



THE ADECCO GROUP



# Qualifikation der Mitarbeitenden – vorhandene und erforderliche Skills

Nataša Živanović, Head of HR Operations  
Fokus Arbeitsmarkt 2025 – Stadt Zürich, Soziale Einrichtungen und Betriebe

# Inhalt

---

1. Überblick Adecco Gruppe
2. «Megatrends»: Digitalisierung, demografische Entwicklung & Gig Economy
3. Fachkräftemangel
4. Massnahmen gegen Talentknappheit

# The Adecco Group

---

Unsere globale Präsenz

**34,000** Mitarbeitende weltweit

**100,000** Kunden

**700,000** Externe Mitarbeitende

**23.9 Mia EUR** Umsatz im 2018

**130,000** Feststellen vermittelt



# The Adecco Group Switzerland

---

**650+** Mitarbeitende

**23,000** Externe Mitarbeitende

**513 Mio EUR** Umsatz in der Schweiz im 2018

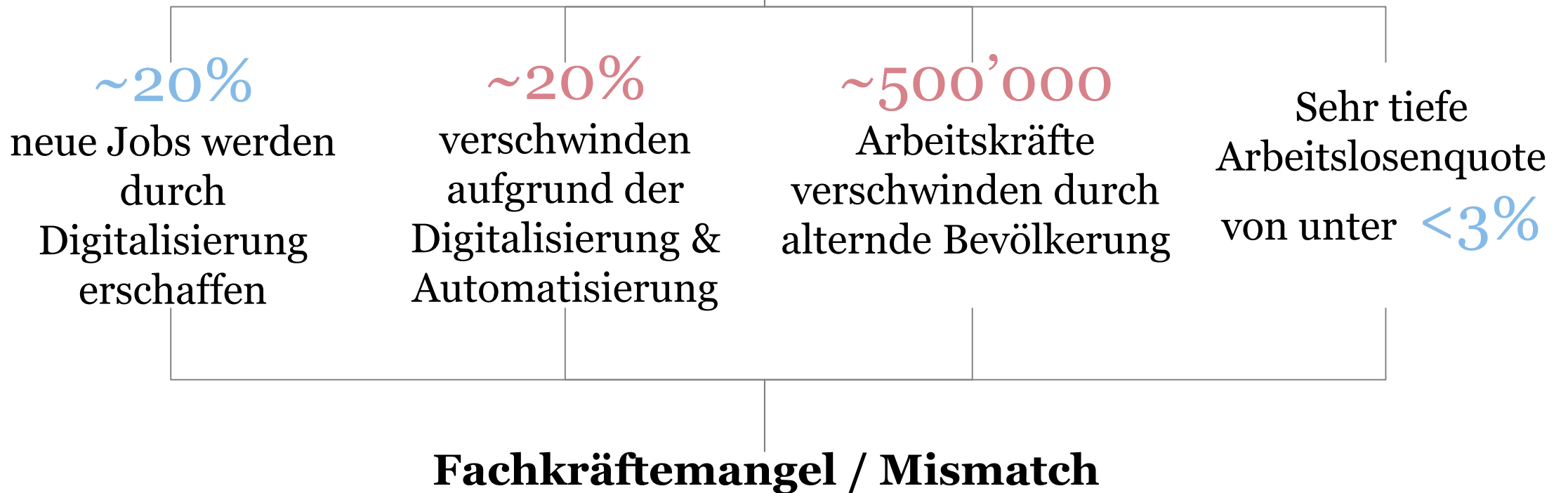
**55** Standorte



# Veränderungen stehen vor der Tür!

ERWARTETE ENTWICKLUNG BIS 2030

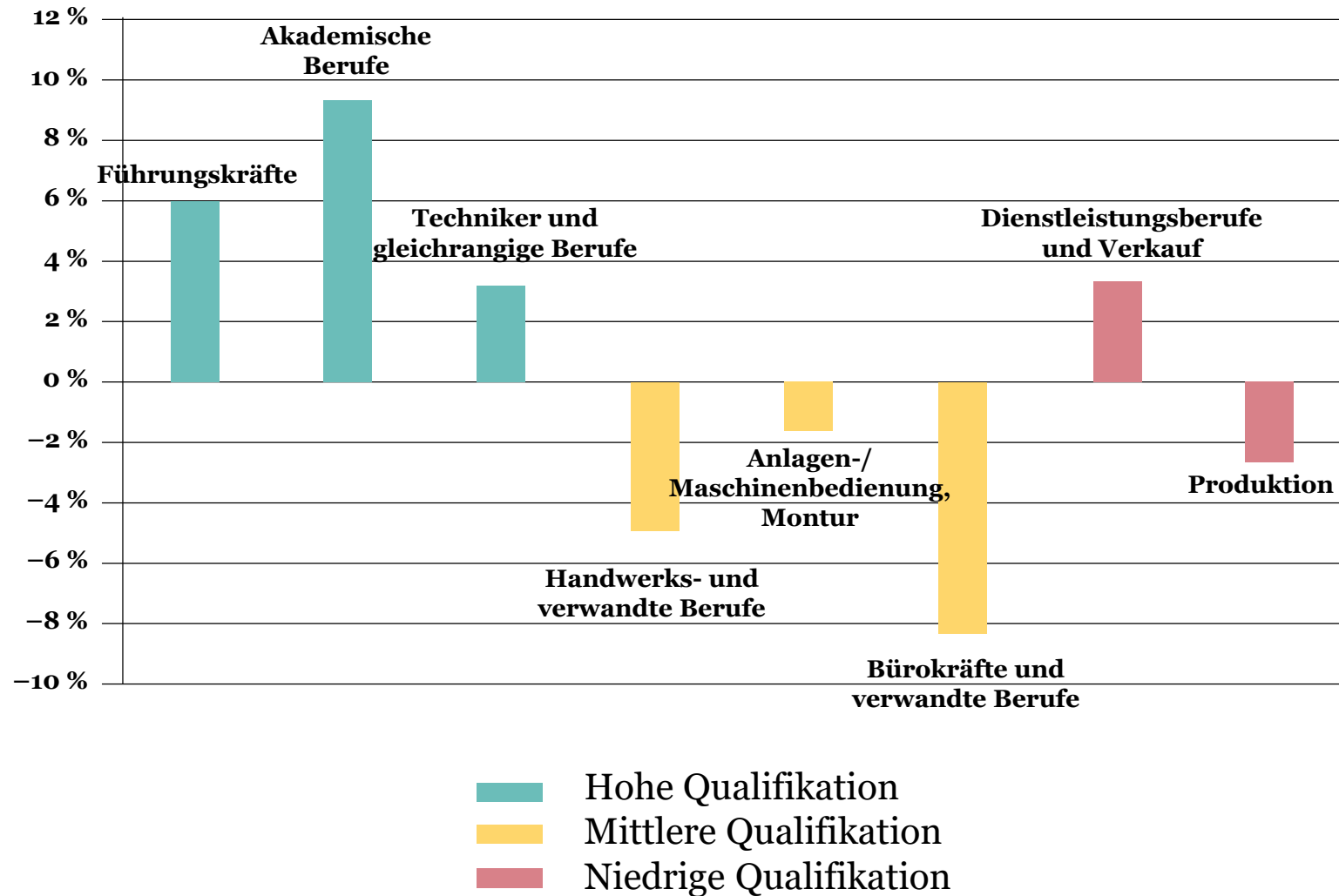
**~5 Millionen Arbeitskräfte heute**





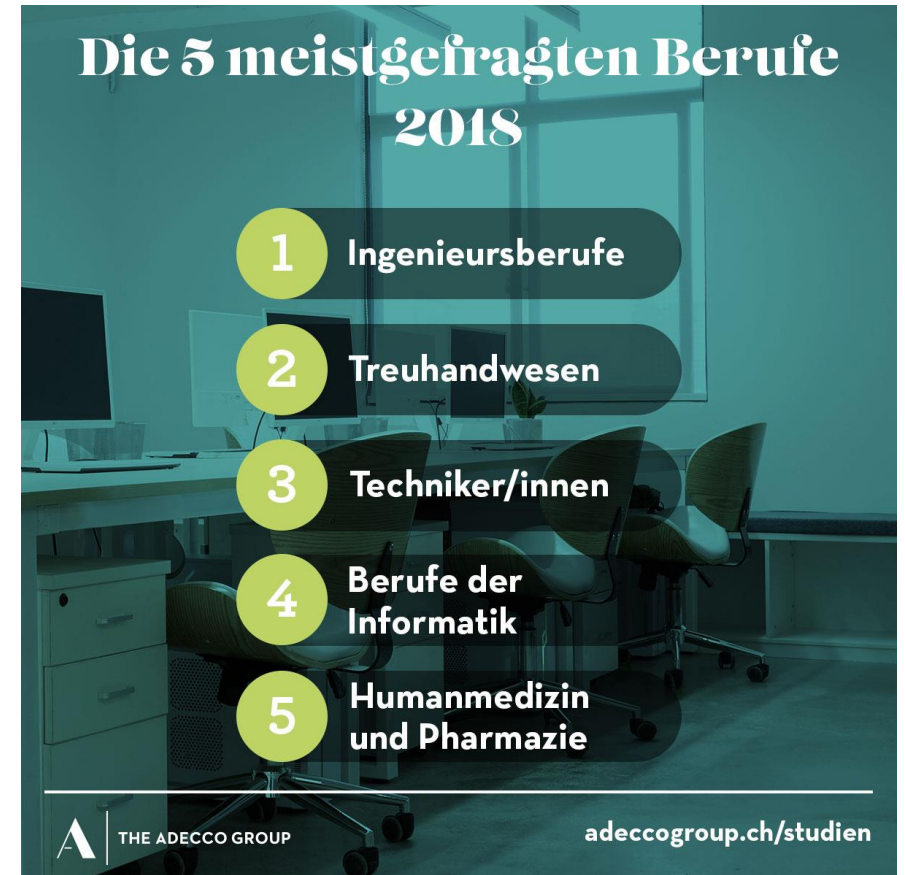


# Veränderungen der Qualifikationen seit 1996



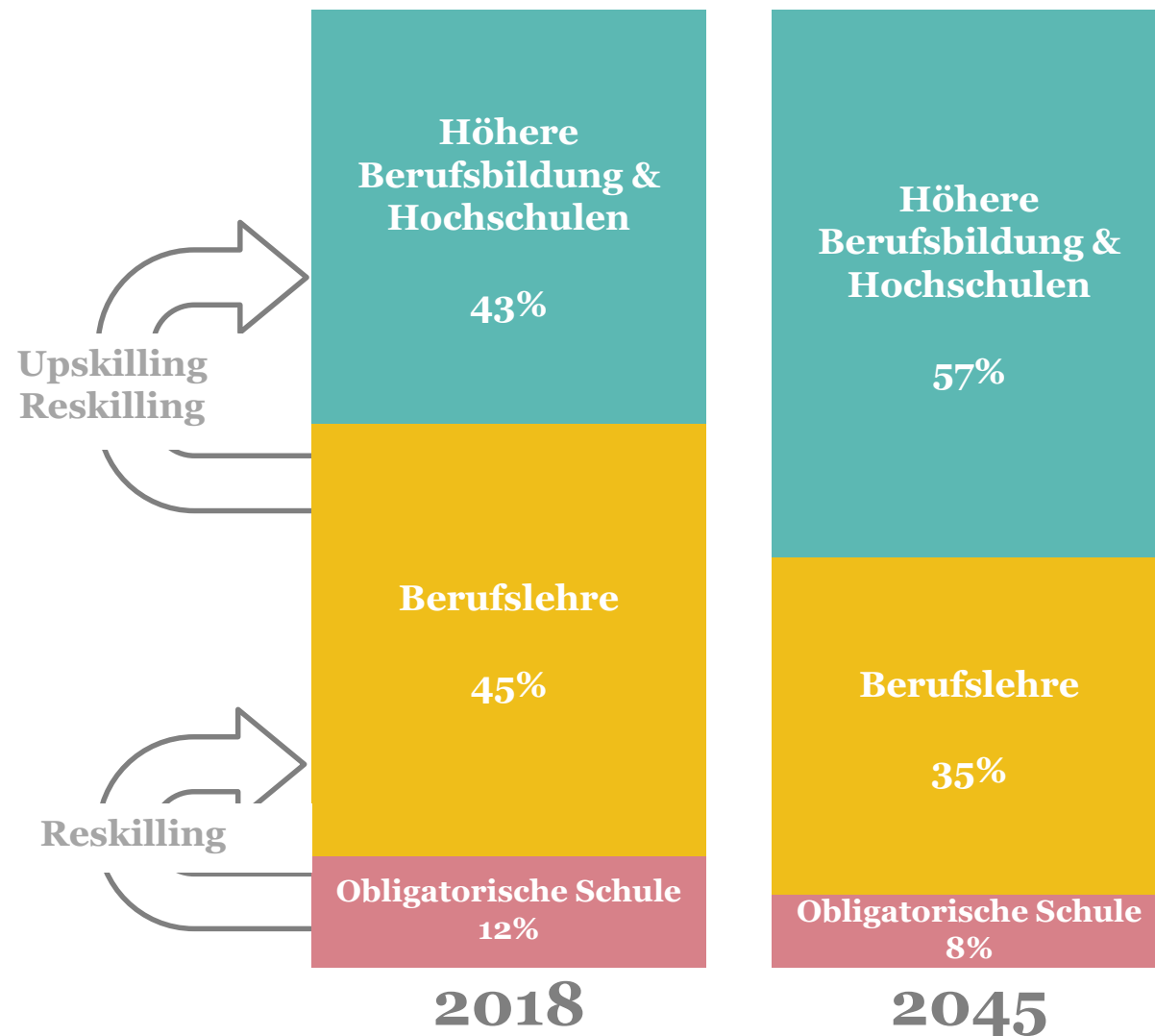
# Fachkräftemangel Schweiz Index

- Vergleicht **ausgeschriebene Stellen** (Job Index) mit **registrierten Arbeitslosen** (AVAM)
- Analysiert in welchen **Berufen** der **grösste Mangel an geeigneten Arbeitskräften** besteht
- Fachkräftemangel am grössten in **Ingenieursberufen** und im **Treuhandwesen**
- Zusammenarbeit mit dem Stellenmarktmonitor Schweiz der **Universität Zürich**





# «Produzieren» wir die richtigen Kompetenzen?



# Massnahmen gegen Talentknappheit

---

1. **Lebenslanges Lernen** → agile learning
2. **Augmented Workforce** → zusätzliches Know-How durch «gig workers»
3. **Interner Arbeitsmarkt besser nutzen**
4. **Integration von ausländischen Fachkräften fördern**



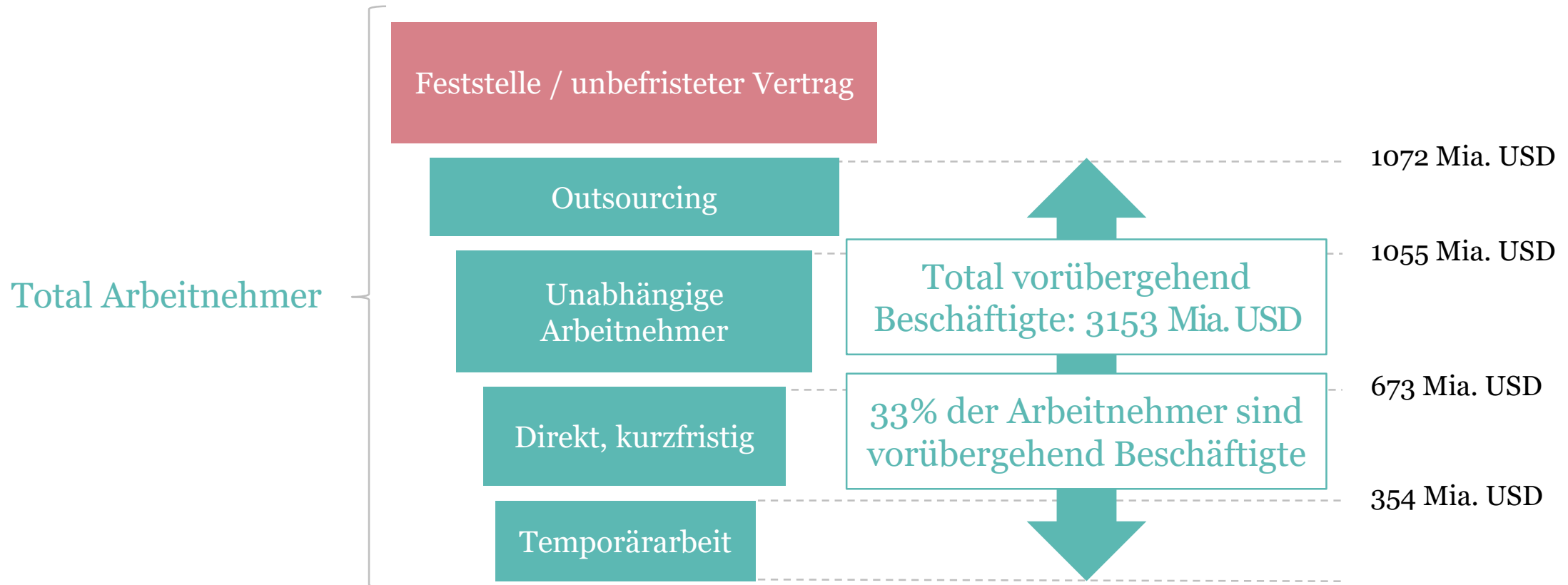
# Massnahme 1: Lebenslanges Lernen

---

- **69%** der CH Arbeitnehmenden **erwarten** von ihrem Unternehmen **Weiterbildungsmöglichkeiten** vs. 59% global
- Nur **19%** der CH Arbeitnehmenden haben in letzter Zeit **digitale Kompetenzen** erworben vs. 39% global
- **48%** der CH Arbeitnehmenden haben hingegen technische oder **tätigkeitsspezifische Kompetenzen** erworben vs. 30% global
- **47%** der CH Arbeitnehmenden präferieren **spezialisierte Anbieter** als interne Schulungen vs. 37% global → Bedeutung von **Zertifikaten** in CH gross



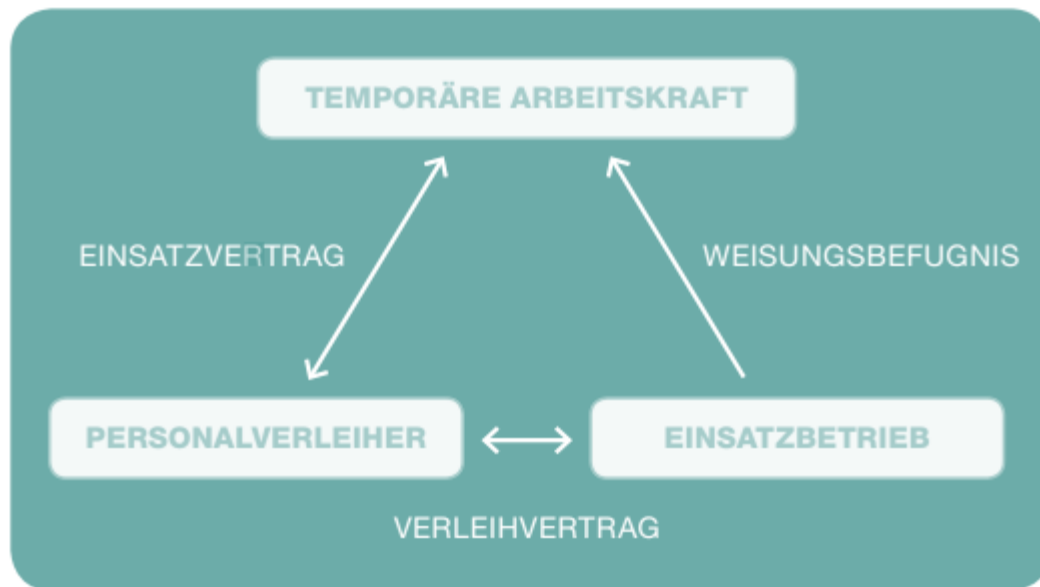
# Massnahme 2: «Gig Economy»





# Temporärarbeit in der Schweiz

temptraining

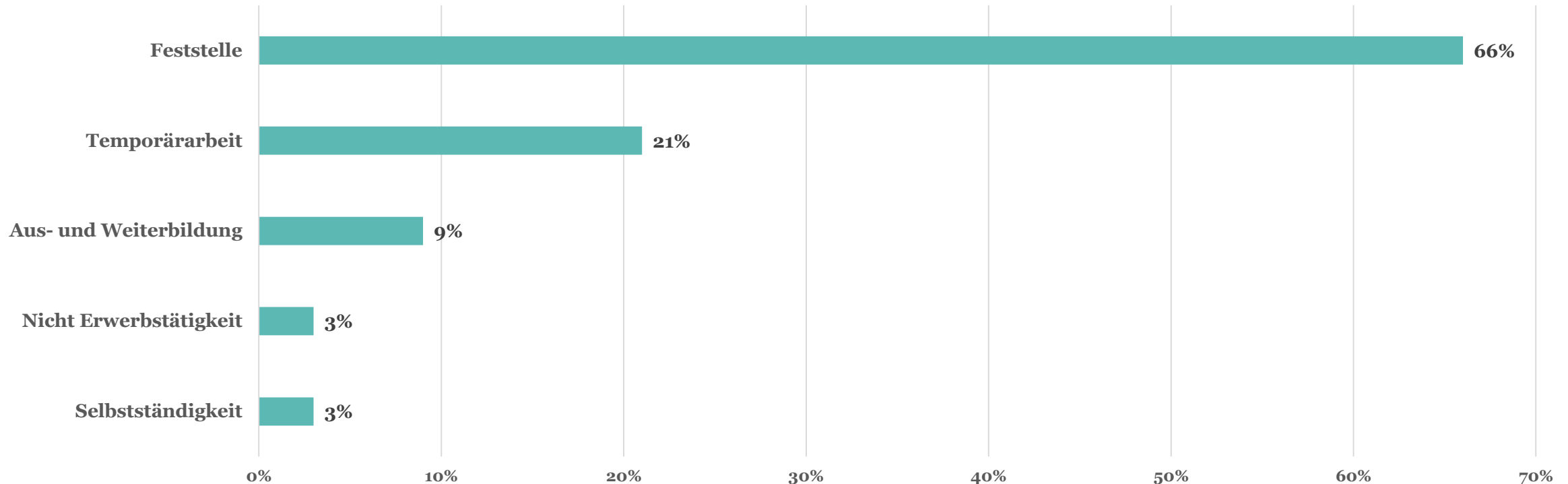


- Jährlich arbeiten 350'000 Personen temporär in der Schweiz
- Anspruch auf subventionierte Weiterbildung
- Im Personalverleih GAV geregelt: Schweizweit
- Ziel: Arbeitsmarktfähigkeit von Temporärarbeitenden erhalten & fördern
- Finanzierung über GAV-1%-Abzug vom Stundenlohn: Arbeitnehmer und Arbeitgeber (temptraining, tempcontrol, tempcare)

# Temporärarbeit – der ideale wiedereinstieg

- Vier von fünf Temporärarbeitende suchen eine Feststelle → möchten mit Temporärarbeit ihre Chance auf Feststelle erhöhen.
- 24 Monate nach Beginn der Temporärarbeitsphase haben 55 Prozent dieser Temporärarbeitenden die gesuchte Feststelle gefunden.

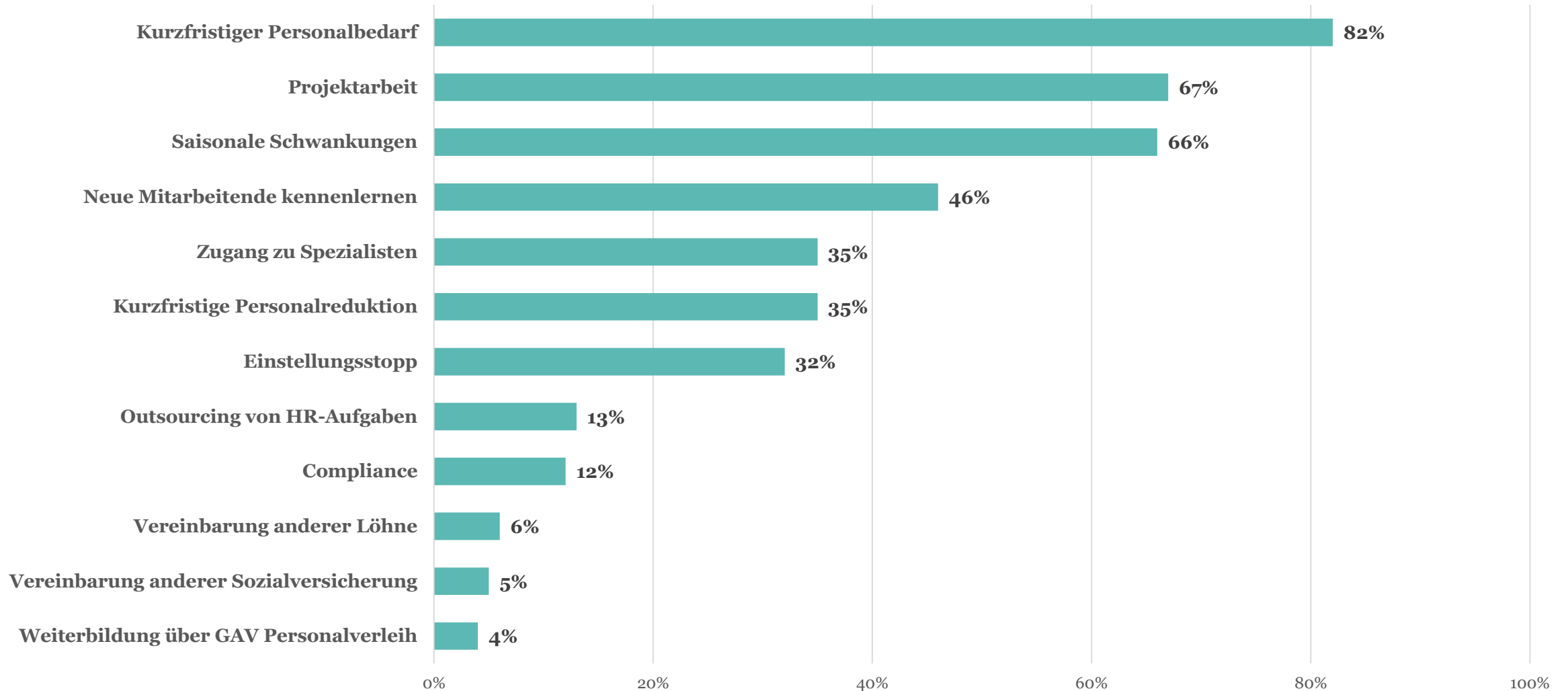
## Was suchen Temporärarbeitende langfristig?



# Verbreitung von Projektarbeit nach Branchen

Branche	Projektarbeit
Banken & Versicherungen	57%
Bau / Gastgewerbe & Hotellerie	54%
Kommunikation & Callcenter	45%
Gesundheit & Soziales	43%
Maschinen- & Elektroindustrie	42%
Chemie & Pharma / Reinigung & Haushalt	41%
Uhren	40%
Detailhandel / Nahrung	34%
Transport & Lagerung / Metall	32%
Grosshandel	28%
Holz	26%

# Warum nutzen Unternehmen Temporärarbeit?





# Massnahme 3: Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmender

- Aufgrund der demografischen Alterung immer wichtiger
- Erwerbsquote von 22% der 65 – 69-Jährigen
- Teilzeit, Bogenkarriere, flexible Pensionierungen, Teilpensionierungen, Seminare 50+



„  
„  
**Ältere Arbeitnehmende** - 39%  
der über 50-Jährigen befragten  
Arbeitssuchenden fühlen sich  
diskriminiert, ohne selbst betroffen  
zu sein.

Im Durchschnitt dauert es nur 2-3  
Monate länger, bis die 50+ einen Job  
finden - 71% finden einen anderen  
Vollzeitjob und 11% entscheiden sich  
für eine Selbstständigkeit.

“  
“

# Massnahmen zur Integration von ü50 in Arbeitsmarkt



## Staatsebene

- Lebenslanges Lernen stärken
- Flexibilität Rentenalter
- Unterstützungsmassnahmen für Unternehmen & Arbeitnehmende
- Ab 40: Aktive Karriereförderung in Kombination mit Weiterbildung
- Soziale Sicherheit bei flexiblen Arbeitsmodellen
- Benachteiligung bei Sozialkosten abschaffen für ü50



## Unternehmensebene

- Regelmässige Karriere-Checks für Mitarbeitende ab 40:
- Berufsberatung
- Mehrwert der Altersdiversität in Unternehmen erkennen & fördern
- Strategische Personalplanung und -steuerung durch verschiedene Beschäftigungsmodelle (Bogenkarriere)
- Flexible Arbeitsmodelle fördern



## Individuelle Ebene

- Lebenslanges Lernen als Chance sehen & nicht als «MUSS»
- Kontinuierliche Weiter- und Umbildung
- Frühzeitig Laufbahnberatung einholen
- Flexibilität ist eine Denkweise & Haltung → sich auf neues einlassen
- Netzwerk pflegen und entwickeln

# Massnahme 3: Steigerung der Frauenerwerbsquote

- Weltweit 52%, in der Schweiz knapp 63% der Frauen erwerbstätig
- Weltweit 73%, in der Schweiz 74% der Männer erwerbstätig
- Positiv: Immer weniger Frauen scheiden aus Erwerbsleben aus
- Potenzial der Frauen besser ausschöpfen





# Immer mehr Eltern teilen sich Arbeit & Haushalt

- Schweiz: Wir erwarten von Müttern anstatt von Eltern, dass sie Teilzeit arbeiten
- Teilzeit-Männer bleiben die Ausnahme
- Positiv: Modell wächst, in welchem beide Teilzeit arbeiten



♂ Vollzeit ♀ nicht erwerbstätig

beide Vollzeit

beide nicht erwerbstätig

♂ Vollzeit ♀ Teilzeit bis 49%

beide Teilzeit

♂ Vollzeit ♀ Teilzeit bis 50–89%

♀ Vollzeit ♂ nicht erwerbstätig oder Teilzeit

# Massnahme 3: Junge Talente gewinnen, fördern und halten

- Aus- und Berufsbildung in zukunftsträchtigen Sektoren
- Soft Skills
- Mobilität und Sprachen



# Massnahmen gegen Talentknappheit

---

1. **Lebenslanges Lernen** → agile learning
2. **Augmented Workforce** → zusätzliches Know-How durch «gig workers»
3. **Interner Arbeitsmarkt besser nutzen**
4. **Integration von ausländischen Fachkräften** fördern







---

THE ADECCO GROUP



Danke