

Fachkräftemangel & globaler Ressourcen-Engpass

Analyse des Fachkräftemangels, wie er heute von den Unternehmen wahrgenommen wird, und dem kommenden globalen Ressourcen-Engpass mit wirtschaftlichen Folgekosten von CHF 60 Bio.

Inhalt

1. Der Fachkräftemangel wird zum globalen Ressourcen-Engpass	3
2. Demographische Entwicklung CH	4
3. Entwicklung Beschäftigte CH	5
4. Entwicklung Arbeitsmarkt D-A-CH (Deutschland, Österreich, Schweiz)	6
5. Einwanderung in die Schweiz sinkt	7
6. Entwicklung Arbeitsplätze nach Branchen	8
7. Entwicklung Rekrutierungen «Universe of Skills»	9
7.1. Einzelne Kompetenzen (Über 4'000 marktrelevante Kompetenzen)	10
7.2. Gesuchte Berufe (121 verschiedene Grundausbildungen)	11
7.3. Fachspezialisten mit höherer Berufsbildung (108 Weiterbildungen)	12
7.4. Kompetenzprofil mit akademischer Ausbildung (248 Kompetenzprofile)	13
8. Fazit Ressourcenknappheit, oder wie die Rechnung aufgehen kann	14
9. Schlusswort	15
10. dynajobs AG	16

1. Der Fachkräftemangel wird zum globalen Ressourcen-Engpass

Der Fachkräftemangel, wie ihn die Unternehmen heute wahrnehmen, ist nicht mit der Vergangenheit vergleichbar. Die Schweiz muss sich auf eine stark steigende «Ressourcenknappheit» während den nächsten 15 Jahren ausrichten.

Der daraus resultierende Fachkräftemangel wird sich jährlich praktisch verdoppeln und 2025 bereits 365'000 Arbeitsplätze, über 200 Berufe und 15 Branchen mit über 2,3 Mio. Arbeitsplätze betreffen. Es geht nicht mehr darum, Fachkräfte zu finden, sondern die verfügbaren Ressourcen besser einzusetzen.

Auswertungen vom Mai 2021 bestätigten: Zwischen November 2020 und März 2021 ist die Nachfrage nach Arbeitskräften markant gestiegen. Die Post-Corona-Zeit hat begonnen. Die Unternehmen suchen in ihren aktuellen Stelleninseraten nach Mitarbeitenden mit Kompetenzen, die der neuen Arbeitswelt nach Corona entsprechen.

Die Prognosen von November 2021 zeigen, dass sich der «Virus» Fachkräftemangel sehr schnell ausbreitet. Es fehlen bereits gegen 85'000 Fachkräfte in der Schweiz, um das Wachstum vor Corona wieder zu erreichen. Bis 2025 steigt der Mangel auf 365'000 Fachkräfte.

Bis 2025 gehören 229 Berufsausbildungen von 15 Branchen mit 2,3 Mio. Arbeitsplätzen in der Schweiz zu den Berufsbildern, bei welchen das Risiko Fachkräftemangel als hoch bis sehr hoch eingestuft werden muss. Diese Einstufung bedeutet, dass sich kaum qualifizierte Mitarbeitende auf Stelleninserate melden und bestenfalls nur von anderen Unternehmen abgeworben werden können.

Die Quellen aus altbewährten Lösungen wie den verstärkten «Import» von Fachkräften aus dem Ausland versiegen. Die Rückkehr von Fachkräften in ihr Ursprungsland verstärken den Ressourcenengpass in der Schweiz. Der internationale Kampf um akademische Talente steigt. Für die Berufsbildung kann die Schweiz nur auf die eigenen Ressourcen zählen:

- ⇒ Akademische Ausbildung: Seit 1999 wird durch die europaweite Vereinheitlichung von Studiengängen und -abschlüssen die Mobilität der Studierenden innerhalb aller europäischen Länder gefördert. Die Schweiz nimmt seit 1999 an dieser Reform, genannt «Bologna-Prozess» teil. Ganz Europa ist jedoch vom Ressourcenengpass betroffen.
- ⇒ Berufsbildung: Deutschland, Österreich und die Schweiz kennen nebst dem akademischen Weg auch die Berufsbildung. Die bewährte Kombination ist bekannt als «duales Ausbildungssystem». Deutschland ist vom Ressourcenengpass bereits stärker betroffen als die Schweiz. Österreich steht vor ähnlichen Herausforderungen.

Die Schweizer Wirtschaft muss sich auf einen globalen Ressourcen-Engpass einstellen.

Die gute Neuigkeit für Arbeitnehmende: Mitarbeitende mit den gesuchten Profilen werden verstärkt als wichtigstes Kapital des Unternehmens wahrgenommen. Die Unternehmen werden vermehrt in die Entwicklung und Ausbildung der eigenen Mitarbeitenden investieren.

2. Demographische Entwicklung CH

dynajobs AG wertet demografische Erhebungen des Bundesamtes für Statistik (BFS) so aus, dass sie für den Arbeitsmarkt nutzbar werden: Die globalen Aussagen werden auf die entsprechenden Berufsprofile heruntergebrochen und nach internationalen Standards ausgewertet.

Der demographische Mangel zeigt den Unterschied zwischen den Menschen, welche in das Pensionierungsalter kommen, und den Menschen, welche in den Arbeitsmarkt eintreten.

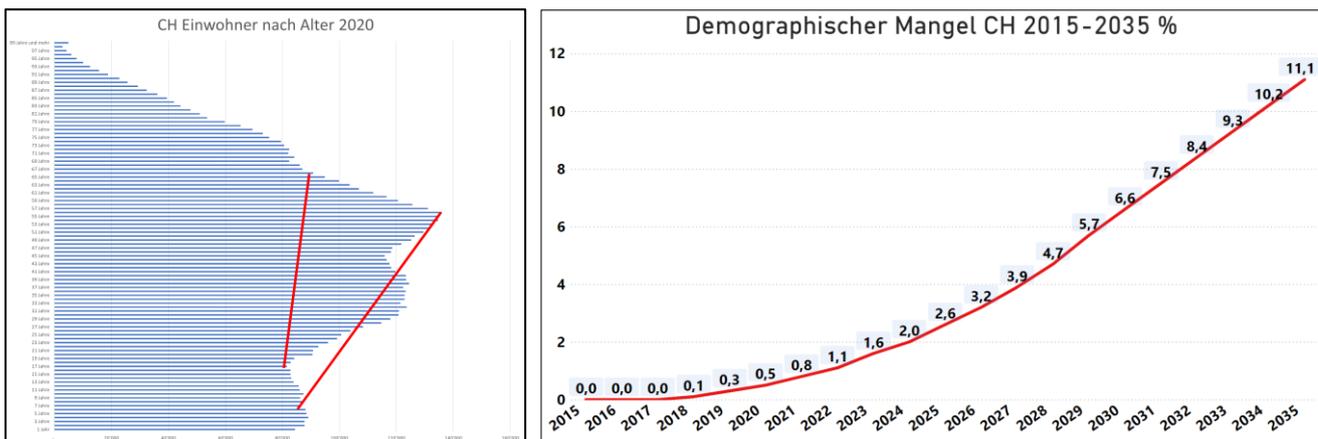


Bild 1: Source BFS «Altersaufbau der Bevölkerung Schweiz 2020». Es rücken zu wenig junge Arbeitskräfte nach: Die Grafik stellt die Anzahl Menschen nach deren Alter dar, welche im Jahr 2020 ihren Wohnsitz in der Schweiz hatten.

Bild 2: Source dynajobs AG «Demografischer Mangel CH 2015-2035». Aus dem Altersaufbau entsteht der Mangel an nachfolgenden Arbeitskräften gemäss der Bevölkerung 2020 (siehe Bild 1). Der Unterschied zwischen dem Pensionsalter (65 Jahre als Referenz) und dem Alter für den möglichen Berufseintritt (16 Jahre als Referenz) ergibt den demographischen Mangel. Im Verhältnis zur gesamten Bevölkerung ergibt dies den Mangel in Prozent. Im Jahr 2029 werden zum Beispiel 5,7 Prozent mehr Menschen 65 Jahre alt, als Jugendliche 16 Jahre jung werden.

Der Rückgang an Nachfolgerinnen und Nachfolgern für den Arbeitsmarkt (Jugendliche, die das 16. Lebensjahr erreichen) hat die Schweiz während den letzten zehn Jahre geprägt. Dieser Rückgang hat sich heute praktisch stabilisiert, es zeigt sich sogar wieder ein leicht steigender Trend. Dieser kann jedoch frühestens in 15 Jahren signifikant zur Entspannung beitragen. Der demographische Mangel an nachfolgenden Arbeitskräften ergibt sich heute aufgrund der weiter ansteigenden Zahl an Arbeitskräften, die das Pensionierungsalter erreichen.

- ⇒ Über die letzten fünf Jahre betrachtet, weist die Schweiz ein Wachstum von 56'800 Beschäftigten pro Jahr aus.
- ⇒ Die COVID-19-Krise hat das Wachstum vorübergehend gebremst und die Babyboomer-Problematik kurzfristig neutralisiert.
- ⇒ Für die Rückkehr auf das vorherige Beschäftigtenwachstum fehlen nun die in der Zwischenzeit pensionierten Fachspezialisten und -spezialistinnen.

3. Entwicklung Beschäftigte CH

Die Verfügbarkeit der Beschäftigten basiert auf der demographischen Entwicklung unter Berücksichtigung der Anzahl der Beschäftigten pro Einwohner gemäss OFS (Bundesamt für Statistik).

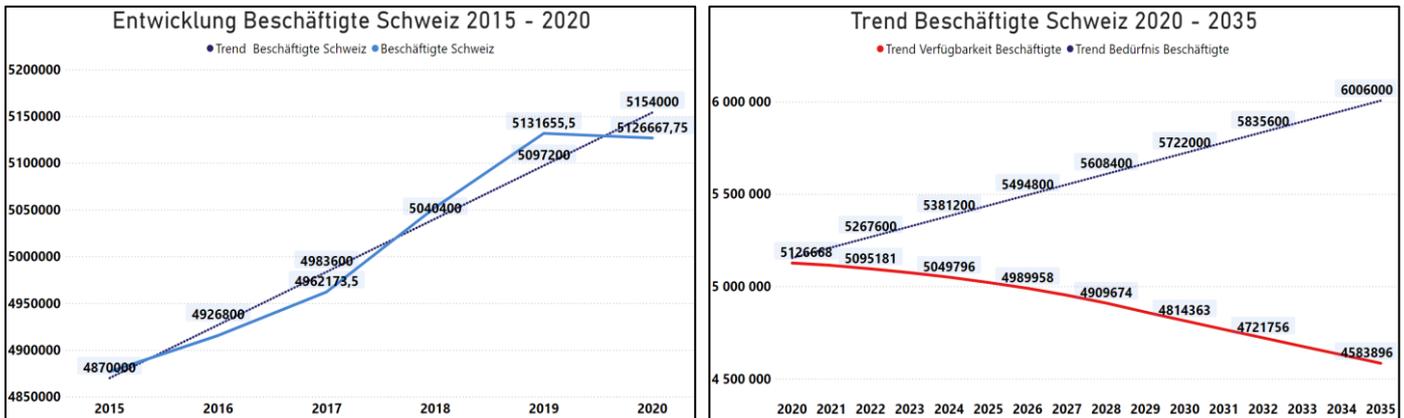


Bild 3: Source BFS «Beschäftigte nach Wirtschaftsabteilung» ganze Schweiz mit Trendlinie 2015 – 2020. Die Schweiz zählt seit 2015 durchschnittlich 56'800 Beschäftigte mehr pro Jahr. Die Grafik zeigt: Der Aufwärtstrend wurde durch COVID-19 im Jahr 2020 unterbrochen.

Bild 4: Source dynajobs AG «Trend Fachkräfte branchenübergreifend». Gemäss BFS gehören knapp 87 Prozent der Beschäftigten zu Fachkräften. Der Trend der Bedürfnisse basiert auf der Erfahrung, dass nach einer Krise die Bedürfnisse wieder dem langfristigen Trend entsprechen. Dem gegenüber steht nun der Fachkräftemangel entlang der Pensionierungswelle gemäss Bild 2, welcher alle Branchen der Schweiz betrifft.

- ⇒ Es fehlen bereits seit 2021 branchenübergreifend gegen 85'000 Fachkräfte in der Schweiz, um das vorherige Wachstum wieder zu erreichen. Bis 2025 steigt der Mangel auf 365'000 Fachkräfte. Die Situation wird sich bis 2035 weiter verschärfen.

Überblick der Anzahl vom Mangel betroffenen Berufe pro Branche.

Prognosen Fachkräftemangel Hoch bis sehr Hoch 2025			
Branche	Grundbildungen	Weiterbildungen	Beschäftigte
Baugewerbe	35	44	339'240
Gesundheitswesen	8	12	312'347
Detailhandel	27	3	231'206
Banken und Versicherung		1	210'134
Industrie	17	5	208'461
Logistik	3	5	208'277
Gastgewerbe	4	8	178'650
Öffentliche Verwaltung	1		171'332
Landwirtschaft	7	2	150'000
ICT*	2	7	134'178
Automobilgewerbe	7	6	81'550
Nahrungsmittel	5	10	77'424
Chemie, Pharma, Labor	3	2	73'117
Rechtswesen	1		69'010
Energieversorgung	1	3	27'421
	121	108	2'322'497

ICT*: als branchenübergreifende Berufe betrifft der Mangel die ganze Wirtschaft

Quelle: dynajobs AG, Universe of Skills:

- ⇒ Es werden bis 2025 229 Berufe aus 15 Branchen vom Ressourcenengpass betroffen sein. Diese Branchen beschäftigen heute über 2.3 Mio. Mitarbeiter oder 56% der gesamten Arbeitsbevölkerung.

4. Entwicklung Arbeitsmarkt D-A-CH (Deutschland, Österreich, Schweiz)

Die drei Länder haben folgende für den Arbeitsmarkt einzigartigen Charakteristiken:

- Deutsch ist die wichtigste Sprache
- Duales Ausbildungssystem: Berufsbildungsweg & akademischer Weg

Als Mitglieder des Schengen-Raums gibt es keine administrativen Hürden mit Arbeitsbewilligungen.

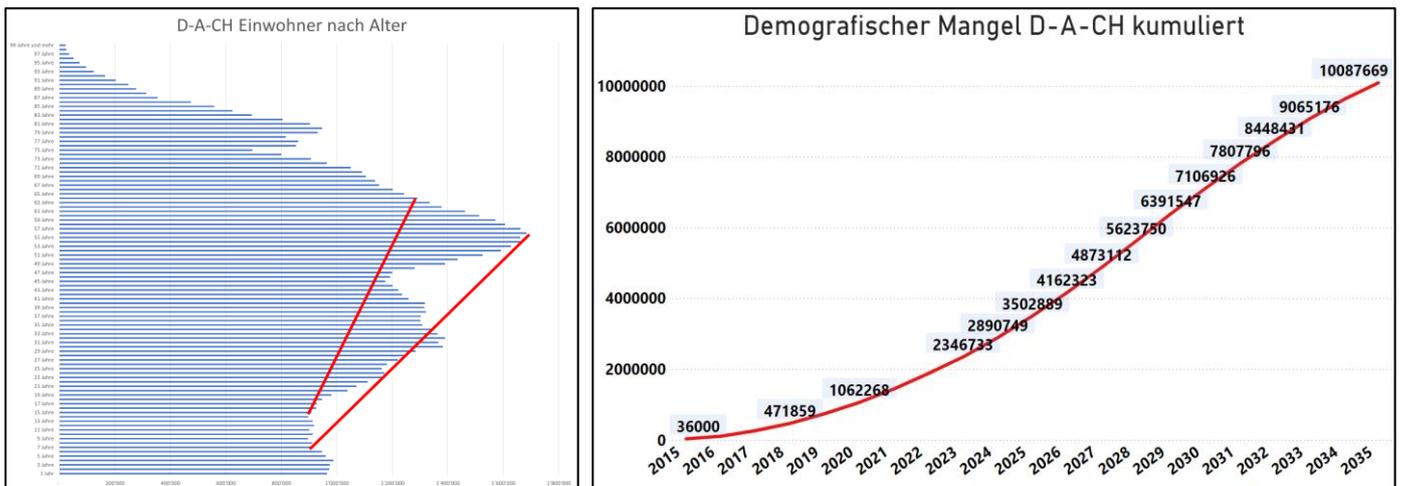


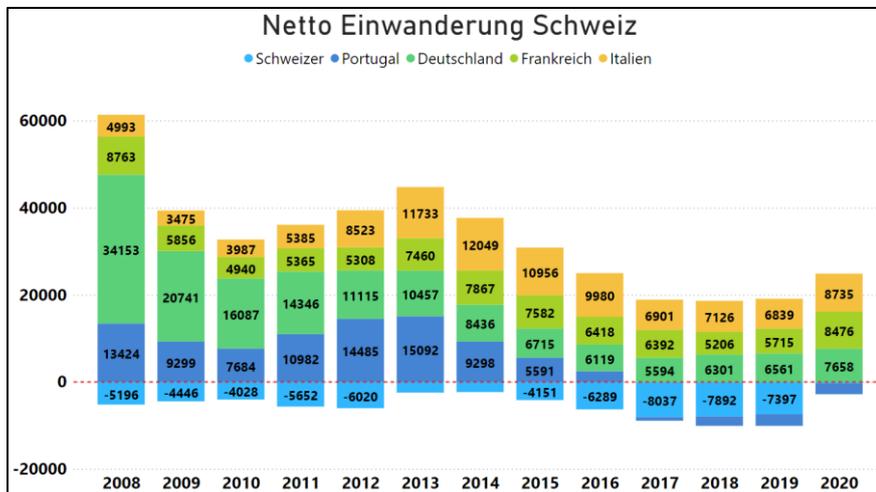
Bild 1: Source «Altersaufbau der Bevölkerung D-A-CH 2020». Bild 2: Source dynajobs AG «Demografischer Mangel D-A-CH 2015-2035».

Im Unterschied zu der Schweiz ist der Beschäftigungsgrad in Deutschland oder Österreich viel tiefer als in der Schweiz. Der Ressourcenengpass kann dort durch die Steigerung des Beschäftigungsgrades noch abgedeckt werden.

In Deutschland hat der Fachkräftemangel wegen der Baby-Boomer-Pensionierungswelle bereits 2015 angefangen. Der primäre Effekt war ein Rückgang der Arbeitslosenrate. Die ehemaligen Länder von Ostdeutschland haben von diesem Effekt am meisten profitiert. Der süddeutsche Raum verzeichnete vor COVID praktisch Vollbeschäftigung.

⇒ Bis 2025 wird im D-A-CH Raum der demographische Mangel auf gegen 4 Mio. Menschen steigen.

5. Einwanderung in die Schweiz sinkt



Quelle BFS, Wanderung nach Staatsangehörigkeit, Differenz zwischen Einwanderung und Auswanderung.

Kennzahlen:

- 64'141 mehr Schweizer sind zwischen 2008 und 2020 ausgewandert als eingewandert.
- Mit 154'283 Menschen verzeichnet Deutschland den grössten Anteil an der Netto-Einwanderung an ausländischen Arbeitskräften seit 2008.
- 2008 sind 34'153 mehr Menschen aus Deutschland eingewandert als ausgewandert.
- Ab 2015 ist die Nettoeinwanderung aus Deutschland auf 7'358 geschrumpft.
- Nach Portugal ist die Auswanderung seit Jahren grösser als die Einwanderung (2'530 in 2020).
- Die meisten Menschen wanderten 2020 von Frankreich und Italien ein (zusammen 17'211).
- Die Wanderungsstatistik mit Österreich liegt unter 1'000 pro Jahr und ist statistisch nicht relevant.

Die Ressourcen kommen mehrheitlich aus Ländern, welche unser duales Ausbildungssystem nicht kennen.

Konsequenz berufsausbildungsbasierte Kompetenzen

Der Ressourcenengpass in der Berufsaus- und Weiterbildung muss durch die Schweiz mehrheitlich intern gedeckt werden. Das französische System, welches die Berufe nach eigenen Normen zuteilt (Métiers ROME) und für die ein Mapping mit dem Schweizer System erstellt wurde, bedingt noch einer Anerkennung.

Konsequenz akademisch basierte Kompetenzen

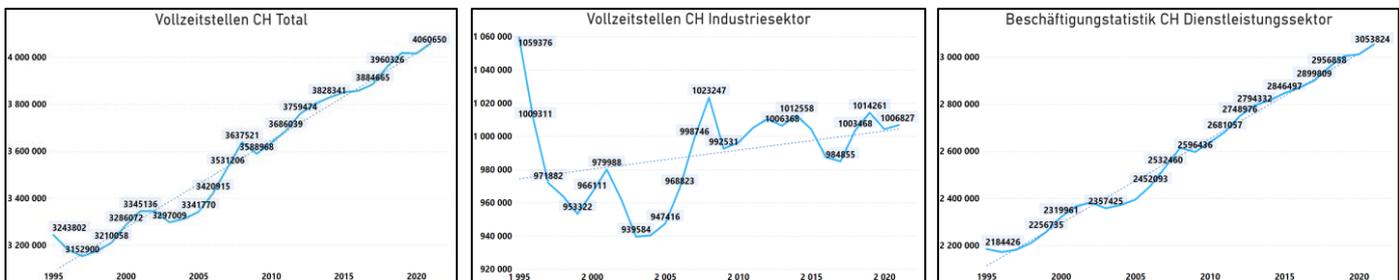
Die Linderung des Ressourcenengpasses basierend auf akademischen Ausbildungen kann aus Frankreich oder Italien erfolgen.

Dank der europaweiten Vereinheitlichung von Studiengängen und -abschlüssen (Bologna-Prozess), wurde eine auf internationale Mobilität der Studierenden zielende transnationale Hochschulreform eingeleitet. Die Reform wurde 1999 von 29 europäischen Bildungsministern im italienischen Bologna eingeleitet, inklusive Beteiligung der Schweiz.

- ⇒ Die Westschweiz kann von der Einwanderung aus Frankreich profitieren.
- ⇒ Für die deutsche Schweiz gibt es keine Optionen mehr.

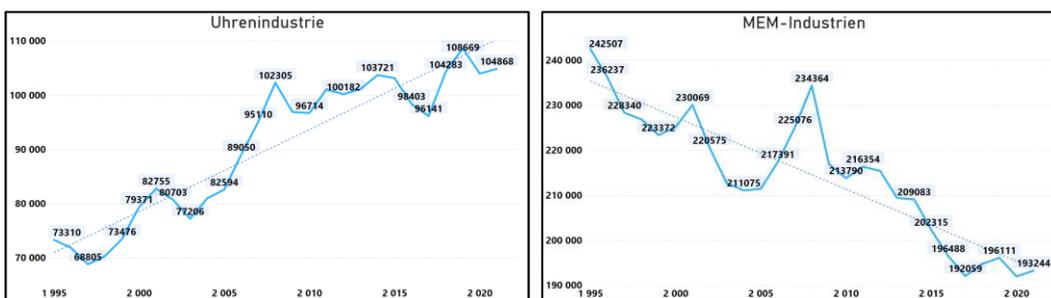
6. Entwicklung Arbeitsplätze nach Branchen

Die Tabellen zeigen die Arbeitsplätze nach Vollzeitäquivalente seit 1995.



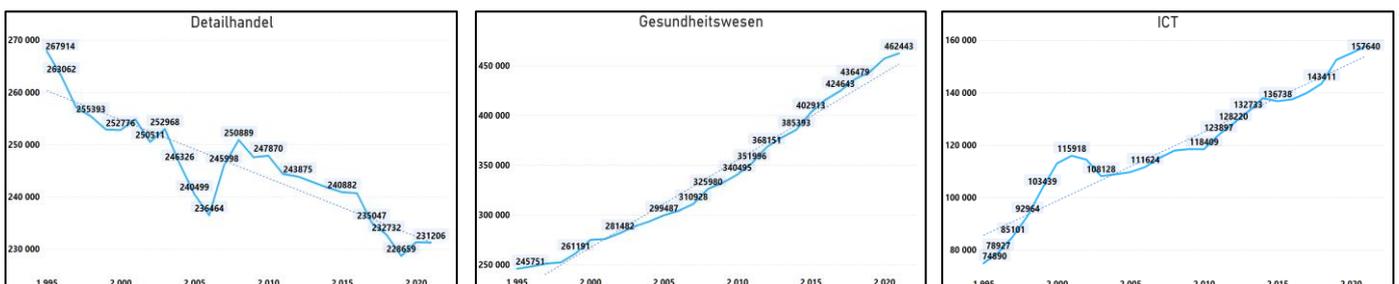
Quelle: OFS Beschäftigungsstatistik nach Wirtschaftsabteilungen ohne Landwirtschaft

Die Schweiz zählt 2020 816'000 mehr Beschäftigte als 1995. Der Dienstleistungssektor zählt 869'000 Beschäftigte mehr. Der Industriesektor zählt 53'000 Beschäftigte weniger. Diese Entwicklung ist das Resultat von gegenläufigen Branchenentwicklungen wie die folgenden Beispiele zeigen.



Quelle: OFS Beschäftigungsstatistik nach Wirtschaftsabteilungen

Industriesektor: Die Uhrenindustrie zählt 31'000 Beschäftigte mehr, die MEM-Industrien 49'000 weniger Beschäftigte im Jahr 2020 als 1995.



Quelle: OFS Beschäftigungsstatistik nach Wirtschaftsabteilungen

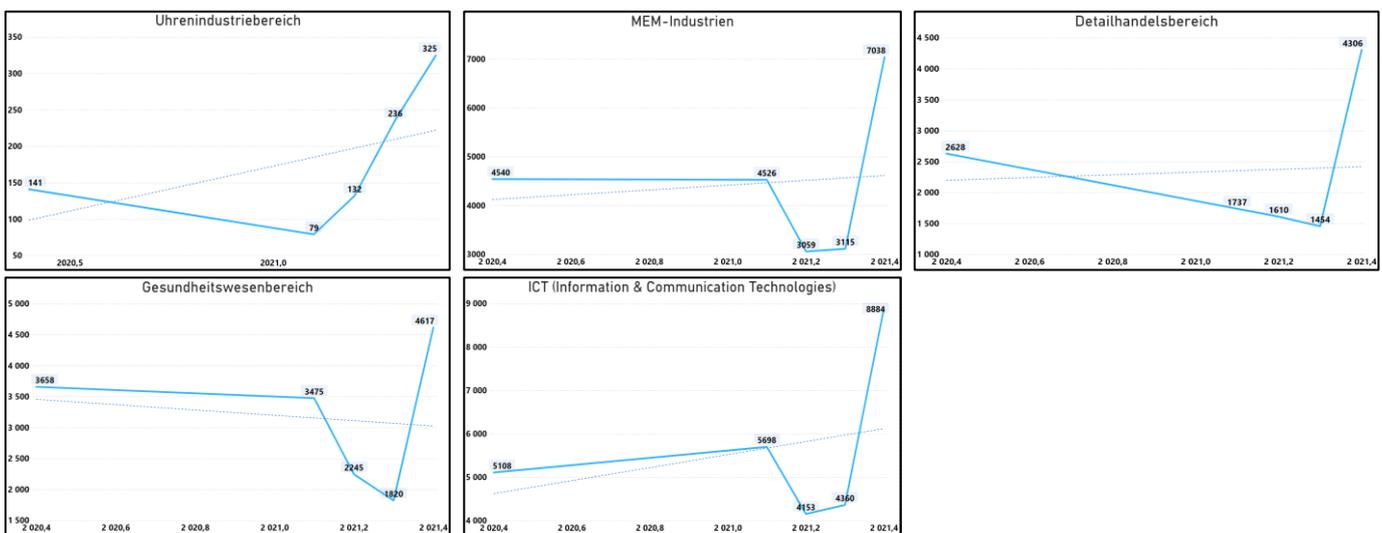
Dienstleistungssektor: Während der Detailhandel immer weniger Beschäftigte zählt (-37'000 seit 1995), steigen die Bedürfnisse im Gesundheitswesen besonders markant (+217'000 Beschäftigte seit 1995). ICT (Information and Communication Technologies) zählt 83'000 mehr Beschäftigte.

- ⇒ Nach dem Einbruch der Industriebranchen 1993-2004 konnte sich die Industrie in spezifischen Bereichen wie der Uhrenindustrie wieder erholen.
- ⇒ Die MEM-Industrien verlieren weiterhin gegen 2'000 Beschäftigte pro Jahr.
- ⇒ ICT (Information and Communication Technologies) hat sich als neue Branche etabliert.

7. Entwicklung Rekrutierungen «Universe of Skills»

Für die Fachkräfteanalyse wird die Analyse nach Bereichen durchgeführt. Im Unterscheid zu der Branchenentwicklung berücksichtigt dieser Ansatz ebenfalls die Fachkräfte und Kompetenzen, welche in mehreren Branchen gesucht werden.

«Universe of Skills» vereint eine Datenbank der ausgeschriebenen Stellen von Unternehmen (Ungefähr 2 Mio. seit 2004 für die Schweiz) und Technologien für deren Auswertung (10^{28} Kombinationen). Mit dem Tool dynaskills® stellt dynajobs AG die möglichen Auswertungen Einzelpersonen mit den Entwicklungspartner kostenlos zur Verfügung.



Quelle: dynajobs AG, Universe of Skills

Trotz sehr unterschiedlicher Herausforderungen zeigen die oberen 5 Bereiche ein ähnliches Rekrutierungsverhalten. Der Rückgang vom zweiten und dritten Quartal 2021 wird im vierten kompensiert.

Alle Bereiche zeigen stark steigende Bedürfnisse von Q4 2020 auf Q4 2021. Gemäss der Expertengruppe für Konjunkturprognosen des Bundes vom 09.12.2021 wird für 2022 (3.0%) ein tieferes Wachstum erwartet als 2021 (3.3%). Das Rekrutierungsverhalten der Unternehmen zeigt eine andere Richtung: Es werden deutlich mehr Mitarbeiter gesucht. Das effektive Wachstum hängt davon ab, ob die gesuchten Fachspezialisten und Kompetenzen gefunden und rekrutiert werden können.

Als Fachkraft im Sinne des Arbeitsmarktes gilt eine Person, welche die Kombination von Kompetenzen mitbringt, die zur erfolgreichen Besetzung einer Stelle notwendig sind.

Ein erfolgreicher Lehrabschluss entspricht per Definition einem Beruf und gilt somit als Fachkraft für den Arbeitsmarkt. Dies gilt ebenfalls für höhere Berufsbildungen, welche darauf aufbauen.

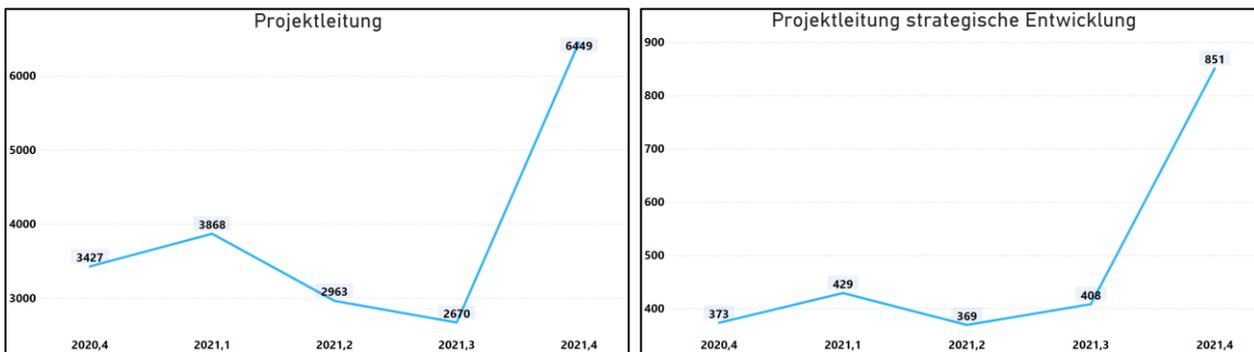
Eine akademische Ausbildung entspricht einer Grundausbildung, welche erst mit praktischer Erfahrung als Fachkraft gelten kann. Das gesamte Kompetenzprofil ist entscheidend, ob die Person eine Fachkraft im Sinne des Arbeitsmarktes ist. Ein Kompetenzprofil setzt sich aus Ausbildung, Erfahrung, Persönlichkeit, Fähigkeiten und gesundheitlichen Grundlagen zusammen.

Bis 2025 fehlen 365'000 Fachspezialisten. Davon zählen 132'000 zu den gesuchten Berufen mit Fachkräftemangel. 156'000 gehören zu den Kompetenzprofilen mit akademischer Ausbildung. 77'000 können nicht mit einem Ausbildungsniveau verbunden werden.

7.1. Einzelne Kompetenzen (Über 4'000 marktrelevante Kompetenzen)

Einzelne Kompetenzen können das Kompetenzprofil bei vielen Menschen entscheidend erhöhen Dies betrifft alle Arbeitsmarktteilnehmer, unabhängig des Ausbildungsniveaus.

Beispiel 1: Projektleitung



Quelle: dynajobs AG, Universe of Skills

Quelle: dynajobs AG, Universe of Skills

Erfahrung und Zertifizierung als Projektleiter gehört seit längerem zur idealen Vervollständigung eines Berufsprofils. Vor der Ausbildung raten wir, vorgängig zu hinterfragen, welche Methodik am besten passt. Die gängigsten sind SCRUM, IPMA, PRINCE 2 und Hermes.

Beispiel 2: Personalentwicklung

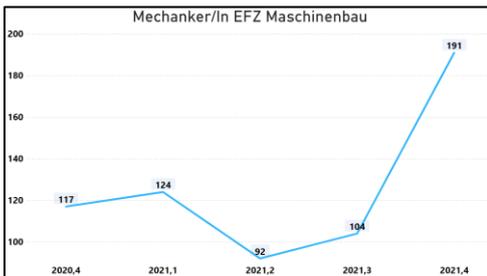


Personalentwicklung gehört nebst dem angestammten Bereich Human Resources vermehrt zu den Kompetenzen mit Führungsaufgaben.

7.2. Gesuchte Berufe (121 verschiedene Grundausbildungen)

Beispiel 3: Mechaniker/in Maschinenbauindustrie

Gehört zu den TOP 15 der gesuchten Profile.

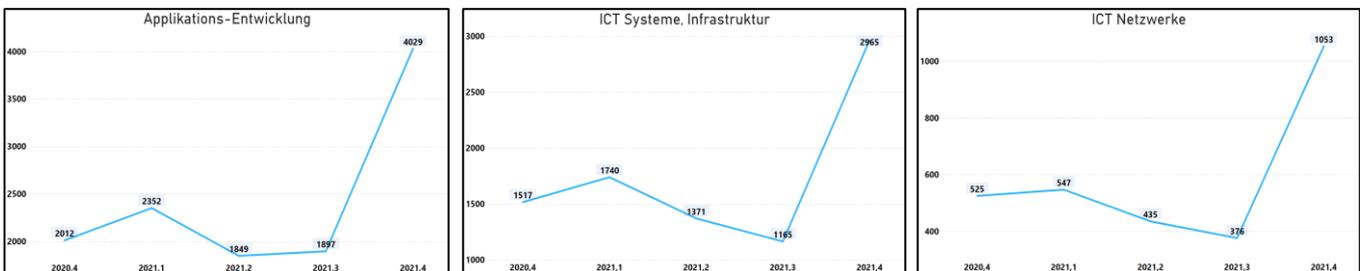


Quelle: dynajobs AG, Universe of Skills

Die Nachfrage hat sich in einem Jahr verdoppelt und betrifft mehrere Ausrichtungen wie Polymechaniker/in EFZ oder Produktionsmechaniker/in EFZ. Der Mangel trifft vor allem KMUs, welche nicht auf Produktionsstätten im Ausland ausweichen können.

Beispiele 4 Informatiker/in EFZ

Alle Ausrichtungen dieser Grundausbildung gehören zu den TOP 15 der gesuchten Profile.

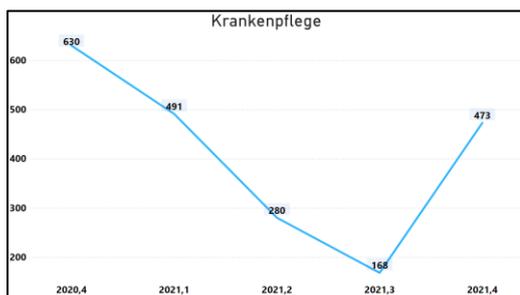


Die Schweiz hat seit 20 Jahren einen chronischen Mangel an Informatikspezialisten. Dies war einer der entscheidenden Faktoren für die Verlegung vieler Arbeitsplätze ins Ausland (u.a. Indien, Polen).

7.3. Fachspezialisten mit höherer Berufsbildung (108 Weiterbildungen)

Fachspezialisten mit höherer Berufsausbildung bauen auf Berufen auf, welche bereits zum Fachkräftemangel gehören. Besonders prekär ist die Situation im Gesundheitswesen.

Beispiel 5: Krankenpflege

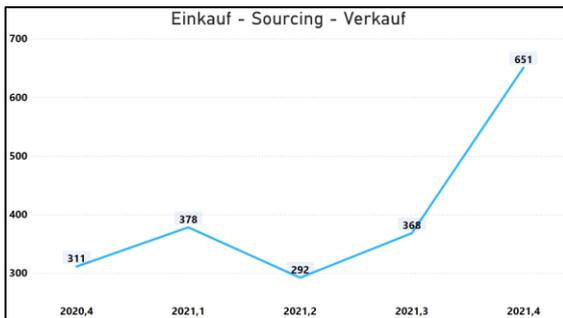


In der Krankenpflege ist die Beherrschung der deutschen Sprache in der Deutschschweiz obligatorisch. Trotz sehr starker Steigerung der Nachfrage im 2020 an Pflegefachmännern/frauen wegen COVID konnte sich diese Branche nicht schneller entwickeln: Es fehlte an Fachpersonal Gesundheit EFZ.

7.4. Kompetenzprofil mit akademischer Ausbildung (248 Kompetenzprofile)

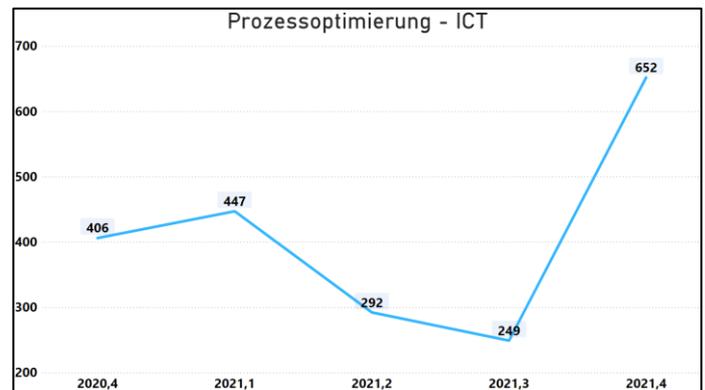
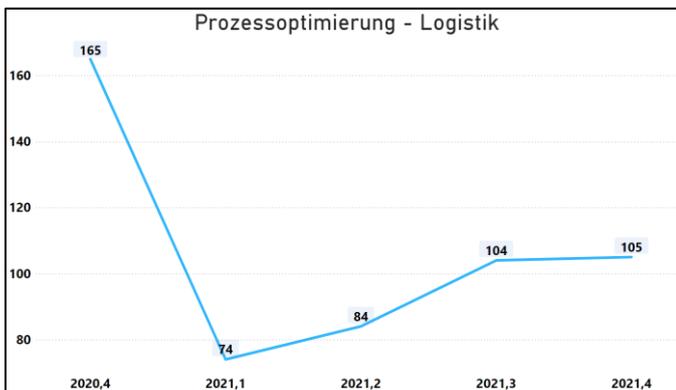
1.7 Mio. Beschäftigte in der Schweiz verfügen über eine akademische Ausbildung. Diese passen zu den verschiedensten Stellenanforderungen. 248 Profile werden zum Teil seit Jahren viel öfter gesucht, als potenzielle Kandidaten die passenden Qualifikationen mitbringen.

Beispiel 5: Einkauf, Sourcing, Logistik



Die Verbindung vom operativen Einkauf, dem strategischen Sourcing und Verkauf ist vor allem im Detailhandel sehr gefragt. Verhandlungsgeschick und mehrere Sprachen vervollständigen das Profil.

Beispiel 6: Prozessoptimierung



Prozessoptimierung ist eine Querschnittskompetenz, welche je nach Bereich zusätzliche Anforderungen mitbringt. Im Bereich Logistik können dies Lagerverwaltung oder ERP sein. Im Informatikbereich wird meistens Projektleitung nach SCRUM Methodologie und Kenntnisse von ICT Systemen gefordert.

8. Fazit Ressourcenknappheit, oder wie die Rechnung aufgehen kann

- ⇒ Für Branchen, welche an den Standort Schweiz gebunden sind (Detailhandel, Logistik, Gastgewerbe, Baugewerbe), wird die Ressourcenknappheit zu Lieferengpässen führen. Kosten- und Preiserhöhungen sind zu erwarten.
- ⇒ Die ICT-Branche (Informatik und Telekommunikation) ist von allen am besten auf die Ressourcenknappheit eingestellt. Der Engpass in diesem Bereich ist seit der letzten allgemeinen Wirtschaftskrise (2001 – 2004) Tatsache. Die Auslagerung wird verstärkt weitergehen, die Informatikkosten für die Unternehmen werden weiter steigen.
- ⇒ Bei den MEM-Branchen liegt die Herausforderung beim Werkplatz Schweiz. Trotz international anerkannten Hochschulen verliert die Schweizer MEM-Industrie seit 1995 jedes Jahr gegen 2'000 Arbeitsplätze. Im Gegensatz zu den Grossunternehmen können die KMUs kaum auf Produktionsstätten im Ausland ausweichen. Preiserhöhungen sind durch die internationale Konkurrenz kaum möglich. Dies kann mittelfristig den Verlust des Innovationsstandorts Schweiz im industriellen Bereich zur Folge haben.
- ⇒ Die Ressourcenknappheit wird die Wirtschaftsentwicklung bremsen. Das jährliche BIP (Bruttoinlandprodukt), als Mass der wirtschaftlichen Leistung der Schweiz, könnte mit Berücksichtigung der Produktivitätssteigerung von durchschnittlich 0.91% bis 2025 ohne den Ressourcenengpass rund 60 Mia. CHF höher sein.

Aus demographischen Gründen muss sich das Gesundheitswesen der Schweiz weiterentwickeln. Die Problematik liegt in den steigenden Kosten, welche zusätzlich zu der Ressourcenknappheit finanziert werden müssen. Damit die Rechnung aufgehen kann:

- ⇒ In der Schweiz werden über 500'000 Menschen als Benachteiligte oder Behinderte angesehen und nicht optimal im Arbeitsmarkt eingesetzt. Eine gezielte Förderung ist möglich. Das Sozialwesen wird eine neue Lösungsoption für die Wirtschaft.
- ⇒ Mit einer digitalen Transformation des Gesundheitswesens kann die administrative Belastung des Pflegefachpersonals deutlich gesenkt werden.
- ⇒ Für die KMUs der MEM-Industrien ist ein kompletter Massnahmenkatalog notwendig.
- ⇒ Mit einer marktorientierten Weiterbildungsoffensive kann die Herausforderung branchenübergreifend angenommen werden.

9. Schlusswort

Als der Nobel-Preisträger Joseph E. Stiglitz 2010 kommunizierte «GDP doesn't add up» (Das BIP ist nicht mehr das Mass aller Dinge für die Wachstumsmessung einer Gesellschaft), hatte diese Sicht in der Schweiz einen schweren Stand.

Mit dem laufenden Baby-Boomer-Pensionierungsprozess und dem Einfluss der COVID-Massnahmen auf die Arbeitsmentalität (siehe Analyse «Auswirkungen der Pandemie auf die psychische Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Schweiz» von Jan Borer, BSc Arbeitspsychologie, Angestellte Schweiz) wird eine neue Balance zwischen Sozialwesen und Wirtschaft unabdingbar.

Brugg, den 09.01.2022



Tino Senoner

10. dynajobs AG

dynajobs AG in Brugg analysiert den Arbeitsmarkt mit Blick auf die Zukunft: Ihre HR-Analysten erheben seit 2004 sehr grosse Datenmengen und werten diese mit Hilfe von künstlicher Intelligenz aus. Die Systeme werden nach den hohen Europäischen Sicherheitsnormen im Bereich Cyber-Security und Datenschutz (DSGVO) geführt.

Das Team der dynajobs AG bietet folgende Dienstleistungen an:

- Internationales Monitoring von Arbeitsmärkten via Auswertungen von Onlinestelleninseraten
- Unterstützung von Unternehmen und Staaten bei der Umsetzung von HR-Digitalisierung
- Passgenaue Angebote für Weiterbildungen von Fachkräften basierend auf Weiterbildungsdatenbanken

Die Kunden von dynajobs AG (Regierungen, Unternehmen, sowie Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände) verfügen über eine Belegschaft oder Einwohnerschaft mit unterschiedlichsten Qualifikationen der Mitarbeitenden, Mitglieder oder Einwohnenden. Diese Ressourcen gilt es, durch Förderung der Mobilität und der Weiterbildung besser einzusetzen.

dynajobs AG erstellt seit Jahren Prognosen betreffend die Entwicklung der Arbeitsmarktbedürfnisse basierend auf eigenen KI-basierten Auswertungen. Die Treffsicherheit der Prognosen sowie die frühzeitige Erkennung von Trendwechseln kann anhand der historischen Daten überprüft werden.