



**RKW**  
Kompetenz-  
zentrum

# „Fachkräfte sichern und binden mit Personalentwicklung“

**Dr. Thomas Hoffmann**  
RKW Kompetenzzentrum Eschborn



IHK Koblenz: „Gute Beispiele für Personalentwicklung“, 27.10.2010

## Die Fakten

Die Fakten zur demografischen Entwicklung sind seit den 90er Jahren des vergangenen Jahrhunderts bekannt:

- In den letzten 20 Jahren hat sich die Zahl der Schulabgänger um ca. 30 % verringert. Bis 2015 wird sich die Zahl der 19-24jährigen halbieren.
- Ab 2015 scheidet die gut qualifizierte Generation der sogenannten Babyboomer aus dem Berufsleben aus und wird – zunehmend weniger – zu ersetzen sein durch junge Fachkräfte.
- Ab 2015 wird sich folglich der Fachkräftemangel beschleunigt fortsetzen.
- Prognosen des BIBB und des IAB rechnen in 2025 mit einem Mangel an Fachkräften in der Größenordnung von 1,8 Mio. Erwerbstätigen – nicht nur in den MINT-Berufen, sondern generell in den mittleren Qualifikationssegmenten der meisten Branchen.



# Wahrscheinliche Konsequenzen

- In immer mehr Unternehmen wird Personal zum limitierenden Faktor
- *Wenn heute noch gefragt wird:*  
„Welches Personal benötigen wir, um unsere Unternehmensstrategie zu realisieren?“  
*könnte die Frage zukünftig lauten:*  
„Wie können wir unsere Geschäftspolitik mit dem vorhandenen Personal ausrichten?“

Es findet ein Paradigmenwechsel im Personalmanagement statt.



## Wahrscheinliche Auswirkungen auf Personalmanagement und Führung

- Das Personalmanagement wird – auch im Mittelstand – zum strategischen Partner der Unternehmensleitung und zum „Business Partner“ der Linie.
- Das Personalmanagement muss – auch im Mittelstand – professioneller werden.
- Neue Arbeitsfelder, Methoden und Instrumente treten in den Vordergrund:
  - Mitarbeiterbindung und Mitarbeiterführung
  - Arbeitgeberattraktivität
  - Entwicklung der eigenen Potenziale
  - Risikomanagement in Bezug auf personalbezogene Risiken



# Mitarbeiterbindung und -führung

- Verschiedene Untersuchungen bestätigen übereinstimmend: Mitarbeiterführung ist der entscheidende Bindungsfaktor.
- Mitarbeiter kündigen tendenziell eher wegen ihrem Vorgesetzten, als wegen ihrer Firma.
- Die Ansprüche an die Qualität der Mitarbeiterführung steigen: Kompetenzen wie Resonanz- und Dialogfähigkeit sowie Achtsamkeit treten in den Vordergrund.
- Instrumente, die für Führungskräfte individuelles Feedback organisieren und sie darin unterstützen, an ihren Kompetenzen zu arbeiten, werden wichtig.



# Arbeitgeberattraktivität

- Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität nach außen und Bindungsmanagement nach innen hängen eng miteinander zusammen:
- Unternehmen mit guter Mitarbeiterbindung werden meist auch von außen als attraktive Arbeitgeber wahrgenommen – zum Teil sind auch die gleichen Instrumente sinnvoll.



## Entwicklung der eigenen Potenziale

- Neue Zielgruppen der Personalentwicklung werden in den Vordergrund treten: Geringqualifizierte, Ältere, Wiedereinsteigerinnen, Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund u. a.
- Immer mehr Unternehmen werden eine breite Palette von – zueinander passenden – Angeboten und Instrumenten für die Personalentwicklung und –bindung anwenden müssen – von Nachqualifizierung über individualisierte Arbeitszeitmodelle bis hin zu Business Coaching.



# Risikomanagement

- Personalcontrolling wird auch für kleine und mittlere Unternehmen relevant, um Risiken frühzeitig zu erkennen und gegensteuern zu können.
- Besonders wichtige Kennzahlen zur Bewertung personalbezogener Risiken sind in folgenden Bereichen erforderlich: Schlüsselkräfte, Altersstruktur, organisatorische Flexibilität, Arbeitgeberattraktivität und Bindung sowie Potenzialentwicklung.
- Jedes Unternehmen braucht jedoch sein individuelles Kennzahlentableau.



## Personalwirtschaftliche Themen und Projekte des RKW Kompetenzzentrums:



Moderne personalwirtschaftliche Konzepte zur Balance von Flexibilität und Stabilität auf der Basis von EFQM

Verbesserung der Innovationsfähigkeit durch Identifikation und Entwicklung unternehmensspezifischer Potenziale – Wege zu einer demografieorientierten Personalarbeit

Informelle Kompetenzentwicklung in KMU als Ansatz in der betrieblichen Weiterbildung

Kennzahlen für Personalcontrolling

Arbeitskreis „Praxis guter Personalarbeit in KMU“

Handlungsoptionen für die betriebliche Personalpolitik von KMU zur Sicherung des MINT-Fachkräftebedarfs

[www.fachkraefte-toolbox.de](http://www.fachkraefte-toolbox.de)

[www.perso-net.de](http://www.perso-net.de)

KVP – Arbeitsbuch für kleine und mittlere Unternehmen

