



Arbeitgeberattraktivität als Schlüssel für einen neuen Arbeitsmarkt

Ulrich Witt, Fachkräfteberater der IHK zu Lübeck



IHK Lübeck

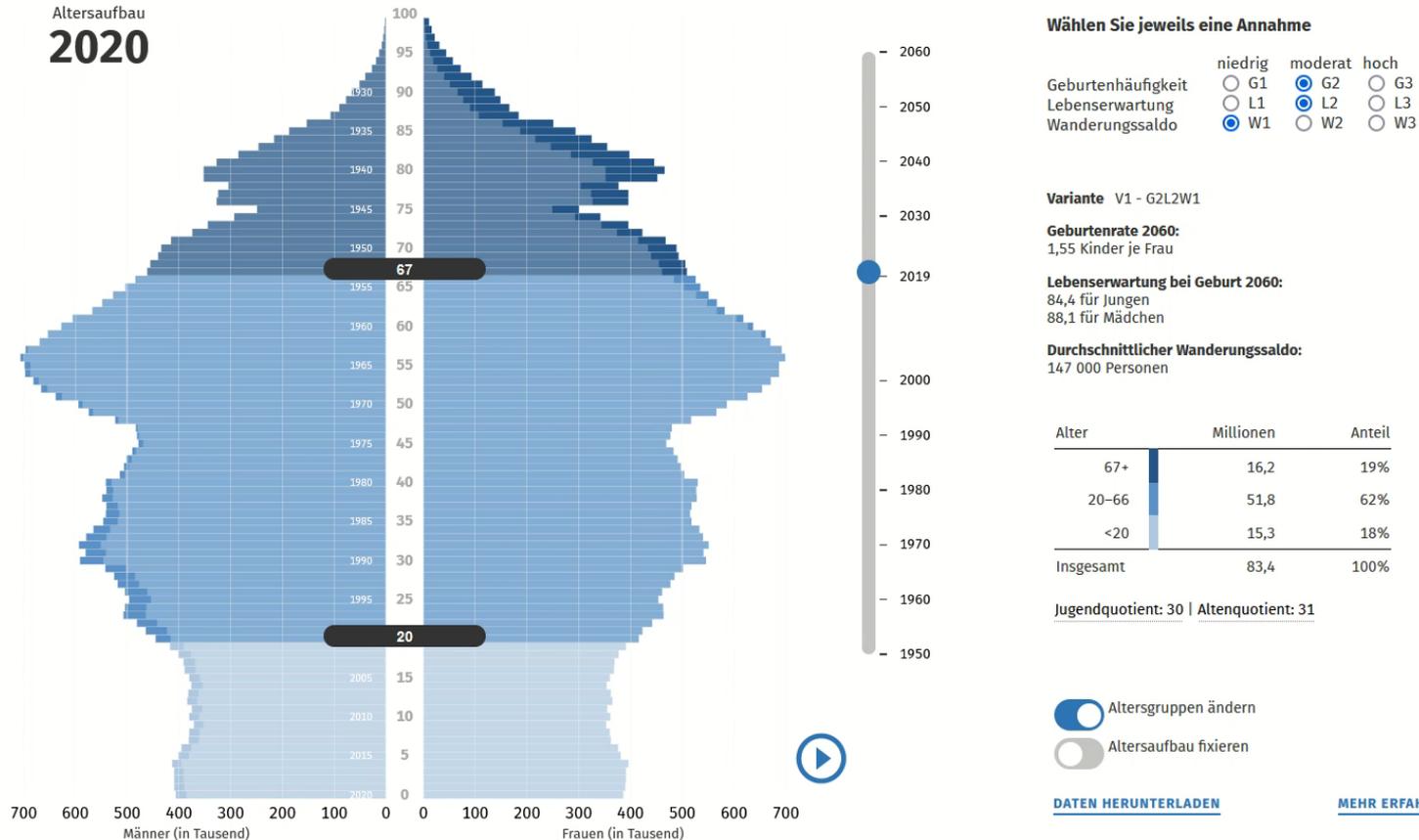
Ausgangsthese



**Markt ist das
Zusammentreffen von
Angebot und Nachfrage,
durch das sich im Falle
eines Tausches Preise
bilden.**

- Arbeitsmarkt ist ein **echter Markt**, die **Marktmacht** lag nur in der Vergangenheit sehr **auf der Seite der Arbeitgeber** (= atypischer Markt, der sich fast ausschließlich über den Preis regelt)
- Demografischer Wandel bedeutet **Verschiebung der Marktmacht zugunsten der Arbeitnehmer** → Arbeitsmarkt nähert sich einem **„typischen Markt“** an

14. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung für Deutschland



Quelle: <https://service.destatis.de/bevoelkerungspyramide/>

Erhöhung der Geburtenrate

~~statistisch Ø GR von ~2,1 notwendig, um eine Bevölkerung ohne Zuwanderung langfristig auf einem konstanten Niveau zu halten~~

~~2020 Geburtenrate von ~1,53 Kindern pro Frau (2016: ~1,59 Kinder/Frau)~~

Vermehrte Zuwanderung

~~eigentlich Ø Wanderungssaldo p. a. von ~ 400.000 notwendig~~

~~Wanderungssaldo 2017 ~ 416.000 Menschen p.a. / 2020: ~ 220.000 Menschen p.a.~~

~~Ø 1997 – 2011: ~ 114.000 Personen~~

Höherer Anteil älterer Arbeitnehmer

~~Verschiebung Renteneintrittsalter um ein Jahr = Ø ca. 0,8 Mio. Erwerbsfähige~~

~~→ Erhalt der Erwerbsfähigkeit älterer Arbeitnehmer~~

Teilzeitarbeit: Erhöhung der Stundenzahl / Umwandlung in Vollzeit

Teilzeit häufig aus familiären Gründen → Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Arbeitsmarkt ist ein **echter Markt**, die **Marktmacht** lag nur in der Vergangenheit sehr **auf der Seite der Arbeitgeber** (= atypischer Markt, der sich fast ausschließlich über den Preis regelt)
- Demografischer Wandel bedeutet **Verschiebung der Marktmacht zugunsten der Arbeitnehmer** → Arbeitsmarkt nähert sich einem **„typischen Markt“** an
- **Konsequenz:**
 - „Arbeitsplatz“ = „Produkt bzw. Dienstleistung im Unternehmensportfolio“
 - Andere Faktoren neben dem „Preis“ gewinnen an Bedeutung
 - **Für den Arbeitgeber:** nicht mehr nur „Personalverwaltung“, sondern **„ganzheitliches Arbeitgebermarketing“** = die Ausrichtung des gesamten Unternehmens auf den (Arbeits-)Markt

Warnung vor dem „Bremer Stadtmusikanten-Effekt“

Marketing als Arbeitgeber



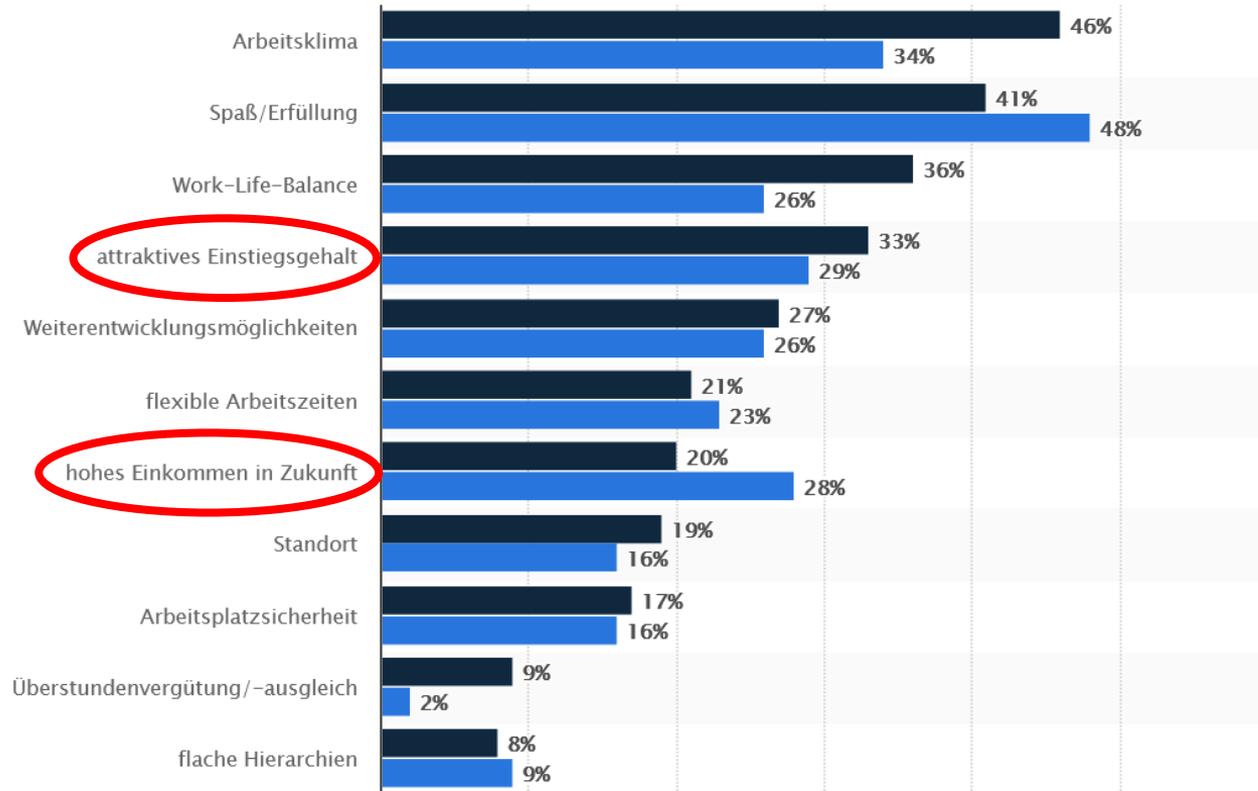
Zwei wichtige Faktoren für eine starke Marktposition eines Unternehmens sind:

- ein attraktives und marktgerechtes Produkt- und Dienstleistungsportfolio sowie**
- die Anerkennung als vertrauenswürdiger Marktpartner**

Habe ich ein marktfähiges und attraktives Produkt

- Wie sind die „Kundenbedürfnisse“ und „Kundenerwartungen“?
- Wie kann ich meine Produkte so weiterentwickeln, dass sie die Bedürfnisse und Erwartungen der Kunden im Rahmen der Möglichkeiten des Unternehmens befriedigen können?

Aktuelle Kriterien bei der Arbeitgeberwahl von Berufseinsteigern



Quelle: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/181885/umfrage/kriterien-fuer-die-wahl-des-arbeitgebers/#professionals> (Ausschnitt)

1.001 Berufseinsteiger im Juli 2019

Habe ich ein marktfähiges und attraktives Produkt

- Wie sind die „Kundenbedürfnisse“ und „Kundenerwartungen“?
- Wie kann ich meine Produkte so weiterentwickeln, dass sie die Bedürfnisse und Erwartungen der Kunden im Rahmen der Möglichkeiten des Unternehmens befriedigen können?

Die gute Nachricht:

Sie haben bereits viele Kunden, die Sie fragen können!

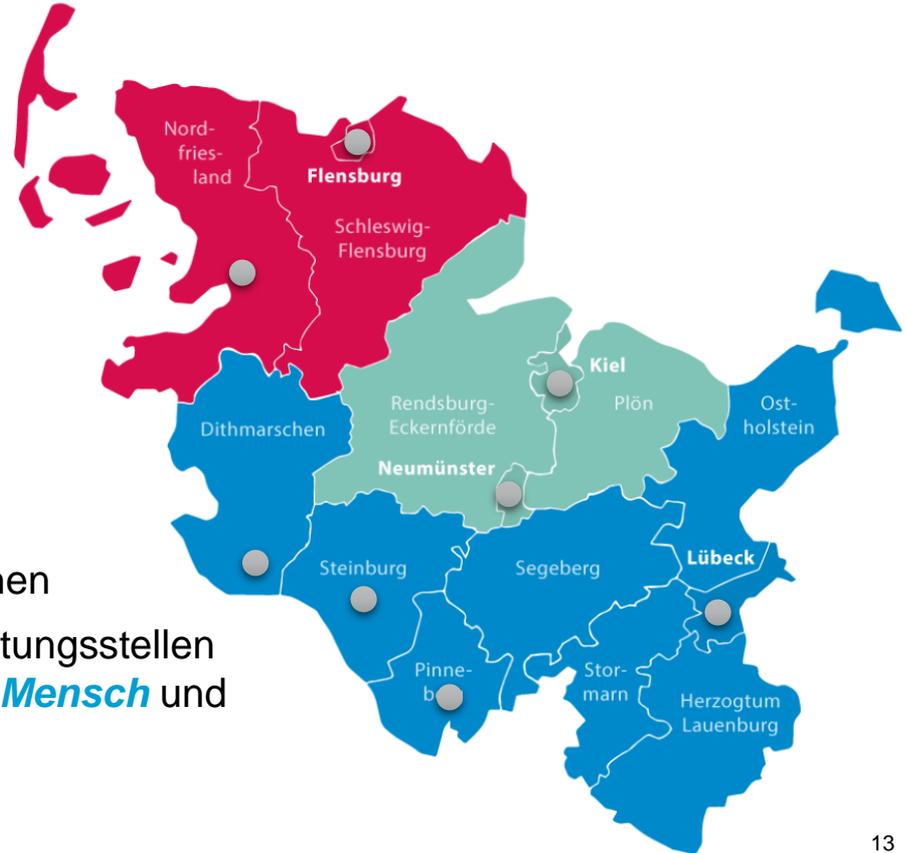
Die bessere Nachricht:

Ihre Kunden sind sogar dazu bereit, Ihnen dabei zu helfen!

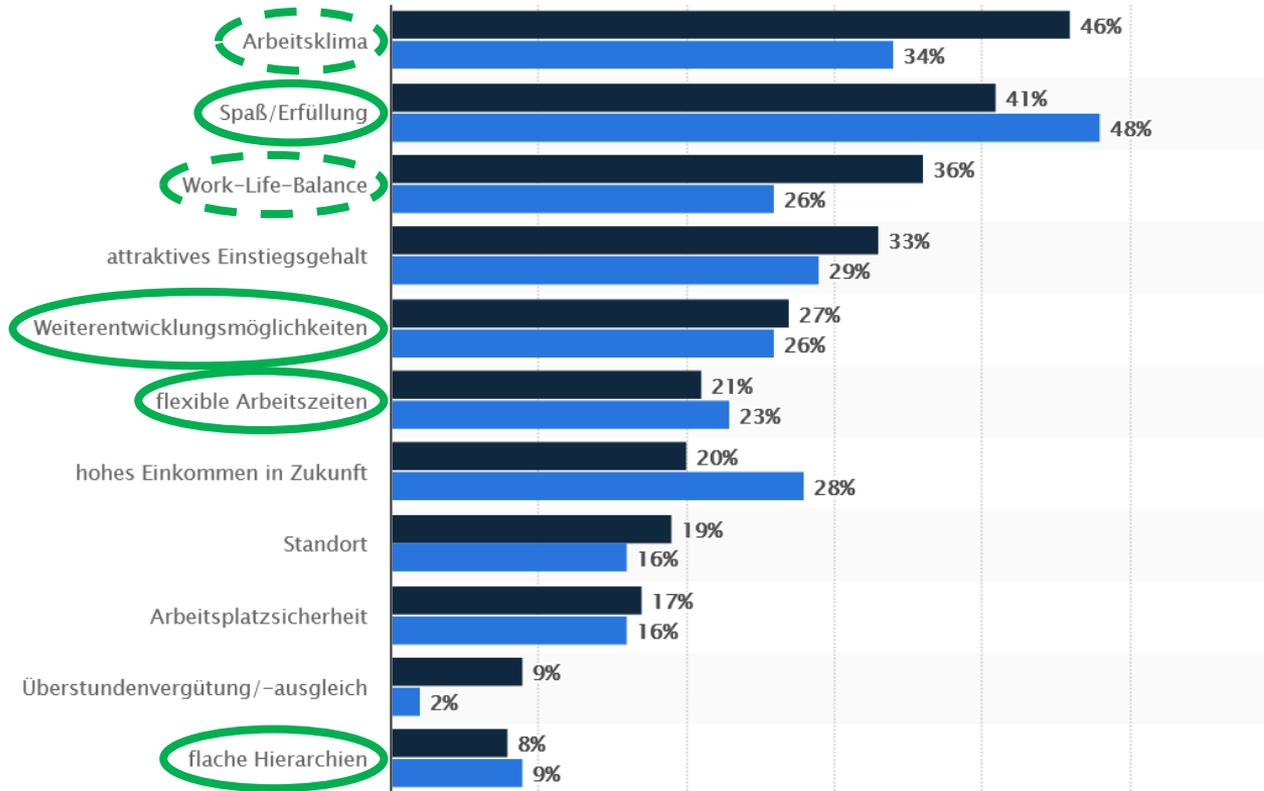
Die noch viel bessere Nachricht:

Der Staat gibt Ihnen Geld dazu, wenn Sie sich beraten lassen!

- **14 Fachkräfteberater:innen in Schleswig-Holstein**
- **Kostenlose** Beratung im Unternehmen zu individuellen, betriebsbezogenen Fragestellungen
- Dauer ca. ein bis zwei Stunden, je nach Bedarf weitere Termine möglich
- Anhand einer IST-Analyse werden mögliche Maßnahmen und **weiterführende Beratungs- und Förderangebote** besprochen
- Alle Beratungsstellen sind zugleich Erstberatungsstellen der Förderprogramme **unternehmensWert:Mensch** und **unternehmensWert:Mensch plus**



Aktuelle Kriterien bei der Arbeitgeberwahl von Berufseinsteigern



Quelle: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/181885/umfrage/kriterien-fuer-die-wahl-des-arbeitgebers/#professionals> (Ausschnitt)

1.001 Berufseinsteiger im Juli 2019



**Mitarbeiter verlassen
keine Unternehmen,
sondern Chefs**

4 Rollen einer Führungskraft

|  Experte |  Manager |  Leader |  Coach |
|---|--|---|--|
| <p>Hat Erfahrung, klärt Fakten, kennt den Fachbereich.</p> <p>Gibt Ratschläge und Lösungen, bewertet.</p> | <p>Analysiert Situationen, leitet Konsequenzen ab und verbessert Strukturen und Prozesse.</p> <p>Verteilt Ressourcen, delegiert Aufgaben.</p> | <p>Inspiriert, Motiviert, Repräsentiert nach außen, ist Vorbild, steht für das Team ein, stiftet Sinn, richtet aus.</p> <p>Motiviert die Mitarbeiter, vorgegebene Strategien und Ziele zu erreichen.</p> | <p>Hört zu, Hilfe zur Selbsthilfe, stellt zielführende Fragen, bewertet nicht, spiegelt & gibt Feedback.</p> <p>Entwickelt gemeinsam mit MA Ziele, vermittelt bei Konflikten.</p> |

REMINDER:

...Anerkennung als vertrauenswürdiger Marktpartner...

Marketing fängt „vorne“ an, nicht bei der Werbung

Habe ich ein marktfähiges und attraktives Produkt

- Wie sind die „Kundenbedürfnisse“ und „Kundenerwartungen“?
- Wie kann ich meine Produkte so weiterentwickeln, dass sie die Bedürfnisse und Erwartungen der Kunden im Rahmen der Möglichkeiten des Unternehmens befriedigen können?

Wie mache ich markt- und zielgruppengerecht auf mein Produkt aufmerksam

- ▶ Aufbau einer „**Arbeitgebermarke**“, zum Beispiel mit:
 - **Nutzung der eigenen Homepage** zur **umfangreichen** Darstellung als Arbeitgeber
 - Strategische Social-Media-Personalarbeit
 - „Externe Bewertung“ (Erwerb von Gütesiegeln, Bewertungsportale wie Kununu...)
 - Andere/neue Formen von „Direktansprache“...

It's cool to work for you! 😎

Wieviel Zeit haben Sie noch?



**Ihr Erfolg von heute ist
das Ergebnis der
Entscheidungen, die Sie
vor fünf Jahren getroffen
haben.**



**Unter den Blinden ist der
Einäugige König.**



**Jede Stelle, die Sie nicht
neu besetzen müssen,
ist eine Stelle, die Sie
nicht neu besetzen
müssen.**



***„Wenn Du ein Schiff bauen willst,
dann trommele nicht Männer
zusammen um Holz zu
beschaffen, Aufgaben zu
vergeben und die Arbeit
einzuteilen, sondern lehre die
Männer die Sehnsucht nach dem
weiten, endlosen Meer.“***

Antoine de Saint-Exupéry



FI.SH **Fachkräfte Initiative**
Schleswig-Holstein
Beratungsnetz
Fachkräftesicherung

Ostholstein, Lübeck, Bad Segeberg, Stormarn & Herzogtum Lauenburg

Sabrina Lutz | HWK Lübeck
slutz@hwk-luebeck.de
0451 - 1506 225

Tanja Nette | HWK Lübeck
tnette@hwk-luebeck.de
0451 - 1506 227

Ulrich Witt | IHK zu Lübeck
witt_u@ihk-luebeck.de
0451 - 6006 251

Danke für Ihre Aufmerksamkeit