

VERBAND **B**ASEL**L**ANDSCHAFTLICHER **G**EMEINDEN

Informationsanlass für Gemeinden

Fachkräftemangel offensiv begegnen

Veränderung als Chance

8. Februar 2024

VERBAND BASEL_LANDSCHAFTLICHER GEMEINDEN

Begrüssung

Matthias Gysin

Geschäftsleiter VBLG

VERBAND BASEL LANDSCHAFTLICHER GEMEINDEN

Programm

Referat: Herausforderungen am Arbeitsmarkt

Saskia Schenker, Direktorin Arbeitgeberverband Region Basel

Referat: Fachkräftemangel im öffentlichen Sektor – Impulse für die Praxis

Peter Isler, Geschäftsleiter Wilhelm AG

Referat: Praxisbeispiel „Steuerveranlagende Ü50“

Christian Häfelfinger, Verwaltungsleiter Binningen

Fragen

Abschluss und Apéro

VERBAND **B**ASEL**L**ANDSCHAFTLICHER **G**EMEINDEN

Herausforderungen am Arbeitsmarkt

Saskia Schenker

Direktorin Arbeitgeberverband Region Basel



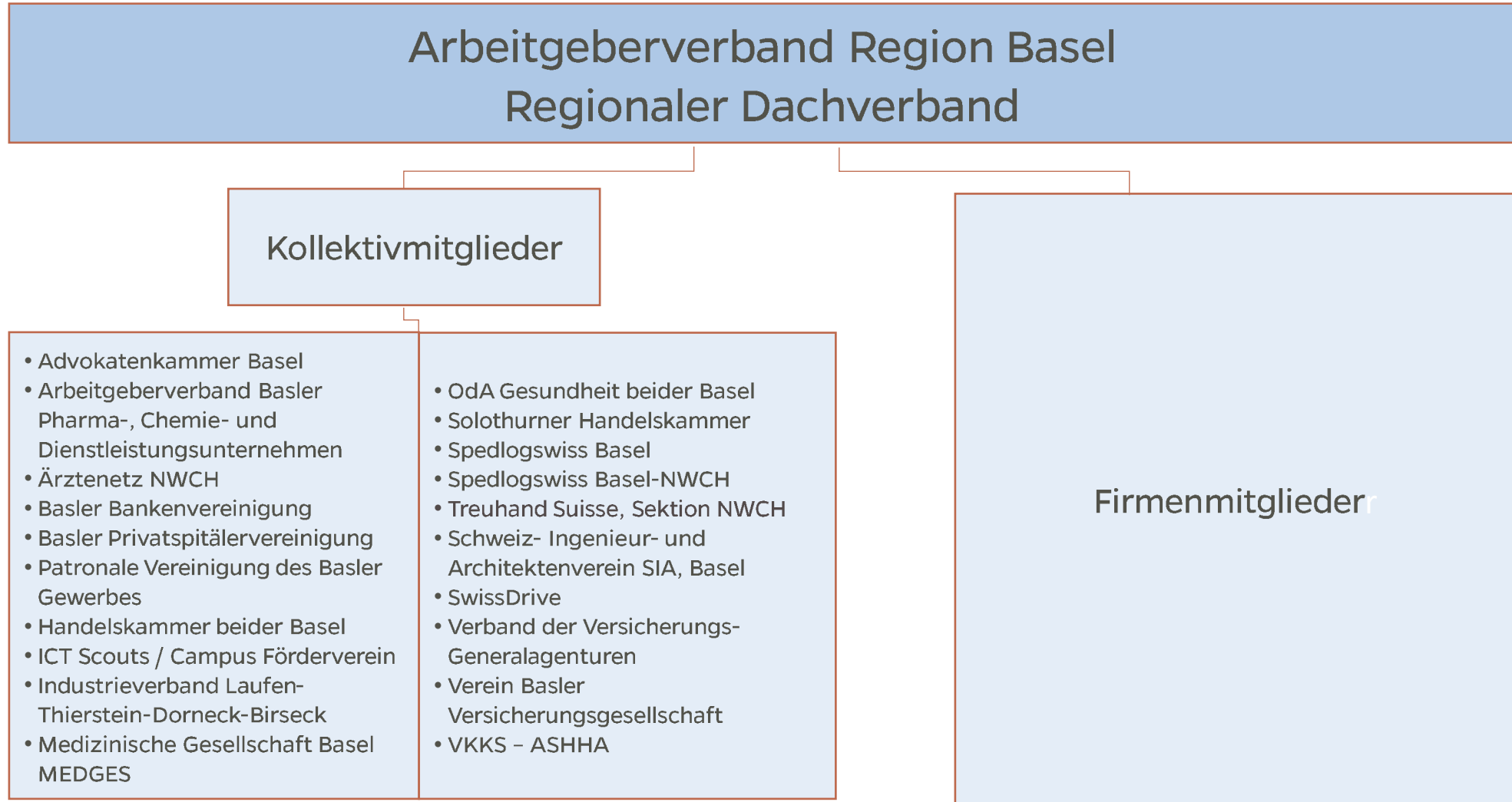
Arbeitskräftemangel – Herausforderung am Arbeitsmarkt

8. Februar 2024

Eckdaten des Arbeitgeberverbands Region Basel

- Verein mit Sitz in Basel
- Dachverband von diversen Mitgliedsverbänden und eigener AHV- und Familien-Ausgleichskasse Arbeitgeber Basel AK 40 / FAK40
- Grösster Regionalverbands-Mitglied des Schweizerischen Arbeitgeberverbands
- Gründung:
Vorgängerorganisation seit 1918, Mitgliederversammlung 14. September 2006, gegründet 2007 als Fusionsergebnis aus Basler Volkswirtschaftsbund und Arbeitgeber-Verband Basel
- Mitgliederkategorien: Kollektivmitglieder (Mitgliederverbände) und Firmenmitglieder
- Anzahl Mitglieder: über 2500 aus den Branchen Handel, Dienstleistung und Industrie aus dem Wirtschaftsraum Nordwestschweiz, davon 68% KMU mit 1-10 MA
- Anzahl Mitgliedsverbände: 20 lokale und regionale Wirtschafts- und Branchenverbände

Struktur des Verbands



Verbände in Basel-Stadt und Baselland



Branchen Dienstleistung, Handel, Industrie

Gewerbebranchen

Themenaufteilung:
Arbeitgeberthemen
(auch standortrelevant)
Sozialpartnerschaft

vs.

Standortfragen wie
Verkehr, Energie,
Finanzen, Steuern

Themen:
Standortfragen wie Verkehr, Energie,
Finanzen, Steuern aber auch Themen der
Sozialpartnerschaft (viele GAV)

Aufgaben und Dienstleistungen

Arbeitgeberverband Region Basel
Regionaler Dachverband und Sozialpartner

Verbandseigene Ausgleichskasse AK 40 / FAK 40

Arbeitsmarkt /
Arbeitsrecht

Sozialversicherungs-
politik / -recht

Bildungspolitik /
Berufsbildung

Dienstleistungen

Politik & Öffentlichkeitsarbeit

Netzwerk & Veranstaltungen

Herausforderungen

Arbeitsmarkt als Standortfaktor

Arbeitskräftemangel Schweiz

	2020	2040
Anteil über 65	19%	25%
Anteil über 80	6%	9%
Anteil 20-64	61%	56%
Altersquotient	31%	44%
Seniorenquotient	9%	15%

800'000 zusätzliche Rentner

**Stagnierende
Erwerbsbevölkerung**

Altersquotient:
Anzahl 65+ / Anzahl 20-64

Seniorenquotient:
Anzahl 80+ / Anzahl 20-64

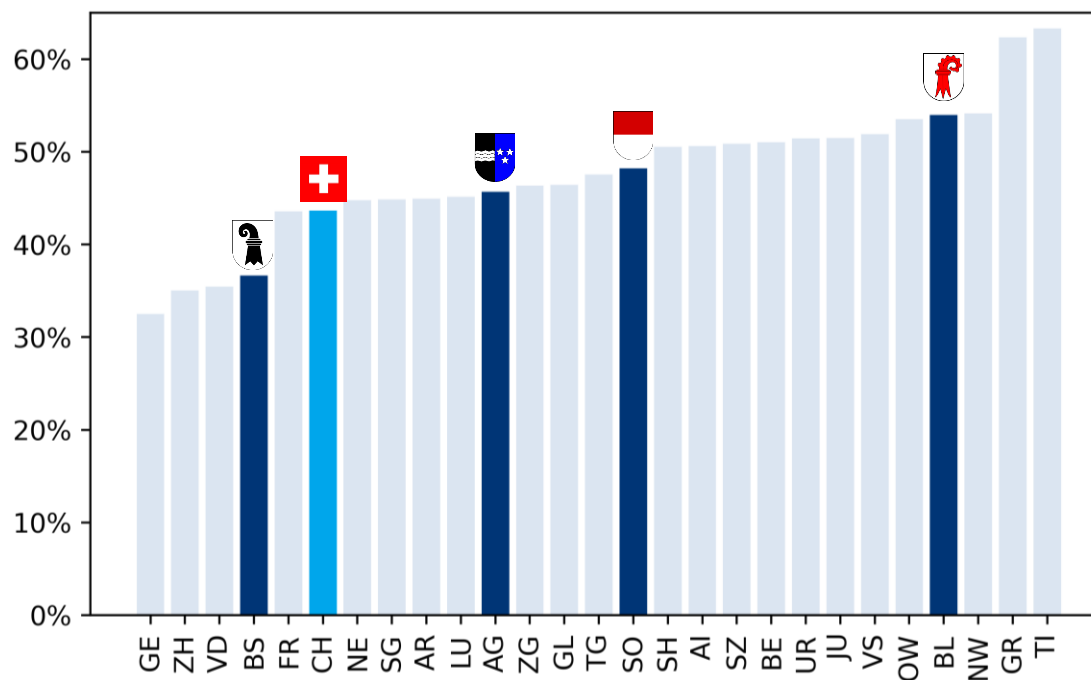
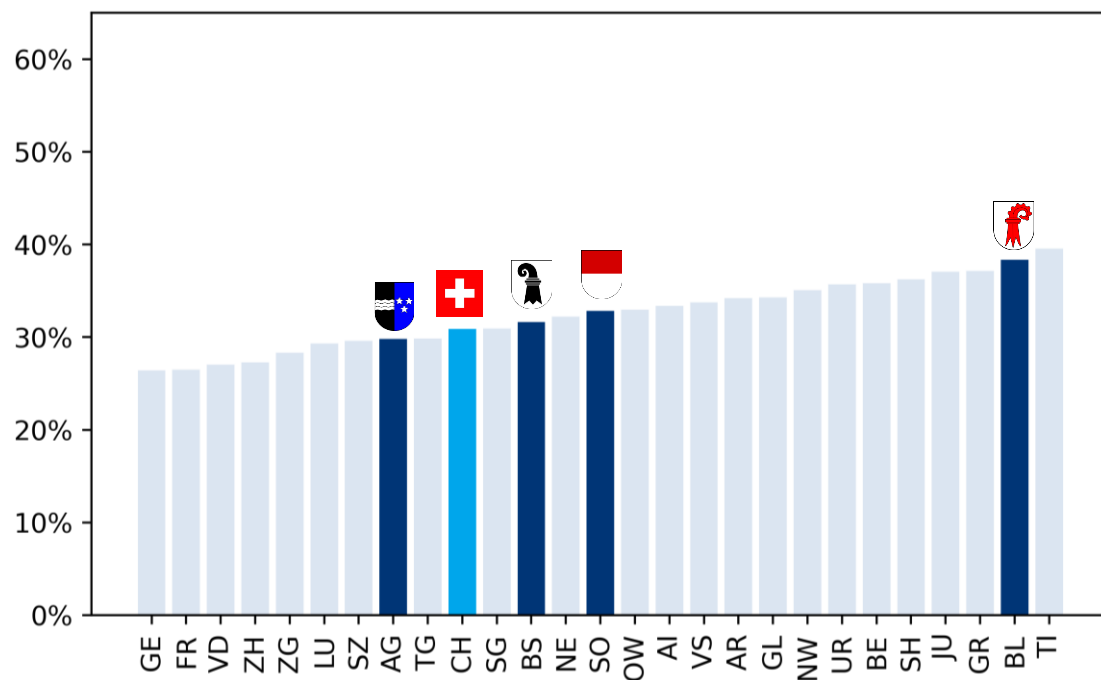
Quelle: Bundesamt für Statistik

Altersquotient in den Kantonen

• Altersquotient 2020

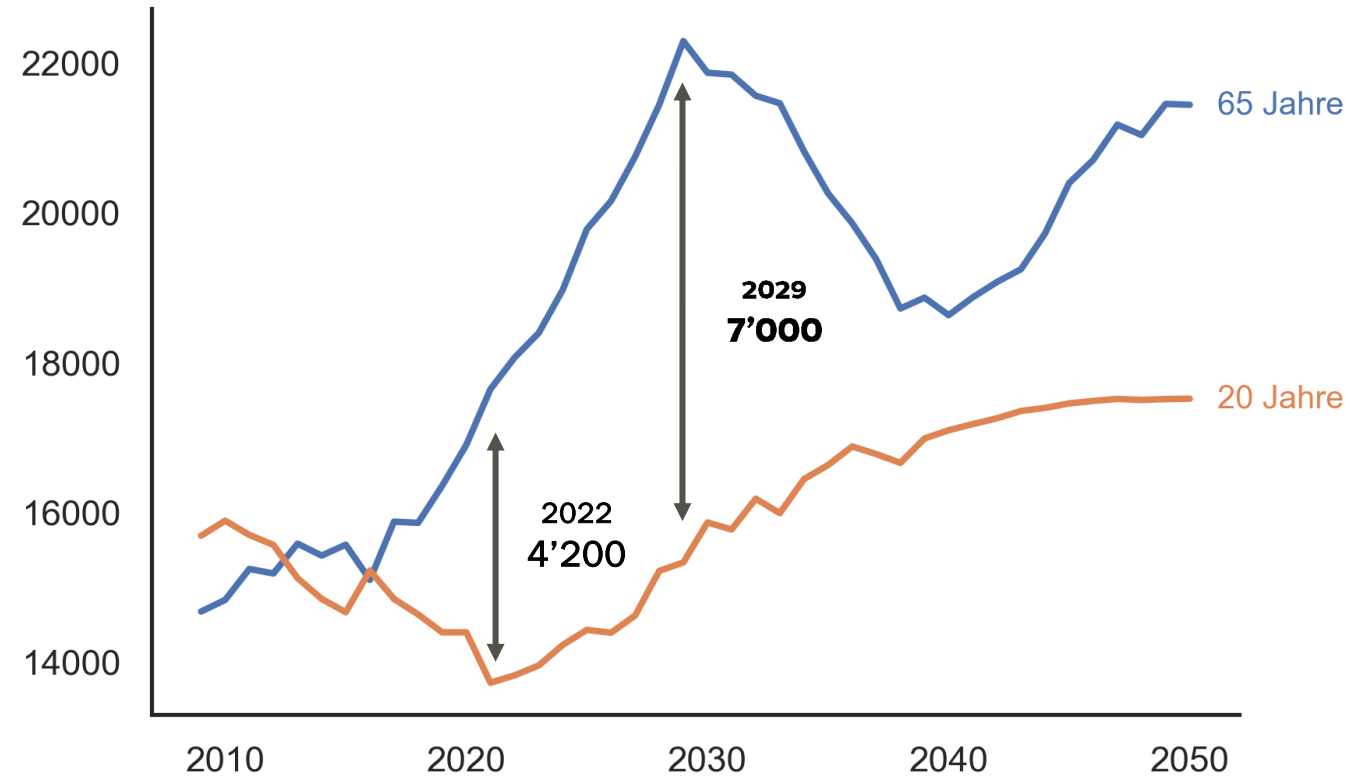
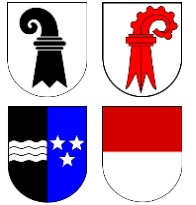
Altersquotient:
Anzahl 65+ / Anzahl 20-64

• Altersquotient 2040






Quelle: Bundesamt für Statistik, Demografik

Anzahl 20- und 65-Jährige in der Nordwestschweiz



Quelle: Bundesamt für Statistik, Demografik

Woher kommen die Einwanderer heute?

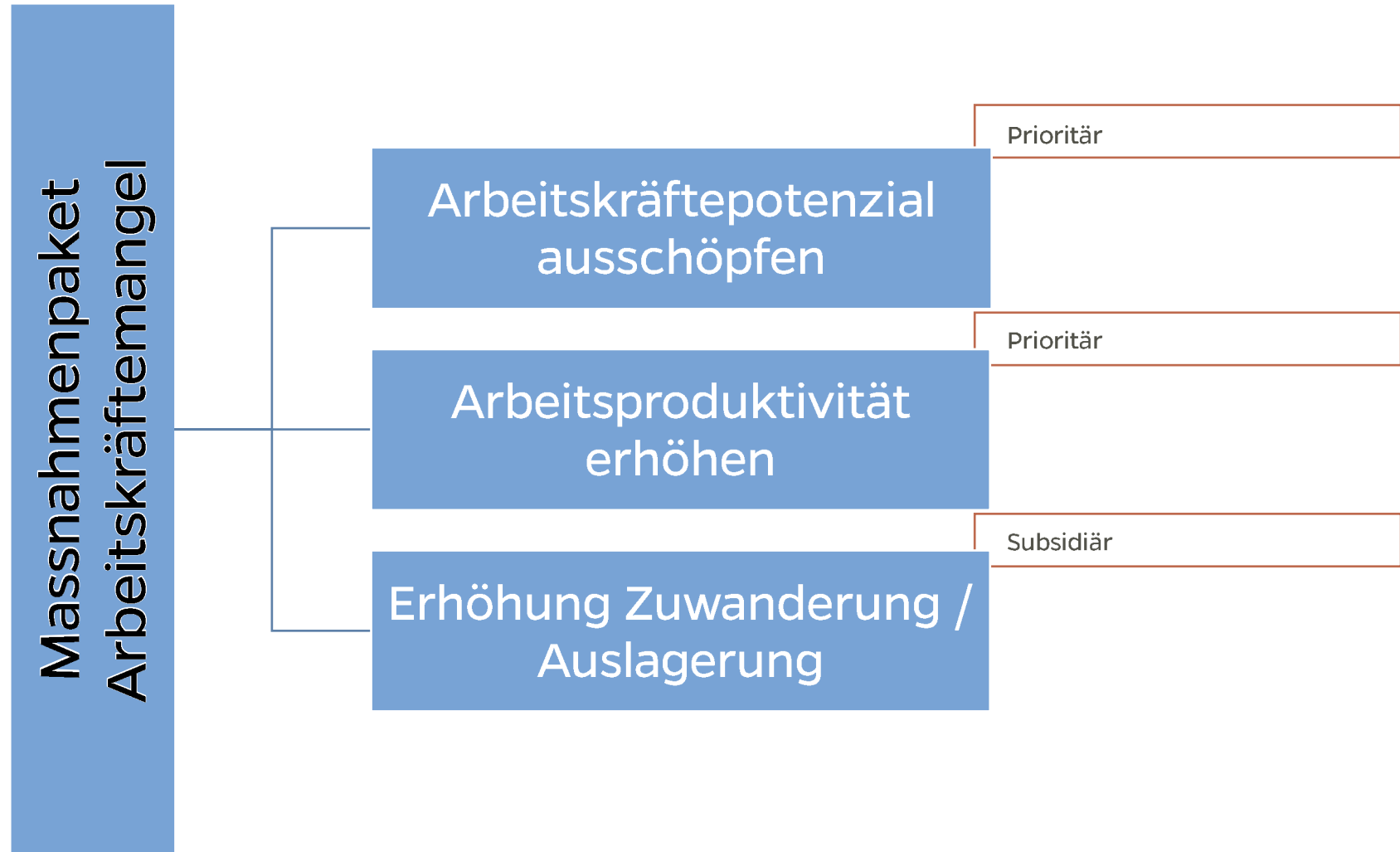
Nationalitäten				Veränderung Anzahl 20-64 im Heimatland bis 2040
Schweiz	13%	47%	13%	-3%
Deutschland	13%	15%	15%	-14%
Italien	10%	12%	12%	-18%
Frankreich	9%	3%	11%	-3%
Portugal	5%	1%	6%	-17%
Spanien	4%	3%	4%	-16%

Quelle: Bundesamt für Statistik 2022 und UN World Population Prospects 2019, Demografik

Massnahmenpaket

Arbeitgeberverband Region Basel

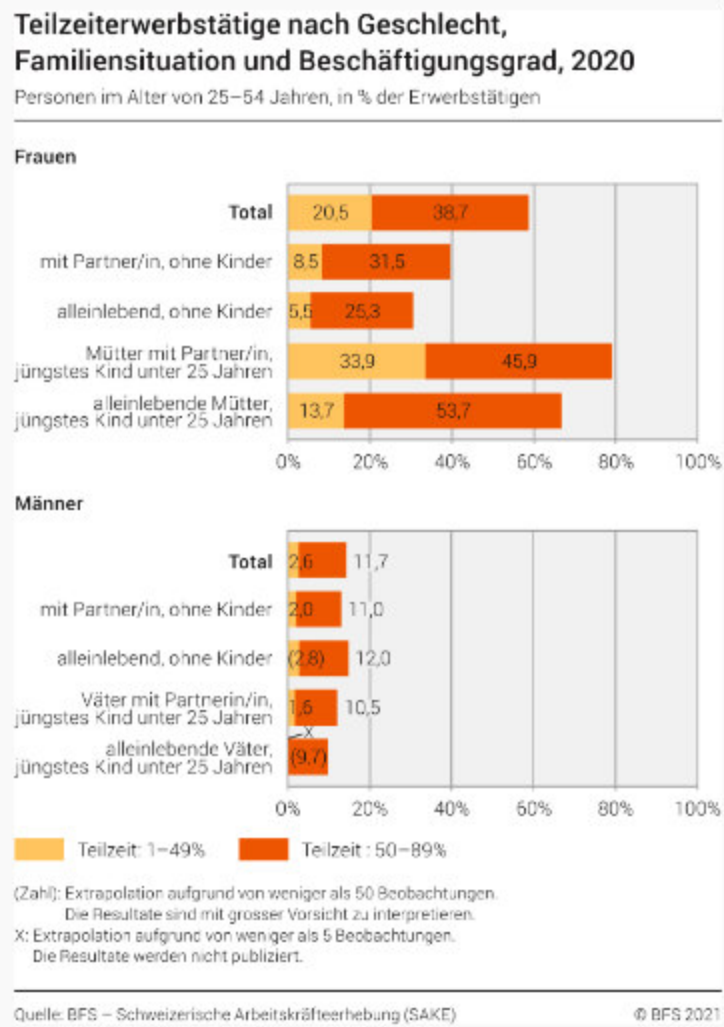
Mögliche Massnahmen aus Sicht Politik/Wirtschaft



Arbeitskräftepotenzial ausschöpfen

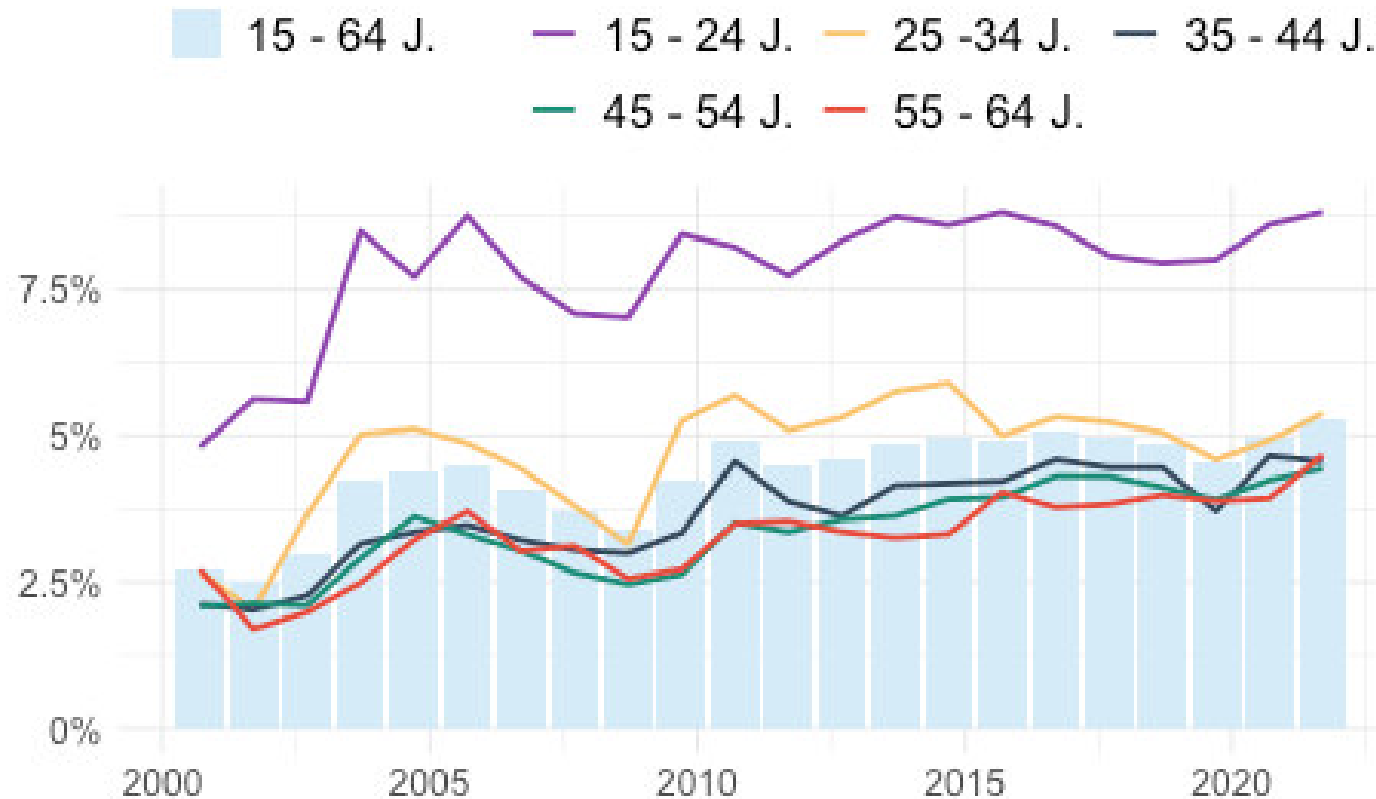
- Mehrheitlich teilzeitarbeitende Frauen
- Personen, die es schwer haben, im Arbeitsmarkt Fuss zu fassen (insbesondere junge Arbeitslose)
- ältere Personen auch über 65 Jahre hinaus
- Junge Personen und Ausbildung
- Personen mit Migrationshintergrund

Potenzial an Arbeitskräften



Frauen haben allg. höheren Anteil an sehr tiefen Teilzeitpensen – auch Frauen ohne Kinder

(Bundesamt für Statistik, 2020)

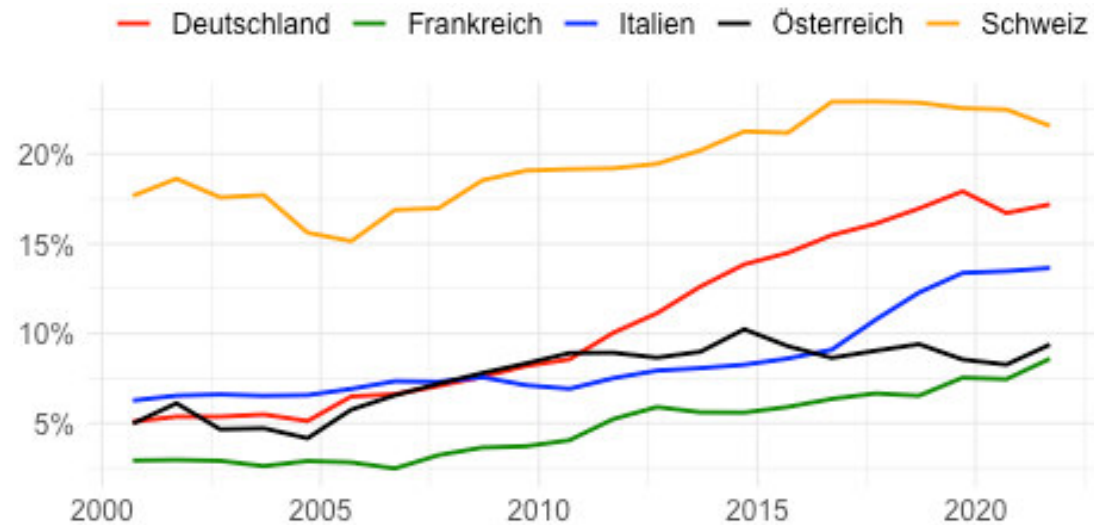


Erwerbslosenquoten (ELQ)

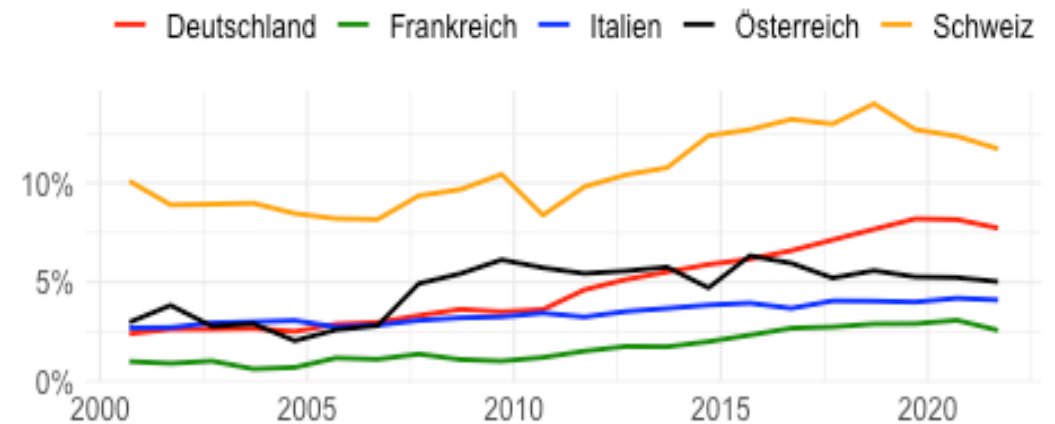
- 55- bis 64-Jährige mit tiefster ELQ aller Altersklassen
- Die ELQ von 55- bis 64-Jährigen verlief in den letzten 20 Jahren durchschnittlich einen Prozentpunkt (PP) tiefer als diejenige von Personen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren (gesamte Erwerbsbevölkerung)

Quelle: OECD

65 bis 69 Jahre



70 bis 74 Jahre



Im Alter zwischen 65 und 69 Jahre sind in der Schweiz immer noch fast 22 Prozent der Personen aktiv und im Alter zwischen 70 und 74 Jahren sind es noch knapp 12 Prozent

Quelle: OECD

Arbeitslosigkeit Schweiz - Hilfsarbeitskräfte

Meldepflichtige Berufsarten 2024:

Schwellenwert für die Arbeitslosenquote: 5 Prozent. Berechnungszeitraum 1. Oktober 2022 - 30. September 2023; in Kraft 1. Januar 2024 - 31. Dezember 2024

CH-ISCO-19	Berufsarten	Arbeitslose	Erwerbstätige	Arbeitslosenquote
26550	Schauspieler	157	1'409	11.1%
33320	Konferenz- und Veranstaltungsplaner	247	4'741	5.2%
4222+4223	Kundeninformationsfachkräfte in Call Centers; Telefonisten	433	5'116	8.5%
42240	Hotelrezeptionisten	177	2'705	6.5%
71140	Betonierer, Betonoberflächenfertiger und verwandte Berufe	433	4'274	10.1%
71190	Baukonstruktions- und verwandte Berufe, anderweitig nicht genannt	251	4'204	6.0%
71230	Gipser, Trockenbauer	667	7'378	9.0%
71240+71241 (ohne 71242)	Isolierer; Isolierer, Gebäudehülle (ohne Isolierspengler)	296	5'830	5.1%
83440	Gabelstaplerfahrer und verwandte Berufe	84	1'491	5.6%
90+93 (ohne 93120)	Hilfsarbeitskräfte, onA; Hilfsarbeiter/innen im Bergbau, im Bau (ohne Tiefbau), bei der Herstellung von Waren und im Transportwesen	9'474	7'3507	12.9%
92110	Hilfsarbeiter im Gemüse- und Obstbau	191	1'298	14.7%
92140	Hilfsarbeiter im Gartenbau	314	4'882	6.4%
94	Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung (ohne Küchengehilfen)	1'157	11'859	9.8%
962	Sonstige Hilfsarbeitskräfte	491	7'851	6.3%

Quelle: arbeit.swiss

Statistik Schutzstatus S – Kanton Baselland

Kanton	Personen mit Schutzstatus S	Erwerbsfähige Personen (18-64)	Erwerbstätige Personen (18-64)	Erwerbstätigenquote
Aargau	4931	3004	708	23.57%
Appenzell A. Rh.	433	236	59	25.00%
Appenzell L. Rh.	138	84	40	47.62%
Basel-Land	2292	1300	179	13.77%
Basel-Stadt	4764	4004	444	11.09%
Bern	7967	4658	846	18.16%
Freiburg	2540	1479	143	9.67%
Genf	4227	2537	168	6.62%
Glarus	345	198	41	20.71%
Graubünden	1426	794	166	20.91%
Jura	618	355	34	9.58%
Luzern	3260	2004	364	18.16%
Neuenburg	1330	785	65	8.28%
Nidwalden	320	188	50	26.60%
Obwalden	234	136	44	32.35%
Schaffhausen	679	408	64	15.69%
Schwyz	1182	685	163	23.80%
Solothurn	2088	1236	233	18.85%
St. Gallen	3906	2417	455	18.82%
Tessin	2651	1474	140	9.50%
Thurgau	1948	1117	301	26.95%
Uri	325	186	18	9.68%
Waadt	6127	3550	338	9.52%
Wallis	2436	1410	129	9.15%
Zug	913	537	144	26.82%
Zürich	11562	7312	1371	18.75%
ohne Angabe	1	1	0	.00%

Baselland:

- 1300 registrierte erwerbsfähige UkrainerInnen.
- Davon arbeiten 179 auch im Kanton BL.
- Wie viele in einem anderen Kanton arbeiten, lässt sich nicht beantworten, ebenso wenig wie viele aus anderen Kantonen im Kanton BL arbeiten.
- RAV BL zum Beispiel nur etwa 80 Personen gemeldet.
- Von ihnen waren im Mai gemäss RAV nur ca. 10-15 vermittlungsfähig.
- **Für Integration sind in BL die Gemeinden zuständig.**

Quelle: Staatssekretariat für Migration, Mai 2023

Inländisches Arbeitskräftepotenzial ausschöpfen

Verantwortung Arbeitgeber/-innen	Staatliche Rahmenbedingungen
<ul style="list-style-type: none">• Familienfreundliche Arbeitsbedingungen (TZ-Arbeit, Sitzungszeiten, Job Sharing, Flexiblere Arbeitsmodelle)• Besserer Einbezug älterer Mitarbeitender (regelmässig Standortgespräche, Umschulung von MA, Planung Pensionierung / Weiterarbeit ü65, Streichung Anreize für Frühpensionierungen und Vertragsende bei Erreichen von 65 Jahren)• Pools mit Mitarbeitenden ü65, die weiterhin projektbezogen Knowhow einbringen wollen• Aus- und Weiterbildungsangebote in den Betrieben• Rekrutierung anpassen: Personen anstellen, die nicht ab dem 1. Tag «perfekt» passen, in längere Einarbeitung «investieren»	<ul style="list-style-type: none">• Anreize für die Arbeit über das Pensionsalter hinaus (Bsp. AVH 21)• Steuerliche Anpassungen (Individualbesteuerung, weniger starke Progression, Mehrarbeit soll sich über alle Pensen hinweg verstärkt lohnen)• Genügend bezahlbare Kita-Plätze• Integrationsmassnahmen aus der ALV, IV und Sozialhilfe – verstärkte Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmarkt• Keine politische Übersteuerung des liberalen Arbeitsmarkts

Demografie-Standortbestimmung vornehmen

Angebot für die Firmenmitglieder des Arbeitgeberverbands Region Basel «Standortbestimmung Arbeitskräfte-Demografie für Ihr Unternehmen»

Analysegespräch mit Hendrik Budliger, Demografik, zur Frage, wie viele Rekrutierungen Ihrem Unternehmen aufgrund der internen demografischen Situation in den kommenden Jahren bevorstehen. Das Analysegespräch dauert eine Stunde und ist für die Firmenmitglieder des Arbeitgeberverbands Region Basel kostenlos.

Melden Sie sich [hier](#) an. Sie werden dann für die Terminvereinbarung kontaktiert.

Nutzen Sie zudem das Personalprognosetool von Demografik kostenlos für erste Erkenntnisse:

<https://beratung.demografik.org/personalprognose>

Hendrik Budliger
Gründer & Leiter



Daniela Visintin
Netzwerkkoordinatorin «Potential 50plus»



VOLKSWIRTSCHAFTS- UND GESUNDHEITSDIREKTION
KANTONALES AMT FÜR INDUSTRIE, GEWERBE UND ARBEIT / KIGA

Der Verein Familycare wurde vom Arbeitgeberverband Region Basel vor über 20 Jahren als Arbeitgeberinitiative zur Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mitgegründet. Familycare bietet Kitaplätze in Basel-Stadt und Baselland, Feriencamps, Tageskindergarten, Kinderbetreuung an Anlässen, Angehörigenberatung und vermittelt Nannys und Notnannys sowie Begleitpersonen.



Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel

Der Arbeitgeberverband Region Basel hat im September 2022 den Lead für die Public Private Partnership-Initiative übernommen. Sie dient als Plattform für den Austausch und die Vernetzung von privaten und öffentlichen Arbeitgebern, Wirtschaftsverbänden und Verwaltungsstellen.

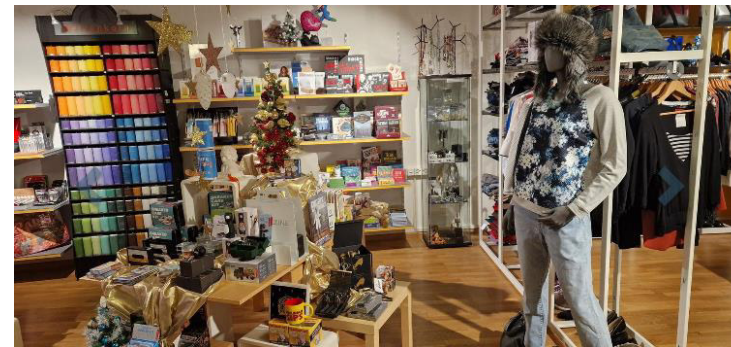
Der Arbeitgeberverband Region Basel bietet seinen Mitgliedern zudem regelmässige Seminare und (Rechts-)Beratung zu Themen rund um die Familienfreundlichkeit.

Roundtable «Familienfreundlichkeit in KMU» April 2023



Familienfreundliche
Wirtschaftsregion Basel

Für Personen und Junge, die es schwer haben, im Arbeitsmarkt Fuss zu fassen und auch Personen mit Migrationshintergrund ist der Arbeitgeberverband Region Basel seit 35 Jahren beim Verein Worktrain engagiert. Der Verein setzt sich für die berufliche Integration von Arbeitslosen, von Personen in der Sozialhilfe und von körperlich, psychisch leistungsbeeinträchtigten Menschen ein. So bietet Worktrain Eingliederungsarbeitsplätze an in Kooperation mit dem 1. Arbeitsmarkt. Zudem werden Ausbildungsplätze mit kaufmännischen Berufsprofilen und im Detailhandel angeboten.





Focus 50+

Das Projekt unter dem Patronat des Schweizerischen Arbeitgeberverbands SAV hilft Unternehmen, attraktive Arbeitsmodelle mit Anreizen für das «Arbeiten 65+» zu gestalten und Erfahrungen auszutauschen. Dazu braucht es auch einen Fokus auf das Generationenmanagement im Unternehmen. Der Arbeitgeberverband Region Basel ist Mitglied bei «focus 50+» und bietet seinen Mitgliedern unter anderem Seminare zu den Themen «Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer».

Beispiele:

- Neue Arbeitsmodelle
- Bogenkarriere – Abgabe Führungsverantwortung, Teilzeitanstellung über die 65-Jahre hinaus etc.

Junge Personen & Ausbildung

Berufsbildung stärken

- Image der Berufsbildung verbessern / Möglichkeiten aufzeigen / Kampagne (Projekt BS)
- Laufbahnberatung / Aufklärung verbessern (Projekt BS + «Fachgremium Laufbahn» BL)
- Weiterbildung fördern / Höhere Berufsbildung besser positionieren (gem. mit SAV)
- Höhere Berufsbildung bekannter machen (kommunikativ, u.a. «Schwerpunkt» AGV)
- Berufsbildung allg. laufend in Kommunikation einbauen (u.a. Kampagne AGV)

Erhöhung Arbeitsproduktivität

Was hilft	Was hilft nicht
<ul style="list-style-type: none">• Automatisieren und Digitalisieren von Prozessen• Einsatz von KI• Abbau von Bürokratie und Leerläufen in den Betrieben ↔ Hinterfragen von Arbeiten und Arbeitsprozessen• Fokus bei Ansiedelung von neuen Firmen auf wenig arbeitsintensive Branchen respektive Betriebe <p>→ Menschen «mitnehmen»</p>	<ul style="list-style-type: none">• Lohnwettbewerb• Senkung der Arbeitszeit• Zusätzliche Urlaube• Unnötige Regulierungen• Unnötige Hierarchiestufen / Kontrollkultur

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit

Fachkräftemangel im öffentlichen Sektor – Impulse für die Praxis

Peter Isler

Geschäftsleiter, Wilhelm AG



WILHELM

Executive &
Expert Search





WILHELM

VBLG

Fachkräftemangel im öffentlichen Sektor – Impulse für die Praxis

Peter Isler

VBLG / Agenda



1. WILHELM AG
2. Ausgangslage
3. Themenfelder
4. Impulse für die Praxis
5. Fazit
6. Fragen & Antworten

Wilhelm-Gruppe

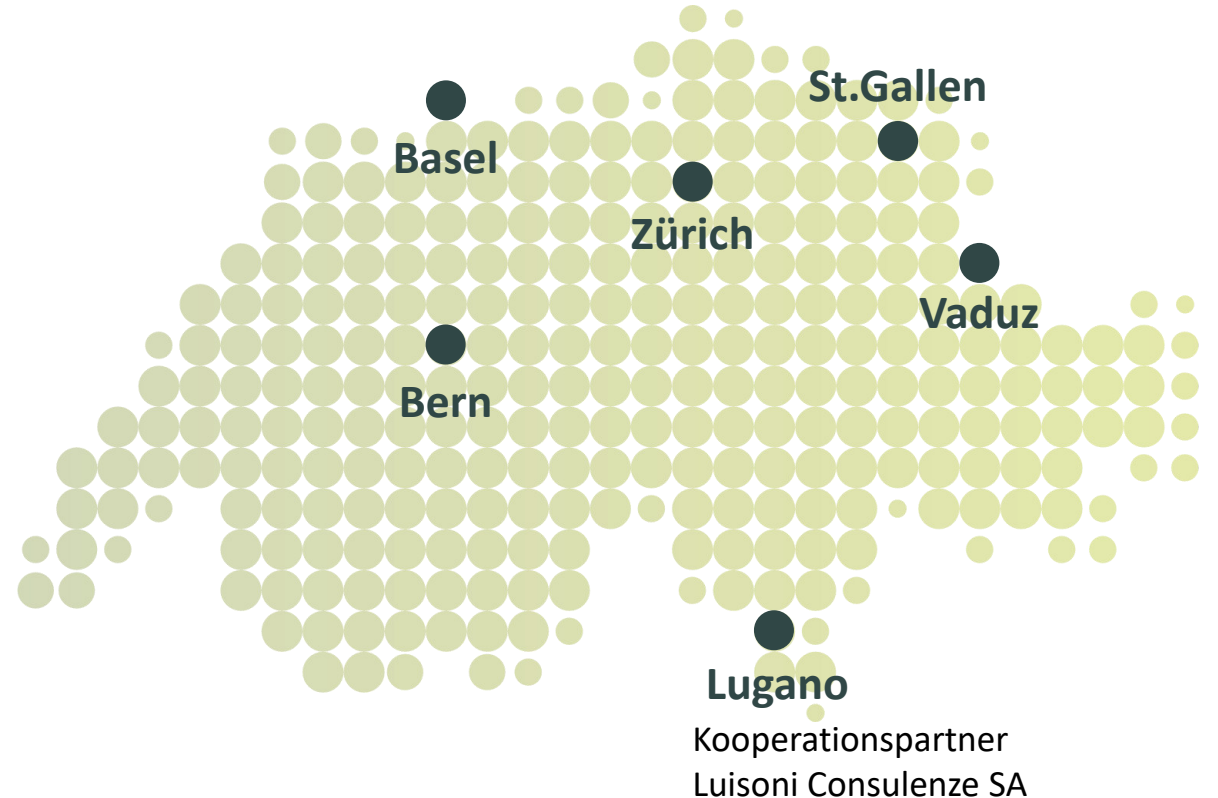
Facts and Figures



WILHELM ist in den wichtigsten Wirtschaftsregionen der Deutschschweiz sowie in Liechtenstein vertreten.

Unsere Präsenz

- Seit 1979 auf dem Markt
- Präsenz in 5 Städten (CH und FL)
- 5 Niederlassungen + 1 Kooperationspartner
- 35 Mitarbeitende
- Schweizer Firma



Unsere Dienstleistungen

Kompetent. Erfahren. Vernetzt.



Executive Search

- Optimale Besetzung von Topkader mit klarer Suchstrategie und gezielten Direktansprachen
- Eigenes, erfahrenes Research-Team
- Fundierte Marktkenntnisse und Branchenexpertise
- National präsent und weltweit vernetzt

Expert Search

- Erfolgreiche Rekrutierung von Fachspezialisten mit ausgewählten Suchmethoden
- Fundierte Marktkenntnisse und Branchenexpertise
- National präsent und regional verankert

Assessment, Coaching & Karriereberatung

- Tochterfirma AVALES Wilhelm AG
- Über 20 Jahre Erfahrung
- Zertifiziert durch SQS Swiss Assessment





Arbeitskräftemangel

Es wird nicht einfacher...

Bis 2030 fehlen 130'000 Fachkräfte im öffentlichen Sektor*

Im Grundsatz kein sektorielles Problem

Grösse der Organisation

Die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeber

- Personalmangel in allen Bereichen
- Demografie
- 25 % des zu jenem Zeitpunkt erforderlichen Personals
- branchenübergreifend
- Vor- und Nachteil
- Image, Überalterung etc.

*Quelle: Fachkräftemangel im öffentlichen Sektor / PWC 2023



TOP 5 BERUFSGRUPPEN

1 Spezialist:innen in Gesundheitsberufen



2 Entwickler:innen und Analytiker:innen von Software und IT-Anwendungen



3 Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte

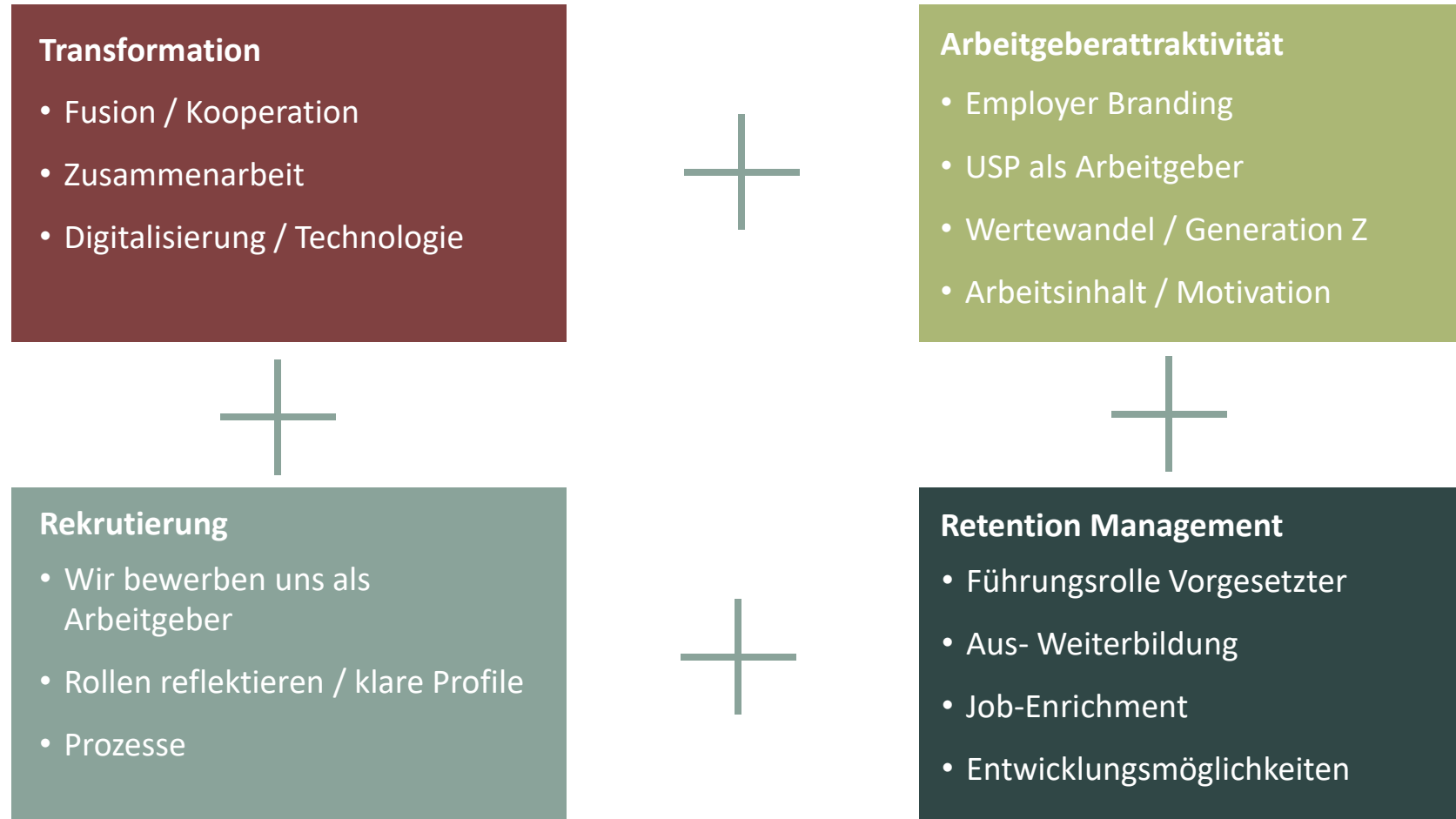


4 Bauführer:innen, Polier:innen und Produktionsleiter:innen



5 Polymechniker:innen, Produktionsmechaniker:innen, Maschinenmechaniker:innen und -schlosser:innen







Themenfeld	Thema	Impuls
Arbeitgeberattraktivität	Bewusstsein als Anstellungsbehörde	Wahrnehmung schärfen, Zeitgeist aufnehmen
	USP als Arbeitgeber	Image als Arbeitgeber, Anstellungsbedingungen überprüfen und ggf. anpassen, Flexibilität erhöhen
	Wertewandel / Generation Z	Mind-set öffnen, Lösungen bieten – wo möglich
Rekrutierung	Arbeitsinhalt	Intrinsische Motivatoren adressieren, Sinnhaftigkeit hervorheben
	Positionierung	Wir bewerben uns als Arbeitgeber
	Rollen reflektieren	Stellenprofile überprüfen, A/V/K überprüfen
	Rekrutierungsprozess	Geschwindigkeit, Entscheidungen wo und wann nötig, mit Bedürfnissen abgleichen
	Externe Unterstützung	Hausaufgaben müssen dennoch gemacht werden.
Retention Management	Führungsrolle wahrnehmen	Arbeitnehmer kündigen selten wegen der Firma/Organisation!
	Personal arbeitsmarktfähig halten	Transformationen erfordern andere Skills
	Entwicklungsmöglichkeiten	Nicht nur Führung, auch Fachkarrieren, Möglichkeiten nach der Pensionierung

Motivatoren der Generation Z

Abbildung 4: Relevante Faktoren für Beschäftigte aus der Gen Z im Vergleich



Quelle: Fachkräftemangel im öffentlichen Sektor / PWC 2023

VBLG / Impulse für die Praxis

Am Beispiel der Wilhelm AG

Bestehende Benefits



Work-Life-Balance

- Hybrides Arbeitsmodell: Arbeite bis zu 30 Prozent deines Pensums im Home-Office (Team Research: individuelle Lösungen. Assistenz: nach Absprache mit Geschäftsleitung, jedoch maximal 30%.)
- Zwei geschenkte Ferientage zwischen Weihnachten und Neujahr



Versicherung und Vorsorge

- Überobligatorische Pensionskassen-Leistungen (s. Beiblatt)
- UVGZ: Freiwillige Unfallversicherung (s. Beiblatt)



Vergünstigungen und Prämien

- Reka-Checks (20% Rabatt auf maximal CHF 1'000 pro Jahr = CHF 800 bezahlen und REKA-Checks im Wert von CHF 1'000 beziehen)
- Geschenk zu Firmenjubiläen, nach 10, 15 und 20 Dienstjahren
- Übernahme der Kosten für dein Halbtax-Abo



Weiterbildungsunterstützung

- Wenn WILHELM möchte, dass du etwas lernst, übernehmen wir 100 Prozent der Kosten, inkl. der Arbeitszeit
- Wenn du etwas lernen willst, das WILHELM einen Mehrwert bringen kann, übernehmen wir 50 bis 100 Prozent der Kosten, exkl. der Arbeitszeit

VBLG / Impulse für die Praxis

Am Beispiel der Wilhelm AG

Neue Benefits ab 1. Januar 2024



Workation

- Profitiere von einer Woche kombinierter Arbeits- und Ferienzeit pro Jahr.
- Entscheide selbst, von wo aus du in dieser Woche arbeiten möchtest und wie gross der Arbeits- und Ferienanteil sein soll.
- Beispiel: 1 Woche Teneriffa – am Vormittag arbeiten, am Nachmittag surfen = Bezug von 2.5 Ferientagen



Frei am Geburtstag

- Als Geburtstagsgeschenk bekommst du an deinem Geburtstag frei. Fällt dieser besondere Tag auf das Wochenende, kannst du entscheiden, ob du am Freitag oder am Montag deinen freien Tag beziehen möchtest.



Support bei sportlichen Aktivitäten

- Profitiere von einem Beitrag von CHF 150 pro Jahr an dein Fitness-Abo oder an Fitness-Kurse.
- Oder: Wenn du dich anderweitig sportlich betätigst, wartet ein Gutschein im Wert von CHF 150 pro Jahr auf dich.



Ferienkauf

- Kaufe dir eine Woche Ferien pro Jahr zu 2% deines Bruttojahressalärs.



Brands for Employees

- Profitiere von tollen, wöchentlichen Deals und einem breiten Produktsortiment bei Brands for Employees (www.brandsforemployees.ch)



1.

Fachkräftemangel ist Fakt

Demografie übersteuert
konjunkturelle Einbrüche

2.

Transformation ist nötig

Fokus auf wertschöpfungs-intensive
Tätigkeiten

3.

Arbeitgeberattraktivität

Unternehmen/Organisationen
müssen marktfähig sein/bleiben

4.

Personalrekrutierung

Prozesse effizient halten / an die
Bedürfnisse anpassen

5.

Personal halten

Es ist günstiger, Mitarbeitende zu
entwickeln als neue zu suchen!

6.

Transformation braucht Mittel

Investitionen in
Strukturen/Technik/Menschen sind
notwendig



Gemäss Handelszeitung gehört
WILHELM auch 2023 zu den
besten Personaldienstleistern.

Herzlichen Dank!



Gerne stehe ich für Fragen zur Verfügung



Praxisbeispiel «Steuerveranlagende Ü50»

Christian Häfelfinger

Verwaltungsleiter, Gemeinde Binningen



GEMEINDE BINNINGEN



VBLG Infoveranstaltung Fachkräftemangel vom 8.2.2024

Fachkräftemangel offensiv begegnen - Veränderung als Chance

Praxisbeispiel „Ü50“ Steuerveranlagende in Binningen



Zum Einstieg: Kenne ich eine solche Person in meinem Umfeld?

- ist integer
- hat Freude an der Arbeit
- hat keine Angst vor Zahlen, auch wenn es einmal mehr als 6 Stellen vor dem Komma sind
- kann einen Taschenrechner benutzen
- kann sich bei der Arbeit weitestgehend selbst organisieren
- kann Kundenbedürfnisse aufnehmen (ohne, dass die Verwaltungsleitung danach Drohmails bekommt)
- kann Deutsch (und ggf. noch Englisch verstehen)



Ausgangslage

Rahmenbedingungen der Steuerveranlagung in Binningen

- 8500 Veranlagungen pro Jahr
- Veranlagung natürlicher Personen (jur. Personen und VIP beim Kanton)
- 680 Stellen% (inkl. Leitung, Sekretariat und Archiv)
- 65 Mio. Steuereinnahmen

Problemstellung

- Personell: AL/RL/MA
- Konsequenz: fehlende 200 Stellen% und ein Veranlagungs-Rückstand von einem halben Jahr.



Auslegeordnung der Rahmenbedingungen

- wir finden keine ausgebildeten Steuerveranlagende am Markt und müssen trotzdem in jene investieren, welche wir schliesslich bekommen.
- wir suchen Fachkräfte immer zur Unzeit (liegt in der Natur der Sache).
- der Markt spielt und wir müssten Löhne zahlen, die das ganze Gefüge gefährden und die Lohngleichheit intern gänzlich in Frage stellen (210 MA).
- der Arbeitnehmermarkt richtet sich nach den attraktivsten AG aus.
- die Investition in einen MA ist weg, wenn dieser nach einem Jahr wieder geht.



Einordnung der Rahmenbedingungen

Warum fehlen diese Fachkräfte? bislang hatten wir doch genügend...

- wir haben uns nie bewegt und das System nie hinterfragt
- wir haben das Potential am Markt nie suchen müssen
- wir konnten Schlupflöcher nutzen: Veranlagung zum Kanton / Beschleunigungs-Massnahmen / Zielvorgaben anpassen / etc.

Definition Fachkräfte im Bereich Steuerveranlagung?

- wir kennen in der CH keine Lehre im Bereich Steuerveranlagung
- wir bilden die Leute „nur“ auf den Verwaltungen aus (KV+ / on the job)
- somit ist und bleibt es ein „geschützter Markt“
- es ist aktuell ein Arbeitnehmer-Markt



Fragestellung für die Zieldefinition

Was muss eine solche Fachkraft können?

- integer, Freude an der Arbeit, hat keine Angst vor Zahlen, kann einen Taschenrechner benutzen...(siehe Einleitung)

Leitsätze:

- *Wir suchen Leute, die unbedingt wollen aber vielleicht noch nicht können.*
- „...hire on attitude, not on skills...“ (grösste interne Hürde)

Wir investieren lieber in die Ausbildung eines „Laien“, als in eine Arbeitskraft, die schwierig zu finden ist und wir nicht wissen, ob und wie sie sich entwickelt.



Ausbildungslehrgang Steuerveranlagende „Ü50“

Ausbildungslehrgang über 2 Jahre

- öffentliche Ausschreibung
- Ausbildungsprogramm erarbeitet (nach 2 Lehrgängen erprobt)
- Abmachungen: Zielvorgaben, Ausstiegsklausel und Lohn
- Lohn ca. 70'000.- pro Jahr für die Dauer des Ausbildungslehrgangs
- Rückzahlungsvereinbarung bei Ausstieg im ersten Jahr
- definierte Zielüberprüfungen
- Vertrag und Austauschprogramm mit Partnergemeinde Allschwil
- Definition der Bedingungen für eine Übernahme nach Abschluss



Lessons Learned nach 2 Lehrgängen (1)

Vergleich vorher Nachher

- keine Fehlbesetzungen und/oder geringere Konsequenzen daraus
- motivierte und zielstrebige Menschen (neue Chance/neue Karriere/etc.)
- loyal / dankbar für die Chance

Gewinn

- Die ausgebildeten Ü50 gehören zu den Besten im Team.
- Die Kosten sind weit tiefer, als die aufgerechneten Fehlbesetzungen.
- Die Auszubildenden erbringen zu Beginn des zweiten Jahres bereits die Leistungen des Teamdurchschnitts.



Lessons Learned nach 2 Lehrgängen (2)

Grösste Erkenntnis

Aus der Ausgangslage „Fliege friss oder stirb“ wurde ein Erfolgsmodell.

Unterschätzt

- Der interne Aufwand für Betreuung und Know-How-Transfer wurde nie erfasst. Nun ist dieser Aufwand mit dem Lehrgang fassbar geworden und ist nicht wesentlich grösser als bisher!
- Der gesunde Wettbewerb unter den MA führt zu besseren Ergebnissen.
- aktive Beteiligung des gesamten Teams

Überschätzt

- Der Aufwand, eine motivierte Person („Newbie“) in diesem Fachgebiet zu einer Fachkraft auszubilden



Würden wir es nochmals so machen?

- JA, Wir würden das Programm jederzeit wieder so aufsetzen.
- Wir haben in Binningen unser Fachkräfteproblem im Bereich Steuerveranlagung gelöst.
- Wir haben die Angst vor “Ü50“ in einen Wunsch nach mehr „Ü50“ gewandelt (Führungsproblem).
- Wir könnten dies mit dem heutigen Wissensstand auf andere Fachbereiche anwenden.



Aufruf an andere Gemeinden

- Das Programm entwickelt erst das volle Potential, wenn sich mehr als zwei Gemeinden beteiligen.
- Nächster Start: Wenn wir mehr als 2 Gemeinden sind, welche sich beteiligen und/oder wir unerwartet einen Bedarf haben.
- ...Und warum macht ihr es nicht alleine? Weil wir aktuell keinen Bedarf haben. Und wenn der Bedarf dann da ist, machen wir es auch alleine, weil es sich für uns so oder so lohnt.
- Disclaimer: Dies ist eine verwaltungstechnische Lösung und keine politische → sobald die Diskussion um eine politische Lösung mit einem Finanzierungsschlüssel über Einwohnerzahlen entsteht, wird dieses System kollabieren.



...und zum Schluss...

- Das Fachkräfteproblem wird sich mit der Digitalisierung verschärfen (Mobilität – Jobsuche gesamtschweizerisch).
- Wir kultivieren den Fachkräftemangel durch unsere Anforderungen.
- Veränderungen in diesem Gebiet bedingen ein Umdenken der Führungsebene (Politik definiert das WAS – die Verwaltung das WIE).
- Potential von brachliegenden Ressourcen erkennen und nutzen
 - Ü50, Inklusion von spezifischen Beeinträchtigungen als Chance, etc.
- Detailprobleme erledigen sich oft von selbst, wenn man sie zu Beginn eines Vorhabens erst einmal ignoriert.
- Der Drive, den dieses Projekt intern ausgelöst hat, hat erstmals in der Geschichte von Binningen dazu geführt, dass zwei Lehrabgänger:Innen sich als Steuerveranlagende im Bereich Steuern beworben haben und nun seit einem Jahr dort erfolgreich arbeiten.



VERBAND BASEL_LANDSCHAFTLICHER GEMEINDEN

Fragen?



VERBAND **B**ASEL**L**ANDSCHAFTLICHER **G**EMEINDEN

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit