



ManpowerGroup Switzerland



QR Code Umfrage



<https://www.menti.com/alh1p29snvgb>

Über uns



300

MITARBEITENDE



50 000

KANDIDATENGESPRÄCHE JÄHRLICH



5 000

KUNDEN



20 000

TEMPORÄRE EINSÄTZE



800

FESTANSTELLUNGEN

- » Flexible Workforce Solutions
- » Onsite Workforce Management
- » Talent Resourcing für:
 - » Watch
 - » Construction
 - » Business Professionals
 - » Medical
 - » Life Science
 - » Engineering

- » IT Recruiting Specialist
- » Contract / PERM / SOW
- » Upskilling / Reskilling
- » Consulting
- » Business practice expertise:
 - » Business Transformation
 - » Cloud & Infrastructure
 - » Enterprise Applications
 - » Cyber Security
 - » Digital Workspace



- » Talent Management
- » Career Management
- » Leadership Solutions
- » Coaching
- » Large Client Solutions



Manpower® | Experis® | Talent Solutions

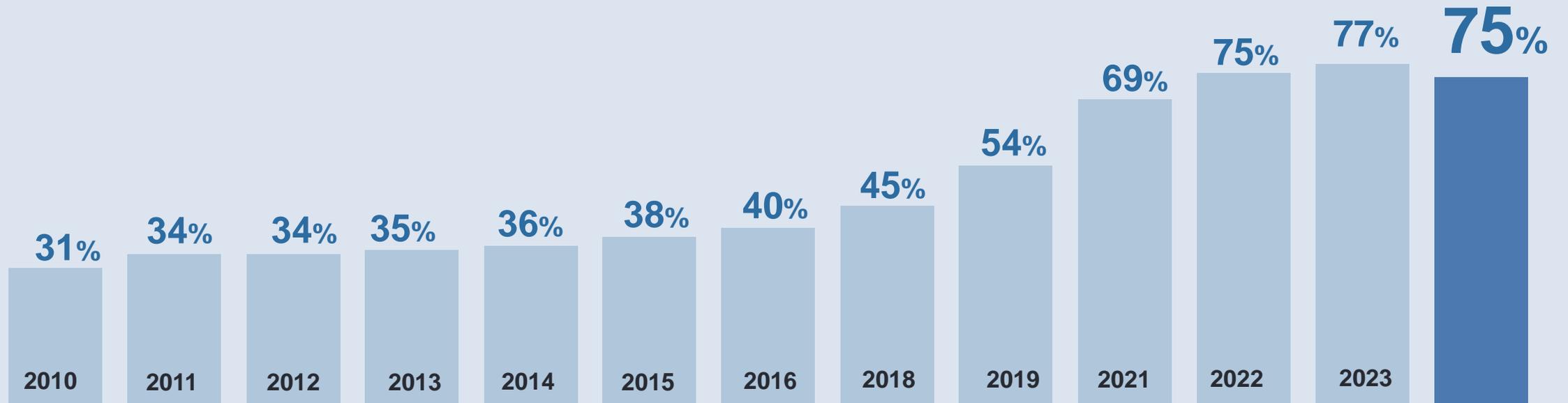
The 2024 Global Talent Shortage

[Download Now](#)



Fachkräftemangel – Globalen Daten

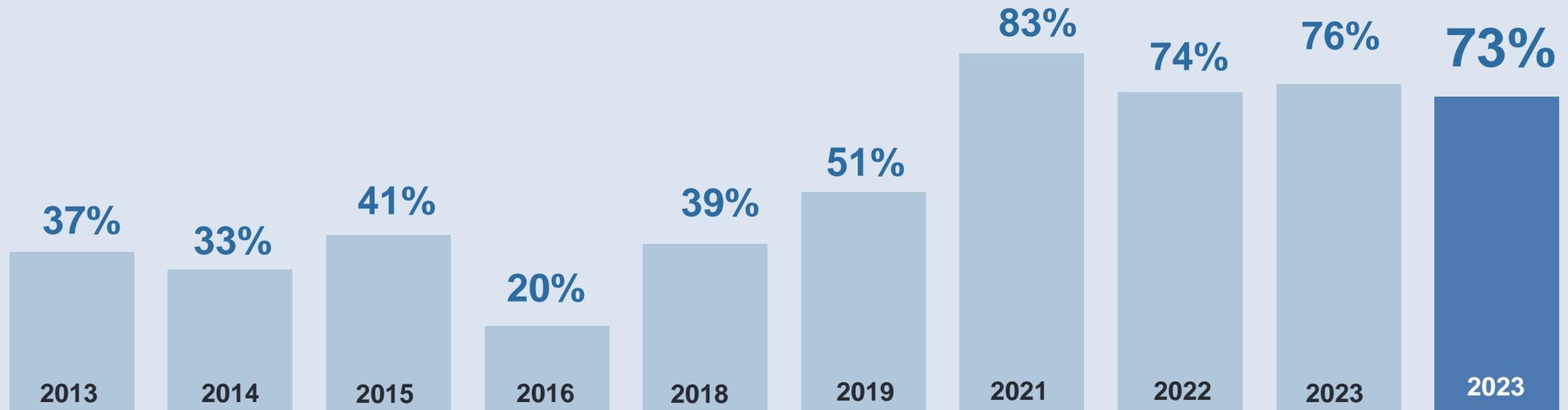
Anteil der Unternehmen, die Schwierigkeiten haben, qualifizierte Mitarbeiter zu finden (2013 - 2023)



Source: ManpowerGroup Global Talent Shortage 2024. <https://go.manpowergroup.com/talent-shortage>

Fachkräftemangel - Schweiz

Anteil der Unternehmen, die Schwierigkeiten haben, qualifizierte Mitarbeiter zu finden (2013 - 2023)



Source: ManpowerGroup Global Talent Shortage 2024. <https://go.manpowergroup.com/talent-shortage>

Welche Skills werden am meisten gesucht?



Was machen die Arbeitgeber dagegen?



Flexibilität bei der Wahl des Arbeitsortes und -zeiten



Erhöhung der Löhne



Betrachtung neuer Talentpools, z.B. ältere Arbeitnehmer und grenzüberschreitende Talentpools



Automatisierung für ausgewählte Aufgaben/Prozesse priorisieren



Senkung der Qualifikationsanforderungen



Finders-Fee anbieten

Was sich Arbeitnehmer wünschen

TREND 1

Arbeitsflexibilität ist nicht mehr länger nur optional

TREND 2

Mentale Fitness hat Priorität

TREND 3

Die Trennung von Arbeit und Zuhause

TREND 4

Kultur ist wichtig

TREND 5

Das Aufkommen von Stimme und Aktivismus

TOP 3 WICHTIGSTE FAKTOREN DER ARBEITSFLEXIBILITÄT:

- Die Möglichkeit, Anfangs- und Endzeiten zu wählen (45%)
 - Mehr Urlaubstage (36%)
- Vollständig flexible Arbeitsplatzoptionen (35%)

Source: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, Dezember 2021

49% der Arbeitnehmer würden für mehr Wohlbefinden in ein anderes Unternehmen wechseln.

Source: Mercer Global Talent Trends 2020-21

81%
erwarten von ihren
Arbeitgebern
Weiterbildungsprogramme,
um ihre Fähigkeiten auf
dem neuesten Stand zu
halten.

SO WHAT???

Flexibilität? Talentmangel?



«Ich hätte nie gedacht, dass es so schwierig wird»: Wenn die Jobsuche trotz Fachkräftemangel zur Odyssee wird

Unternehmen haben Schwierigkeiten, gutes Personal aufzutreiben. Arbeitnehmer glauben darum, schnell eine neue Stelle zu finden. Doch am Arbeitsmarkt ist die Realität eine andere. Ein Betroffener erzählt.

NZZ

Christin Severin 25.12.2023 ⌚ 7 min

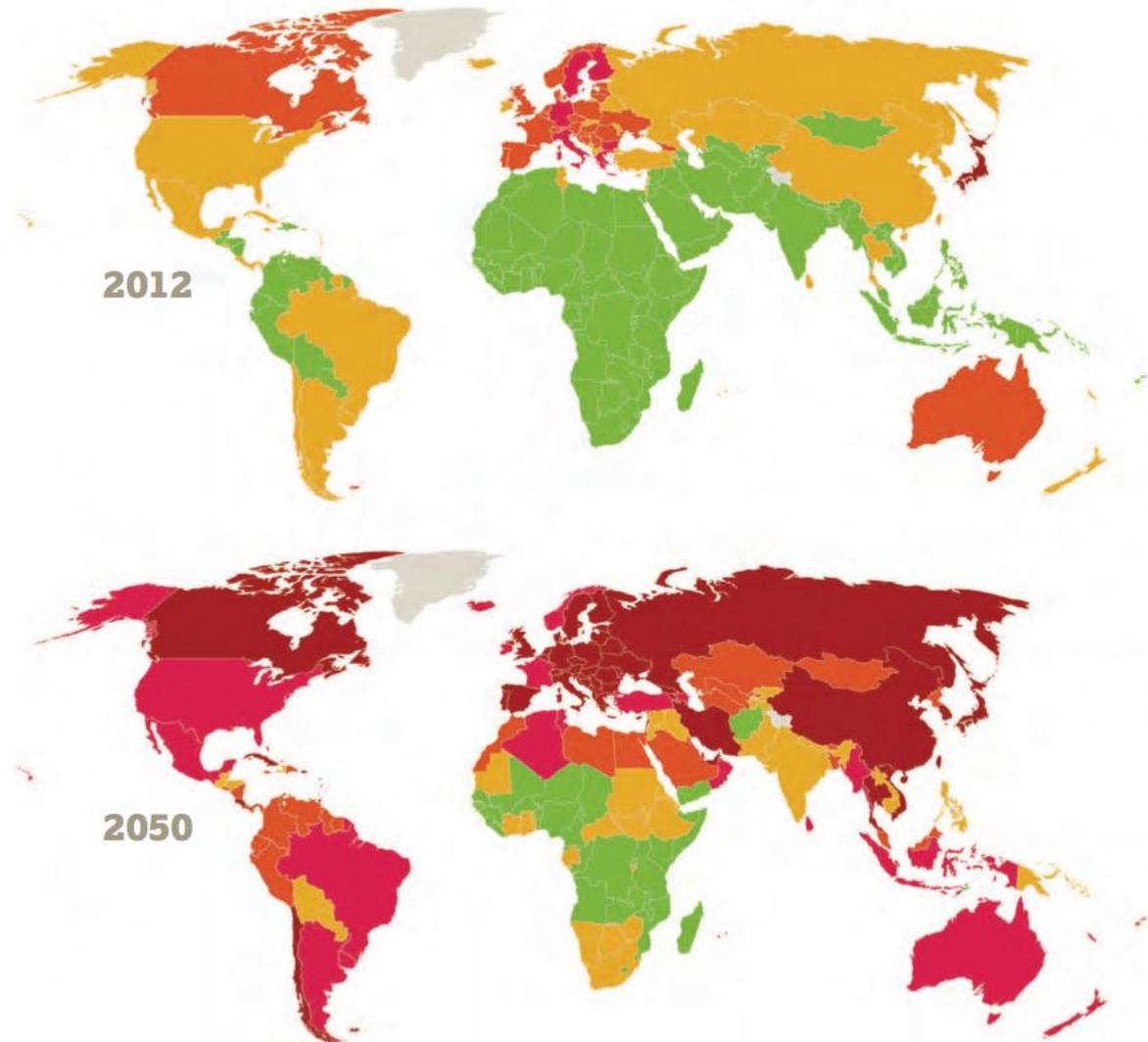


Demografische Entwicklung

Figure 1: Proportion of population aged 60-plus in 2012 and 2050

The proportion of the world's older population will rise dramatically over the next decades.

- 0-9%
- 10-19%
- 20-24%
- 25-29%
- 30+%
- No data



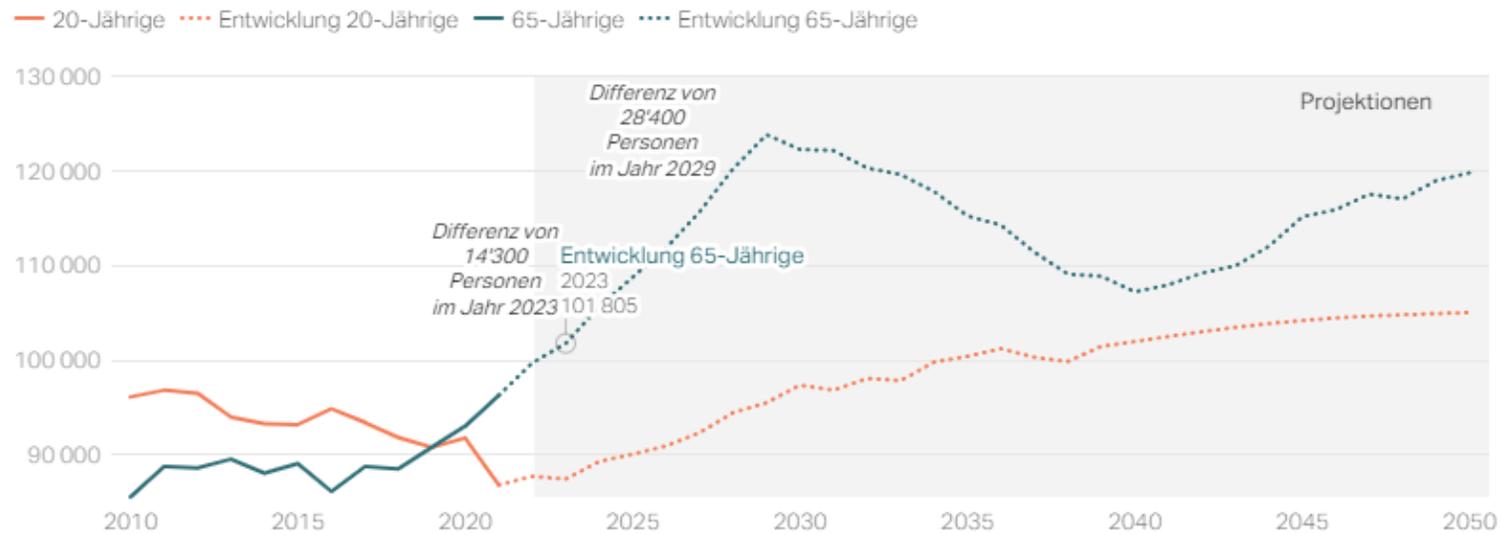
Source: UNDESA Population Division, Population Ageing and Development 2012, Wall Chart, 2012

Note: The boundaries shown on this map do not imply official endorsement or acceptance by the United Nations

Demografische Entwicklung

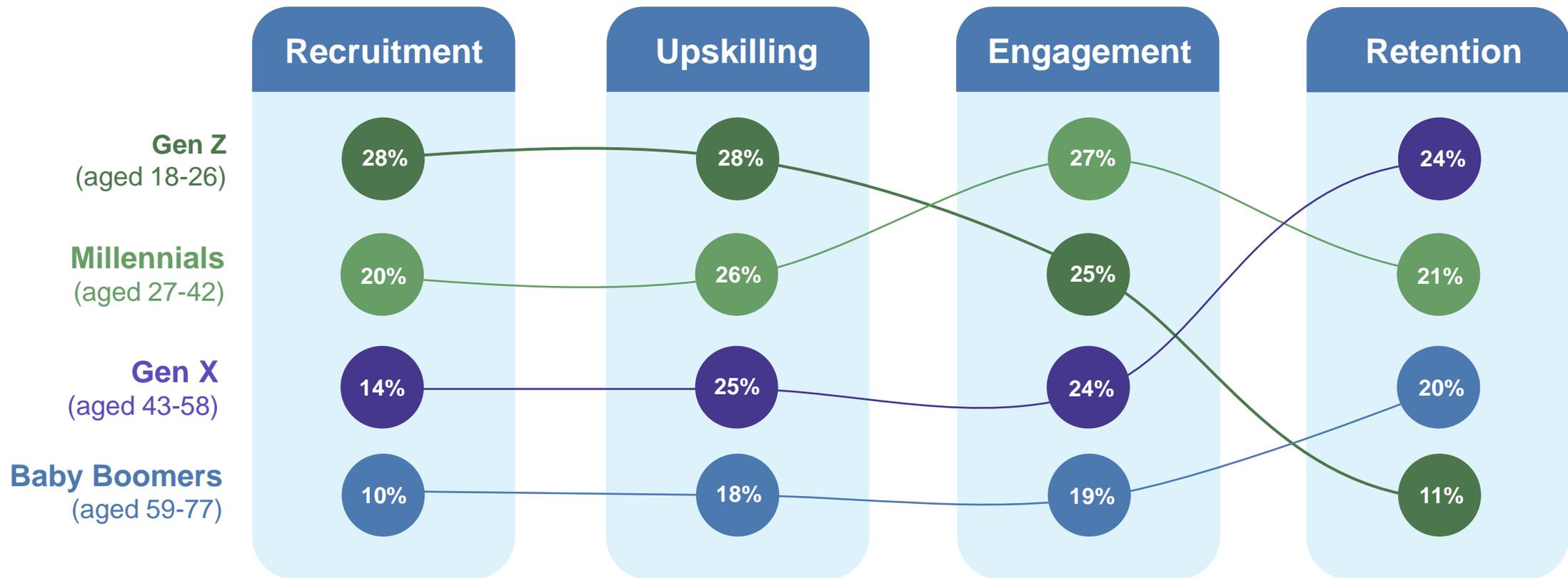
Eintritte in Arbeitsmarkt gleichen Austritte nicht mehr aus

Anzahl der Personen im Alter von 20 und 65 Jahren in der Schweiz (Projektionen gemäss Referenzszenario des BFS).



Grafik: ptur • Quelle: [BFS, Szenarien der Bevölkerungsentwicklung](#) • [Daten herunterladen](#)

Worauf fokussieren sich Arbeitgeber hinsichtlich der Generationen?



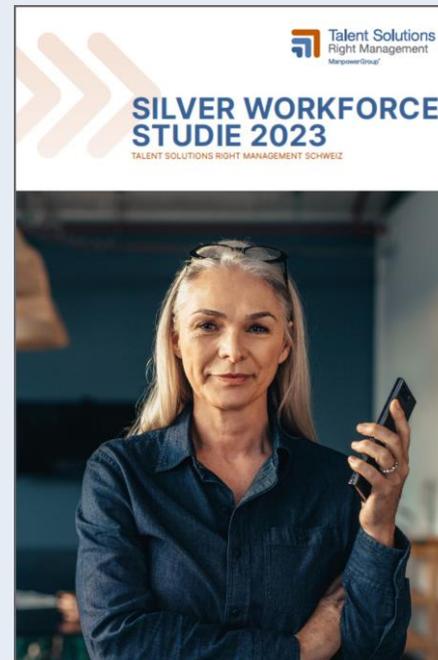
Silver Workforce Studie 2023

1. Konklusion:

Es wird mehr in Abbau und Reduzierung der Arbeitskraft Ü-50 investiert, als in den Erhalt der Arbeitsfähigkeit (Employability).

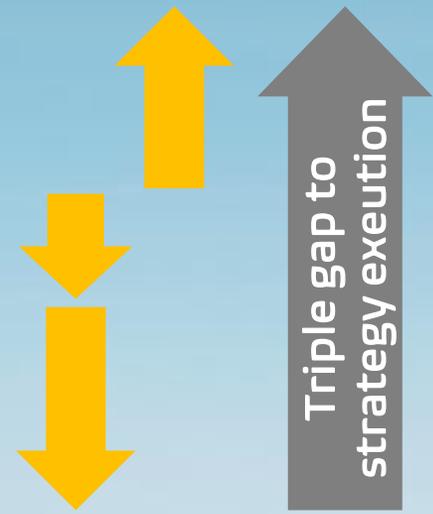
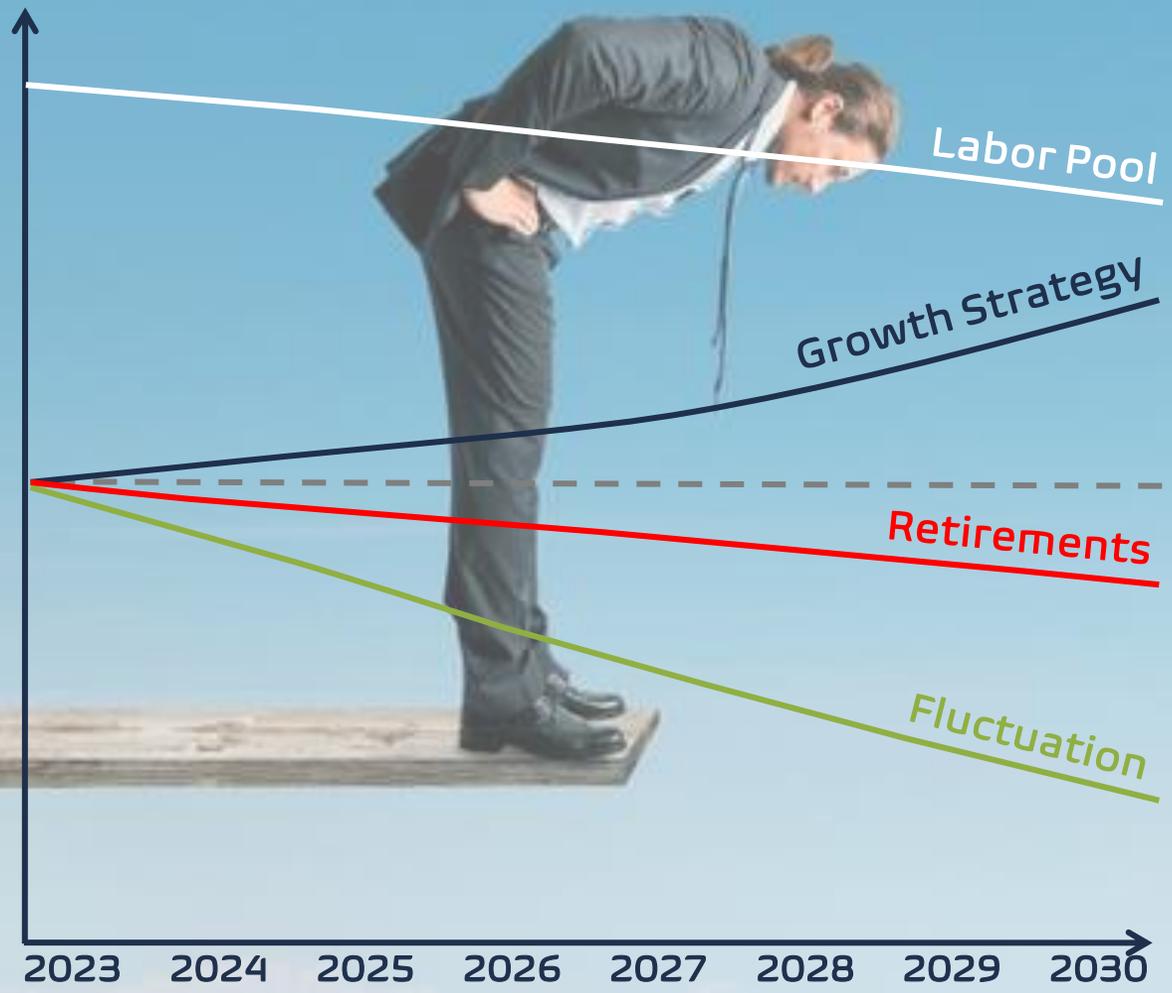
2. Konklusion:

Die Ü-50 Mitarbeitenden wollen gesund und arbeitsmarktfähig bleiben, aber vernachlässigen Up-Skilling und Re-Skilling sowie Karriereplanung.



Sie können unsere Studie gerne mit dem folgenden **QR-Code** herunterladen:





Eine holistische Talentstrategie

Eine effektive Talentstrategie sollte eine Mischung aus vier Schlüsselementen umfassen



Investieren Sie in Aus- und Weiterbildung, um Ihre Talentpipeline zu erweitern



Greifen Sie auf den externen Markt zurück, um die Talente anzuziehen, die nicht intern aufgebaut werden können



Kultivieren Sie Talent-Communities ausserhalb der Organisation



Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter bei der Weiterentwicklung oder beim Aufstieg in neue Positionen innerhalb des Unternehmens.

#1 EVERYBODY CAN BE A TALENT

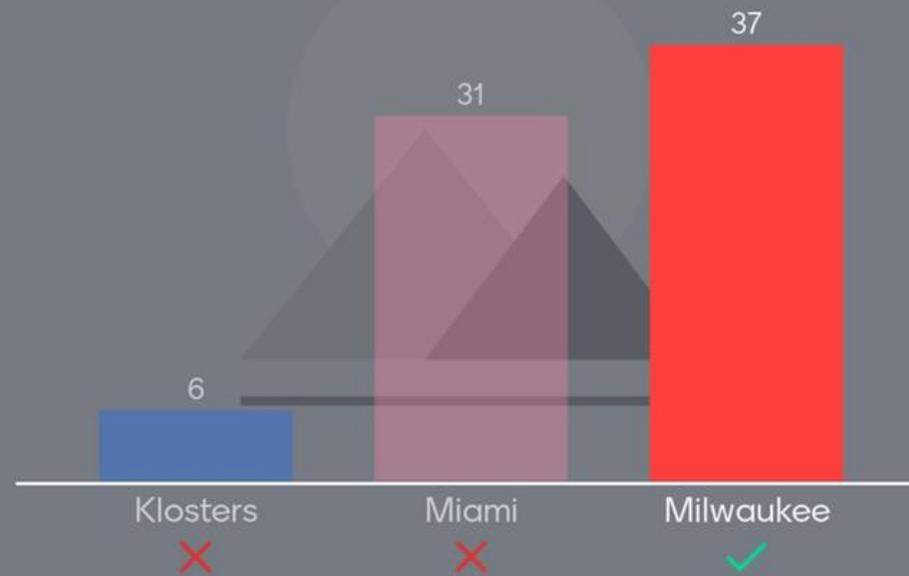
**#2 CHALLENGE AND NURTURE YOUR
TALENTS**

#3 INVEST IN YOUR TALENTS

Umfrage Resultate (1/3)

Mentimeter

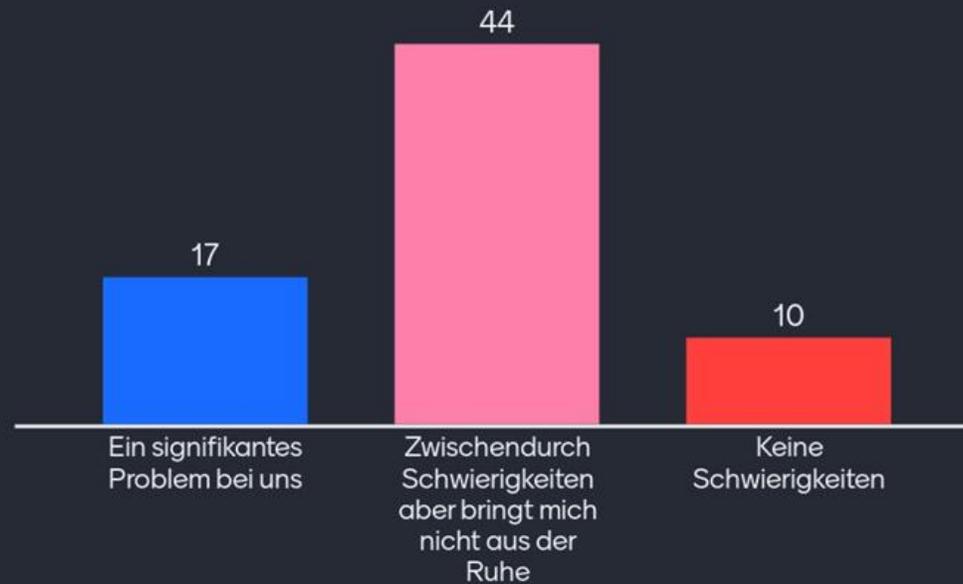
Wo befindet sich der Hauptsitz von ManpowerGroup?



Umfrage Resultate (2/3)

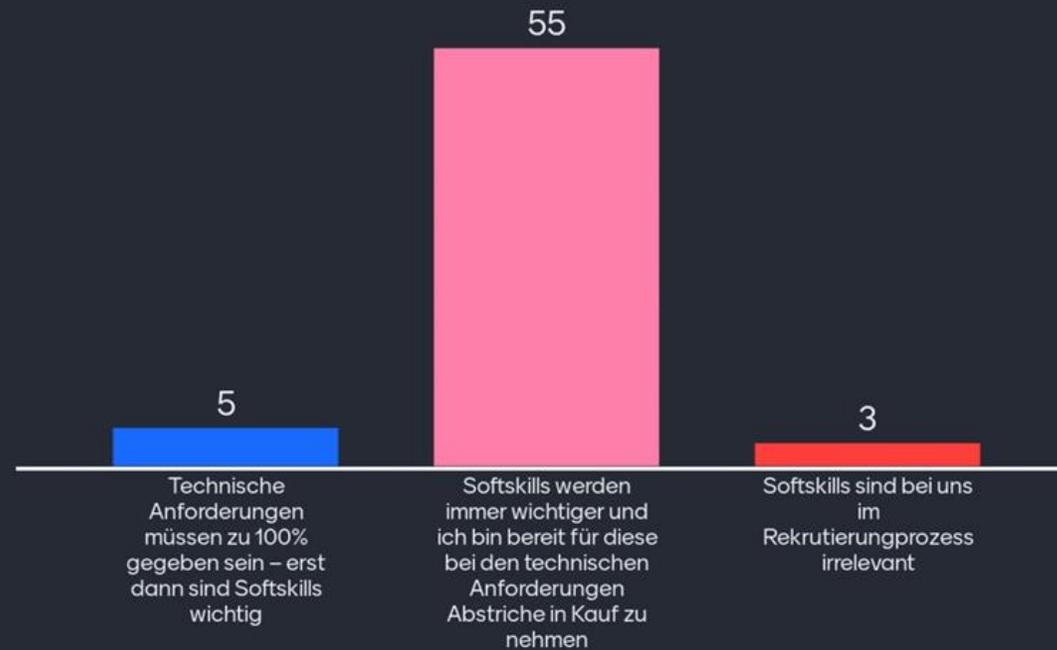
Mentimeter

In Ihrem Betrieb, stellt das Finden von geeigneten Fachkräften ein Hinderniss dar?



Umfrage Resultate (3/3)

Welcher Stellenwert haben bei Ihnen Softskills gegenüber technischen Anforderungen bei der Rekrutierung?



Herzlichen Dank!