

WINNING THE WAR FOR TALENTS – Die Herausforderungen

Impulsvortrag

VDZ Zeitschriftentage, Berlin



Die Arbeitswelt verändert sich

Vier wesentliche Einflussfaktoren

Wirtschaftlicher Strukturwandel

- Übergang in wissensbasierte Dienstleistungsgesellschaft
- Anstieg des Qualifikationsniveaus



Globalisierung

- Zunahme internationaler Konkurrenz
- Branchenkonsolidierung, Fusionen und Übernahmen
- Management in einem globalen Umfeld

Externe Einflussfaktoren auf die Arbeitswelt

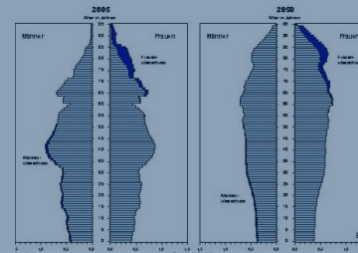
Innovation und neue Technologien

- Verkürzte Innovationszyklen
- Neue Geschäftsmodelle



Demographischer Wandel

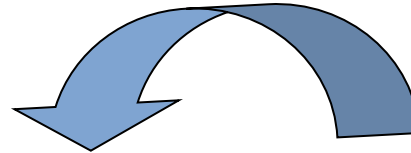
- Schrumpfen der Bevölkerung
- Veränderung der Altersstruktur
- Generation Y



Demographischer Wandel als Duplex Dilemma

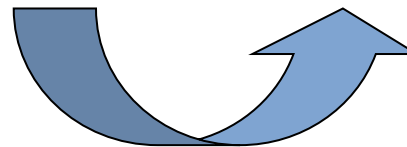
Veränderte Altersstrukturen – Schrumpfende Bevölkerung

Die Bevölkerungszahl (im Erwerbsalter) nimmt ab



Das Schrumpfen der Bevölkerung wird nach 2020 einen fühlbaren Einfluss haben

Die Veränderung der Alterstruktur findet hauptsächlich zwischen 2000 und 2020 statt



Die Altersstruktur innerhalb des Erwerbsalters verschiebt sich deutlich

Fachkräftemangel und Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials

Verbände zum Status quo des Fachkräftemangel

- » 60.000 fehlende Fachkräfte im MINT-Bereich
IW Köln (2009)
- » 36.000 fehlende Ingenieure
Verein Deutscher Ingenieure (VDI) (2010)
- » 70% der Unternehmen haben Probleme, offene Stellen mit qualifizierten Mitarbeitern zu besetzen
DIHK Unternehmensumfrage (2010)
- » Es fehlt nicht nur an Ingenieuren und IT-Fachleuten, sondern auch an Pflegekräften und Erzieher/innen
DIHK (2010)
- » 1/3 der Mitglieder sieht im Mangel an qualifiziertem Personal ein Hindernis für die Geschäftstätigkeit
IT Verband Bitkom (2010)

Prognose: Entwicklung Erwerbspersonenpotenzial

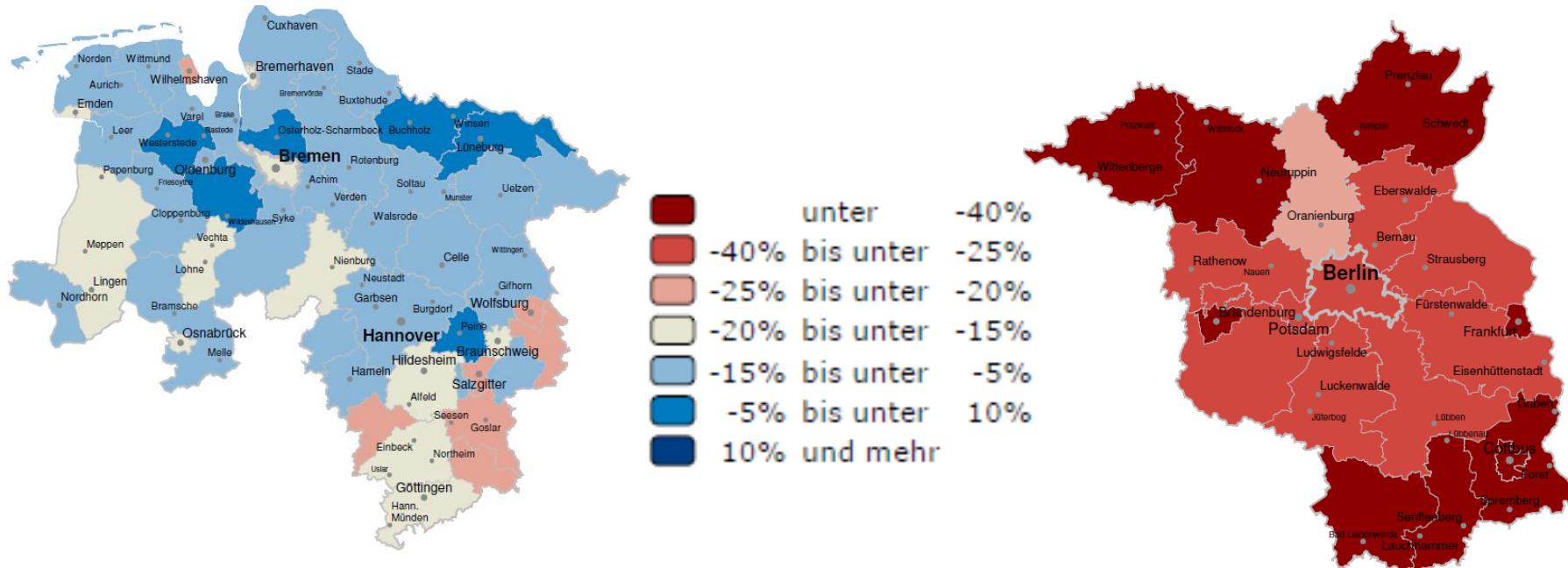
Jahr	Rückgang Erwerbspersonen (in Tsd.)
2010	90
bis 2025	7.000
bis 2050	18.000

Quelle: IAB

- » Fachkräftemangel ist noch keine Folge der demographischen Entwicklung, sondern mangelnder Bildung
- » Ausnahme: Zahl der Schulabgänger

Der War for Talent hat den Ausbildungsmarkt erreicht

Rückgang der Zahl der Schulabsolventen 2010 bis 2025



www.wegweiser-kommune.de

Bertelsmann Stiftung

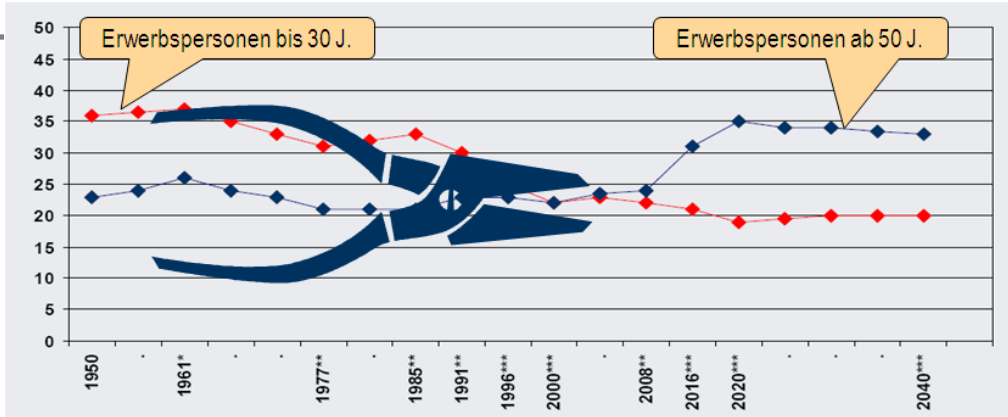


25% weniger
Ausgebildete

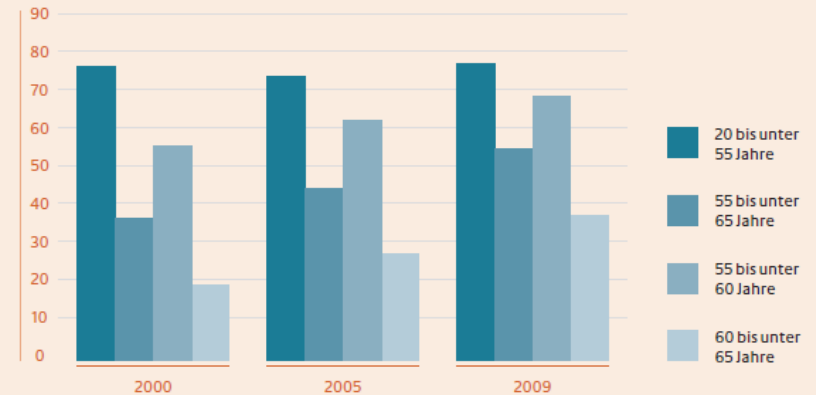


Demographie

Babyboomer und ältere Beschäftigte



Erwerbstätigenquoten nach Altersgruppen
(in % der Bev. des entsprechenden Alters)



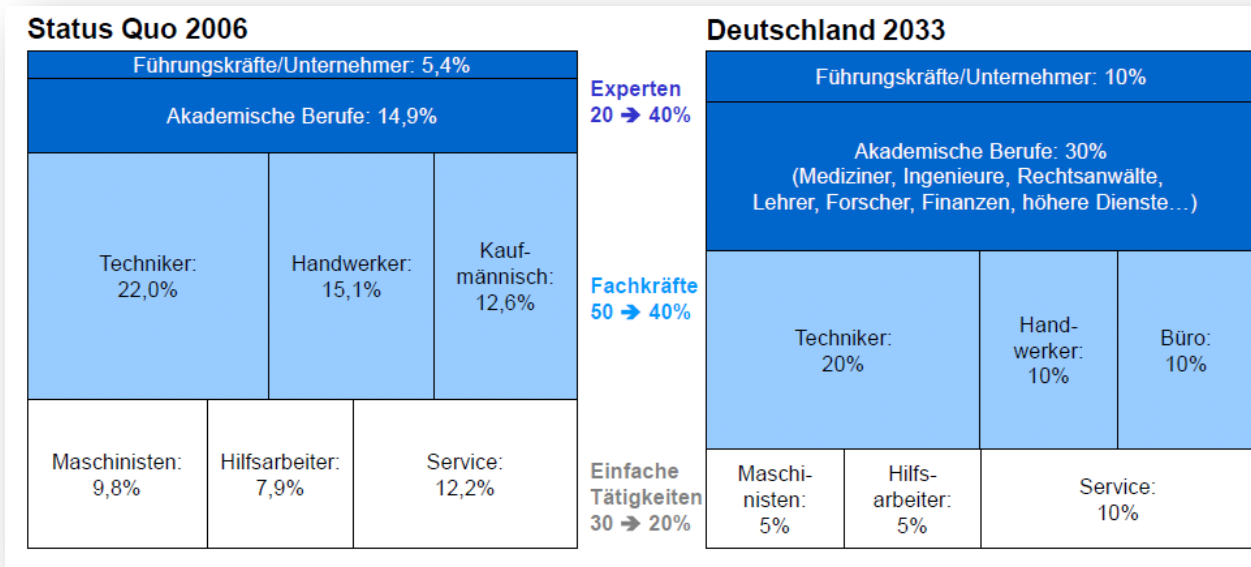
Quelle:
Statistisches Bundesamt,
Mikrozensus

- » Die Gruppe der ‚Älteren‘ übersteigt zunehmend die Gruppe der ‚Jüngeren‘
- » Babyboomer scheiden aus, Nachwuchs am Arbeitsmarkt ist nur eingeschränkt verfügbar
 - » Know-how-Sicherung und -Transfer
 - » Nachfolgeproblematik
 - » Innovationsfähigkeit

Innovation und Wachstum: (Aus-) Bildung und Qualifizierung als Schlüsselfaktor

Innovation und Wachstum werden von der Gruppe der Experten erzeugt

Erwerbstätigenstruktur nach Berufsgruppen → Zielstruktur auf Basis von Trendfortschreibung



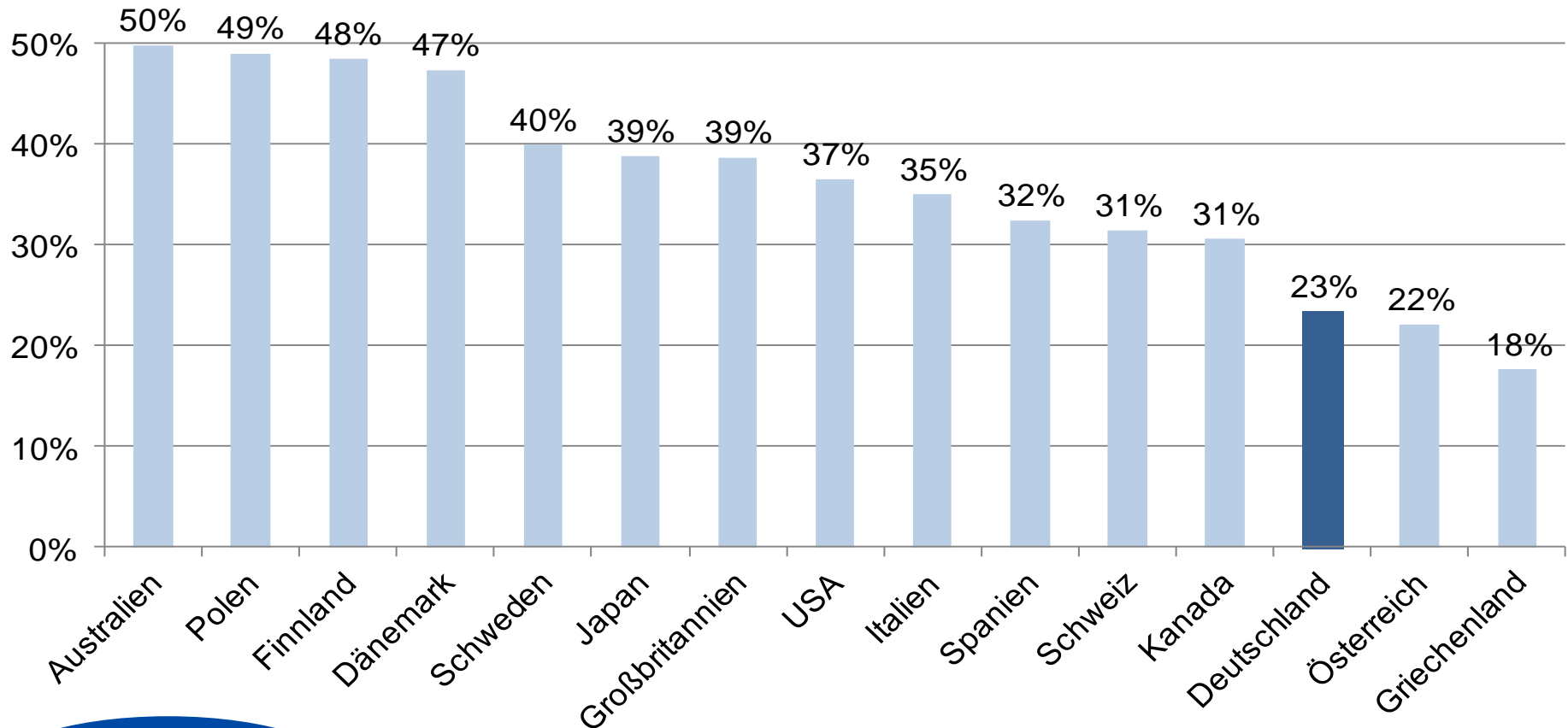
Innovation und Wachstum

- Gruppe der Experten als Quelle
- Steigender Anteil der Experten – hochgradige Korrelation mit dem Wirtschaftswachstum
- Um weiterhin Wirtschaftswachstum zu ermöglichen, müsste der Anteil der Experten bis 2030 auf ca. 40% ansteigen
- Unser Ausbildungssystem produziert nicht genug Nachwuchs

[Quelle: Dr. Peer Ederer, ZEPPELIN UNIVERSITY Friedrichshafen]

Innovation und Wachstum: Deutschlands Nachwuchs an Experten wird nicht ausreichen...

Absolventen mit tertiärer Ausbildung in % der gesamten Kohorte, 2007



Quelle: OECD 2009

Strukturwandel

Arbeitnehmerbedürfnisse: Die Generation Y

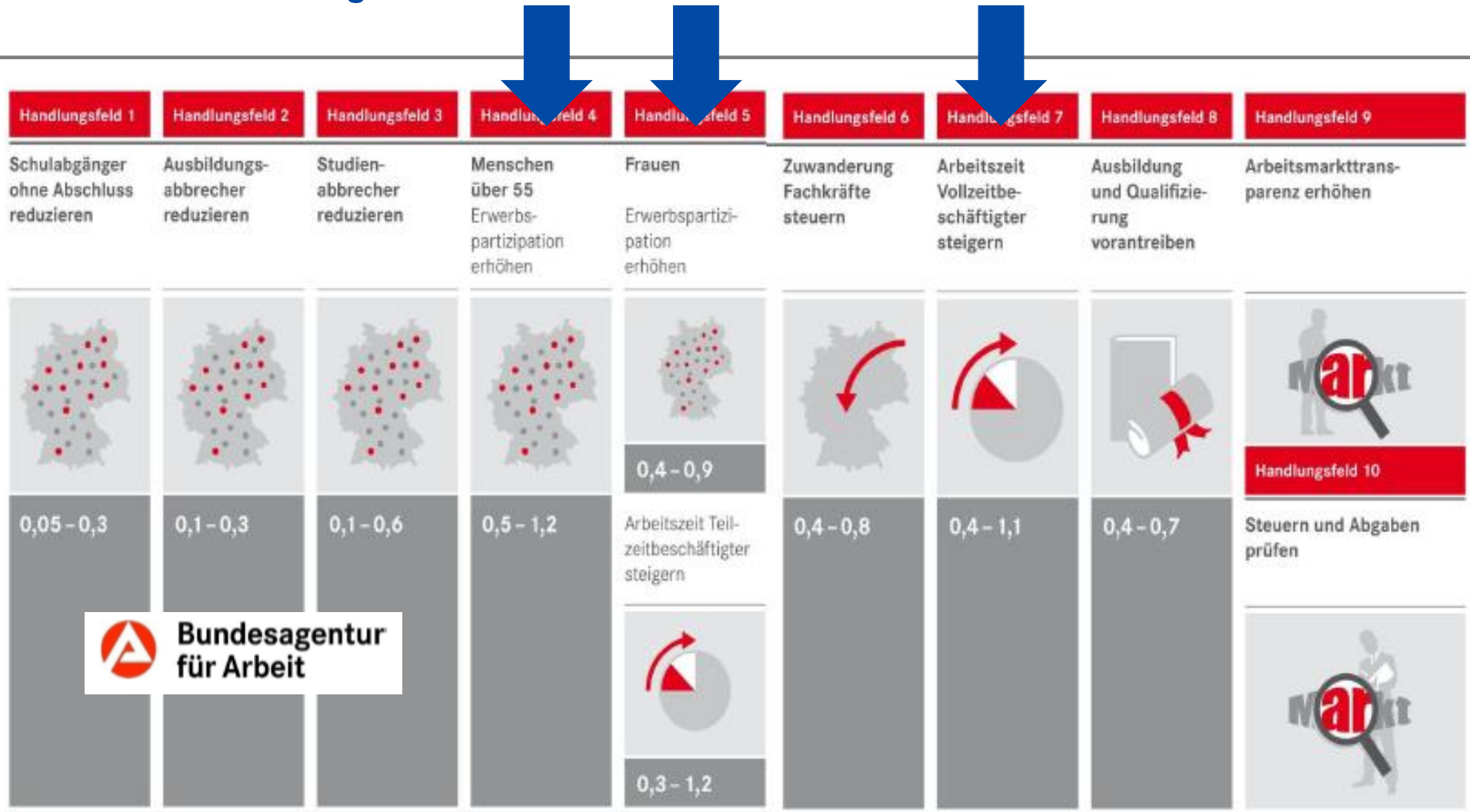
Selbstbewusstsein	Power	Neue Technologien
<ul style="list-style-type: none"> wurden in einer Zeit geboren, in der es "in" war Kinder zu haben waren von Eltern gewollt und geplant wurden zu unabhängigen, selbstbewussten Menschen erzogen Kinder der Baby Boomer wurden gefördert, unterhalten, beschäftigt – Selbstwertgefühl! 	<ul style="list-style-type: none"> schon als Kinder in Entscheidungen einbezogen stellen alles in Frage („Generation whY“) und sind es gewohnt Antworten zu bekommen sind es gewohnt (fast) alles zu bekommen was sie wollen 	<ul style="list-style-type: none"> Überlegenheit im Umgang mit neuen Technologien Digital Natives – erste Generation kannten nie ein Leben ohne Mobiltelefone, Pager, Faxgeräte, Anrufbeantworter und Chat Rooms
		
<ul style="list-style-type: none"> sofortige Verfügbarkeit von Waren und Dienstleistungen 24/7 sind es nicht gewohnt zu warten Schnelligkeit als Wert konstanter Wandel gewohnt - Ungeduld Stillstand ihres Wissens und ihrer Bildung ist undenkbar 	<ul style="list-style-type: none"> Anpassung auf ihre Bedürfnisse Customization, Personalisierung Ausdruck der Persönlichkeit 	<ul style="list-style-type: none"> gewohnt alle Möglichkeiten wahrzunehmen nicht gewohnt eine Sache für die andere aufzugeben „want it all“ Einstellung Gleichzeitigkeit der Kommunikation, Information
Unmittelbarkeit	Anpassung	Gleichzeitigkeit

Arbeitnehmerbedürfnisse: Die Generation Y

Selbstbewusstsein	Power	Neue Technologien
<ul style="list-style-type: none"> wurden in einer Zeit geboren, in der es "in" war Kinder zu haben waren von Eltern g... wurden zu unabhängigen Menschen erzogen Kinder der Baby Boomer unterhalten, besch... 	<ul style="list-style-type: none"> schon als Kinder in Entscheidungen einbezogen 	<ul style="list-style-type: none"> Überlegenheit im Umgang mit neuen Technologien
<p>Paradigmenwechsel: Neue Arbeitnehmerbedürfnisse und Wertewandel</p> <ul style="list-style-type: none"> Sinkende Mitarbeiterloyalität insbes. von Top Talenten Forderung nach flexiblen Arbeitszeiten und Fokussierung auf Work-Life-Balance Orientierung an Teamwork und kooperativer Unternehmenskultur Wunsch nach häufigem und ehrlichem Feedback Einsatz modernster Technologie und schlanken Arbeitsprozesse Wachsende Bedeutung von Vergütung Standort als wichtiges Kriterium 		
<ul style="list-style-type: none"> sofortige Verfügbarkeit von Dienstleistungen 24/7 sind es nicht gewohnt Schnelligkeit als Wert konstanter Wandel gewohnt - Ungeduld Stillstand ihres Wissens und ihrer Bildung ist undenkbar 		<ul style="list-style-type: none"> Generation Y ohne Faxgeräte, Chat Rooms
<ul style="list-style-type: none"> sofortige Verfügbarkeit von Dienstleistungen 24/7 sind es nicht gewohnt Schnelligkeit als Wert konstanter Wandel gewohnt - Ungeduld Stillstand ihres Wissens und ihrer Bildung ist undenkbar 		<ul style="list-style-type: none"> ten ne für die andere „want it all“ Einstellung Gleichzeitigkeit der Kommunikation, Information
Unmittelbarkeit	Anpassung	Gleichzeitigkeit

Strategien gegen den Fachkräftemangel

Die zehn Handlungsfelder



Potenzial 2025 (in Personen / Vollzeitäquivalenten)

Strategien gegen den Fachkräftemangel

Die Rolle der Unternehmen



Im Thema "Fachkräftemangel" bestehen 10 Handlungsfelder die ein koordiniertes Agieren verlangen				
	Bund	Länder	Kommunen	BA	Unternehmen
Schulabbrecher		■	■	■	
Ausbildungsabbrecher		■		■	■
Studienabbrecher	■	■		■	■
Menschen über 55					
■ Erwerbspartizipation	■			■	■
■ Lebensarbeitszeit	■			■	■
Frauen					
■ Erwerbspartizipation	■		■	■	■
■ Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten			■	■	■
Zuwanderung von Fachkräften	■		■	■	■
Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten	■				■
Ausbildung und Qualifizierung	■	■	■	■	■
Arbeitsmarkttransparenz	■			■	■
.....					

- Mitwirkung
- Wichtige Rolle
- Führende Rolle



www.kienbaum.de

Kontakt

Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung

Adresse

Kienbaum Management Consultants GmbH
Potsdamer Platz 8
10117 Berlin
www.kienbaum.de

Ansprechpartner

Paul M. Kötter
Mitglied der Geschäftsleitung / Partner
Mobil: +49 (172) 216 71 96
paul.koetter@kienbaum.de