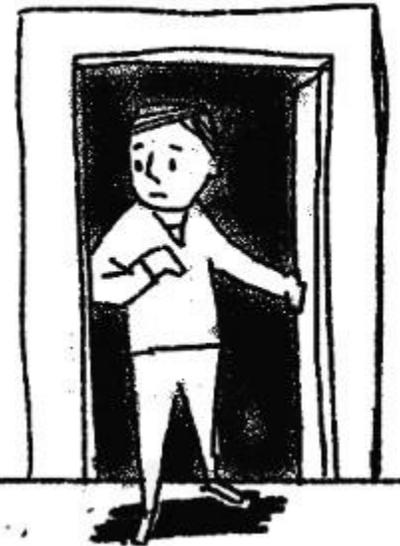


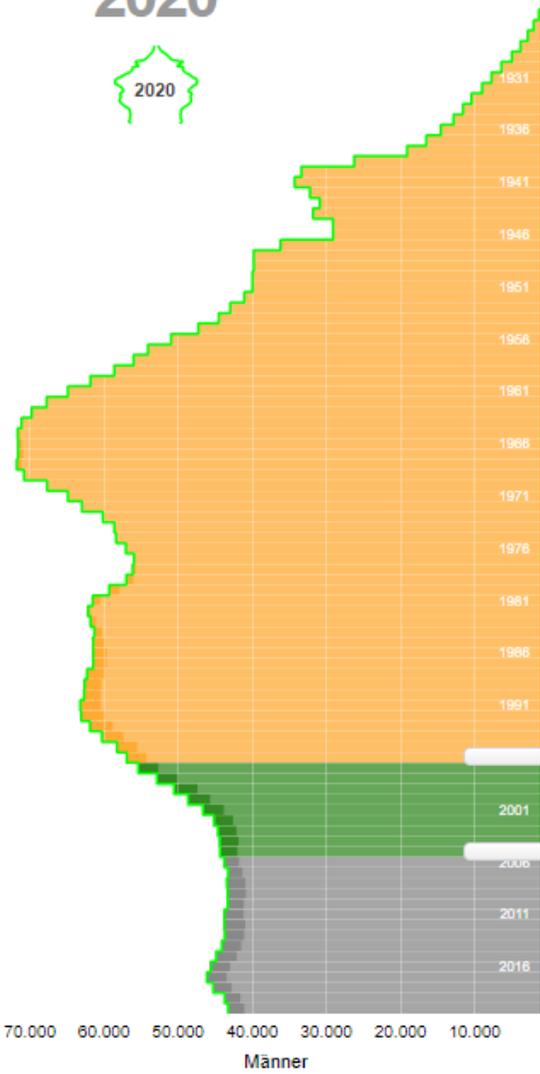
BRANDSCORE.AT

“Ist da jemand?” – Episode 1:

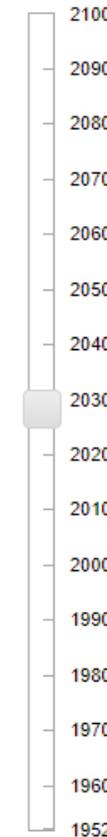
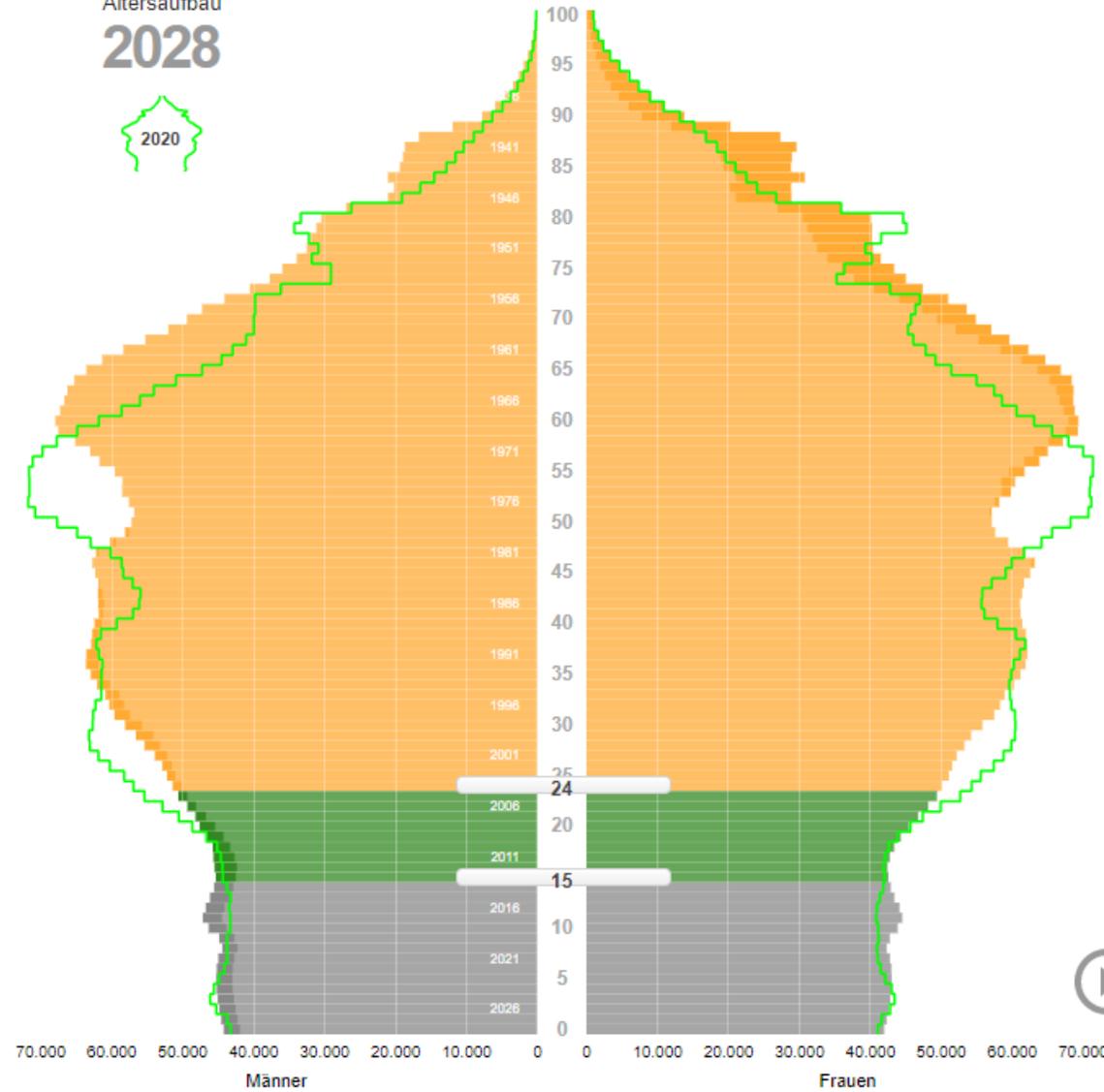
Fachkräftemangel ist unausweichlich, aber was tun?



Altersaufbau
2020



Altersaufbau
2028



Prognosedaten

Alter	Bevölkerung	Anteil
24+	7.017.917	77%
15-23	829.454	9%
<15	1.325.250	14%
Insgesamt	9.172.621	100%

Altersgruppen

Männer- bzw. Frauenüberschuss

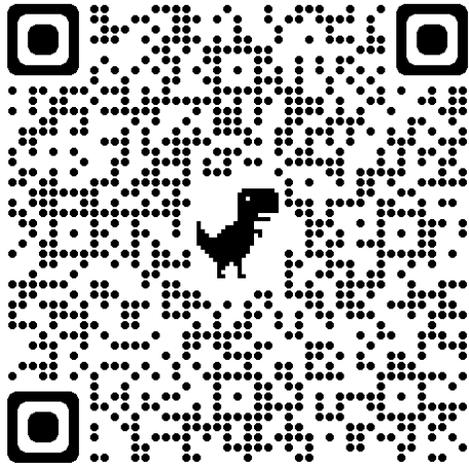
Weitere Informationen
Diese Grafik einbetten © Statistik Austria 2020 STATatlas
Code übernommen von: Statistisches Bundesamt Deutschland

Erwerbstätige (Arbeitskräftepotenzial) pro ausgeschriebener Stelle = Faktor

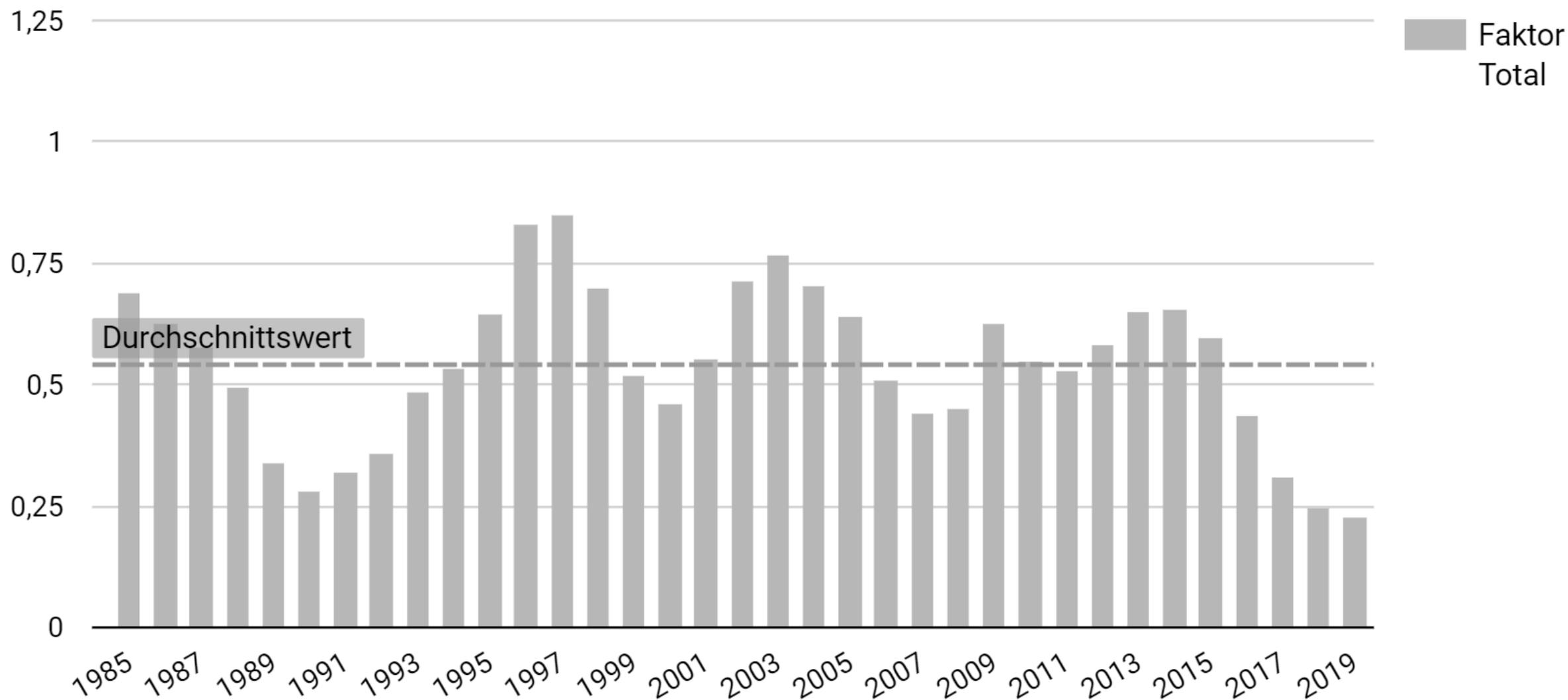
Die Zahlen zur Berechnung des Faktors basieren auf **offiziellen Quellen** (Statistik Austria und AMS).

Der **Faktor** ist auf 0 bis 1 normiert um eine Vergleichbarkeit über die unterschiedlichen Gruppen zu ermöglichen.

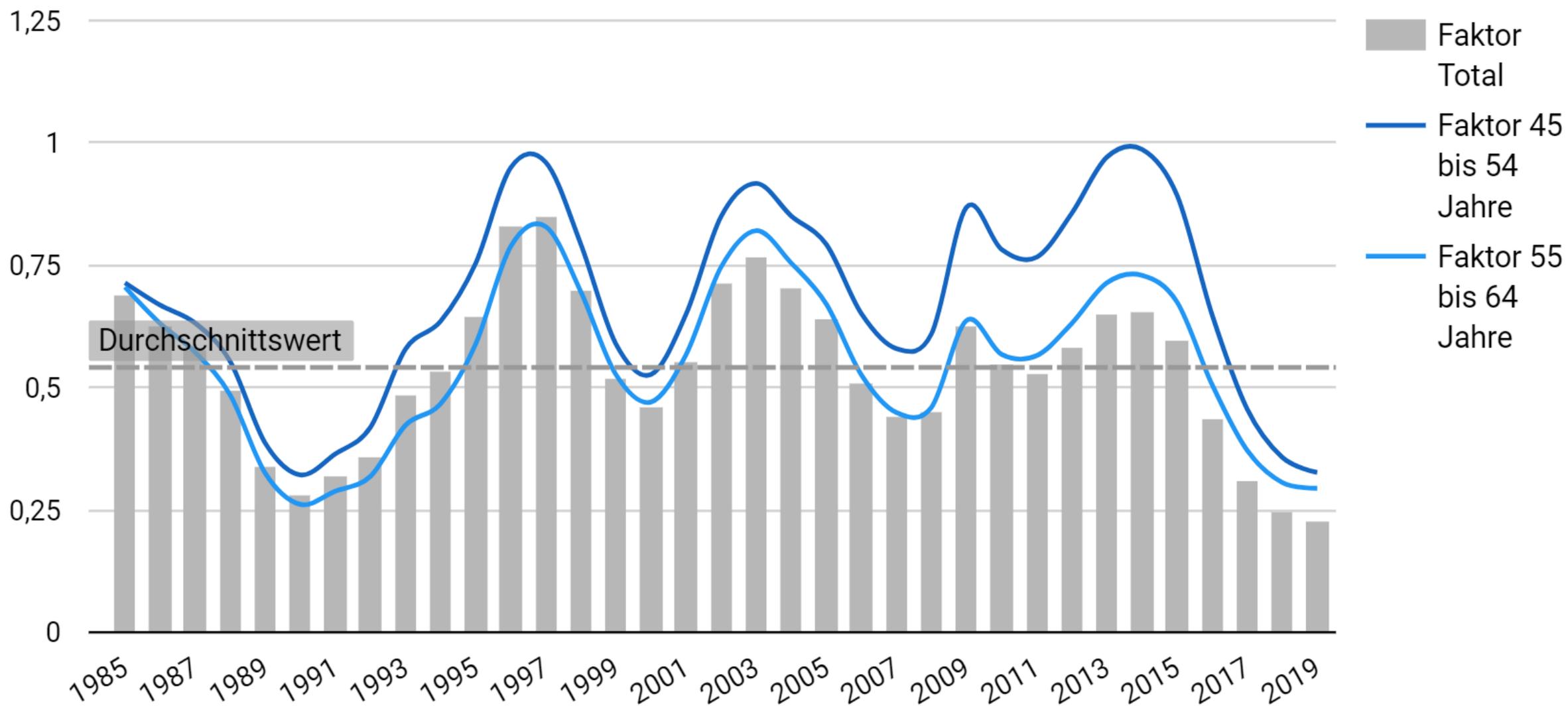
Das Dashboard ist unter folgendem Link abrufbar: akm.brandscore.at



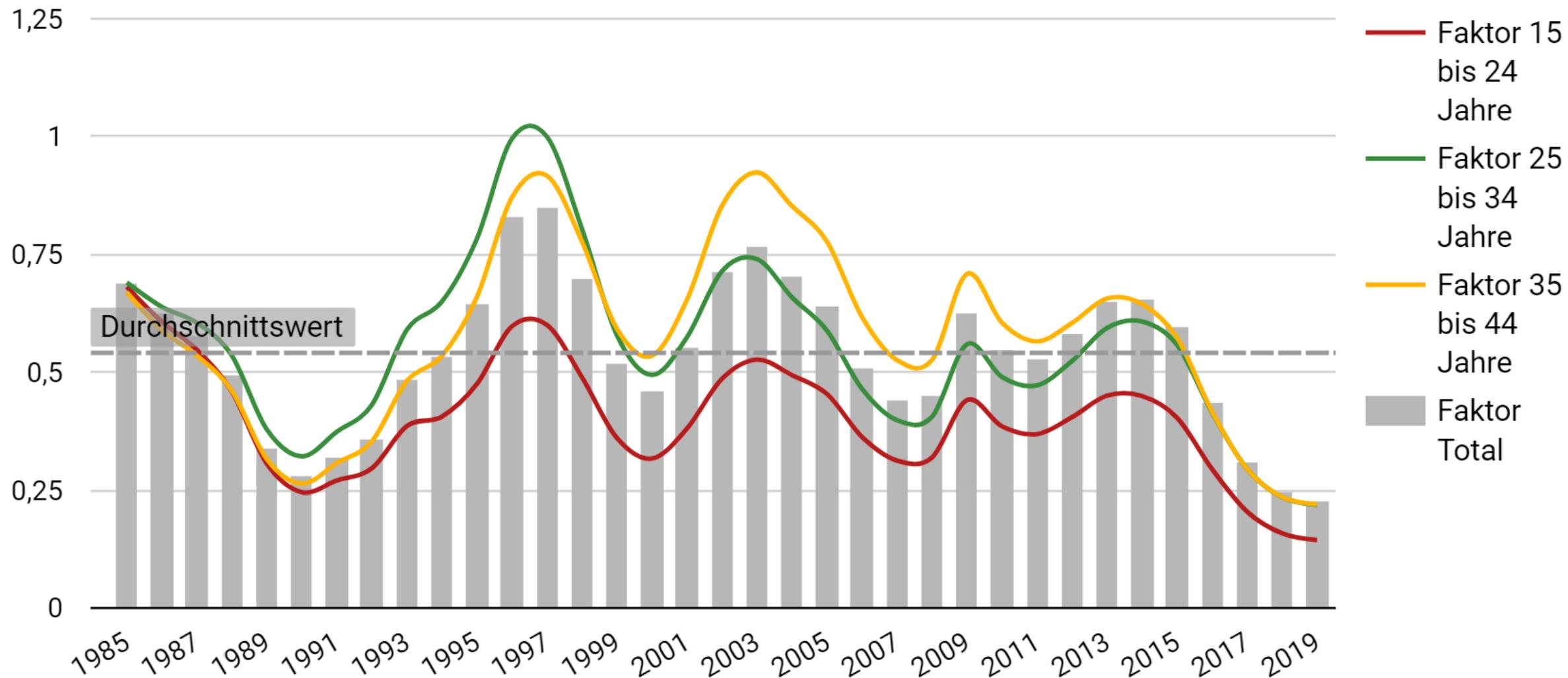
Erwerbstätige (Arbeitskräftepotenzial) pro ausgeschriebener Stelle: österreichweit



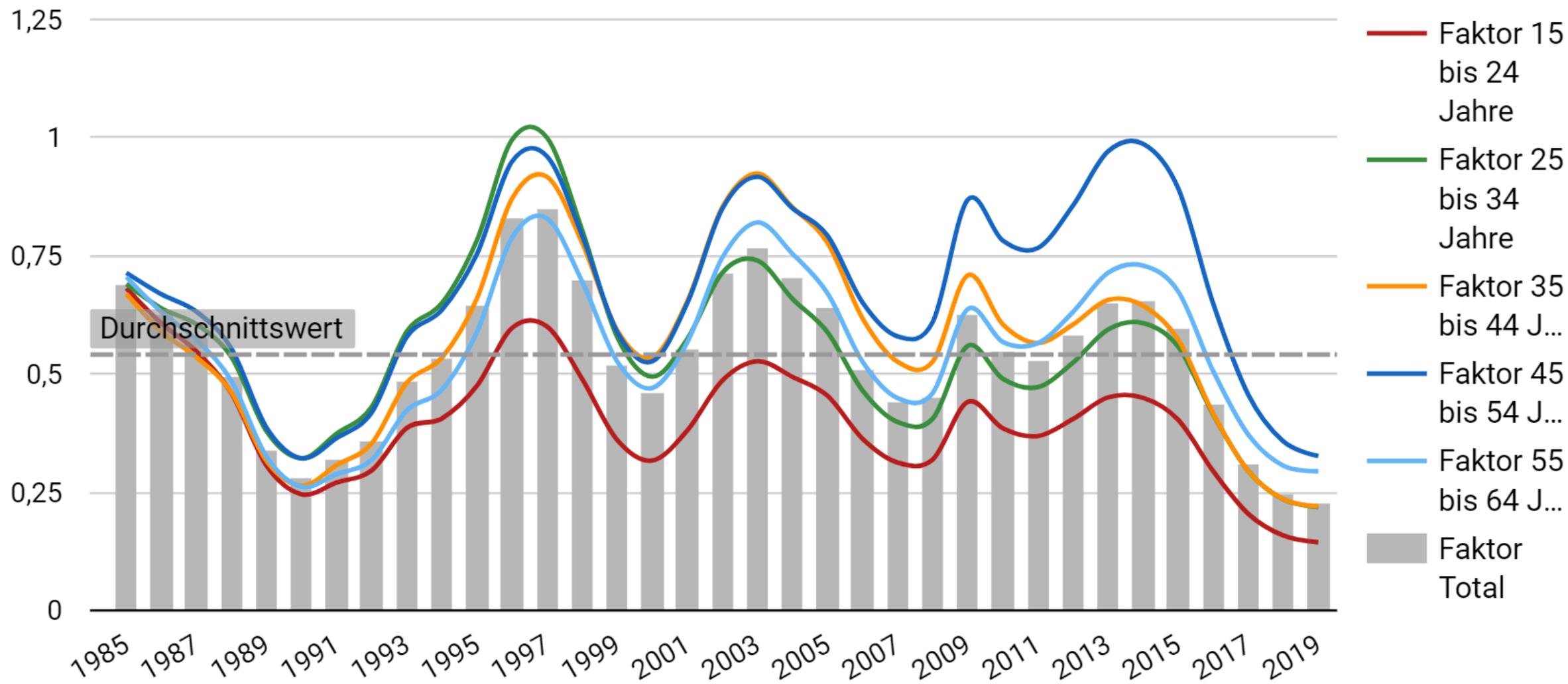
Erwerbstätige (Arbeitskräftepotenzial) pro ausgeschriebener Stelle: Alter 45+



Erwerbstätige (Arbeitskräftepotenzial) pro ausgeschriebener Stelle: Alter 15-44 Jahre



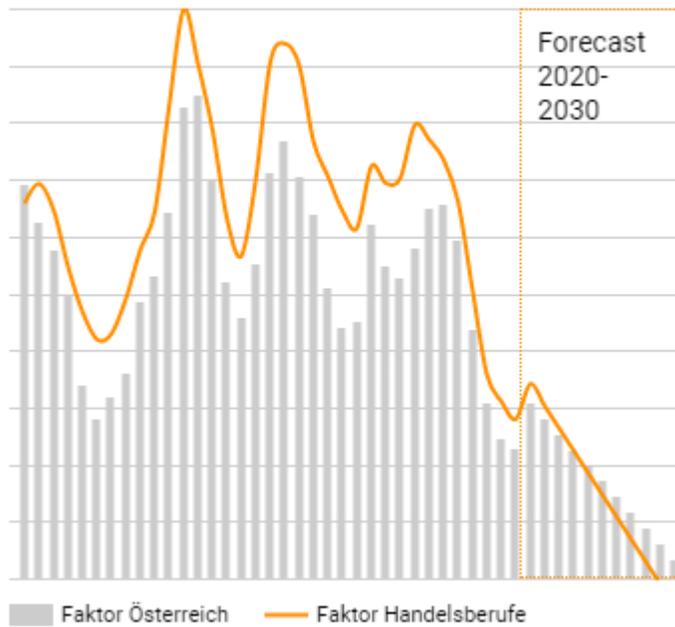
Erwerbstätige (Arbeitskräftepotenzial) pro ausgeschriebener Stelle: Alle Altersgruppen



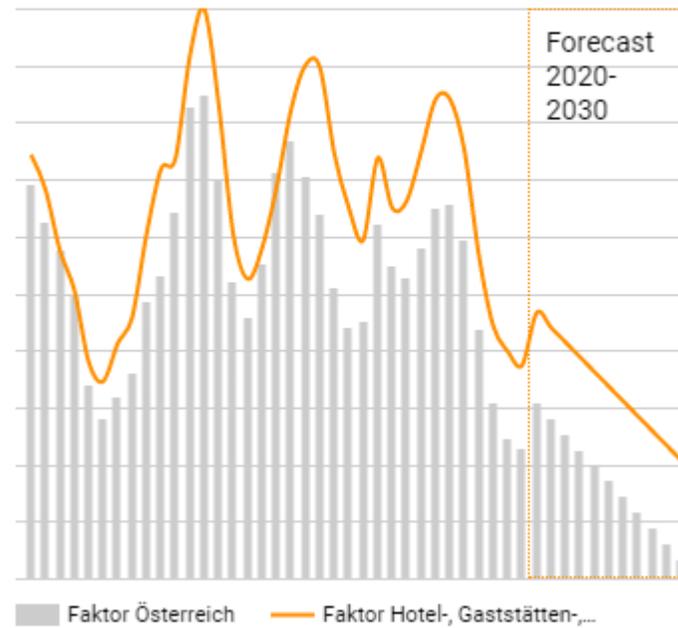
Erwerbstätige pro ausgeschriebener Stelle nach Branchen (bis 2019)

Handel vs. Tourismus

Handelsberufe



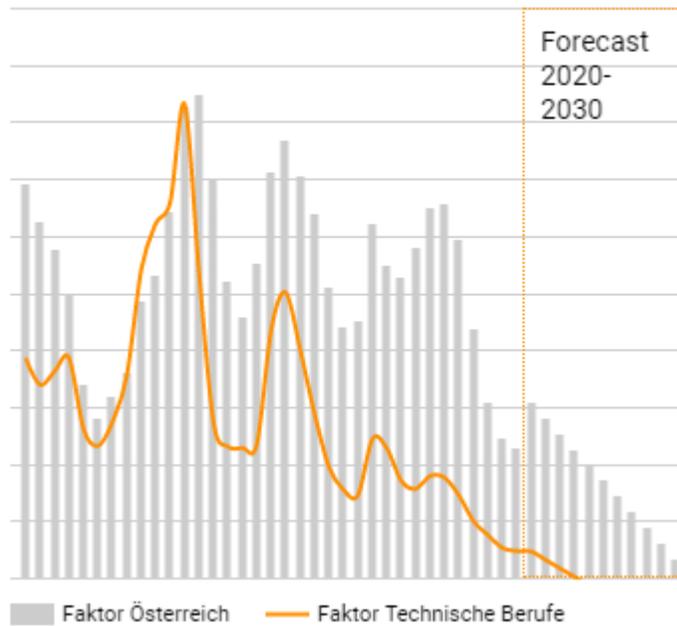
Hotel- und Gastronomie



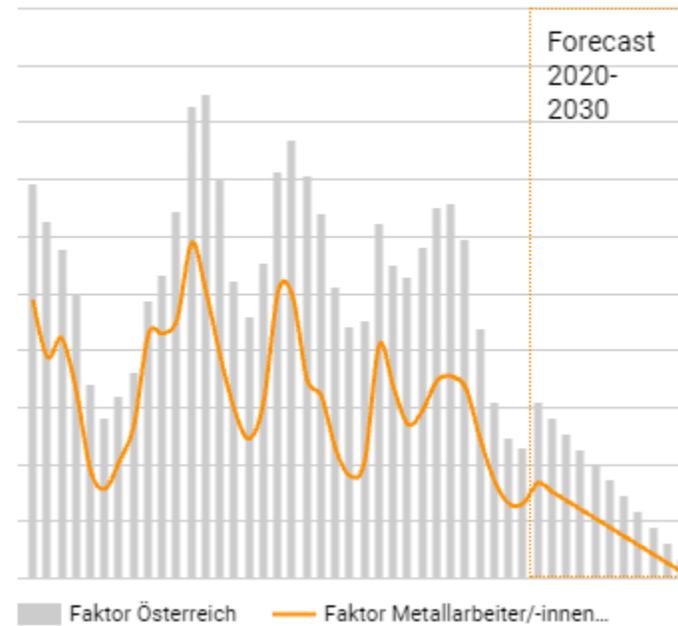
Erwerbstätige pro ausgeschriebener Stelle nach Branchen (bis 2019)

Technische Berufe und Metallarbeiter

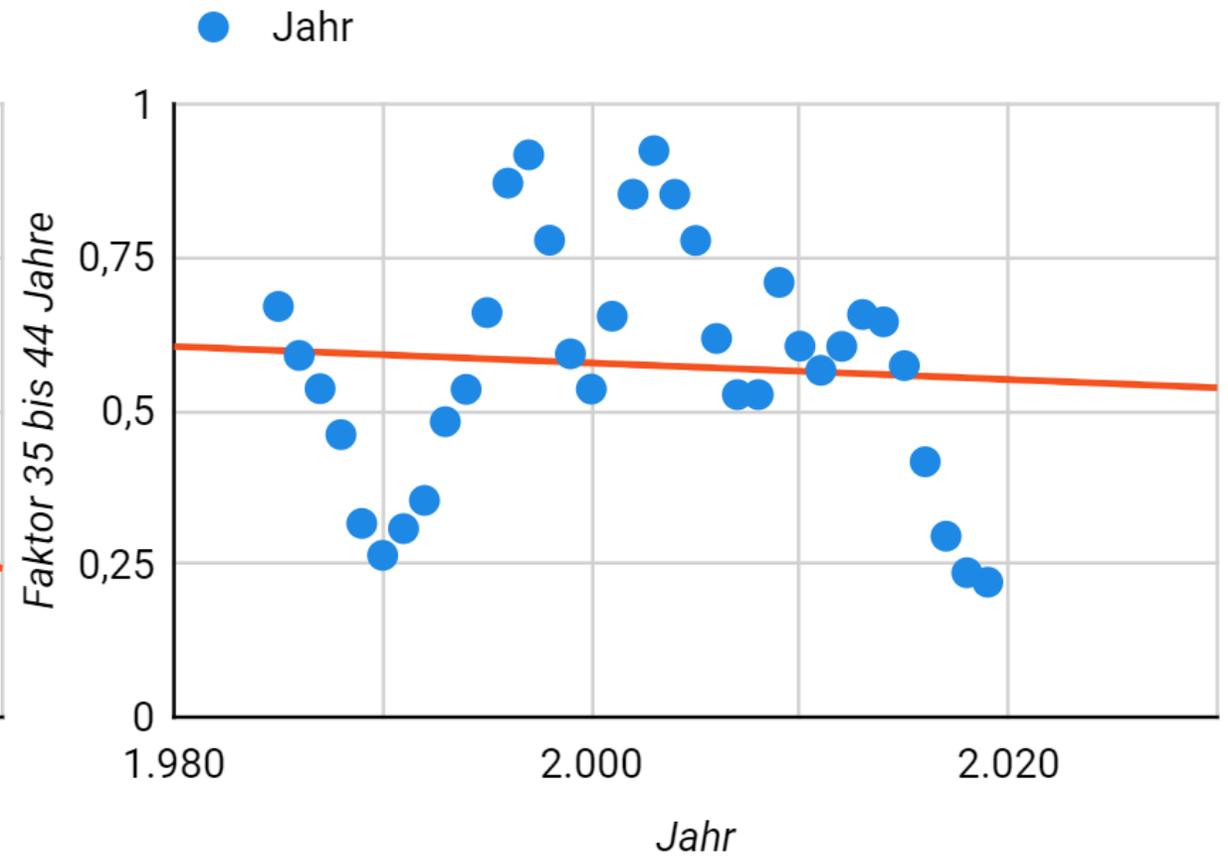
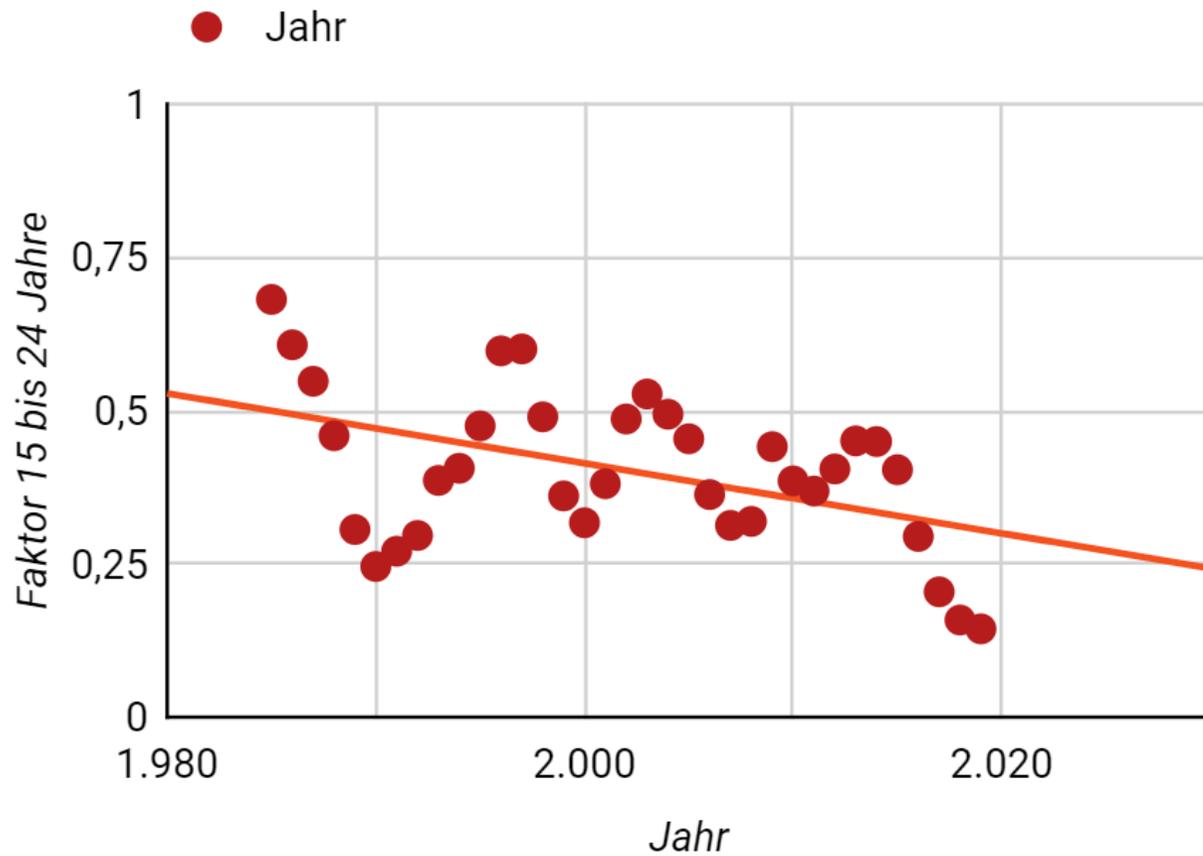
Technische Berufe



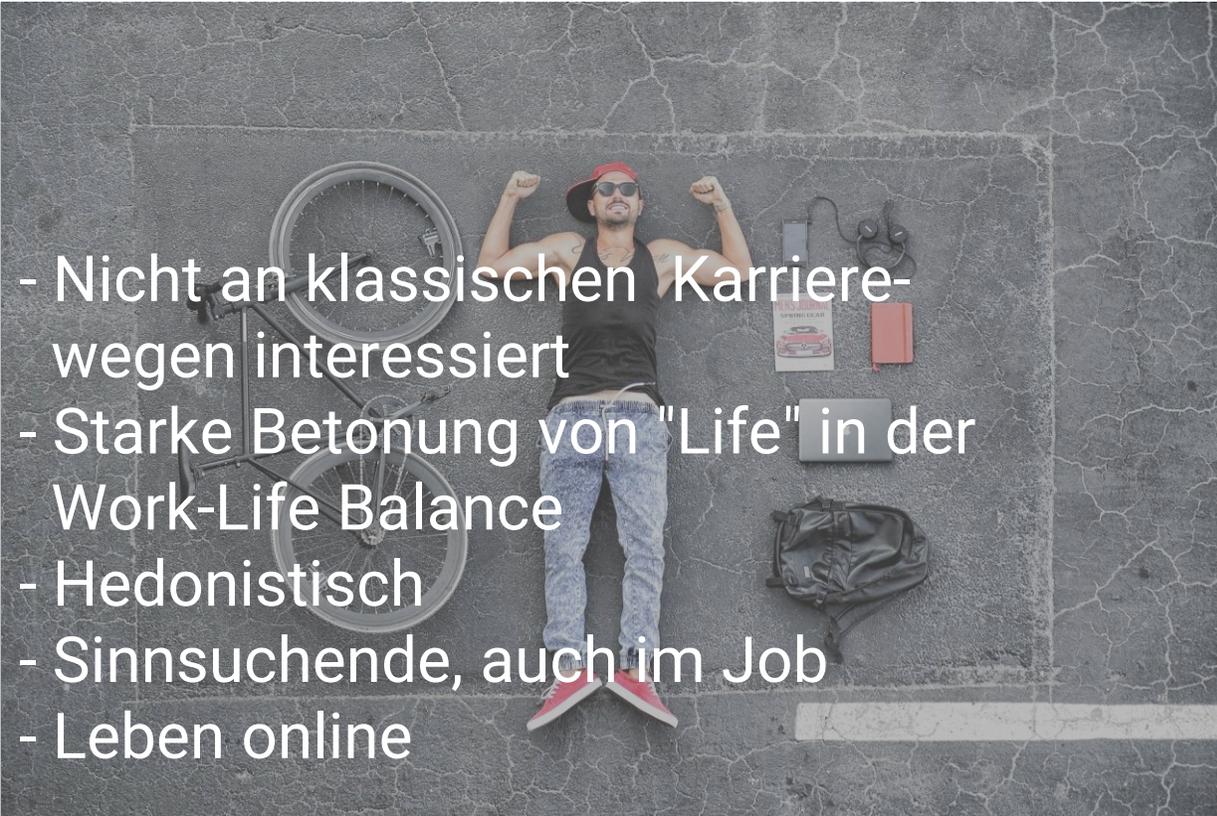
Metall



Erwerbstätige pro ausgeschriebener Stelle nach Alter: Forecast



Generationen



- Nicht an klassischen Karrierewegen interessiert
- Starke Betonung von "Life" in der Work-Life Balance
- Hedonistisch
- Sinnsuchende, auch im Job
- Leben online



- Faul
- Desinteressiert an Arbeit
- Egoistisch
- zu idealistisch
- Nur aufs Handy starrend

„Wenn wir unser kapitalistisches System so weiterführen und die Klimakrise nicht in den Griff bekommen, dann wird das weltweite Wirtschaftswachstum bis 2050 um 37 bis 50 Prozent zurückgehen“

Gottfried Kirchengast, Scientists for future, Ö1 Mittagsjournal 24.9.2020

Was nun?

Binden statt finden

Fluktuation reduzieren durch **Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit und –bindung** (Stichwort „innere Kündigung“) und Herstellung von **Handlungsrelevanz**

- **Authentizität:** Dazu stehen, was man ist und Klarheit darüber haben, wo die Qualitäten liegen
- **Partizipation:** Mitarbeiterbefragungen, Pulse-Befragungen
- **Sinnerfüllung:** Klare Kommunikation von Strategie/Vision und Mission
- **Integration:** Strategie lebbar und handlungsrelevant machen

Out of the Box

Was gibt es für Alternativen?

- Prozesse nach Digitalisierungspotenzial durchforsten
- Outsourcing an Personaldienstleister bei temporären Spitzen
- Teilzeitmodelle und Teilzeitführung zulassen
- Home Office einführen/fortsetzen
- Churn prevention

Jobs verkaufen: Bewerber sind exklusiv

Candidate Experience: Vom Funnel zu One to One Marketing:

- Job Inserat/Prozess: Was ist Bewerbern wirklich wichtig?
- Prozess wie Customer Journey: Welche Touch Points gibt es und wie können die optimiert werden?
- Ist der Prozess mobil abwickelbar? Werden wirklich alle Informationen benötigt, die abgefragt werden?
- Rasch Antworten & Chatfunktionen einführen
- Konkurrenz: Notifications
- Social Media ernst nehmen, auch als Bewerbungskanal

Studienlinks:

<https://www.derstandard.at/story/2000115146476/was-sich-jobbewerber-wuenschen>

<https://www.derstandard.at/story/2000119184871/wie-sieht-die-bewerbung-der-zukunft-aus>

<https://www.derstandard.at/story/2000112044850/onlinebewerbung-jeder-zweite-bricht-frustriert-ab>

Kontakt

Herbert Kling

+43 650 319 18 39

Herbert Kling: herbert.kling@brandscore.at