

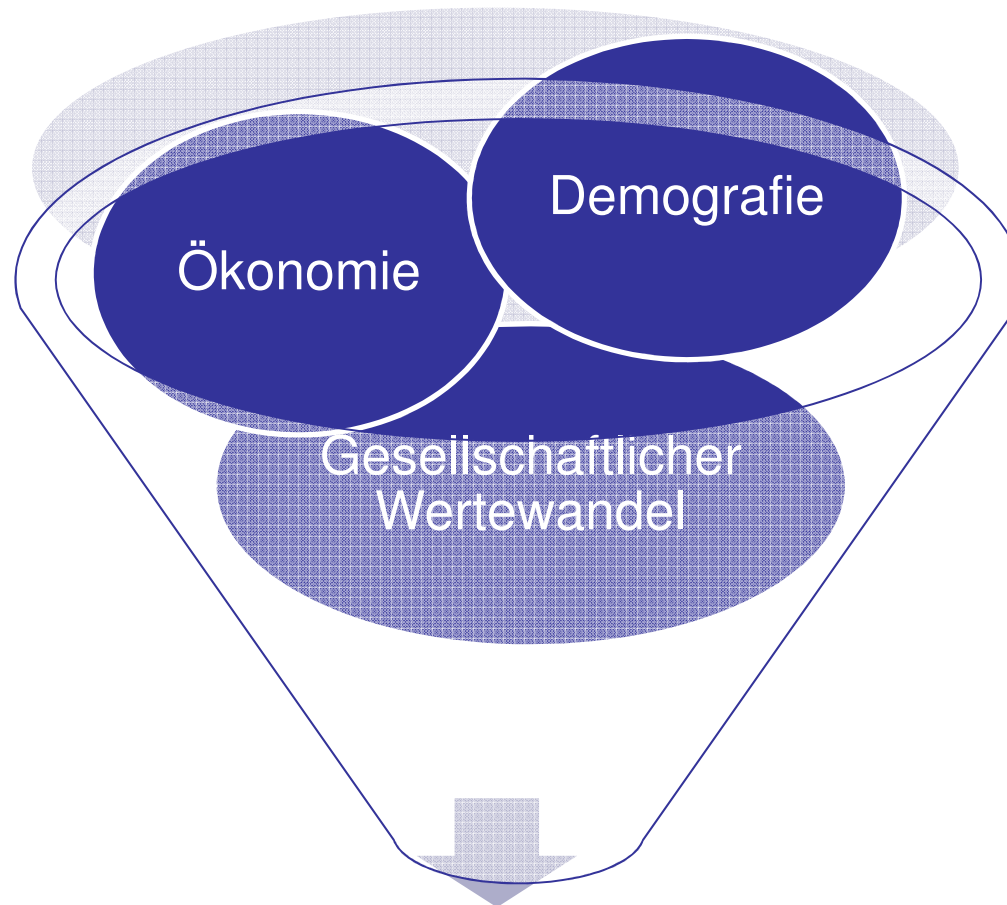
Prof. Dr. Jutta Rump  
Ernst-Boehe-Str. 4  
67059 Ludwigshafen  
0621 / 5203-238  
[jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de](mailto:jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de)

# Fachkräfte sichern: Was Unternehmen heute für morgen wissen sollten

Wetzlar, den 15. April 2013

## Gliederung

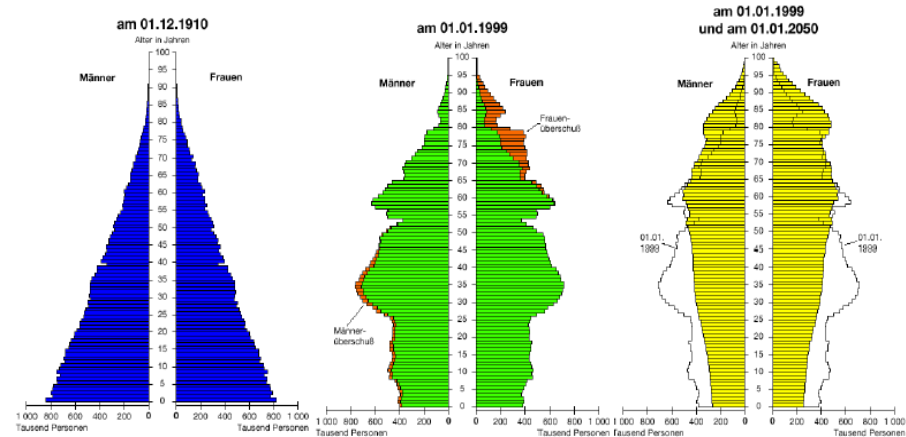
1. Megatrends
2. Anforderungen an Fachkräfte
3. Anforderungen an Unternehmen
4. Schlussbetrachtung



## 1. Megatrends und die Konsequenzen

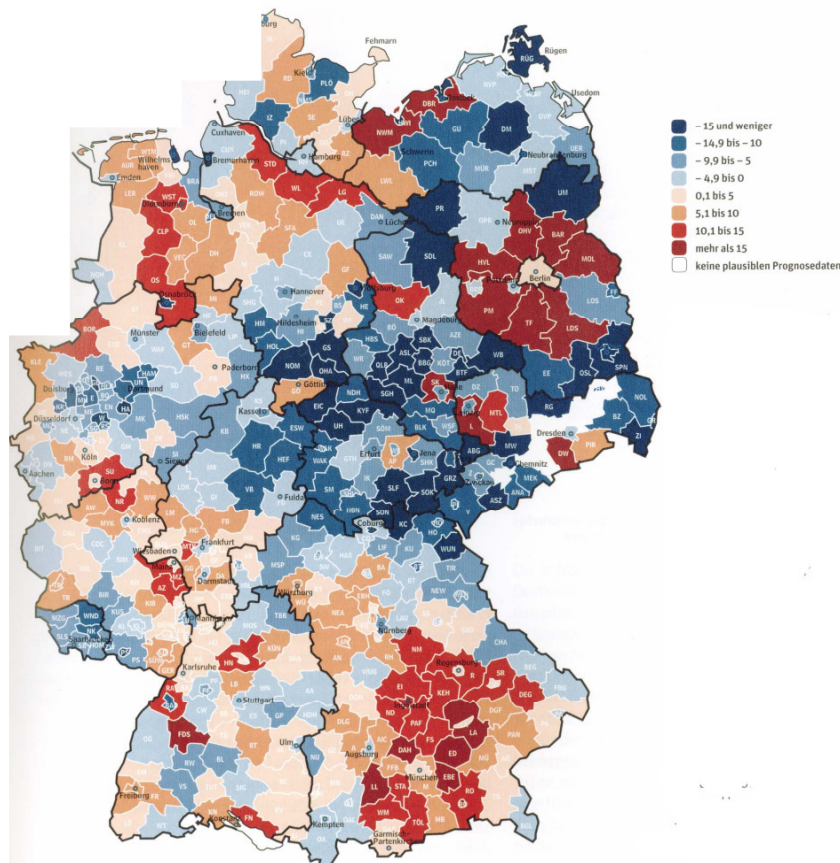
# 1.1 Demografische Entwicklung

## Die Folgen für Arbeitgeber am Standort Deutschland:

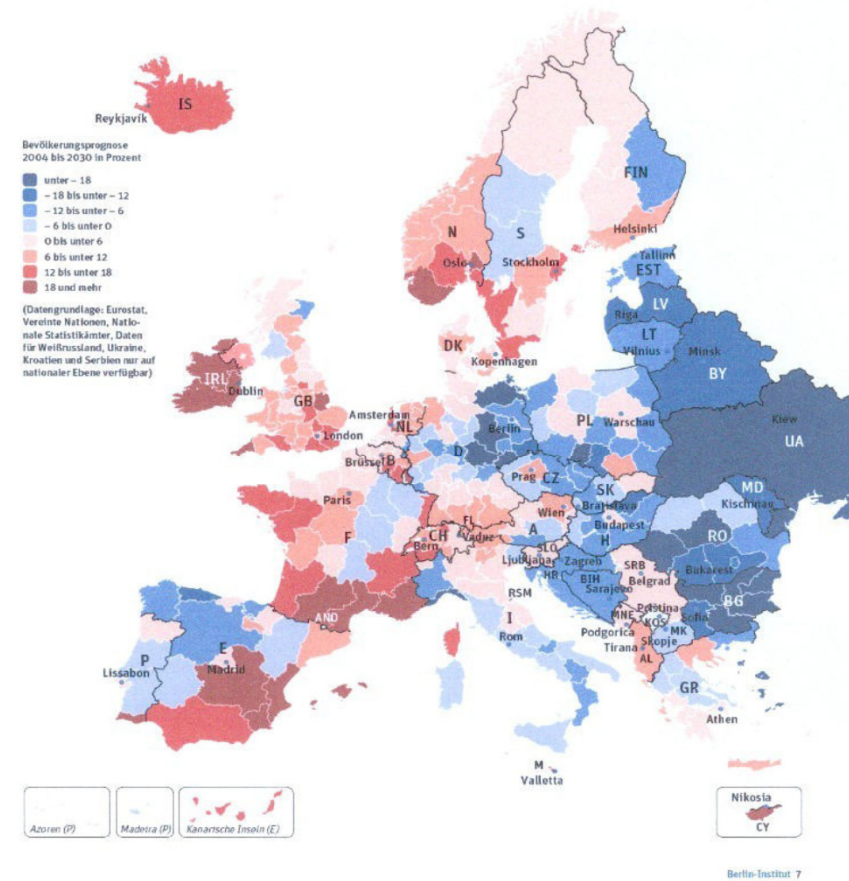


1. Der Umgang mit Fachkräfteengpässen (zumindest in bestimmten Berufen und Branchen).
2. Eine Alterung von Gesellschaft und Belegschaften.
3. Der sinkender Anteil von Nachwuchskräften.
4. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit.
5. Die Unterschiedlichkeit der Sozialisation der Generationen.
6. Die Abweichung vom Postulat des Normalarbeitsverhältnisses.
7. Die Zunahme von Vielfalt.

# Bevölkerungsentwicklung in Deutschland und Europa bis 2030



Quelle: Berlin-Institut (2008).



## 1.2 Gesellschaftlicher Wertewandel

### Der Arbeitsmarkt der Zukunft ist ein Markt der Vielfalt.

In den nächsten Jahren werden sechs Generationen auf dem Arbeitsmarkt ihre Arbeitskraft anbieten:

- ❖ Nachkriegsgeneration (bis 1955 geboren).
- ❖ Baby Boomer Generation (bis 1965 geboren).
- ❖ Generation Golf (bis 1975 geboren).
- ❖ Generation Internet (bis 1985 geboren).
- ❖ Generation Game (bis 1995 geboren).
- ❖ Generation Multimedia (ab 1995 geboren).

**Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Generationen unterschiedlich „ticken“.**

**Nachkriegsgeneration /  
Baby-Boomer  
(ca. bis 1970 geboren)**

Leistungsorientierung, verbunden mit Pflicht und Disziplin.

Führung im Sinne von Partizipation.

Entscheidung für Beruf oder Familie.

Solidarität und Kollegialität im Team.

Starkes Sicherheitsbedürfnis

.

**Generation Internet / Generation Game (Generation Y)  
(ca. ab 1980 geboren)**

Leistungsorientierung, verbunden mit Spaß.

Führung im Sinne von Delegation.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Team als Zweckgemeinschaft.

Sicherheitsbedürfnis, aber: Sicherheit nicht um jeden Preis.

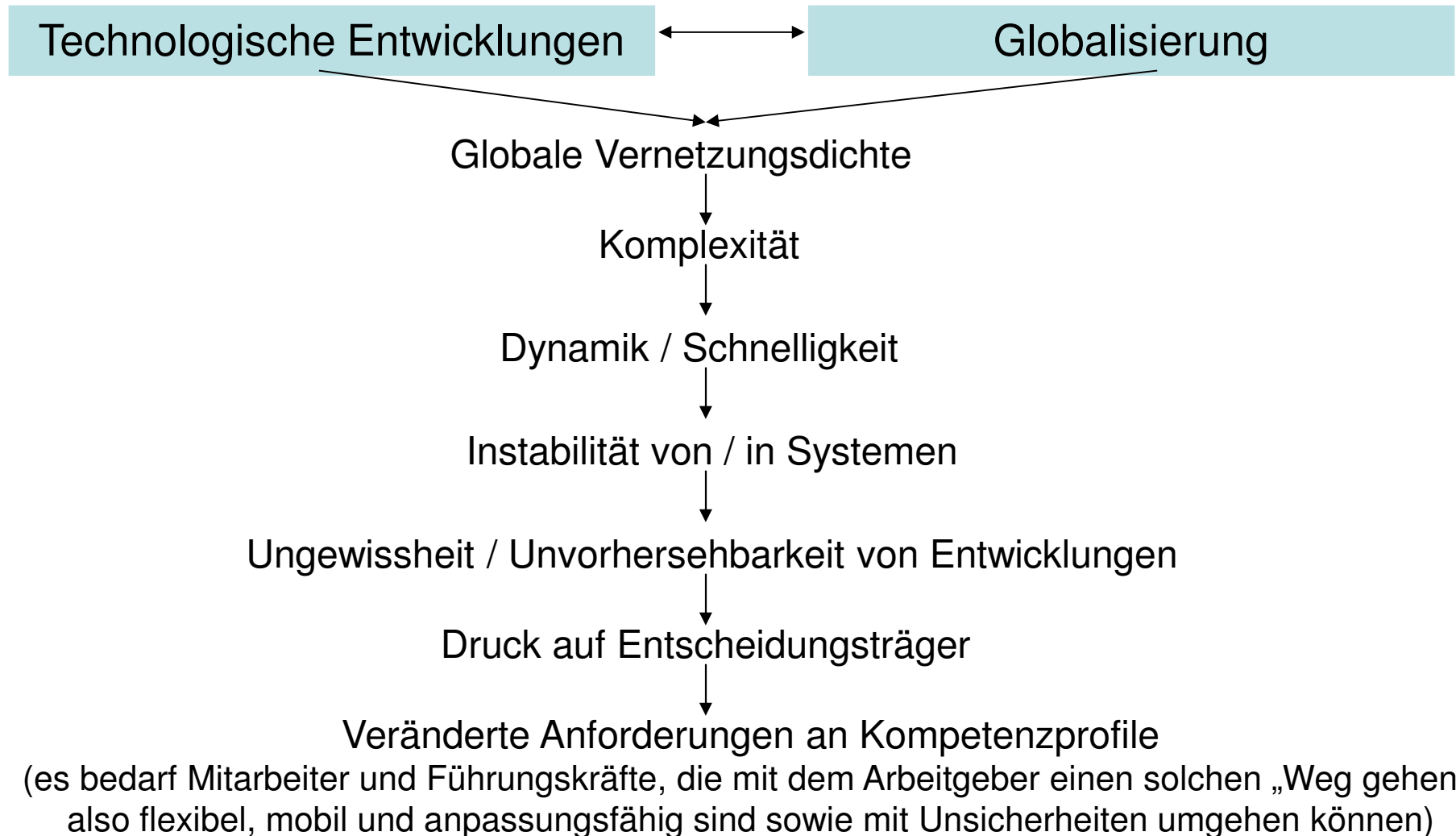


Generation Golf als Übergangsgeneration

Generation Multimedia ?

# 1.3 Ökonomische Entwicklungen

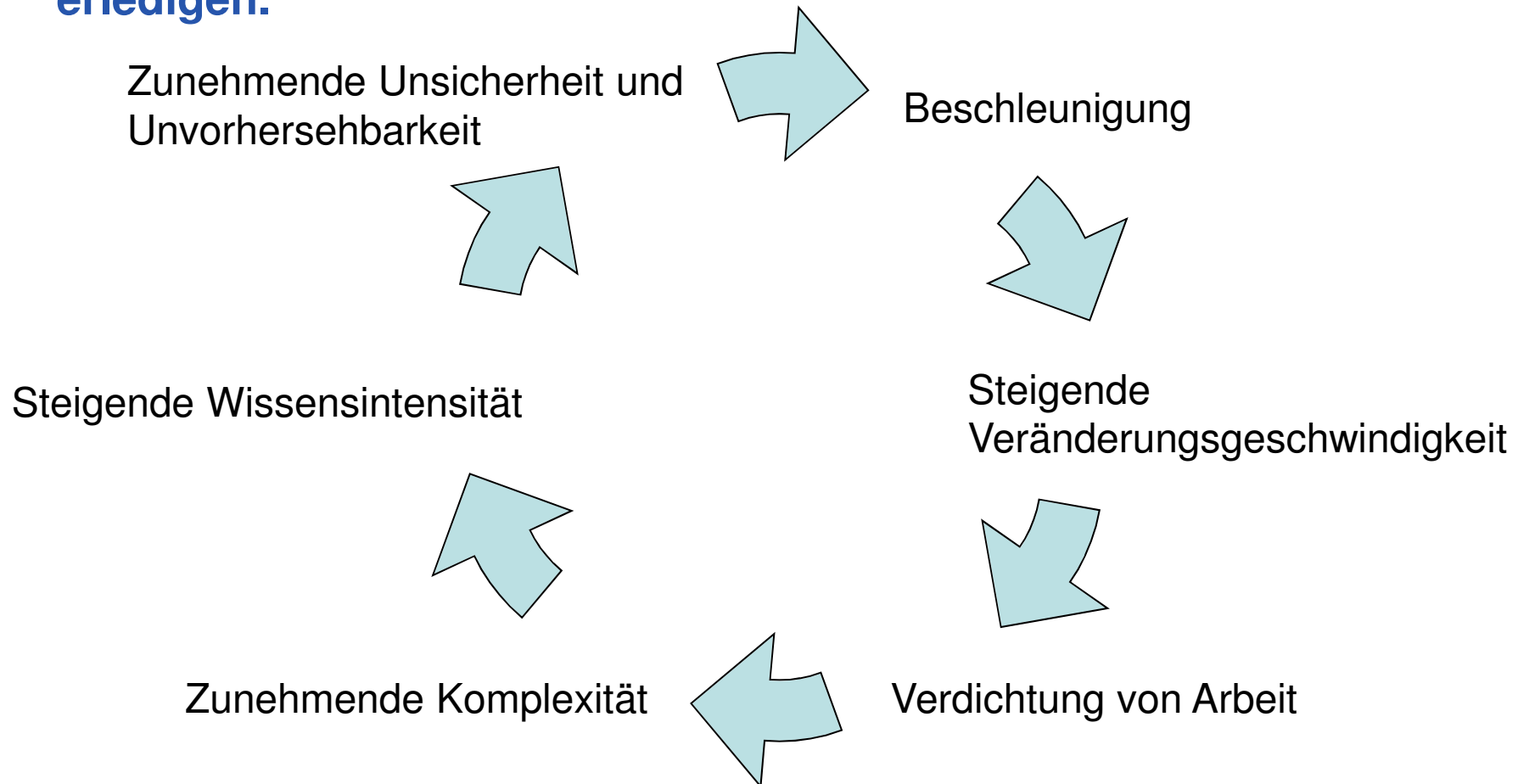
Technologische Entwicklungen haben zur Globalisierung maßgeblich beigetragen. Die Globalisierung beschleunigt ihrerseits wieder die technologischen Entwicklungen.





## Arbeitsplatzentwicklungen

**Zeit wird zu einem knappen Gut. Zudem ist mehr in weniger Zeit zu erledigen.**



**Individueller Wunsch nach Entschleunigung.**

## Wissens- und Innovationsgesellschaft

Erfolg bedeutet für ein Unternehmen

- immer besser zu sein,
- nie Fehler zu machen,
- als zuverlässig zu gelten,
- die Zufriedenheit der Kunden beständig zu erhöhen,
- schneller und wendiger zu sein.

**Innovationsdruck geht mit Kostendruck einher.**

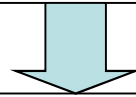
Qualität, kombiniert mit Schnelligkeit und Zuverlässigkeit – und das zu jeder Zeit –, braucht aktuelles Wissen **und** kontinuierliche Motivation und Leistungsbereitschaft.

# 1.4 Die Megatrends auf einen Blick.

S11

## Demografische Entwicklung:

Deutschland altert und schrumpft.

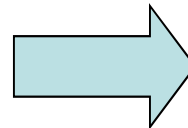


## Technologische Entwicklungen

Wir müssen mehr in weniger Zeit tun.

## Globalisierung

Die Welt ist ein Dorf.

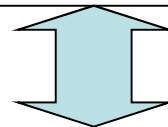


## Trend zur Wissens- und Innovationsgesellschaft

Aktuelles Wissen bestimmt den Erfolg.

Prozesse werden kontinuierlich optimiert.

Innovationsdruck ↔ Kostendruck



## Gesellschaftlicher Wertewandel:

Baby Boomer versus Generation Internet (digital Natives)

## **Die Arbeitswelt von morgen zeichnet sich durch folgendes Aspekte aus:**

1. Die Alterung der Gesellschaft und von Belegschaften.
2. Der sinkende Anteil von Nachwuchskräften.
3. Langfristig ein sinkender Anteil an Arbeitskräften.
4. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit.
5. Die Berücksichtigung von mehreren Generationen auf dem Arbeitsmarkt und der damit verbundenen Wertevielfalt.
6. Die zunehmende Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben.
7. Der Umgang mit „Multi“/Vielfalt und die Notwendigkeit von Integration.
8. Die zunehmende Beschleunigung und steigende Veränderungsgeschwindigkeit.
9. Die weitere Verdichtung von Arbeit und die steigende Komplexität.
10. Die zunehmende Ungewissheit und Unvorhersehbarkeit.
11. Die Instabilitäten der Arbeits- und Lebenswelten.
12. Der steigende Bedarf an Innovationskraft.
13. Der Bedeutungszuwachs von Wissen und Kompetenz.
14. Nachhaltigkeit im Denken und Handeln.
15. Der individuelle Wunsch nach Entschleunigung.

## Bezug auf Fachkräfte

Aufgrund der demografischen Entwicklung: Sinkender Anteil von (möglichen) Fachkräften

Aufgrund von Arbeitsplatzentwicklungen: Steigender Bedarf an Fachkräften



## Um das Spannungsfeld zu reduzieren, lassen sich mehrere Strategien nutzen

Folgende **Zielfunktion** liegt zugrunde:

**f (Köpfe, Zeit, Produktivität)**

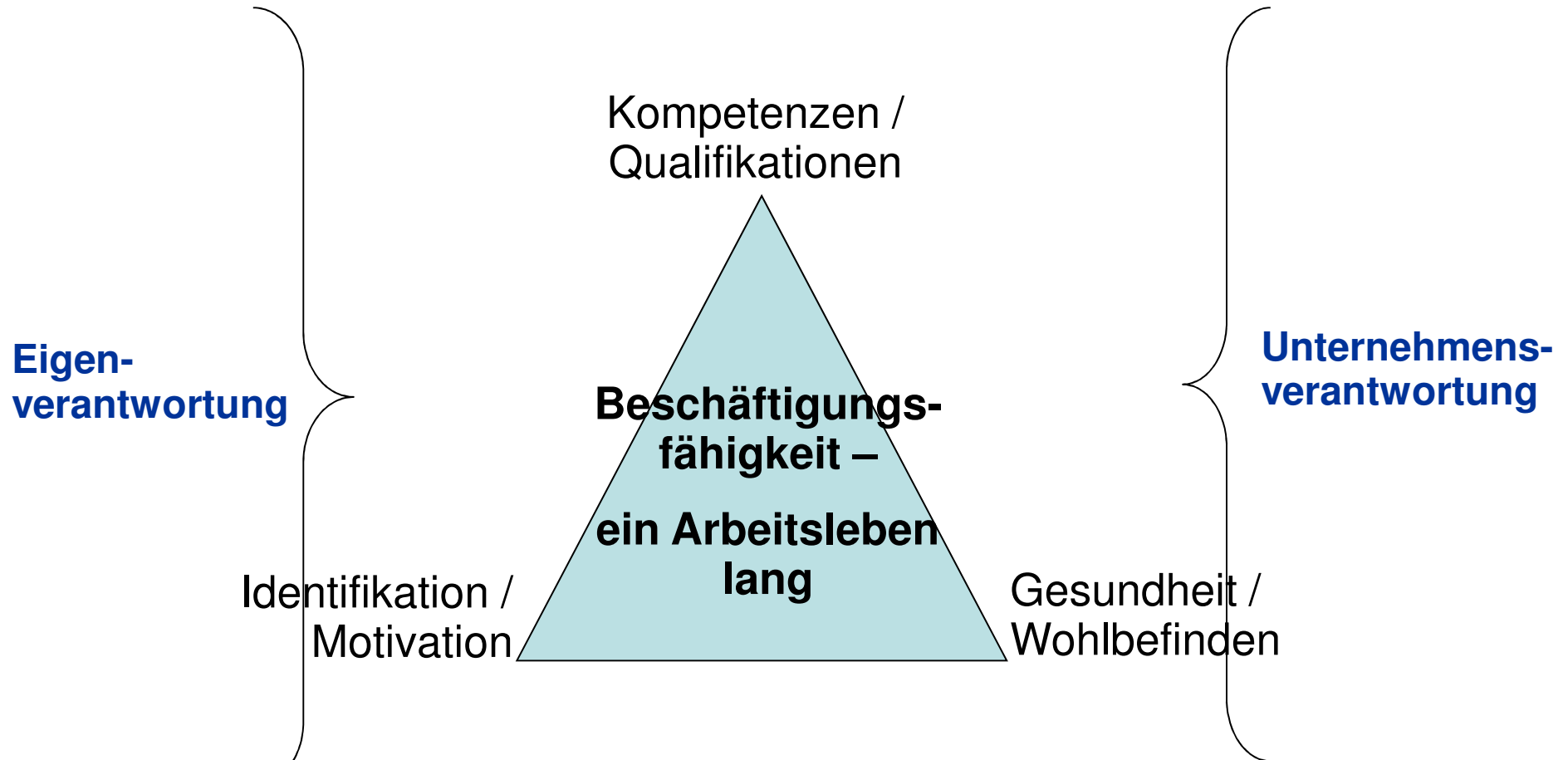
## Im Einzelnen:

- Junge Fachkräfte müssen 1,5- bzw. 2-mal so viel wissen und können, um die ausscheidenden Fachkräfte zu ersetzen.
- Die (Lebens)Arbeitszeit wird verlängert.
- Die Produktivität wird gesteigert.
- Brachliegendes Potenzial an möglichen Fachkräften muss gehoben werden. Der Fokus muss erweitert werden auf
  - Frauen,
  - Menschen mit Migrationshintergrund,
  - Ältere aus verwandten Berufsrichtungen,
  - junge Menschen, die bisher Schwierigkeiten mit ihrem Schulabschluss haben.

## **2. Anforderungen an Fachkräfte**



## Beschäftigungsfähigkeit statt Beschäftigungssicherheit oder Beschäftigungsfähigkeit IST Beschäftigungssicherheit



**„in Bewegung bleiben“ + „In Balance bleiben“**

## Vermögenswert

**Es gilt sich bewusst zu machen, dass es sich bei Beschäftigungsfähigkeit um den eigenen Vermögenswert handelt.**

Bei einem durchschnittlichen Brutto-Jahreseinkommen von 30.000 € und einer Lebensarbeitszeit von 45 Jahren beträgt der Vermögenswert des Wissens und der Kompetenzen 1,35 Mio. €.

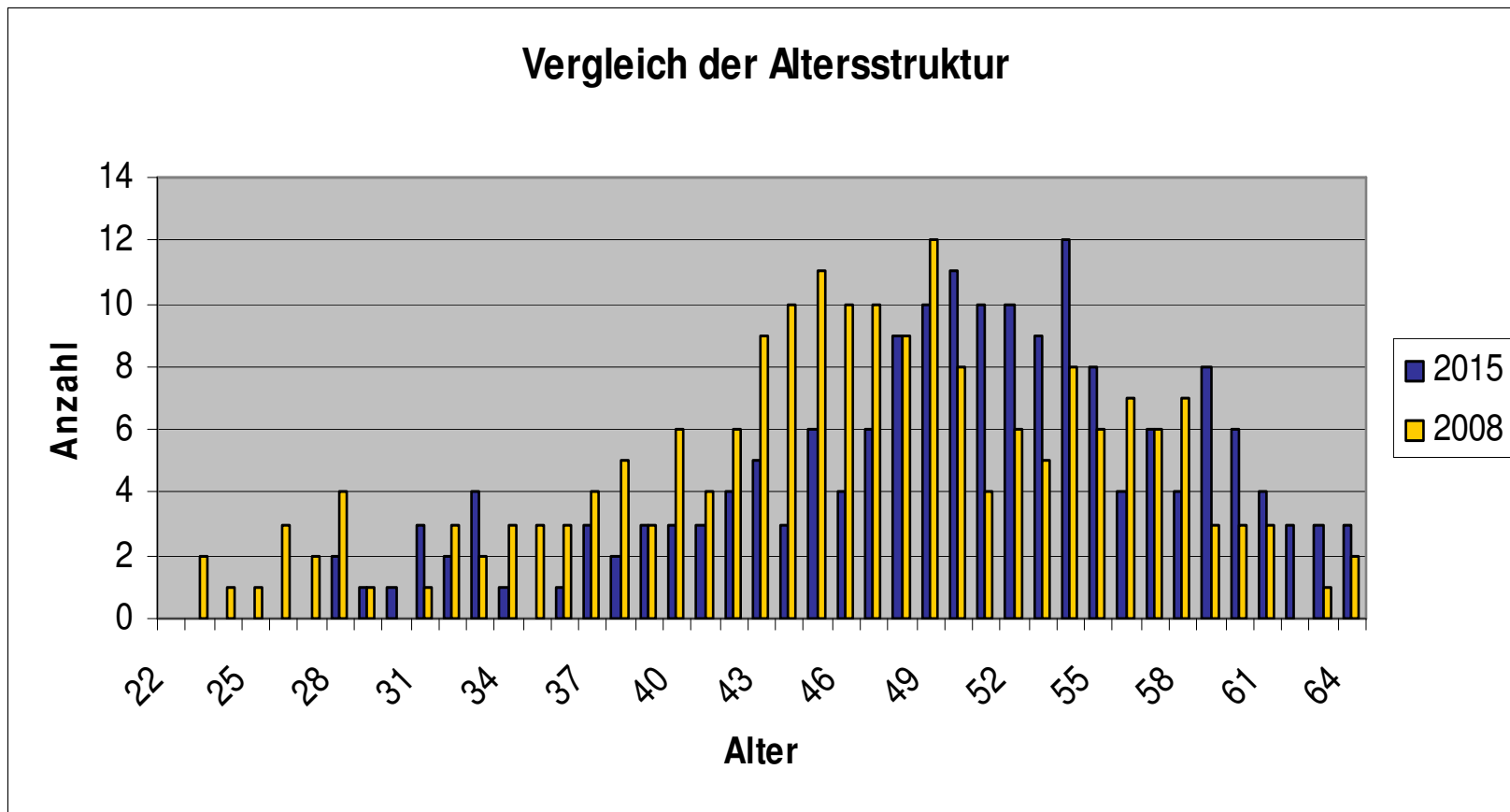
## **3. Anforderungen an Unternehmen**

## 3.1 Leitfragen

Wie bereits verdeutlicht, befindet sich unsere Arbeitswelt im Umbruch. Viele Arbeitgeber müssen sich mit folgenden Fragen auseinandersetzen:

- ❖ Wie entwickelt sich die Belegschaftsstruktur in den nächsten Jahren?
- ❖ Welche Qualifikationen und Kompetenzen muss eine Belegschaft mitbringen, um den künftigen Anforderungen gerecht zu werden?
- ❖ Wie bleibt die Lern- und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter und Führungskräfte mit zunehmendem Alter erhalten? Insbesondere dann, wenn der Nachwuchs fehlt.
- ❖ Wie lassen sich die unterschiedlichen Lernmuster und Arbeitsweisen bei Älteren und Jüngeren berücksichtigen?
- ❖ Wie lassen sich (jüngere und ältere) Beschäftigte binden?
- ❖ Wie können junge Menschen für den Arbeitgeber und ein Berufsbild begeistert werden?

### 3.2 Voraussetzung: Altersstrukturanalyse und -prognose



### 3.3 Handlungsfelder einer nachhaltigen, zukunftsorientierten Personalpolitik





## **4. Schlussbetrachtung**



## Wird die Personalpolitik und die Arbeitgebermarke (nach innen und außen) nicht entsprechend gestaltet, sind die Folgen für Arbeitgeber gravierend.

- ❖ 75% insbesondere der qualifizierte Mitarbeiter beginnen **innerlich zu kündigen**.
- ❖ Die **Krankenstände** steigen (min. + 20%).
- ❖ Die **Fehlzeiten** nehmen zu (min. + 3 Tage).
- ❖ Die **Motivation und das Engagement** sinken (nur jeder 8. Mitarbeiter ist dann noch engagiert).
- ❖ Viele Mitarbeiter entwickeln **keine Identifikation mit dem Arbeitgeber** – mit fatalen Folgen für die Aufgabenbewältigung und Wertschöpfung..

**Vielen Dank für  
die Aufmerksamkeit !**