



Strategien zur Fachkräftesicherung: Was Betriebe heute für morgen wissen sollten

Prof. Dr. Jutta Rump
Ernst-Boehe-Str. 4
67059 Ludwigshafen
0621 / 5203-238
jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de

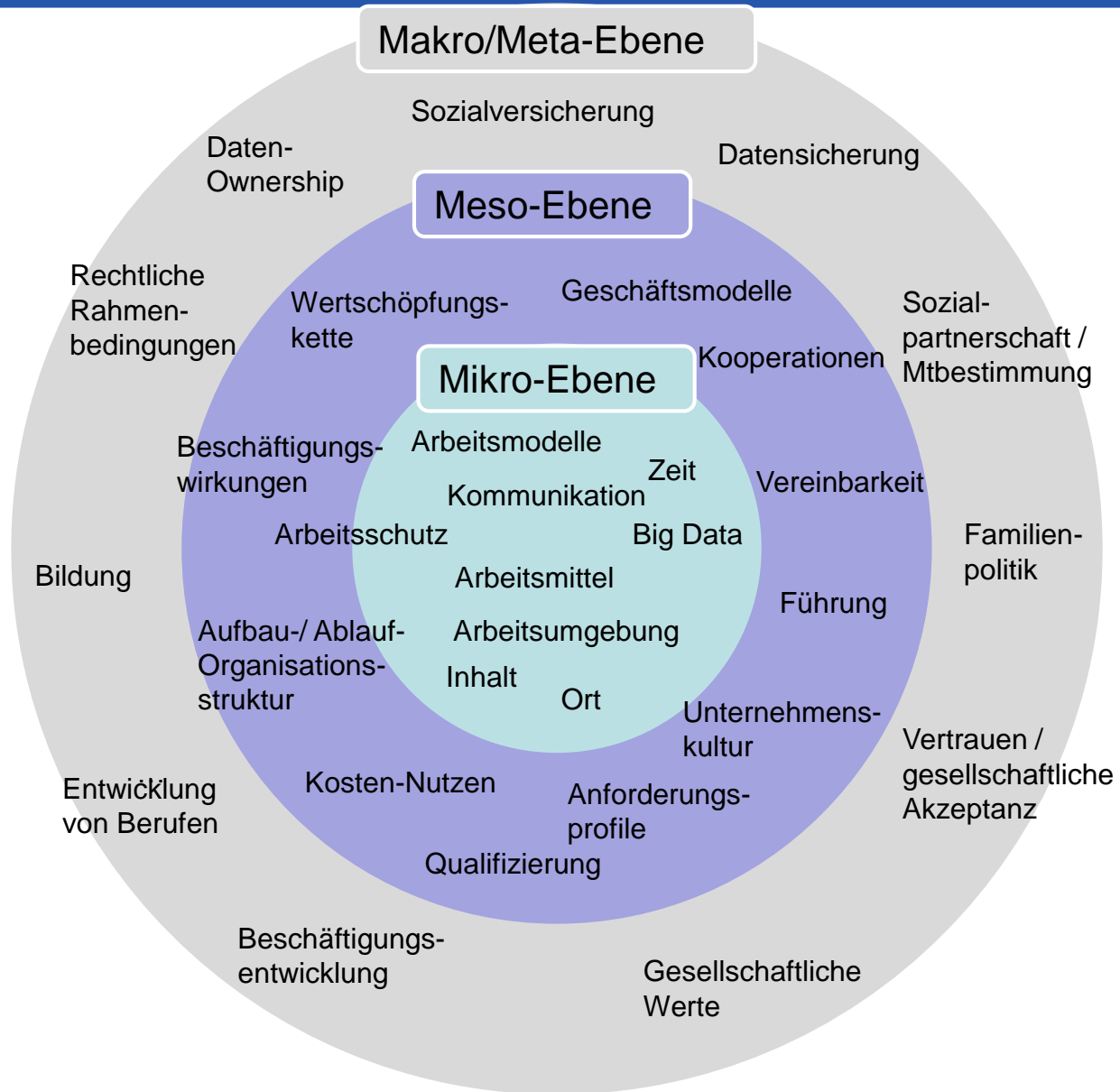


1. Megatrends in der Arbeitswelt

Demografische Entwicklung	Technisch-ökonomische Entwicklungen	Gesellschaftliche Entwicklungen
<ul style="list-style-type: none"> • Alterung der Gesellschaft und der Belegschaften • Verknappung der Nachwuchskräfte • Verlängerung der Lebensarbeitszeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Globalisierung / Internationalisierung • Digitalisierung / Industrie 4.0 • Beschleunigung bei gleichzeitiger Komplexität • Veränderung als Normalzustand • Wissens- und Innovationsgesellschaft 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung für Nachhaltigkeit • Diversität / Vielfalt • Feminisierung • Individualisierung • Wertewandel • Life-Balance als Lebensentwurf • Polarisierung der Gesellschaft

Fachkräftengpässe

Digitalisierung und die Konsequenzen jenseits der Technik



Generation X



Baby-Boomer

Leistungsorientierung,
verbunden mit Pflicht / Disziplin

Führung im Sinne von
Kooperation

Entscheidung für **Beruf und/oder
Familie** (Thema für/von Frauen)

Solidarität und Kollegialität im
Team

Starkes Sicherheitsbedürfnis



Generation Y / Z

Leistungsorientierung,
verbunden mit Spaß

Führung im Sinne von Delegation

Vereinbarkeit von **Beruf und
Familie**

Team als Zweckgemeinschaft

Sicherheitsbedürfnis, aber:
Sicherheit nicht um jeden Preis



2. Individuelle Zukunftsfestigkeit: Anforderungen an Beschäftigte



Das „magische“ Dreieck der Nachhaltigkeit im System Arbeit

Eigenverantwortung und Arbeitgeberverantwortung



„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. Betriebliche Zukunftsfestigkeit: Anforderungen an Arbeitgeber

Fachkräfte-Formel

**Arbeitskräftepotenzial =
f (Köpfe, Zeit, Produktivität)**



Das Ziel-Bild

Personalplanung

**Mitarbeiter-
bindung**

**Mitarbeiter-
gewinnung**

**Mitarbeiter-
entwicklung**

Lebensphasenorientierung



Personalplanung

Personalbestandsplanung
(heute, in 5 und 10 Jahren)
Was haben wir an Personal?

Personalbedarfsplanung
heute, in 5 und 10 Jahren
Was brauchen wir an Personal?

Ein Personalplanungssystem
stellt das Fundament dar:

„Ohne Cockpit lässt sich nicht
gut navigieren“.



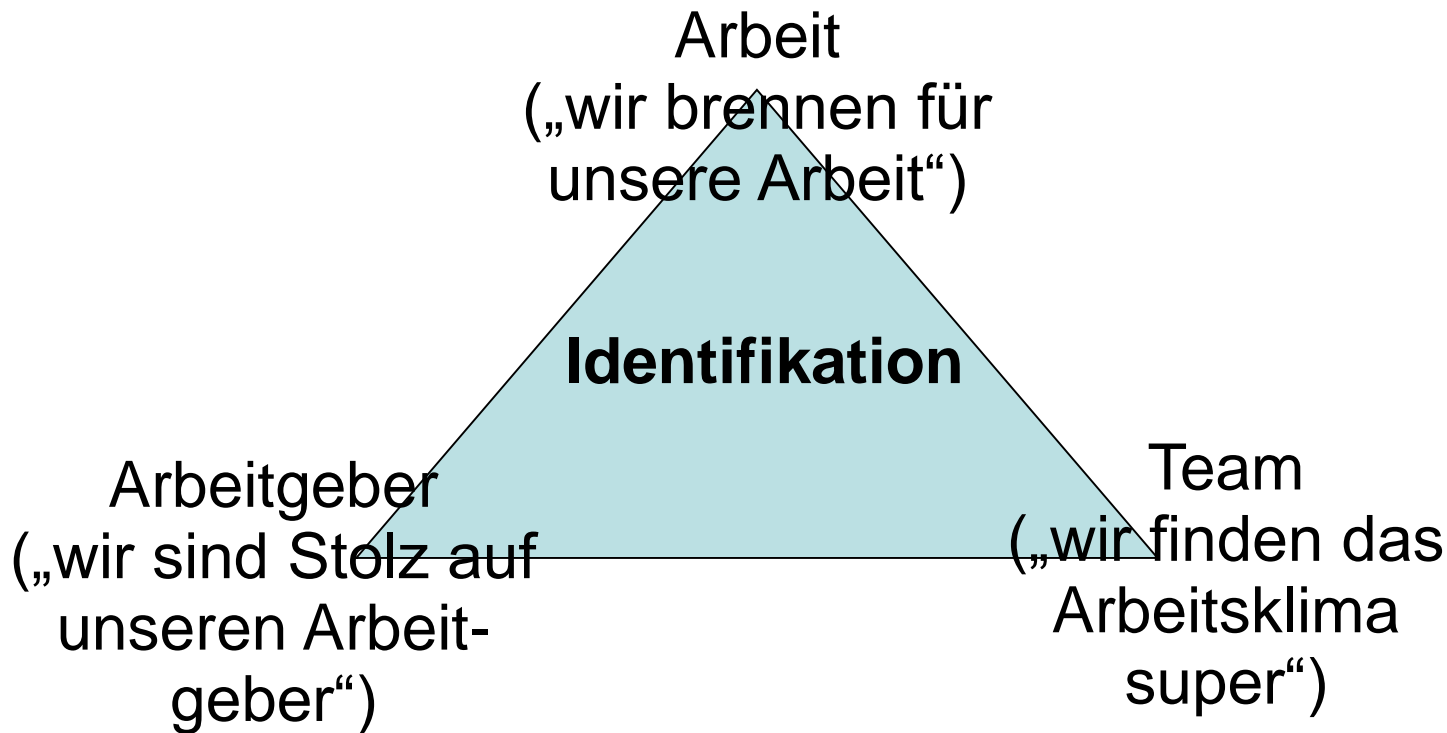
Was macht einen attraktiven Arbeitgeber aus?

Es kann nur das glaubwürdig nach außen kommuniziert werden, was stimmig nach innen gelebt wird.

In Zukunft kann sich kein/e Arbeitnehmer/in mehr leisten, ausgepresst zu werden wie eine Zitrone.



Mitarbeiterbindung = Identifikation



Mitarbeiterbindung: Sicherheit

**Zunahme der Bedeutung von
SICHERHEIT und GEWISSHEIT
– in einer zunehmend
unsicheren und schnellebigen
Umwelt.**



Mitarbeiterbindung: Entlohnung

Geld spielt weiterhin eine Rolle –

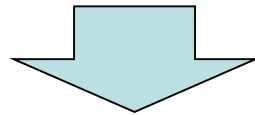
- **weniger als Absicherung**, sondern vielmehr als Möglichkeit in einer multioptionalen Gesellschaft sich **Dinge leisten zu können**,
- um den **Lebensstandard der Eltern** halten zu können.



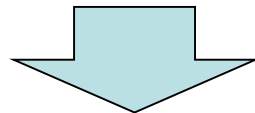
Mitarbeiterentwicklung: Stärken- und talentorientierte Personaleinsatz

Jeder/jede ist ein Talent
Jeder/jede hat Talente

Identifizierung von Stärken und Talenten



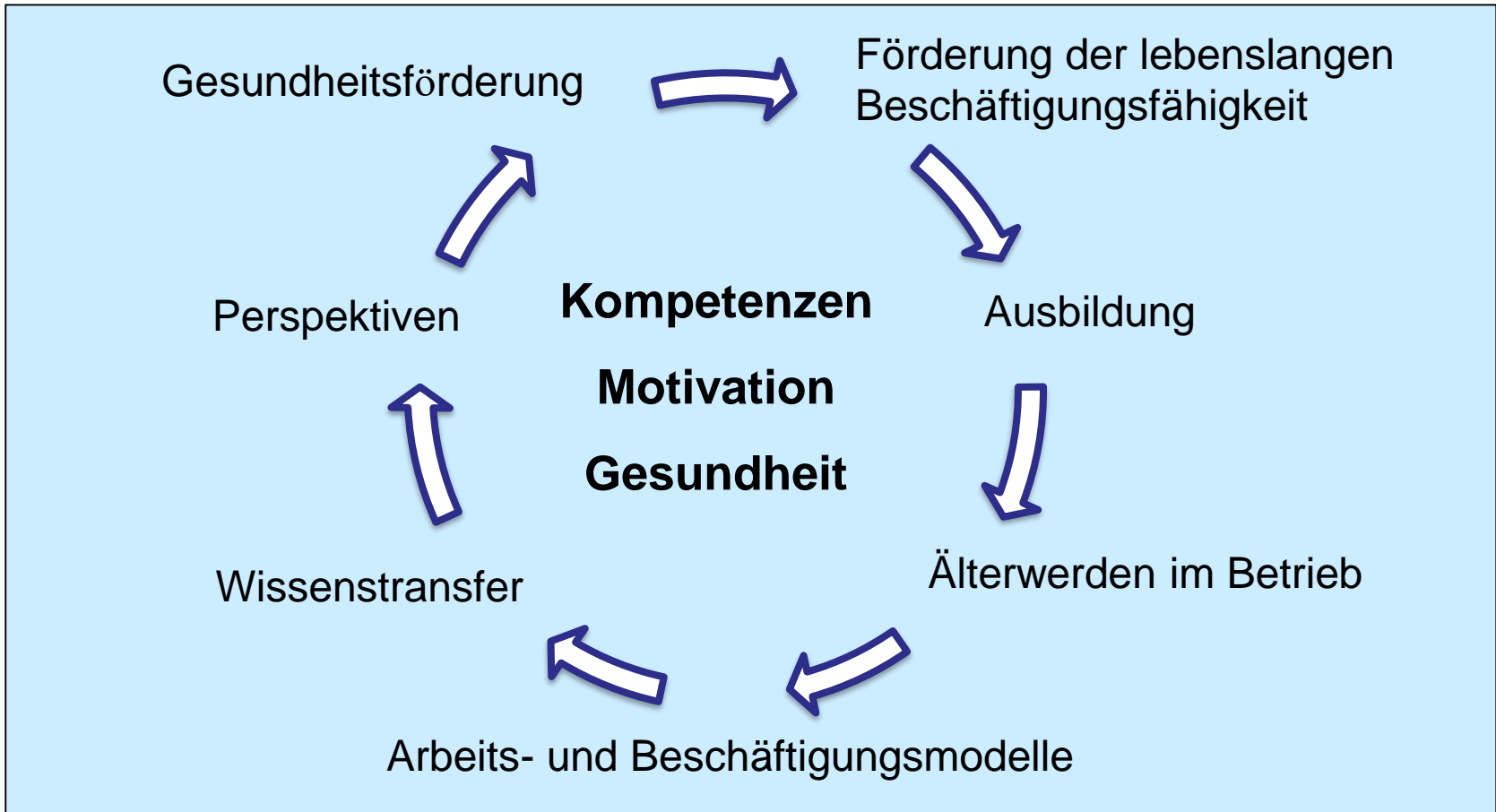
Förderung der Stärken und Talente



Personaleinsatz nach Stärken und Talenten



Mitarbeiterentwicklung



Mitarbeiterentwicklung: Investition

**Aus- und Weiterbildung =
Investitionspolitik**

**Nur eine qualifizierte, motivierte
und gesunde Belegschaft
schafft Produktivität und
wirtschaftlichen Erfolg.**

**Wir reden von einer Millionen-
Investition.**



Vereinbarkeit von Beruf und privater Lebenssituation

Berufsphasen	Einstieg	Entwicklung	Wachstum	Reife	Ausland	Rückzug
Lebensphasen	<p>Maßnahmen und Führungs- Instrumente zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben</p>					
Single						
Partnerschaft						
Elternschaft						
Pflege						
Um-/ Neuorientierung						
Krankheit						
bürgerschaftl. Engagement						
...						



4. Schlussbetrachtung

Arbeitsgeber-Attraktivität: Eine zentrale Frage

Warum kommen, bleiben und gehen Mitarbeiter/innen?

	KOMMEN	BLEIBEN	GEHEN
Image des Arbeitgebers			
Interessante Aufgabe			
Entwicklungsmöglichkeit			
Vergütung			
Selbständiges Arbeiten			
Arbeitsumfeld			
Vorgesetzter			

Quelle: IBE: HR Report 2011; IBE: HR Report 2012; 2012; Hirschfeld, K.: Retention und Fluktuation, 2006; Great Place to Work Institut, 2008.

Die Antwort:

Sie kommen wegen der Reputation, sie bleiben wegen der Aufgabe und sie gehen wegen Führung

	KOMMEN	BLEIBEN	GEHEN
Image des Arbeitgebers	Dark Grey	Light Blue	Light Blue
Interessante Aufgabe	Medium Grey	Dark Grey	Light Blue
Entwicklungsmöglichkeit	Light Grey	Light Blue	Medium Grey
Vergütung	Light Blue	Light Blue	Light Blue
Selbständiges Arbeiten	Light Blue	Medium Grey	Light Blue
Arbeitsumfeld	Light Blue	Light Grey	Light Grey
Vorgesetzter	Light Blue	Light Blue	Dark Grey



**Vielen Dank
für die Aufmerksamkeit !**