

Studie: Globalisierung und demographischer Wandel machen Mitarbeiterentwicklung zum entscheidenden Wettbewerbsfaktor

Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften steigt, aber Angebot sinkt – Fachkräftemangel erfordert Umdenken in Personalabteilungen

London, UK – April 22, 2008. Qualifizierte Mitarbeiter zu finden, sie zu halten und ihre Fähigkeiten laufend weiterzuentwickeln, wird in Zukunft die Kernaufgabe von Personalabteilungen sein. Denn Mitarbeiterentwicklung und die langfristige Planung des Personalbedarfs - statt kurzfristig Stellen auszuschreiben und zu besetzen - wird für Unternehmen zu einem entscheidenden Wettbewerbsfaktor und Unterscheidungsmerkmal im globalen Wettbewerb um die besten Köpfe. „Diese neue und wichtigere Rolle der Personalabteilung ist Folge des Zusammenwirkens dreier Trends: der Globalisierung, des demographischen Wandels und des Fachkräftemangels“, sagte Donna Murphy, Geschäftsführerin des Adecco Institute, und fasst damit eine Studie auf Basis einer Umfrage unter 5.000 Personalverantwortlichen europäischer Unternehmen zusammen.

Als Folge der Globalisierung steigt der Bedarf an gut ausgebildeten Mitarbeitern, während die Nachfrage nach ungelernter Arbeitskraft sinkt. Diese ohnehin steigende Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften wird durch den demographischen Wandel noch verstärkt: Arbeitskräfte über 50 sind die am schnellsten wachsende Gruppe unter den Arbeitskräften in fast allen Industrieländern. Trotz steigenden Bedarfs gehen dort mehr erfahrene und qualifizierte Arbeitsnehmer in Rente als neue, junge Mitarbeiter ausgebildet werden. Durch fallende Geburtenraten werden in Europa in weniger als 10 Jahren zum ersten Mal in der Geschichte Menschen über 40 die Mehrheit stellen. In den USA wächst die Zahl der über 55-Jährigen in den nächsten acht Jahren um 47 Prozent, das ist ein Wachstum 5,5 Mal so schnell wie das Wachstum der gesamten arbeitsfähigen Bevölkerung.

Dem weltweit steigenden Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften steht somit ein sinkendes Angebot gegenüber. Unternehmen finden sich in einem immer stärkeren Wettbewerb um gute Mitarbeiter; für die nächsten Jahre zeichnet sich eine Verschärfung dieses Trends ab.

“Der weltweit zunehmende Mangel an qualifizierten Arbeitskräften wird die Rolle der Personalabteilung umdefinieren. Sie trägt zunehmend Verantwortung für den wichtigsten Erfolgsfaktor im Unternehmen: Wissen, Know-how, Expertise. Damit Personalabteilungen dieser gestiegenen Verantwortung gerecht werden, müssen sie sich von der immer noch häufig anzutreffenden ‚Just-in-Time‘-Mentalität – dem kurzfristigen Auffüllen von frei gewordenen oder neuen Stellen – verabschieden. An ihre Stelle muss eine langfristige Personalplanung treten, bei der nicht ‚Kopfzahlen‘ entscheidend sind, sondern der wechselnde Bedarf eines Unternehmens an bestimmten Fähigkeiten über einen längeren Zeitraum“, so Donna Murphy.

Nach einer Umfrage des Adecco Institute unter 5.000 Personalverantwortlichen in Europa planen Personalabteilungen den Personalbedarf ihres Unternehmens im Durchschnitt nur

1,1 Jahre im voraus. Die Umfrage zeigt ausserdem, dass die meisten Unternehmen nicht ausreichend vorbereitet sind auf den bevorstehenden Exodus von Erfahrung und Wissen durch die Pensionierungen in den kommenden Jahren - bei gleichzeitigem Ausbleiben geeigneter Nachwuchskräfte. Nur 29 Prozent der Unternehmen Europas haben analysiert, wer in ihrer Firma Träger unternehmenskritischen Wissens ist und wie es beim Ausscheiden eines Wissensträgers weitergegeben wird. 31 Prozent haben gar nichts in dieser Richtung unternommen – und das, obwohl 35 Prozent aller Personalverantwortlichen heute bereits über Schwierigkeiten klagen bei der Besetzung von Stellen, die technisches Wissen erfordern; 19 Prozent geben an, dass Bewerber nicht über die geforderten Computerkenntnisse verfügen.

“Dem globalen Wettbewerb um Kunden und Märkte folgt der globale Wettbewerb um Mitarbeiter. Die Frage ‚Haben wir die richtigen Fähigkeiten und das richtige Wissen im Unternehmen?’ wird zunehmend wichtiger als die Frage ‚Wo zahle ich die niedrigsten Gehälter?’ Ausbildung, Qualifikation, Fähigkeiten, kurz ‚Skills’, sind die Triebfeder von Innovation und Produktivität, der Voraussetzung für Unternehmenserfolg. Unternehmen werden deshalb zur Deckung ihres steigenden Bedarfs an Know-how und Expertise immer stärker weltweit Mitarbeiter suchen und rekrutieren. Personalplanung und Personalmanagement werden als Wissensmanagement zu Schlüsselfunktionen in der Unternehmensführung. Unternehmen können nur noch erfolgreich sein in dem Masse, wie es ihnen gelingt, qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen, an sich zu binden, sie laufend weiterzubilden und dauerhaft zu motivieren“, so Wolfgang Clement, Vorsitzender des Adecco Institute und ehemaliger deutscher Wirtschafts- und Arbeitsminister.

Die Studie finden Sie unter: www.adeccoinstitute.com

Über das Adecco Institut

Das Adecco Institut, gegründet 2006 mit Sitz in London, ist Ideenfabrik zur Zukunft der Arbeit. Ziel des Adecco Instituts ist es, eine Führungsrolle in der Diskussion über die Themen Arbeit und Beschäftigung zu übernehmen. Durch Forschungsarbeiten, Weissbücher und Diskussionsforen erarbeitet das Adecco Institut Modellvorschläge, die Unternehmen und Volkswirtschaften helfen sollen, Produktivität und Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern.

Media Contact:

Shepard Fox Communications

Axel.Schafmeister@shepard-fox.com, Telephone: +41 78 714 8010