



## Demografie, Wertewandel und Millennials verändern die Arbeitswelt 2025

Um das Jahr 2025 werden in der für die Personalarbeit relevantesten Megatrends zeitnah «Tipping Points» erreicht: Der demografische Einbruch lässt die Machtverhältnisse im Arbeitsmarkt kippen. Die Millennials werden anteilmässig zur stärksten Generation und verhelfen dem Wertewandel zum Durchbruch. Zudem verändert die digitale Transformation die Arbeitswelt nachhaltig. von Alexander Villiger

Die Schweizer Wirtschaft geht aus dem Frankschock gestärkt hervor. Sie entwickelt sich positiv und hat eine blühende Zukunft vor sich. Die digitale Transformation gefährdet Berufsprofile mit repetitivem Charakter und tieferen Anforderungsprofilen. Parallel dazu entstehen neue Berufe mit hohem Anforderungsniveau. Dies erlaubt positive Prognosen für das Wertschöpfungspotenzial der heimischen Wirtschaft.

### Demografischer Einbruch

Die steigende Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften findet im Arbeitsmarkt jedoch immer weniger Resonanz. Denn das Arbeitskräftepotenzial geht infolge der Alterung der Gesellschaft sowie des demografischen Einbruchs kontinuierlich zurück. Die Schweiz bewegt sich folglich auf das Vollbeschäftigungsniveau zu. Ist dieses 2025 erreicht, wird sich die Schere zwischen Nachfrage und Angebot von qualifizierten Arbeitskräften öffnen.

### Arbeitsmarkt setzt Wachstumsgrenzen

An diesem Punkt stossen Schweizer Unternehmen an Wachstumsgrenzen, die nicht mehr primär durch den Absatz,



Eine moderne und zukunftsorientierte Personalpolitik ist mitentscheidend für den langfristigen Erfolg einer Unternehmung. Bild zvg, GKB

sondern vielmehr durch den Arbeitsmarkt verursacht werden: Zunächst werden unattraktive Berufe verschwinden. Mit der Zeit erfasst das sinkende Arbeitskräftepotenzial immer mehr Branchen. In der Folge stehen erste Maschinen still, Dienstleistungen werden nicht mehr erbracht und Schalter bleiben geschlossen.

Am Ende können vom Arbeitsmarkt ausgelöste Effekte Wertschöpfungsketten unterbrechen und den Aufschwung gefährden.

In einem solchen Arbeitsmarktszenario profitieren auf der einen Seite die talentierten Arbeitskräfte. Auf der anderen Seite sind wertschöpfungsstarke

Branchen und attraktive Unternehmen die Gewinner von morgen. Dies sind Arbeitgeber, die sich bis 2025 auf die Erwartungen der Millennials (Menschen, die nach 1985 geboren wurden) einstellen. Damit dies gelingt, gilt es, deren Wertvorstellungen zu kennen.

### Millennials und Wertewandel

Durch die demografische Entwicklung und die veränderte Arbeitswelt werden Millennials zu einem knappen Gut. Infolgedessen verhelfen sie ihren Bedürfnissen im Unternehmen zum Durchbruch.

Anpassungen bei den Arbeitsbedingungen, Arbeitsformen sowie Führungswerte bilden die Basis, damit sich Millennials mit der Firma identifizieren und diese als attraktive Arbeitgeberin weiterempfehlen. Wird ihnen dies nicht geboten, sehen sie sich nach Alternativen um – und finden diese aufgrund der Arbeitsmarktverhältnisse auch rasch.

Die GKB führt mit ihren Talenten regelmässig Workshops durch und lässt sie ihren eigenen Arbeitgeber mitgestalten. Millennials erwarten von ihrem Arbeitgeber einiges: Die Übernahme der gesellschaftlichen Verantwortung und nachhaltiges Handeln, einen sinnvollen

Beitrag zu ihrem Lebenskonzept, die Möglichkeit sich einzubringen und mitzugestalten, ein innovationsfreundliches Klima statt erdrückende Hierarchien sowie Entwicklungsoptionen.

### Keine Zukunft ohne «High Potentials»

Genährt wird die Nachfrage nach «High Potentials» (Nachwuchskräfte mit besonderen Eigenschaften und Fähigkeiten) durch den digitalen Wandel. Er fordert die Arbeitswelt heraus und verlangt veränderte Denk- und Arbeitsweisen, für welche die nachrückende Generation besser vorbereitet ist. So sind sich die Millennials gewohnt, in wechselnden Teamkonstellationen für neuartige Problemstellungen rasch Lösungsvorschläge zu erarbeiten und dabei modernste Technik anzuwenden. Somit erhält die Erkenntnis, dass die zukünftigen Herausforderungen der Arbeitswelt ohne die «High Potentials» der nachrückenden jungen Generationen nicht zu meistern sein werden, sowohl eine quantitative als auch eine qualitative Logik.

■ Alexander Villiger ist Leiter Personal bei der Graubündner Kantonalbank in Chur.

## Arbeiten in der Region

**swisspersonal**

EINE GELUNGENE VERBINDUNG

### LEITER BESCHAFFUNG / PRODUKTIONSPLANUNG (w/m)

**Ihr neuer Arbeitgeber:** Unser Auftraggeber im Grossraum Chur ist ein traditionsreicher Betrieb in der Lebensmittelbranche, dessen Name für beste Qualität steht. Mittels modernster Technologie produziert er hochwertige Spezialitäten, die seit Jahrzehnten international etabliert sind. Seine Fabrikationsgebäude und Maschinen erfüllen die neusten Ökologiestandards, und er beschäftigt erfahrene Fachkräfte, die seine Leidenschaft für erstklassige Produkte teilen.

**Stellenprofil:** Sie sind für die Definition und die Umsetzung des strategischen und operativen Beschaffungswesens, die Optimierung von Prozessen, die Evaluation von neuen Produkten und die Mitarbeit bei der Produktentwicklung verantwortlich. Durch das gezielte Qualitätsmanagement erreichen Sie höchste Kundenzufriedenheit. Ihre Mitarbeiter führen Sie effizient und zielorientiert und fördern so die Unternehmenskultur.

**Anforderungen:** Sie sind eine engagierte Führungspersönlichkeit mit Praxis im Lebensmittelbereich und in der Beschaffung / Produktion. Ihr betriebswirtschaftliches Know-how setzen Sie ergebnisorientiert und strukturiert ein. In Deutsch sind sie verhandlungssicher, Sprachkenntnisse in Italienisch oder Englisch runden Ihr Profil ab. Gerne nehmen Sie die Herausforderungen des Marktes an und arbeiten bereichsübergreifend an der Weiterentwicklung des Unternehmens mit.

> swisspersonal ag

Ihre Beraterin: Sonja Schwendeler  
Alexanderstrasse 1 | CH-7000 Chur | T. +41 81 258 48 38  
info@swisspersonal.ch | www.swisspersonal.ch

**Müntener & Thomas**

Personalsuche und Kaderselektion

### Unsere Mandantin

ist eine etablierte und international ausgerichtete Unternehmung im Grossanlagenbau mit Standort im **Churer Rheintal**. In deren Auftrag und im Zuge der Nachfolgeregelung, suchen wir eine fachlich versierte Persönlichkeit (w/m) für die vielseitige Funktion als

## Buchhalter im Projektgeschäft (80-100%)

### Die Hauptaufgaben

In dieser interessanten Tätigkeit arbeiten Sie in einem kleinen Team, in welchem Sie Buchhaltungsaufgaben von A-Z übernehmen, in Kontakt mit verschiedenen Anspruchsgruppen stehen, im Projektgeschäft mitarbeiten und den Leiter Finanz- und Rechnungswesen bei Abschlussarbeiten unterstützen.

### Das Anforderungsprofil

Sie sind eine kommunikative, teamfähige Persönlichkeit, die gerne eigenverantwortlich arbeitet. Eine kaufmännische oder technische Grundausbildung sowie eine Weiterbildung im Bereich Finanzen/Betriebswirtschaft und einige Jahre Berufserfahrung in einer vergleichbaren Funktion werden für diese Position vorausgesetzt. Des Weiteren besitzen Sie sehr gute EDV- und Englischkenntnisse.

### Das Angebot

Es erwartet Sie eine spannende Tätigkeit mit Handlungsspielraum in einem motivierten Team. Attraktive Anstellungsbedingungen sowie eine zeitgemässe Unternehmenskultur sind für Ihren zukünftigen Arbeitgeber selbstverständlich.

### Ihre Kontaktperson

Auf Ihre detaillierten Bewerbungsunterlagen mit Foto (per Post/E-Mail) oder telefonische Kontaktaufnahme für Erstauskünfte freut sich: Frau Sarah Mark, Personalberaterin. Für **Diskretion und Kompetenz** bürgt unser Name.



Müntener & Thomas Personal- und Unternehmensberatung AG  
Hartbertstrasse 9, CH-7000 Chur, Telefon +41 81 257 15 00, info.chur@job-online.ch