

Mythos Fachkräftemangel

- Was ist dran?
- Was ist zu tun?

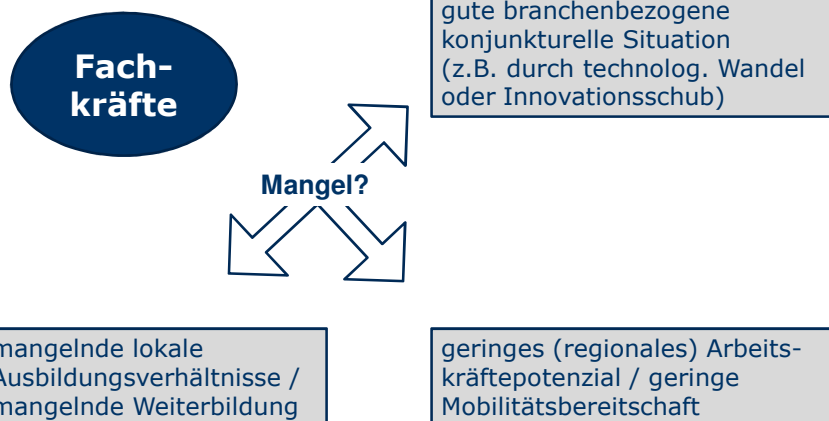
Hamburg, 5. November 2010



Astrid Helzel

Kompakte Konzepte fürs Management

Wie entsteht Fachkräftemangel?



Astrid Helzel
Kompakte Konzepte fürs Management



2

© Astrid Helzel 2010

Demografie und Arbeitsmarkt- entwicklung



Statistiken der statistischen Ämter des Bundes und der Länder

Basis = Annahmen aus der Entwicklung der Parameter

- Geburtenhäufigkeit (Entwicklung ungewiss)
- Lebenserwartung (Steigerung erwartet)
- Wanderungssaldo (positive Entwicklung erwartet)
- Erwerbsquote (Steigerung erwartet)

zahlreiche Varianten denkbar

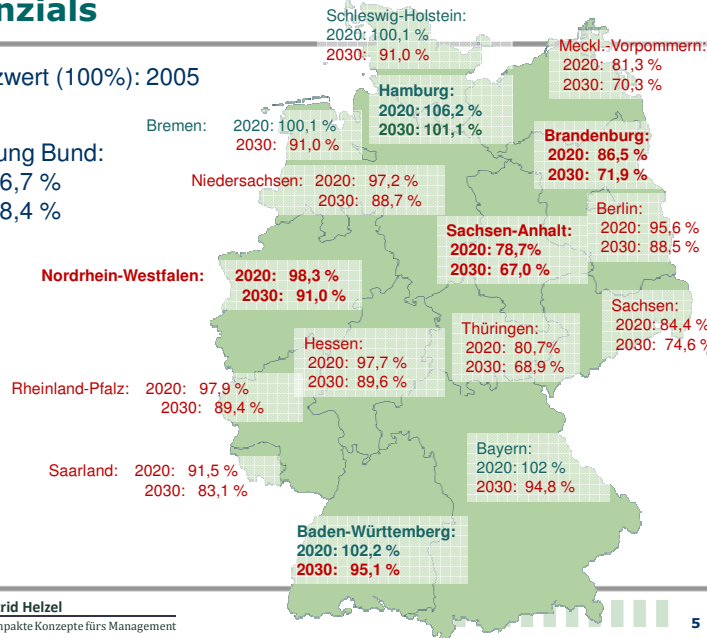
Fazit: spürbarer Rückgang der Erwerbsbevölkerung,
z.T. Ausgleich durch Steigerung der Erwerbsquote



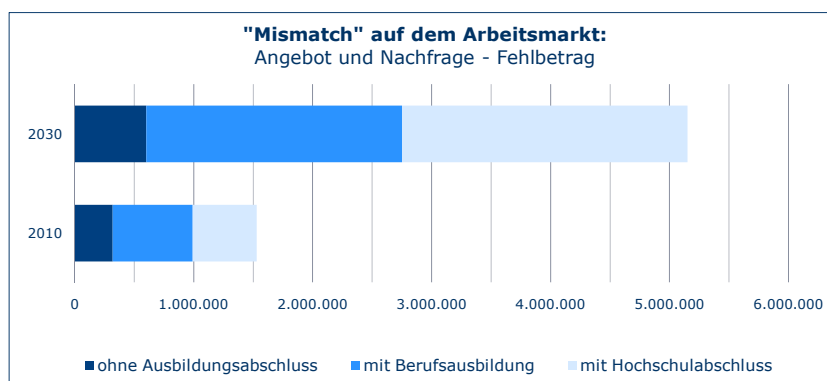
Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials

Referenzwert (100%): 2005

Entwicklung Bund:
2020: 96,7 %
2030: 88,4 %



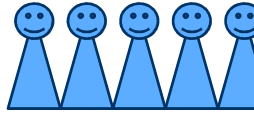
Arbeitsmarktentwicklung - Angebot und Nachfrage -



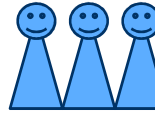
Quelle: Prognos im Auftrag des Verbands der bayrischen Wirtschaft, 2009

Das Ungleichgewicht ist in nahezu allen Tätigkeitsbereichen zu erwarten.
Ausnahmen: Landwirtschaft und Rohstoffgewinnung

Nachfrage und Angebot



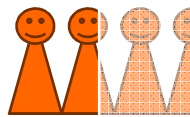
Januar 2010:
47.600 freie Ingenieurstellen



29.000 arbeitslose Ingenieure



September 2010:
20.000 freie Stellen in
der ITK-Branche



2009:
36.000 Studienanfänger im Fach Informatik
Nur jeder zweite schließt das Studium
erfolgreich ab.

**Achtung:
Branchenbezogene
Statistiken sind nicht
immer verlässlich!**

Nachfrage, Angebot und Statistik

Fachrichtung	2010	2020	2030
Hochschulabschluss			
Erziehungswiss. / Lehramt	-13%	-35%	-40%
Rechts- / Wirtschaftswiss.	-4%	-10%	-15%
Medizin	-11%	-28%	-42%
Naturwiss. / Mathe	-4%	-12%	-19%
Ingenieurwiss.	-10%	-22%	-32%
beruflicher Abschluss			
Sekretariat / Büro	-5%	-10%	-18%
Management / Verwaltung	-5%	-10%	-15%
Textil / Bekleidung	-11%	-11%	26%
Hoch-/Tiefbau	2%	-1%	4%
Krankenpflege u.ä.	0%	-10%	-12%

Quelle: Prognos im Auftrag des Verbands der bayrischen Wirtschaft, 2009

Arbeitgeberverband Pflege:
aktuell 50.000 fehlende Fachkräfte in der
Pflege!

IG BAU: jährlich
11.300 neue
Auszubildende
im Bau

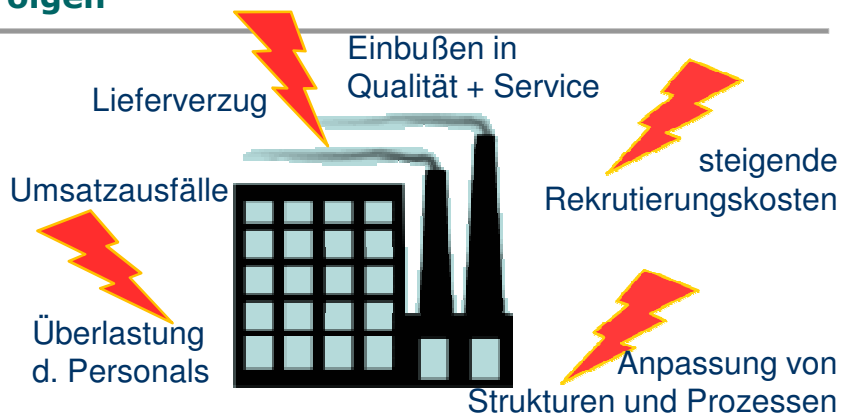
benötigt werden
18.000!

**Achtung:
Branchenbezogene
Statistiken sind nicht
immer verlässlich!**

Folgen



Folgen



Wertschöpfungsverlust:
18.500.000.000 € pro Jahr*

* Institut der Deutschen Wirtschaft, Köln, 2008



Volkswirtschaftliche Handlungsfelder

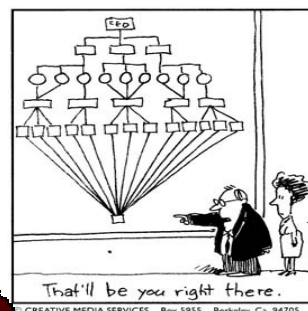
- öffentliche Ausbildungsförderungsprogramme insb. für "Randgruppen"
- (Nach-)Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen
- Senkung der Zahl der Ausbildungsabbrüche
- Erhöhung des Renteneintrittsalters
- Erleichterung der Einwanderung qualifizierter Arbeitskräfte

Betriebliche Problemfelder

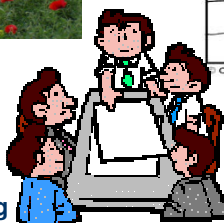
Standort des Unternehmens



Attraktivität des Unternehmens / der Stelle



betriebliche Aus- und Weiterbildung



Das Thema aus der Arbeitnehmer-Perspektive

- bessere Arbeitsplatzaussichten – gerade auch für "Randgruppen"
- Man darf wieder anspruchsvoller sein: nicht mehr nur Jobsuche – eigene Vorstellungen und Bedürfnisse zur Tätigkeit und dem Arbeitsumfeld entwickeln und einfordern
- Informationen zum Arbeitgeber einholen: im www, bei Mitarbeitern, Kunden usw.
- ständiges Lernen wird wichtiger




Betriebliche Maßnahmen

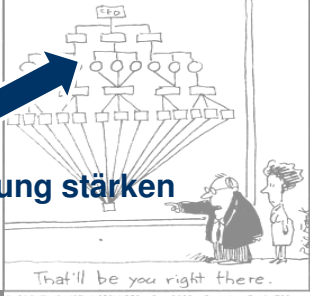


Betriebliche Handlungsfelder

Personal ans Unternehmen binden



Aus- und Weiterbildung stärken



Personal gewinnen



Nachwuchskräfte gewinnen

- früh anfangen!


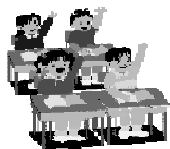


1997

Kontakte herstellen und pflegen!

- Schulkontakte
- Hochschulkontakte
- Praktika, Diplomarbeiten, Werkstudenten
- Familientag im Betrieb

Entwicklung von beruflichen Interessen

2003



2015



2020

Attraktive Unternehmen: Employer Branding



Präferenzen aus verschiedenen Absolventenbefragungen:

- | | | |
|----|-------------------------------|---------------|
| 1. | Arbeitsaufgaben | Arbeitsklima |
| 2. | Entwicklungs-
perspektiven | Weiterbildung |
| 3. | Work-Life-Balance | Sicherheit |

Employer Branding

- enthält Konzepte aus dem Marketing, insb. der Markenbildung
- umfasst z.B. Maßnahmen der Mitarbeitergewinnung, Mitarbeiterbindung, Leistungsbereitschaft und Unternehmenskultur
- bewirkt nach Innen: Identifikation und Bindung der Beschäftigten
- bewirkt nach Außen: Charakter und Stärken des Unternehmens werden für Außenstehende deutlicher

Was bindet Beschäftigte ans Unternehmen?

- **Emotionale Aspekte:** Unternehmenskultur, Unternehmensimage, Teamarbeit
z.B. Verbundenheit mit dem Unternehmen oder dem Team, Identifikation mit dem Unternehmen oder dem Produkt
- **Kosten- / Nutzenabwägung:** Arbeitssicherheit, Work-Life-Balance, Gehalt + Zusatzleistungen
z.B. Risiko eines Arbeitsplatzwechsels, Materielle Vorteile, Krisensicherheit des Unternehmens, Ortsgebundenheit
- **fachliche Einbindung / Selbstverpflichtung im Betrieb:** Verantwortung, fachliche Weiterentwicklung, Aufstiegsperspektiven
z.B. einziger Spezialist, fachliche Berufung, eigene Projekte

Problem? Alternde Belegschaften

- Zusammenhang zwischen Alter und Leistungsminderung
nicht nachgewiesen!
- Gesundheitliche / körperliche Belastbarkeit
nur in bestimmten Berufsgruppen relevant!
kann durch betriebliche Maßnahmen unterstützt werden!
- Aktualität der fachlichen Fähigkeiten und Kenntnisse
ist eine Frage der betrieblichen Weiterbildung!

Vorteile älterer Beschäftigter:

- Größere Berufs- und Lebenserfahrung
- Höhere Motivation
- Höhere Loyalität und (psychische) Belastbarkeit



Betriebliche Maßnahmen - erste Schritte

- ggf. Professionalisierung der Personalarbeit
 - ⌘ Personalauswahl
 - ⌘ Personalentwicklung
- Analyse der betrieblichen Alters- und Qualifikationsstruktur
 - ⌘ Nachwuchsbedarf frühzeitig feststellen
- Weiterbildung ständig und für alle sicherstellen
- Gesundheitsförderung
 - ⌘ Belastungen feststellen und Maßnahmen ableiten
- Attraktivität des Unternehmens / der Arbeitsplätze prüfen
 - ⌘ Stärken-Schwächen-Analyse



Quellen und Links

- Friedrich-Ebert-Stiftung: Fachkräftemangel in KMU – Ausmaß, Ursachen und Gegenstrategien
<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/06797.pdf>
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Demografischer Wandel in Deutschland
http://www.statistikportal.de/Statistik-Portal/demografischer_wandel_heft4.pdf
- Verband der Bayrischen Wirtschaft: Arbeitslandschaft 2030
http://www.prognos.com/fileadmin/pdf/publikationsdatenbank/Arbeitslandschaft_2030_Langfassung_2008-10-08.pdf
- Wirtschaftsministerium Rheinland-Pfalz: Strategie für die Zukunft - Ein Leitfaden für Unternehmen zur Bindung und Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
http://www.statistikportal.de/Statistik-Portal/demografischer_wandel_heft4.pdf
- Dr. Anders Parment: Erwartungen der Generation Y an den Arbeitgeber
http://www.oscar.de/archiv/2008_01/magazin/OSCAR_GmbH.Aussen_hui_08.Erwartungen_der_Generation_Y_an_den_Arbeitgeber.2008_09_11.pdf
- Voigt / Jöns: Multiples Commitment als Erweiterung bestehender Konzepte der Mitarbeiterbindung
http://www.psychologie.uni-mannheim.de/psycho1/Publikationen/MA%20Beitraege/05-03/2005-03_2_Multiples_Commitment.pdf

Vielen Dank !

Astrid Helzel

Kompakte Konzepte fürs Management

Weidestr. 122 b
- Alstercity -
22083 Hamburg

www.helzel.net

Tel (040) 694 662 98
mobil (0163) 897 6453

beratung@helzel.net