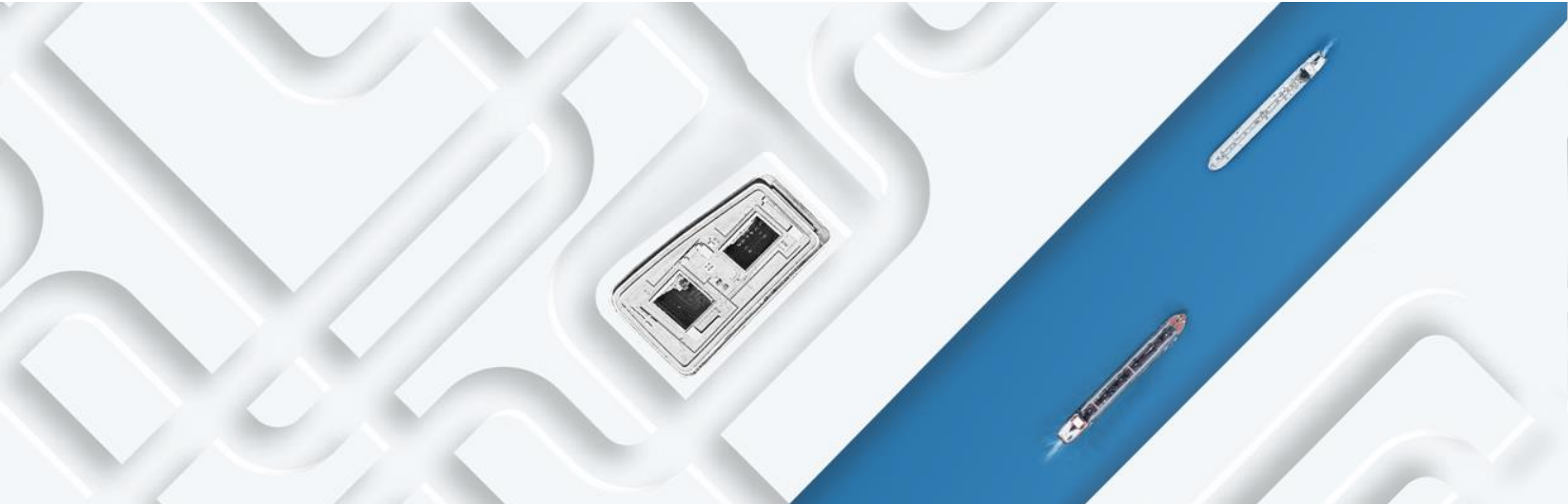




# Arbeit der Zukunft: Herausforderungen erkennen, Lösungen menschlich gestalten



# Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln ...



- ... ist das private Wirtschaftsforschungsinstitut in Deutschland
- ... wird von rund 110 Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden sowie Unternehmen getragen
- ... führt auch Projekte im Auftrag Dritter durch  
(z. B. Bundes- und Landesministerien, Verbände und Stiftungen)
- ... bedient als Verbund mit seinen Tochterunternehmen das gesamte Spektrum von Wissenschaft, Bildung, Beratung und Kommunikation
- ... ist Arbeitgeber für rund 350 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

# Agenda

1 Fachkräftebedarf und Arbeitsmarktsituation

2 Digitalisierung als Treiber

3 Handlungsfeld: Mitarbeiter binden

4 Fazit

# Agenda

1

**Fachkräftebedarf und Arbeitsmarktsituation**

2

Digitalisierung als Treiber

3

Handlungsfeld: Mitarbeiter binden

4

Fazit

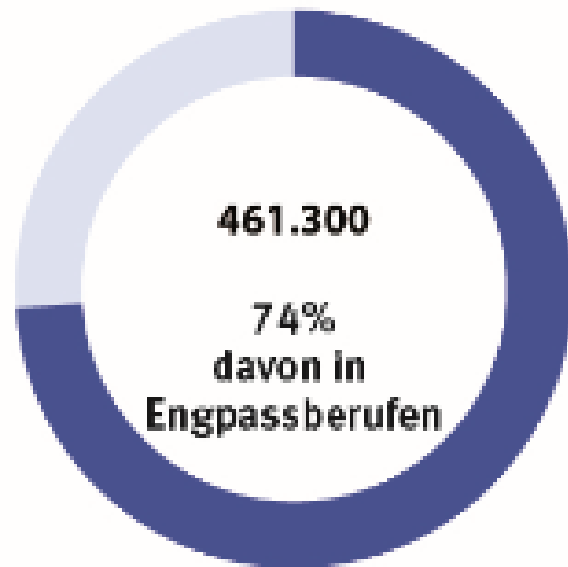


Bildquelle: pixabay

# Fachkräftesituation: vor allem beruflich Qualifizierte fehlen

So viele gemeldete offene Stellen erfordern diese Qualifikation (Meldequote < 50 %)

## Fachkräfte mit Berufsausbildung



## Spezialisten mit Fortbildung oder Bachelor



66% davon in  
Engpassberufen

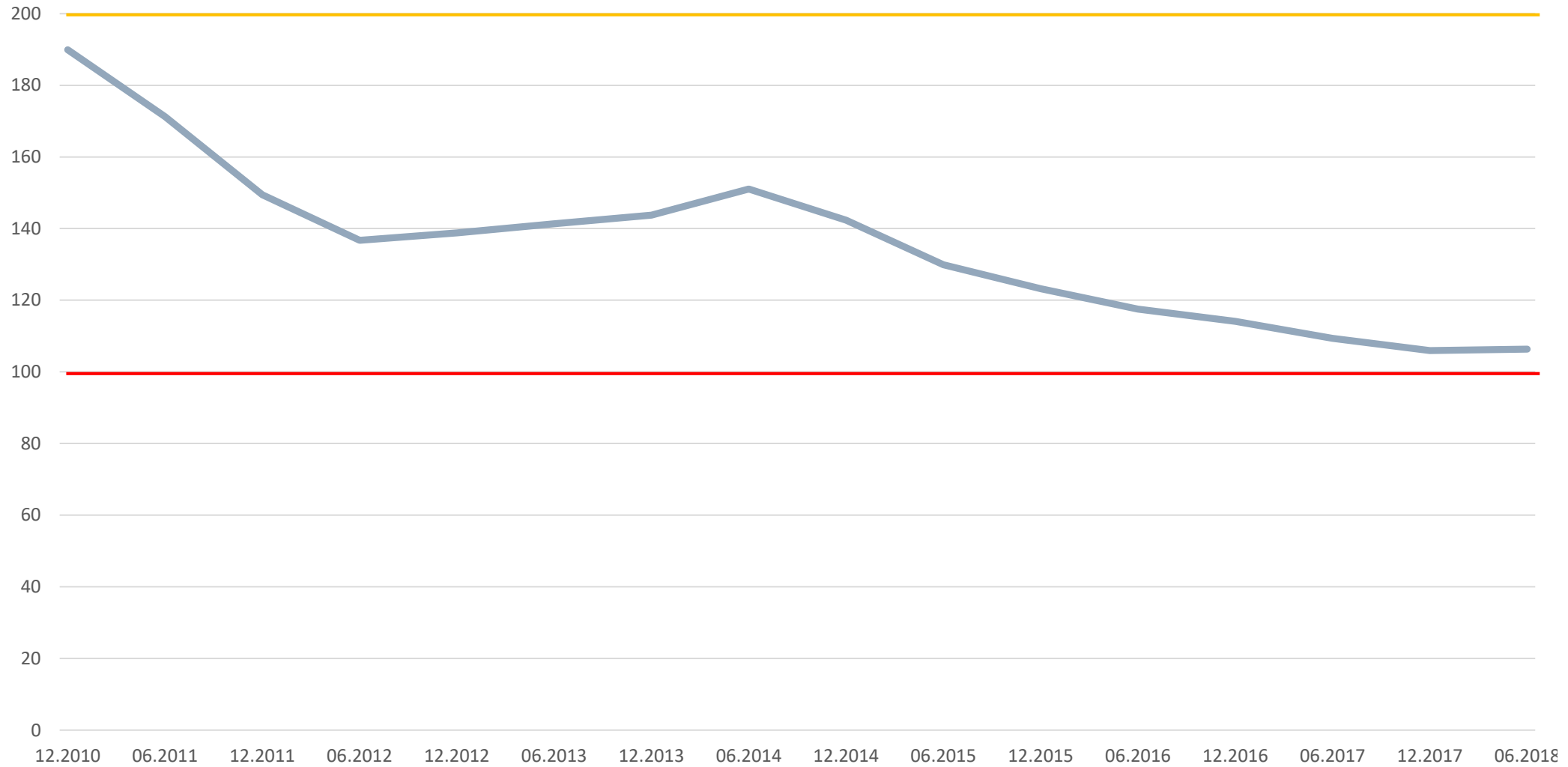
## Experten mit Master oder Diplom



65% davon in  
Engpassberufen

Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Daten von BIBB & Bundesagentur für Arbeit, 2018

# Fachkräftesituation im Dialogmarketing – ein Arbeitsmarkt wird leergefegt



Gemeldete Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen bei der Bundesagentur für Arbeit

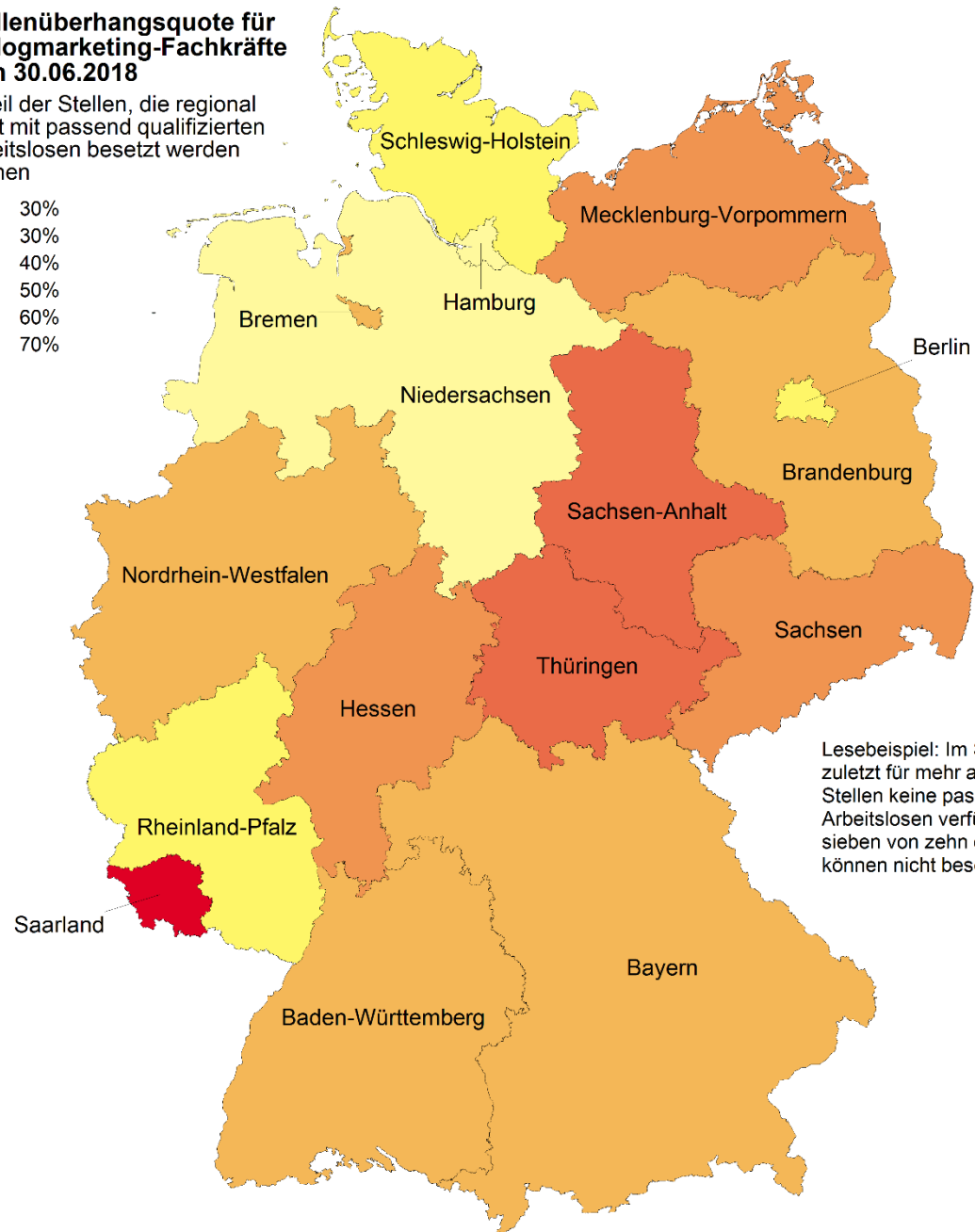
# Regionale heterogene Situation – aber überall Engpässe

Anteil der Stellen, die regional nicht mit passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden können zum 30.6.2018

## Stellenüberhangquote für Dialogmarketing-Fachkräfte zum 30.06.2018

Anteil der Stellen, die regional nicht mit passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden können

- ≤ 30%
- > 30%
- > 40%
- > 50%
- > 60%
- > 70%



Lesebeispiel: Im Saarland waren zuletzt für mehr als 70 Prozent aller Stellen keine passend qualifizierten Arbeitslosen verfügbar. D.h. etwa sieben von zehn offenen Stellen können nicht besetzt werden.

# Agenda

1

Fachkräftebedarf und Arbeitsmarktsituation

2

Digitalisierung als Treiber

3

Handlungsfeld: Mitarbeiter finden und binden

4

Fazit



Bildquelle: igm-vad.de



# Kompetenzen zur Gestaltung des digitalen Wandels

Diese Kompetenzen werden wichtiger



**Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit**



**Planungs- und Organisationsfähigkeit/Selbstständigkeit**



**Berufliches und betriebliches Fachwissen**



**Online-Kompetenzen (Kompetenzen zur gezielten Internetnutzung für berufliche Zwecke)**



**Technisches Fachwissen**



**Kaufmännisches/Betriebswirtschaftliches Fachwissen**



**IT-Fachwissen und Softwareprogrammierung**

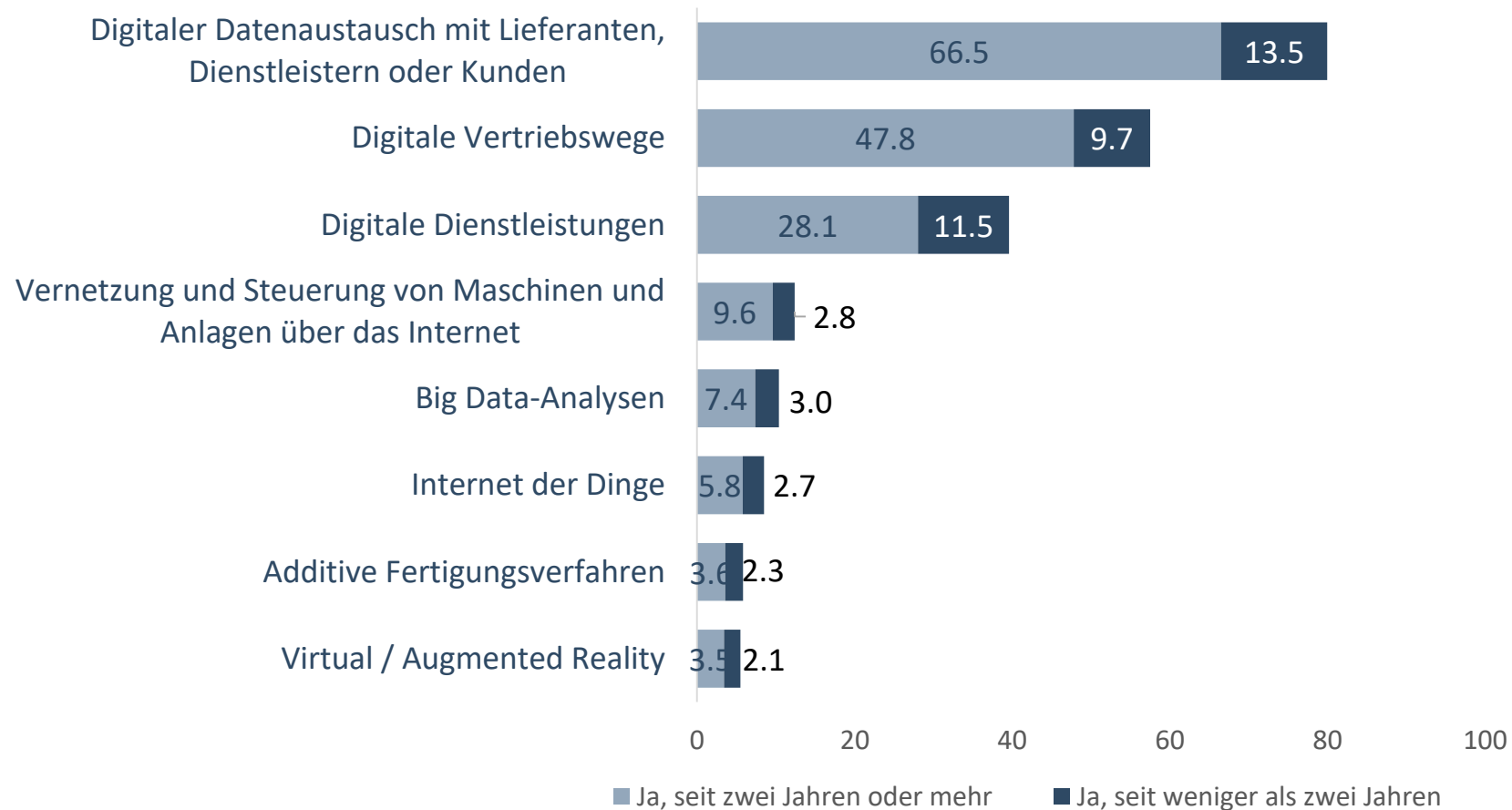


**Handwerkliches Geschick**

Quelle: IW-Personalpanel, 2014, Anteil der Unternehmen, die eine (deutlich oder etwas) steigende Bedeutung der Kompetenzen für den Großteil ihrer Beschäftigten innerhalb der nächsten 5 bis 10 Jahre erwarten

# Verbreitung digitaler Technologien nimmt zu

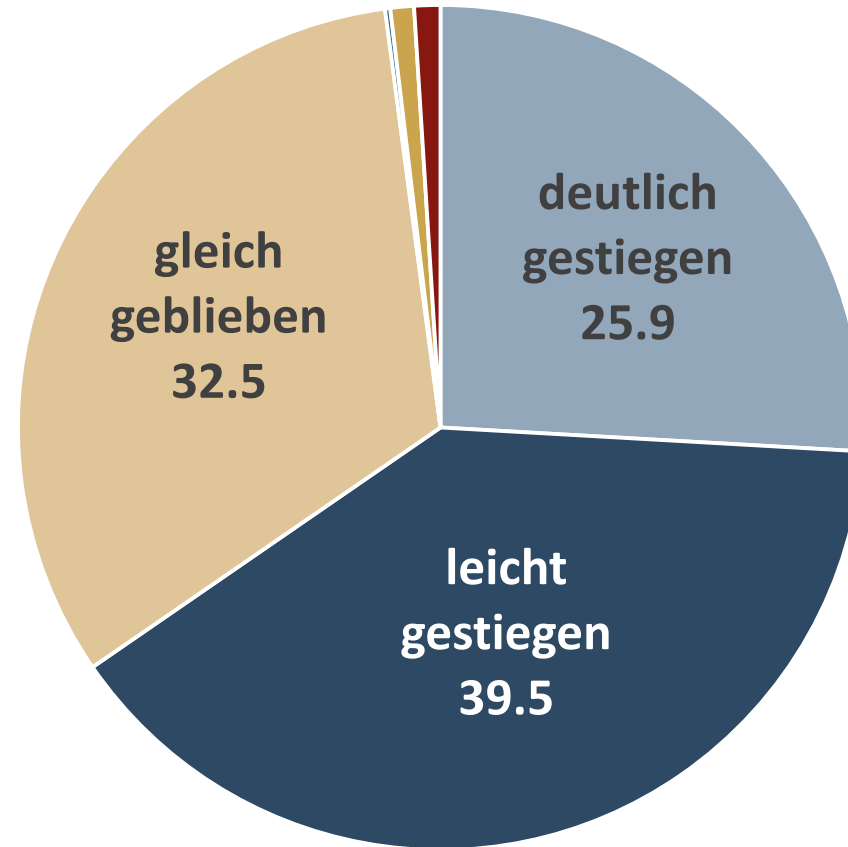
## I4.0, IoT und andere Formen der Digitalisierung



Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2017

# Digitalisierung steigert Weiterbildungsbedarf

Weiterbildungsbedarf in Prozent der Unternehmen, die mindestens eine neue digitale Technologie nutzen



# Agenda

1 Fachkräftebedarf und Arbeitsmarktsituation

2 Digitalisierung als Treiber

3 **Handlungsfeld: Mitarbeiter binden**

4 Fazit



Bildquelle: kofa.de

# Mitarbeiter binden: Ansatzpunkte



Quelle kofa.de

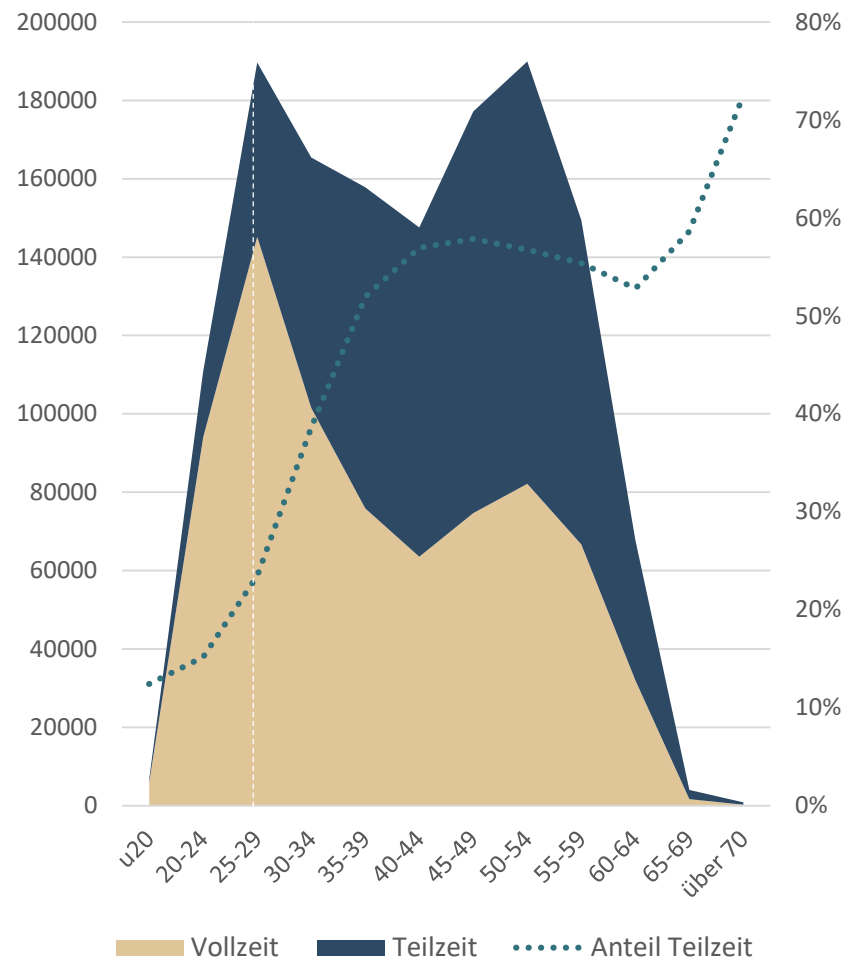
# Mein Team und ich ...

## Probleme



# Mitarbeiter binden: Flexible Arbeitszeiten

Derzeit sind 46 Prozent in medizinischen Gesundheitsberufen in Teilzeit tätig

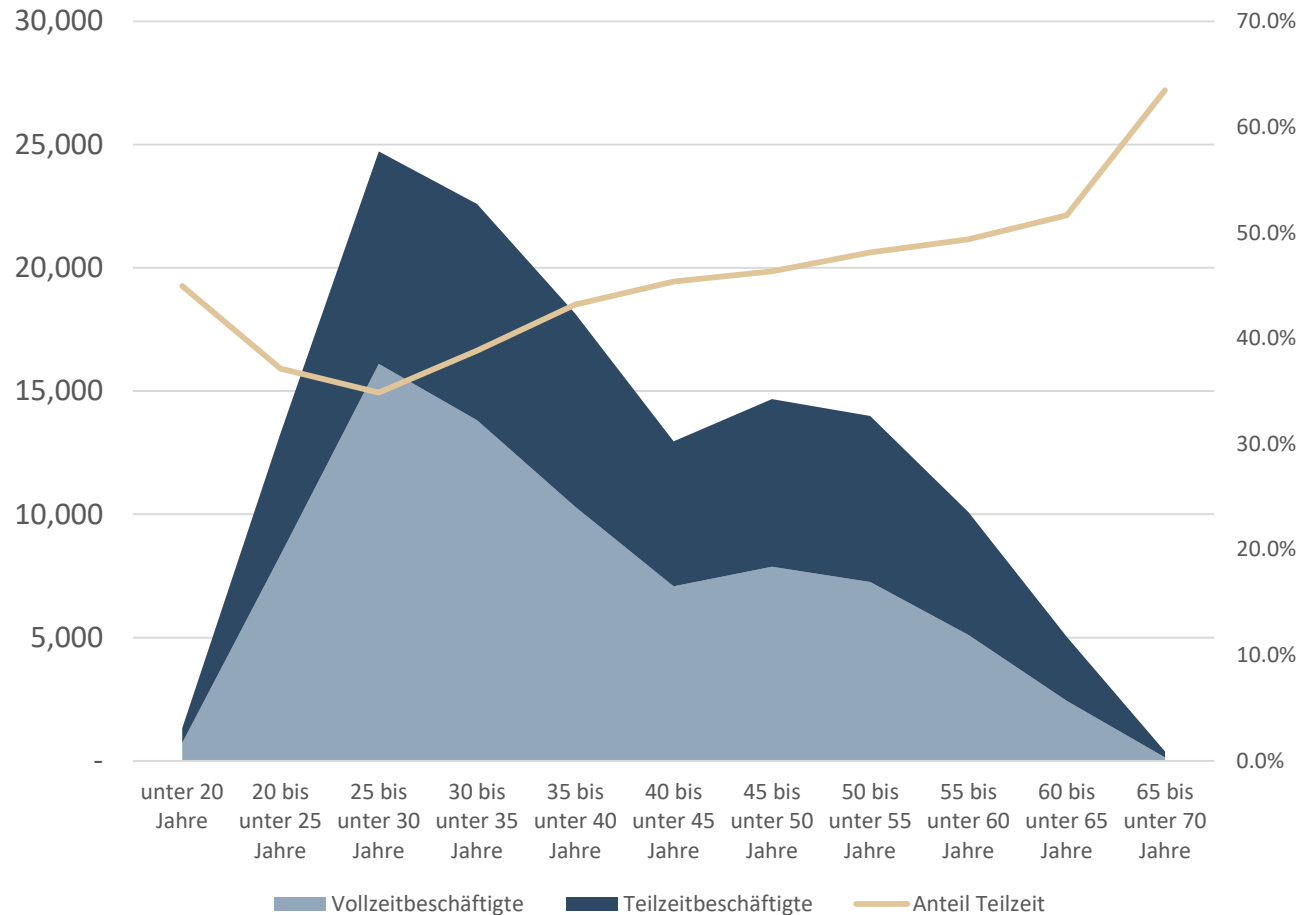


- Ab dem Alter von 30 Jahren ist die Anzahl der Vollzeitbeschäftigten stark rückläufig
- Einbruch der Vollzeitbeschäftigung während Familienphase (30-44 Jahre), aber auch Teilzeitbeschäftigung geht dann leicht zurück
- Anstieg des Teilzeitanteils um 34 Prozentpunkte, später nur leichter Rückgang
- Teilzeit ist nicht per se schlecht und oft gewünscht. Zudem Möglichkeit, Personen in Arbeitsmarkt einzubinden.

Quelle: [www.kofa.de](http://www.kofa.de) auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit, 2017 – Daten: Jahresdurchschnitt 2016

# Mitarbeiter binden: Flexible Arbeitszeiten

Derzeit sind 42 Prozent aller Fachkräfte im Dialogmarketing in Teilzeit tätig



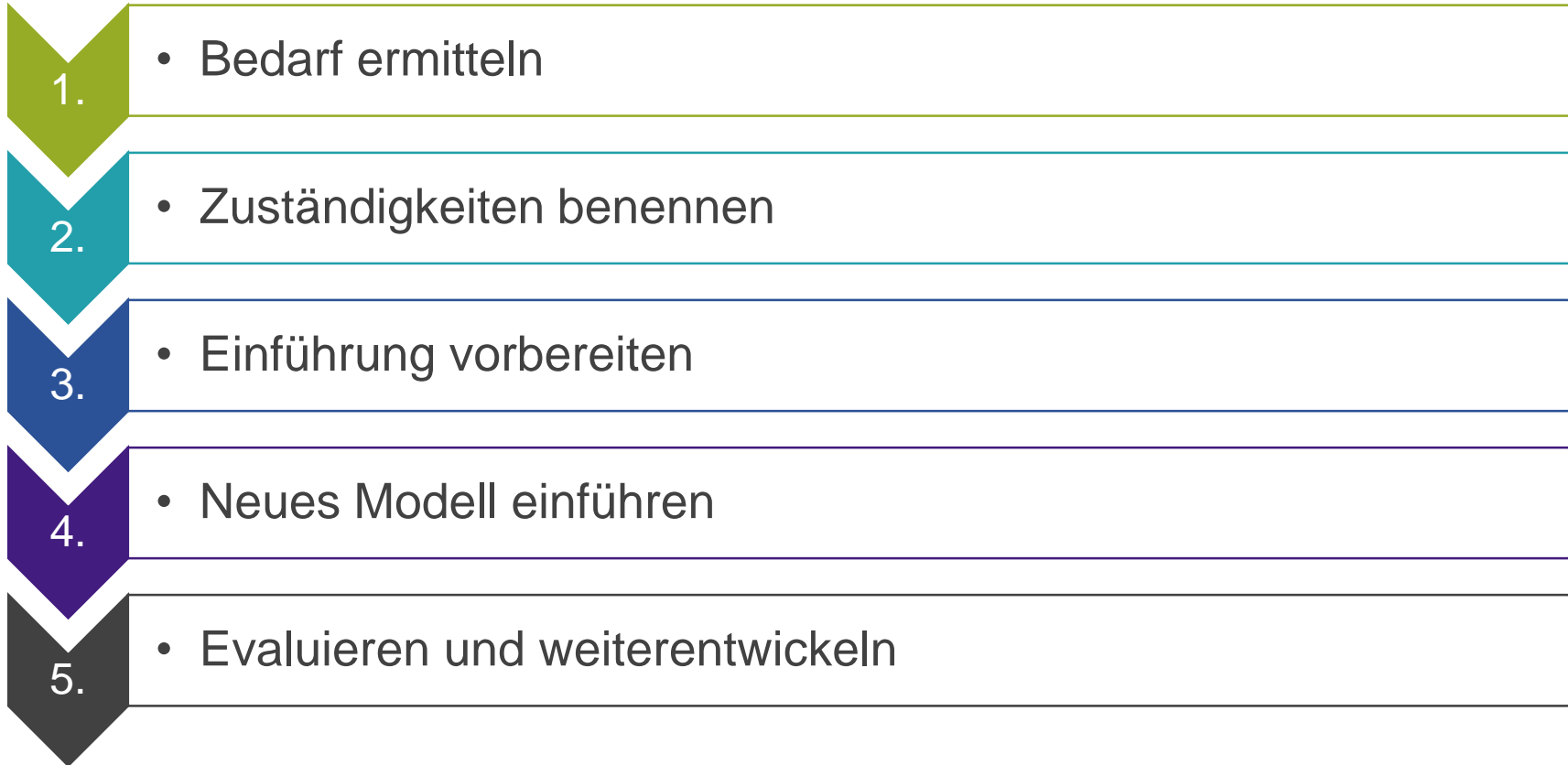
- Ab dem Alter von 30 Jahren ist die Anzahl der Vollzeitbeschäftigten stark rückläufig
- Starker Einbruch der Vollzeitbeschäftigung während Familienphase (30-44 Jahre)
- Teilzeitanteil steigt ab 30 kontinuierlich an
- Anteil aller Beschäftigten mit über 50 Jahren ist gering.
- Teilzeitanteil ist nicht per se negativ zu bewerten, sondern wird oft gewünscht.

Quelle: [www.kofa.de](http://www.kofa.de) auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit, 201 – Daten: Jahresdurchschnitt 2016



# Wie gehen Sie vor:

Es gibt **nicht das eine geeignete Modell**. Modelle müssen an Anforderungen der Unternehmen sowie Wünschen und Bedarfen der Mitarbeiter angepasst werden.

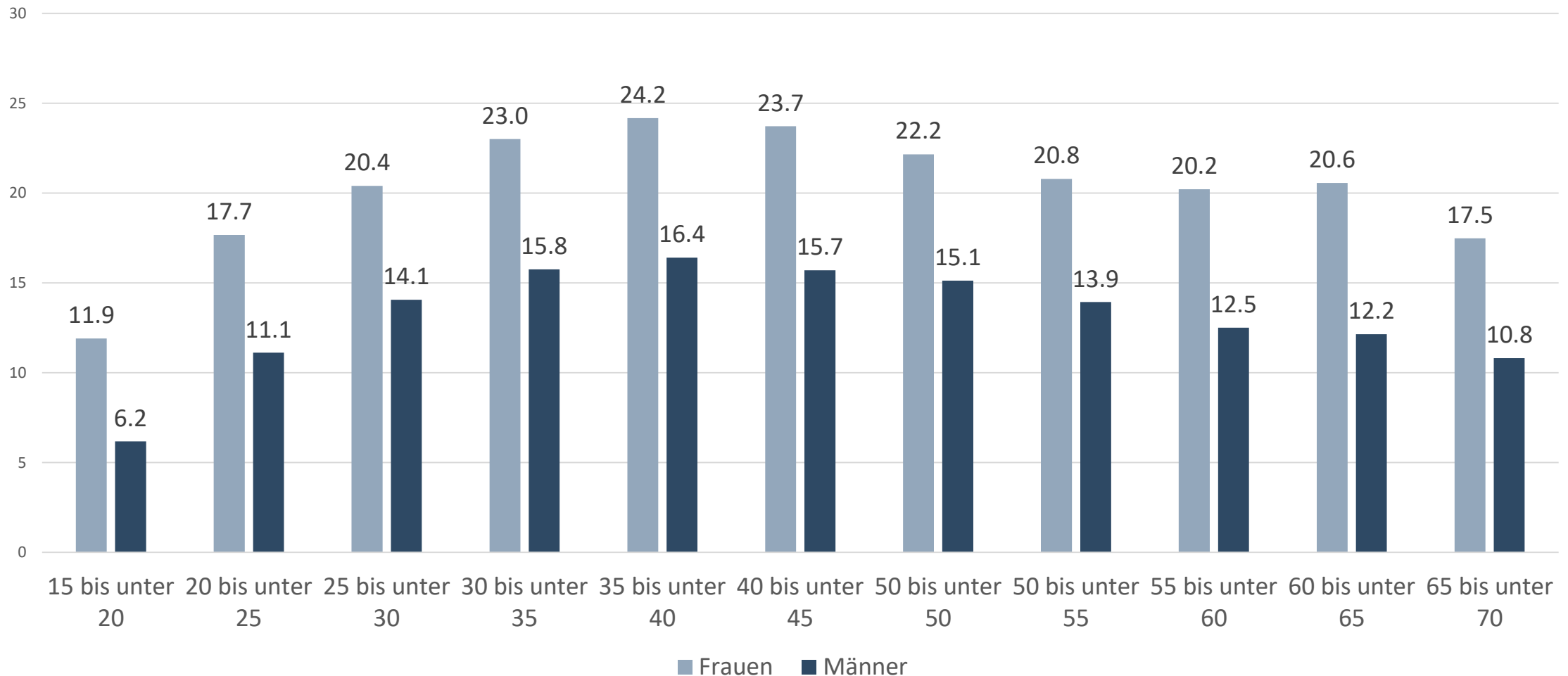


# Moderne Führungskultur

## ...kann nicht nur für Frauen attraktiv sein!

<b>Grundsatz: Arbeitszeiterfassung und Ableistung eines vereinbarten Stundenpensums</b>	<b>Grundsatz: Zielvereinbarungen und Ergebnisorientierung</b>
Anwesenheit ist gängige Praxis	Anwesenheit nur, wenn sinnvoll. Individuelle, maßgeschneiderte Arbeitszeiten
Vorgesetzte geben Arbeitszeiten vor	Mitarbeiter und Team bestimmen Arbeitszeit
Fokus liegt auf Arbeitszeit: „Wer da ist, wird wohl auch arbeiten.“	Fokus liegt auf Aufgabenerledigung: „Nur Ergebnisse zählen.“
Besprechungen sind Arbeitsroutine	Besprechungen nur nach Bedarf

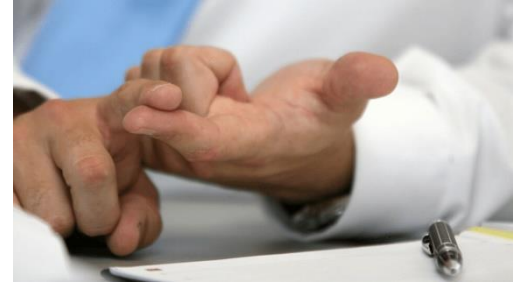
# Anteil der Arbeitsunfähigkeitstage in der Diagnosegruppe „psychische und Verhaltensstörungen“ im Jahr 2016



Statistik der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) KG8 2016; Drucksache 19/3895 Antwort der Bundesregierung zum Thema „Psychische Belastungen in der Arbeitswelt“

# Mitarbeiter binden: Gesundheitsförderung

## Beispiel psychische Krankheiten



- Krankheitstage von 47,9 auf 109,2 Millionen gestiegen (2007-2016).
- Ein Grund: Wartezeit auf Beginn einer Psychotherapie liegt aktuell bei 19,9 Wochen.
- Betroffene nehmen die Welt anders wahr und passen ihr Verhalten auf Basis dieser Eindrücke an. Das kann für beide Seiten belastend sein. Zugleich psychische Krankheiten positiv mit kreativen Fähigkeiten korreliert (Wiklund et al., 2018).

## Betriebliche Handlungsoptionen

- Feste Ansprechperson, klar und eindeutig kommunizieren.
- Sensibilisieren von Kolleginnen/Kollegen mit Einverständnis der betroffenen Person.
- Freiraum für Behandlungen (z. B. Psychotherapie) prüfen / schaffen.

# Mitarbeiter binden: Zielgruppe Ältere ab 55



- Anstieg ältere Erwerbstätige von 13,6 auf 20,8 Prozent (2005 bis 2015)
- Viele schwere Krankheiten (Krebs, Herzinfarkt) treten in höheren Lebensjahren auf
- Altersdegenerative Erscheinungen (Seh- und Hörvermögen, Skelettmuskulatur)

## Betriebliche Handlungsoptionen:

- Schrittweise betriebliche Wiedereingliederung nach krankheitsbedingten Auszeiten
- Einrichtung barrierefreier Arbeitsplätze (verstellbare Schreibtische, Screenreader, Einsatz von Maschinen, Bildung von Arbeitstandems)
- Angebot flexibler Arbeitszeiten, auch zur Prävention
- Etablierung von Partnerschaften, etwa mit BFW

# Mitarbeiter finden: Employer Branding

## Schritt 1: Analyse + Schritt 2: Kernbotschaft

Wo liegen die Besonderheiten im Vergleich zu den Wettbewerbern?

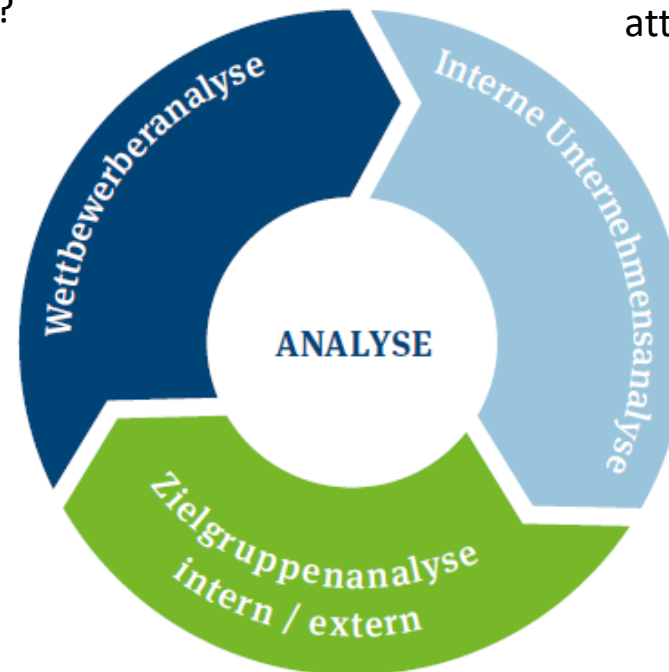
Was zeichnet das Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber aus?

**Ziel: Sicherstellen, dass die Arbeitgebermarke besonders ist**

**Ziel: Herausfinden, wie das Unternehmen „tickt“**

Hebe ich mich in der Wahrnehmung von anderen ab?

Warum sollte sich ein Bewerber für das Unternehmen entscheiden?



**Ziel: Treffsicher an die Zielgruppe**

Welche Bedürfnisse haben die verschiedenen Mitarbeitergruppen?

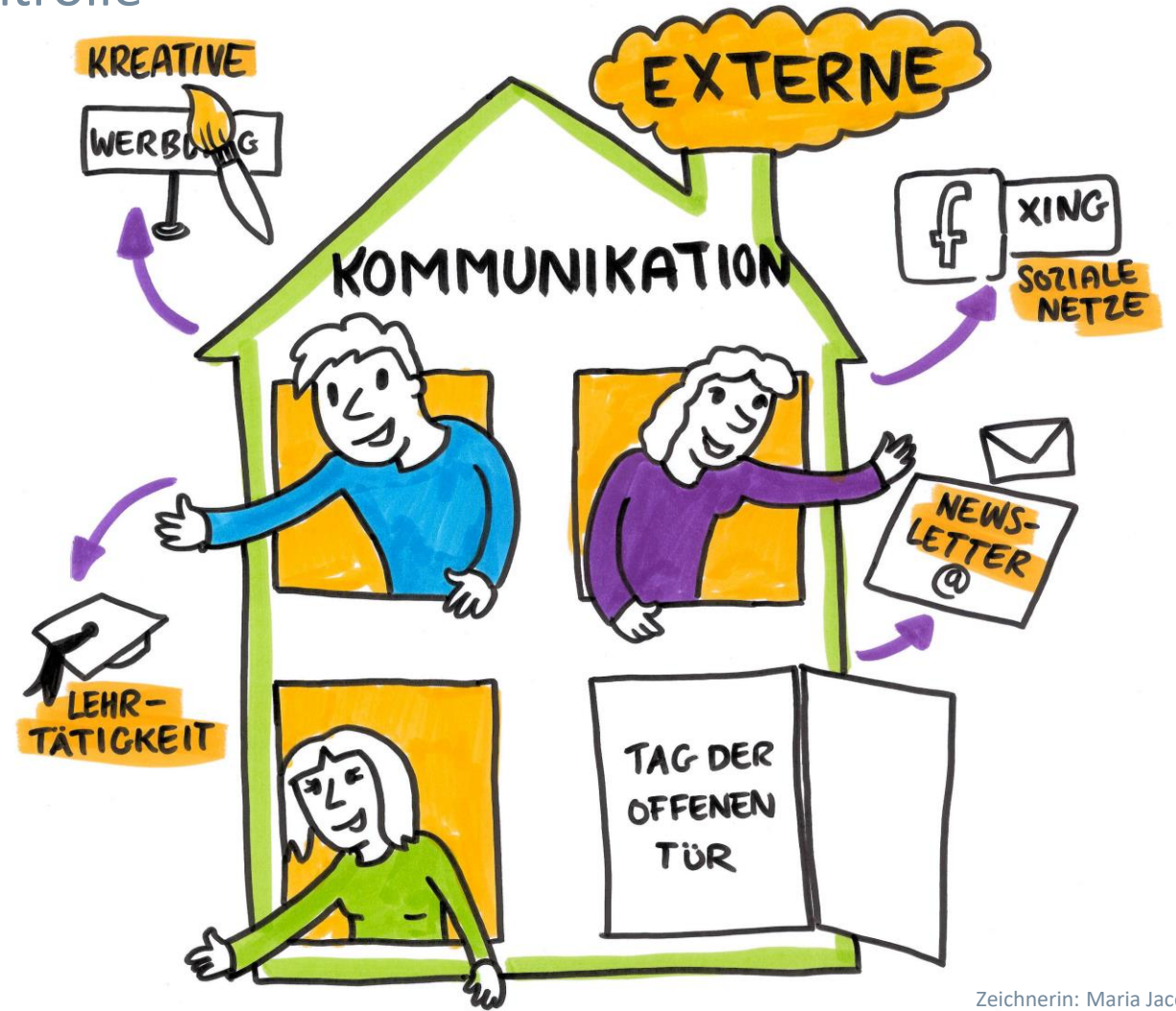
Wie informieren sich Interessierte über potenzielle Arbeitgeber?

Quelle: kofa.de

# Mitarbeiter finden: Employer Branding

## Schritt 3: Kommunikation + Schritt 4: Kontrolle

- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- Karrierewebsite
- Stellenanzeigen
- Bewerbungsgespräche
- Berufsorientierung / Praktika
- Newsletter
- Bewertungsportale
- Kreative Werbung
- Mitarbeiterempfehlungen
- Kooperationspartner Hochschulen, Bildungsanbieter, BFW
- u.v.m.
  
- Indikatoren für Erfolgskontrolle



Quelle: kofa.de

Zeichnerin: Maria Jacobi

# Agenda

1 Fachkräftebedarf und Arbeitsmarktsituation

2 Digitalisierung als Treiber

3 Handlungsfeld: Mitarbeiter finden und binden

4 **Fazit**





# Fazit: Es gibt noch Zielgruppen (Finden) und Potentiale (Binden) zur Fachkräftesicherung



Fachkräfteengpässe nehmen zu, Kompetenzanforderungen steigen im Rahmen der Digitalisierung



Wettbewerb beim Finden und Binden von Fachkräften erfordert ein breiteres Engagement von Unternehmen



Menschlichkeit und die Fähigkeit aus individuellen Bedürfnissen und Talenten das „große Ganze“ zu formen ist wichtiger denn je

# Hilfen für gute Personalarbeit im KOFA

## Mitarbeiter finden und binden

Der Fachkräftemangel in Deutschland stellt viele Unternehmen vor das gleiche Problem: Wie findet man junge, qualifizierte und motivierte Mitarbeiter für eine Branche im Wandel? Die Konkurrenz um neue Arbeitskräfte ist dementsprechend groß. Unternehmen müssen sich deshalb aus dem Feld abheben um Mitarbeiter zu gewinnen oder auf alternativen Wegen nach Personal suchen. Hier gibt's Ratschläge, wie Sie sich als attraktiver Arbeitgeber positionieren, wie und wo sie neue Nachwuchskräfte finden und wie sie bestehendes Personal langfristig an sich binden.



### Als Arbeitgeber positionieren

Im Konkurrenzkampf um die raren Fachkräfte müssen Sie als attraktiver Arbeitgeber herausragen, um Mitarbeiter anzuziehen. Hier erfahren Sie, wie Sie das schaffen. [» mehr](#)



### Mitarbeiter finden

Potenzielle Mitarbeiter gibt es reichlich, man muss nur wissen wo man sie findet und wie man sie am besten anspricht. Hier gibt's alles rund um das Thema Rekrutierung. [» mehr](#)



### Mitarbeiter binden

Personelle Kontinuität und erfahrene Mitarbeiter im Betrieb sind wichtig, damit der Laden rund läuft. Mit diesen Tipps bleiben Ihnen Ihre wertvollen Angestellten länger erhalten. [» mehr](#)



### Nachwuchskräfte ausbilden

Als Ausbildungsbetrieb hat man die Chance junge und motivierte Mitarbeiter zu gewinnen und direkt an die Firma zu binden. Hier gibt's Infos zu Ausbildung, Studium und Praktika. [» mehr](#)



[www.kofa.de/newsletter](http://www.kofa.de/newsletter)

# KOFA-Dossier zur Inklusion



## Inklusion

Bei der Suche nach neuen Mitarbeitern lohnt es sich, die fachliche und soziale Kompetenz aller Bewerber vorurteilsfrei in den Blick zu nehmen. Die meisten Menschen mit Behinderung sind heute sehr gut ausgebildet und bringen viele Qualifikationen mit. Ihre Leistungsfähigkeit unterscheidet sich in vielen Tätigkeitsbereichen nicht von vergleichbaren Mitarbeitern ohne Beeinträchtigung. Egal ob Ausbildung oder Beschäftigung – in unserem Dossier finden Sie die passenden Informationen, um die Potenziale zu heben, die Menschen mit Behinderung für Ihr Unternehmen mitbringen.



**Kontakt und Rekrutierung**



**Ausbildung**



**Beschäftigung**

# Sie können mich gerne kontaktieren



**Christoph Metzler**  
Economist

Telefon: 0221 4981-871

E-Mail: [metzler@iwkoeln.de](mailto:metzler@iwkoeln.de)

**Fachkräftesicherung:**

E-Mail: [fachkraefte@iwkoeln.de](mailto:fachkraefte@iwkoeln.de)

Telefon: 0221 4981-543

