



**Kanton Zürich
Volkswirtschaftsdirektion
Amt für Wirtschaft und Arbeit**

Fachkräftemangel – «Die Schlagseite der Wirtschaft»

**Impulsreferat Herbstversammlung HAW – RAV Open House
7. November 2023, Jürgen Fackelmayer**

Regionale Arbeitsvermittlungszentren
Kanton Zürich



Die Fakten

2022

Trotz dieser Erkenntnisse erstaunt die kräftige Zunahme des Fachkräftemangels. Der Fachkräftemangel Index erreicht dieses Jahr einen Rekordwert von 155 Punkten; einen Wert, der bisher noch nie registriert wurde. Verglichen mit dem Jahr 2021 liegt der aktuelle Index ganze 68% höher. Zudem übersteigt er den Wert des Vorkrisenjahres 2019 um 21%



Universität
Zürich UZH

Stellenmarkt-Monitor Schweiz



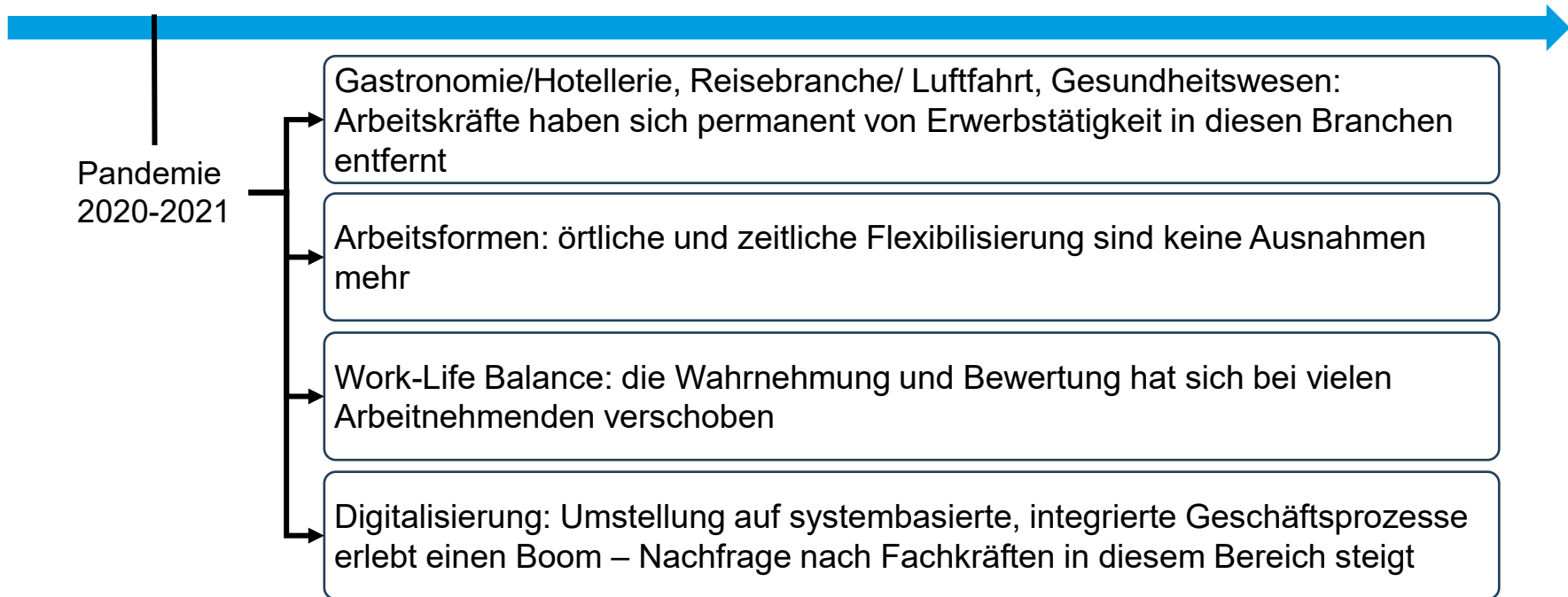
Ein Blick zurück – die «Krise»



Auf der Zeitachse des Wirtschaftsgeschehens hat sich die Corona-Pandemie einen Platz geschaffen: Die Wirtschaftsanalytiker vergleichen die Werte vorher (2019) und nachher (ab 2022)

Dem Arbeitsmarkt hat die Pandemie nicht nur eine «Achterbahn» beschert, sondern war auch Verstärker (oder sogar Ursache) für strukturelle Veränderungen.

Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt



Ein erstes Fazit

Fachkräftemangel gab es schon vor der Pandemie, aber sie hat verschiedene Faktoren verstärkt, welche zu einer Verschärfung des Fachkräftemangels auf dem Arbeitsmarkt beigetragen haben.

Das kostbare Gut sind nicht mehr die guten Stellen / Arbeitsplätze sondern die qualifizierten Arbeitnehmenden.

aufgrund globaler Unsicherheiten dürften bewirken, dass der Bedarf an qualifizierten Fachkräften weiter steigen wird. Deshalb wählen zunehmend nicht mehr Unternehmen ihre Arbeitnehmenden aus, sondern umgekehrt».

Marcel Keller, Country Head Adecco Schweiz

Wird das so bleiben?

«Der gegenwärtige Fachkräftemangel ist vor allem konjunkturell bedingt und wird daher nicht ewig anhalten.»

Die Volkswirtschaft

Plattform für Wirtschaftspolitik
Interview mit Boris Zürcher, SECO
11.09.2023

Fachkräftemangel: Auch in Zukunft eine Herausforderung

Struktureller Fachkräftemangel als fortwährende Erscheinung

Neben diesen kurzfristigen Schwankungen stellt der Fachkräftemangel vor allem eine strukturelle Herausforderung für die Schweiz dar. |

Die Volkswirtschaft

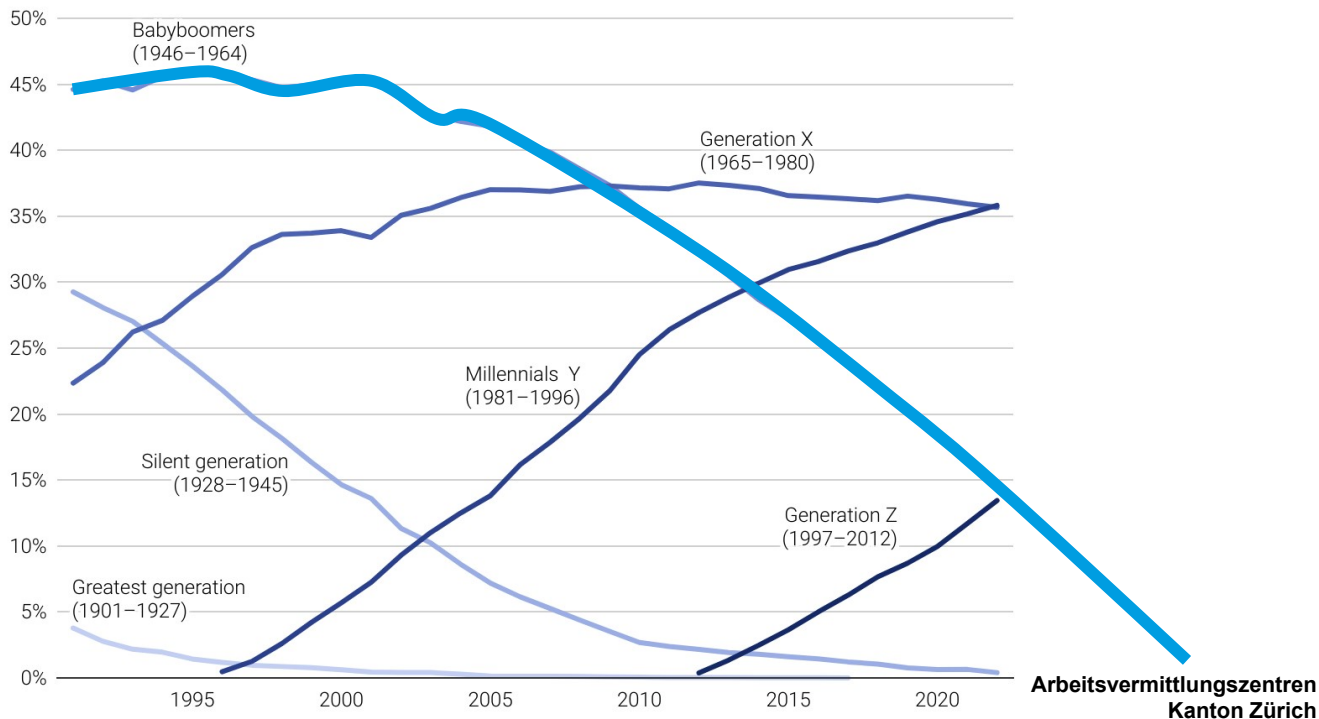
Plattform für Wirtschaftspolitik
12.09.2023

Es droht noch mehr Schlagseite



Die «Boomer» treten aus

Erwerbsbevölkerung nach Generation 1991–2022, in %



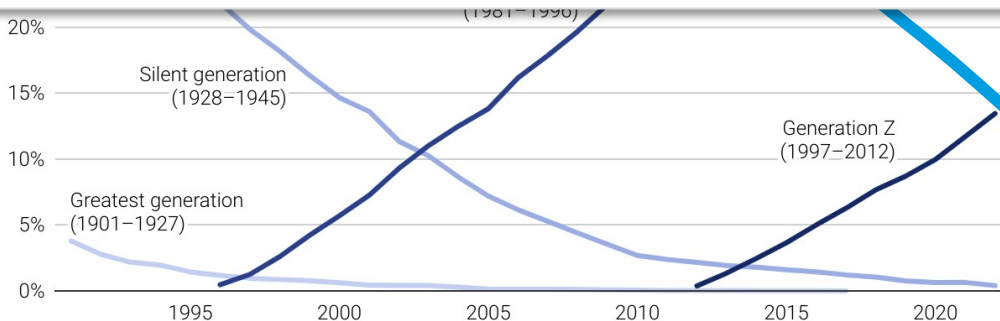
Die «Boomer» treten aus

Erwerbsbevölkerung nach Generation 1991–2022, in %



2029 werden die letzten der sogenannten Babyboomer pensioniert. Wird dann der strukturelle Fachkräftemangel seinen Höhepunkt erreichen?

Ja. Die Wende in Bezug auf das inländische Arbeitskräfteangebot hat vor zwei, drei Jahren stattgefunden. Seither erreichen mehr Erwerbstätige das Rentenalter, als junge nachrücken.



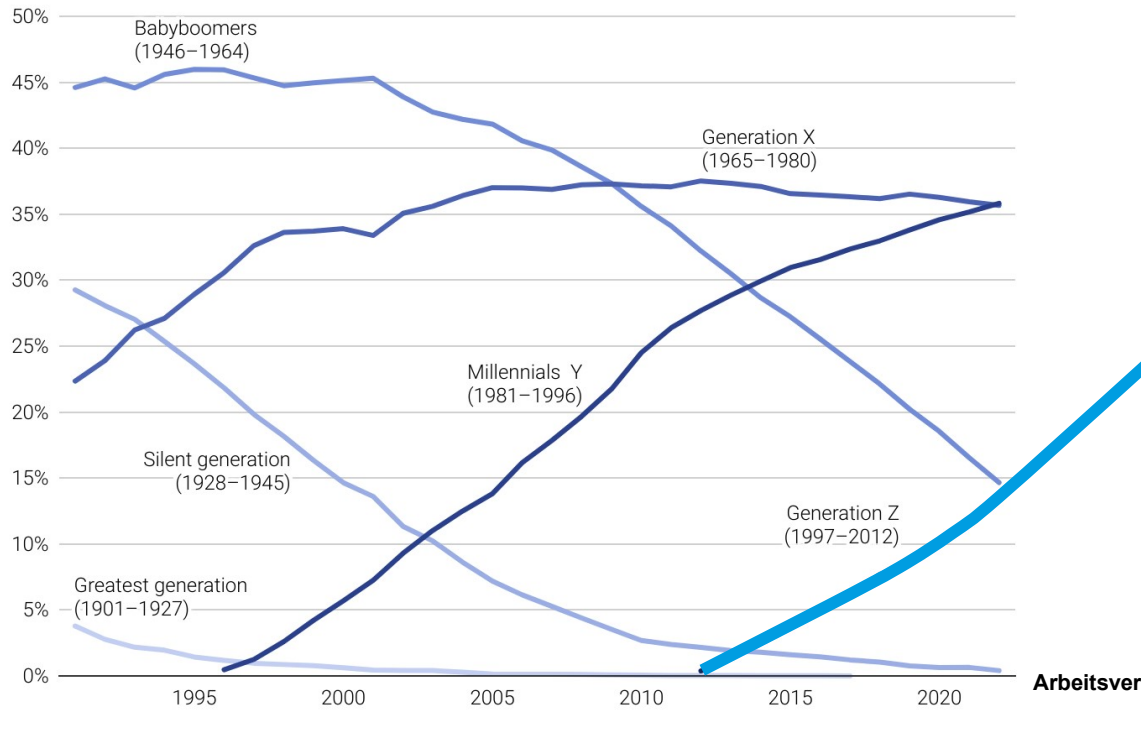
Die Volkswirtschaft
 Plattform für Wirtschaftspolitik
 Interview mit Boris Zürcher, SECO
 11.09.2023

Arbeitsvermittlungszentren
Kanton Zürich



Die «Gen Z» ist anders, heisst es

Erwerbsbevölkerung nach Generation 1991–2022, in %



Arbeitsvermittlungszentren
Kanton Zürich



Die «Gen Z» ist anders, heisst es

Erwerbsbevölkerung nach Generation 1991–2022, in %



Gewinnung von jungen Talenten

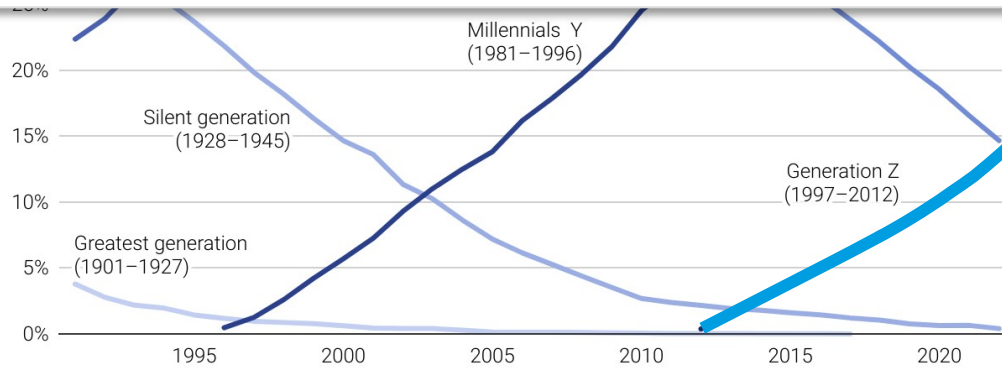
- Gutes Arbeitsklima, Team, Kolleginnen und Kollegen sind sowohl für Frauen (94%) als auch für Männer (87%) der wichtigste Grund für die Wahl des Arbeitgebenden.

Entwicklung von jungen Talenten

- Die mit Abstand wichtigste Anforderung an alle Führungskräfte ist Wertschätzung, wie Vertrauen und Respekt (78% bei Frauen und 77% bei Männern).

Bindung von jungen Talenten

- Die drei Hauptgründe, warum junge Menschen ein Unternehmen verlassen, sind zwischenmenschlicher Natur; Schlechtes Betriebsklima (64%), mangelnde Wertschätzung (62%) und Unzufriedenheit mit der Führungskraft



SwissSkills Studie 2023
 Erwartungen der Gen Z an die Arbeitswelt
 In Zusammenarbeit mit Kitoko
 März – Mai 2023

Arbeitsvermittlungszentren
 Kanton Zürich



Arbeit als Stressfaktor?

**Krankheitsbedingte
Absenzen am Arbeitsplatz
stiegen 2022 auf
Rekordhoch**

Dienstag, 08. August 2023

Gemäss einer Gesundheitsstudie der CSS präsentiert sich insbesondere die psychische Gesundheitssituation bei jungen Erwachsenen als «besorgniserregend». Während bei den über 65-Jährigen gerade einmal 8 % angaben, je wegen psychischen Problemen der Arbeit ferngeblieben zu sein, beläuft sich dieser Wert bei den 18- bis 35-Jährigen auf 44 %. Bei dieser Altersgruppe nehmen mehr als die Hälfte das Berufsleben als ungesunden Stressfaktor wahr.

Arbeit als Stressfaktor?

Krankheitsbedingte Absenzen am Arbeitsplatz stiegen 2022 auf Rekordhoch

Dienstag, 08. August 2023

PENSO vps.epas

HR, Sozialversicherungen, Personalvorsorge

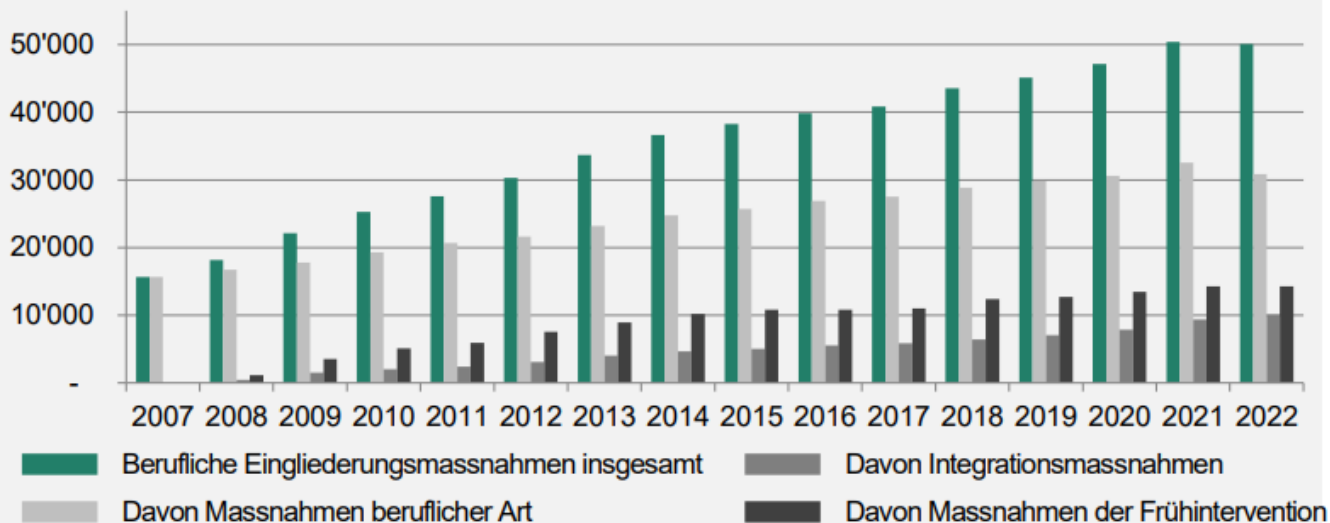
08.08.2023

Gemäss einer Gesundheitsstudie der CSS präsentiert sich insbesondere die psychische Gesundheitssituation bei jungen Erwachsenen als «besonders kritisch». Während bei den über 65-Jährigen gerade einmal 8 % angeben, je nach Alter und Geschlecht Probleme der Arbeit ferngeblieben zu sein, beläuft sich dieser Wert bei den 18- bis 24-Jährigen auf 44 %. Bei dieser Altersgruppe nehmen mehr als die Hälfte der Befragten Arbeit als ungesunden Stressfaktor wahr.



Vereinbarung von Gesundheit und Beruf

G4 Entwicklung der Anzahl Beziehenden¹ von Massnahmen zur beruflichen Eingliederung, 2007 – 2022



Bundesamt für
Sozialversicherungen
IV-Statistik 2022, Mai 2023

Ein zweites Fazit

Es ist keine rasche Entschärfung der Situation auf dem Arbeitsmarkt zu erwarten.

Weitere erschwerende Faktoren verlangen auch in den nächsten Jahren hohe Aufmerksamkeit und neue Ansätze zur Gewinnung und Erhaltung von qualifizierten Arbeitskräften.

Vor allem als «attraktiv» wahrgenommene Arbeitgeber werden qualifizierte und motivierte Arbeitskräfte finden. Die Positionierung / Kommunikation der Firma wird noch wichtiger.

Die Arbeitsplatzsituation scheint eine zunehmende Wirkung auf die – v.a. psychische – Gesundheit zu haben, oder die Sensibilisierung hat (seit Corona...?) zugenommen.

Und wie kann ein Unternehmen dem Fachkräftemangel wirkungsvoll entgegentreten?



Ansätze

**Fachkräfte zu rekrutieren, braucht mehr
Geduld, gezielte Aufmerksamkeit und
bedeutet mehr Investitionen.**

Ansätze

**Flexible
Arbeitszeitmodelle
und Arbeitsformen**

**Anforderungen,
Stellenprofile
überdenken**

**«Compensation
Package»**

**Mitarbeiterbindung
«Retention Management»**

**Aus- und
Weiterbildung
anbieten, übernehmen**

**Incentives,
Belohnungen**

**Rekrutierungs-
prozess anpassen**

«Employer Branding»

Ansätze

In den nächsten zehn Jahren dürften selbst in einem positiven Szenario gegen 300 000 Arbeitskräfte fehlen – unter der Annahme einer moderaten Zuwanderung und einer

anforderungen,
Stellenprofile
überdenken

«Compensation
Package»

Incentiv
Belohnu

Es braucht eine bessere Nutzung des inländischen Arbeitskräftepotenzials und des technischen Fortschritts.

- und
bildung
bernehmen
und

wirksamen Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials. Glücklicherweise ist die sich abzeichnende Lücke kein Naturgesetz. Aber wir müssen rasch unsere Hausaufgaben machen.

NZZ, 6.11.2023
Simon Wey,
Chefökonom beim
Schweizerischen
Arbeitgeberverband

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit.