • ChatGPT	• Python, R • Chatgroups	• Excel, Powerpoint • Email	• Telefon • Meetings
Arbeit	• Freelance • Fluide Strukturen	• Wertschätzung • Inklusion	• Projektstrukturen • Agile	• Klare Strukturen • Leitbild
Negativ	• Kontinuität • Konzentration	• Aktionismus • Akzeptanz	• Loyalität • Motivation	• Empathie • Offenheit

UNTERSCHIEDE ALTER / GENERATION / INDIVIDUUM

	Purpose	Bedürfnis	Kompetenzen	Karriere
Alter	• Verantwortung • Beziehung • Vermächtnis	• Gesundheit • Familie • Lebensstandard	• Ausbildung • Erfahrung • Weiterbildung	• Fähigkeiten • Erfahrung • Netzwerk
Generation	• Gesellschaft • Geschichte • Zeitgeist	• Einstellungen • Möglichkeiten • Werte	• Wissenschaft • Technologie • Zeitgeist	• Gesellschaft • Technologie • Wirtschaft
Individuum	• Biographie • Charakter • Erfahrungen	• Lebensumstand • Vorlieben • Restrektionen	• Fähigkeiten • Veranlagung • Interesse	• Ziele • Umstände • Interesse

GENERATIONENMANAGEMENT

Ergebnisse von Deloitte, Bain & Company, Hochschule Luzern

	Jung	Alt
Verantwortung	• Möglichkeit für Einfluss • Teilhabe am Projekt	• Annerkennung von Erfahrung • Seniorität
Flexibilität	• Örtliche Flexibilität (Kostenersparnis beim Pendeln)	• Zeitliche Flexibilität (Familie und Beziehungen)
Sinnhaftigkeit	• Den persönlichen Werten entsprechend	• Sinnhaftigkeit überwiegt monetäre Anreize
Entlohnung	• Deckung von Kosten • Gerechte Bezahlung	• Anerkennung der Arbeit • Status
Sicherheit	• Angst vor Arbeitslosigkeit • Finanzielle Unsicherheit	• Kontinuität des Arbeitsplatzes • Altersfinanzierung

DEMOGRAFIK

Kompetenzzentrum für Demografie

Demografik ist ein unabhängiges Kompetenzzentrum für Demografie, wurde 2019 gegründet und hat sich zum Ziel gesetzt, die Demografie und ihre vielfältigen Auswirkungen auf die Wirtschaft zu beleuchten und zu diskutieren. Im Springer Verlag erscheint die Buchreihe «Demografie und Wirtschaft», die Demografik ins Leben gerufen hat, als Plattform für eine Diskussion. Das Geschäftsmodell der Demografik beinhaltet Studien, Projekte, Workshops und Tools. Demografik ist politisch und wirtschaftlich unabhängig und verfolgt das Ziel Demografie zu analysieren, diskutieren und für öffentliche und private Organisationen als Kompetenzzentrum beratend tätig zu sein.

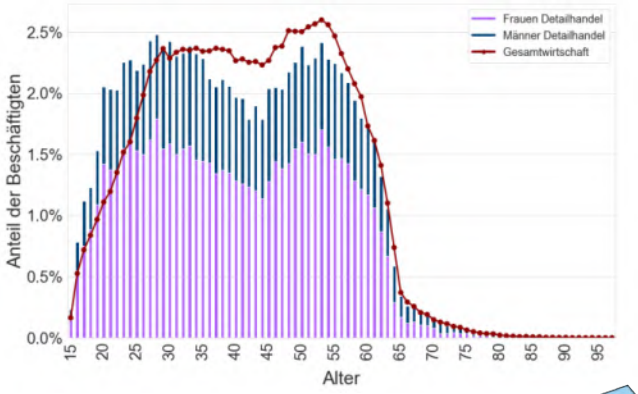
Demografik

Demografik
Casinostrasse 10
4002 Basel
Tel: +41 61 312 7227
www.demografik.org

Hendrik

EINFLUSS DER DEMOGRAFIE AUF DEN DETAILHANDEL

Arbeitskräfte



Kundenstruktur

1. 36% Einpersonenhaushalte
2. 27% Paarhaushalte ohne Kinder
3. 25% Paarhaushalte mit Kindern
4. 5% Einelternhaushalte mit Kindern
5. 8% andere Haushalte

Sortiment

Umsatztreiber

Quelle: GfK, Monitoring Consumption Switzerland, Credit Suisse

Demografik

OFFERING

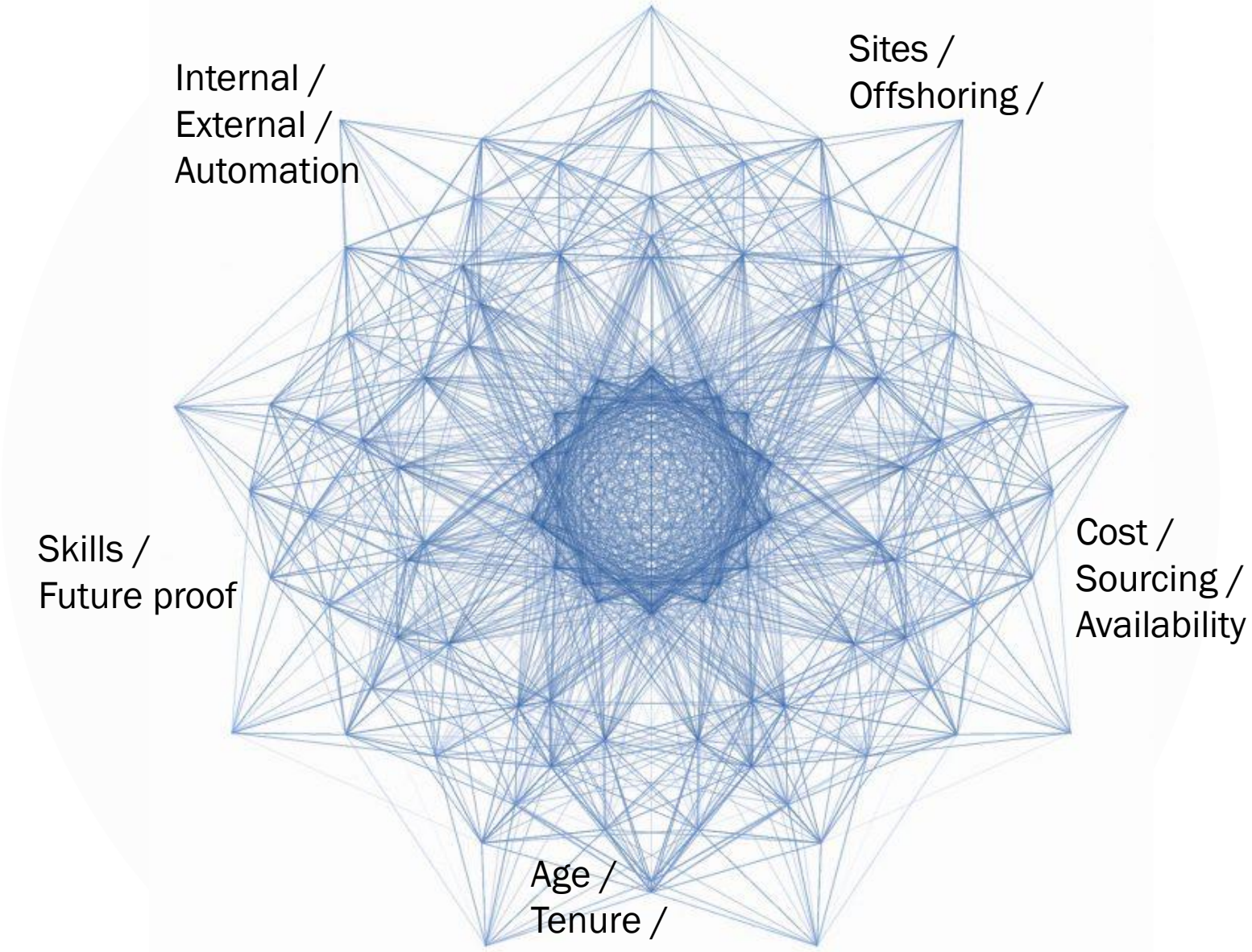
Assessment
- Ausgeschriebene Stellen
- Analyse der Verteilung
- Entwicklungen, Controlling

Career-model
- Austritte, Eintritte, Entwicklungen
- Sourcing, Training, Retention, Substitution
- Austrittsgründe und Massnahmen

Benchmarking
- Vakanzen, Dauer, Funktionen, Klicks
- Genossenschaften, Standorte, Branche
- Entwicklungen, Controlling

Data modeling
- Ratios: Umsatz, Mitarbeiter, Vakanzen, Dauer
- Annahmen: Zuwanderung, Attraktivität, Bedarf
- Tool oder Report

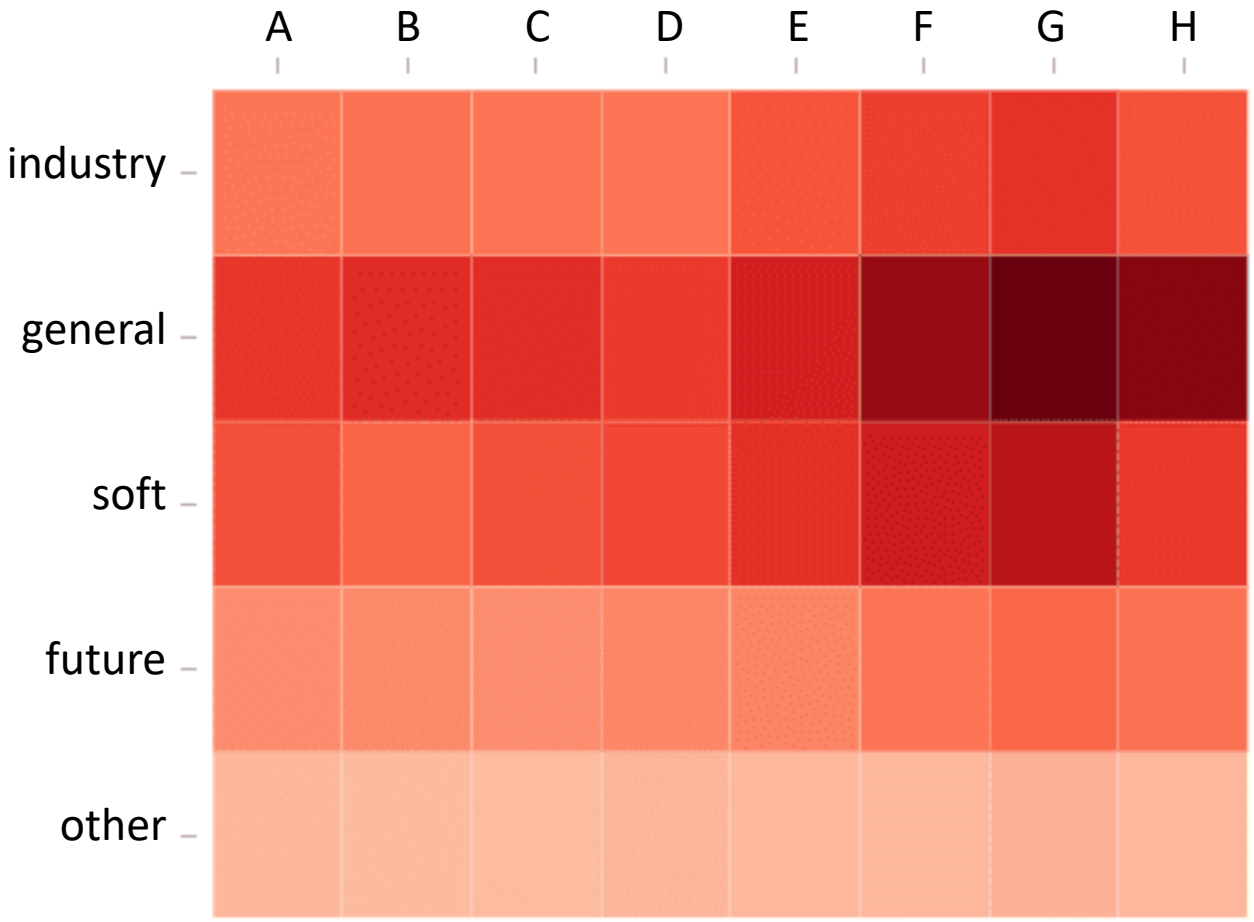
SKILLS CYCLE



Demografik

SKILLS / SITES HEATMAP

Skills shortages for internal staff across sites



Key findings:

- Cost
- Fluctuation, reasons
- Skill gap
- Distribution of skills
- Development
- Demographics

Diskussionsrunde mit:

Hendrik Budliger, Gründer und Leiter der Demografik, Kompetenzzentrum für Demografie

Jacqueline Spirig, Marktverantwortliche Careerplus Basel

Romana Augstburger, Leiterin HRM bei Migros Verteilbetrieb AG

Amara Bisewski, Senior Beraterin bei Careerplus

careerplus

Passt perfekt.

Vielen Dank für eure Aufmerksamkeit !

careerplus

Passt perfekt.