

Career Relaunch 2019

Wiedereinstieg und berufliche Neupositionierung

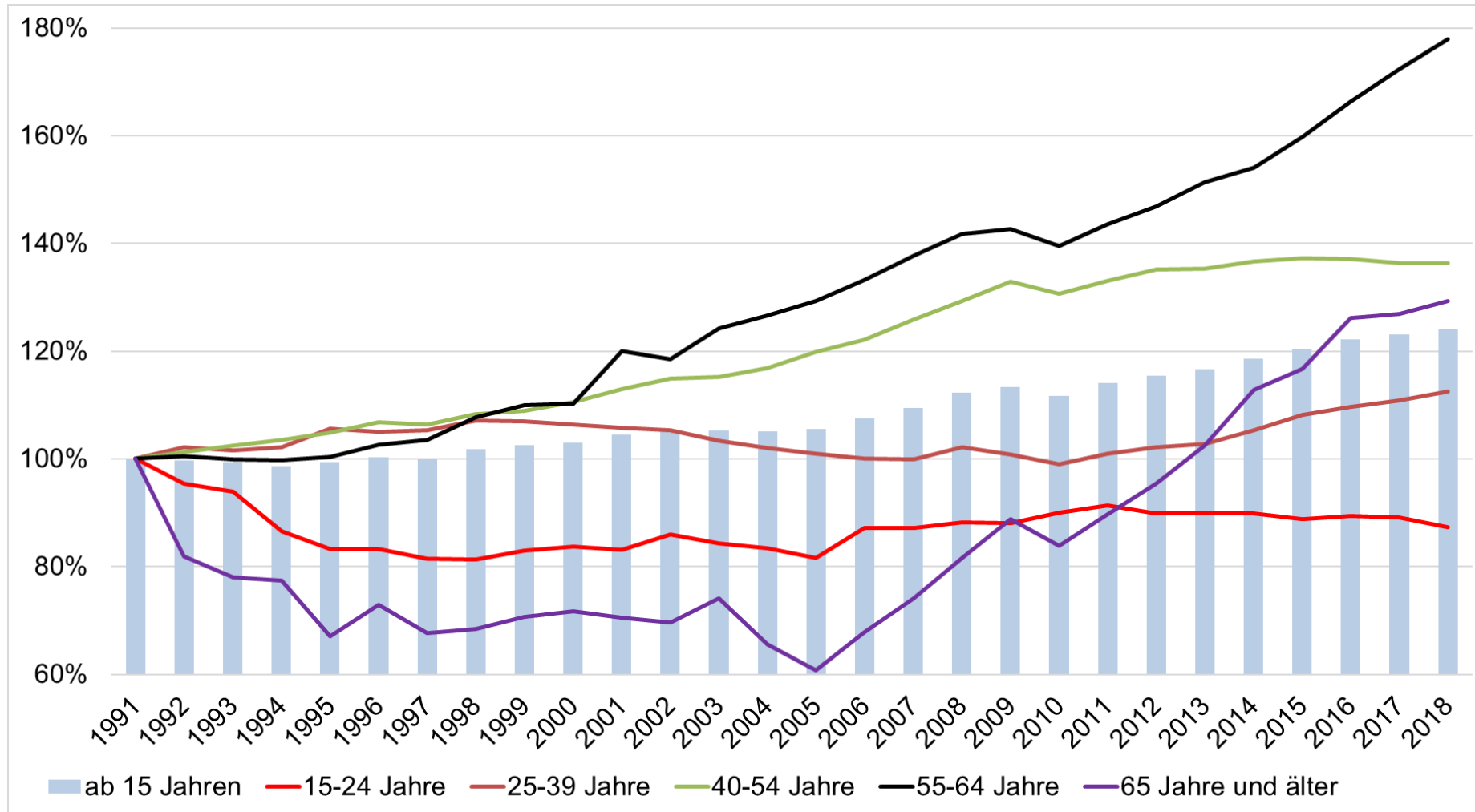
Dr. Simon Wey, Chefökonom SAV

Vorgehen

- Arbeitskräftesituation in der Schweiz
- Bei welchen sozioökonomischen Gruppen gibt es Potenziale?
- Wie kann der Wiedereinstieg resp. die berufliche Neuorientierung vereinfacht werden?



Demografie im Schweizer Arbeitsmarkt (1991 ≡ 100%)



Quelle: BFS Sake, Erwerbstätige 2019, eigene Darstellung



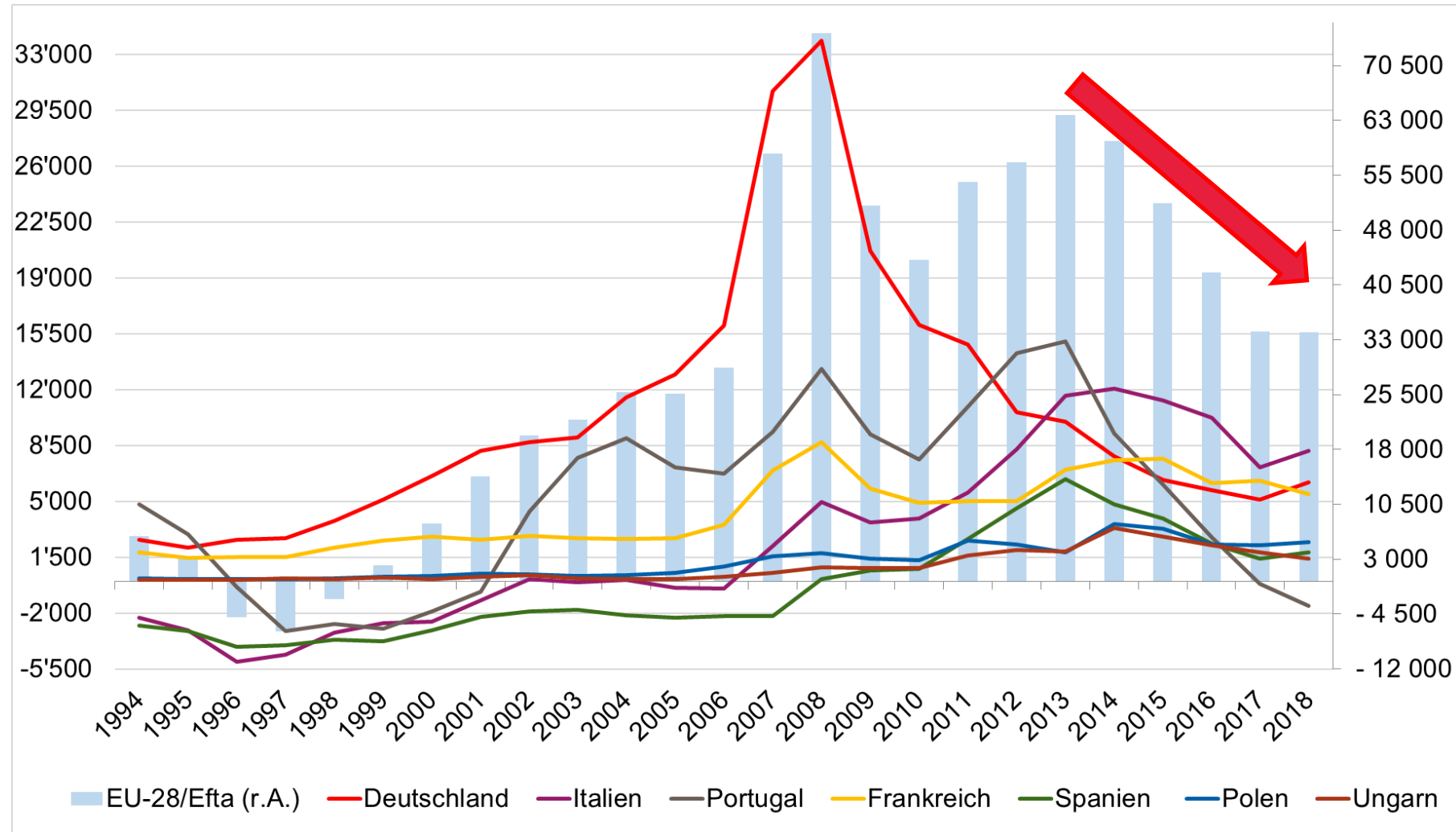
Arbeitskräfteangebot (Demografie)

Gemäss UBS erreichen in den **nächsten 10 Jahren 1.1 Mio. Personen das Pensionsalter**.
Dadurch **scheiden etwa 690'000 Erwerbstätige aus** dem Arbeitsmarkt und weniger Junge
rücken nach. → **Lücke von ½ Mio. Arbeitskräften**

→ Arbeitskräfteangebot↓



Netto-Zuwanderung in den Schweizer Arbeitsmarkt



Quelle: SEM, 2019, eigene Darstellung



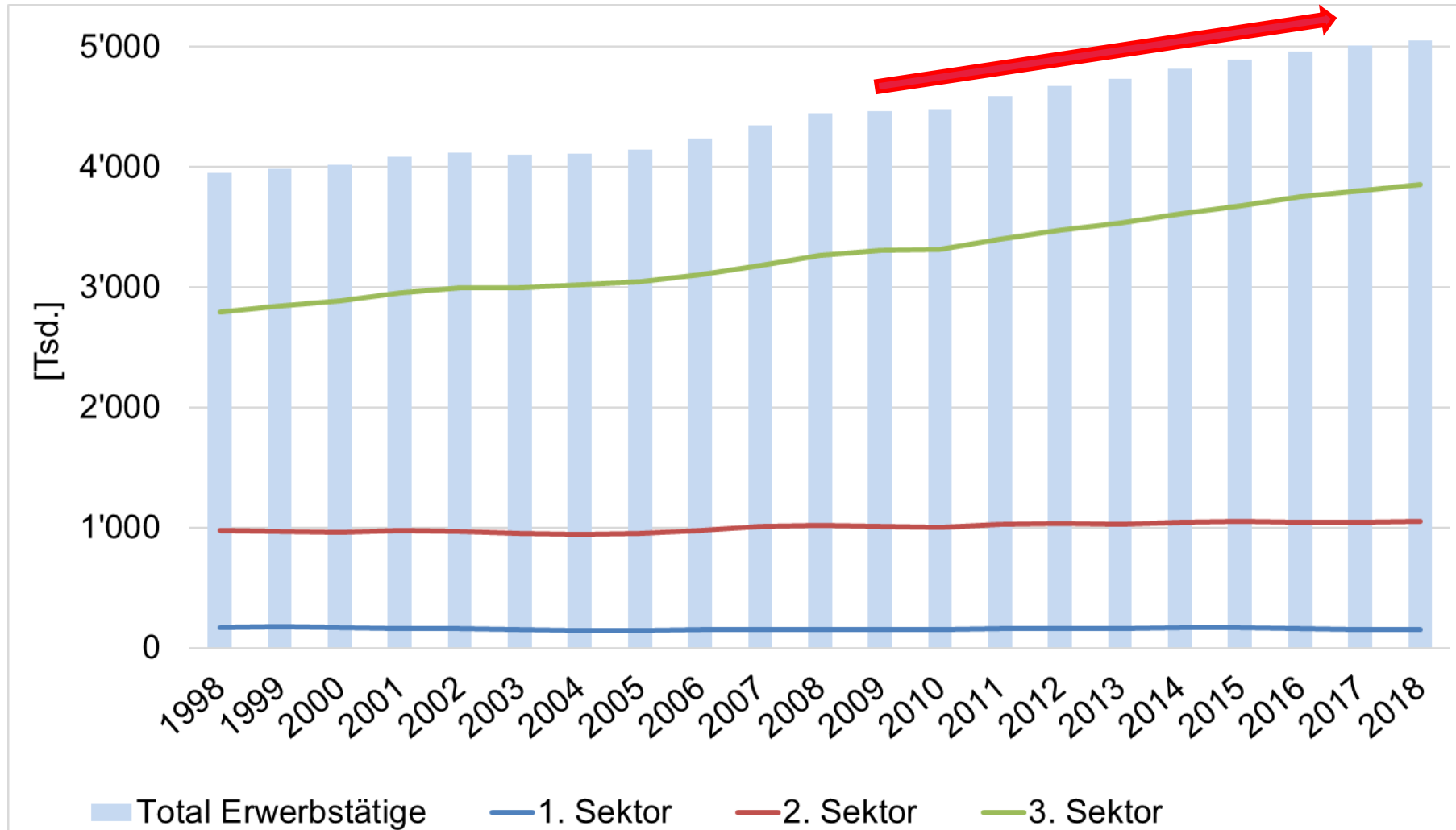
Arbeitskräfteangebot (Zuwanderung)

Aus **politischen, ökonomischen und gesellschaftlichen Gründen** wird auch die Zuwanderung zukünftig **kaum mehr Rekordwerte** wie 2008 erreichen.

→ Arbeitskräfteangebot $\uparrow\downarrow$ (stagniert)



Erwerbstätige im Schweizer Arbeitsmarkt



Quelle: BFS SAKE, 2019, eigene Darstellung



Arbeitskräftenachfrage (Stellenwachstum)

Im Schweizer Arbeitsmarkt entstanden **seit 1998** trotz oder wegen der Digitalisierung **mehr als 1.1 Mio. zusätzliche Stellen.**

→ Arbeitskräftenachfrage↑

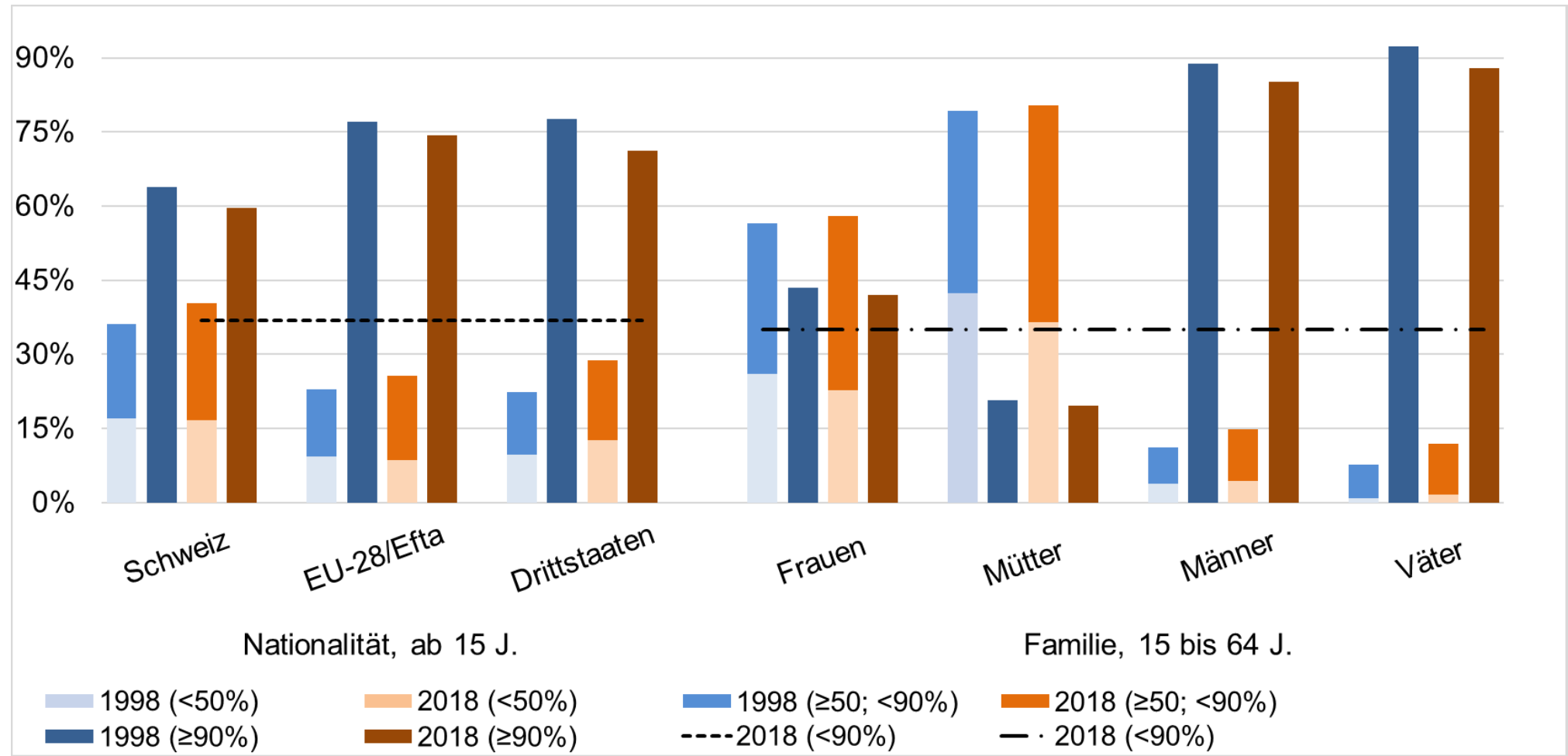


Arbeitskräfteangebot vs. -nachfrage

→ Lücke zwischen Arbeitskräfteangebot und –nachfrage wird grösser. Es bleibt die Ausschöpfung des inländischen Potenzials!



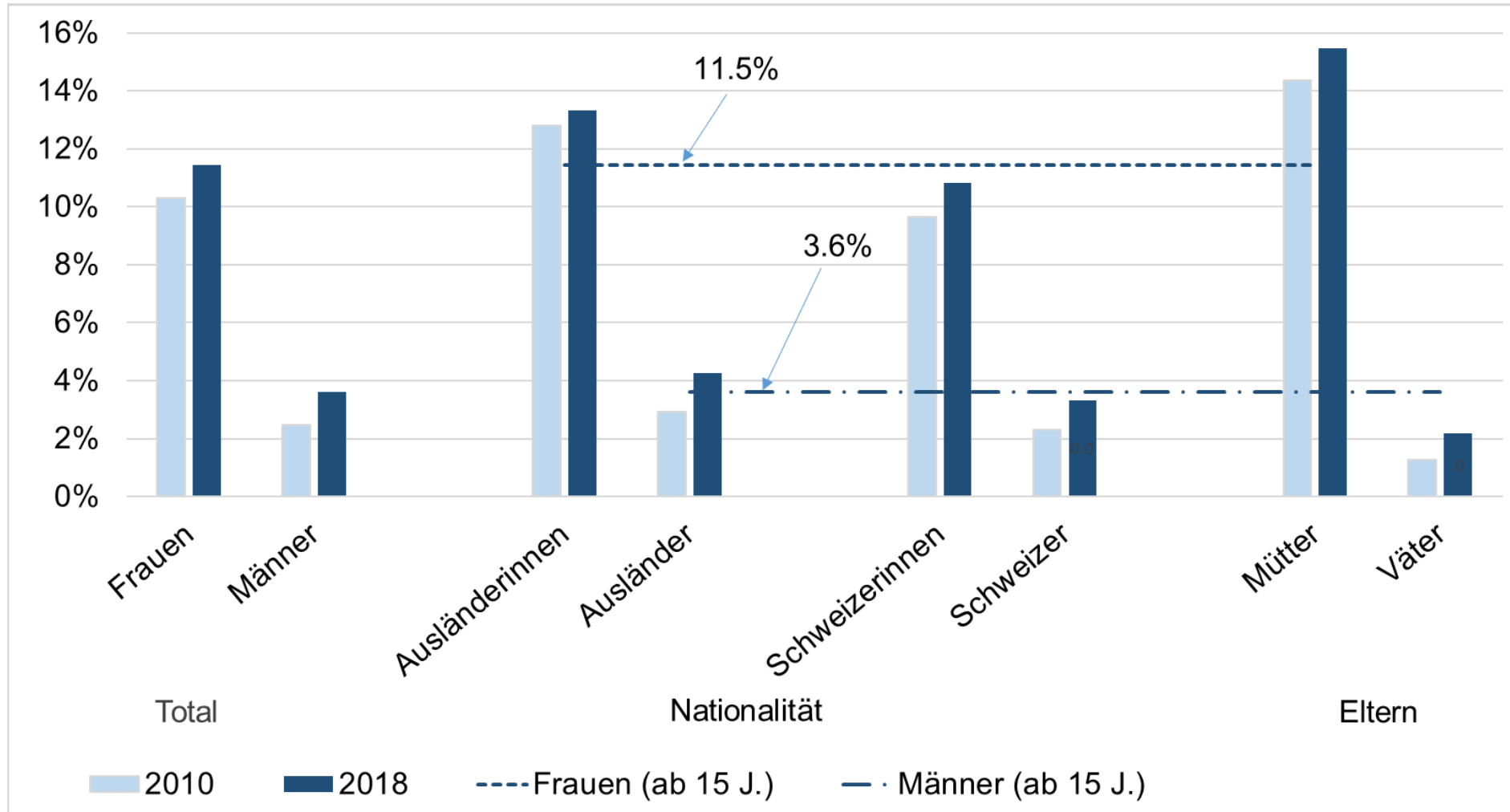
Beschäftigungsgrad nach Nationalität und Familie



Quelle: BFS Sake, 2019, eigene Darstellung



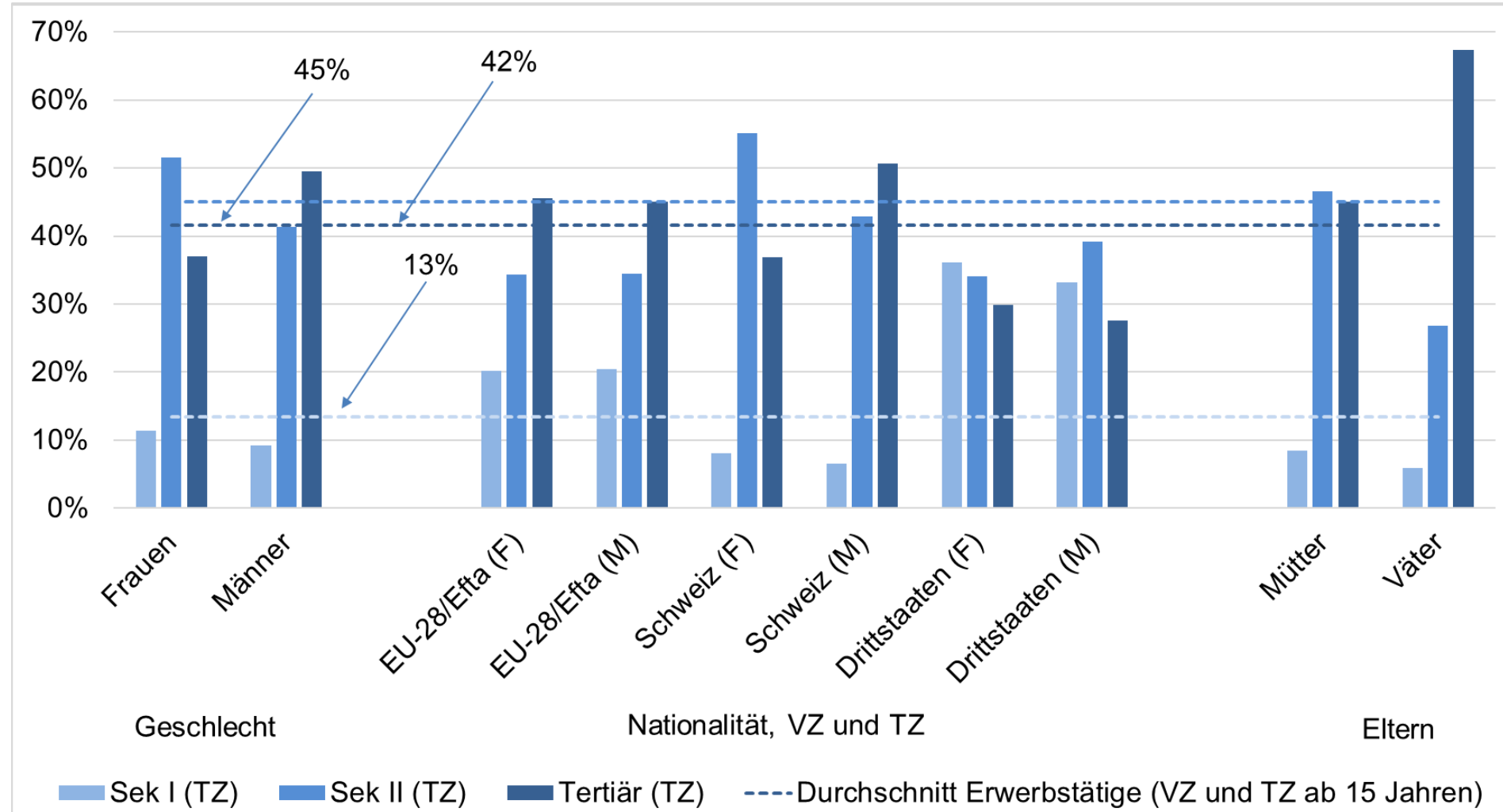
Unterbeschäftigungsquoten Geschlecht / Nationalität / Familie



Quelle: BFS Sake, 2019, eigene Darstellung



Ausbildungsstufen Geschlecht / Nationalität / Familie



Quelle: BFS Sake, 2019, eigene Darstellung

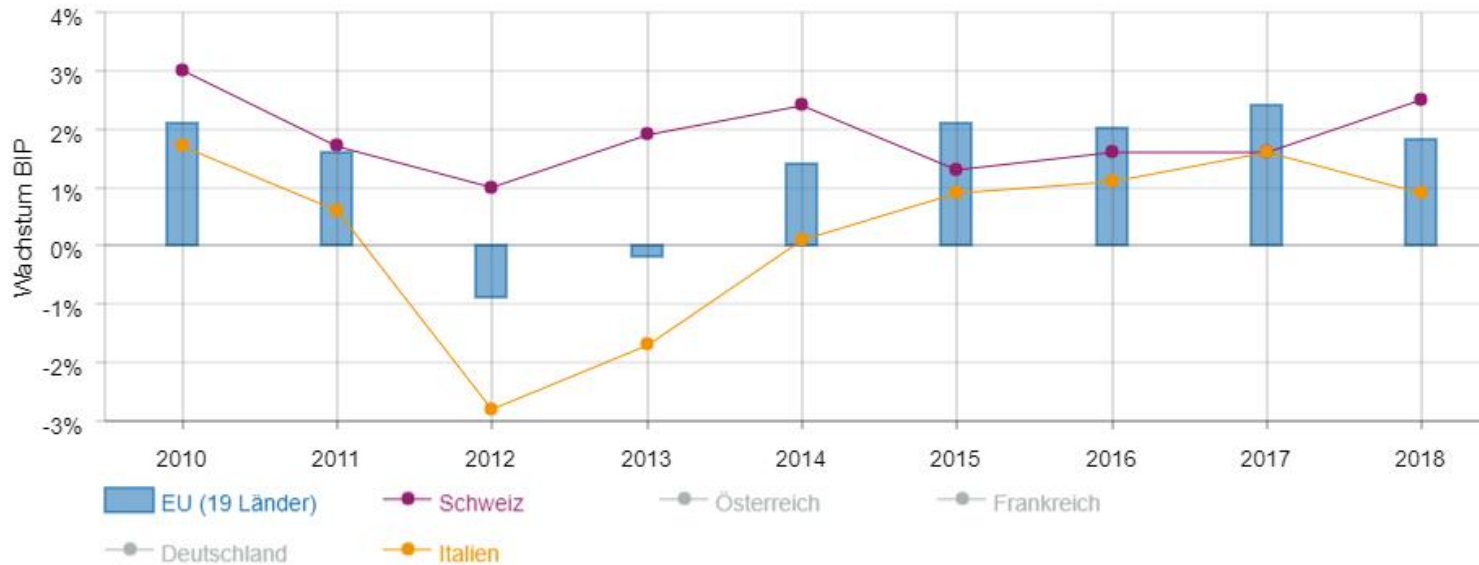


Schlussfolgerungen

- **Zunehmende Lücke zwischen Arbeitskräfteangebot und –nachfrage!**
 - Gemäss BFS gibt es ein **zusätzliches Erwerbspotenzial von 300'000 VZÄ** im Inland
 - vornehmlich bei **Frauen und älteren Arbeitskräften**
 - Druck auf Arbeitgeber wird steigen, **für Arbeitskräfte attraktiv zu sein!**
- **Wiedereinstieg ins Arbeitsleben und Neuorientierung**
 - Verantwortung **Arbeitgeber:**
 - Wo möglich **Flexibilität bei der Arbeitsgestaltung** (Arbeitszeiten und –ort, oder bei der Arbeitsorganisation)
 - **Unterstützung** beim Wiedereinstieg, evtl. **Angebot von Aus- und Weiterbildung**
 - Verantwortung **Arbeitnehmer/innen**
 - Bereitschaft, **sich schnell und effizient betriebliches Wissen** anzueignen
 - Verbleib im Arbeitsmarkt mit **möglichst hohen Arbeitspensen** und **am Ball bleiben mit Aus- und Weiterbildungen**



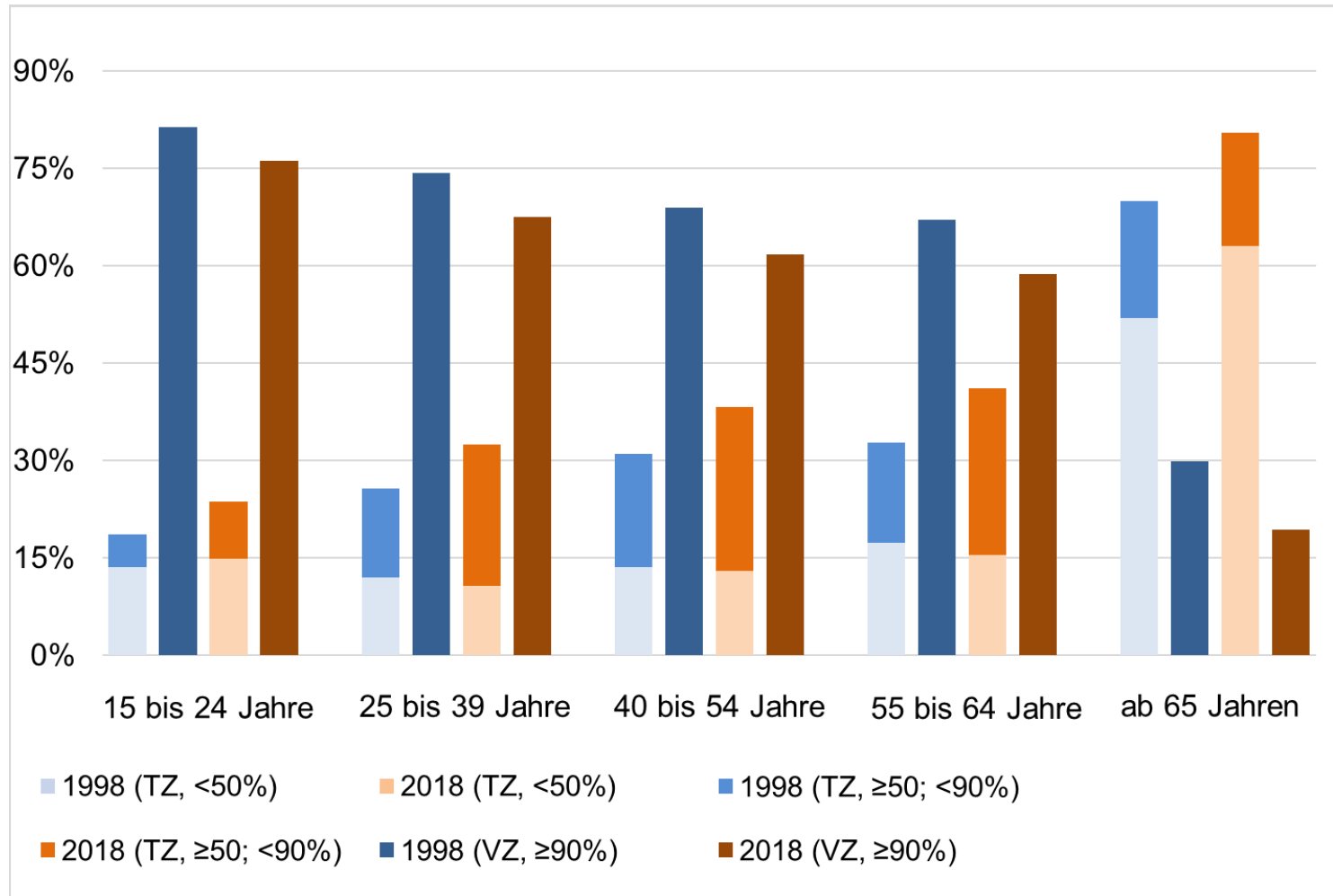
Kennzahlen zum Arbeitsmarkt



www.arbeitgeber.ch/kennzahlen-arbeitsmarkt/



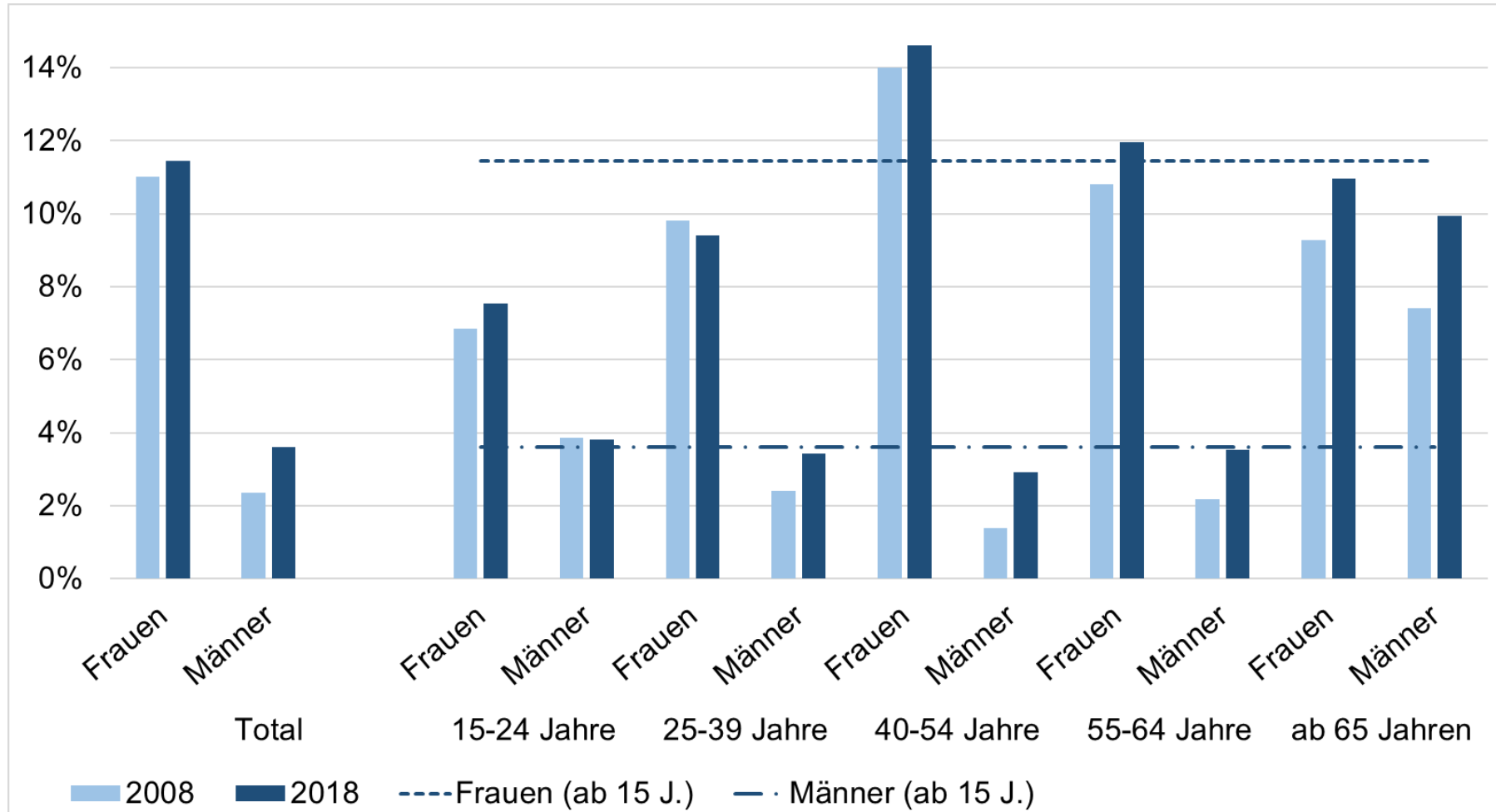
Teilzeitbeschäftigung nach Altersklasse



Quelle: BFS Sake, 2019, eigene Darstellung



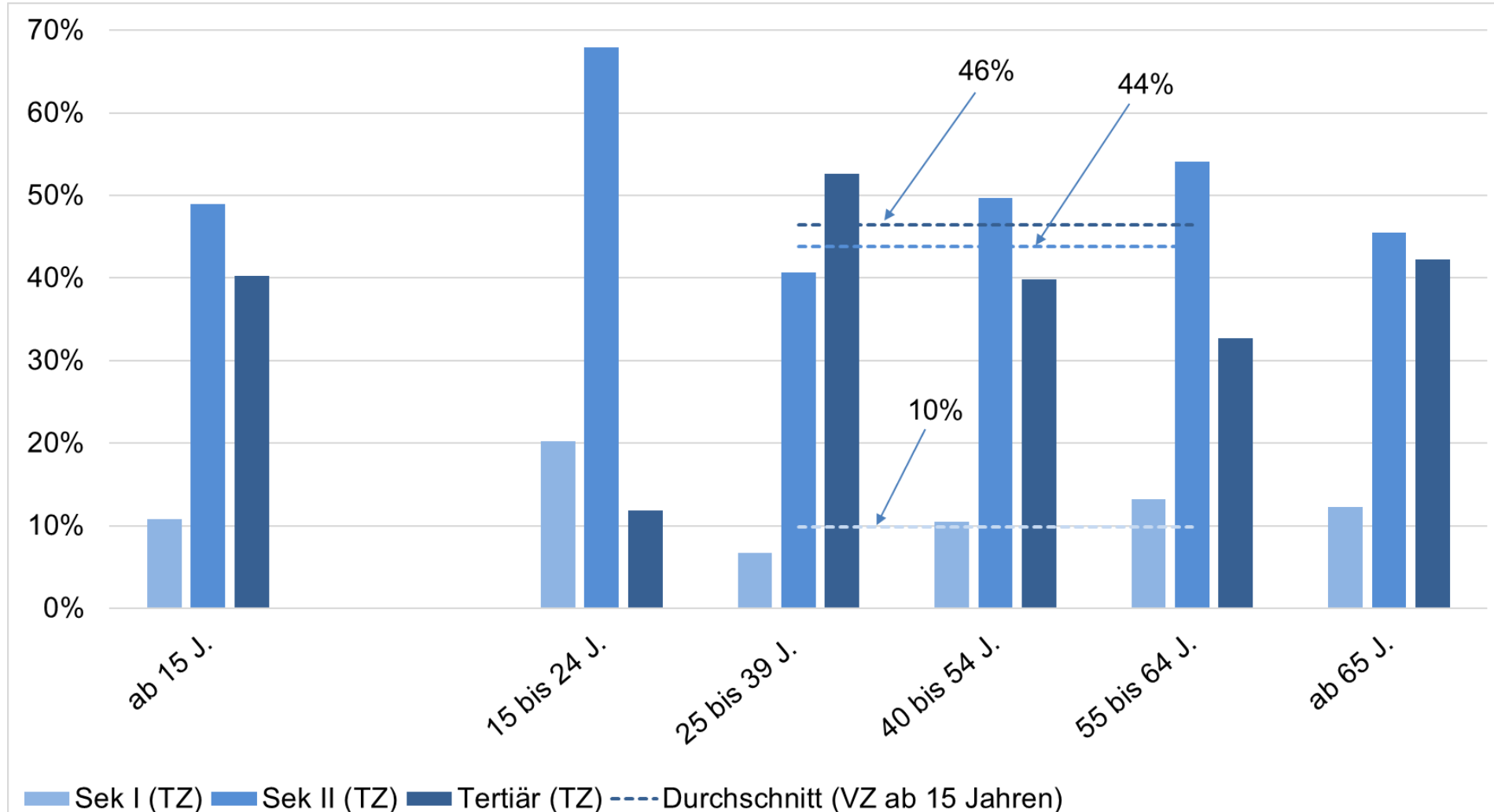
Unterbeschäftigungsquoten Geschlecht / Altersklassen



Quelle: BFS Sake, 2019, eigene Darstellung



Ausbildungsstufen nach Altersklassen



Quelle: BFS Sake, 2019, eigene Darstellung