

KMU-Podium, 28. September 2023

Ideen für genügend Fachkräfte in der Region

herzlich willkommen



schwarzbubenland
region | wirtschaft | tourismus | kultur

Begrüßung

Sibylle Jeker-Fluri, Präsidentin Forum
Schwarzbubenland, Kantonsrätin SO

Grussworte der Gastgeberin Aqua Solar AG, Büsserach

Yves Burgener, Geschäftsführer

Grussworte der Gastgeberin Aqua Solar AG, Büsserach

<https://youtu.be/m-FL1fPKmgE>

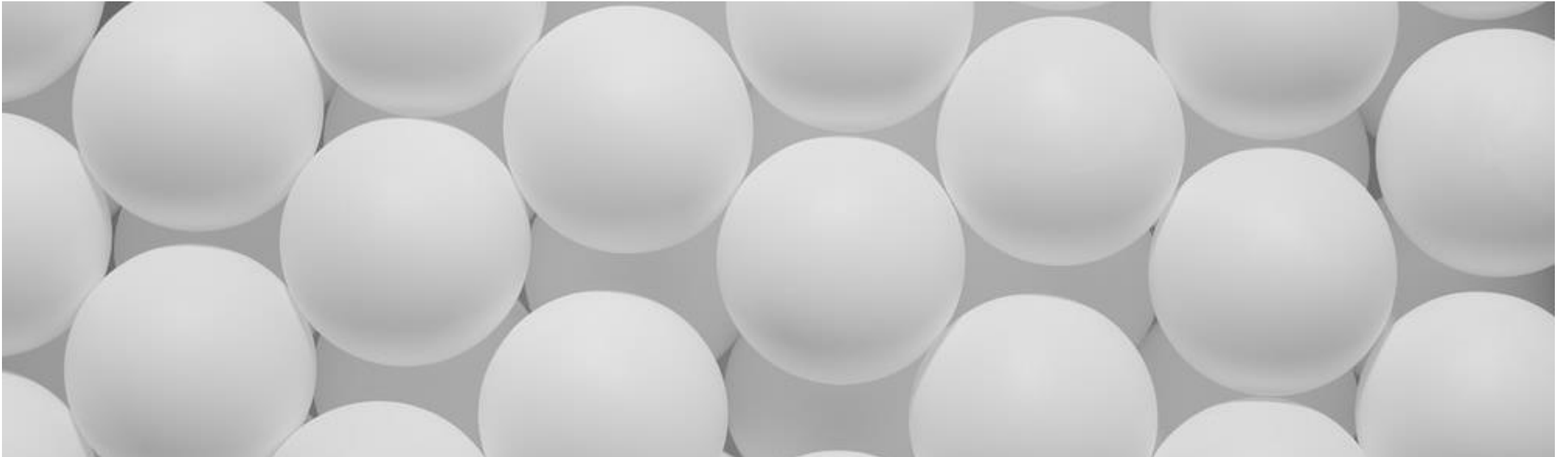
Demografischer Wandel und Fachkräftemangel.

Hendrik Budliger, Leiter von Demografik,
Kompetenzzentrum für Demografie, Basel

Demografischer Wandel und Fachkräftemangel



DONNERSTAG, 28. SEPTEMBER 2023, BÜSSERACH

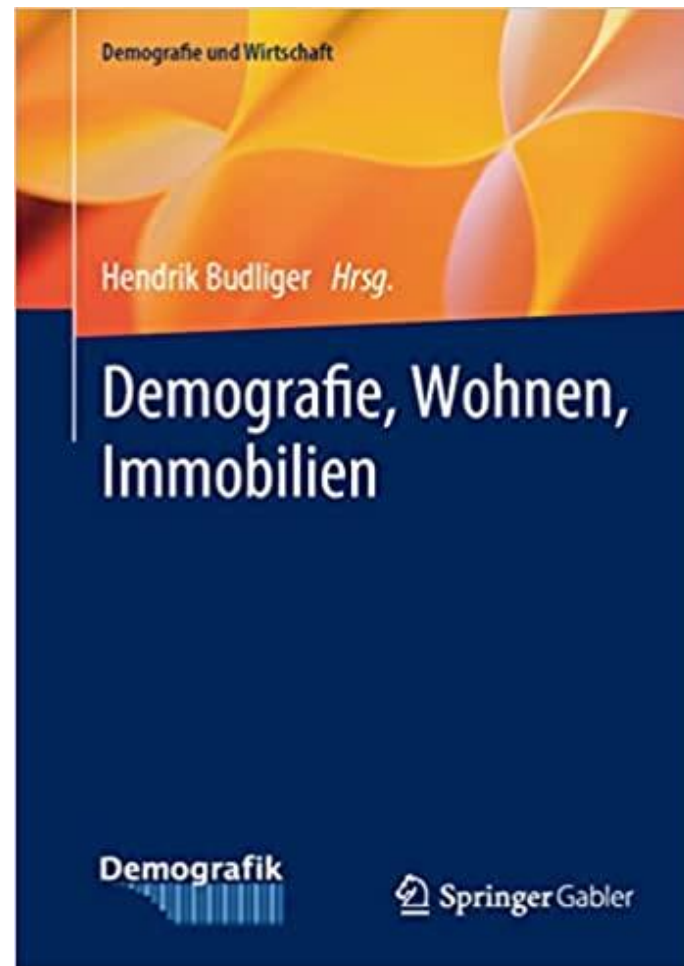


BUCHREIHE DEMOGRAFIE UND WIRTSCHAFT

2021



2022



2023



STUDIEN

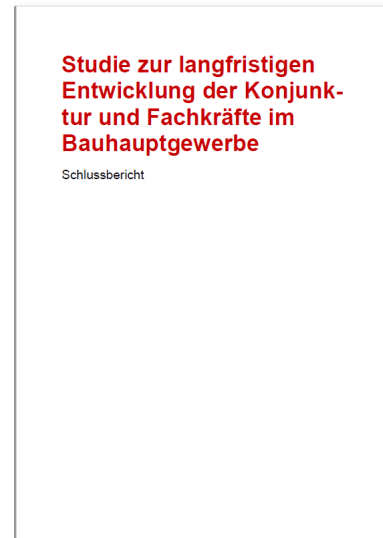
SEM

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



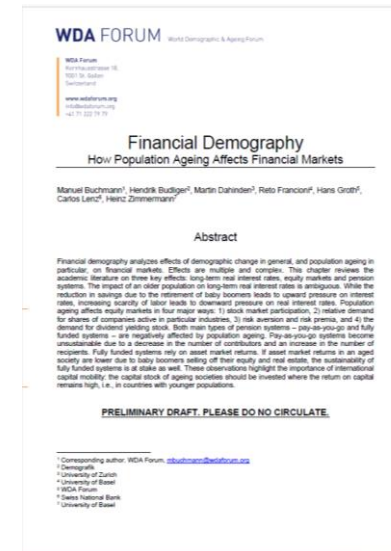
SBV

Studie zur langfristigen Entwicklung der Konjunktur und Fachkräfte im Bauhauptgewerbe



SNB

Financial Demography
How Population Ageing Affects Financial Markets



BSV

Nationales Armutsmonitoring
Zivilstandsunabhängige Altersvorsorge



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

DEMOGRAFIK – WER SIND WIR?

Kompetenzzentrum für Demografie

Workshops



Tools &
Reports

Projekte



Studien

AGENDA

Demografie

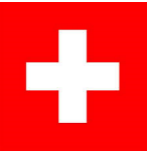
Fachkräftemangel

Massnahmen

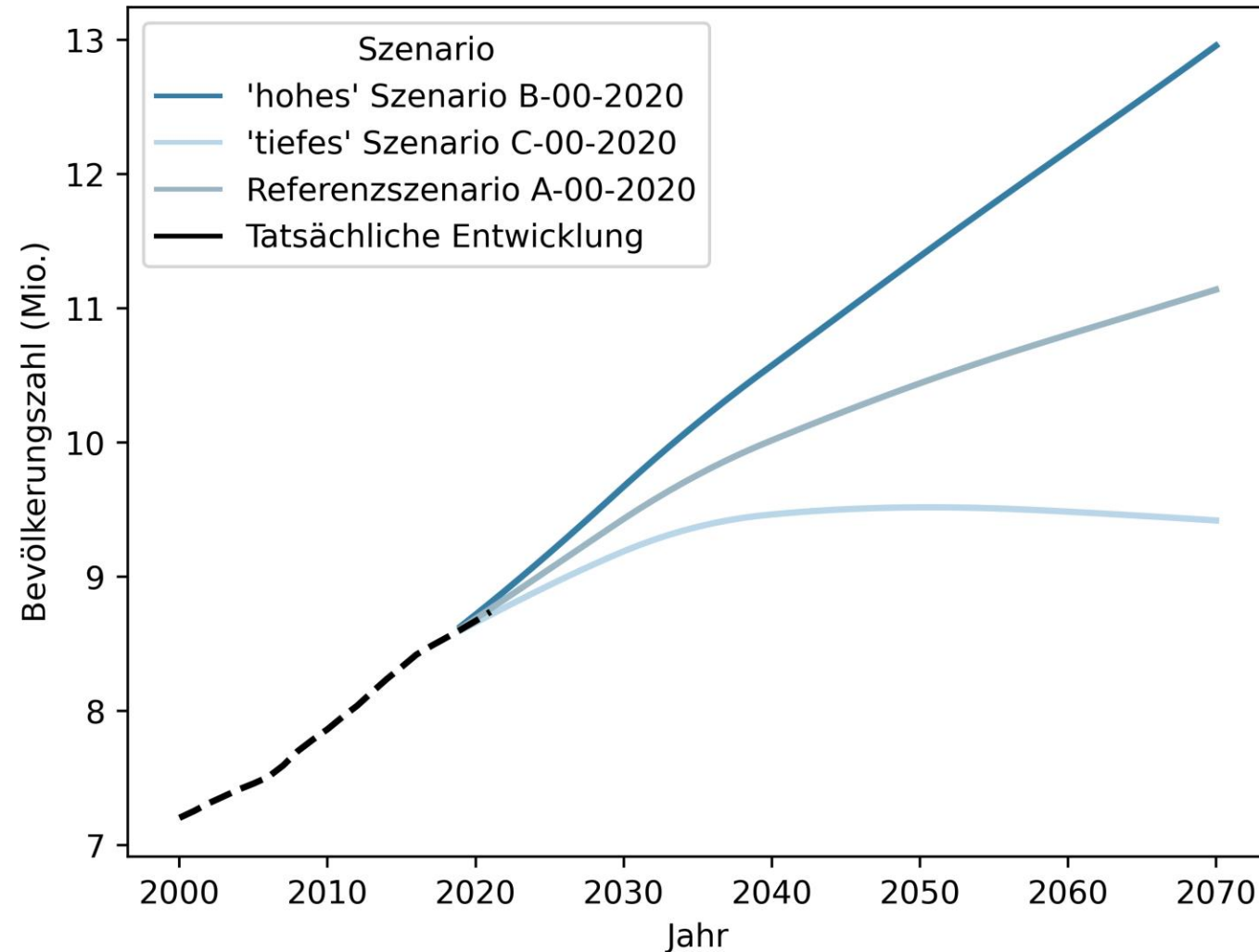


MERKSÄTZE

- 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



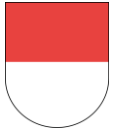
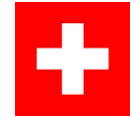


SINKENDE ERWERBSTÄTIGKEIT IN EINWANDERUNGSLÄNDER

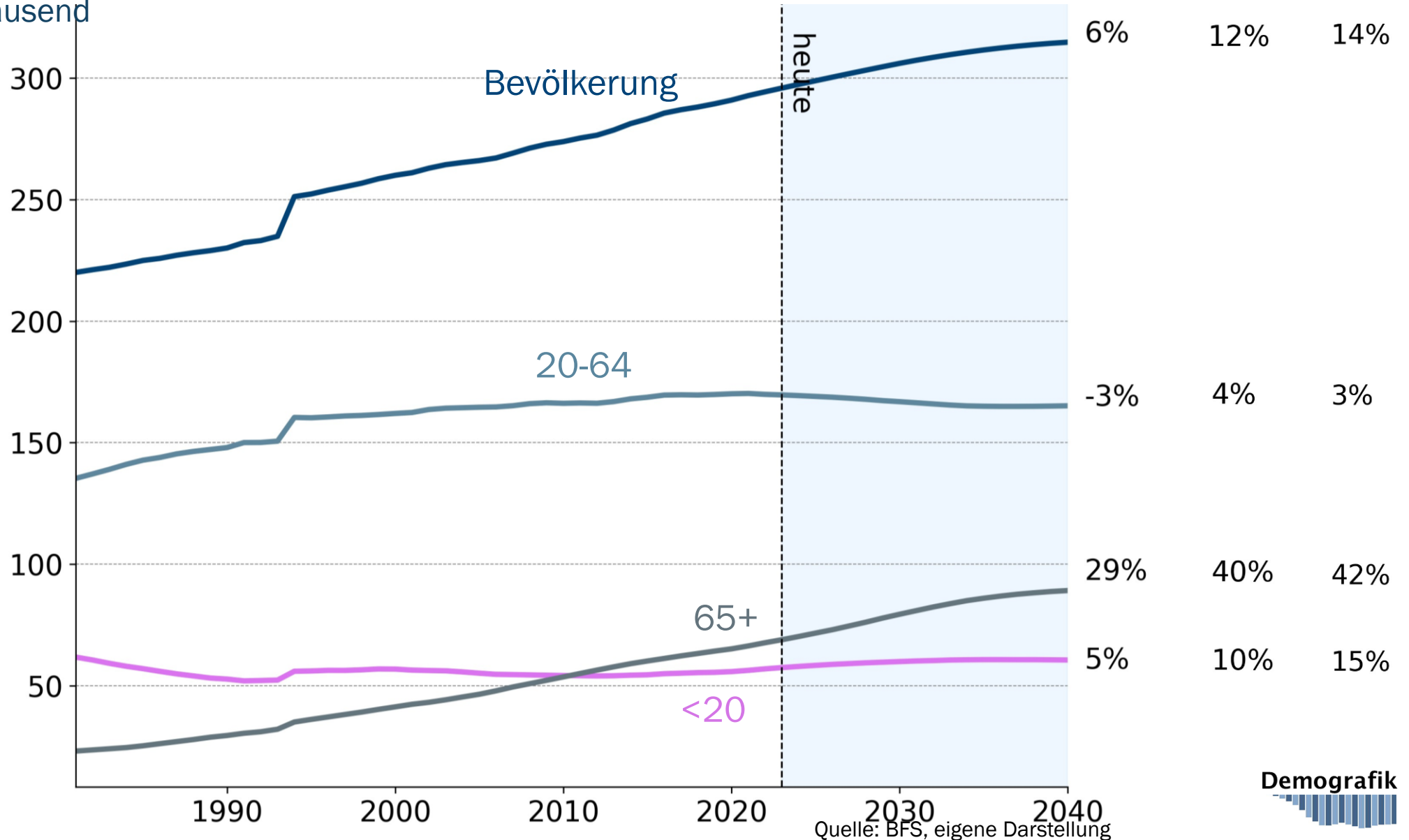
Nationalität	Anteil an Schweizer Einwanderung	Veränderung Anzahl 20-64 im Heimatland bis 2040
Deutschland	15%	-14%
Italien	12%	-18%
Frankreich	11%	-3%
Portugal	6%	-17%
Spanien	4%	-16%
Rumänien	4%	-17%
Polen	4%	-14%
Ungarn	2%	-14%

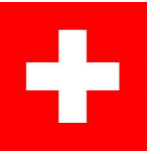
Quelle: Bundesamt für Statistik und UN World Population Prospects 2019, eigene Darstellung

BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG – BL / SCHWEIZ

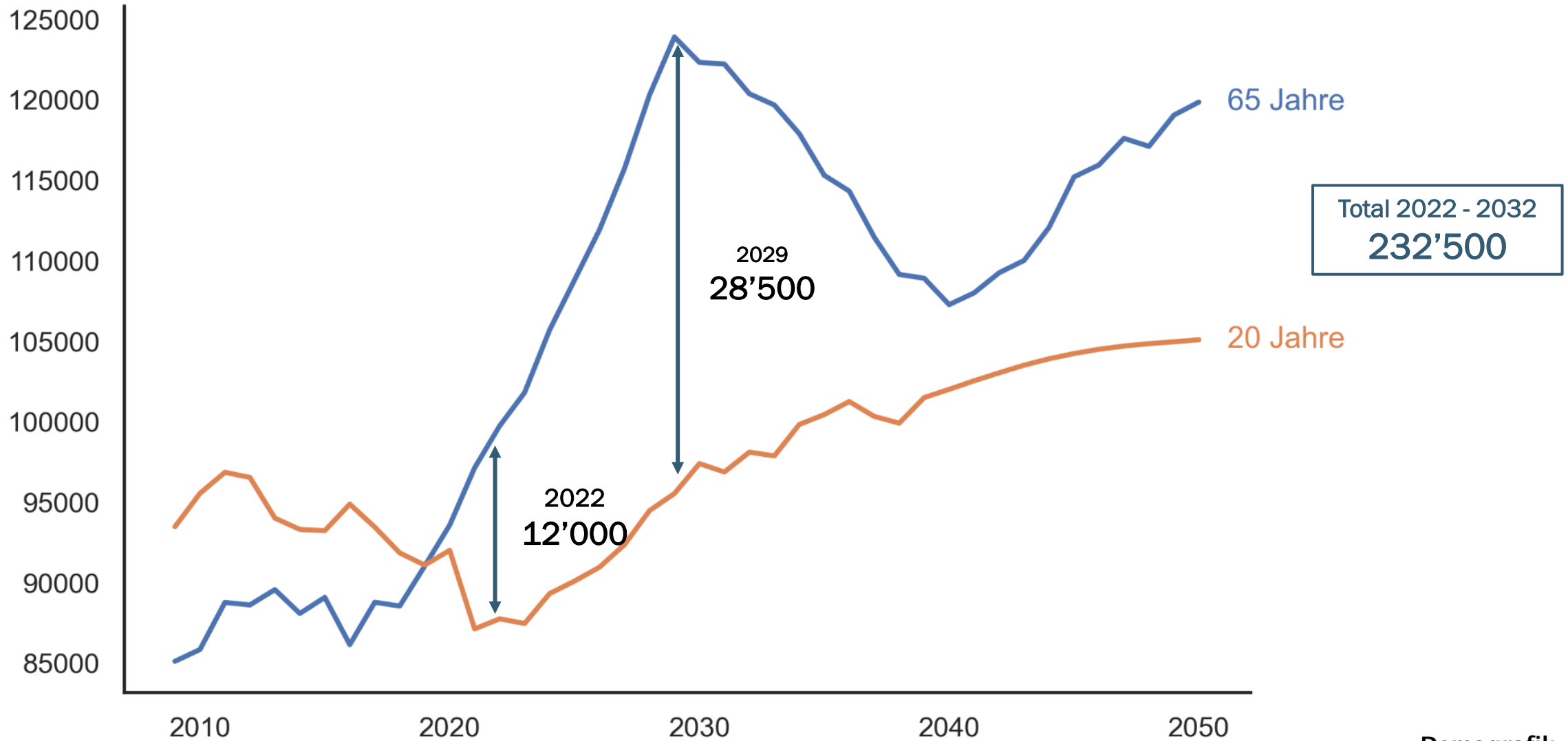


in tausend

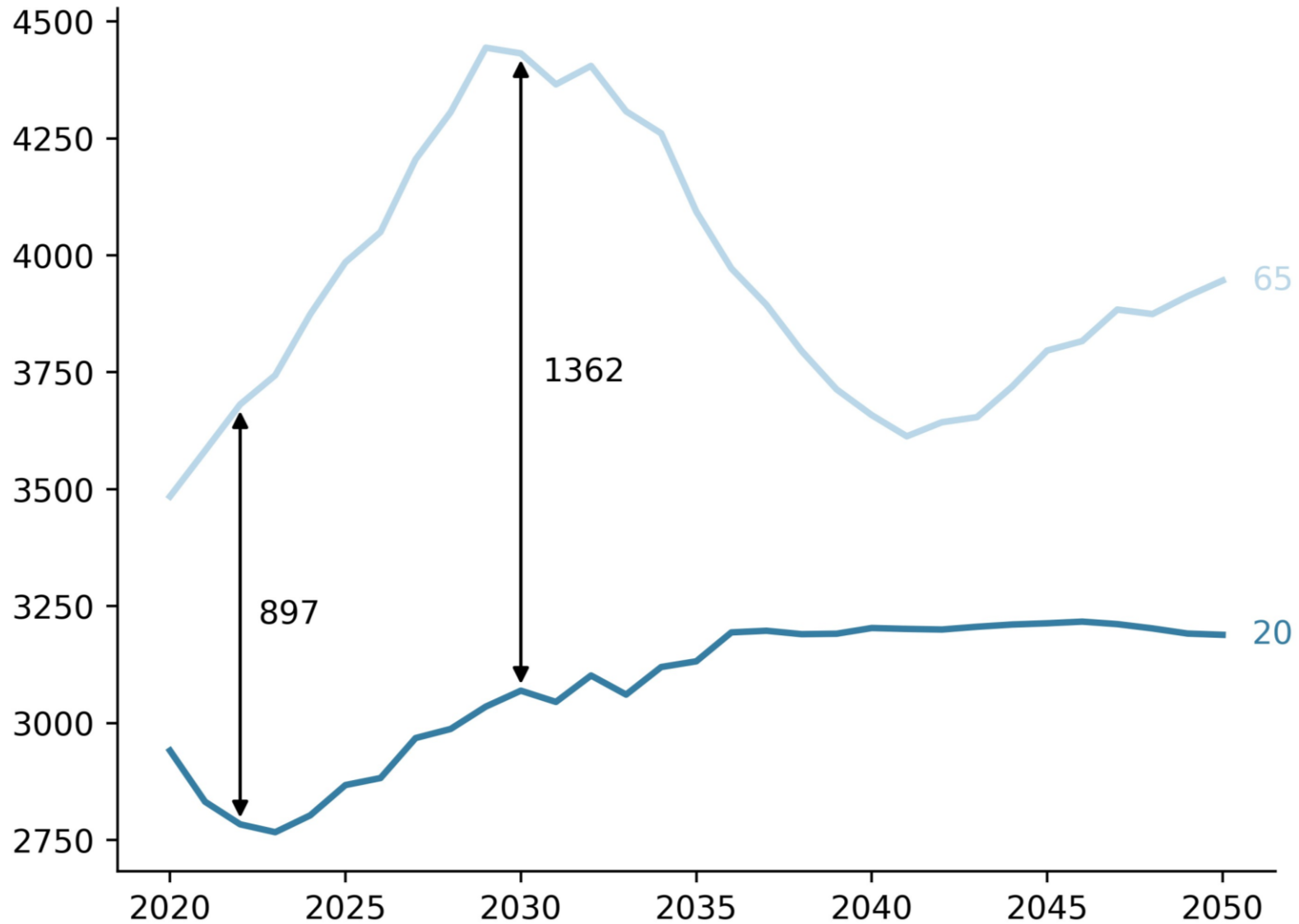




ANZAHL 20 UND 65 JÄHRIGE IN DER SCHWEIZ



ANZAHL 20 UND 65 JÄHRIGE IM KANTON BASEL-LANDSCHAFT

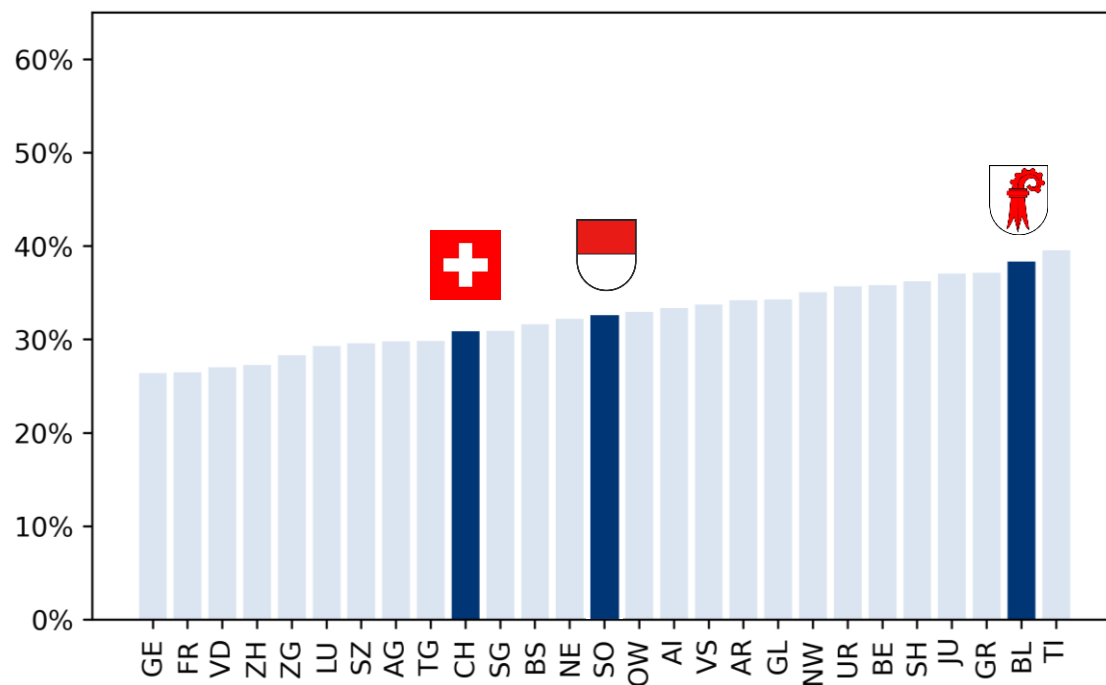


Quelle: Bundesamt für Statistik, eigene Darstellung

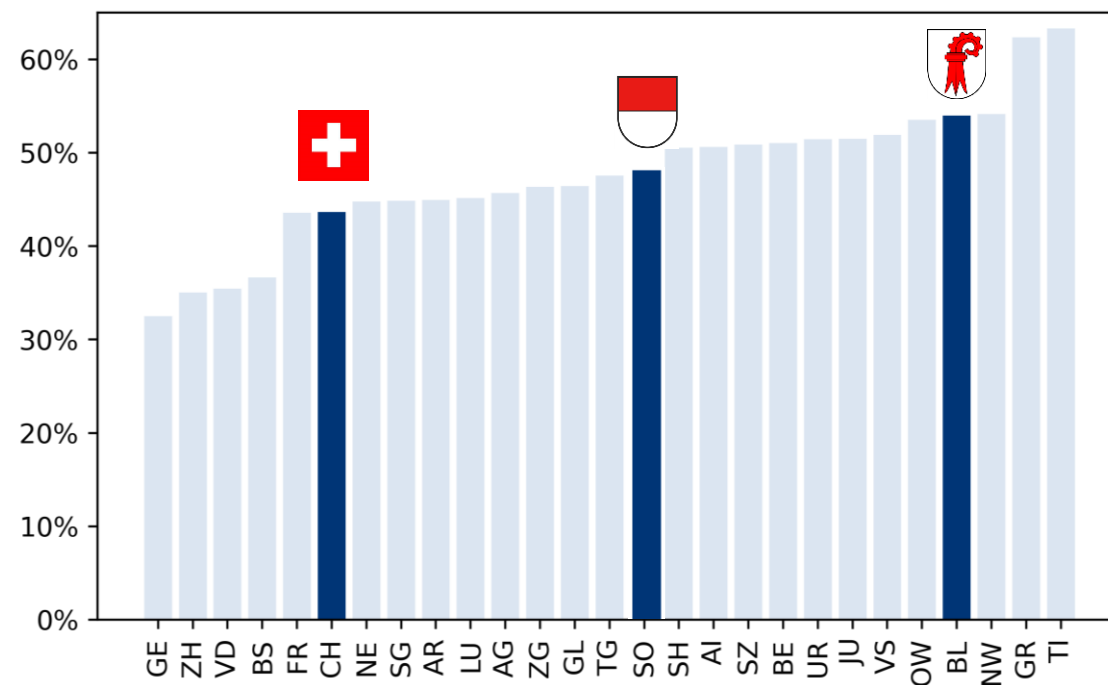
ALTERSQUOTIENT IN DEN KANTONEN

Wie alt sind die Schweizer Kantone?

Altersquotient 2020

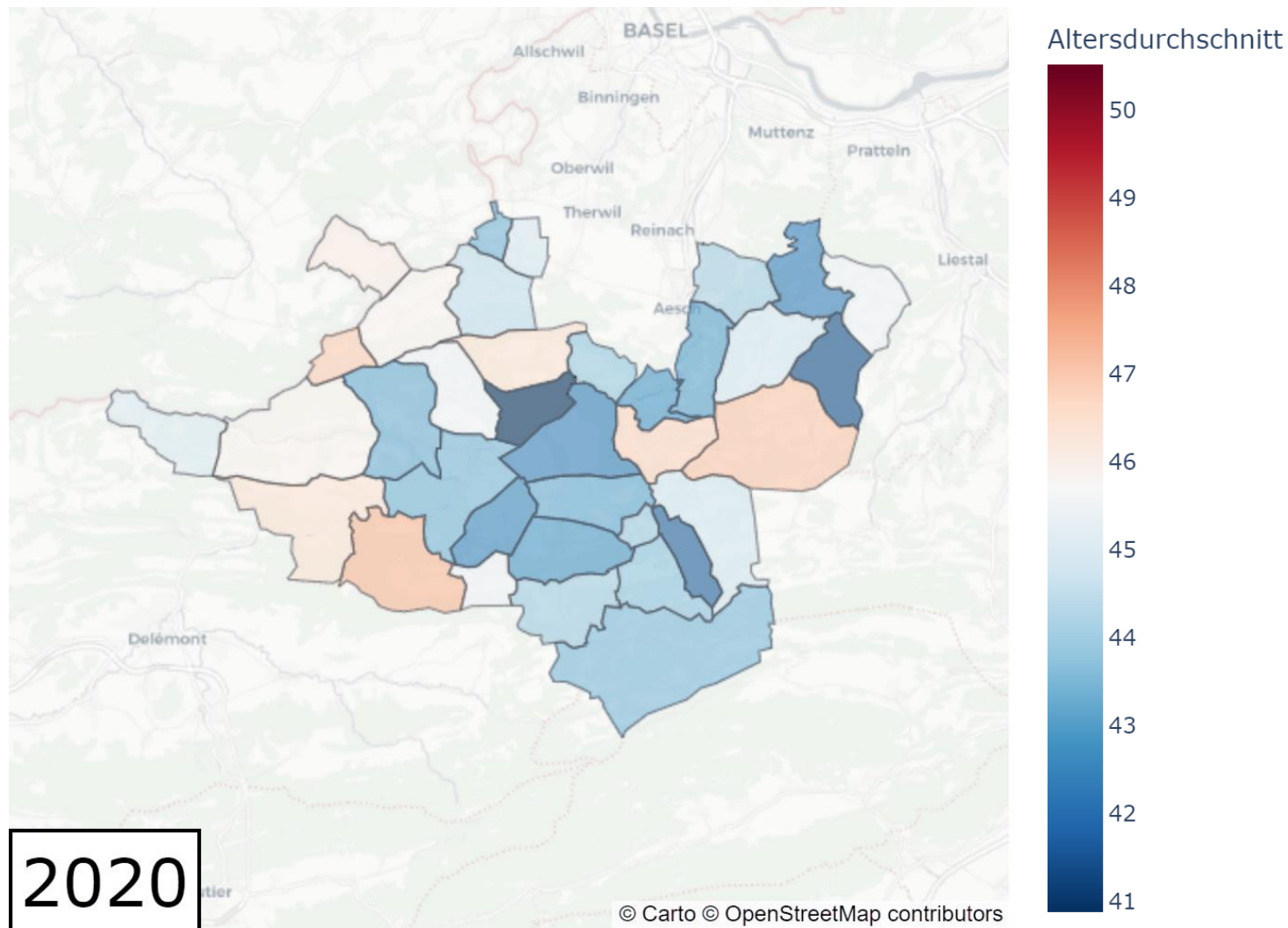


Altersquotient 2040



Quelle: Bundesamt für Statistik, eigene Darstellung

ENTWICKLUNG DES DURCHSCHNITTSALTERS IM LAUFENTAL UND SCHWARZBUBENLAND



AGENDA

Demografie

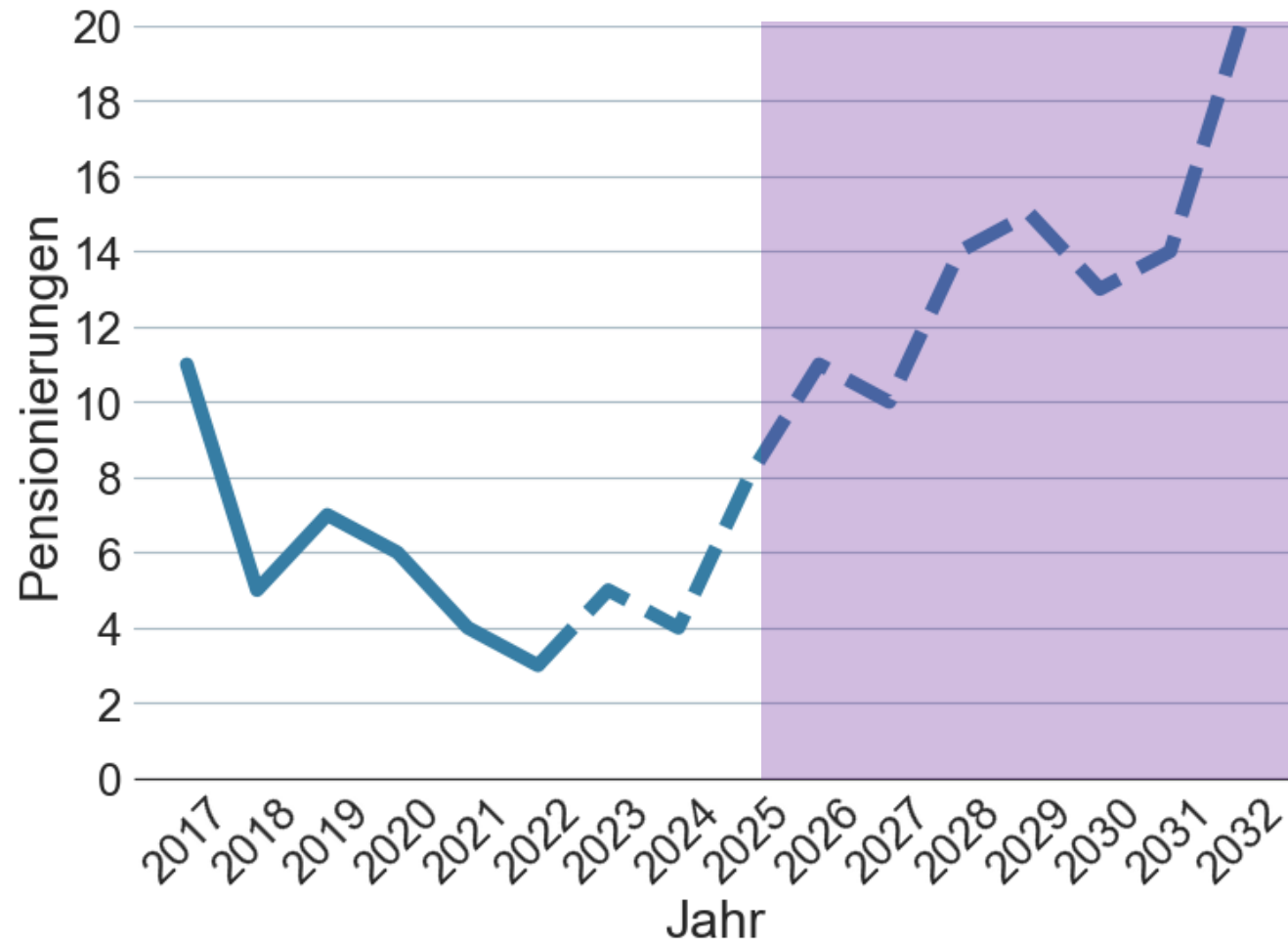
Fachkräftemangel

Massnahmen

DER «WAR FOR TALENTS» SPITZT SICH WEITER ZU

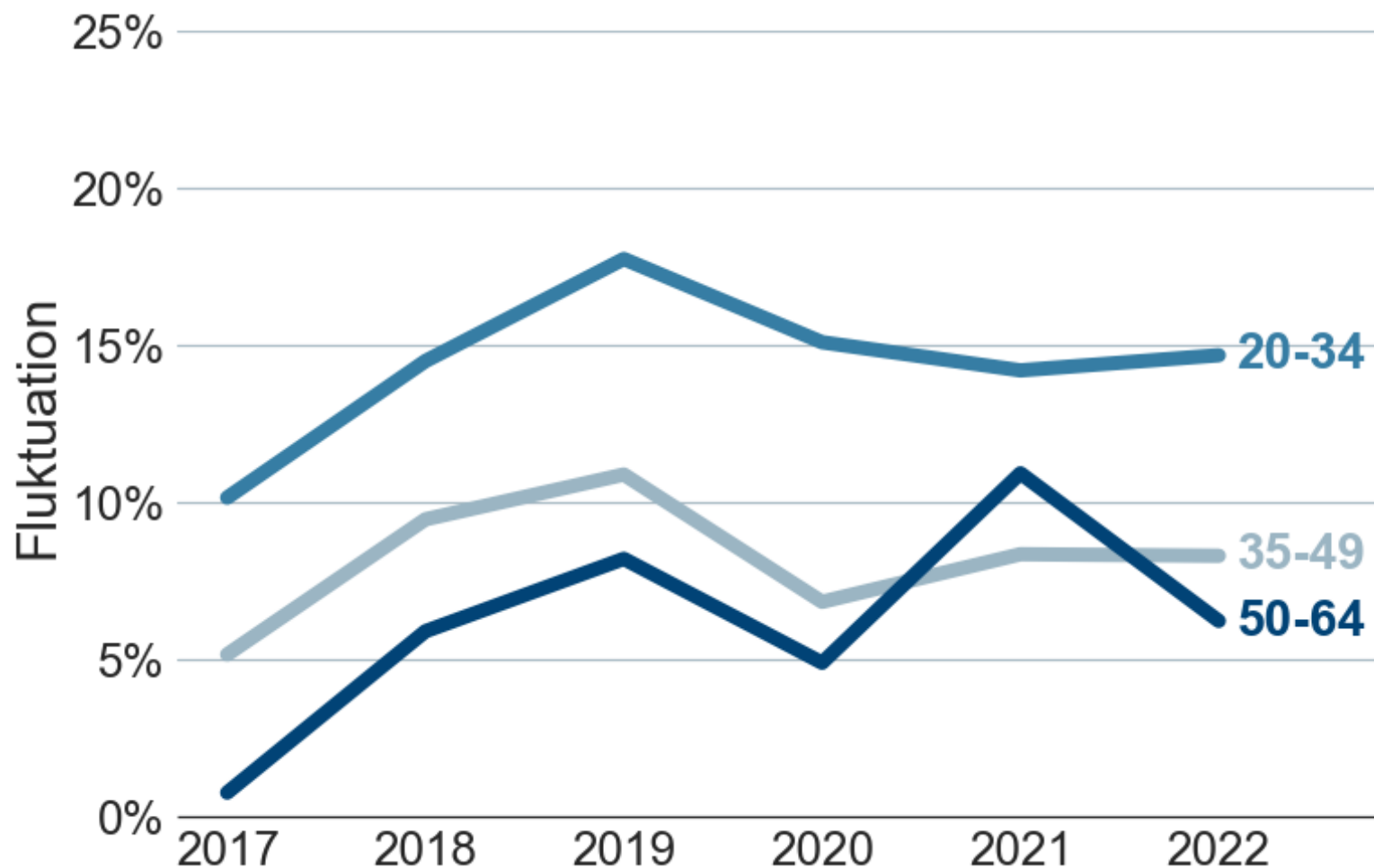


BEISPIEL: KOMMENDE PENSIONIERUNGEN

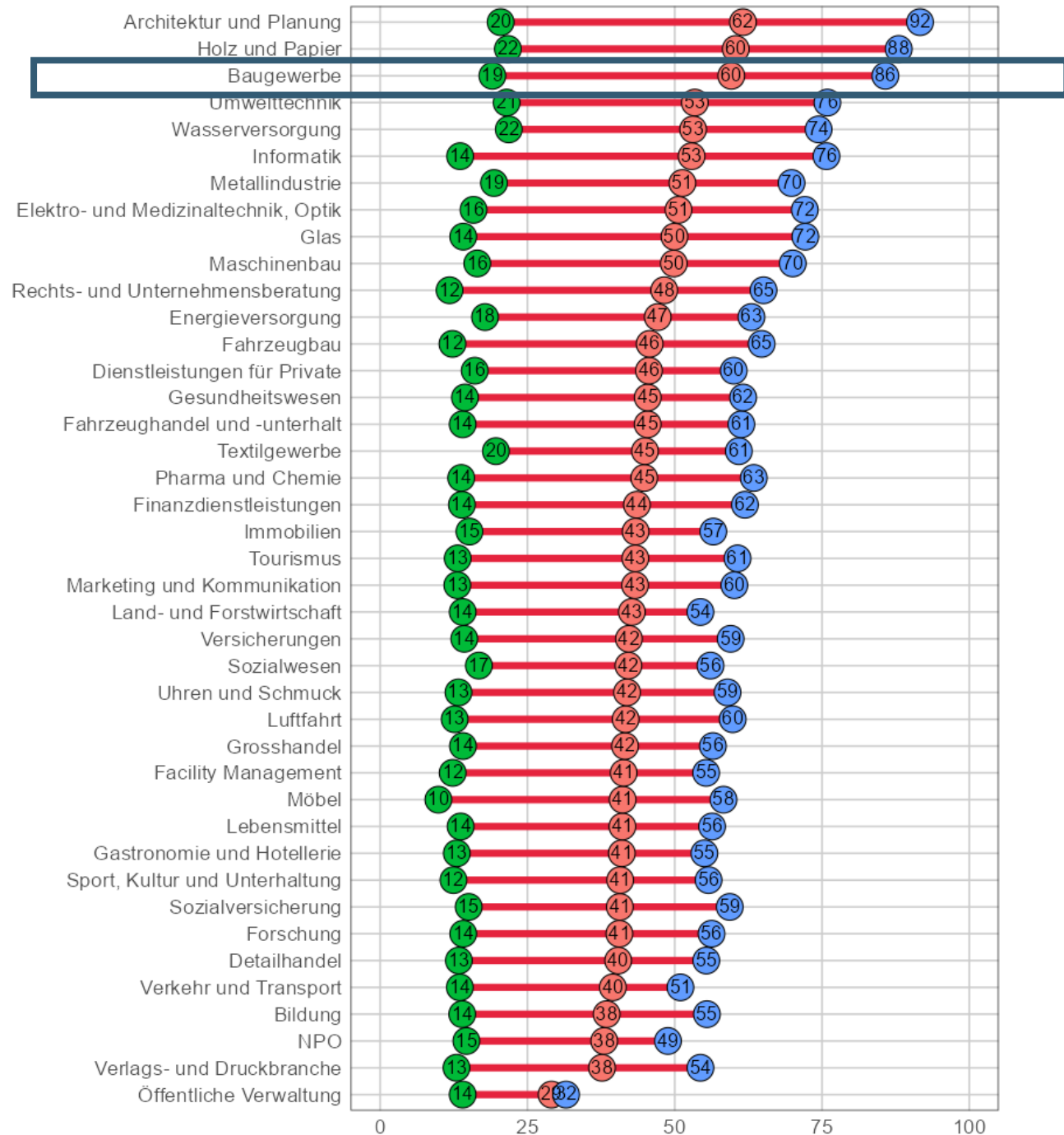


Ab 2025: deutlicher Anstieg der jährl. Pensionierungen!

BEISPIEL: FLUKTUATION NACH ALTER



HOHE VAKANZDAUER IM BAUGEWERBE



- Durchschnitt
- 80% der Inserate sind mind. X Tage online (20%-Quantil)
- 20% der Inserate sind mind. X Tage online (80%-Quantil)

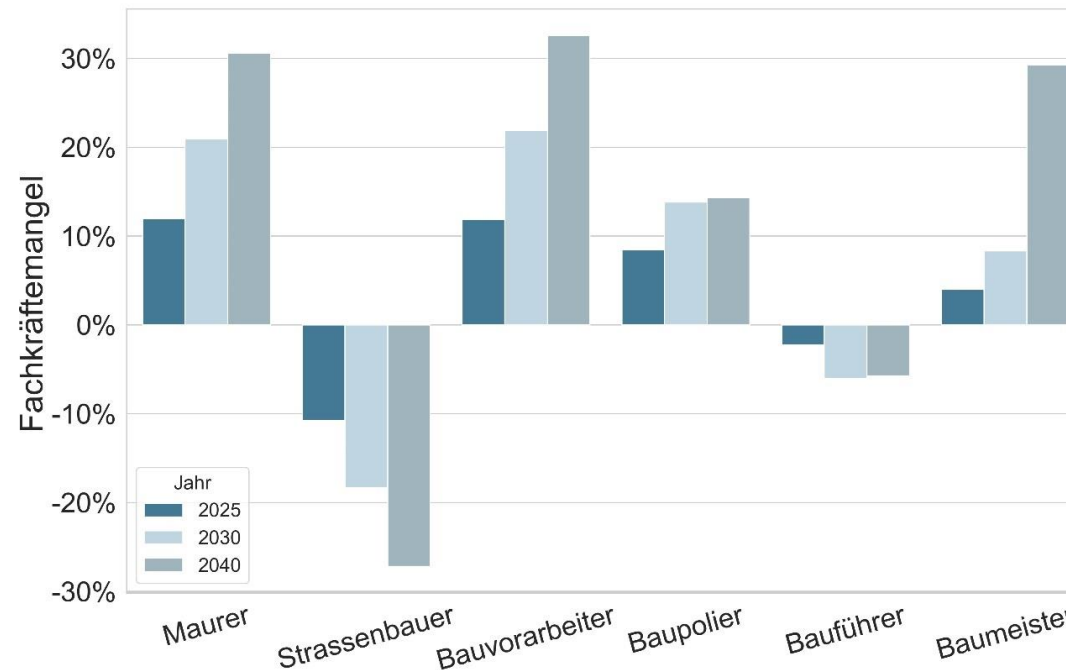
Quelle: BSS Volkswirtschaftliche Beratung AG

STUDIE: FACHKRÄFTEMANGEL IM BAUHAUPTGEWERBE

Studie zur langfristigen Entwicklung der Konjunktur und Fachkräfte im Bauhauptgewerbe

Schlussbericht

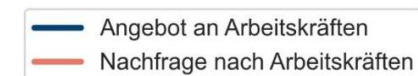
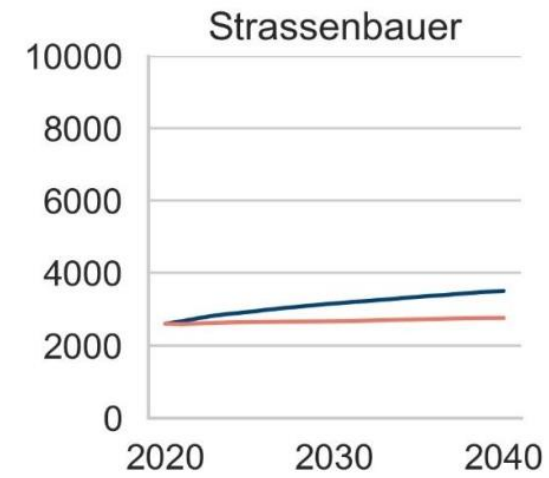
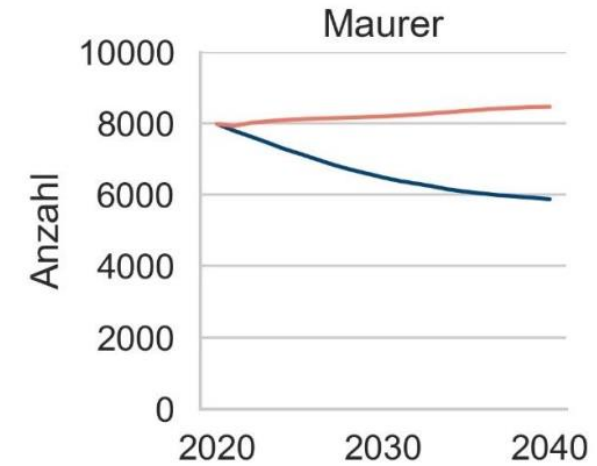
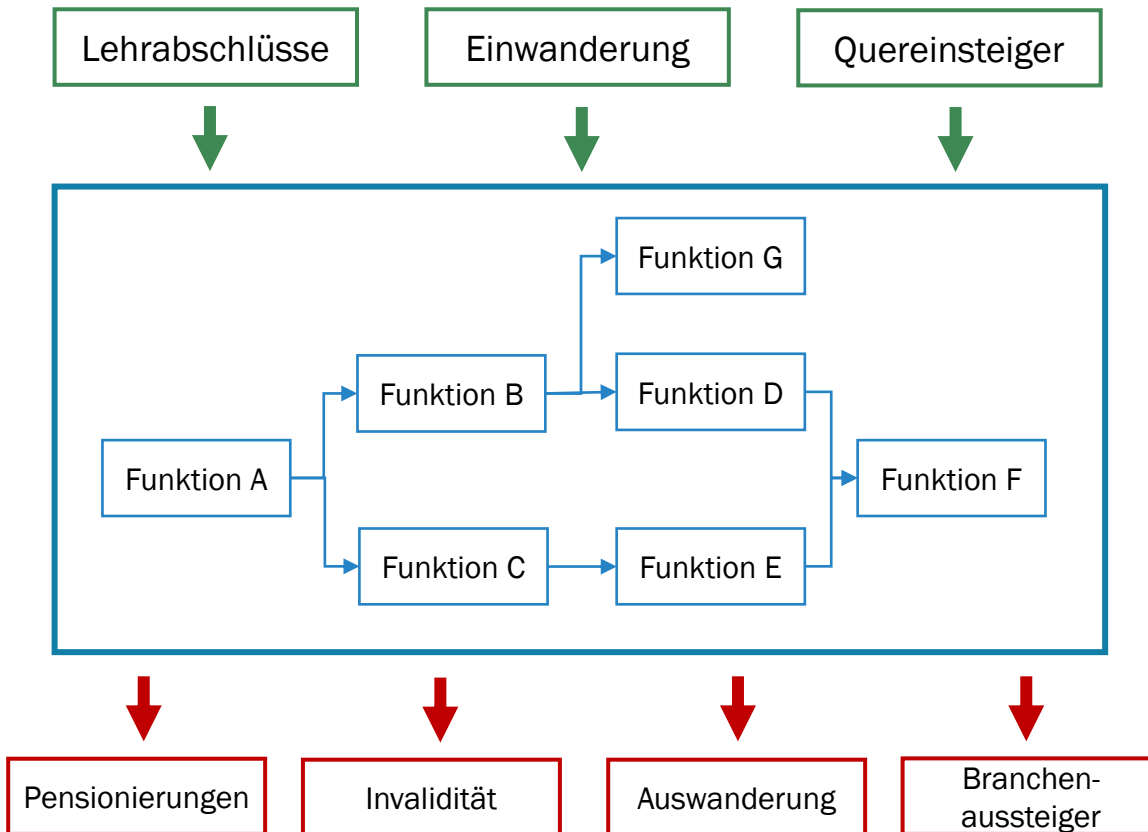
Zunahme des Fachkräftemangels in Bauberufen



Fachkräftelücke	2040
Maurer	2589
Strassenbauer	-749
Vorarbeiter	2444
Polier	1132
Bauführer	-312
Baumeister	485
Total Lücke	5589 (16.6%)

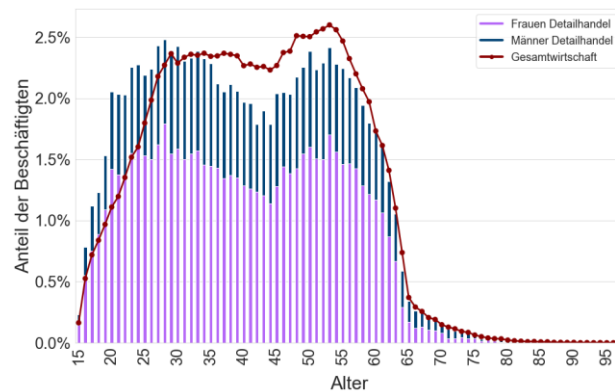
KARRIEREMODELL

Verteilung und Entwicklung relevanter Skills in der Organisation



EINFLUSS DER DEMOGRAFIE AUF DEN DETAILHANDEL

Arbeitskräfte

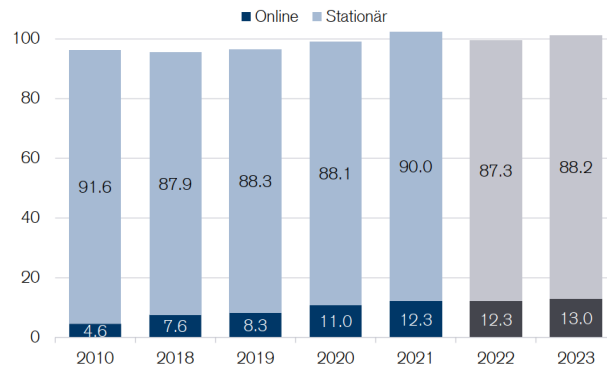


Kundenstruktur



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

Umsatztreiber



Sortiment



AGENDA

Demografie

Fachkräftemangel

Massnahmen

KONKRETE MASSNAHMEN GEGEN DEN FACHKRÄFTEMANGEL

Beispiel: Baubranche

Stellschrauben

Rekrutierung

Branchentreue

Massnahmen

- Rekrutierung: alternative Pools anzapfen / ausbauen
 - Felder: Bauzeichner, Geomatiker, KV, Gymi, ...
 - Junge vs. Erwachsene, Zweitlehren, Frauen, ...
 - In Netzwerken und Verbänden organisieren
- Begleitung, Technologisierung
- Employer Branding, «Vermarktung» des Unternehmens

- Gezielte Weiterqualifizierung auf dem Beruf
- Karriereplanung: Weiterqualifizierung ins Kader
- Kultur und Führung
- Arbeitsinhalte

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

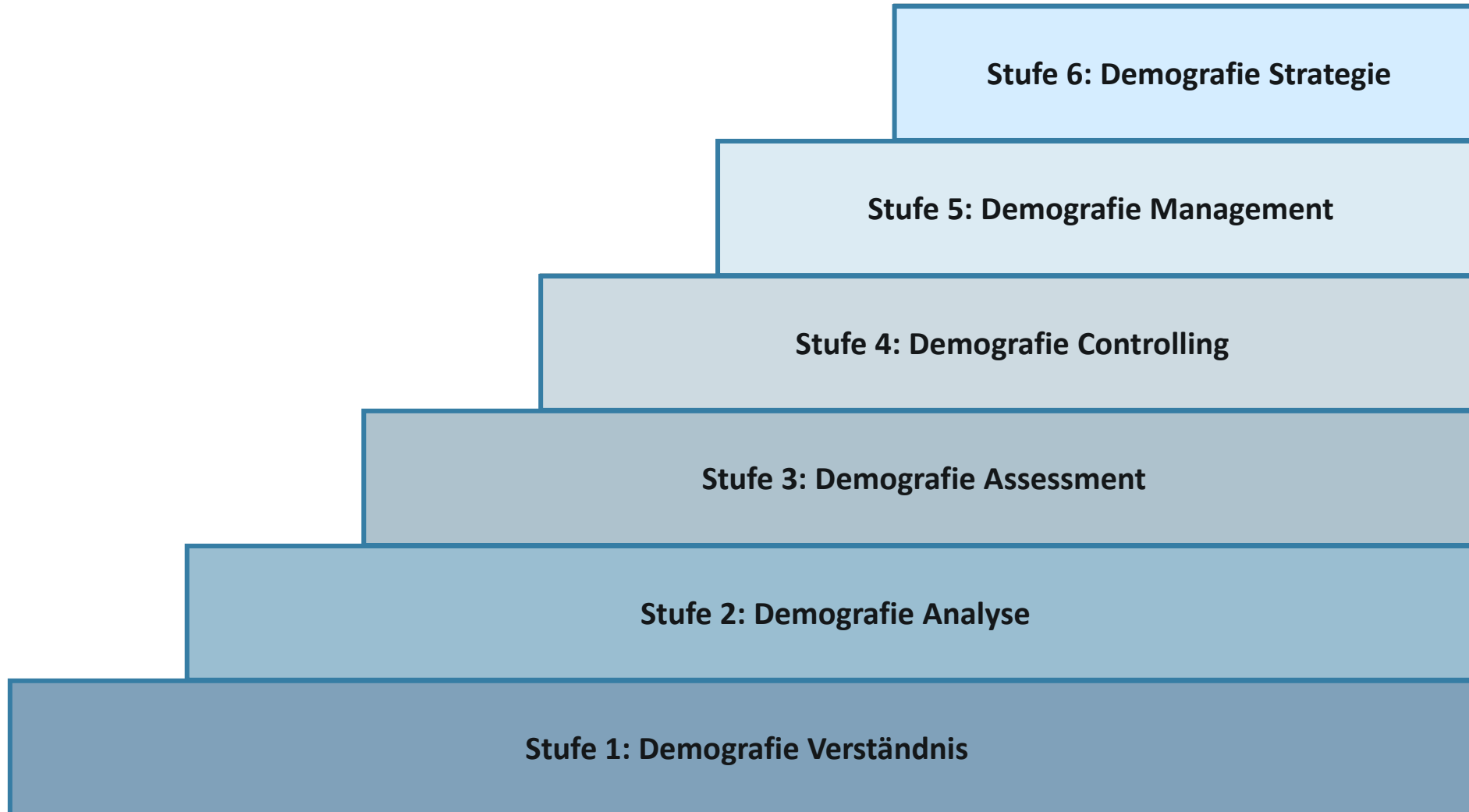
- Nachfolgeregelung & Stellvertretungen einführen
- Mitarbeitende zu lebenslangem Lernen motivieren

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 Arbeitskräfte 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.

STUFENMODELL



OFFENE DISKUSSION

Hendrik Budliger

Email: budliger@demografik.org

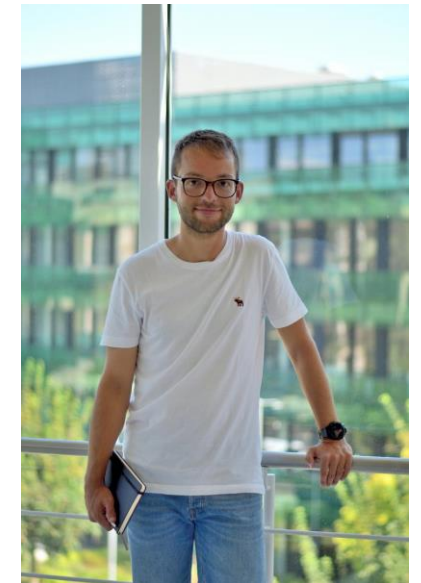
LinkedIn: Hendrik Budliger



Tobias Christ

Email: christ@demografik.org

LinkedIn: Tobias Christ



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.



Demografie
diskutieren



Analyse von internen
und externen Daten



Einführen
von Tools



Erarbeiten von
Entscheidungsgrundlagen



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



Podiumsdiskussion

Hendrik Budliger, Leiter von Demografik, Basel

Fabio D'Elia, Stv. Geschäftsführer Prionhaus AG,
Architektur und Baumanagement, Breitenbach

Remo Soliva, Geschäftsinhaber und VR Häner AG,
Heizung Sanitär, Breitenbach

Martin Vogel, Gründer und Inhaber der Martin Vogel AG,
späneentsorgung – absaugen – filtern – brikettieren, Büren

Fabienne Wohlgemuth, Leiterin Arbeitsgruppe
Personelles Industrieverband Laufental-Thierstein-Dorneck-
Birseck, Leiterin HR Primeo Energie