



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

Arbeitswelt 2.0: Auswirkungen auf die Aus- und Weiterbildung

Bern, den 19. Januar 2012

Gliederung

1. Trends
 - a) Die demografische Entwicklung
 - b) Gesellschaftlicher Wertewandel
 - c) Markt- und Arbeitsplatzentwicklungen
2. Anforderungen an Arbeitgeber
 - a) Das Profil der Jobfitness
 - b) Der Umgang mit dem Fachkräftemangel
3. Möglichkeiten des Handels
 - a) Ausbildung und Nachwuchsförderung
 - b) Weiterbildung
 - c) Motivierung und Mitarbeiterbindung
 - d) Wenn nicht, dann...
4. Zum Schluss ... - ein paar Tipps

1. Trends und Entwicklungen



Die Trends auf einen Blick.

Demografische Entwicklung:

Die Schweiz altert. Der Nachwuchs wird weniger.



Arbeitsplatz - Entwicklungen

Wir müssen mehr in weniger Zeit tun.

Marktentwicklungen

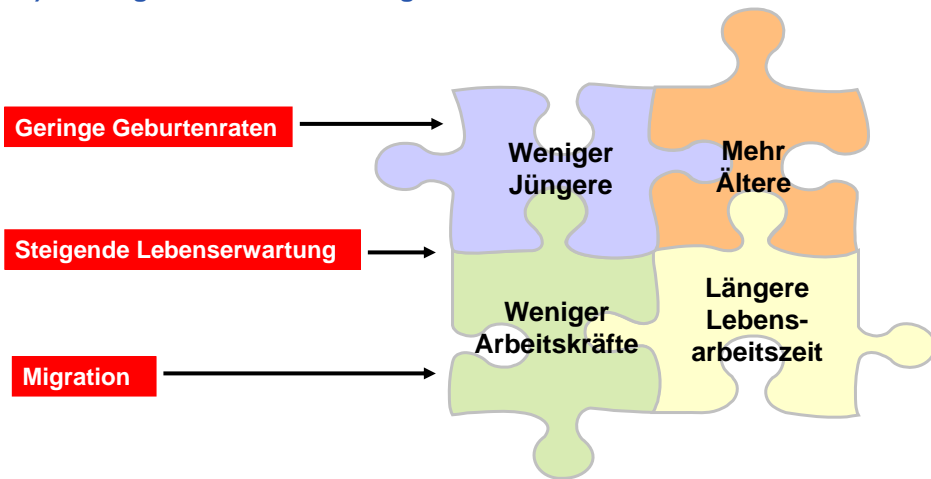
Erfolg bedeutet, schneller und weniger zu sein als die Konkurrenz



Gesellschaftlicher Wertewandel:

Baby Boomer versus Generation Internet (digital Natives)

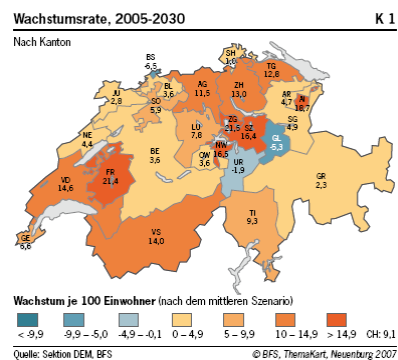
a) Demografische Entwicklung



7,6 Mio.	Menschen leben derzeit in der Schweiz,
21,0 %	sind jünger als 20 Jahre,
62,0 %	sind zwischen 20 und 65 Jahre alt,
17,0 %	sind älter als 65 Jahre.
8,3 Mio.	Menschen werden 2030 in der Schweiz leben,
19,0 %	werden jünger als 20 Jahre sein,
57,0 %	werden zwischen 20 und 65 Jahre alt sein,
24,0 %	werden älter als 65 Jahre sein.

Quellen: Bundesamt für Statistik (2009).

Bevölkerungsentwicklung in der Schweiz bis 2030



Quelle: Bundesamt für Statistik, (2007); S. 10.

Die Folgen für Arbeitgeber:

Die große Herausforderung für Arbeitgeber wird sein:

1. Die **Verlängerung der Lebensarbeitszeit**.
2. Die Notwendigkeit von „**lebenslanger**“ **Jobfitness**.
3. Die **Alterung** der Belegschaften und die **Steigerung des Durchschnittsalters**.
4. Die **Verschiebung in den Altersgruppen**.
5. Die Unterschiedlichkeit der Sozialisation der **Generationen**.
6. Der Umgang mit **Fachkräfteengpässen**.
7. Erhöhung der **Erwerbsbeteiligung und des Arbeitsvolumens von Frauen**
8. Die **Integration** von Menschen mit **unterschiedlichen kulturellen Hintergründen**.

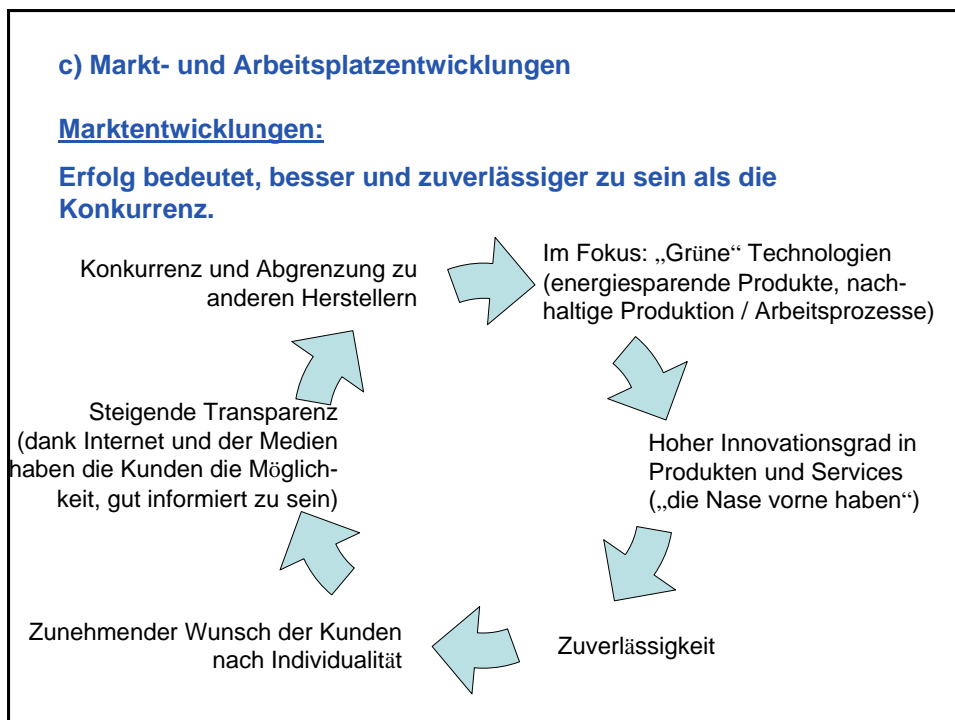
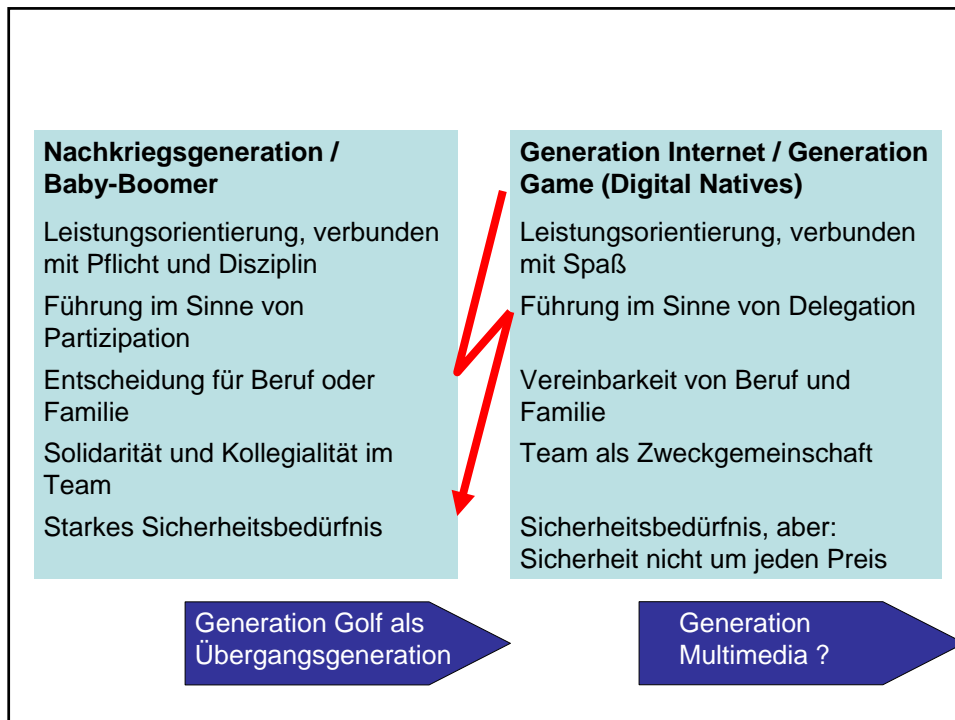
b) Gesellschaftlicher Wertewandel

Der Arbeitsmarkt der Zukunft ist ein Markt der Vielfalt.

In den nächsten Jahren werden sechs Generationen auf dem Arbeitsmarkt ihre Arbeitskraft anbieten:

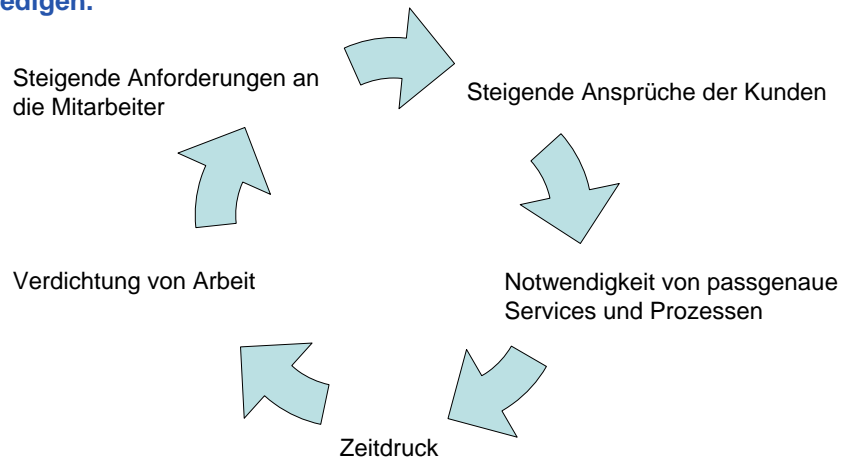
- ❖ Nachkriegsgeneration (bis 1955 geboren).
- ❖ Baby Boomer Generation (bis 1965 geboren).
- ❖ Generation X oder auch Generation Golf (bis 1975 geboren).
- ❖ Generation Internet (bis 1985 geboren).
- ❖ Generation Game (bis 1995 geboren).
- ❖ Generation Multimedia (ab 1995 geboren).

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Generationen unterschiedlich „ticken“.



Arbeitsplatz-Entwicklungen:

Zeit wird zu einem knappen Gut. Zudem ist mehr in weniger Zeit zu erledigen.

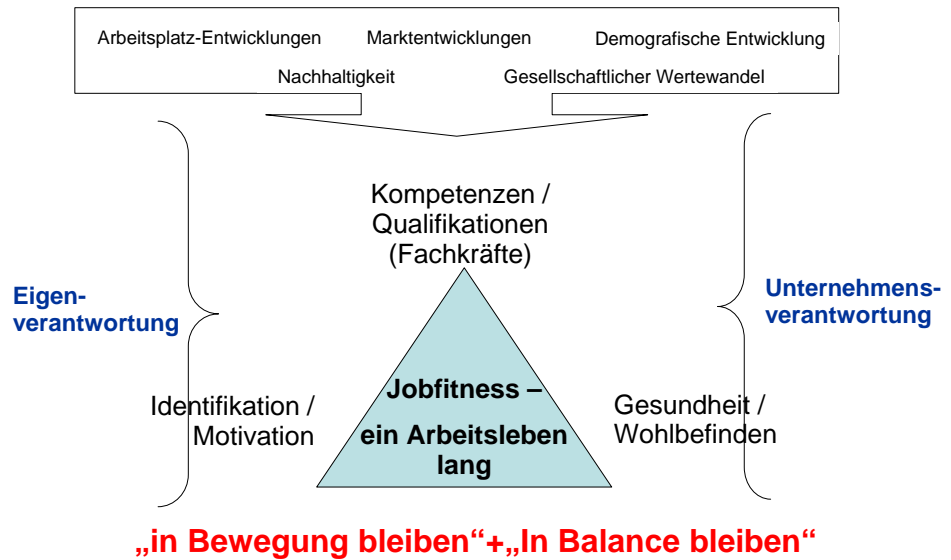


2. Anforderungen an den Arbeitgeber



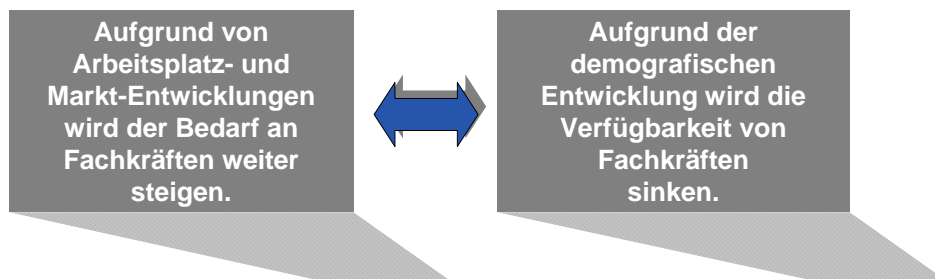
a) Das Profil der Jobfitness

Die besten Köpfe sind jobfit – ein Arbeitsleben lang.



b) Umgang mit dem Fachkräftemangel

Der Bedarf an Mitarbeitern, die jobfit sind (= Fachkräfte) steigt, während der Bestand an Fachkräften sinkt.



Dieses Spannungsfeld zwischen Bedarf und Verfügbarkeit gilt insbesondere für Klein- und Mittelbetriebe (KMU).

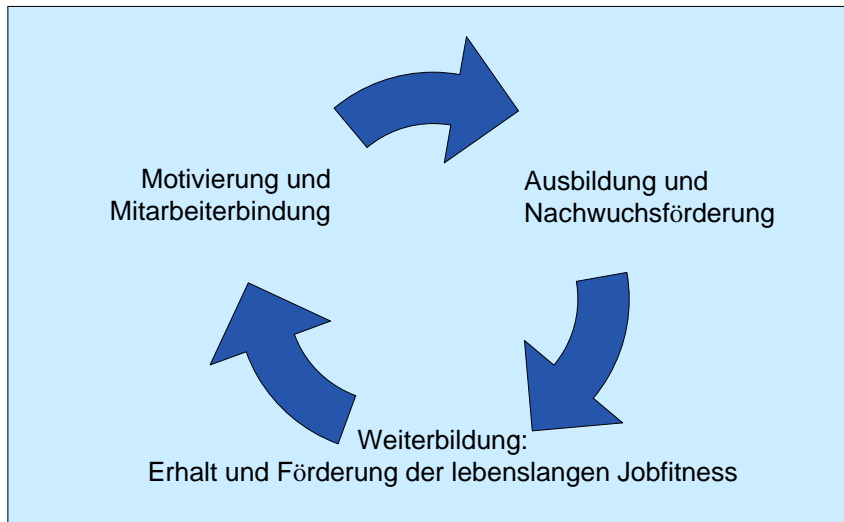
Es gilt, dieses „Spannungsfeld“ aufzulösen bzw. zu reduzieren:

- Junge Fachkräfte müssen **1,5- bzw. 2-mal so viel wissen und können**, um die ausscheidenden Fachkräfte zu ersetzen.
- Brachliegendes Potenzial an möglichen Fachkräften muss gehoben werden. Der **Fokus muss erweitert werden** auf
 - Frauen,
 - Menschen mit Migrationshintergrund,
 - Ältere aus verwandten Berufsrichtungen,
 - junge Menschen, die bisher Schwierigkeiten mit ihrem Schulabschluss haben.
- Das Unternehmen muss als **attraktiver Arbeitgeber** gelten. Auch hier gilt, eine **Marke** zu etablieren.

3. Möglichkeiten des Handels



Handlungsfelder und Maßnahmen



a) Ausbildung und Nachwuchsförderung

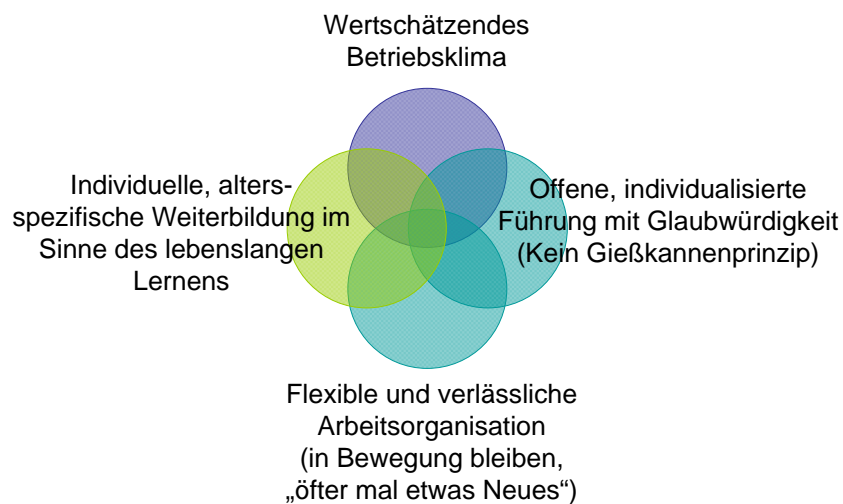
- Neben fachlicher Ausbildung auch die Entwicklung von Kompetenzen zu „in Bewegung bleiben“ und „in Balance bleiben“.
- Förderung von Handeln mit Weitblick.
- Talente suchen und stärken.
- Erwerb von sozialen Kompetenzen, wie Teamfähigkeit und Kundenorientierung.
- Unterstützung beim Erwerb von Gesundheitskompetenzen.

Übergreifende und ganzheitliche Nachwuchsförderung

Gewinnung von Auszubildende:

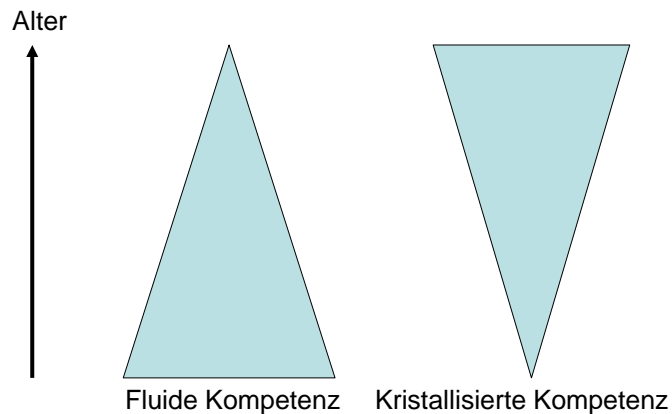
Das Rekrutierungsprofil muss ausgeweitet werden. Es müssen neue Quellen und Wege erschlossen werden. Betriebe müssen selbst aktiv werden! Das Warten auf Bewerbungen wird nicht mehr funktionieren!

b) Weiterbildung: Erhalt und Förderung der Jobfitness ein Leben lang



Alter(n)sgerechte Weiterbildung:

Ältere Beschäftigte arbeiten und lernen nicht besser oder schlechter als Jüngere. Sie arbeiten und lernen jedoch anders.



c) Motivierung und Mitarbeiterbindung

Die jüngeren Beschäftigten haben andere Vorstellungen über einen „guten“ Arbeitsplatz und eine „gute“ Arbeitsumgebung.

Während Ältere durch ein höheres Gehalt und durch Beschäftigungssicherheit eher **an einen Arbeitgeber gebunden** werden können, legt die Mehrheit der Jüngeren zudem Wert auf

- ❖ interessante Arbeitsinhalte (93 %),
- ❖ Abwechslung (90%),
- ❖ die Anerkennung der eigenen Leistung z.B. durch den Vorgesetzten (86 %),
- ❖ das Betriebsklima (85%),
- ❖ eine Ausgewogenheit zwischen Arbeits- und Familien-/Privatleben (82%),
- ❖ Weiterbildungsmöglichkeiten (81 %),
- ❖ selbstständiges Arbeiten (80 %),
- ❖ den Erhalt des Wohlbefindens und der eigenen Gesundheit (70%).

4. Zum Schluss ... ein paar Tipps



Tipps für Mitarbeiter:

1. Es gilt sich bewusst zu machen, dass Jobfitness **Sicherheit** bietet.
2. Jobfitness ist ein **Vermögenswert**: Bei einem durchschnittlichen Brutto-Jahreseinkommen von 70.000 CHF und einer Lebensarbeitszeit von 40 Jahren beträgt der Vermögenswert der Jobfitness 2,8 Mio. CHF.
3. Die Verantwortung für die Jobfitness hat auch der Einzelnen. Dazu ist die Bereitschaft allein nicht ausreichend. Auch individuelles Handeln ist gefragt. Es gilt:

***In der Vergangenheit: Notwendigkeit zum beruflichen Aufstieg.
Heute und in der Zukunft: Vermeidung des beruflichen Abstiegs.***

Tipps für Arbeitgeber:

1. Arbeitgeber, die **Jobfitness** fordern, sind in der Pflicht, diese zu **fördern**.
2. Dabei ist eine Leitlinie, die Mitarbeiter „**in Bewegung zu halten ohne dass sie die Balance verlieren**“.
3. Um erfolgreich zu sein, wird es in Zukunft mehr und mehr darauf ankommen, als **attraktiver Arbeitgeber** wahrgenommen zu werden.
4. Ein attraktiver Arbeitgeber hat im Blick, dass – neben seinem Ruf - eine **gute Aus- und Weiterbildung** braucht. Er muss zudem in die **Rekrutierung von Auszubildenden** investieren. Das Warten auf Bewerbungen wird nämlich nicht mehr funktionieren.
5. Auch die **Mitarbeiterbindung und -motivierung** sowie der **Umgang mit der Alterung** im Betrieb sind wichtige Handlungsfelder.

Dennoch wird nicht selten in diesem Zusammenhang die Frage gestellt:

WAS HABEN WIR DAVON?

Die Antwort:

KÖNNEN SIE ES SICH LEISTEN, ES NICHT ZU TUN?

**Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit!**

