

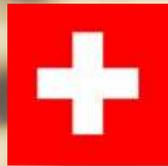


MASSNAHMEN GEGEN DEN ARBEITSKRÄFTEMANGEL

31. August 2023

Matthias Möllene

Der Wechselwille ist hoch



56% der Schweizer Berufstätigen können sich vorstellen, im nächsten Jahr den Arbeitgeber zu wechseln. 14% davon haben bereits klare Pläne.

37% haben sich in den vergangenen 12 Monaten aktiv um eine Stelle bei einem anderen Arbeitgeber beworben.

86% sind mit ihrer aktuellen Stelle eigentlich recht zufrieden oder sehr zufrieden.



In Deutschland gibt es 39% Wechselinteressierte.

In Deutschland haben sich 23% aktiv bei einem anderen Arbeitgeber beworben.

In Deutschland sind das 84%.



In Österreich sind es 51%.

In Österreich waren das 27%.

In Österreich sind das 83%

Vier mögliche Lösungsansätze

1

Digitale Lösungen forcieren, um den Fachkräftebedarf zu senken

2

Die Attraktivität der Arbeit und der Arbeitgeber steigern

3

Neue Zielgruppe(n) auf dem Arbeitsmarkt definieren

4

Die Führung und die psychologische Sicherheit verbessern



1

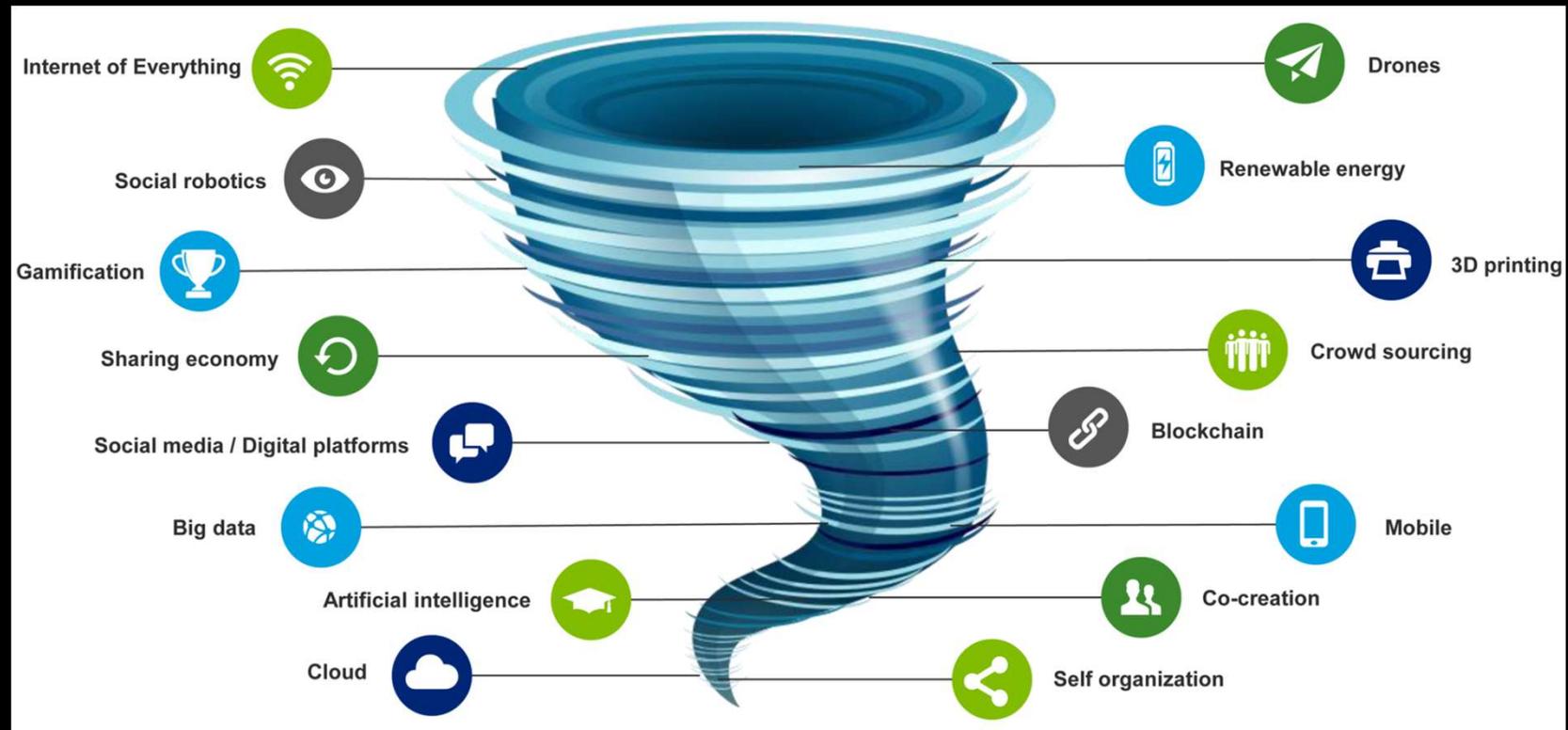
Digitale Lösungen
forcieren, um den
Fachkräftebedarf zu
senken

«Future of Jobs»-Studie des WEF



«Prognosen sagen voraus, dass aufgrund der Digitalisierung in Zukunft bis zu 60 Prozent der jetzigen Jugendlichen in Berufen arbeiten werden, die bis jetzt noch nicht vom Bund anerkannt sind oder die es noch gar nicht gibt, wie zum Beispiel Influencer oder E-Commerce.»

Die Digitalisierung ist gekommen, um zu bleiben



2

Die Attraktivität der
Arbeit und der
Arbeitgeber steigern

Die Arbeitszeit in der Schweiz ist niedrig

Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden pro Arbeitsstelle

		Total Erwerbstätige	Vollzeitarbeit- nehmende ²⁾
	Wöchentliche Normalarbeitszeit ¹⁾	32,5	41,7
-	Wöchentliche Dauer der Absenzen	2,1	2,4
+	Wöchentliche Dauer der Überstunden	0,5	0,7
=	Tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit	31,0	40,0

1) Die Normalarbeitsstunden entsprechen bei Arbeitnehmenden den vertraglich festgelegten Arbeitsstunden, bei Selbständigerwerbenden der üblichen Arbeitszeit.

2) Vollzeitarbeitnehmende sind Arbeitnehmende mit einem 100%-Pensum. Arbeitnehmende in eigener Firma und Lernende werden nicht berücksichtigt. Quelle: BFS – Arbeitsvolumenstatistik (AVOL)



Was der Generation Z wichtig ist

Quelle: Zenjob Studie 2022 D-NL-UK

1

Gutes Gehalt

2

Ehrlichkeit und offene Kommunikation

3

Gute Karrieremöglichkeiten

4

Offenheit für neue Ideen und Konzepte

5

Möglichkeit zur Weiterbildung und professionelles Training

6

Soziales Engagement

7

Nachhaltiges Handeln

8

Diversität in der Belegschaft

9

Flache Hierarchien

10

Regelmässige Firmenfeiern

Arbeitgeber sind auf 3 Ebenen gefordert



Kognitive Ebene

Überzeugende Strategie, nachvollziehbare Ziele und konsequenter Fokus auf die Kunden



Gesundheitsebene

Angebote zur Förderung der physischen und psychischen Gesundheit und Resilienz



Emotionale Ebene

Gelebte Wertschätzung und hohe psychologische Sicherheit, Spass an der Kooperation

Was ist – nach dem Lohn –
die wichtigste Frage, die
sich potenzielle Bewerber
und Bewerberinnen
stellen?



Wie wird es mir gehen,
wenn die mich tatsächlich
anstellen?

3

Neue Zielgruppe(n)
auf dem Arbeitsmarkt
definieren



Und ansonsten: Wie wäre es mal mit ganz anderen Zielgruppen?

zum Beispiel

- Ältere Mitarbeitende (auch über das Pensionierungsalter hinaus)
- Gig-Worker und Click-Worker
- «Heimweh-Bündnerinnen und –Bündner»
- Austausch- und Job-Rotation Programme

4

Die Führung und die psychologische Sicherheit verbessern

Wir müssen aber auch in der Führung besser werden

von Thinkers50 zur
#1 business thinker globally
gewählt (Nov 21)

Prof. Amy Edmondson,
Harvard

the
fearless
organization

Creating **Psychological Safety** in the
Workplace for Learning,
Innovation, and Growth

Amy C. Edmondson
HARVARD BUSINESS SCHOOL

Was ist Psychologische Sicherheit?

«Psychologische Sicherheit ist dann gegeben, wenn Menschen das Gefühl haben, dass ihr Arbeitsplatz ein Ort ist, an dem sie sich ausdrücken, Ideen einbringen und Fragen stellen können, ohne Angst haben zu müssen, bestraft oder beschämt zu werden.»
(Edmondson, 2020)

Die wichtigsten Einflüsse auf Team Erfolg



1. Psychologische Sicherheit



2. Verlässlichkeit der Teammitglieder



3. Struktur und Klarheit



4. Sinn der Aufgabe



5. Wirkung in der Organisation

Take Aways

1. Die Arbeitswelt wird (noch) digitaler, auch bei uns.
2. Gefragt sind vor allem soziale Kompetenzen.
3. Arbeitgeber müssen sich um attraktive Arbeit bemühen.
4. Wir sollten uns weitere Zielgruppen auf dem Arbeitsmarkt erschliessen.
5. Was besonders zählt, ist die psychologische Sicherheit in den Unternehmen.

Matthias Mölleney

Leiter des Centers for HRM & Leadership
an der HWZ Hochschule für Wirtschaft Zürich

Kontakt:

peopleXpert gmbh

Malutterstrasse 9, 7243 Pany (CH)

Telefon: +41 79 610 1416

Email: matthias@moelleney.com

<http://www.peoplexpert.ch>

Linkedin: www.linkedin.com/in/moelleney

