



Potenziale zur Fachkräftesicherung in KMU – Was machen erfolgreiche Unternehmen anders?

Thüringer Mittelstandsforum 2011, Weimar, 3. November 2011

Dirk Werner

Inhalt

Fachkräftebedarf und aktuelle Rekrutierungsprobleme

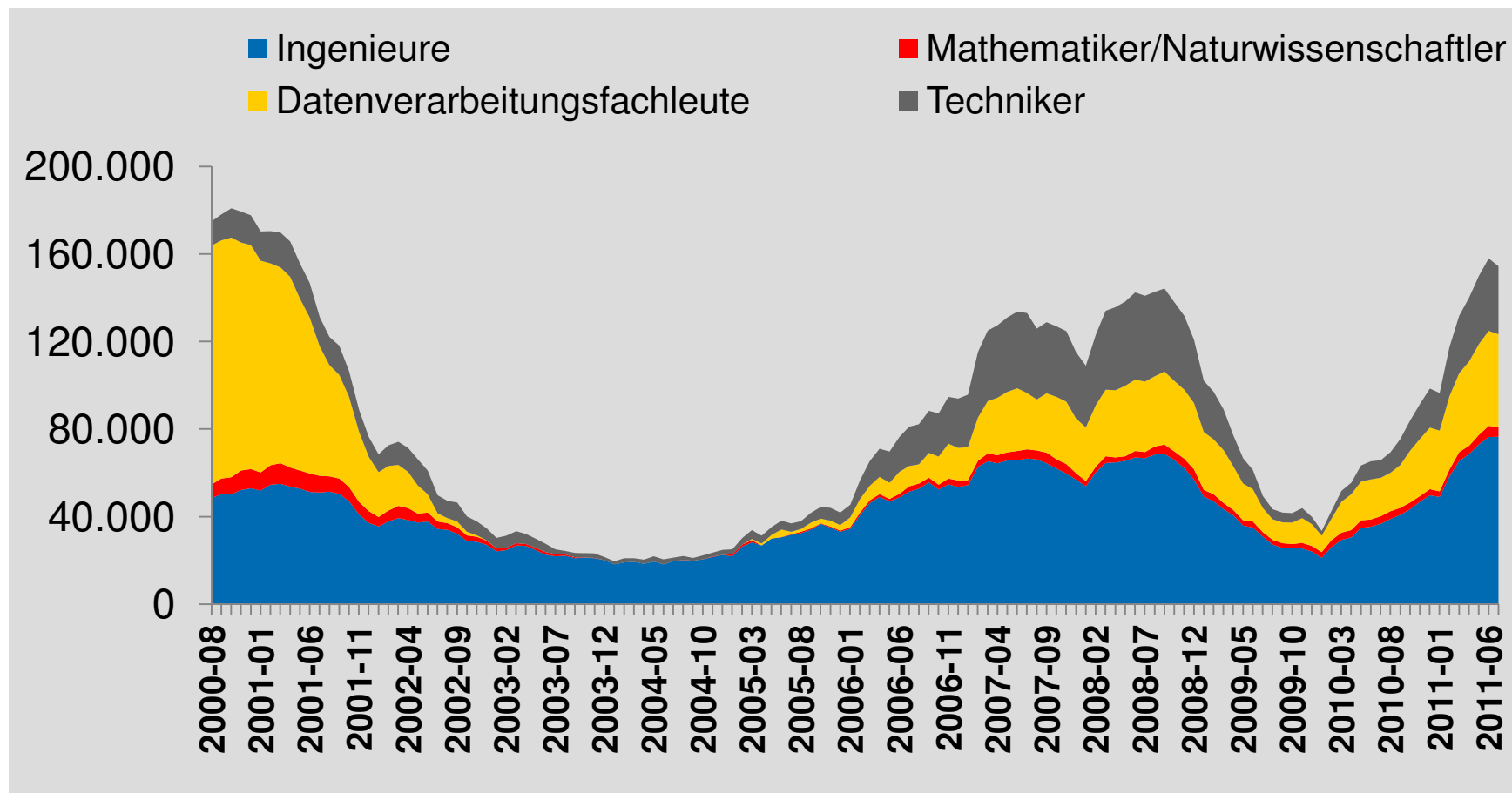
Personalarbeit und Geschäftserfolg

Personalarbeit in erfolgreichen KMU

Fazit

MINT-Fachkräftelücke in Deutschland

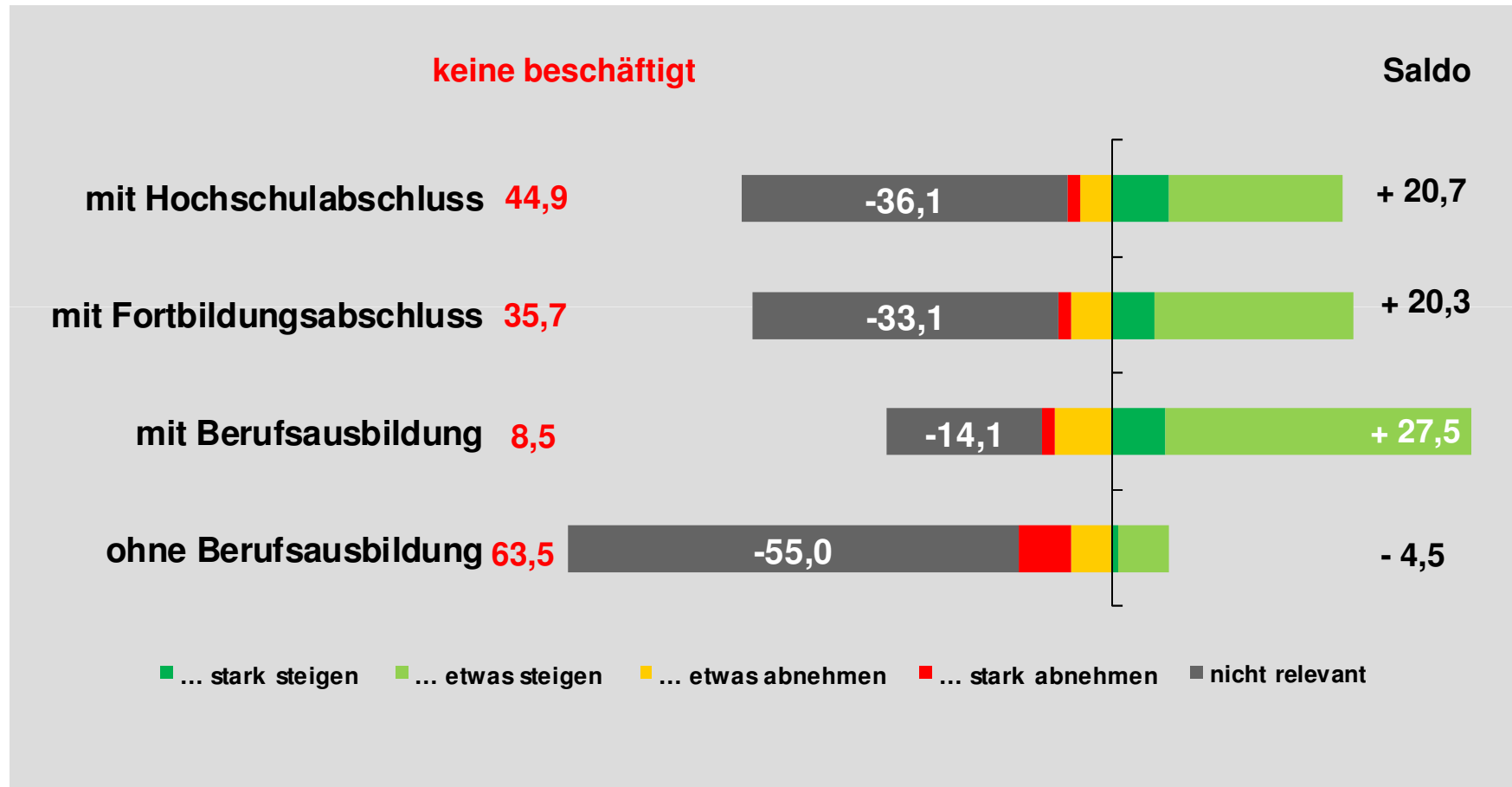
Aggregierte Differenz aus offenen Stellen und Arbeitslosen



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln auf Basis von Bundesagentur für Arbeit; IW-Zukunftspanel

Künftig weiter steigender Qualifikationsbedarf

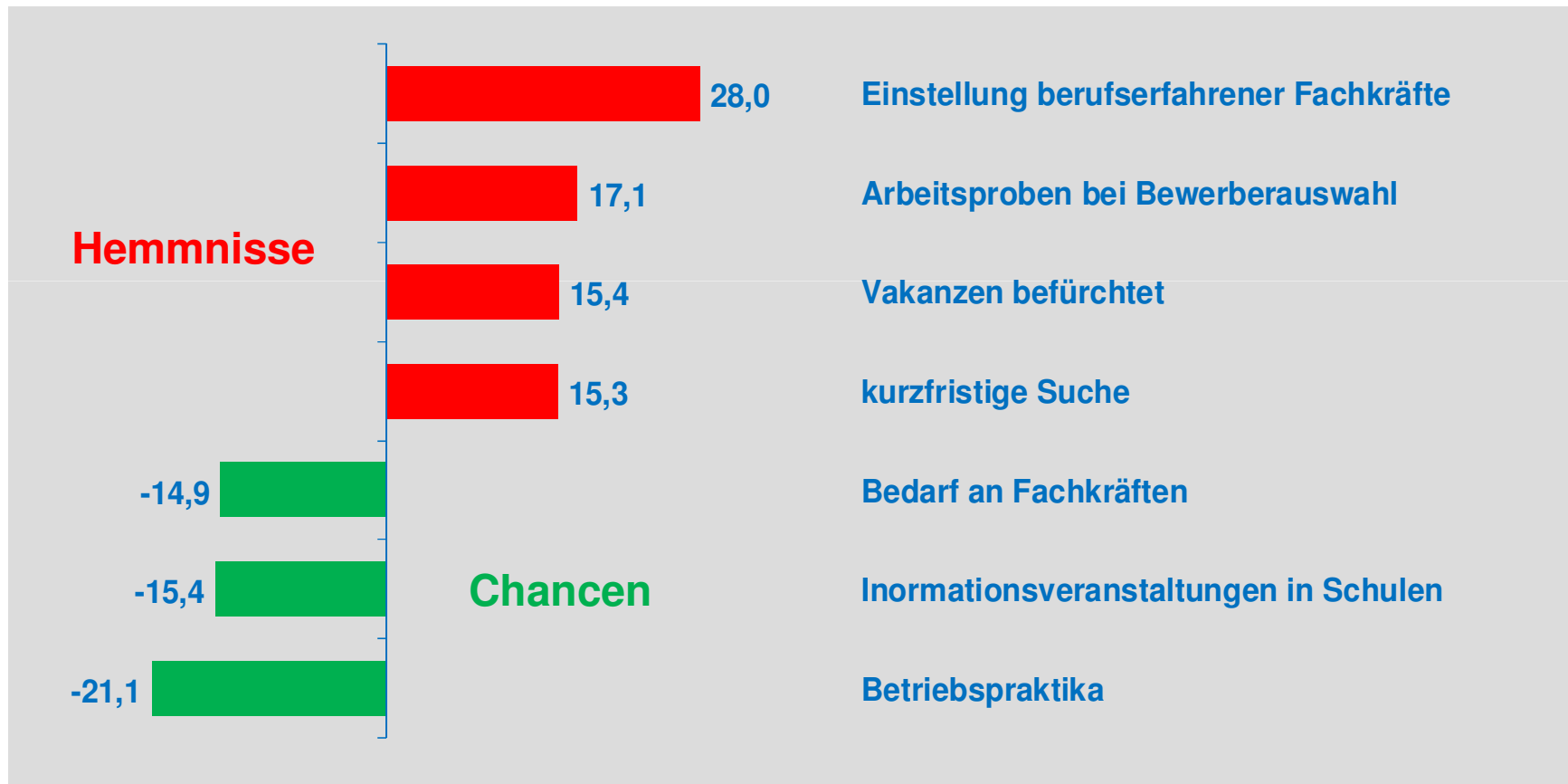
Erwartungen für die kommenden drei Jahre, in Prozent der Unternehmen



Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor 2010

Gründe für Vakanzen, die bei Betrieben liegen

Um so viel Prozentpunkte erhöht / verringert sich der Anteil an Betrieben mit Vakanzen



Quelle: BIBB-Ausbildungsmonitor, 2009

Zwischenfazit „Fachkräftebedarf“

- ▶ **Fachkräftebedarf: künftig hoch für alle Qualifikationsniveaus**
- ▶ **Fachkräfteengpässe: bestehen aktuell vor allem bei MINT-Hochqualifizierten, aber auch bei anderen Fachkräften**
- ▶ **Rekrutierungsprobleme: nehmen stark bei Auszubildenden zu**
- ▶ **Ursache für Vakanzen: Qualifikationsprobleme von Bewerbern sowie Rekrutierungsverhalten von Unternehmen / KMU**
- ▶ **Gestaltungsoptionen für KMU: Anforderungen an Bewerber senken, frühzeitiger suchen, intensivere Schulkooperationen pflegen, aber auch Personalarbeit intensivieren**

Inhalt

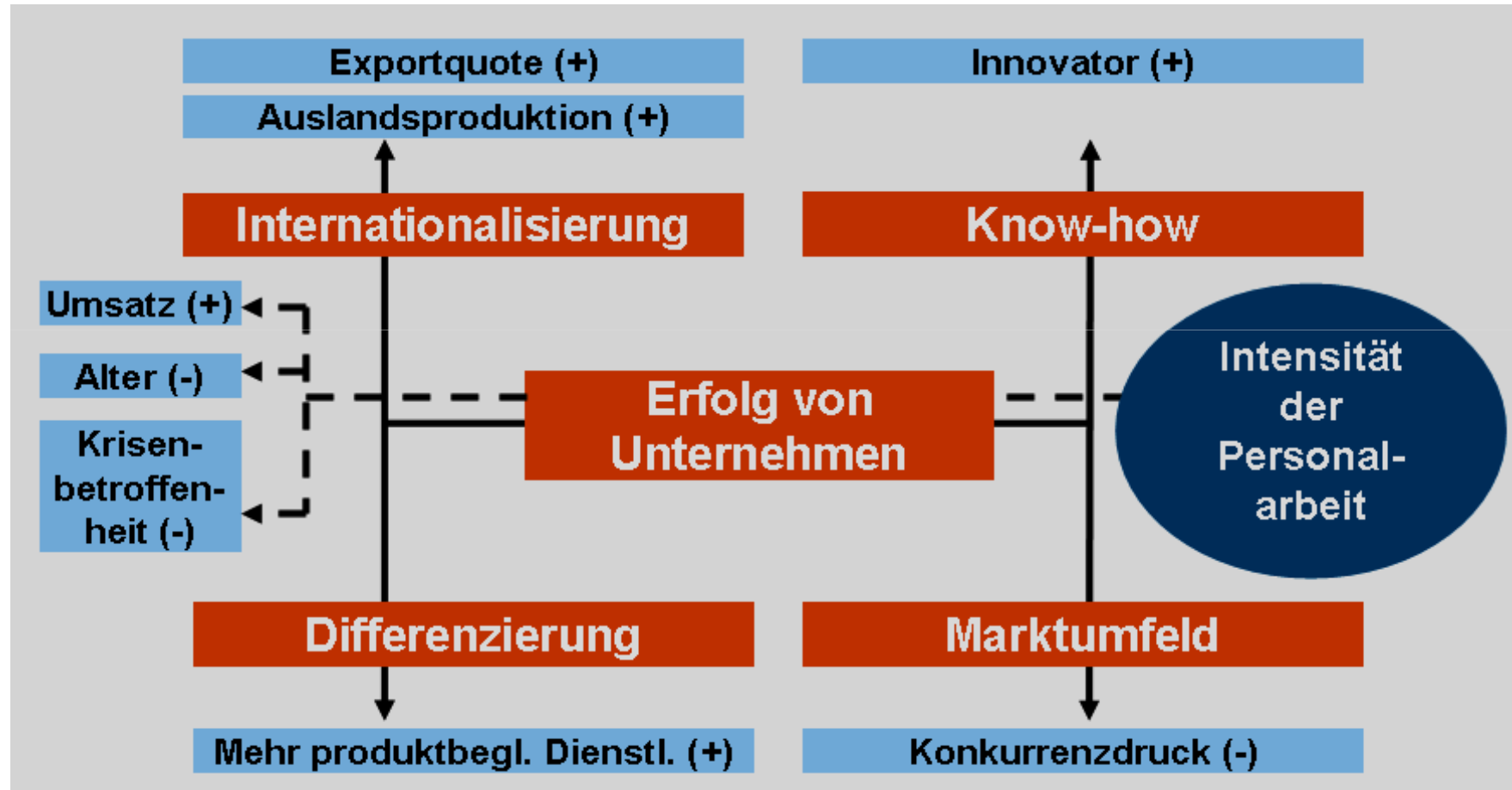
Fachkräftebedarf und aktuelle Rekrutierungsprobleme

Personalarbeit und Geschäftserfolg

Personalarbeit in erfolgreichen KMU

Fazit

Erfolgsfaktoren von Unternehmen



Einflussfaktoren auf den Unternehmenserfolg

Regressionsmodell: hoch signifikanter Zusammenhang von
Personalarbeit und Unternehmenserfolg

Indikator	Einflüsse nach Stärke und Signifikanz
Alter	- 0,240***
Konkurrenzdruck	- 0,141***
Innovator	0,173***
Umsatz	0,162***
Personalarbeit	0,148***

Quelle: IW-Zukunftspanel, Welle 11, Befragung von 1.127 Unternehmen

KMU-Typologie anhand des Erfolgsindex

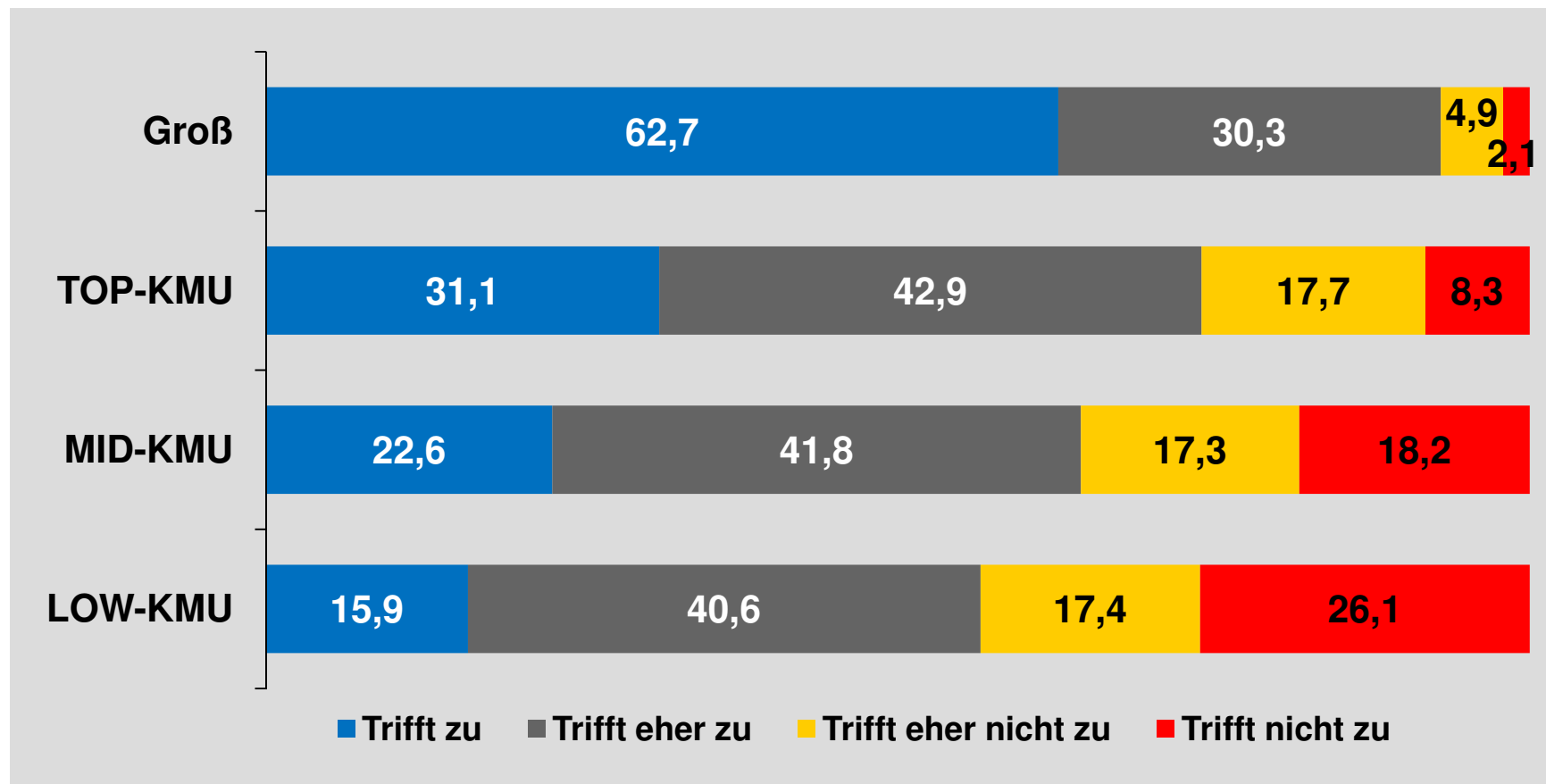
Gruppierung der Unternehmen nach deren Erfolgsintensität

	Unternehmenstyp	Erfolgsindex
KMU gruppiert nach Erfolgsintensität	TOP-KMU (obere 25 % Erfolgsindex)	122,6
	MID-KMU (mittlere 50 % Erfolgsindex)	96,9
	LOW-KMU (untere 25 % Erfolgsindex)	69,9
Große Unternehmen als Referenz	Groß 250 und mehr Mitarbeiter	99,1

Quelle: IW-Zukunftspanel, Welle 11, Befragung von 1.127 Unternehmen

Steigende Bedeutung der Personalarbeit

„Systematischer Personalarbeit kommt zunehmende Bedeutung zu“,
Angaben in Prozent



Zwischenfazit „Potenziale der Personalarbeit“

- ▶ **Personalarbeit ist nur ein Einflussfaktor von vielen**
- ▶ **Intensität der Personalarbeit hat jedoch einen signifikant positiven Einfluss auf den Unternehmenserfolg**
- ▶ **Erfolgreiche KMU erkennen deutlich häufiger die Bedeutung von systematischer Personalarbeit und handeln entsprechend**
- ▶ **Personalarbeit bietet vielfältige Potenziale zur Fachkräftesicherung, die zugleich eine sinnvolle Investition in die Zukunftssicherung des Unternehmens darstellt**

Inhalt

Fachkräftebedarf und aktuelle Rekrutierungsprobleme

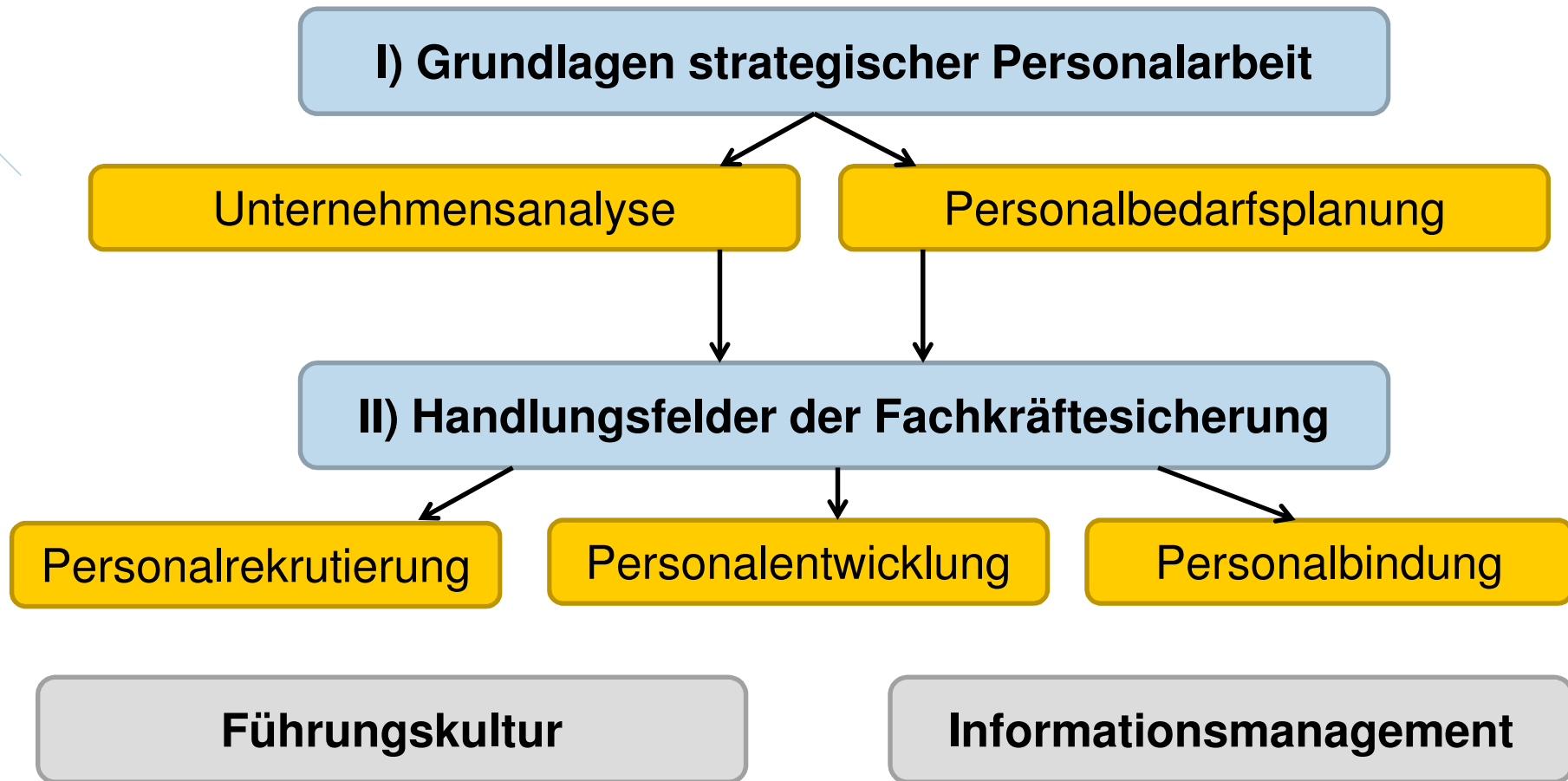
Personalarbeit und Geschäftserfolg

Personalarbeit in erfolgreichen KMU

Fazit

Handlungsoptionen für KMU

Grundlagen strategischer Personalarbeit, Handlungsfelder zur Sicherung des Fachkräftebedarfs und Voraussetzungen



Grundlagen strategischer Personalarbeit

Handlungsoptionen für KMU

1. Unternehmensanalyse

- ▶ Personal (Alter, Qualifikation), Zufriedenheit (Mitarbeiterbefragung)
- ▶ Organisationsstruktur (intern), Markt- und Kundenanalyse (extern)
- ▶ SWOT-Analyse: Stärken & Schwächen, Potenziale & Gefahren
- ▶ geplante Veränderungen

2. Personalbedarfsplanung

- ▶ Anzahl benötigter Mitarbeiter
- ▶ Art, Umfang und Zeitpunkt der anfallenden Tätigkeiten
- ▶ Benötigte Qualifikationen

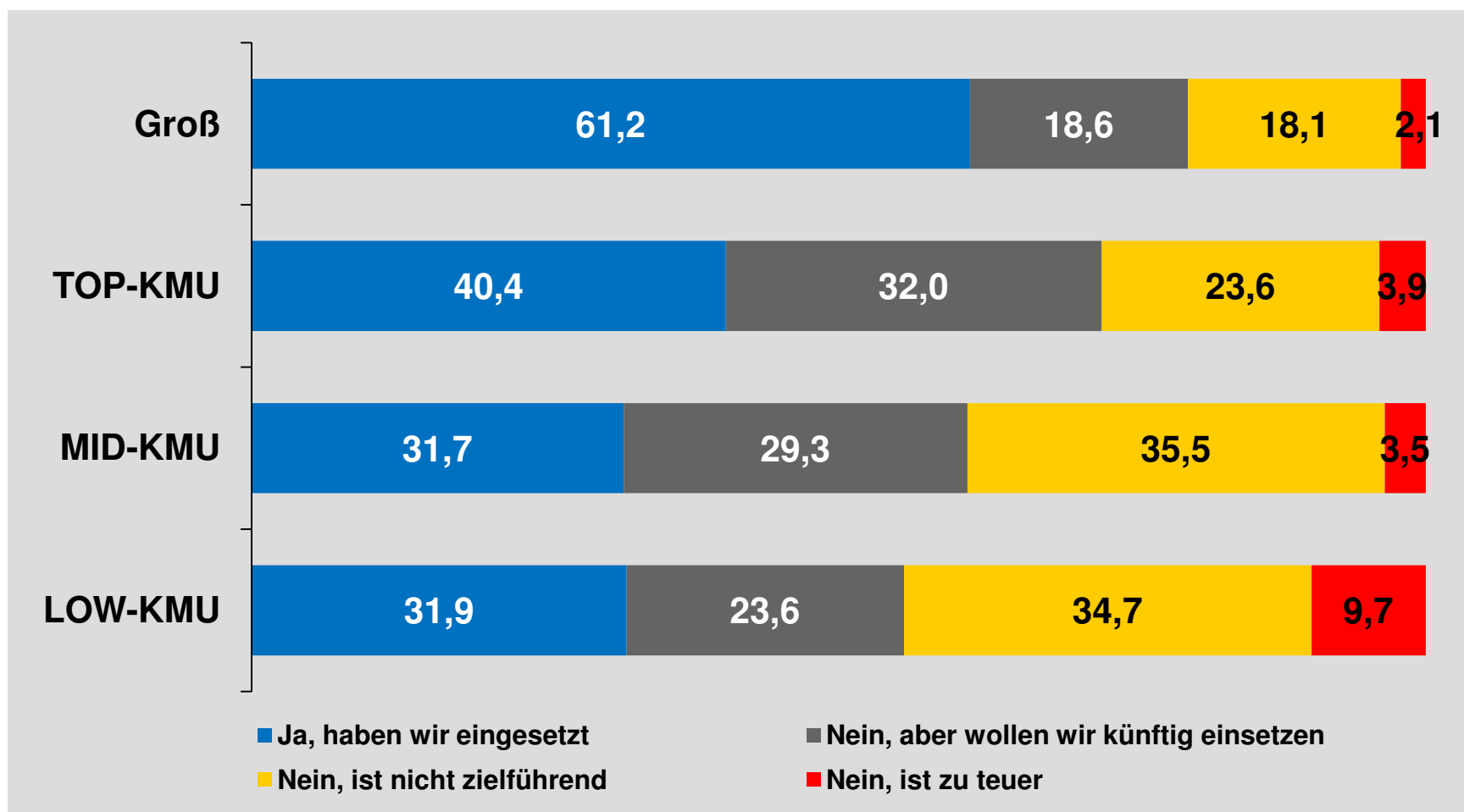
Handlungsfeld Personalrekrutierung

Handlungsoptionen für KMU

TOP-KMU setzen stärker auf:

- ▶ **breitere Potenzialerschließung verschiedener Gruppen** (Frauen, Migranten, internationale Suche); LOW- und MID-KMU häufiger ehemalige Mitarbeiter, arbeitslose und ältere Fachkräfte
- ▶ **moderne Wege zur Rekrutierung** (Online, Karrierewebsite, Bewerbermessen) **und überregionale Suche**; übrige KMU nutzen stärker traditionelle Instrumente (Arbeitsagenturen)
- ❖ Große nehmen **frühzeitiger Kontakt** zu potenziellen künftigen Fachkräften auf, TOP-KMU wollen dies stark intensivieren

Beispiel: Hochschulkooperation



Quelle: IW-Zukunftspanel, Welle 11

Potenziale zur Fachkräftesicherung in KMU

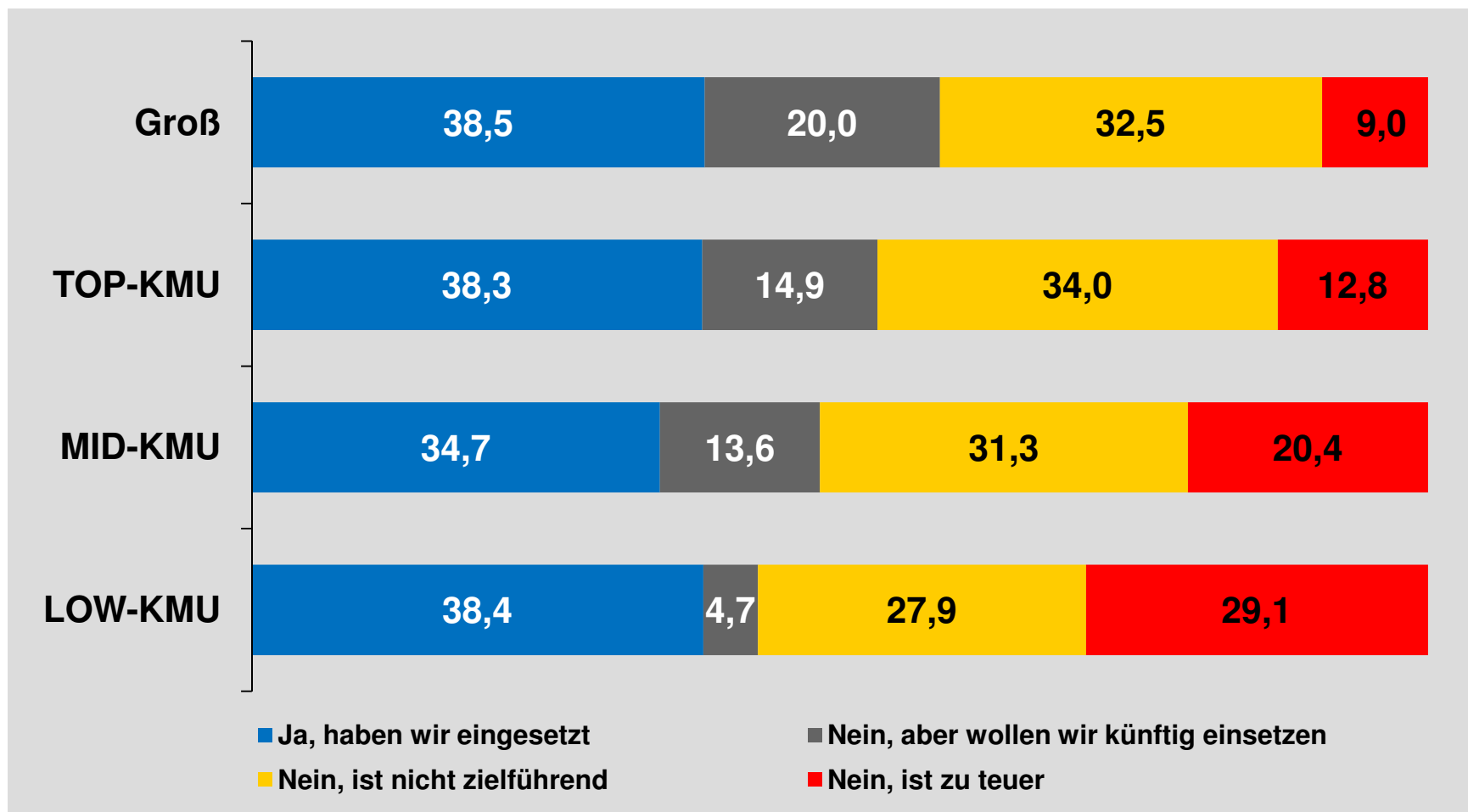
Handlungsfeld Personalentwicklung

Handlungsoptionen für KMU

TOP-KMU setzen stärker auf:

- ▶ **Förderung von Akademikern und älteren Mitarbeitern** (z. B. durch Weiterbildung, arbeitsintegriertes Lernformen oder altersgemischte Teams)
- ❖ allerdings: **weniger aktiv bei der Qualifizierung** als MID-KMU sowie Großunternehmen, Grund dafür ist auch ein jüngeres Unternehmensalter
- ❖ **Großunternehmen** setzen verstärkt auf **hochwertige Formen der Aus- und Weiterbildung** (z. B. duale Studiengänge, berufsbegleitende Studienangebote, Traineeprogramme)

Beispiel: Arbeitsintegriertes Lernen



Quelle: IW-Zukunftspanel, Welle 11

Potenziale zur Fachkräftesicherung in KMU

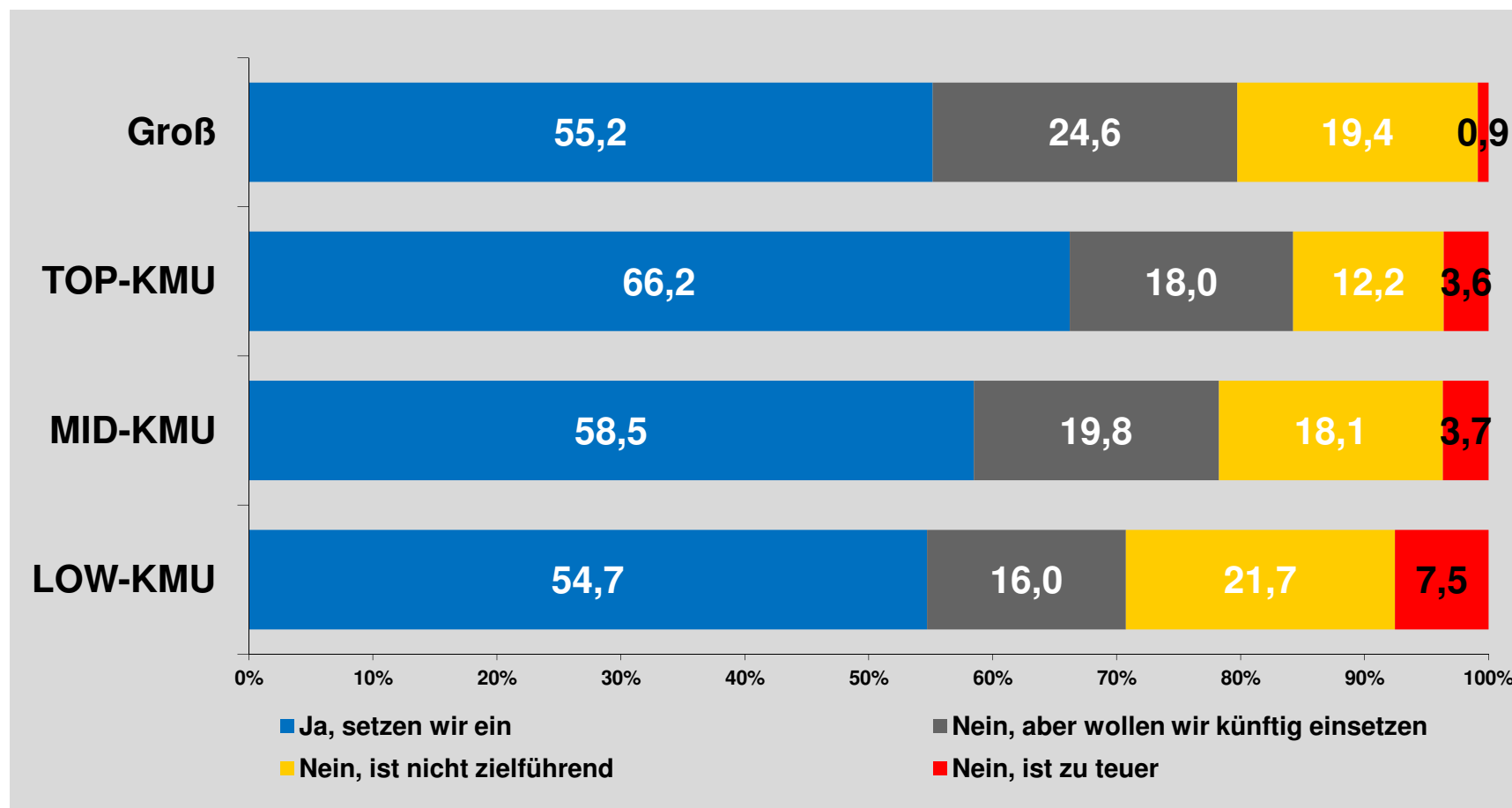
Handlungsfeld Personalbindung

Handlungsoptionen für KMU

TOP-KMU setzen stärker auf:

- ▶ eine gute **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** sowie **flexible Arbeitszeitgestaltung**; der individuelle Blick auf die Mitarbeiter ist eine komparative Stärke von KMU
- ▶ ein **positives Unternehmensimage** (Employer Branding); übrige KMU versuchen vor allem über finanzielle Anreize zu punkten (bei dafür begrenzten Ressourcen)
- ▶ **Personalentwicklungsgespräche** und **Zielvereinbarungen**
- ❖ Aufzeigen von **Karrierperspektiven** / **Laufbahnplanung** hat hohe Bedeutung in Großunternehmen, relativ geringe in allen KMU

Beispiel: Vereinbarkeit Familie und Beruf



Quelle: IW-Zukunftspanel, Welle 11

Inhalt

Fachkräftebedarf und aktuelle Rekrutierungsprobleme

Personalarbeit und Geschäftserfolg

Personalarbeit in erfolgreichen KMU

Fazit

Fazit: Potenziale zur Fachkräftesicherung

- ▶ Fachkräftebedarf steigt, Fachkräfteengpässe dürften zunehmen
- ▶ Personalarbeit kann zur Fachkräftesicherung und zum Geschäftserfolg beitragen, aber: keine Patentrezepte und schnellen Erfolge
- ▶ erfolgreiche KMU sehen Bedeutung systematischer Personalarbeit, Voraussetzung dafür: Unternehmensanalyse und Personalbedarfsplanung sowie gutes Informations- und Führungsmanagement
- ▶ Für KMU sind individuelle Konzepte zu entwickeln, die eine Balance zwischen ganzheitlicher Strategie, konkretem Handlungsbedarf und Bewältigung im Tagesgeschäft ermöglichen
- ▶ Fakten, Analysen, Empfehlungen und Umsetzungshilfen:
www.Kompetenzzentrum-Fachkraeftesicherung.de