

#GTCI

Global Talent Competitiveness Index 2018: Diversity und der Wettbewerb um Talente werden die Zukunft der Arbeit antreiben

Schweiz auf dem 1. Rang

- **Entwickelte Länder mit hohem Einkommensniveau sind in Bezug auf Talente weiterhin weltweit führend**
- **Zürich belegt den 1. Rang des Städterankings, gefolgt von Stockholm und Oslo**
- **Diversity macht ungenutzte Potenziale sichtbar und erhöht die Wettbewerbsfähigkeit**

Davos, 22. Januar 2018 – Im Ranking des Global Talent Competitiveness Index 2018 (GTCI) belegt die Schweiz weiterhin den ersten Rang in Bezug auf den weltweiten Wettbewerb um Talente, gefolgt von Singapur und den USA. Nach wie vor dominieren europäische Länder das GTCI-Ranking – 15 der ersten 25 Plätze werden von Ländern belegt, die innerhalb Europas liegen. Gemessen wurden u.a. die Wettbewerbsfaktoren „Befähigung“, „Anziehung“, „Wachstum“ und „Halten“ von Talenten. Die diesjährige Ausgabe zeigt zudem, dass die Top-10-Länder eine Reihe von Schlüsselfaktoren gemeinsam haben und sie alle einen entscheidenden Aspekt teilen: Sie verfügen über ein gut ausgebautes Bildungssystem, das die sozialen und kollaborativen Fähigkeiten vermitteln kann, welche für die Beschäftigungsfähigkeit auf dem heutigen Arbeitsmarkt erforderlich sind.

Bei näherer Betrachtung gibt es noch weitere Gemeinsamkeiten zwischen den Spitzenländern:

- **Flexible regulatorische und wirtschaftliche Rahmenbedingungen**
- **Eine Beschäftigungspolitik, die Flexibilität und soziale Sicherheit miteinander verbindet**
- **Äussere und innere Offenheit in Bezug auf die Anziehung von Talenten**

Die Schweiz hat es zum fünften Mal seit der ersten Erhebung des Rankings 2013 auf den ersten Platz geschafft. Die **drei Hauptgründe** dafür sind:

1. Die Schweiz hat eine hohe Lebensqualität

Die Schweiz bietet interessante Jobs, hohe Saläre und gute Karrierechancen und weist dadurch eine hohe Lebensqualität auf. Dies ermöglicht es, Fachkräfte im Land zu halten (1. Rang „Halten“).

2. Gute Aus- und Berufsbildung: Duales System als Stärke der Schweiz

Die duale Aus- und Berufsbildung ist eine grosse Stärke der Schweiz. Auch das hohe Niveau der formalen Ausbildung, welche berufliche und technische Kompetenzen fördert und die guten Weiterbildungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten lassen die Schweiz im internationalen Vergleich sehr gut dastehen. Nicole Burth, CEO von The Adecco Group Switzerland, ergänzt: *“Das duale System der Schweiz erlaubt es, diejenigen Fachkräfte auszubilden, die es heute und morgen in der Schweizer Wirtschaft braucht. In der heutigen, schnelllebigen Zeit, ist dies wichtiger denn je.”*

3. Gute rechtliche und wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Die Schweiz verfügt über ein funktionierendes Rechtssystem sowie einem guten Marktumfeld. Dank dieser positiven Rahmenbedingungen belegt die Schweiz den zweiten Rang im von der Studie gemessenen Bereich „Befähigen“.

Stärken und Schwächen der Schweiz

Die Schweiz ist sehr gut, wenn es um die internationale Zusammenarbeit geht (5. Rang bei „Externe Offenheit“). Sie bietet die Möglichkeit, unabhängig vom wirtschaftlichen Status eine Ausbildung zu absolvieren und Karriere zu machen (2. Rang im Bereich sozialer Mobilität). Wenn es allerdings um die Offenheit gegen innen geht, d.h. der sozialen Integration von Minoritäten, schneidet die Schweiz schlechter ab (13. Rang im Bereich „Interne Offenheit“). Im Bereich der Gleichberechtigung der Geschlechter steht die Schweiz im internationalen Vergleich ebenfalls schlecht da: Betreffend der weiblichen Mitarbeitenden mit Universitätsabschluss rangiert sie auf dem 86. Rang und was Frauen in Führungspositionen betrifft, auf dem 21. Rang.

Nebst dem Ranking der Wettbewerbsfähigkeit in Bezug auf Talente wurde in diesem Jahr auch das Thema "**Diversity für die Wettbewerbsfähigkeit**" untersucht. Dabei wurde zwischen drei Formen der Diversity unterschieden: **Wahrnehmung, Identität und Präferenz (oder Wert)**. Das Thema Diversity (Zusammenarbeit von Menschen mit unterschiedlichen Persönlichkeiten, Kenntnissen, Erfahrungen und Perspektiven) wurde gewählt, weil es eine entscheidende Rolle bei der Verknüpfung von Talentpolitik und Innovationsstrategien spielt. Die Berücksichtigung der demografischen Diversität fördert eine nachhaltige und innovative Zukunft und hilft Organisationen, Talente zu halten und zu entwickeln. Allerdings hebt der Bericht auch hervor, dass mit Diversity Probleme auftreten können: Es liegt in der Natur des Menschen, dass wir mit Personen, die sich stark von uns unterscheiden, oft nicht besonders gut zusammenarbeiten können.

Der heute von [INSEAD](#) in Zusammenarbeit mit der [Adecco Group](#) und [Tata Communications](#) veröffentlichte Bericht ist ein umfassendes, jährliches Benchmarking, das misst, wie Länder und Städte Talente anziehen, fördern und halten, und stellt eine einzigartige Ressource für Entscheidungsträger dar, um das Bild der globalen Wettbewerbsfähigkeit in Bezug auf Talente zu verstehen und Strategien zur Steigerung ihrer Wettbewerbsfähigkeit zu entwickeln.

Die Top 20 im Detail und Ergebnisse für spezifische Variablen

Der GTCI 2018 umfasst 68 Variablen (2017 waren es 65) und deckt 119 Länder und 90 Städte (118 bzw. 46 im Jahr 2017) ab. Auch in diesem Jahr werden die GTCI-Scores von entwickelten Ländern mit hohem Einkommensniveau angeführt.

- **Die Schweiz hält den 1. Rang**, gefolgt von Singapur und den Vereinigten Staaten.
- **Wie bereits in vergangenen Jahren dominieren europäische Länder** die GTCI-Rangfolge – 15 der ersten 25 Plätze werden durch diese belegt.
- Unter den weit vorne platzierten **nicht-europäischen Ländern** finden sich in diesem Jahr beispielsweise Australien (11), Neuseeland (12), Kanada (15), die Vereinigten Arabischen Emirate (17) und Japan (20).
- Lateinamerikanische Länder liegen bei den Zahlen weiblicher Absolventinnen oftmals weit vorn (z.B. Argentinien auf Rang 5).
- Die Bildungsanstrengungen (im Verhältnis zum BIP pro Kopf) sind in Afrika hoch (Botswana liegt auf Rang 1, Lesotho auf Rang 2, Senegal auf Rang 5) was zeigt, dass die Herausforderungen in diesem Bereich erkannt wurden. Nichtsdestotrotz kann die Effektivität dieser Investitionen noch verbessert werden.

Die Top 25 beim GTCI-Ranking 2018

Der Index bewertet die Politik und die Massnahmen, die es einem Land ermöglichen, Talente anzuziehen, zu entwickeln und zu halten. Hierbei sind sowohl die technischen und beruflichen Fähigkeiten als auch die globalen Kompetenzen entscheidend, die mit Innovation, Unternehmertum und Führungsqualitäten verbunden sind. Letztlich sind es unsere Fachkräfte, die zu Produktivität und Wohlstand beitragen.

Ranking	Land	Score
1	Schweiz	79.90
2	Singapur	78.42
3	USA	75.34
4	Norwegen	74.56
5	Schweden	74.32
6	Finnland	73.95
7	Dänemark	73.79
8	Grossbritannien	73.11

Ranking	Land	Score
9	Niederlande	72.56
10	Luxemburg	71.64
11	Australien	71.61
12	Neuseeland	71.52
13	Irland	71.38
14	Island	70.48
15	Kanada	69.63
16	Belgien	69.56
17	Vereinigte Arabische Emirate	68.88

Ranking	Land	Score
18	Österreich	68.63
19	Deutschland	67.77
20	Japan	62.63
21	Frankreich	62.61
22	Estland	61.93
23	Katar	61.90
24	Israel	61.79
25	Tschechische Republik	60.02

Zürich: 1. Rang im Global Cities Talent Competitiveness Index (GTCI)

Zürich belegt den 1. Rang (letztes Jahr 2. Rang) im internationalen GTCI-Städteranking aufgrund seiner Offenheit, guten rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sowie seiner internationalen Beziehungen. Corine Mauch, Stadtpräsidentin von Zürich dazu: *“Als erstklassiger Wirtschaftsstandort in Europa und weltweit, betrachtet Zürich Diversity klar als Stärke. Diversity ist essentiell für den Wohlstand einer Stadt. Kulturelle Diversität, Erfahrungen, Sozioökonomische Hintergründe, Alter und Geschlecht. Wir werden nicht weiterkommen, wenn wir unsere Herausforderungen mit Polarisierung und Populismus lösen wollen. Die Stadt Zürich ist bereit, die künftigen Herausforderungen anzugehen, und zwar indem wir Strategien entwickeln, um Neuankömmlinge zu integrieren sowie alle Ansässige zu befähigen. Die richtige Antwort ist nicht Isolation, sondern Offenheit.”*

Acht der zehn führenden Städte liegen in Europa und zwei in den Vereinigten Staaten von Amerika. Die weit vorne rangierenden Städte weisen ebenfalls Ähnlichkeiten auf. Wie auch bei den Ländern führen höhere BIP-Werte von Städten im Laufe der Zeit erwartungsgemäss zu einer höheren Technologiedurchdringung, wodurch leistungsstarke Gesamtsysteme mit besserer Qualität in den Bereichen Bildung, Wirtschaft, Gesundheitswesen und Infrastruktur entstehen. Diese Aufwärtsspirale führt zu einer stärkeren Wettbewerbsfähigkeit in Bezug auf Talente. Zudem ziehen höherrangige Universitäten überlegenes Lehr- und Forschungspersonal an, das dem Arbeitsmarkt mehr qualifizierte Talente zur Verfügung stellt. Die Wirkung dichter und effizienter Informationsnetzwerke ist besonders wichtig, wenn es darum geht, Talente anzuziehen und zu halten, wie die Leistung von "intelligenten Städten" wie Singapur, Dubai, Abu Dhabi oder Doha zeigt.

Rank	Stadt	Score
1	Zürich (Schweiz)	71.0
2	Stockholm (Schweden)	68.2

3	Oslo (Norwegen)	68.1
4	Kopenhagen (Dänemark)	67.1
5	Helsinki (Finnland)	66.8
6	Washington DC (USA)	66.5
7	Dublin (Irland)	66.1
8	San Francisco (USA)	63.4
9	Paris (Frankreich)	63.2
10	Brüssel (Belgien)	62.7

Diversity als Herausforderung

Die vertiefte Analyse des Berichts 2018 zeigt verschiedene Ansätze von Organisationen, Städten und Ländern in Bezug auf Diversity respektive Vielfalt. Sie zeigt, dass Diversity kein Selbstzweck ist, sondern immer von einer Kultur der Integration begleitet werden muss, um zu gedeihen und eine echte Wirkung zu entfalten. Ziele und Statistiken können kulturelle Akzeptanz und Offenheit nicht ersetzen.

Die Ergebnisse der GTCI zeigen indes, dass es kein uneingeschränktes Modell für Diversity und Integration gibt. Die Schweiz schneidet beispielsweise bei Führungsmöglichkeiten für Frauen nicht so gut ab, wie es ihre Top-Position bei den GTCI vermuten lassen würde. Die nordischen Länder schneiden bei den meisten Variablen, die mit Zusammenarbeit, interner Offenheit, sozialer Mobilität und Gleichberechtigung zusammenhängen, bemerkenswert gut ab, jedoch kämpfen sie mit externer Offenheit, was eine erschwerte Gewinnung von Talenten zur Folge hat.

„Diversity ist ein entscheidender Hebel für Innovationen.“ Peter Zemsky, Deputy Dean und Dean of Innovation von INSEAD, unterstreicht, dass *„Rahmenbedingungen der Organisationsführung die verhaltensorientierte Bedeutung der Vernetzung nach aussen statt nach innen betonen. Angesichts der explosionsartigen Zunahme von Informationen in der wissensbasierten Wirtschaft wird die Nutzung lokaler Innovationschancen für den Wettbewerbsvorteil von Unternehmen wichtiger als die Nutzung von Forschung und Entwicklung im Headquarter.“*

Nicole Burth, CEO von The Adecco Group Switzerland betont: *“Eine integrierende Kultur beginnt schon ganz früh zu Hause und in der Schule, wo Vorurteile bekämpft und Sozialkompetenzen wie die Arbeit in der Gruppe gelehrt werden müssen.“* Alain Dehaze, CEO von The Adecco Group, ergänzt: *“Sozialkompetenzen und die Arbeit im Team sind entscheidend, um das Arbeitspotential zu entfalten und eine Zukunft für alle zu schaffen.“*

Vinod Kumar, CEO und Managing Director von Tata Communications, bekräftigt: *„Da die digitale Transformation für immer mehr Unternehmen eine Priorität wird, dringen hoch automatisierte und von künstlicher Intelligenz angetriebene Technologien an den Arbeitsplatz vor. Da Menschen und Maschinen beginnen, Seite an Seite zu arbeiten, müssen Unternehmen damit beginnen, die durch Talente und Diversity gewonnene Wettbewerbsfähigkeit ebenfalls als Faktor zu erkennen, der über die Menschen hinausgeht und Maschinen mit einbezieht. Wenn man das Primat der digitalen Infrastruktur akzeptiert, werden weder Talent noch Diversity als ausschliesslich betrachtet.“*

[Der GTCI Bericht 2018 zum Downloaden](#)
[Sehen Sie sich die GTCI-2018-Videografik an](#)
[Konsultieren Sie die Interaktive Version des GTCI und testen Sie das neue GTCI-Talent-Positionierungssystem \(TPS\)](#)

Laufend aktuelle Informationen unter #GTCI

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

The Adecco Group Switzerland

Medienstelle

press.office@adecco.com

+41 79 560 48 32

www.adecco.com

facebook.com/TheAdeccoGroupSwitzerland/

Markenfamilie von The Adecco Group Switzerland



Adecco

Spring
Professional

Badenoch
& Clark

pontoon

LEE HECHT
HARRISON

Über The Adecco Group Switzerland

The Adecco Group Switzerland ist Schweizer Marktführer im Bereich Human Resources. Mit über 600 Mitarbeitenden an über 50 Standorten in allen Sprachregionen verhelfen wir jährlich rund 23'000 Fachkräften zu neuen beruflichen Herausforderungen. Unsere Brands sind in ihrem jeweiligen Fachgebiet spezialisiert. The Adecco Group Switzerland bietet massgeschneiderte Lösungen für Stellensuchende sowie für kleine, mittlere und grosse Unternehmen im Bereich Human Resources an: Feststellenvermittlung, Temporär-Vermittlung, Payroll Services, Ausgliederung und Auslagerung von ganzen HR-Prozessen, Karriereplanung, Talentförderung und -mobilität. In der Schweiz sind wir mit folgenden Marken vertreten: Adecco, Adia, Spring Professional, Badenoch & Clark, Pontoon Solutions und Lee Hecht Harrison.

The Adecco Group Switzerland ist ein Unternehmen von The Adecco Group, internationaler Marktführer im Bereich Human Resources, der für die Arbeitswelt im Bereich Technologie und Talentmanagement neue Massstäbe setzt. The Adecco Group mit Hauptsitz in Zürich beschäftigt weltweit rund 33'000 Mitarbeitende in 60 Ländern und Regionen. Das Fortune-Global-500-Unternehmen ist an der SIX Swiss Exchange kotiert.