

Mitgliederversammlung der KVöV Regionalgruppe Mittelland / Jura

Herausforderung Fachkräftemangel
bei der SBB

Sibylle Hug, Leiterin Human Resources Infrastruktur
21. März 2023





1. Einleitung
2. Facts & Figures in der Rekrutierung
3. Wo haben wir einen Fachkräftemangel?
4. Was sind unsere Herausforderungen?
5. Was tun wir dagegen?
6. Diskussion

Economiesuisse-Präsident Mäder zur Wirtschaftslage

«Wir sind in der schlimmsten Situation, die ich je erlebt habe»

Der Wirtschaftsdachverband E
ins Gericht. Droht der Schweiz

Neue Studie belegt: Fachkräfte fehlen tatsächlich

In der Statistik ist der Mangel an Fachkräften nicht
Untersuchung entsprechen diese Zahlen jedoch
situation im Gastgewerbe. HotellerieSuisse forc

Darum findet Mira* (21) nach Lehre trotz Fachkräftemangel keinen Job

Fast überall in der Schweiz herrscht Fachkräftemangel – dennoch haben einige
Lehrabgänger mit dem Berufseinstieg zu kämpfen. Eine Betroffene erzählt.

WIRTSCHAFT, LÖHNE, HANDWERKER

Das passiert, wenn in sieben Jahren 270'000 Arbeitskräfte fehlen

Die Lücke im Schweizer Arbeitsmarkt wird immer grösser, die Folgen für die Wirtschaft sind dramatisch. Für Angestellte gibt es aber viele Vorteile.

Fachkräftemangel

Schweiz: Ständige ausländische Wohnbevölkerung steigt deutlich an

SBB schreiben die meisten Stellen per sofort ab 60 Prozent aus

Die SBB wollen Teilzeitarbeit weiter fördern. Und berufen sich dabei auf eine neue Studie der Universität
Ab September sollen die allermeisten Stellen ab 60 Prozent ausgeschrieben werden.

Fachkräftemangel entgegenwirken

Gibt es zu wenig Fachkräfte – oder sind die Jobs zu unattraktiv?

klagen, die Politik sucht Lösungen. Ökonomen sind aber nicht
ugt, dass der Fachkräftemangel so schlimm ist.

Blick

Fachkräftemangel eröffnet Frauen neue Chancen

«Die Geschlechterungleichheit am Arbeitsmarkt wird 2030 gegessen sein»

Arbeitskräfte sind Mangelware
Forderungen stellen

bern
chteiligt
in schneller

Fachkräftemangel: Definition.

Fachkräftemangel entsteht, wenn die Nachfrage nach Fachkräften* in einem bestimmten Beruf dessen Angebot bei gegebenen Arbeitsbedingungen übersteigt.

*Als Fachkraft gilt, wer mindestens über eine berufliche Grundbildung verfügt. Fachkräfte sind also Erwerbstätige mit einem Qualifikationsabschluss auf Sekundarstufe 2 oder auf Tertiärstufe.

Quelle: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2016)

Fachkräftemangel: Definition.

Wie kann Fachkräftemangel gemessen werden?

Um ein Gesamtbild der Fachkräftesituation in den einzelnen Berufen zu erhalten, wurden die sechs Indikatoren für jeden Beruf zu einem Gesamtindex zusammengefügt.

1. Arbeitslosenquote
2. Quote der offenen Stellen
3. Zuwanderungsquote
4. Qualifikationsanforderungen
5. langfristige Beschäftigungswachstum
6. demografischen Ersatzbedarf



Quelle: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2016)

Fachkräftemangel Gesamtschweiz – Key Facts 2022.

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	Polymechaniker:innen, Produktionsmechaniker:innen, Maschinenmechaniker:innen und -schlosser:innen	
5 SCHLUSSLICHTERBERUFE		
1	Hilfsarbeitskräfte, Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	
2	Führungskräfte	
3	Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte und sonstige Bürokräfte	
4	Berufe in Sozialwissenschaft und Kultur	
5	Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen	

Facts & Figures in der Rekrutierung der SBB.

Facts & Figures 2022.



93'444

Interessierte Bewerbende



Rund 810

Psychologische
Tauglichkeitsuntersuchungen



21% Frauenanteil
bei Bewerbungen



4.6 von 5 Punkten

bei der Auftraggeberzufriedenheit

24.21% bei Anstellungen



Über 5900

Anstellungen



28 Tage

Von Bewerbung bis Zusage (Ziel 21 AT)
12 Tage bis zur Absage (Ziel 11 AT)

Aktuell haben wir über 1800 Stellen offen!

Wo haben wir bei der
SBB einen
Fachkräftemangel?

Fachkräftemangel: anspruchsvoll zu rekrutierende Profile/Funktionen.



Engineering/IT:

- Bau- und Elektroingenieur:innen
- Anlagenmanager:innen (Lifecycle Manager, System Engineer)
- Projektleiter:innen
- Oberbauleitungen
- Überwachung (Anlagenüberwachung, Operation Center Technik)
- IT-Spezialist:innen

Elektroberufe

- Sicherungsanlagen-Techniker:innen
- Fahrleitungsmonteur:innen
- Instandhaltungsmonteur:innen Kraftwerke
- Automatiker:innen
- Elektroinstallateur:innen
- Netzwerkspezialist:innen

Handwerk

- Gleismonteur:innen
- Vorarbeiter:innen
- Poliere
- Bauführer:innen

Bahnberufe & Zweitausbildungen

- Zugverkehrsleitende
- Lokführer:innen B
- Triebfahrzeugführende (B100)
- Rangierpersonal

Was sind unsere
Herausforderungen?

Herausforderungen.



Office

- Über klassische Inserate schwierig Spezialistenfunktionen zu besetzen
- Unsere Stelleninserate zu SBB-spezifisch
- Konkurrenzieren uns teilweise selber (gleiche Funktionen in unterschiedlichen Divisionen)
- TZ und Job-Sharing werden noch zu wenig genutzt



Engineering

- Nachfrage ist massiv gestiegen
- Potenzial von Grenzgänger:innen beschränkt aufgrund hoher Reisetätigkeit in Projekten
- Inserate bringen wenig bis keinen Rücklauf mehr
- Arbeitsmarkt v.a. in der Zentralschweiz, Espace Mittelland schwierig
- Bewerbende haben mehrere Stellenangebote, dementsprechend hohe Erwartungen



Handwerk

- Grosse Konkurrenz
- Arbeitsbedingungen SBB herausfordernd: Schicht- und Nachtarbeit, 7x24h Betrieb
- Kandidaten haben meist mehrere Stellenewerbungen am Laufen, Durchlaufzeit entscheiden (PTU).
- Kurzfristige Absagen, Kommunikationsabbruch

Herausforderungen.



IT

- Bedarf an IT-Fachkräften ist aufgrund von mehreren gleichzeitig laufender Digitalisierungsvorhaben gestiegen, Fluktuation eher hoch
- SBB benötigt hochspezialisierte IT-Profile, welche in anderen Bahn- oder in Beratungs-UG zu finden sind. Search-Ground ist entsprechend klar definiert.
- SBB Informatik ist zentralisiert in Bern und verlangt nach wie vor sehr gute Deutschkenntnisse. Das schränkt die Zielgruppe stark ein.



Bahnberufe & Zweitausbildungen

- Qualität der Bewerbungen drastisch abgenommen
- Linie sieht Mehrwert von TZ-Arbeit noch nicht, Planung aufwändiger
- Schichtarbeit, 7x24h Betrieb
- Hohe Durchfallquote in den PTU's

Was tun wir dagegen?





Veränderung Teilzeit-Bewerbende

Start Teilzeitinitiative: September 2022

Veränderungen gewünschtes Arbeitspensum Bewerbung
Total

Bewerbungen Pensen	Sep. 21 bis Febr. 22	Bewerbungen Pensen	Sep. 22 bis Febr. 23
100%	67.6%	100%	64.5% ↓
90%	5.6%	90%	5.7% ↑
80%	13.7%	80%	14.5% ↑
70%	1.2%	70%	2.1% ↑
60%	2.9%	60%	6.3% ↑
50%	0.8%	50%	1.0% ↑
<50%	0.2%	<50%	0.3% ↑
leer	7.6%	leer	4.3%
übrige	0.4%	übrige	1.3%

Veränderungen Anstellungen Total (Frauen/Männer)

Anstellungen Pensen	Sep. 21 bis Febr. 22	Anstellungen Pensen	Sep. 22 bis Febr. 23
100%	80.4%	100%	76.8% ↓
90%	2.7%	90%	2.7% →
80%	7.9%	80%	12% ↑
70%	0.9%	70%	1.1% ↑
60%	4.1%	60%	3.7% ↓
50%	2.4%	50%	2.9% ↑
<50%	1.4%	<50%	0.9% ↓

Veränderungen Anstellungen Total

Teilzeit ist kein rein weibliches "Phänomen".

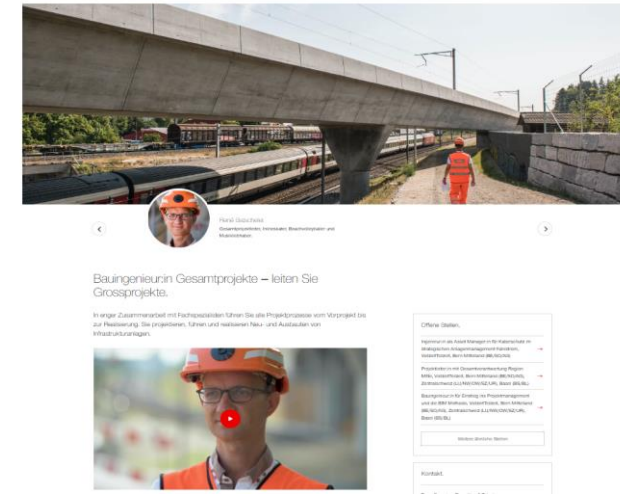
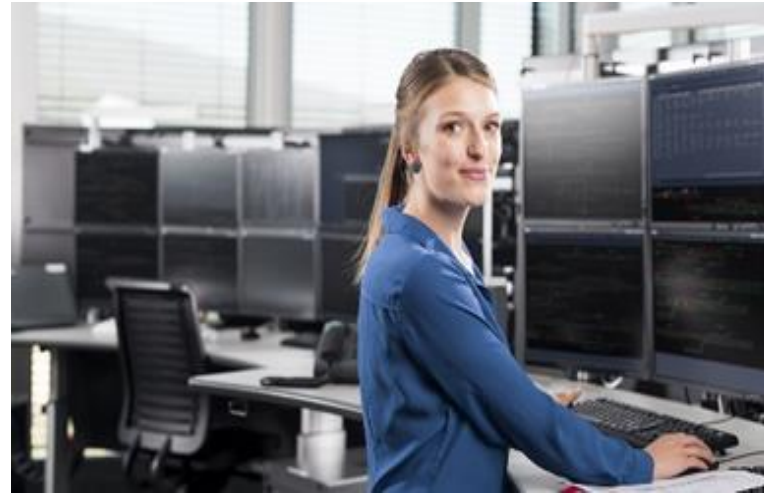
Veränderung Anstellungen: Frauen

Anstellungen Pensen	Sep. 21 bis Febr. 22	Anstellungen Pensen	Sep. 22 bis Febr. 23
100%	54.8%	100%	53.3% ↓
90%	6.6%	90%	4.5% ↓
80%	17.9%	80%	21.8% ↑
70%	1.6%	70%	2.9% ↑
60%	12.2%	60%	10.4% ↓
50%	4.8%	50%	6.1% ↑
<50%	2.1%	<50%	1.0% ↓

Veränderung Anstellungen: Männer

Anstellungen Pensen	Sep. 21 bis Febr. 22	Anstellungen Pensen	Sep. 22 bis Febr. 23
100%	88%	100%	84.2% ↓
90%	1.7%	90%	2.0% ↑
80%	4.8%	80%	8.9% ↑
70%	0.7%	70%	0.5% ↓
60%	1.3%	60%	1.8% ↑
50%	2.1%	50%	1.9% ↓
<50%	1.4%	<50%	0.7% ↓

Massnahmen.



Handwerk

- Speed-Recruiting
- Pool Rekrutierungen
- Handwerk Challenge light (in den Niederlassungen)
- Lernenden-Rekrutierungen (Fokus Gleisbau, Netzelektriker) inkl. Übernahmequote erhöhen
- Projekt Lernende@VU
- Möglichkeit der Erwachsenenlehre (zBsp. Gleisbau)
- Ausarbeiten von attraktiven Schichtmodellen

Bahnberufe

- Effort für ZVL, zBsp. Teilzeitklasse
- Werbung auf Social Media, dezidierte Kampagnen
- Berufsinformveranstaltungen für Quereinsteiger
- Aktivitäten in Betriebszentralen, virtuelle Rundgänge
- Prozessoptimierung bei den Durchlaufzeiten

Engineering

- Engineering Days, SVIN Anlass
- Hochschulmarketing intensivieren
- HOP, Trainee Programm & Career Starter
- Rekrutierung im Ausland (D)
- D&I – breitere Ausschreibungen, tiefere BG
- Railway Summercamp (11.-14.09.23)
- Wiedereinsteiger-Programm "Back to Business"
- Sensibilisierung der FK: Hire for attitude, Train for Skills
- LinkedIn-Kampagnen

Massnahmen.



IT

- Ausbau und Professionalisierung der Active Sourcing-Kapazitäten
- Start von Auslandsrekrutierungen
- Pilotierung alternativer IT-Standorte
- Einführung neuer Rekrutierungskanäle



Office

- Pilot Pool-Inserate
- Aufbau Pipeline von gut qualifizierten Kandidat:innen
- Ausrichtung und Optimierung Rekrutierungsprozess

Das SBB Angebot für Young Talents.

Während
dem Studium.



Abschlussarbeiten.

Von der Theorie in die Praxis mit Arbeiten, die tatsächlich einen Mehrwert generieren.

Während / nach
dem Studium.



Hochschulpraktika.

Berufseinblick während oder nach dem Studium.



50-100%



6-12 Monate

Nach dem
Studienabschluss.



Trainee Programm.

Einstiegsprogramm mit vier Förderstellen während 18 – 24 Monaten.



60-100%



18-24 Monate



Career Starter.

In den Bereichen:
Signalling,
Cyber Security, Data
Science, Energie, Fahrplan
und Betrieb, SAP und
Telecom.



60-100%



12-18 Monate

Nach dem
Studienabschluss.



Direkteinstieg.

Zum Beispiel als
Junior Ingenieur/in.

sbb.ch/jobs

Takeaway Messages.

- Ja, den Fachkräftemangel gibt es, aber nicht in allen Berufsgruppen
- Die Geschwindigkeit und Qualität im Rekrutierungsprozess ist entscheidend
- Es gibt grosse regionale Arbeitsmarktunterschiede
- HR alleine kann den Fachkräftemangel nicht lösen, hier braucht es eine enge Zusammenarbeit/Abstimmung mit der Linie
- Die Linie müssen wir für neue Rekrutierungswege und Arbeitsmodelle (Teilzeit/Jobsharing, etc) noch gewinnen.
- Die Lernenden sind zukünftig einer der wichtigsten Rekrutierungskanäle.



Danke, merci
& grazie.