

Wege aus der Fachkräftelücke

Erfolgreich arbeiten – Fachkräfte gewinnen und halten in
Nordrhein-Westfalen

22.11.2012

www.orgaperso.hhu.de

1. Aktualität des Themas

Debatte über Fachkräftemangel

Weise fordert Arbeit für heimische Talente

In der Debatte um die Anwerbung ausländischer Fachkräfte hat der Chef der Bundesagentur für Arbeit (BA), Frank Jürgen Weise, zur Nutzung eigener Potenziale aufgerufen. "Wir können nicht zulassen, dass Menschen in Arbeitslosigkeit sind, nur weil ihre Talente nicht genutzt werden", sagte Weise der "Financial Times Deutschland".

Die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland bezeichnete Weise erst als zweiten Schritt: "Wer qualifizierte Kräfte haben und halten will, muss etwas bieten. Das können die Unternehmen selbst gestalten, da braucht man nicht nach dem Gesetz zu rufen." Das gelte vor allem angesichts des Mangels in der Kinderbetreuung, der viele qualifizierte Frauen daran hindere, zu arbeiten. "Das Kinderbetreuungsangebot reicht nicht aus und die Kommunen haben in der Krise keinen Spielraum", sagte Weise. "Es ist auch Sache von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, das so zu organisieren, dass Familie und Beruf vereinbar sind", betonte er.

Seehofer will "Arbeitskräftepotenzial" ausnutzen

DIHK-Umfrage beklagt Fachkräftemangel

Bremse für den Konjunkturaufschwung?

Die Wirtschaft ist im Aufschwung - doch viele Unternehmen finden auf dem Arbeitsmarkt nicht die qualifizierten Arbeiter, um Aufträge abarbeiten zu können. Fast drei Viertel der deutschen Firmen klagen laut einer Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages über Fachkräftemangel.

Von Marcus Bornheim, BR, ARD-Hauptstadtstudio


Frank Jürgen Weise
Bundesagentur fuer Arbeit

<http://www.tagesschau.de/wirtschaft/dihk106.html>, 02.08.2010 und 24.08.2010

Fachkräftemangel: Fiktion oder Realität?



„Die deutsche Wirtschaft boomt, aber wichtige Mitarbeiter fehlen. Insbesondere Ingenieure werden händeringend von den Unternehmen gesucht. Der Arbeitsmarkt ist nahezu leergefegt. Aufträge können nicht angenommen werden, Projekte verzögern sich. Die Folge sind Wertschöpfungsverluste in Milliardenhöhe. Aus Sicht der Unternehmen ist der Fachkräftemangel ein Hauptrisiko für die wirtschaftliche Entwicklung.“

(Thomas Sattelberger, ehem. Personalvorstand der Deutschen Telekom AG, zitiert in: BDA 2011)



„Der Fachkräftemangel ist Quatsch.“

(Karl Brenke, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, zitiert in: Lobenstein 2012)

Fachkräftemangel: Fiktion oder Realität?



„Der Fachkräftemangel ist die große Herausforderung für unser Land im demografischen Wandel. Die Frage ist: Wer macht morgen die Arbeit? Bis 2025 werden uns rund 6,5 Millionen Erwerbstätige fehlen, wenn wir jetzt nicht handeln.“

(Ursula von der Leyen, Bundesministerin für Arbeit und Soziales, CDU, in: von der Leyen 2012)

Der Fachkräftemangel ist die „zentrale wirtschaftspolitische Herausforderung“ für Deutschland.

(Philipp Rösler, Bundesminister für Wirtschaft und Technologie, FDP, zitiert in: Lobenstein 2012)

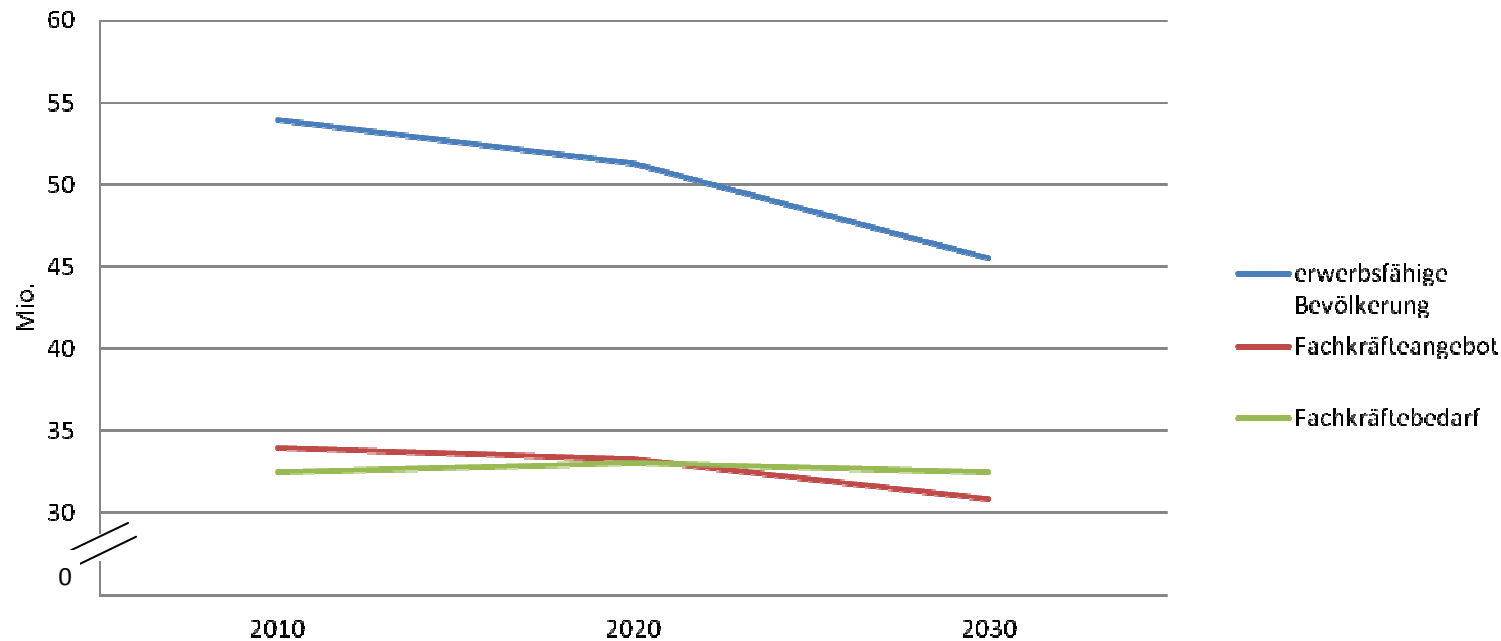


2. Fachkräfte: Begriff und Bedeutung

- Fachkräfte
 - Fachkräfte: Personen mit mindestens einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder einem vergleichbarem Sekundärabschluss (Bundesagentur für Arbeit 2011, S. 3)
- Bedeutung der Fachkräfte
 - hohe Bedeutung akademisch ausgebildeter Fachkräfte (z.B. Ingenieure) für Innovation und Wettbewerbsfähigkeit
 - hohe Bedeutung der Facharbeiter für Herstellung hochwertiger Produkte (oder Dienstleistungen) insb. in KMU
 - hohe Bedeutung von Fachkräften für Dienstleistungen, z.B. in Gastronomie oder Pflege

Demographische Entwicklung als zentrale Ursache des Fachkräftemangels

Entwicklung von Fachkräften und erwerbsfähiger
Bevölkerung in Deutschland



In Anlehnung an: Helmrich/Kalinowski/Wolter/Ziker 2012, S.5
Daten aus dem Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes und
Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), eigene Darstellung

Fachkräftemangel in NRW



Fachkräftemangel

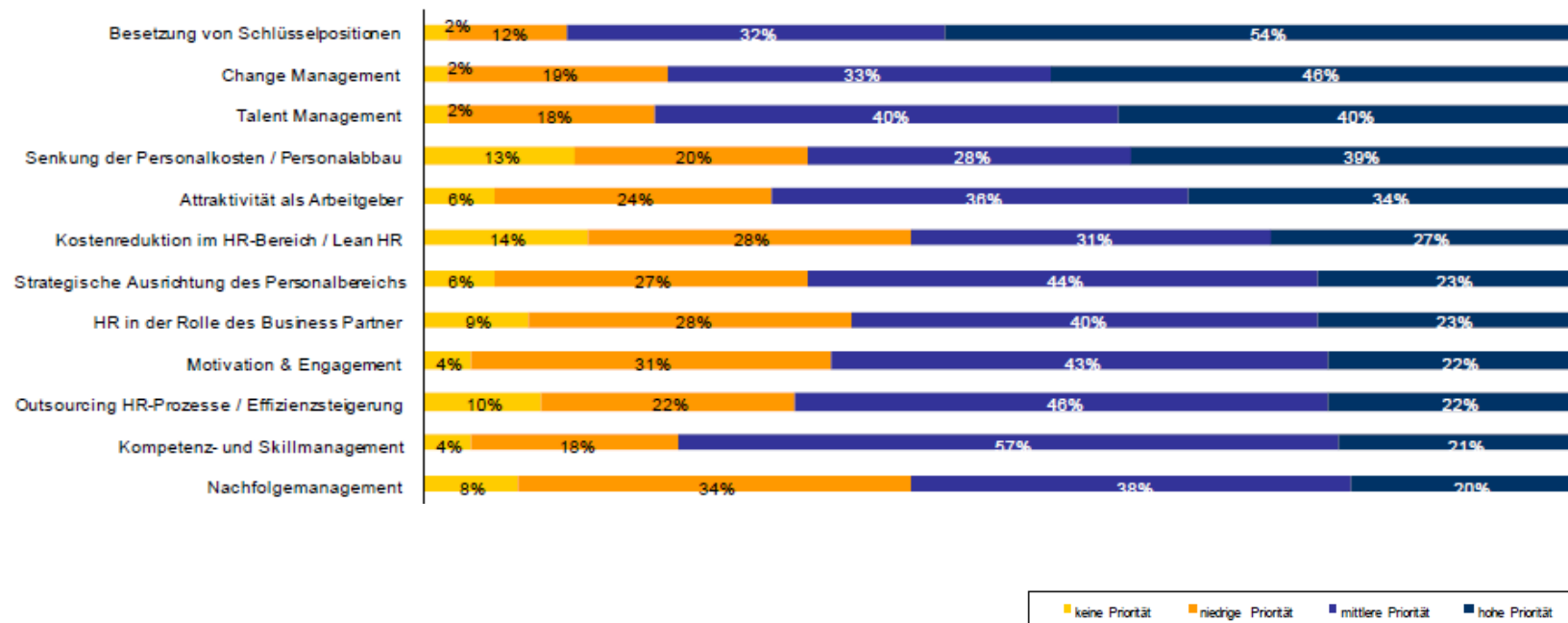
- Indikatoren
 - überdurchschnittlich steigende Löhne für Fachkräfte
 - Besetzungsdauer offener Stellen > 150 Tage
 - mehr offene Stellen als Kandidaten
- aktuelle Bedeutung
 - regionale Unterschiede
 - branchenspezifische Unterschiede
 - Fachkräftemangel trifft zunehmend Unternehmen und berührt damit die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft
- Fachkräftemangel begünstigt teilweise die Beschäftigten (Wandel des Arbeitsmarktes zu einem Anbietermarkt)

3. Handlungsfelder zum Umgang mit dem Fachkräftemangel auf Unternehmensebene

- Personalbeschaffung
 - Mobilisierung brachliegender und/oder neuer Potenziale
- Personalbindung
- Gestaltung der Arbeitsbedingungen
 - Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - Gesundheitsmanagement
 - Work-Life-Balance
 - Arbeitszeitmodelle
 - Qualifizierung und Personalentwicklung
- Maßnahmen münden in ein systematisches **Talentmanagement**

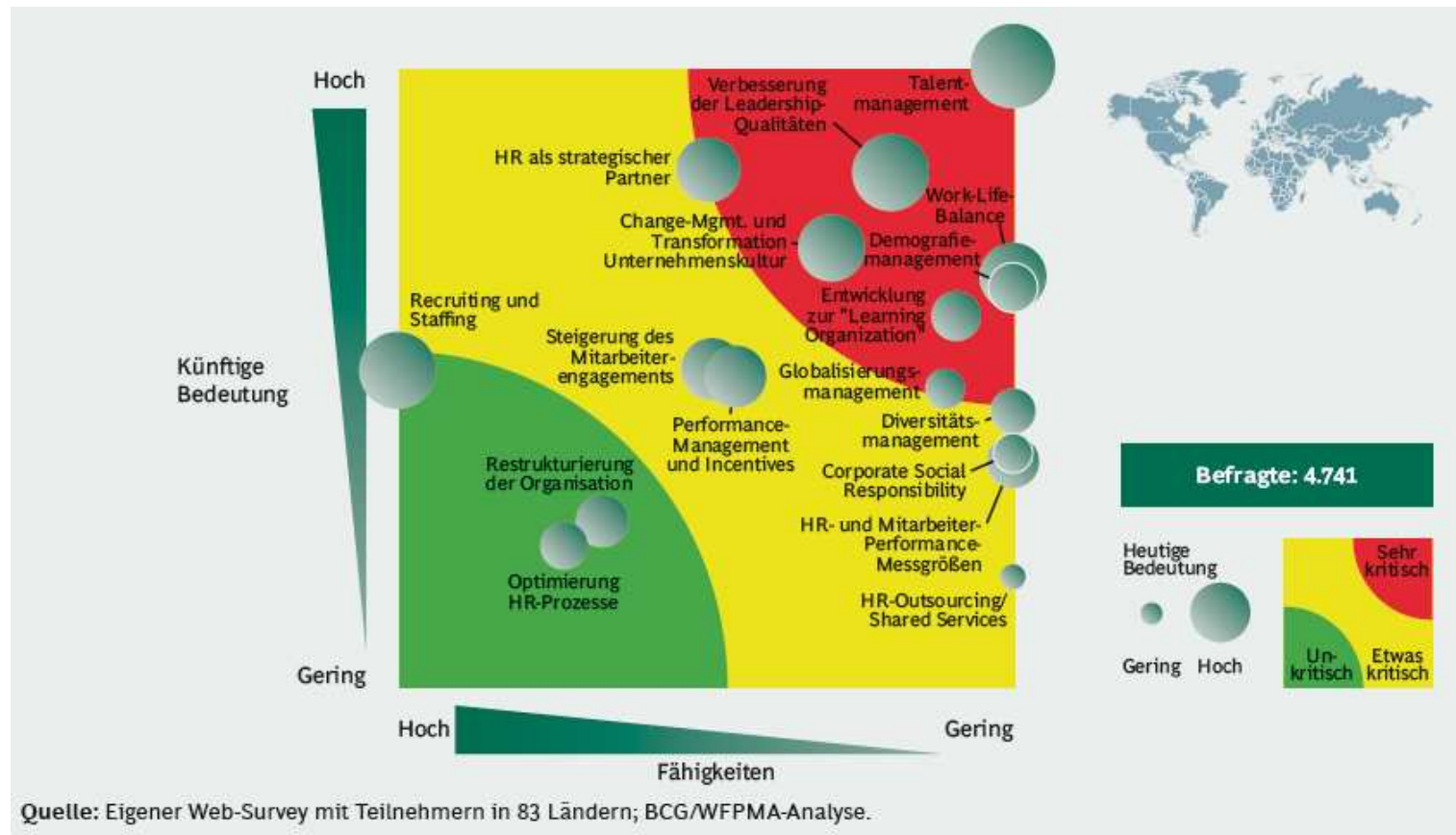
Aktualität des Themas in der Praxis

» Bei welchen Themen liegen die derzeitigen Prioritäten in der Personalarbeit?



Kienbaum HR-Trendstudie (2010) (Ausschnitt)

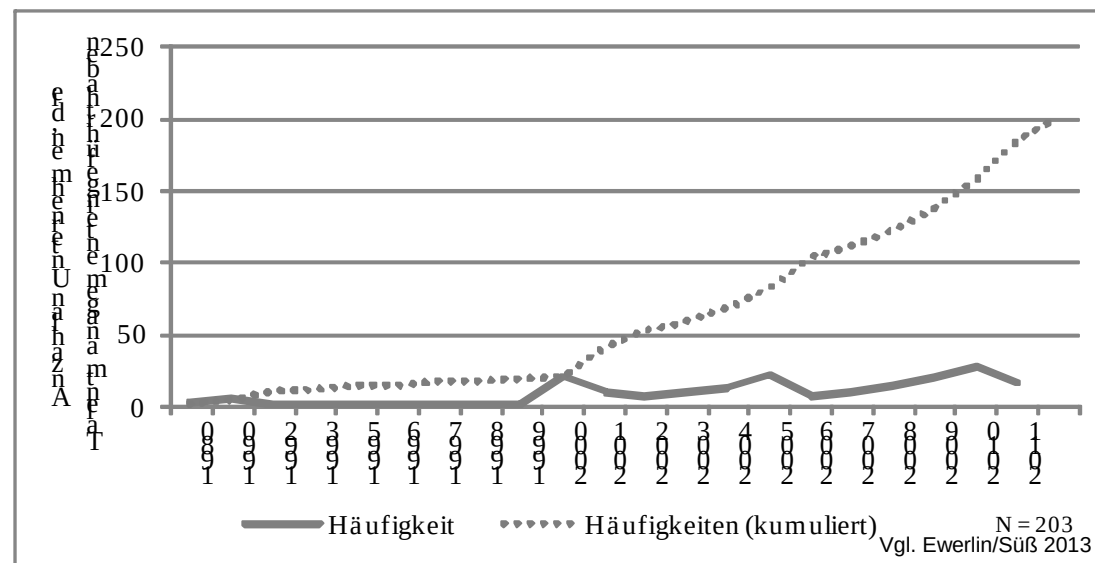
Talentmanagement: Bedarf vs. Fähigkeiten



Boston Consulting Group: Study Talent Mobility 2010

Talentmanagement als Reaktion auf den Fachkräftemangel

- Wer ist ein Talent?
 - nicht an Alter oder formaler (Aus-)Bildung zu messen
- Worauf zielt Talentmanagement?
 - Identifikation, Entwicklung, Motivation und Bindung von Talenten
- zunehmende praktische Relevanz des Talentmanagements:



Welche Maßnahmen umfasst das Talentmanagement?

- Gewinnung und Vergütung von Talenten
 - z.B. Rekrutierung (z.B. Hochschulfestivals) und variable Vergütung
- Entwicklung und Karriereplanung
 - z.B. individuelle Karriereplanung, Förderprogramme, Mentoring
 - Beurteilung und Einsatz
 - Assessment- und Development-Center, Nachfolgeplanung, Job Rotation
- ergänzt um Maßnahmen u.a.
 - zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - zum Gesundheitsmanagement
 - zu flexiblen Arbeitszeiten (z.B. Altersteilzeit)

Umgang der Unternehmen mit demografischem Wandel

» Welche Instrumente setzen Sie zur Lösung der demografischen Herausforderungen ein?



Kienbaum HR-Trendstudie (2010) (Ausschnitt)

4. Handlungsfelder zum Umgang mit dem Fachkräftemangel auf politischer Ebene

- Fachkräftemangel ist (auch) ein politisches Thema!
 - berührt neben Arbeit und Wirtschaft auch Gleichstellung, Finanzen, Bildung
- Fachkräfteinitiative erfordert Kooperation zwischen Politik, Unternehmen, Gewerkschaften und Verbänden
- Handlungsfelder auf politischer Ebene
 - Arbeitsmarktpolitik
 - Ausbildung / Qualifizierung
 - Arbeitsbedingungen / Lebensbedingungen
 - Förderung innovativer Projekte zur Erprobung neuer Ideen für Auswege aus der Fachkräftelücke

5. Abschließende Thesen

- a) Bei aller Unsicherheit: Der Fachkräftemangel ist (stellenweise) bereits spürbar und wird weiter an Relevanz gewinnen.
- b) Wer Fachkräftemangel nur in akademischen Berufen erwartet, verkennet die Realität.
- c) Die Politik ist gefordert, negative Auswirkungen des Fachkräftemangels zu verhindern oder abzuschwächen.
- d) Die Unternehmen sind ebenso gefordert, z.B. hinsichtlich Weiterbildungsinvestitionen, Talentmanagement und der Erschließung bislang brachliegender Arbeitskräftepotenziale.
- e) Der Fachkräftemangel erfordert von Politik, Gesellschaft, Unternehmen und Mitarbeitern zunehmende Flexibilität, Investitionen in Qualifikation – und seitens der Unternehmen ggf. auch Abstriche hinsichtlich der Anforderungen an Mitarbeiter.

Quellen

BDA Die Arbeitgeber (2011): Fachkräftemangel: MINT-Lücke mit 150.200 Personen auf neuem Rekordstand. Presse-Information Nr. 031/2011, http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE_PI03111, 07.11.2012

Bundesagentur für Arbeit (2011): Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland, <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Perspektive-2025.pdf>, 08.11.2012

Ewerlin, Denise/Süß, Stefan (2013): Verbreitung und Gestaltung des Talentmanagements in deutschen Unternehmen – Eine empirische Analyse (eingereicht bei Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung)

Helmrich, Robert / Kalinowski, Michael/ Wolter, Marc Ingo/ Zika, Gerd (2012): Engpässe auf dem Arbeitsmarkt: Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel, BiBB Report 18 (5/2012), http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2012_18.pdf, 08.11.2012

Lobenstein, Caterina (2012): Das F-Wort, <http://www.zeit.de/campus/2012/04/fachkraeftemangel>, 07.11.2012

Scherm, Ewald/Süß, Stefan (2010): Personalmanagement, München 2010

von der Leyen, Ursula (2012): Frauen an der Spitze, <http://www.total-e-quality.de/statements/ursula-von-der-leyen.html>, 08.11.2012

Wege aus der Fachkräftelücke

Erfolgreich arbeiten – Fachkräfte gewinnen und halten in
Nordrhein-Westfalen

22.11.2012

www.orgaperso.hhu.de