

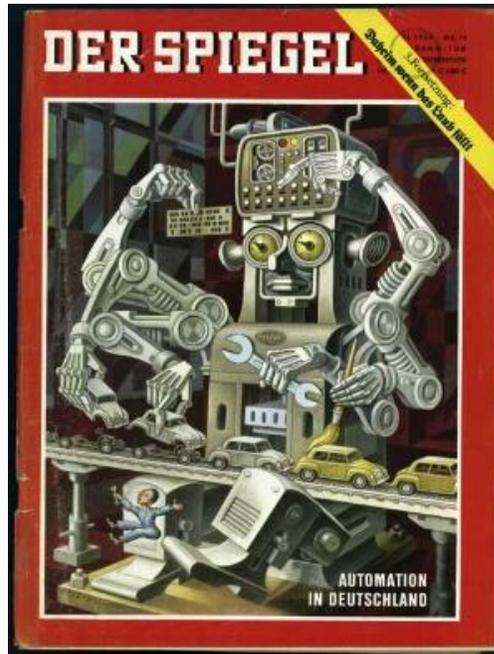
Digitalisierung – Auswirkungen und Anforderungen an die Arbeitskräfte der Zukunft, eine Einschätzung aus Sicht der Arbeitgeber

Sissachertagung 2019 vom 24. August 2019

Daniella Lützelschwab, Mitglied der Geschäftsleitung und Leiterin Ressort Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht

1. Ausgangslage:

Die grosse Unsicherheit auf der einen Seite ...



Entwicklung Anzahl Erwerbstätige Schweiz

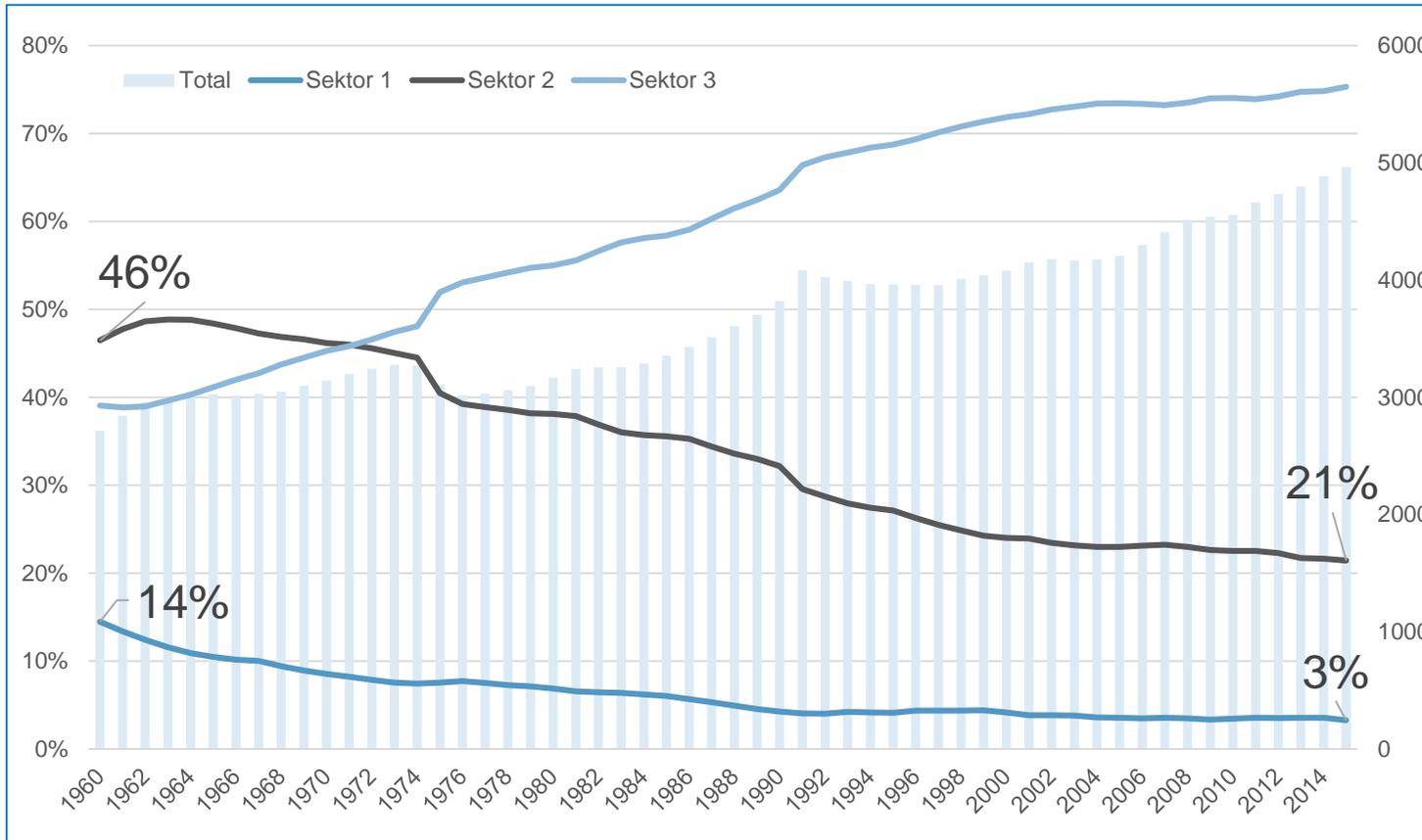
- Insgesamt stieg die Anzahl Erwerbstätige in der Schweiz **in den letzten 20 Jahren** um mehr als **1.1 Millionen**
- Von den rund 800'000 neuen Stellen, die zwischen 1990 und 2013 entstanden sind, **dürften rund 25% resp. 200'000 Stellen** alleine auf die Automatisierung zurückzuführen sein.
- **Schätzungen** gehen für die Schweiz bis 2025 von einem **Netto-Stellenzuwachs von rund 187'000** aus

 **Wir sehen keinen Grund zur Annahme, dass uns die Arbeit ausgeht!**



Rückblick Strukturwandel Erwerbstätigkeit nach Sektoren

Anzahl Erwerbstätige (in 1'000, rechte Achse) und Anteile der Sektoren am Total der Erwerbstätigen (in %, linke Achse)



Quelle: BFS / ETS



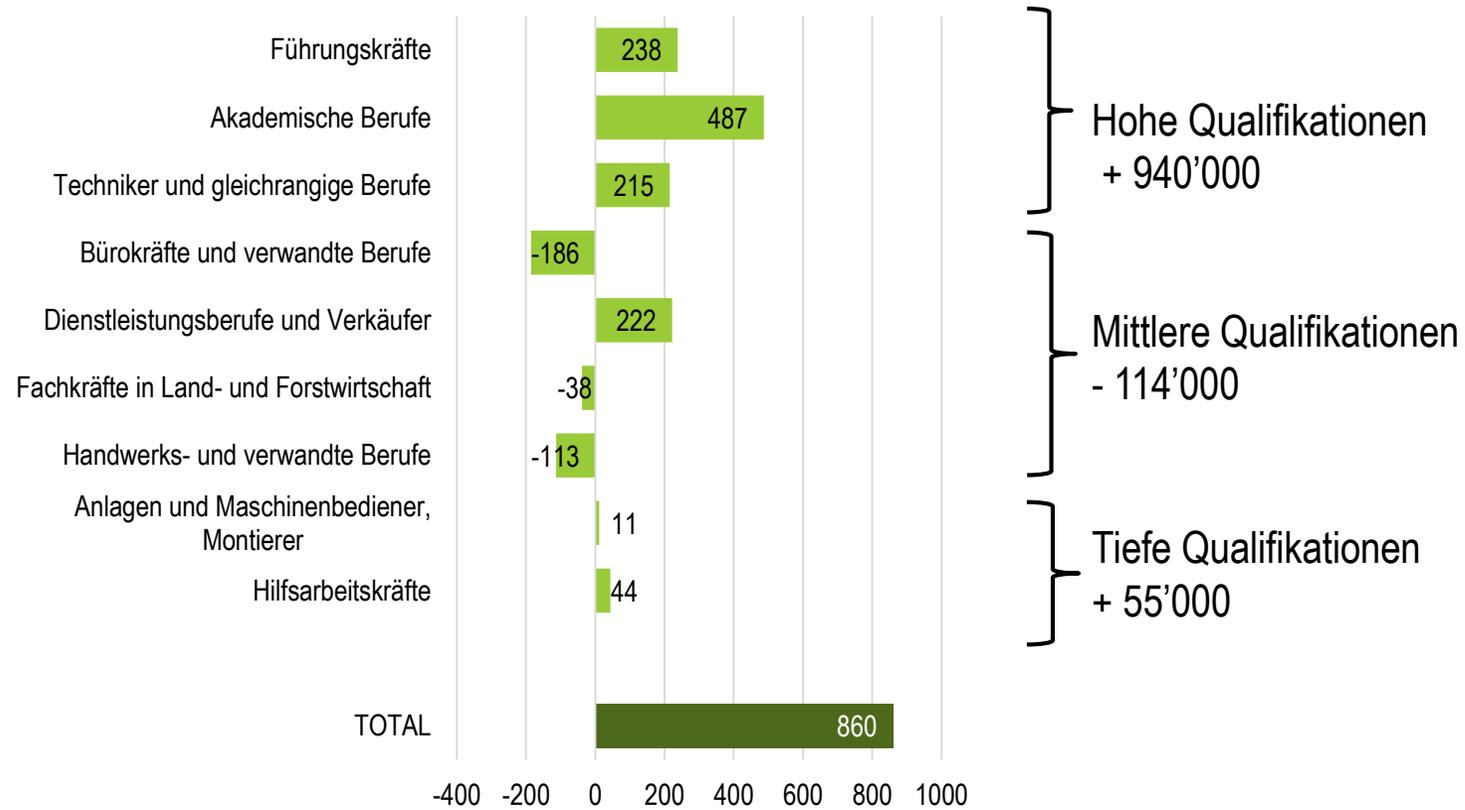
Ständiger Strukturwandel

- 2017 (1997) lagen mehr als **76%** (70%) aller Stellen **im 3. Sektor**, im **2. Sektor** etwas mehr als **21%** (25%).
- «Jeden Monat entstehen in der Schweiz durchschnittlich 41'000 neue Stellen, während gleichzeitig 38'000 Stellen verschwinden. Der Arbeitsmarkt unterliegt somit einem ständigen Strukturwandel. **Berufe und Tätigkeiten ändern sich, und mit ihnen auch die Anforderungen an die Arbeitskräfte**» (Deloitte AG, 2018).
- Stellen wurden in den letzten Jahren hauptsächlich in staatsnahen Branchen (Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht, öffentliche Verwaltung) geschaffen.



Veränderung der Erwerbstätigkeit, 1996-2017

(jeweils 2. Quartal), in 1'000



Quelle: BFS/SAKE, Spezialauswertung durch SECO



Zusammensetzung Erwerbstätige Schweiz

- Alleine die **technisch mögliche Umsetzbarkeit** einer Automatisierung **reicht jedoch nicht**, dass eine Stelle auch wirklich abgebaut wird
 - Die **Automatisierung hat Kosten**
 - Automatisierung nur, falls **günstiger als bisherige Arbeitskraft** und **deutlich höherer Output und/oder Qualität**
 - Automatisierungen können ebenso **regulatorische, soziale** und **kulturelle Fragen** entgegen stehen
 - Es dürfte zudem eine **gewisse Zeit dauern**, bis sich ein **theoretisch mögliches Potenzial** entfaltet
- ➔ Viele **Berufsbilder werden einem Wandel unterworfen, jedoch nicht insgesamt wegfallen**



Schlagzeilen, die sich scheinbar widersprechen....

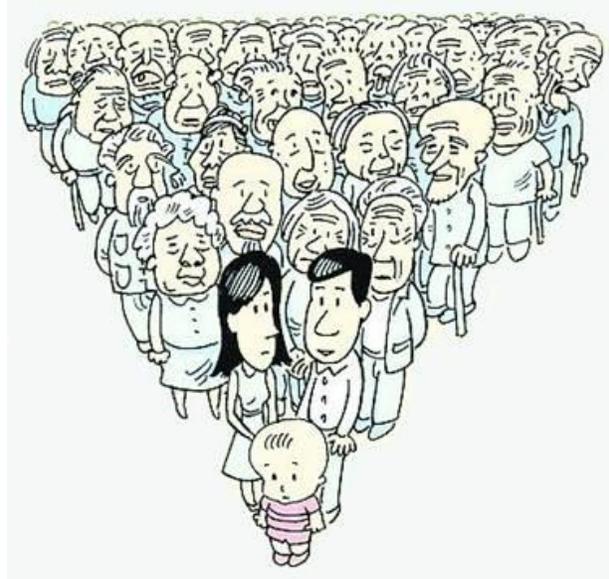
12.09.2018 Medienmitteilung:

*Neue ICT-Fachkräftestudie | Bedarfsprognose:
Zusätzlicher Fachkräftebedarf von 40'000 bis ins Jahr 2026*

«Trotz intensiver Bemühungen in der Aus- und Weiterbildung kann der zukünftige Bedarf an ICT-Fachkräften nicht gedeckt werden.....»



2. Die demografische Entwicklung



Das Gesicht der alternden Gesellschaft

- 2015 feierten mehr Personen ihren 65. als ihren 20. Geburtstag.
- In den nächsten 10 Jahren erreicht fast 1 Mio. Personen in der Schweiz das Pensionierungsalter.
- Dies bei einer Bevölkerung im Erwerbsalter von etwa 5 Mio. Personen.
- Bei fortlaufendem Bevölkerungswachstum entsteht so in 10 Jahren eine Lücke von fast ½ Mio. Vollzeitstellen.
- Bis 2060 entsteht eine Lücke von mehr als 900'000 Vollzeitstellen.

Quelle: UBS Outlook Schweiz, 2013/2019



Drei Kernfragen aus Arbeitgebersicht

- Werden wir zukünftig insb. durch die demografische Entwicklung noch genügend Arbeitskräfte haben?
- Und werden diese über die «richtigen Kompetenzen» verfügen?
- Bzw. welches sind dann die richtigen Kompetenzen?



3. Der Arbeitsmarkt der Zukunft: Ein Blick in die Kristallkugel der Arbeitgeber

- 2/3 der Primarschüler werden in der Zukunft Jobs ausüben, die es heute noch nicht gibt.
- Mögliche Szenarien von Zukunftsbildern hängen entscheidend von den gesellschaftlichen, politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen ab.
- Die Digitalisierung und Vernetzung bringt neue Vertriebskanäle, effizientere Produktionsprozesse sowie neue Produkte und Dienstleistungen hervor.
- Durch die Globalisierung verliert der Standort der Erbringung der Dienstleistung an Bedeutung.



Zentrale Fähigkeiten vorweggenommen...

- Entscheidend ist die Bereitschaft und Fähigkeit zur **Flexibilität**, mit unbekanntem Herausforderungen umgehen zu können.
- **Lernfähigkeit und –bereitschaft.**
- Die Fähigkeit, sich in einem dynamischen Arbeitsmarkt zu **bewegen und anzupassen**, muss im Zentrum der Bemühungen rund um den Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit» stehen.



Wandel bei den Kompetenzanforderungen (1/2)

- **Technisch versierte Funktionen:** vor allem die MINT-Kompetenzen sind gefragt, weil (Zusammen-)Arbeit mit komplexen digitalen Algorithmen, die den eigenen Arbeitsprozess beeinflussen, zunehmen.
- Umgang mit **digitalen Technologien** wird noch wichtiger. Gefragt sein werden auch Personen mit ausgeprägt **mathematischen oder technischen Kompetenzen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik** (jegliche Kommunikationsanwendung, darunter Handy, Smartphones, Hardware, Software, Computer, Netzwerke etc.).



Wandel bei den Kompetenzerfordernungen (2/2)

- Der Anspruch nach **sozialen Fertigkeiten** (z.B. Teamwork) sowie **nicht-kognitive Soft-Skills** (z.B. Kreativität, Eigeninitiative, analytisches Denken, Stresstoleranz, Vielseitigkeit und situative Anpassungsfähigkeit) erhöht sich bei allen beruflichen Funktionen.
- **Wissensbasierte berufliche Funktionen** werden eine grosse Bedeutung haben.
- Gute Zukunftschancen bieten sich auch Personen mit ausgeprägten **Kompetenzen im Bereich Ausbildung, Gesundheit und Kommunikation.**



4. Grosse Herausforderungen (1/2)

- Arbeitnehmende in Berufen mit einem **hohen Anteil an Routinetätigkeiten** müssen so umgeschult werden, dass sie an Arbeitsplätzen mit einem deutlich geringeren Anteil an Routinetätigkeiten arbeiten sein können.
- Es braucht Fachwissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten
- Eine Umfrage in 28 OECD-Ländern über die Fähigkeiten von Beschäftigten zeigt, dass > 50 Prozent der erwachsenen Bevölkerung nur einfachste oder gar keine Fähigkeiten der Informations- und Kommunikationstechnik hat
- Ergebnis einer Befragung durch LinkedIn: > 1/3 der Teilnehmenden gab an, dass sie in ihrer derzeitigen Anstellung ihre Fähigkeiten nicht voll nutzen



Grosse Herausforderung (2/2)

- In der Vergangenheit: Die Ausbildung war zu Beginn einer Erwerbskarriere wichtig.
- In Zukunft: Ausgehend von einer soliden Grundausbildung sind während der gesamten Erwerbskarriere Aus- und Weiterbildungen («Lebenslanges Lernen») unabdingbar.
- Lebenslanges Lernen ist in erster Linie die Verantwortung jedes einzelnen, jedoch sollen die Unternehmen die Arbeitnehmer dabei so gut wie möglich unterstützen.



Erhalt und Verbesserung der Arbeitsmarkt-fähigkeit

- Regelmässige Standortbestimmungen zwecks frühzeitiger Planung von Entwicklungsmöglichkeiten geben Arbeitsplatzsicherheit.
- Eigeninitiative des Mitarbeitenden und keine Altersgrenzen für Weiterbildung durch den Arbeitgeber.
- Frühpensionierungen müssen zur Ausnahme werden, die Weiterbeschäftigung die Regel.
- Veränderungsprozesse sind kein Zeichen von fehlender Wertschätzung, sondern eine Massnahme zur Arbeitsplatzsicherung.



Betriebliche Weiterbildung – ein Engagement aus Eigeninteresse

- Weiterbildung findet zu einem sehr grossen Teil im Unternehmen statt.
- 89% der Unternehmen unterstützen ihre Mitarbeitenden in der Weiterbildung
⇒ Sicherung des Know how der eigenen Fachkräfte.
- 44% aller Mitarbeitenden hat gemäss BfS im 2015 Weiterbildungsmöglichkeiten genutzt (Quelle: Tabellen BFS vom 30.10.2017 / statistische Daten 2015).
- Die Altersklasse 50 – 59 weist dabei den höchsten Wert der Unterstützung durch die Unternehmen auf.



Einschätzung des Massnahmenkataloges des Bundesrates vom 15. Mai 2019: Förderung inländischen Arbeitskräftepotenzial

- Arbeitslos zu sein, ist für betroffene Menschen unangenehm, ob Jung oder Alt.
- Arbeitsmarktsituation ist grundsätzlich gut, Wermutstropfen: Langzeitarbeitslosigkeit.
- **Sämtliche Massnahmen, die das bessere Ausschöpfen des Inländerpotenzials anzielen, werden unterstützt.**
- SAV setzt sich seit Jahren für Eingliederung von Jugendlichen, Müttern, älteren Personen, Menschen mit Beeinträchtigungen sowie Flüchtlingen ein.
- Nebst dem besseren Ausschöpfen des Inländerpotenzials bleiben auch qualifizierte Fachkräfte aus EU/EFTA sowie Drittstaaten nötig.



An erster Stelle steht die Prävention

- **Prävention durch Erhalt und Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit.**
- Gezielter Ausbau der kostenlosen Standortbestimmung, Potenzialanalyse und Laufbahnberatung für Erwachsene über 40 Jahre.
- Berufsabschluss für Erwachsene: Anrechnung von Bildungsleistungen.
- Stellenverlust und Vermittlung: rasches, gezieltes und koordiniertes Vorgehen zur Beurteilung und Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit.
- Zusätzliche Arbeitsmarktintegrationsmassnahmen für schwer vermittelbare Stellensuchende werden unterstützt.





SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

