

Herzlich willkommen!

AGV-Lohnnapéro 2019

42. AGV-Lohnapéro

Brigitte Lüchinger
Präsidentin AGV Rheintal





Martin
Keller
Ergoswiss AG



Thomas
Segmüller
PC AG



Philipp
Scheuble
Gde. Rüthi



Rolf Gantenbein
Gantenbein &
Partner AG



Corinne Britschgi
Projektteam
FHS St. Gallen



Klaus Brammertz
AGV Vorstand
Bauwerk Boen Group



Prof. Dr.
Sebastian Wörwag
Rektor FHS SG

- 09.30 Uhr Begrüssung: **Brigitte Lüchinger**, Präsidentin AGV Rheintal
- 09.40 Uhr Kurzreferate zu Lohn- und Branchenperspektiven:
- **Martin Keller**, Ergoswiss AG, Widnau (Industrie)
 - **Thomas Segmüller**, PC AG, Widnau (Dienstleister)
 - **Philipp Scheuble**, Polit. Gemeinde Rüthi (Öffentliche Verwaltung)
 - **Rolf Gantenbein**, Gantenbein & Partner AG, Balgach (Baugewerbe)
- 10.30 Uhr
- **Klaus Brammertz**, AGV Vorstand
 - **Corinne Britschgi**, FHS St. Gallen
- «Konzept zur Eindämmung des Fachkräftemangels im St. Galler Rheintal»
- 11.00 Uhr **Prof. Dr. Sebastian Wörwag**
«Länger und besser arbeiten,
was wir alle gegen den Fachkräftemangel tun können»
- 11.20 Uhr **Apéro**, offeriert von Mehrlust Catering, Diepoldsau und PC AG, Widnau

Martin Keller

Ergoswiss AG, Widnau

Industrie

Themen

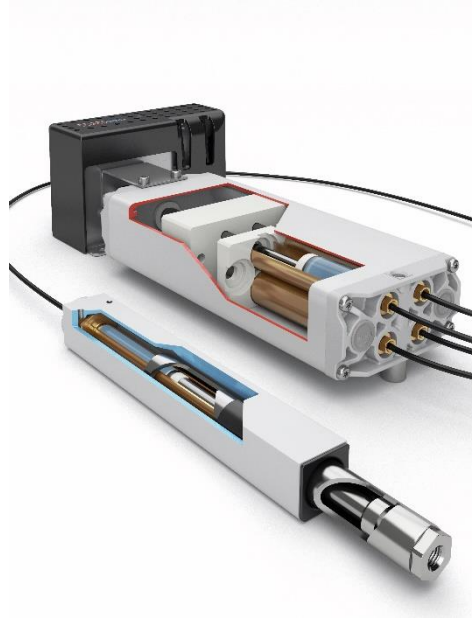
- Firmenportrait
- Industrieumfeld
- Erwartungen / Trends 2020
- Lohnentwicklung Industrie



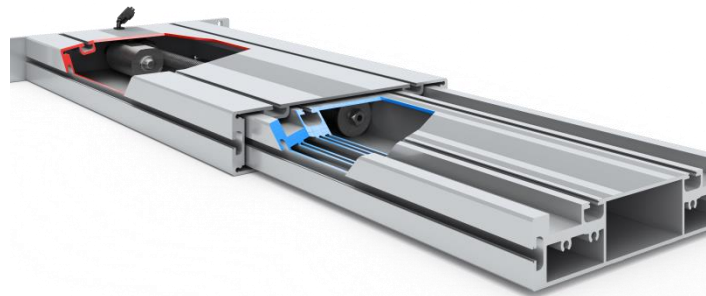
Firmenportrait

- Gründung 1999 in Widnau
- 42 Mitarbeiter (1 KV Lehrling)
- Produktion in Widnau
 - 88% Export (50% D; 14% F; 6% USA)
- Tochtergesellschaften (Verkauf)
 - Ergoswiss Deutschland GmbH, Metzingen (Stuttgart)
 - Ergoswiss France SAS, Vertaizon (Lyon)
 - Ergoswiss America Inc., Chicago

Antriebssysteme für die Tischhöhenverstellung



- **Hydraulische Antriebe**
 - seit 1999
 - 75'000 Beine pro Jahr
 - 85% Marktanteil in Europa
 - 70% Umsatzanteil
 - 8% jährliches Wachstum



- **Mechanische (Spindel-) Antriebe**
 - seit 2016
 - 15'000 Beine pro Jahr
 - 20% Marktanteil in Europa
 - 30% Umsatzanteil
 - 40% jährliches Wachstum



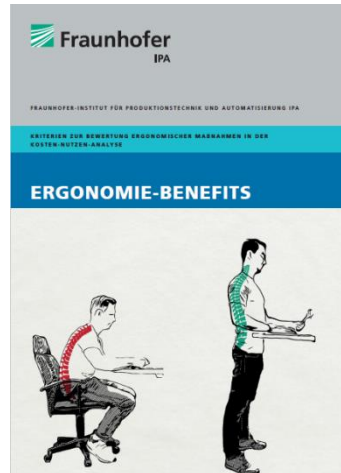
Anwendung: Industriearbeitstische

- Werkbänke (Lista, Hoffmann Gruppe)
- Montagearbeitsplätze (Kanya, Minitec, item)
- Packtische (Zalando)
- Industrieküchen
- (Büro)
- uva.

Produktzweck: Ergonomie



- Optimale Arbeitshöhe
 - sitzen, stehen
 - leichte, schwere Arbeiten
 - Belastungen der Wirbelsäule



- Gesundheit, Produktivität
 - Kalorienverbrauch (+6% bei 1h täglich stehen im Büro)
 - 60 min Joggen pro Tag oder 3 Hamburger pro Woche
 - **Produktivitätssteigerung 7%**
 - **Wertschöpfung 200'000 CHF / Jahr**
 - **Einsparung 14'000 CHF / Jahr**

Masch., Elektro- & Metallindustrie (MEM)

Quelle Swissmem 2018

- 7% der CH Wirtschaftsleistung
 - Baugewerbe 8%
 - Gesundheitswesen 7%

- Auf die Weltmärkte ausgerichtet
 - 69.7 Milliarden CHF **+4.4% zum Vorjahr**
 - **80% Export**
 - davon 60% in die EU, 18% Asien, 13% USA

 - Exportanteil MEM Industrie 30%
 - Pharma 38%



MEM: Angestellte - Firmenstruktur

Quelle Swissmem 2018

- 8% der Arbeitsstellen der CH
 - > 320'000 Mitarbeiter
 - > 19'000 Lernende
 - 17.5% Frauenanteil
 - Seit 2010: -2.6%

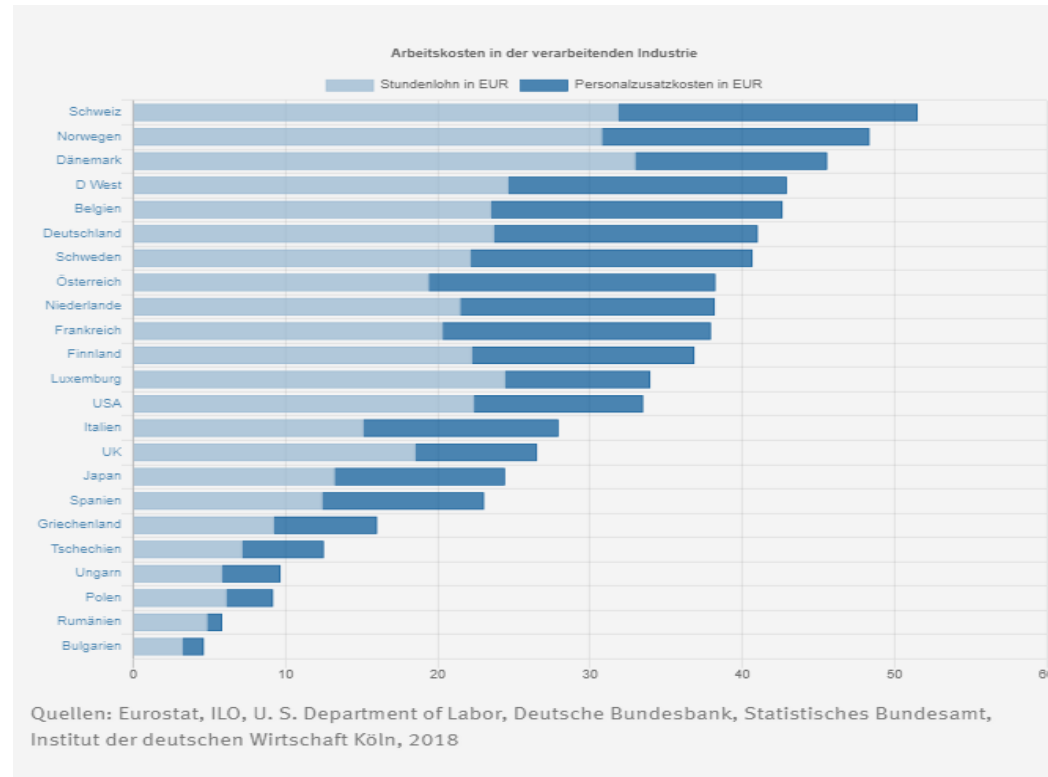
- 98% der Firmen haben weniger als 250 Mitarbeitende
 - 67% Mikrounternehmen (< 10 MA)
 - 24% Kleinbetriebe (< 50 MA)
 - 8% Mittlere Betriebe (< 250 MA)
 - 1% Grosse Betriebe (> 250 MA)

- Stellenaufbau im Ausland
 - 2010: 409'000 -> 2017: 540'000 + 32%

MEM Umfeld: grösste Herausforderungen

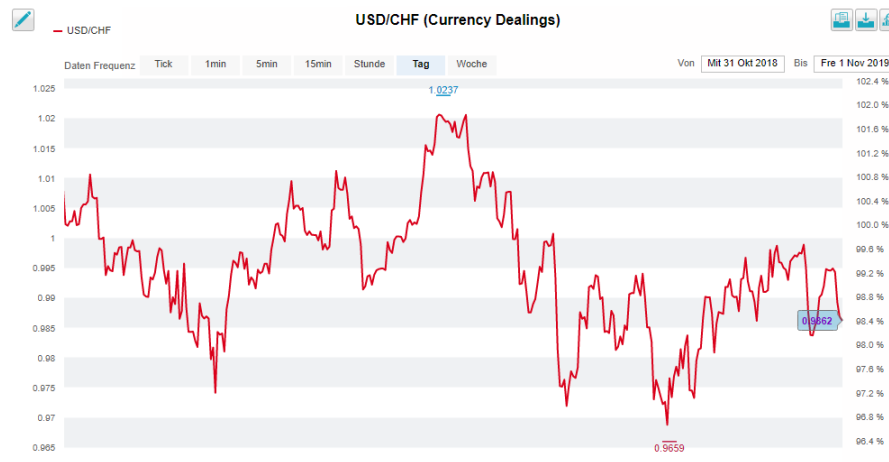
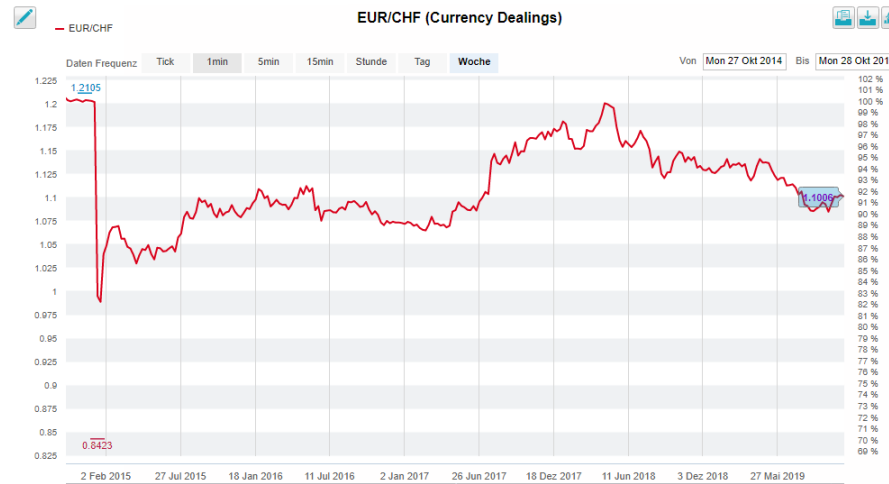
Arbeitskosten (Quelle: Eurostat 2018)

- CH: 51.53 Euro (Stundenlohn 31.88, NK 19.65 - 38%)
- D: 42.93 Euro (Stundenlohn 24.65, NK 18.26 - 43%) - 17%
- P: 9.18 Euro (Stundenlohn 6.10, NK 3.08 - 33%) - 82%
- Produktivität
- **Ergoswiss: Bruttolohn + 22 % Nebenkosten** (Berechnungsgrundlage ?)



MEM Umfeld: grösste Herausforderungen

Wechselkursentwicklung (Quelle: www.cash.ch)



- Persönliche Erwartung
- 2% jährliche Abwertung



Erwartungen / Trends 2020

- Abschwächung Konjunktur EU
 - Autoindustrie
 - Kurzarbeit / Insolvenzen
- Bilaterale, unklare Zukunft, Brexit
- Handelskrieg USA - China
- Digitalisierung
 - Industrie 4.0 / Roboter
- Deindustrialisierung
- Datenschutz, Konzernverantwortlichkeit

Konjunkturertrübung

Schweizer Industrie droht der Rezession

Für die Schweizer Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM) wird die Lage zunehmend unruhiger. Die Bestellungen sind im zweiten Quartal regelrecht eingebrochen.

28.08.2019 13:57



Die Wirtschaft in der Schweiz gerät immer mehr ins Stocken.

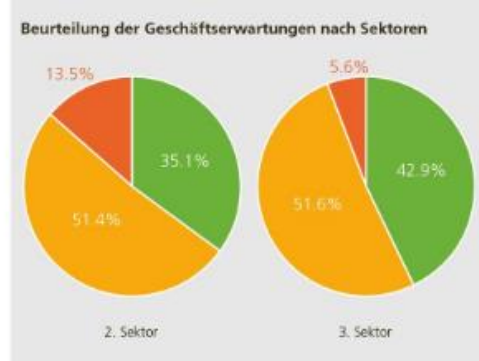
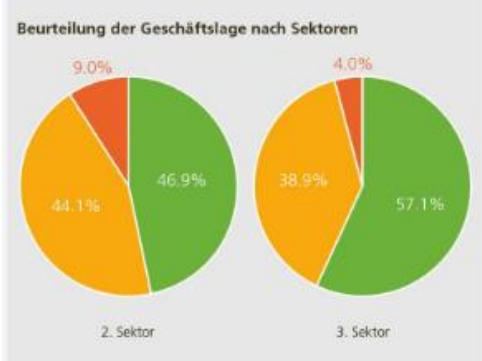
Bild: Swissemem

Die Stichworte sind bekannt: Handelskrieg, Brexit, Schuldenkrise. Die MEM-Industrie bekommt diesen eiskalten Gegenwind nun zu spüren. Nachdem im ersten Quartal ein noch vergleichsweise moderates Auftragsminus von 5,1 Prozent resultiert hatte, stürzte der Bestellungseingang im zweiten Quartal dann um beinahe 20 Prozent ab. Für das Halbjahr bedeutet dies insgesamt einen Taucher von 12,5 Prozent.

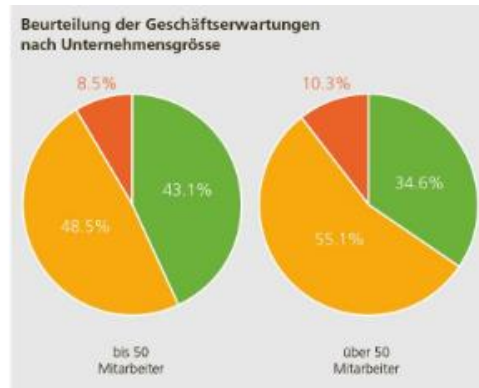
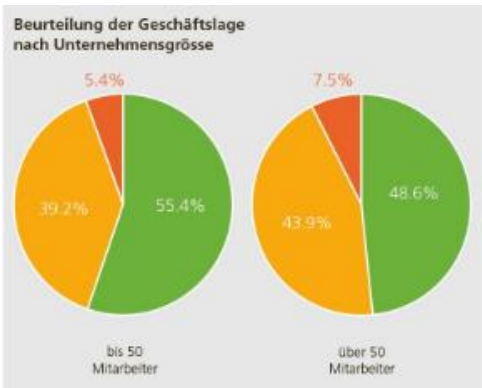
Umfrage IHK St. Gallen: Geschäftserwartung



Verhaltener Optimismus



Industrie deutlich negativer



Kleinfirmen pessimistischer

Lohn 2020: Entwicklung Inflation vs. Lohn

Landesindex der Konsumentenpreise (Quelle: www.bfs.admin.ch)

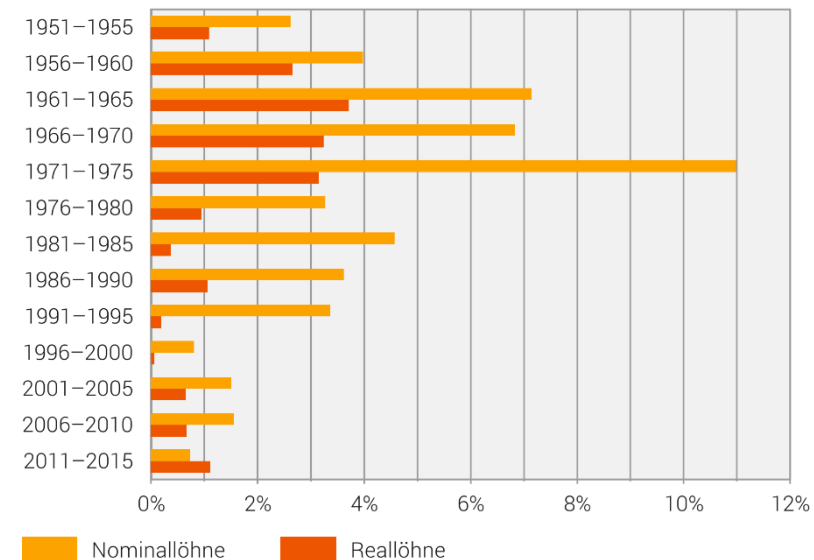
- Inflation 2019: Oktober '18 – Oktober '19: -0.3%
 - 2013 – 2018: -0.2%

Lohnentwicklung im Maschinenbau (Quelle: www.bfs.admin.ch)

- 2013 – 2018: Real + 5.7%
 - 2018: Nominal -0.1 / Real -1%
 - 2017: Nominal 0.7 / Real 0.2%

Entwicklung der Nominal- und Reallöhne

Fünfjahresdurchschnitte



Quelle: BFS – Schweizerischer Lohnindex

© BFS 2016

Lohn 2020

- **Swissmem GAV**
 - Landesindex der Konsumentenpreise per 31.10.2019
 - Aktuell -0.3%
 - Ein negativer Index wird mit Null gewertet
 - Keine Lohnerhöhung

- **UNIA: min. 2%, +50 CHF für Frauen (Teuerung + Krankenkasse)**

- **Ergoswiss AG**
 - + 1% der Gesamtlohnsumme - individuell
 - Bonus bei gutem Geschäftsgang

DANKE!

- ✓ Investition höhenverstellbarer Tisch: 1'000 CHF
 - ✓ Produktivitätssteigerung: + 10'000 CHF / Jahr
 - ✓ Motivierte Mitarbeiter
-
- ✓ Ergoswiss AG
 - ✓ Steueramt



© CanStockPhoto.com - csp46669631



© CanStockPhoto.com - csp46669631

Double WIN - WIN

Thomas Segmüller

PC AG, Widnau

Dienstleistungsbranche

Agenda

- PC AG – wer wir sind und was wir bieten...
- Ausgangslage Dienstleistungsbranche
- Regionale Umfrage bei Dienstleistern
- Fazit und Situation bei PC AG

PC AG – wer sind wir

PC AG
IT-Services



PC AG – ihr IT-Partner in der Ostschweiz



Microsoft Partner

Silver Midmarket Solution Provider
Silver Small and Midmarket Cloud Solutions

seit 2002



seit 1990



seit 1987

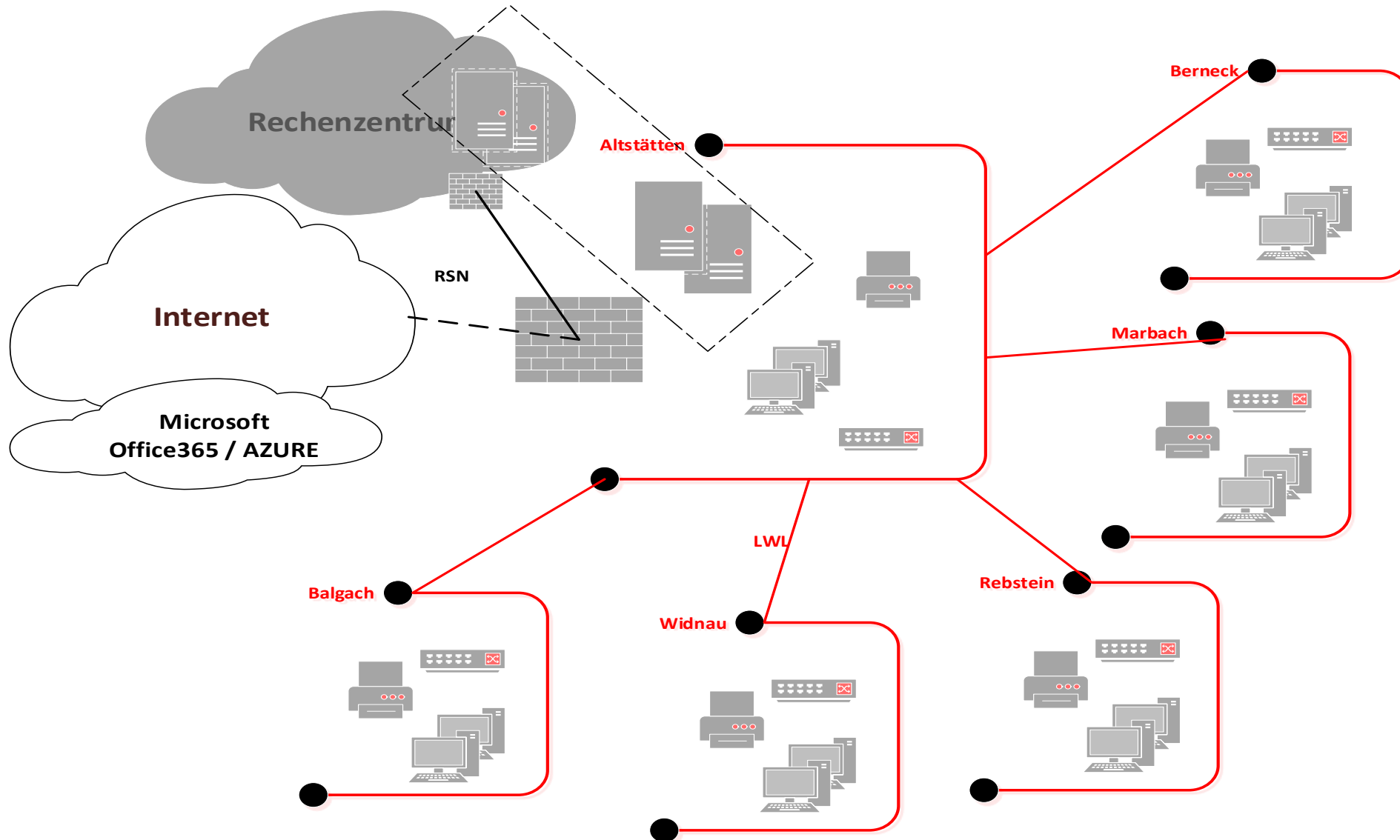


Sophos
Gold
Partner

Acronis
Silver Partner



PC AG – IT Infrastruktur / Systemintegration

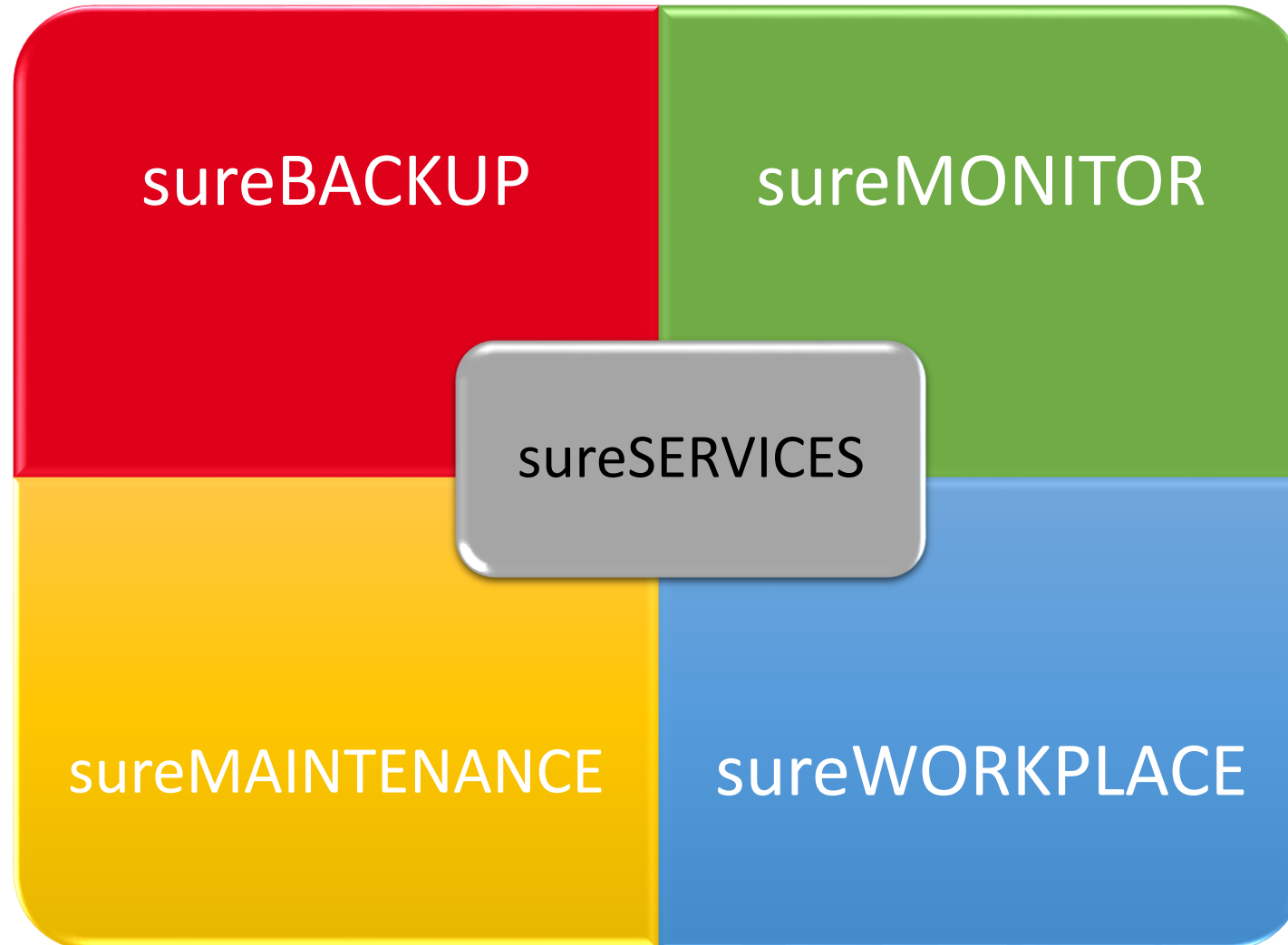


PC AG – im Rechenzenter Ostschweiz

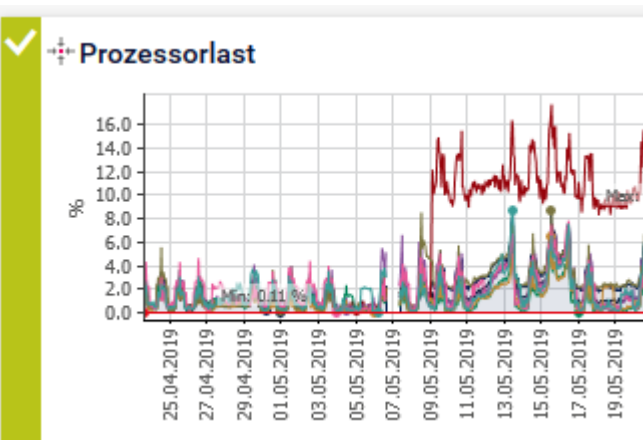
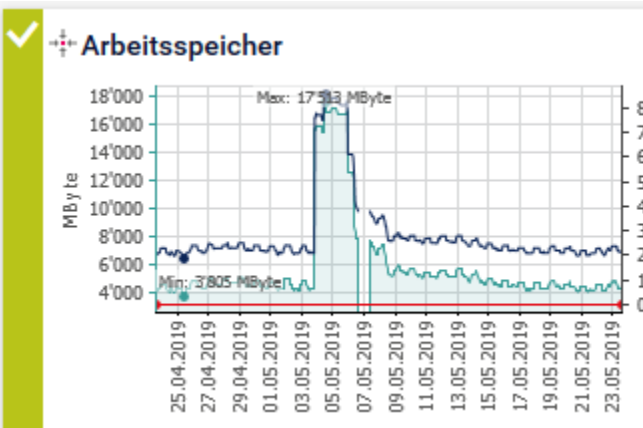
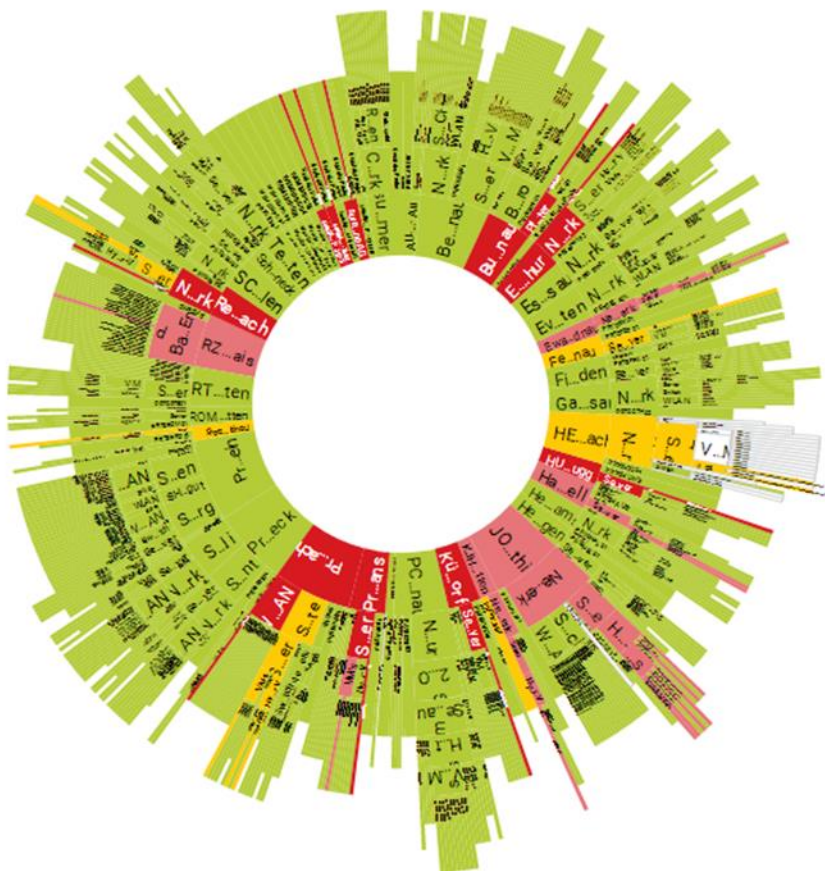
PC AG
IT-Services



PC AG – sureSERVICES



PC AG – sureMONITOR



- ✓ 147
- > PRTGSBE01 ✓ 4
- > Server ✓ 72
 - > Hyper-V ✓ 16
 - > VMs ✓ 17
 - > pbstsw01 ✓ 9

✓ Arbeitspeicher 48 %	✓ WMI Laufwerkskapazität (mehrf... 85 %
✓ Windows Updates Status 126 d	✓ Dienst: Active Directory-Domän... 169 msec
✓ Dienst: DFS-Namespace 177 msec	✓ Dienst: DHCP-Server 67 msec
✓ Dienst: DNS-Server 87 msec	✓ Active Directory Replication Erro... 0 #
✓ Dienst: Druckwarteschlange 165 msec	
 - > pbstsw02 ✓ 3
 - > pbstsw03 ✓ 5
 - > PBSTDS01 ✓ 12
- > Netzwerk ✓ 19
 - > WLAN ✓ 8
 - > Switch ✓ 10
 - > Cloud Key ✓ 1
 - > PBSTFW01 ✓ 3
 - > USV ✓ 5

PC AG – das Rad nicht neu erfinden ... ABER

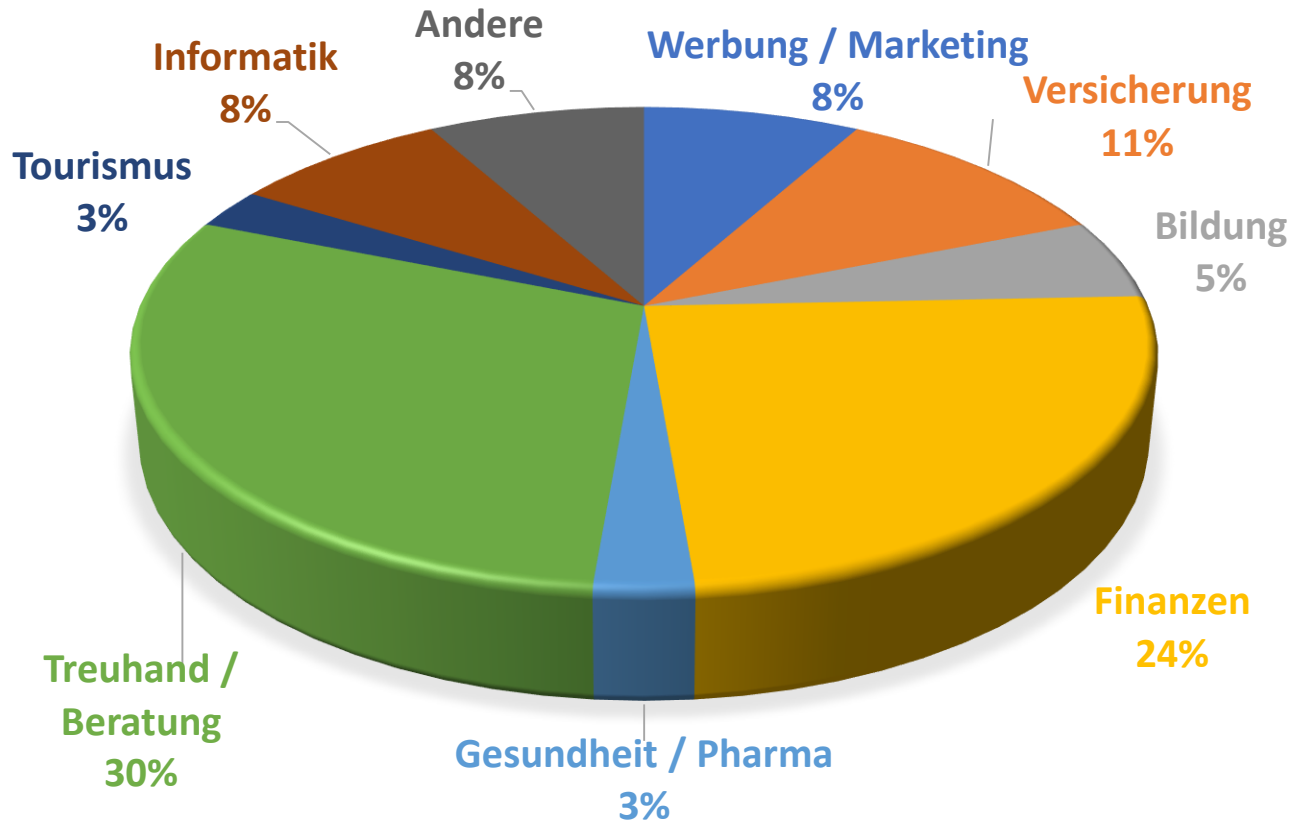


Ausgangslage Dienstleistungsbereich

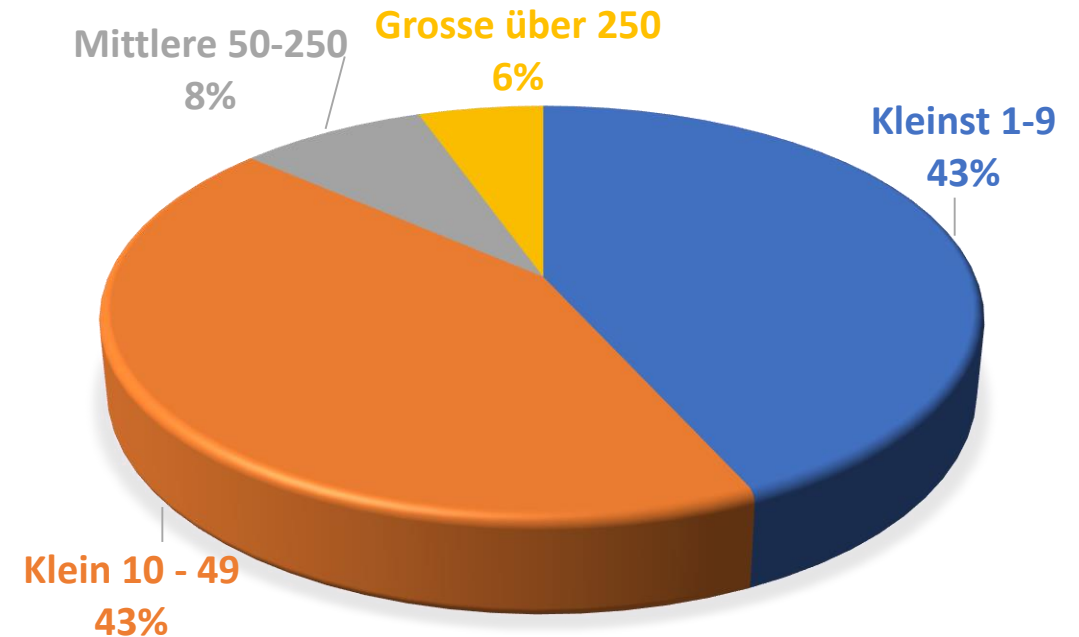
- Dienstleistungssektor:
76% der Beschäftigten
74% der Bruttowertschöpfung
- 2018 Nominallohnanpassung 0.5% - Teuerung 0.9%
-> Reallohnminderung 0.4%
- 2019 Nominallohnanpassung 0.9% - Teuerung 0.4%
-> Reallohnerhöhung 0.5%
- 2020 erwartete Teuerung ca. 0.5%

Umfrage - Eckdaten

Branchen



Betriebsgrösse

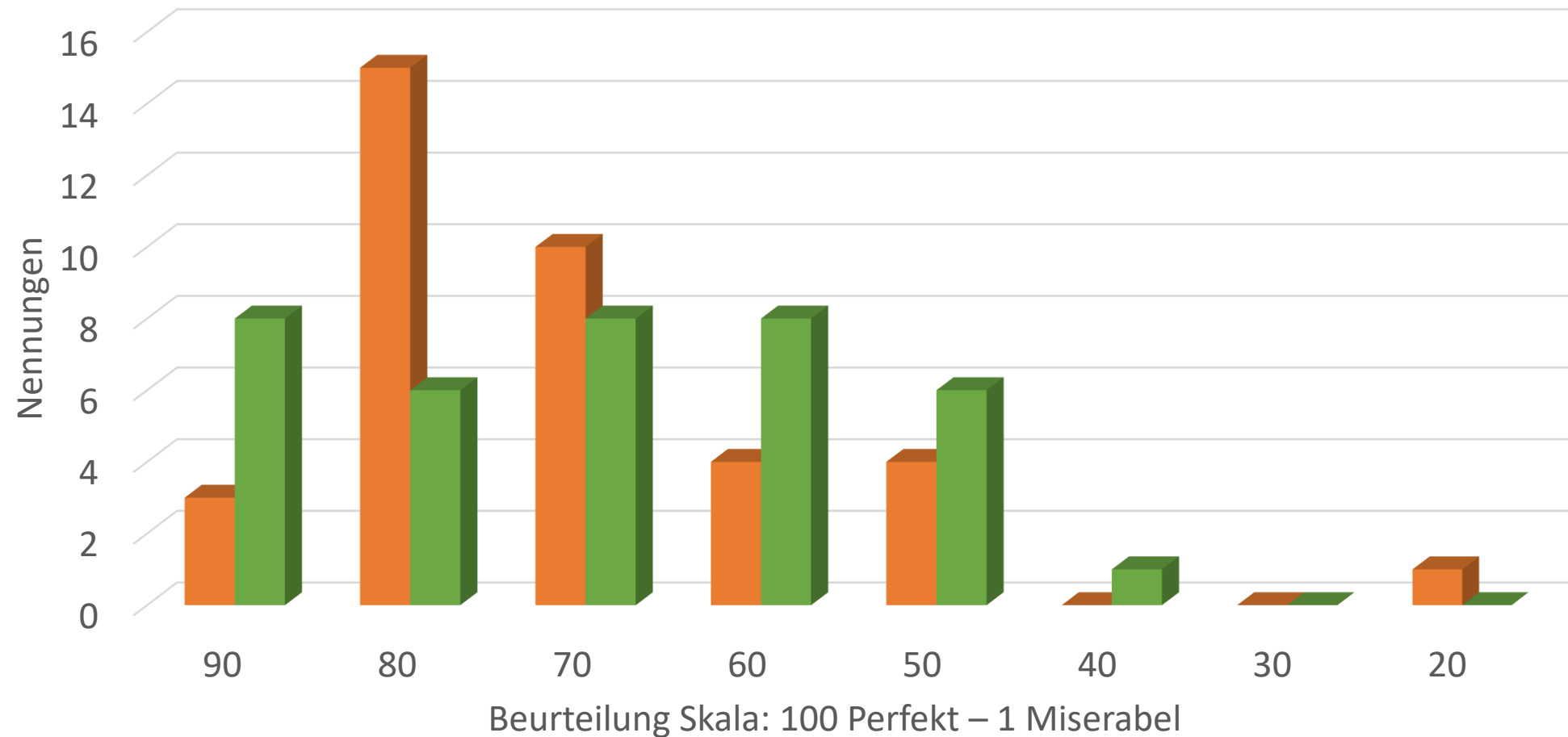


Angeschrieben: 120 Unternehmen – Teilnahme: 37 (31 %)

Umfrage Ergebnis - Geschäftsgang

Bewertung Geschäftsgang 2019

Erwartung 2020



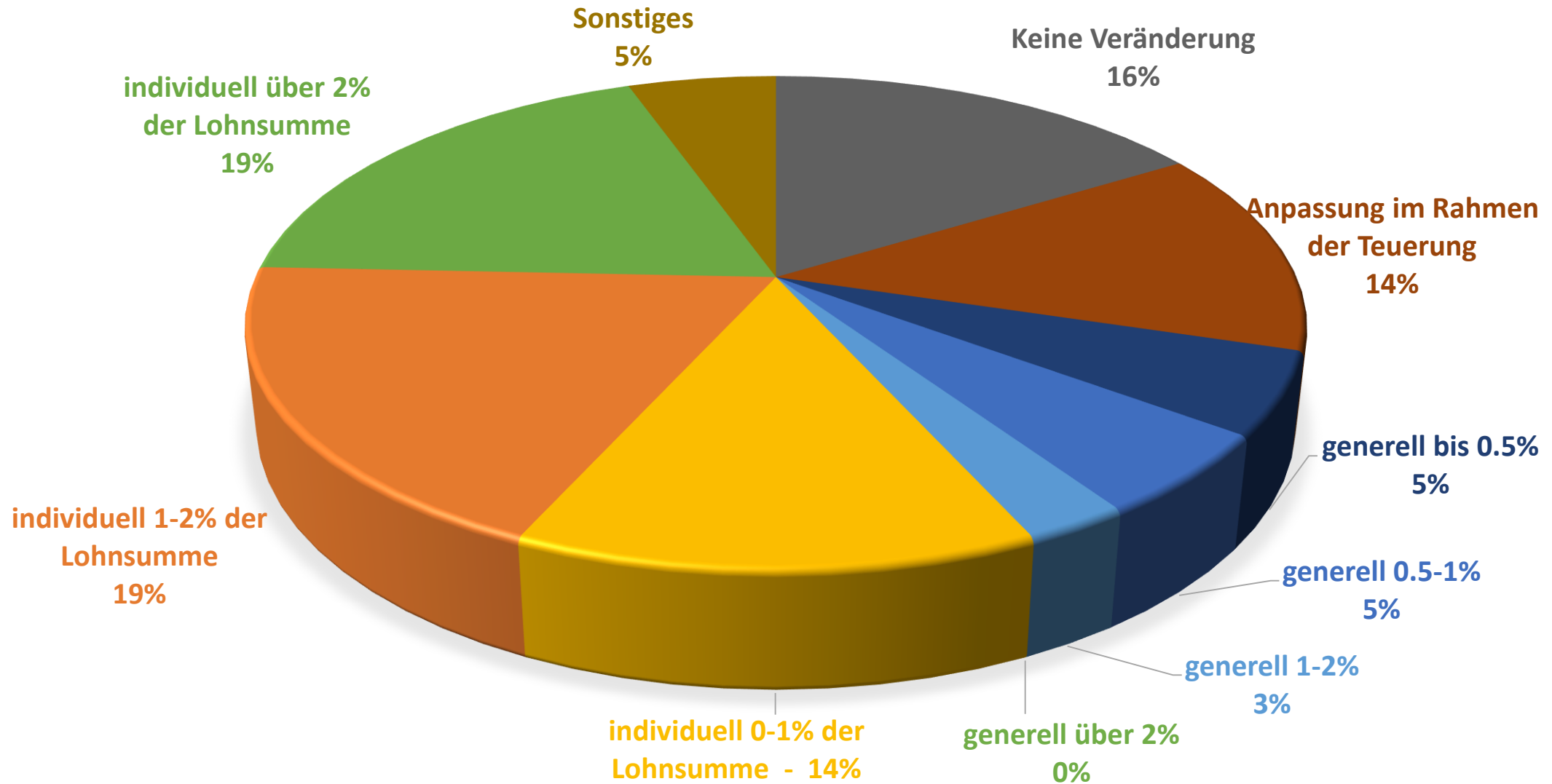
Umfrage Ergebnis – Herausforderungen

Aspekt \ Gewichtung	sehr anspruchsvoll	herausfordernd	interessant	einfach	k.A.
Finden Fachkräfte	43%	46%	0%	5%	5%
Finden Führungskräfte	38%	30%	14%	8%	11%
Digitalisierung Kommunikation Bewerber	0%	35%	43%	14%	8%
Halten Fachkräfte	8%	41%	32%	16%	3%
Begeistern Weiterbildung	0%	24%	46%	27%	3%
Lohngleichheit Mann/Frau	0%	3%	30%	59%	8%
Lohngerechtigkeit (Unternehmensweit)	0%	11%	35%	41%	14%
Gesundheitsmanagement Mitarbeiter	3%	22%	41%	19%	16%

Umfrage Ergebnis – Herausforderung/Prioritäten

Priorität \ Wertung	1	2	3	4	5
Mitarbeiterrekrutierung	24%	38%	12%	18%	9%
Konjunkturabschwächung	17%	14%	26%	29%	14%
Preisdruck/Margen	18%	12%	29%	24%	18%
unsichere Weltmarktlage (Brexit, Handelskrieg USA- China, Nahostkonflikt)	19%	19%	16%	16%	29%
Digitalisierung	19%	19%	16%	16%	31%

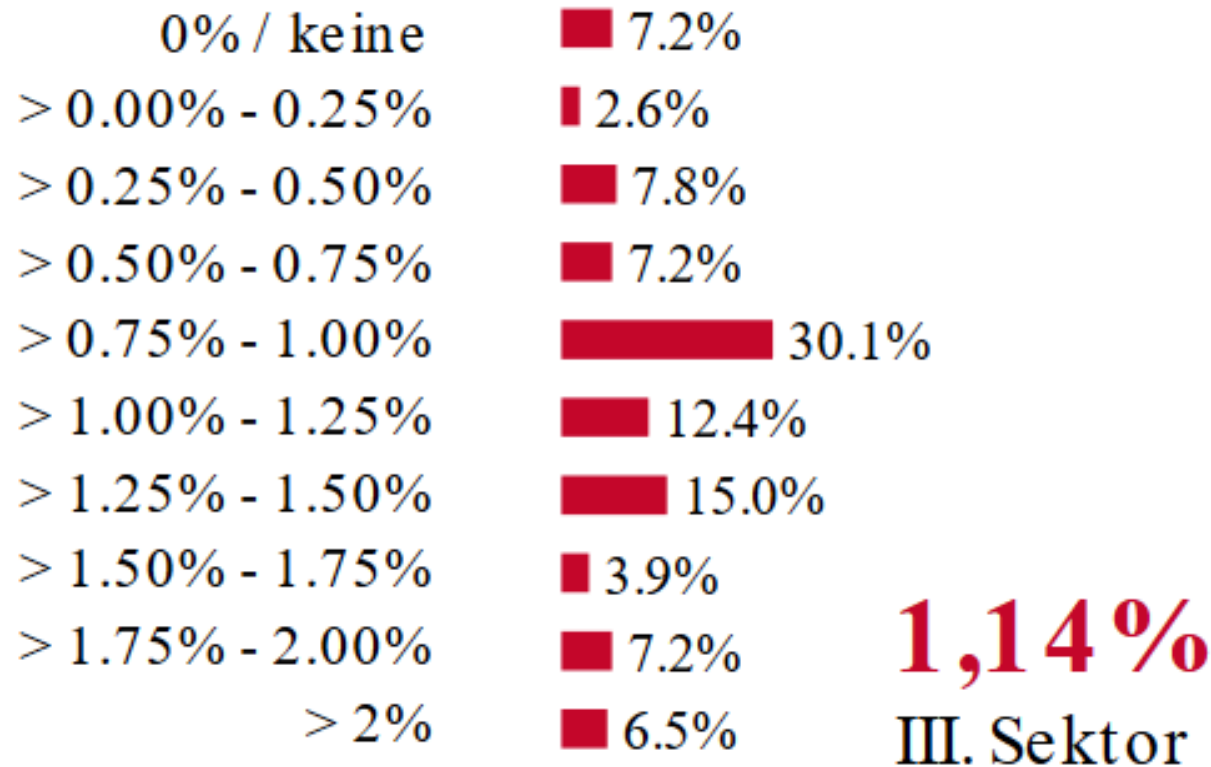
Umfrage Ergebnis – Lohnanpassung 2020



Umfrage Ergebnis – Fringe Benefits

Benefit	Nennungen
Erweiterung Ferien (über 5 Wochen)	14%
Erweiterung Vaterschafts-/Mutterschaftsurlaub	5%
Erhöhung monetäre Zusatzentschädigungen (z.B. Mobil-Tel. Abo, ÖV-Abos, Parkplatz etc.)	14%
Verbesserung Sozialleistungen (z.B. Verlängerung Lohnfortzahlung bei Krankheit, verbessertes BVG, erweiterte Kinderzulagen etc.)	11%
neue zusätzliche Vergünstigungen (z.B. Mitarbeiterrabatte, Vorzugszinsen, Essensentschädigung)	5%
Beteiligung Mitarbeiter (z.B. vergünstigte Mitarbeiteraktien/Optionen, Erhöhung Boni)	16%
Keine erweiterte Benefits	35%

III. Sektor (Dienstleistungen)



UBS Lohnumfrage 2020

«Für 2020 zeigt die UBS-Lohnumfrage ein durchschnittliches **nominales Lohnwachstum von 0.8%** sowie eine etwas höhere **Teuerung von 0.5 %**, was zu einer leicht tieferen Reallohnerhöhung von 0.3 % führen dürfte.

Mit einem Nominallohnanstieg von lediglich 0.5 % für 2019 und erwarteten 0.3 % für 2020 bildet die Tourismusbranche das Schlusslicht.

Die tiefere Teuerung und die Lohnerhöhungen haben dazu geführt, dass 2019 in allen Branchen mit einer Reallohnerhöhung gerechnet werden kann. Jedoch lassen die leicht steigende Inflation und geringere Nominallohnzuwächse die Reallohnerhöhungen für 2020 wieder etwas tiefer ausfallen. In der Chemie- und Pharmabranche steigen die Löhne nächstes Jahr am stärksten. Für die Auto-, Elektro- und Metallbranche gibt es eine reale Nullrunde.»

Fazit und Situation bei PC AG

- Forderungen Arbeitnehmer ca. 1.5 – 2.5%
- Coop 1% Lohnerhöhung, wovon 0.75% individuell, Migros 0.5-0.9%
- Diverse Umfragen ergeben 0.8 – 1.15%
- eigene Umfrage:
40% über 1% (jedoch vornehmlich individuell) –
35% Anpassung zwischen 0.4 und 1% vornehmen.
- Teuerung bei ca. 0.5% - eher hohe Realloohnerhöhung bis 0.5%
- Konjunkturelle und globale Unsicherheiten könnten möglicherweise in einzelnen Branchen zu tieferen Lohnanpassungen führen, als die genannten Statistiken
- PC AG ca. 1 – 1.5% individuell, gekoppelt an Weiterbildung

Vielen Dank

PC AG
IT-Services

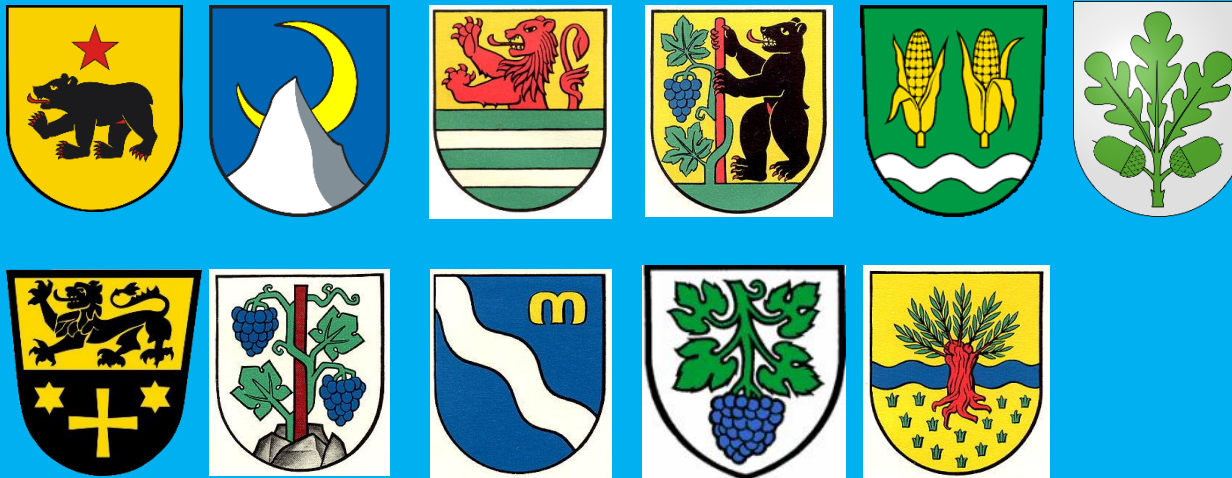


Philipp Scheuble

Politische Gemeinde Rüthi

Öffentliche Verwaltung

Lohnapéro AGV Rheintal 2019



**Rheintaler Gemeinden
Öffentliche Hand und Verwaltung**

Jahr 1 nach Einführung kantonales Lohnsystem (NELO)



Kein Stufenanstieg, neu fixe Lohnbandbreite

Ziel NELO



**keine Automatismen
verstärkte
Leistungsorientierung**

Gemeinden im Rheintal:

6 neues kantonales Lohnsystem

3 bisheriges kantonales Lohnsystem

3 eigenes Lohnsystem

Lohnentwicklung 2020



Kanton St. Gallen

- 0,8 % der Lohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen
- 0,8 % für allgemeine Lohnerhöhung

Rheintaler Gemeinden:

0.5 - 1.5 % / individuelle Leistungsprämien und Stufenanstiege nach bisherigem Lohnmodell

Initiative «Behördenlöhne vors Volk»



Beschluss Kantonsrat:

Ablehnung mit 84:21 Stimmen

Das letzte Wort hat nun die St. Galler Bevölkerung, die in einem nächsten Schritt über die Initiative abstimmen wird.

- *Spesenentschädigung für Gemeinderäte sind verglichen mit dem Stundenaufwand ein «Butterbrot»!***
- *Löhne Gemeindepräsidenten/-innen veröffentlicht.***

Nachwuchs-Rekrutierung



Lehrstellen-Situation Rheintaler Gemeinden:

**Bewerbungen für Lehrstellen als Kauffrau/Kaufmann
EFZ Öffentliche Verwaltung stark rückläufig**

Situation Politische Gemeinde Rüthi:

2 Lehrstellen auf August 2020 → 1 Bewerbung

→ KV-Lehre auf der Öffentlichen Verwaltung ist nach wie vor eine sehr gute Grundausbildung. Alle Wege stehen offen.

Herzlichen Dank

- für Ihre Aufmerksamkeit!
- für Ihr Interesse!

Und weiterhin viel Vergnügen!



Rolf Gantenbein

Gantenbein & Partner AG, Balgach

Immobilien, Bau- u. Baunebengewerbe



AGV Lohnapéro 2019



gantenbein
+partner

Ablauf

1. Vorstellung Gantenbein + Partner AG
2. Umfrage – Ergebnisse
3. Fazit

Gantenbein + Partner AG

- Unabhängiges Büro im Baumanagement aller Art
- Standorte in St. Gallen, Balgach und Herisau
- 14 Bau- und Projektleiter / 3 Assistentinnen
- Neubau / Umbau / Sanierungen / Restaurierungen
- Projektleitung- und Bauleitung / Generalplaner / Bauherrentreuhand / Projektentwicklungen / Wettbewerbsbegleitungen

Inhaber von Gantenbein + Partner AG



Rolf Gantenbein

*Tue erst das Notwendige,
dann das Mögliche und
plötzlich schaffst du das
Unmögliche*



Martin Diem

*«Carpe diem» –
«Pflücke den Tag»*



Thomas Baer

*«Jamais arriere» -
«Niemals zurück»*



Dölf Steiger

*«Alles was wir denken
und fühlen, erschafft
unsere Zukunft.»*

Referenzen



Referenzobjekte



Umfrage

Der Rücklauf der Umfrage war sehr erfreulich!

- Ca. 80% Rücklauf
- Architektur- und Bauleitung, Fachplaner, Immobilien, Bauunternehmer

Auslastungen 2019

Wie war die Auslastung Eures Unternehmen im 2019?

- Wenig ausgelastet	2	/	4%
- Gut ausgelastet	14	/	24%
- Sehr gut ausgelastet	41	/	72%

Mitarbeiterveränderungen im 2019

Wie hat sich die Mitarbeiterzahl im 2019 verändert?

- Weniger	1	/	2%
- Gleich	29	/	51%
- Mehr	27	/	47%

Auslastung im 2020

Wie sieht die Auslastung für 2020 im Vergleich zu 2019 aus?

- Eher weniger ausgelastet	6	/	10%
- Gleich ausgelastet	41	/	72%
- Eher mehr ausgelastet	10	/	18%

Lohnentwicklung 2020

Wie sieht die Lohnentwicklung für 2020 zu 2019 aus?

- Keine Lohnerhöhung	4	/	7%
- Im Rahmen der Teuerung	3	/	5%
- Individuelle Lohnerhöhung	28	/	49%
- Bis 1.0%	9	/	16%
- Über 1.0%	9	/	16%
- 2.0%	4	/	7%

Fazit

- 2019 war die Auslastung mehrheitlich sehr gut bis gut.
- Die Mitarbeiterzahlen waren von 2019 zu 2018 gleich oder höher.
- Die Auslastung für 2020 ist mehrheitlich gleich bis eher höher.
- Die Lohnentwicklung für 2020 ist mehrheitlich individuell.



Vielen Dank 😊



gantenbein
+partner

Klaus Brammertz

Vorstandsmitglied AGV Rheintal

Präsident Arbeitsgruppe Fachkräftemangel

Corinne Britschgi

FHS St. Gallen

*«Konzept zur Eindämmung
des Fachkräftemangels im St. Galler Rheintal»*

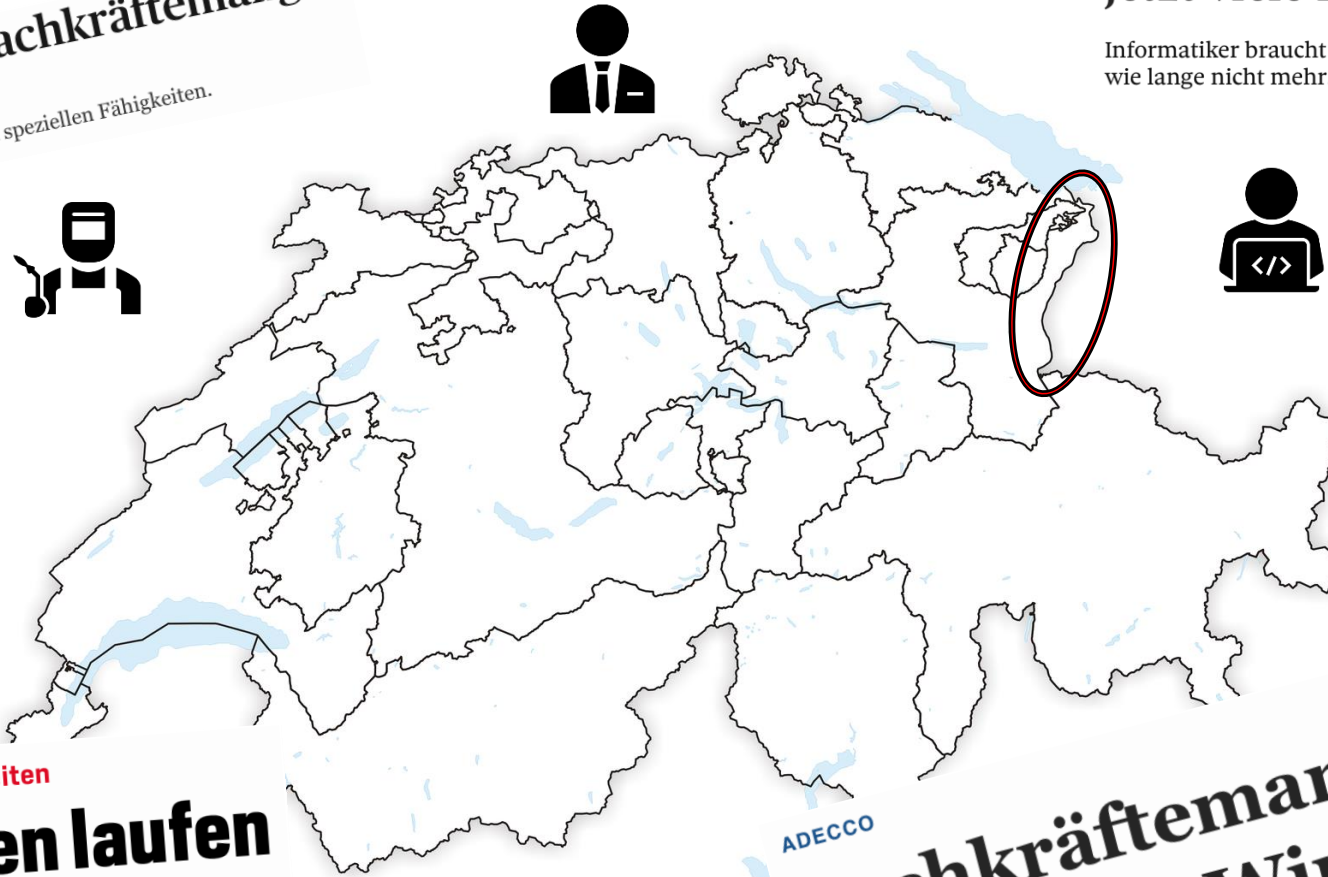


Konzept zur Eindämmung des Fachkräftemangels im St. Galler Rheintal

Praxisprojekt der Fachhochschule St.Gallen im Auftrag des Arbeitgeberverbands Rheintal

Ausgangslage

In diesen Berufen ist der Fachkräftemangel besonders gross
Vor allem in der Deutschschweiz fehlen Arbeitskräfte mit speziellen Fähigkeiten.



Dringend Fachkräfte gesucht – wo es jetzt viele freie Jobs gibt

Informatiker braucht die Schweiz. Aber auch andere Berufe sind derzeit gefragt wie lange nicht mehr.

Fachkräftemangel bietet mehr Möglichkeiten

Schweizer Firmen laufen die guten Leute davon

ADECCO

Fachkräftemangel setzt der Schweizer Wirtschaft zu



Fachkräftemangel

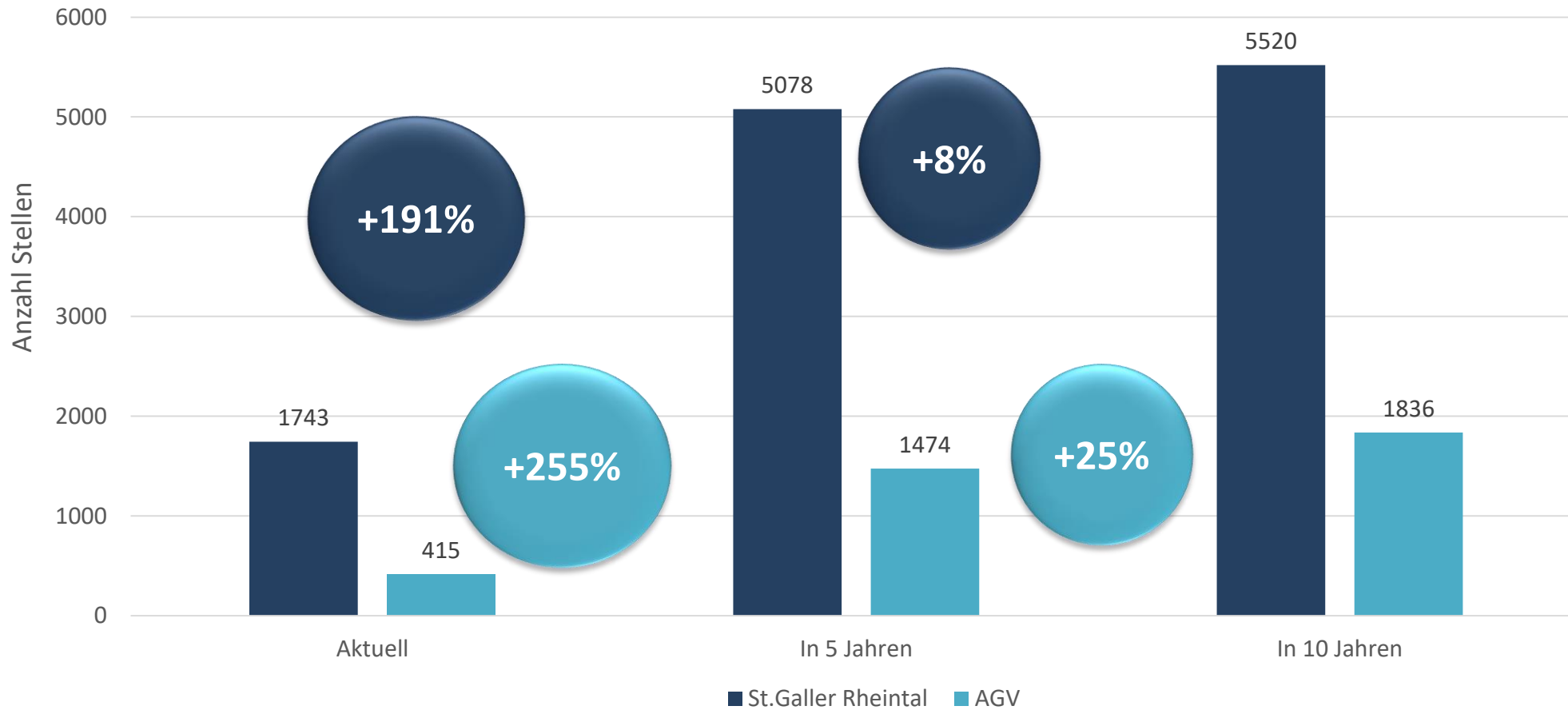
Schweiz – St. Galler Rheintal – Arbeitgeberverband Rheintal

Fachkräftemangel in der Schweiz

Ingenieurberufe
Berufe der Humanmedizin und Pharmazie
Berufe des Rechtswesen Informatikberufe
Techniker/innen Technische Fachkräfte
Berufe des Treuhandwesen

Vergleich Fachkräftemangel im St.Galler Rheintal und AGV

Totaler Fachkräftemangel im Rheintal und AGV



Anzahl Beschäftigte:

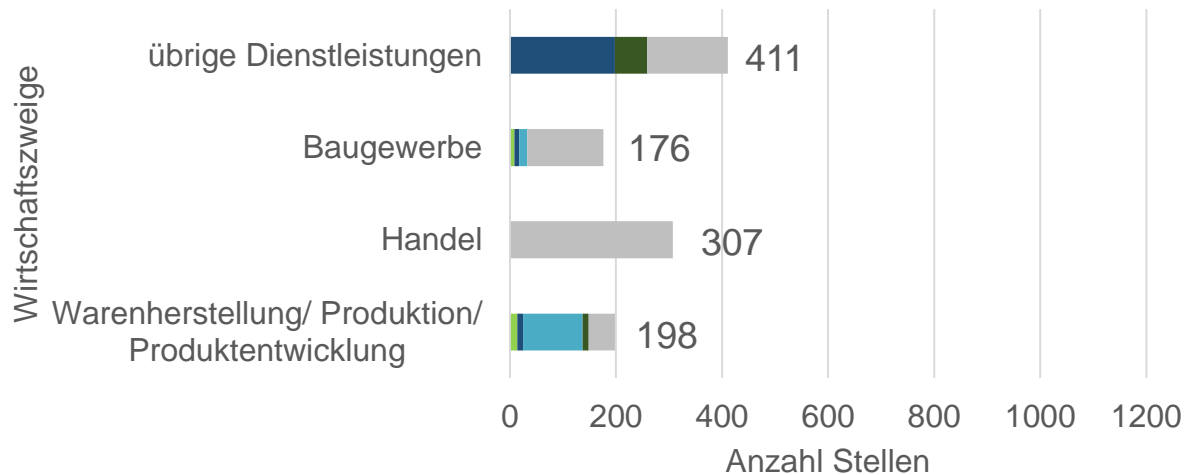
- Rheintal: 39'140
- AGV: 18'763

Anzahl Unternehmen:

- Rheintal: 5'432
- AGV: 500

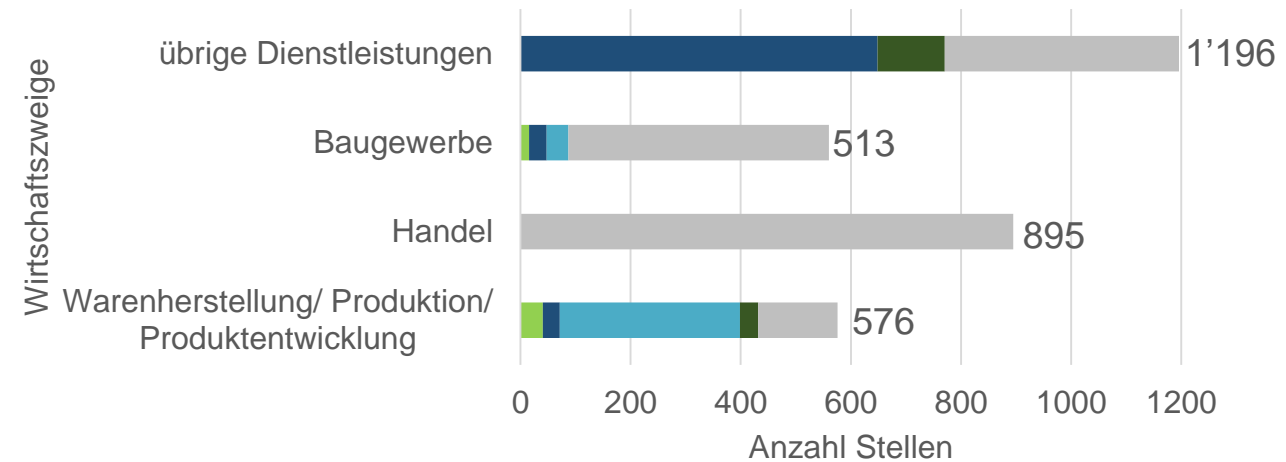
Die stärksten betroffenen Berufsfelder im St.Galler Rheintal

Aktueller FKM der Wirtschaftszweige mit dem grössten FKM im Rheintal nach Berufsfeldern



- Ingenieurberufe
- Informatikberufe
- Technische Fachkräfte ohne höheren Abschluss
- Elektrotechnik, Elektronik, Fahrzeug- und Gerätebau sowie -unterhalt
- Andere Berufsfelder

FKM in der Wirtschaftszweige mit dem grössten FKM im Rheintal nach Berufsfeldern **in 5 Jahren**



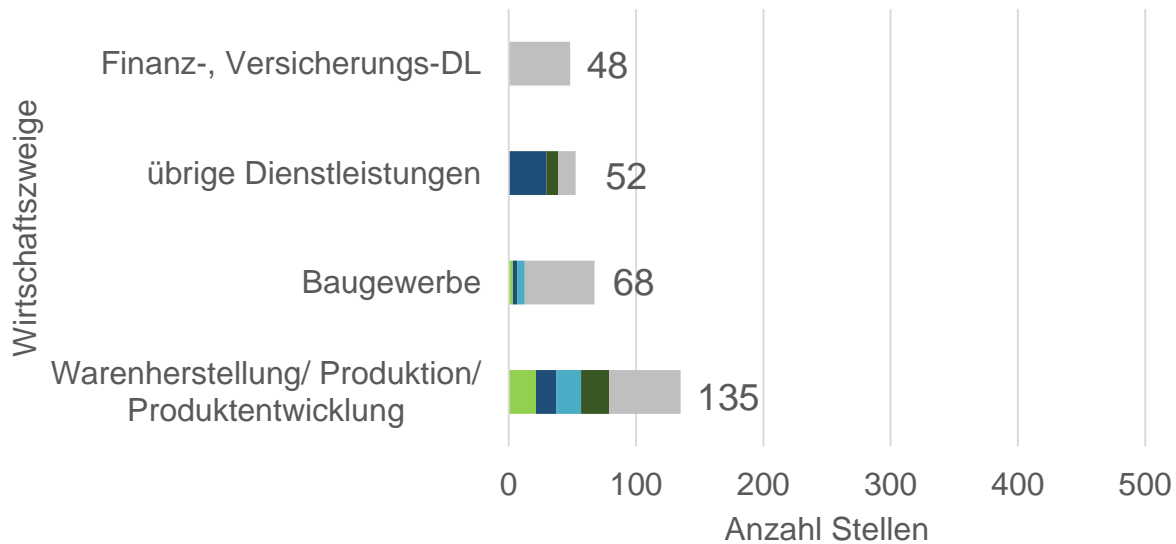
- Ingenieurberufe
- Informatikberufe
- Technische Fachkräfte ohne höheren Abschluss
- Elektrotechnik, Elektronik, Fahrzeug- und Gerätebau sowie -unterhalt
- Andere Berufsfelder

Fazit Fachkräftemangel im St.Galler Rheintal



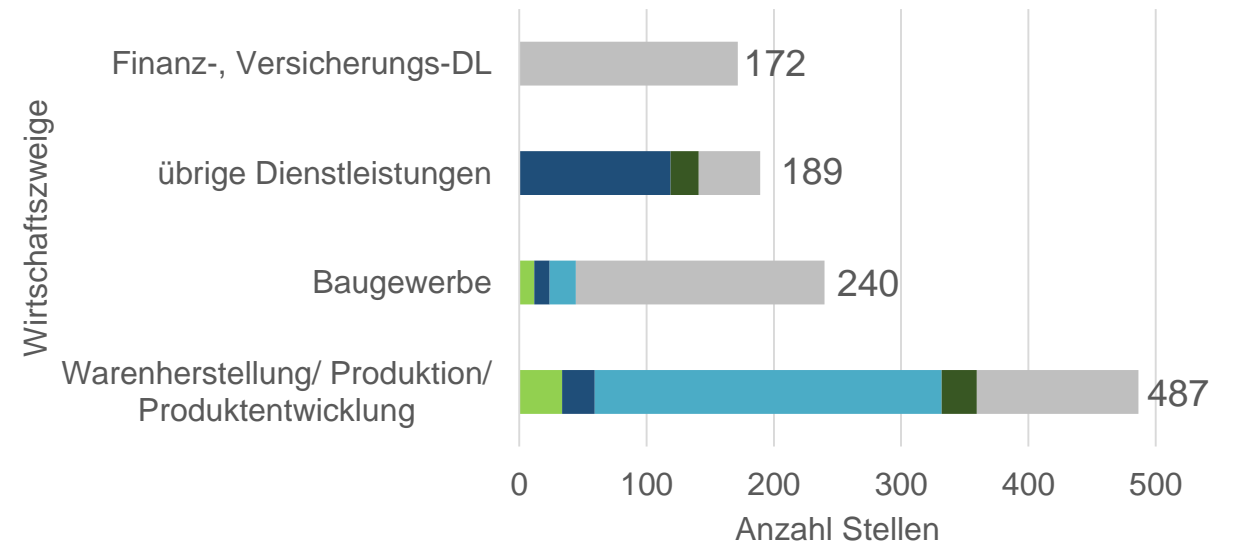
Die stärksten betroffenen Berufsfelder im Arbeitgeberverband

Aktueller FKM der Wirtschaftszweige mit dem grössten FKM im AGV nach Berufsfeldern



- Ingenieurberufe
- Informatikberufe
- Technische Fachkräfte ohne höheren Abschluss
- Elektrotechnik, Elektronik, Fahrzeug- und Gerätebau sowie -unterhalt
- Andere Berufsfelder

FKM in 5 Jahren der Wirtschaftszweige mit dem grössten FKM im AGV nach Berufsfeldern



- Ingenieurberufe
- Informatikberufe
- Technische Fachkräfte ohne höheren Abschluss
- Elektrotechnik, Elektronik, Fahrzeug- und Gerätebau sowie -unterhalt
- Andere Berufsfelder

Fazit Fachkräftemangel im Arbeitgeberverband





Konzepte zur Eindämmung des Fachkräftemangels



Zwei Konzeptansätze als Empfehlung

Konzeptansatz 1: Young Tec Fun

Konzeptansatz 2: Rheintal knows how!



Young-Tec-Fun / pädagogisches Konzept

Konzeptansatz 1

Ziel des Ansatzes

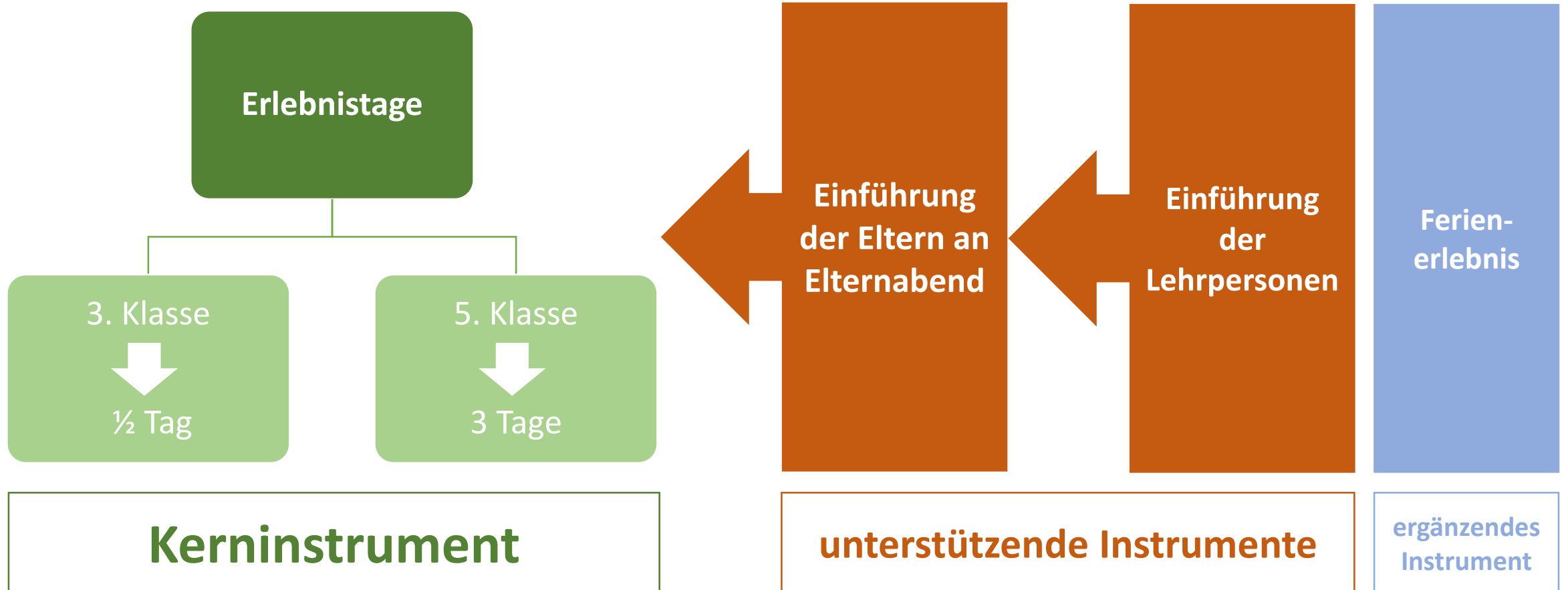
- Frühzeitiges, stufengerechtes und spielerisches begeistern der Kinder für Informatik und Technik
- Attraktivitätssteigerung der Informatik- und Technikberufen
- Aufzeigen des Karrierewegs nach einer Lehre

Mehr Auszubildende in den Berufsfeldern

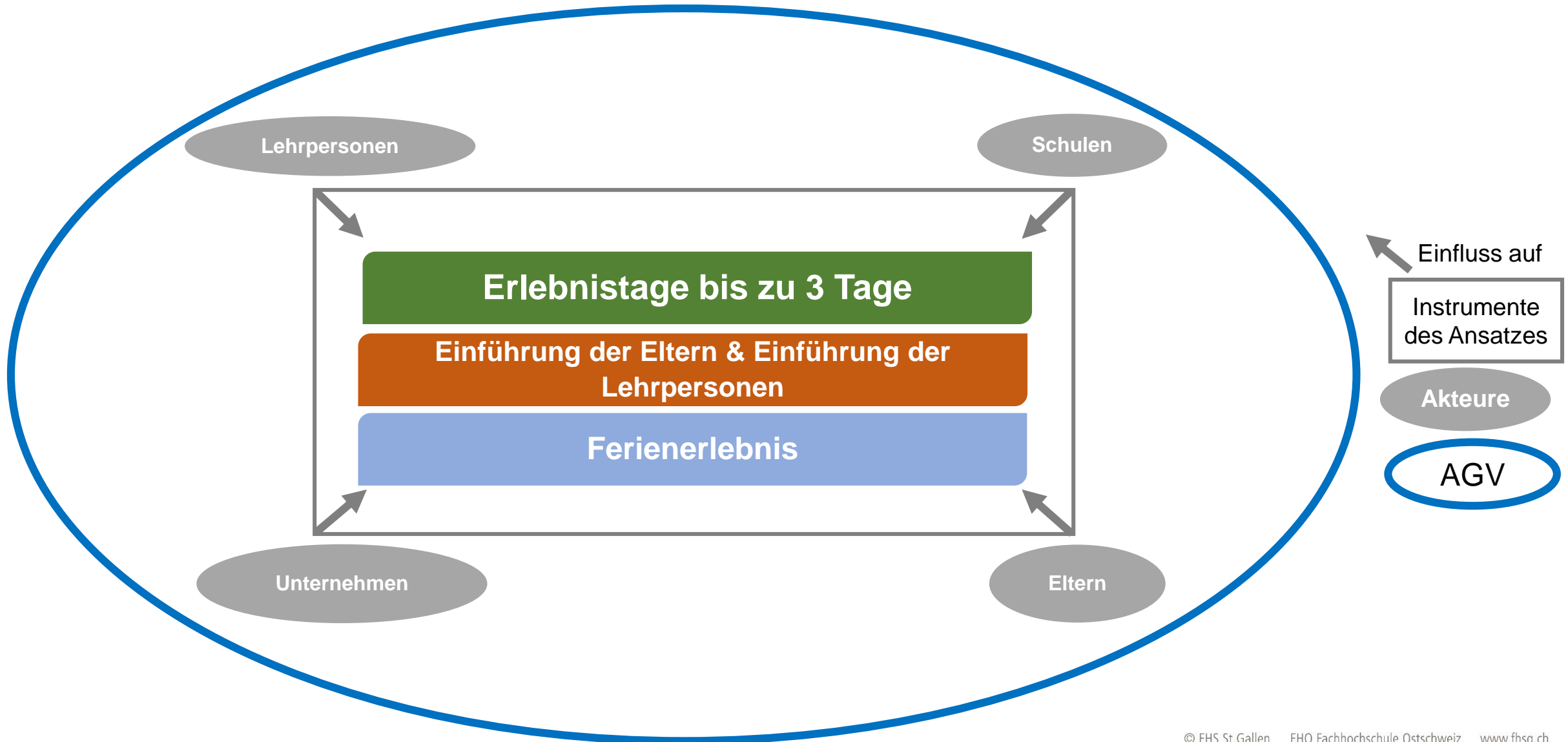
- Berufe der Technischen Fachkräfte ohne höheren Abschluss
- Ingenieurberufe
- Berufe der Elektrotechnik, Elektronik, des Fahrzeug- und Gerätebau sowie –unterhalt
- Informatikberufe

EINDÄMMUNG DES FKM IM ST. GALLER RHEINTAL

Instrumente des Ansatzes



Gesamtbild des Ansatzes





Rheintal knows how – Die Rheintaler Fachkräfte wissen wie!

Konzeptansatz 2

Ziel des Ansatzes

- Projekte und Mitarbeitende unternehmensübergreifend austauschen
- Gegenseitiges Vertrauen der Unternehmen durch ausgewiesene Qualifizierungen beim Mitarbeitendenaustausch
- Mehr Verantwortung bei den Mitarbeitenden durch unternehmensübergreifende Projekte
- Peaks und Flauten im Geschäftsgang ausgleichen

**Attraktiveren Arbeitgeberstandort schaffen, durch mehr Verantwortung
Abwanderung der Fachkräfte aus dem St.Galler Rheintal verhindern**

EINDÄMMUNG DES FKM IM ST. GALLER RHEINTAL

Zielgruppe des Ansatzes

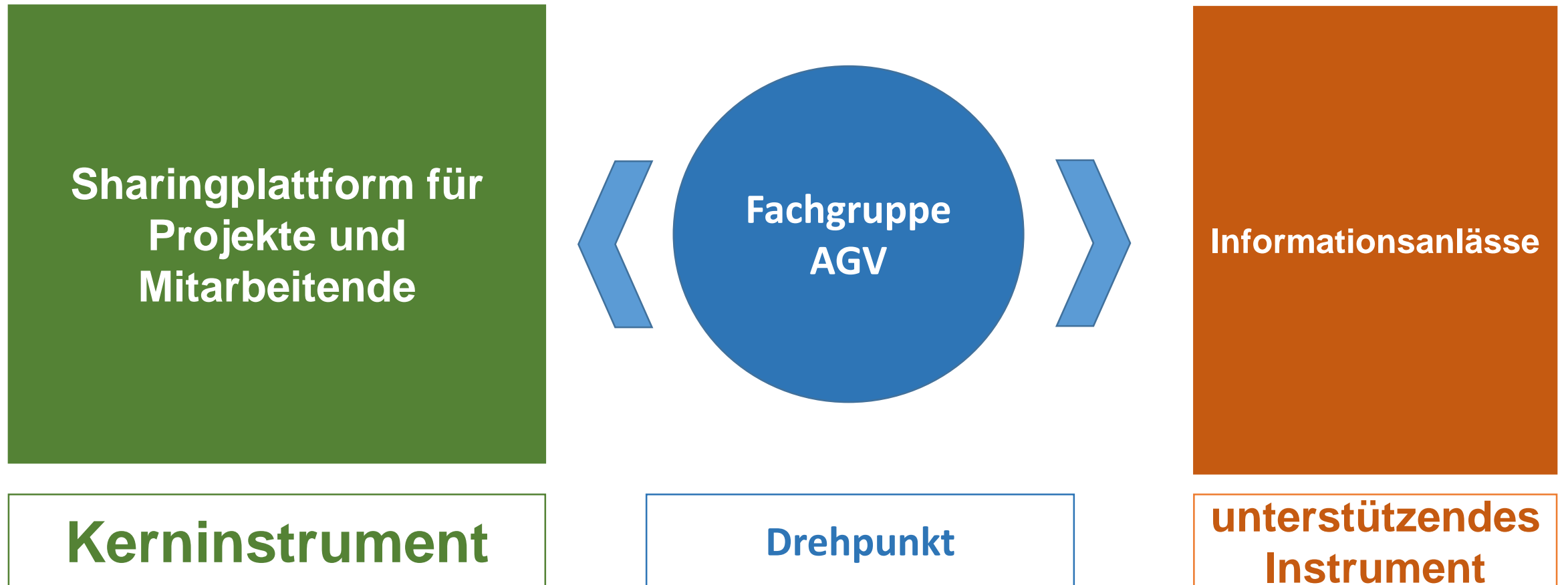
Rheintaler Gross- und
Kleinunternehmen



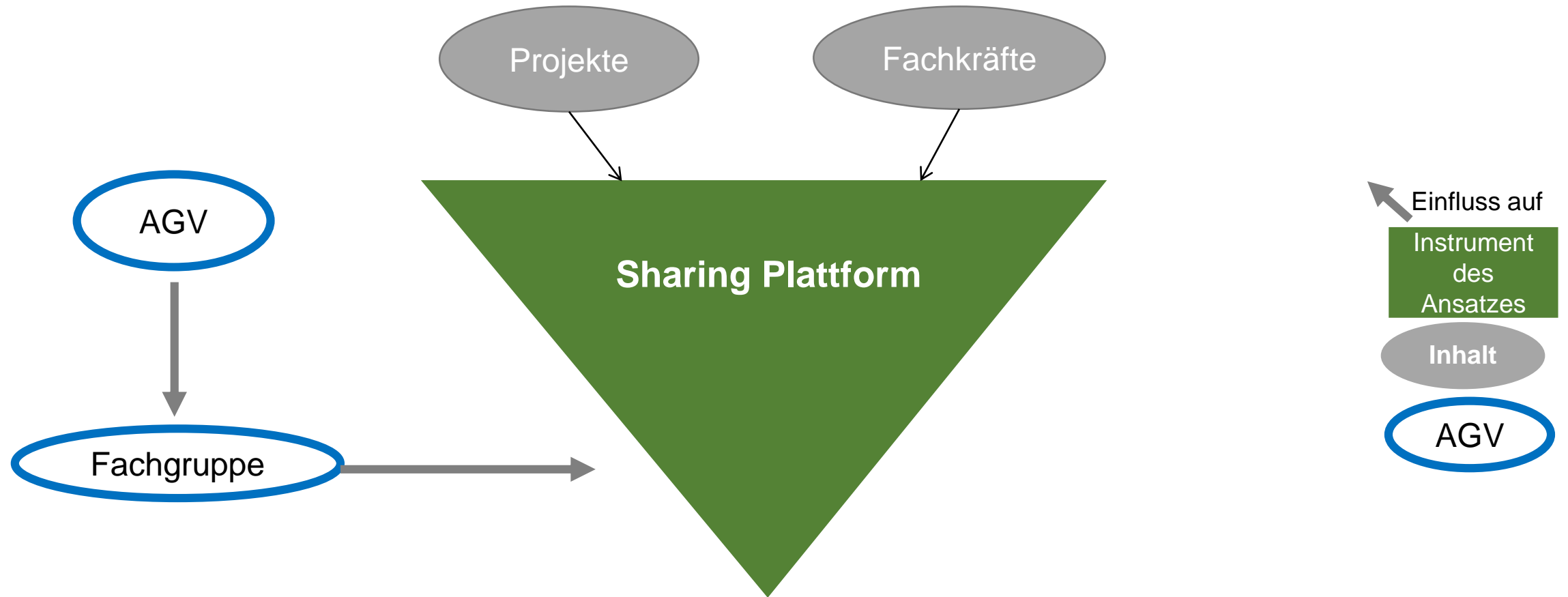
Mitarbeitende



Instrumente des Ansatzes



Gesamtbild des Ansatzes





Gemeinsam den Fachkräftemangel im St.Galler Rheintal eindämmen!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Prof. Dr. Sebastian Wörwag

Rektor FHS St. Gallen

*«Länger und besser arbeiten,
was wir alle gegen den Fachkräftemangel tun können»*



Länger, besser arbeiten – Was wir gegen den Fachkräftemangel tun können...

Prof. Dr. Sebastian Wörwag

Ist das die Arbeitswelt der
Zukunft?



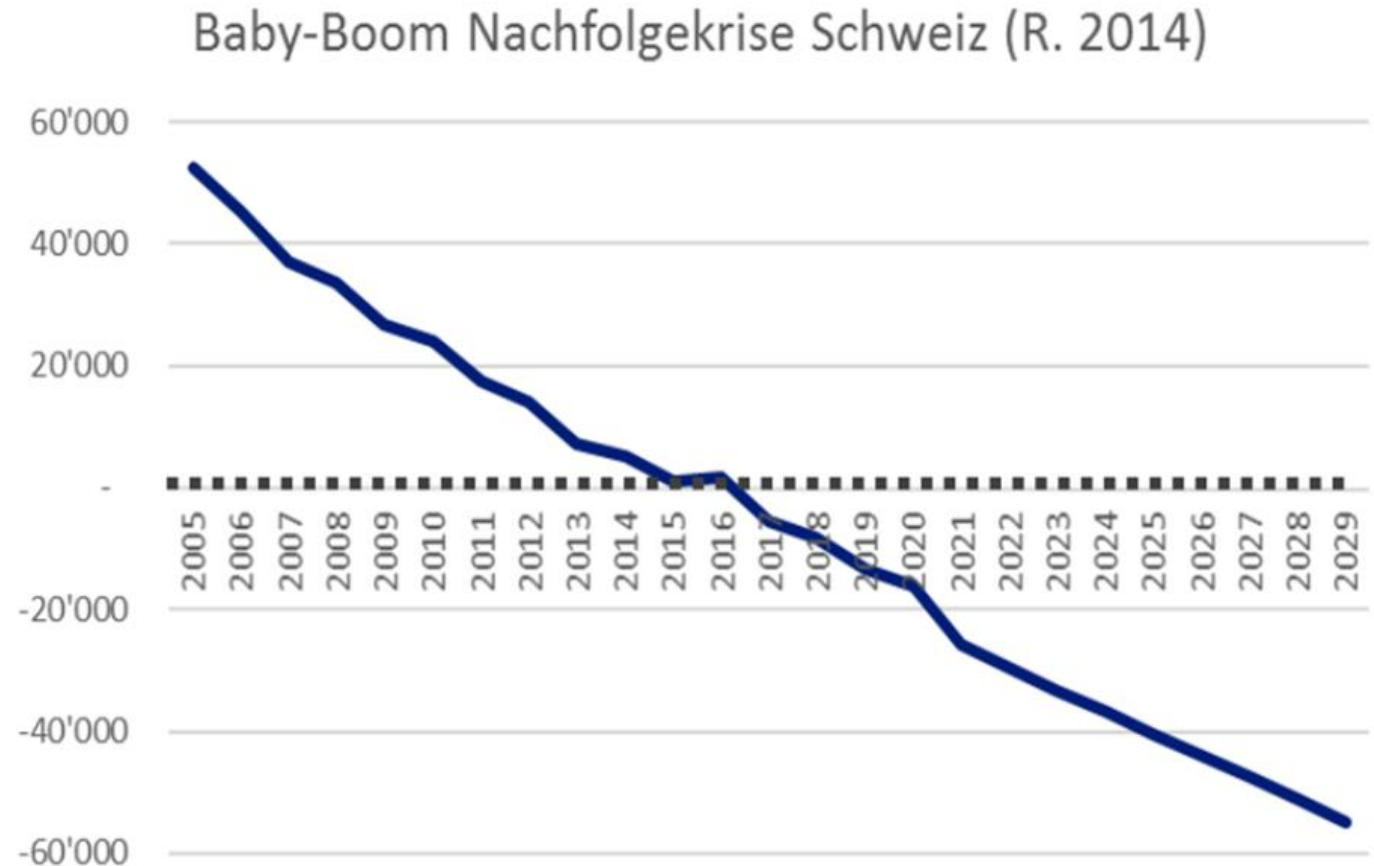


Keine guten Nachrichten für den Arbeitsmarkt

Bis 2021 erreichen gegen **25'000 Menschen mehr pro Jahr das Rentenalter** als in den Arbeitsmarkt nachkommen können.

Ab 2025 wächst die jährliche «Lücke» auf dem Arbeitsmarkt auf **über 50'000 Menschen** an.

Quelle: SSAW, 2016





Dem Arbeitsmarkt laufen die Menschen davon

20%

Der Arbeitnehmenden
gehen bis 5 Jahre vor dem
gesetzlichen Rentenalter
frühzeitig in Pension

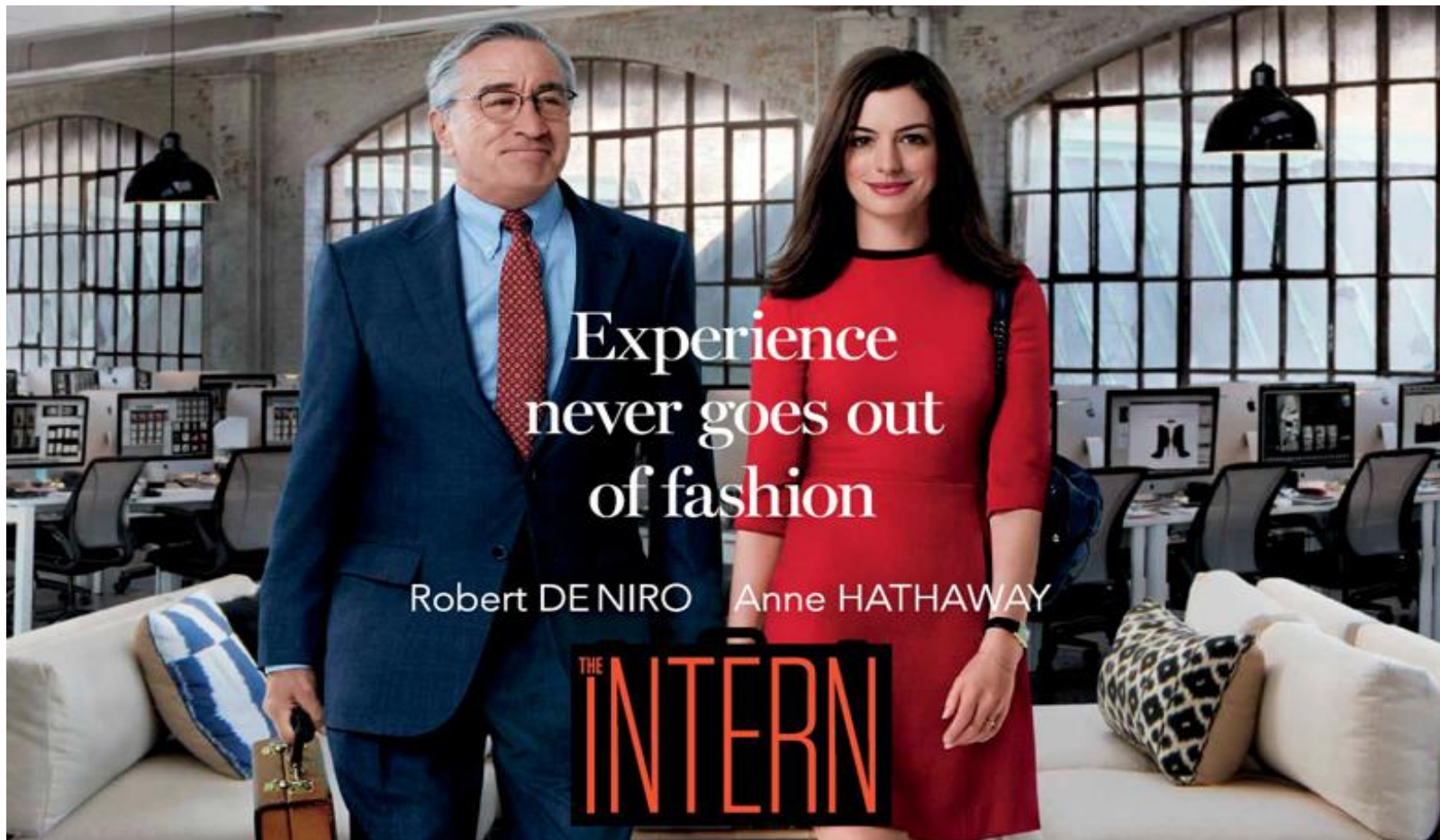
12%

der Arbeitnehmenden
arbeiten in der
Schweiz über die
Pensionierung hinaus

7.3%

der Arbeitnehmenden
im Kanton St.Gallen
arbeiten über die
Pensionierung hinaus

Wir müssen umdenken... ...und ungewollte Frühpensionierungen vermeiden



Unsere Forschungshypothese

Wer im Alter

- a) sinnvoller und den Fähigkeiten entsprechend arbeitet (neue Arbeitsportfolios)
- b) weniger arbeitet (Beschäftigungsgrad reduziert)
- c) mit Erholungsphasen (Sabbatical) arbeitet

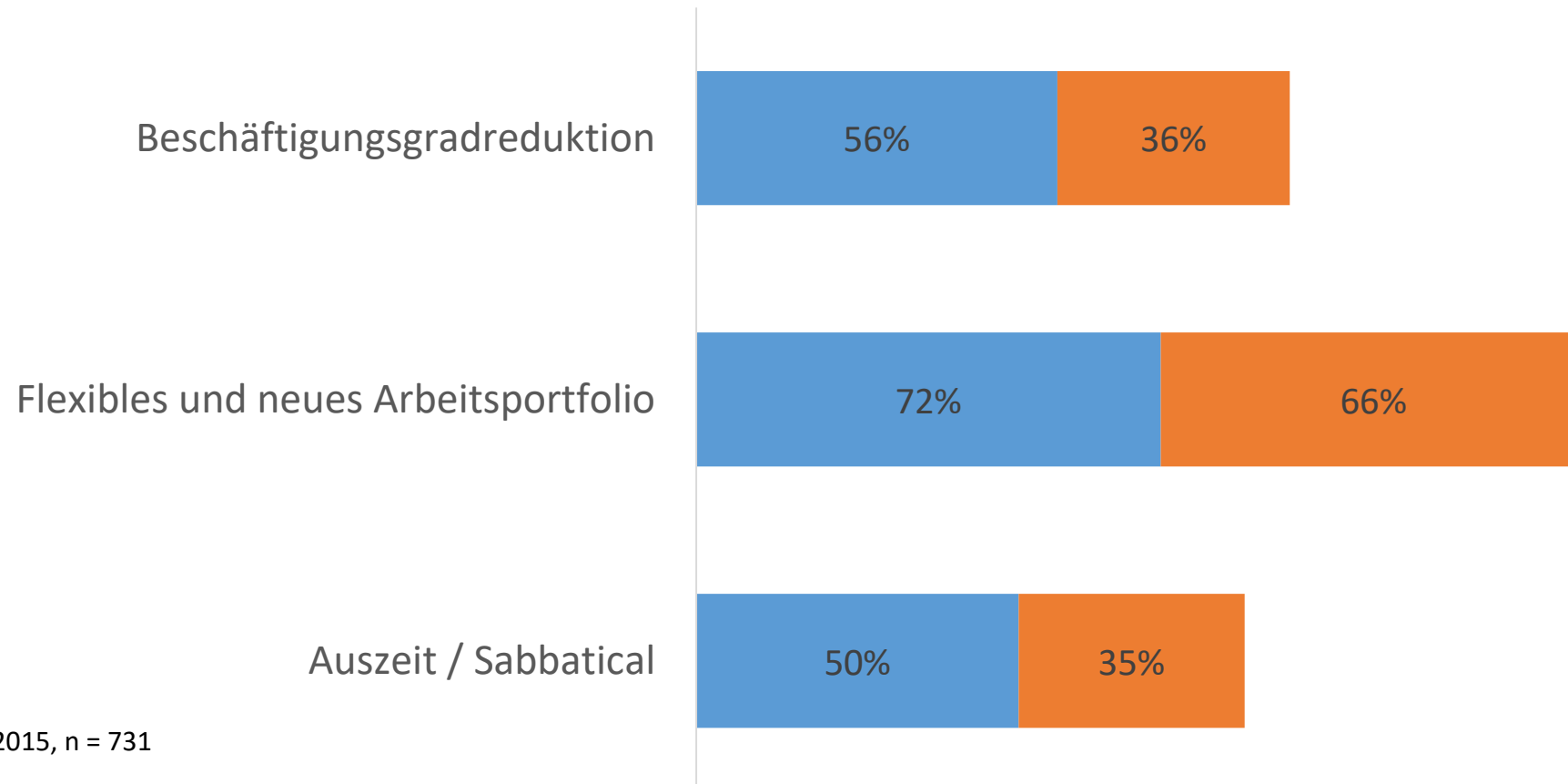
arbeitet länger, gesünder, besser und motivierter

Neue (flexible) Arbeitsmodelle braucht das Land



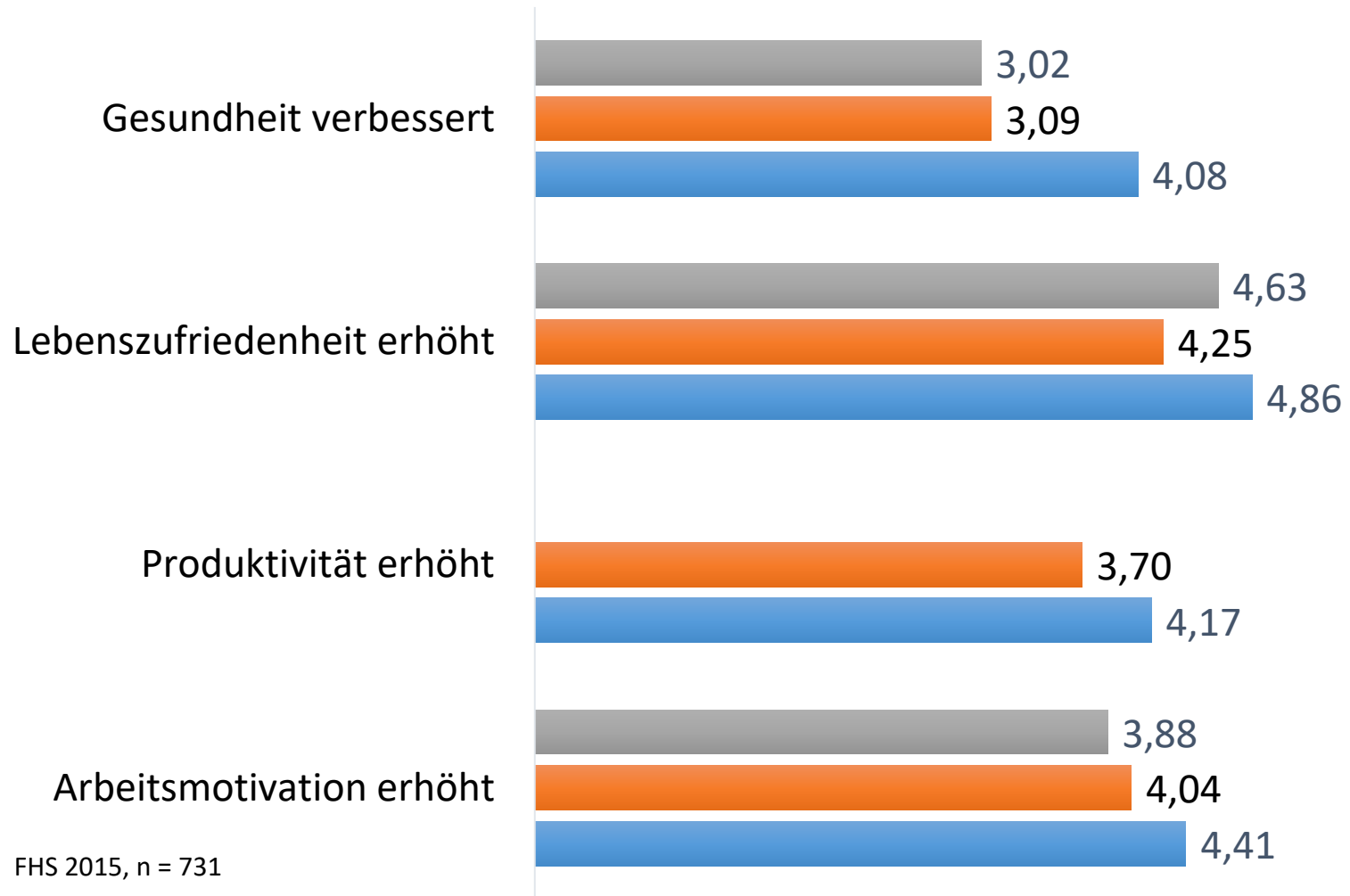
Das Aktivierungspotenzial flexibler Arbeitsmodelle zur Vermeidung von Frühpensionierungen ist gross

- Bereitschaft, aufgrund des Modells bis zur Pensionierung zu arbeiten
- Bereitschaft, aufgrund der Modellwahl über die Pensionierung hinaus zu arbeiten



Wirkung flexibler Arbeitsmodelle

■ Beschäftigungsgradreduktion ■ Arbeitsportfolio ■ Auszeit



FHS 2015, n = 731

Auszeiten

- steigern Zufriedenheit, Motivation, Produktivität und Gesundheit am besten

Beschäftigungsgradsreduktionen

- steigern Zufriedenheit, doch wirken ungenügend auf Gesundheit und Motivation

Arbeitsportfolios

- wirken am besten zur Verhinderung von Frühpensionierungen
- sind anforderungsreich im Selbstmanagement (Produktivität und Gesundheit)



Wodurch soll in Zukunft die Arbeit geprägt sein?

1. Weniger Routinearbeit (von 23% auf 8%):

- Mehr als die Hälfte der Beschäftigten lehnt Routinearbeit künftig ab
- 64% der Über-60-Jährigen wollen keine Routinearbeit mehr

2. Hin zu mehr Entwicklungsaufgaben (von 43% auf 74%)

- 79% der Über-60-Jährigen wollen in hohem Masse Entwicklungsaufgaben (aktuell 36%)
- 92% der Chefs sehen sich selbst als Entwickler

3. und hin zu mehr Projektarbeit

- Am stärksten ausgeprägt im Alter zwischen 25 und 30 Jahren (+34%)

Wodurch soll in Zukunft die Arbeit geprägt sein?

4. Weniger IT-Nutzung (von 75% auf 65%):

- besonders bei den 21 bis 25-Jährigen (von 83% auf 60%)
- und den 31 bis 35-Jährigen (künftig nur noch 50%)

5. Vermehrt mit Menschen zu tun haben

- Mehr Teamarbeit, Beratungsaufgaben, Wissensvermittlung, Führungsaufgaben sowie Projekt- und Entwicklungsaufgaben
- Jeder Zweite zwischen 36 und 40 Jahren, aber nur noch jeder Vierte zwischen 56 und 60 Jahren will mehrheitlich führen
- Ab 56 werden Beratungsrollen und Wissensvermittlung stark gewichtet (78%-82%); doch heute in vielen Fällen noch ungenutzt
- Wunsch nach Teamarbeit steigt von 62% auf 77%, besonders bei den Unter-30-Jährigen

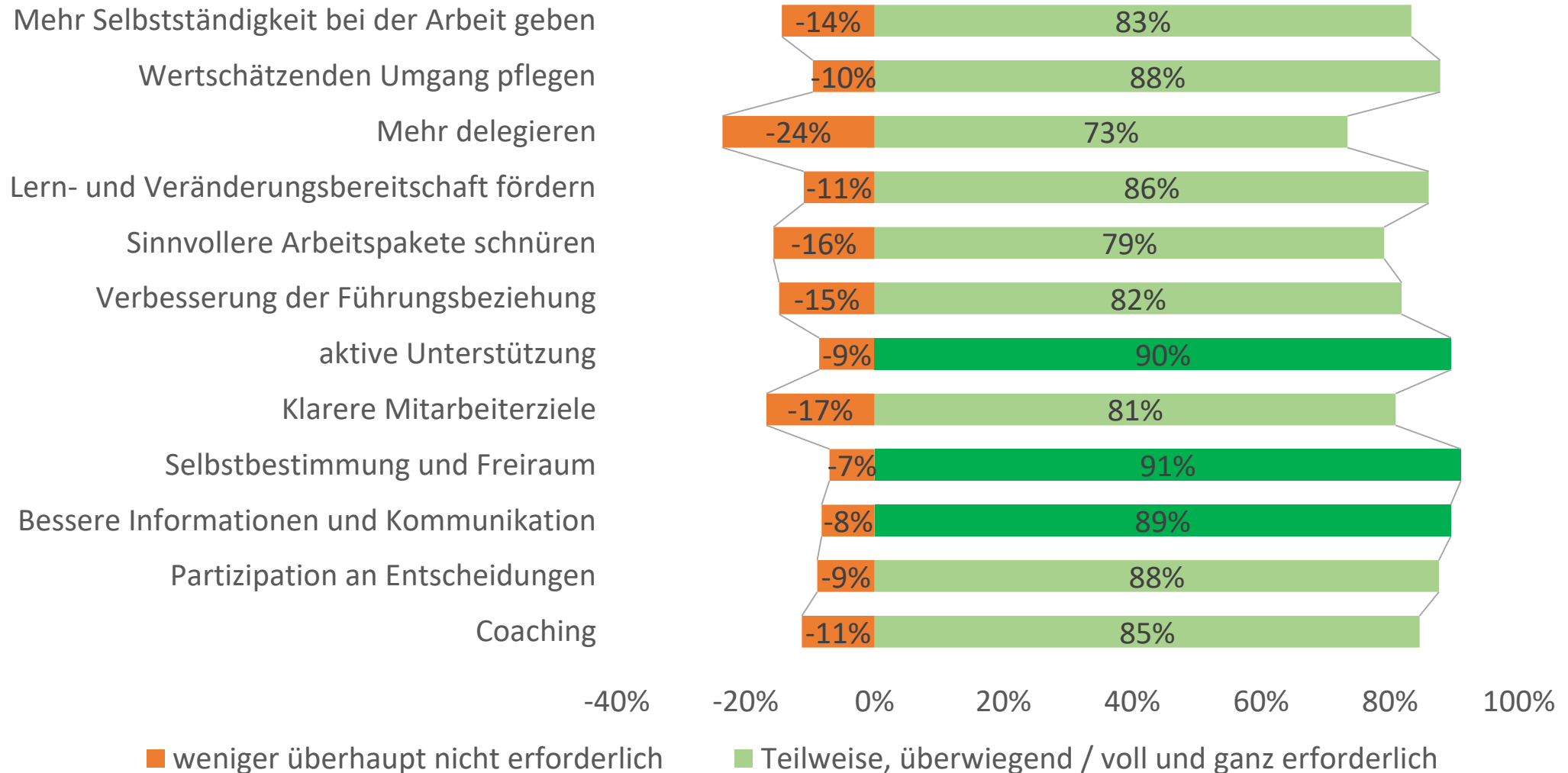
A surreal underwater scene. A person in a wetsuit stands on a desk, another person is jumping into the water, and a lamp is lit on the right. The scene is lit with blue and green light, creating a dreamlike atmosphere.

Der Sprung ins kalte Wasser –

Wo können Führungskräfte
unterstützen?

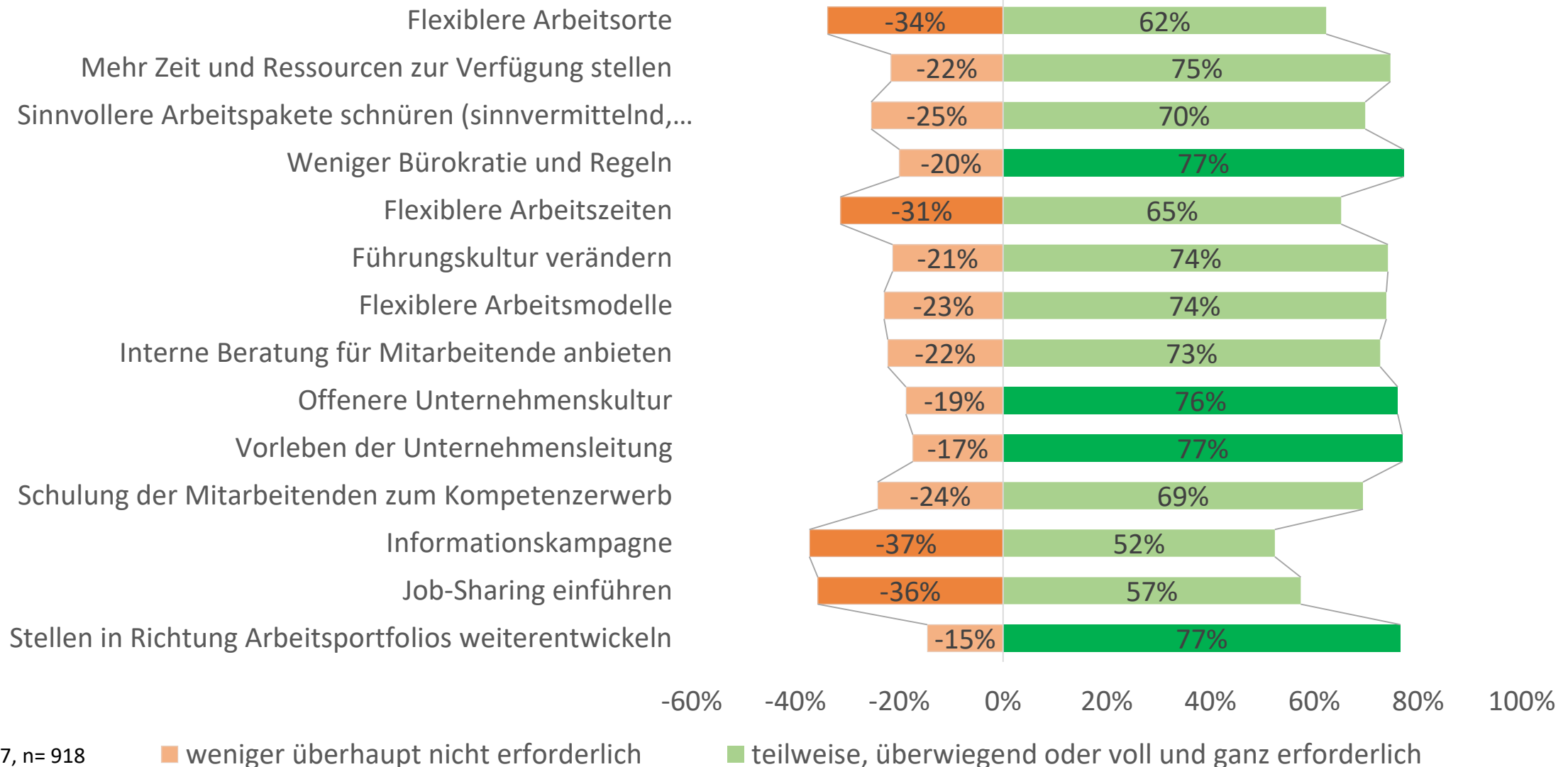


Erwartungen an Führungskräfte





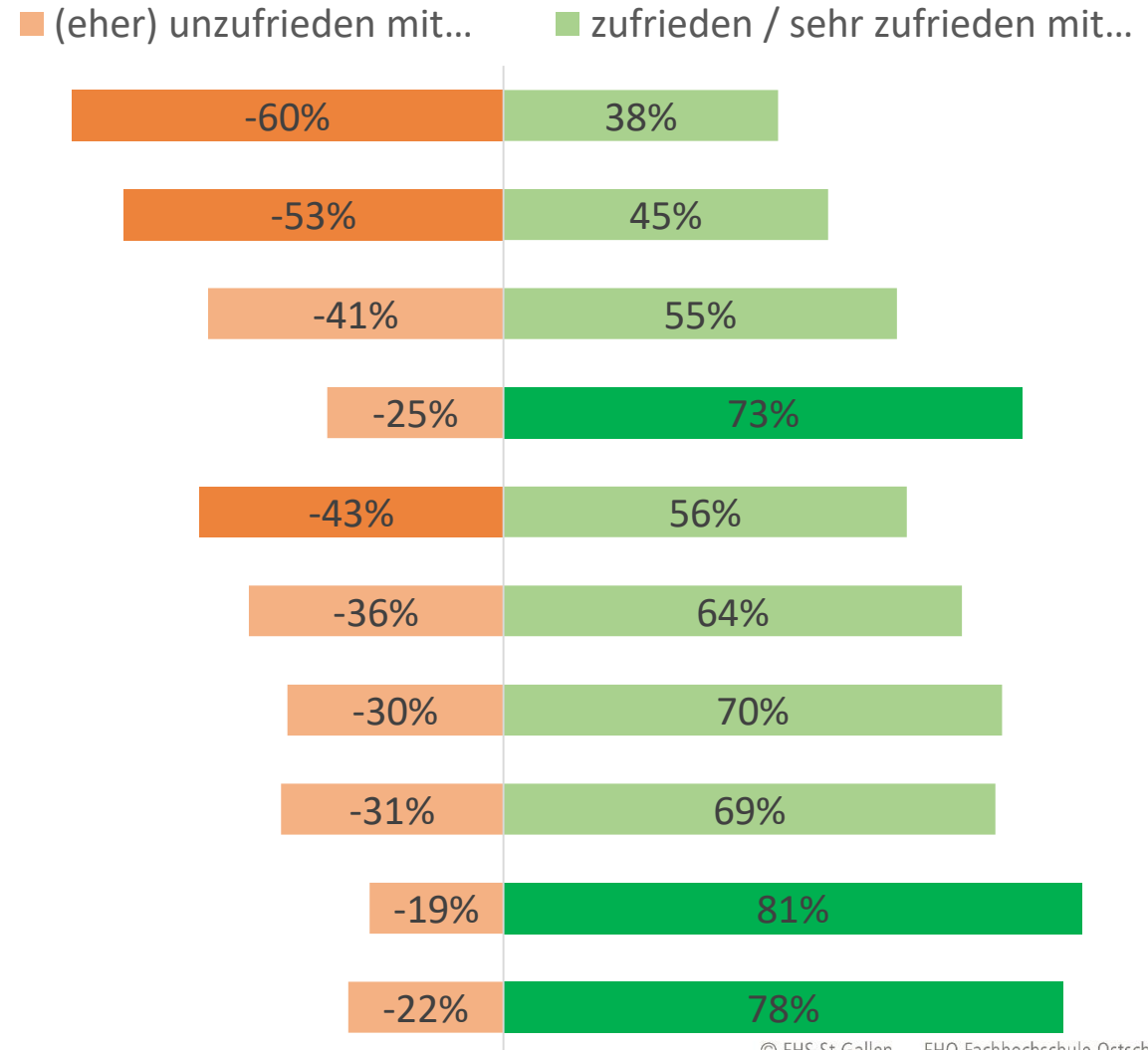
Rahmenbedingungen für neue und flexible Arbeitsmodelle





Arbeitszufriedenheit

Umgang mit Veränderungen im Unternehmen
der Führungskultur
der Geschäftsführung
der direkt vorgesetzten Person
Entwicklungsmöglichkeiten
Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf
Arbeitsumgebung
Arbeitszeit
Arbeitsbeziehungen
Arbeitsaufgaben und -inhalten



Coming up...

<https://www.hrpanel-fhs.ch/neue-studie-zum-thema-arbeitskultur/>



Stell dir vor, es gäbe Arbeit und alle wollen länger, besser arbeiten...

Rückfragen und Kontaktnahme:

sebastian.woerwag@fhsg.ch

www.hrpanel-fhs.ch

<https://www.hrpanel-fhs.ch/neue-studie-zum-thema-arbeitskultur/>



Herzlichen Dank an alle Referenten!

sowie an die **Apéro-Sponsoren:**



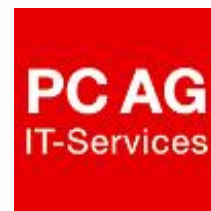
we love to support you

und einen herzlichen Dank für die Aufbereitung der Exportdaten an:

Peter Eisenhut, ecopol AG, Wirtschafts- und Politikberatung

Sie sind herzlich zum Apéro riche eingeladen!

Offeriert von:



we love to support you

Wir danken für Ihre Teilnahme!

Auf Wiedersehen beim AGV-Lohnapéro 2020