



Personal Trendletter

Talente-Management

Von Ideen und Erfahrungen ihrer Mitarbeiter leben alle Unternehmen. Ihre soziale und fachliche Kompetenz ist ausschlaggebend für jeden wirtschaftlichen Erfolg. Das gilt umso mehr in einer Zeit, wo Arbeitskräfte insgesamt knapp werden: Qualifizierte jedoch noch mehr. Viel zu langsam spricht sich herum, dass wir vor einem noch nie dagewesenen Wettbewerb um die Besten stehen. Früh Talente zu finden wird nicht leicht sein, sie aber auch zu halten eine ganz besondere Herausforderung für alle Führungskräfte: vor allem in den vielen Unternehmen, in denen es eine dafür nötige Personal-Kultur nicht gibt. Nicht umsonst erklärt man in Konzern- Vorständen das Talente-Management zur Chefsache. Flexible kleine und mittlere Firmen sollten sich beeilen, den Zug nicht zu verpassen. Bevor ihnen die Besten entgehen.

Herzlich, Ihre Barbara Hunz

Deutschland 2050

Zur Jahrtausendwende gab es 82,2 Millionen Deutsche, 2008 100.000 weniger. Nur noch 36,9 Millionen werden es 2050 sein.

Erwachsene wohnten 1998 auf 38,4 m² durchschnittlich, 2003 auf 40,5. Bei diesem Wachstum landen wir 2050 bei 57,1 Quadratmetern.

24,1 % aller Ehen werden geschieden. Immer weniger heiraten. 2000 waren 17,7 Millionen Menschen ledig, 2008 20,1 Millionen. 2030 sollen das 28,1 Millionen, 2050 35,2 Millionen sein.

2000 hatte jeder Zweite ein Handy, heute kommt auf jeden statistisch über eines. 2030 drei, 2050 fast fünf pro Kopf lautet die Prognose.

Heute bewegt sich jeder im Durchschnitt 77 Minuten im Internet – täglich. Für 2030 werden 135 und für 2050 187 Minuten vorhergesagt.

2050 hat statistisch jeder Haushalt 2,4 Fernseher. 1,6 waren's 2006, 2030 werden es zwei.

Eisenbahn fährt 2050 jeder durchschnittlich 1.712 km pro Jahr statt 962 heute.

Der Durchschnittsverbrauch eines Autos soll 2050 3,7 l für 100 Kilometer betragen. Im Jahr 2000 waren es 8,3 und 2007 noch 7,6 Liter.

Ein VW Golf kostete 2000 13.802 Euro, 2009 um die 16.500. 2030 sind 23.160 € zu erwarten und 29.346 im Jahr 2050.

Solarwärmeanlagen haben wir derzeit 1,24 Millionen. 2 Millionen mehr bis 2030 und fast viermal mehr rechnen die Experten bis 2050: 5,43 Millionen. Dem entspricht eine Ver57fachung in der Produktion von Solarzellen. Und diese Zahlen stammen aus Kalkulationen vor dem deutschen Konsens über den schnelleren Ausstieg aus der Kernenergie.

Fleisch isst der statistische Deutsche 2050 noch 227,2 Gramm täglich gegenüber heute 238 Gramm.

1998 fingen wir noch 11.215 Tonnen Kabeljau & Dorsch, 2008 nur noch 7.292. 2030 gibt's keinen einheimischen Kabeljau & Dorsch mehr.

106.448 Quadratkilometer Wald gab es 2004. Bis 2030 werden es fast 121.000 km² - 2050 142.406. Gletscher haben wir 2050 keine mehr.



Kunden wissen immer öfter mehr als das ihr Gegenüber beim Service-Personal. Die Zahl der Menschen, die im Internet Produkte und Dienstleistungen recherchieren, bevor sie ins Geschäft gehen, nimmt stetig zu. Mitarbeiter in Callcentern stoßen auf Anrufer, mit deren Wissen sie nicht mithalten können. Gleiches erleben auch Angestellte von Banken und Versicherungen: Ihre Kunden kommen aus Internet-Communitys besser informiert als sie selbst. Die Service-Landschaft ordnet sich neu. Menschen mit ähnlichem Lebensstil und gleichen Interessen tauschen Informationen und Erfahrungen aus. In Gemeinschaften wie diesen sammelt sich viel mehr Sachverstand an als in Büros und Callcentern, wo Zeitdruck keine Wissensauffrischung erlaubt.

Service-Revolution

Hinzu kommt, dass sich die Menschen in den Online-Gemeinschaften vertrauen, während der frühere Glaube an die ehrliche Beratung selbst in Banken dramatisch gelitten hat. Den Mitarbeitern von Baumärkten ergeht es nicht anders: Ihr Beratungswissen kann mit dem gut informierter Kunden nicht mithalten. Die Wirtschaft wird sich diesem Trend anpassen und ihre Service-Kultur komplett umstellen müssen. Während im Luxus-Sektor der Job des Kunden-Betreuers und –Beraters noch anspruchsvoller und besser bezahlt wird, ist Beratung im Massenmarkt bald nur noch im Internet organisierbar. Dort allerdings ebenso mit der Konsequenz, dass die Jobs in neuen Kundenportalen anspruchsvoller werden. In den Büros und Geschäften finden dann wohl nur noch High-End-Termine statt: zwischen Kunden und Beratern, die hochgerüstet mit viel Wissen zusammentreffen. Eine Branche muss sich radikal verändern: Wo Kunden so viel wissen, fragt man besser sie, als weiter in teure Marktforschung zu investieren. Kluge werden das mit Kundenbindung kombinieren.

Weniger Absolventen, schlechtes Niveau und mehr Lehrlinge vonnöten

Fachkräftemangel und Bewerbernot dürften die Unternehmen in den nächsten Jahren als Dauerproblem ins Haus stehen. Die Zahl der Schulabgänger sinkt. Gute Bewerber gibt es viel zu wenige. In vielen Betrieben braucht es wegen des Generationenwechsels deutlich mehr Nachwuchs. Vor allem die Noten in den Fächern Deutsch und Mathematik sind bei zu vielen Bewerbern schlecht, Allgemeinbildung äußerst mangelhaft und bei Fremdsprachen bringen die meisten nichts mit. Vom globalen Wettbewerb, in dem es ohne Fremdsprachen nicht mehr geht, haben die Jugendlichen nie gehört. Immer mehr Unternehmen ziehen die Konsequenzen: Sie schauen nicht mehr nur auf die Noten, sondern finden selbst heraus, welche Bewerber sie durch eigene Schulung nachqualifizieren und ausbildungsfit machen können: Welche über praktische Fähigkeiten verfügen, die sich in Zeugnissen nicht finden, aber für den Lehrberuf oft viel wichtiger sind. Der Trend setzt sich überall fort, dass in den Unternehmen repariert wird, was die Schule versäumt.

Arbeitnehmer bewerten Arbeitgeber

Alle reden vom Fachkräftemangel. Im Schnitt wechselt der deutsche Arbeitnehmer alle drei Jahre den Arbeitsplatz. Und seine Ansprüche an den Arbeitgeber steigen. 2006 startete mit JOBvoting (www.jobvoting.de) ein deutsches Meinungsportal für Jobbewertungen. Andere wie www.kununu.com folgten. Jobsuchende können sich ein Bild vom potentiellen neuen Arbeitsplatz auf der Grundlage von Urteilen der dort Beschäftigten bilden. Noch steckt die Benotung der Arbeitgeber durch ihre eigenen Arbeitnehmer in den Kinderschuhen. Mit der Zeit aber dürfte das Unternehmenskulturen in den bewussteren und gepflegteren Umgang mit ihren Aktiven und Ehemaligen, aber auch mit ihren Bewerbern führen. Wo Wettbewerb um Qualifizierte und Beste die Tagesordnung des Personalmarkts bestimmt, wo Nachfrage das Angebot bei weitem übersteigt, muss die Personalarbeit Chefsache werden.



Bangalore

Innovation sehen immer noch viele durch die Brille der Grundannahmen: Innovation findet im Westen statt. Neue Ideen werden dort in die Tat umgesetzt und in Entwicklungsländer exportiert. Innovationen sind technologische Durchbrüche, die revolutionär neue Produkte hervorbringen. Das globale Bild wandelt sich: Innovation findet überall statt. Zu besichtigen in Electronic City der drittgrößten indischen Stadt Bangalore. In Schwellenländern gibt es solche Orte zu Hunderten und Abertausende Forscher, die an den nächsten Innovationen arbeiten, die unsere Wirklichkeit verändern. Von 14.000 Multinationals in Entwicklungsländern berichtet der Investment-Report der United Nations Conference on Trade and Development. Viele wie Infosys und Embraer in Brasilien mausern sich zu globalen Riesen und kaufen westliche Unternehmen auf: Tata Motors erwarb Jaguar Land Rover von Ford, Hindalco Industries Kanadas Aluminiumfirma Novelis – die Liste ist lang. Westliche Multis schauen in Asien nicht mehr nach Plätzen für Call Center, sie platzieren anspruchsvolle Abteilungen dort, wo besser an guten Nachwuchs zu kommen ist. Unter den jungen Leuten bei uns spricht sich rum, dass auf sie mehr Chancen in aufstrebenden Ländern Asiens und Südamerikas liegen als in Europa. Der Mangel an gutem Nachwuchs hier verschärft sich, weil überdurchschnittlich Ausgebildete und Motivierte ihre Karriere mit ihrem Interesse für andere Kulturen, Länder und Menschen verbinden können. Unternehmen auf der Liste der Fortune 500 Global haben 98 Research and Development Facilities in China und 63 in Indien errichtet. Microsofts R & D Center in Peking steht als zweitgrößtes neben der Zentrale Redmond. IBM hat in Indien mehr Leute als in Amerika. Und Cisco Systems positioniert sein zweites Globales Hauptquartier in Bangalore.

Alle reden vom Fachkräftemangel. Das Deutsche Institut der Wirtschaft (DIW) nicht. Damit rechnet das DIW wegen gestiegener Studentenzahlen frühestens 2015 – dann vor allem in der Medizin. Mit einer allmählichen Entspannung in der Pflege von Älteren, Kranken und Behinderten durch den erleichterten Zugang von Qualifizierten aus den östlichen Ländern wird erst gerechnet, wenn ihre Zeugnisse schneller anerkannt werden.

1.572 Euro Netto monatlich verdient der deutsche Durchschnitt. Einem Viertel der Erwerbstätigen ist das genug. Drei Viertel möchten gern 5.000 € als ihren Monatseingang sehen. Dafür bräuchten sie ein Monatsbrutto von 9.000 Euro. Das werden nur Hochqualifizierte schaffen. Solche werden öfter gesucht als gefunden.

Hochqualifizierte IT-Leute können auf steigende Nachfrage zählen. In immer mehr Unternehmen wird überlegt, die eigene IT extern durch Cloud-Computing zu ersetzen. Einfache, administrative Jobs hingegen entfallen mit der IT-Auslagerung.

Die Zahl der erwerbsfähigen Personen dürfte bis 2025 von heute 44,7 Millionen auf 41 sinken. Das führt bis 2030 zu einer Fachkräftelücke von 5,2 Millionen (Prognos Institut).

Lehrer, Ärzte und Ingenieure führen die Liste der nachgefragtesten Berufe in der Welt von morgen an. Ähnliches gilt für IT-Spezialisten, Juristen, Physiker, Steuerberater und Wirtschaftsprüfer. 10 gefragteste: Arzt, Bauingenieur, Elektrochemiker, Elektroingenieur, Fotovoltaiker, Mechatroniker IT-Sicherheitsexperten, Social-Media-Manager, Maschinenbauer, Vertriebsingenieur,

Peter B. Záboji, ITK-Fachmann und Chairman Bitronic: ... *Prozesse, Optimierung, Kollaboration, Effizienz und Effektivität ... brotlose Kunst. Faktisch sind es immer charismatische und ein wenig verrückte Unternehmerpersönlichkeiten, die Neues durchsetzen und .. vom Routinebetrieb abgrenzen. Wer nur das anwendet, was man gelernt hat, und sich an den überkommenen Grundlagen seiner Organisation orientiert, ist ein passiver Anpasser und kein kreativer Zerstörer, wie ihn Joseph Schumpeter beschrieben hat.*



Altern wird meist als negativ eingestuft: Man sieht nicht mehr so gut aus, kann dies und das nicht mehr so gut, so schnell und so lange. Bei diesem Bild wird übersehen, dass Menschen beim Altern Fähigkeiten gewinnen: Ihre soziale Kompetenz wächst. Der Blick fürs Wesentliche entsteht durch Erfahrung. In langer Praxis lernt man mit Misserfolgen wie Erfolgen umgehen. Gelassenheit und Weitsicht, Verständnis und Geduld erwirbt man durchs vielfache Erleben, nicht im Studium oder einer anderen Ausbildung.

Junge Alte

Lebensgefühl, seelische wie geistige Erlebnisfähigkeit im Alter unterscheiden sich von der Jugend durch Zunahme von Sensibilität und Identität – Ältere sind viel öfter mit sich im Reinen. Jungen und Jüngeren ist das alles meist nicht klar. Personalleute in vielen Unternehmen sind oft selbst jünger. Entsprechend verengt ist ihr Blick bei der Auswahl: Ältere schaffen es deshalb vielfach nicht zum Bewerbungsgespräch. Den Unternehmen gehen gute Kandidaten verloren. Viel Kenntnis und Kompetenz liegt brach, Jüngere lösen andere Jüngere schnell ab. Höchste Zeit, umzudenken.

Gut 30% der Belegschaften werden 2050 über 65 Jahre alt sein – so das Bundesamt für Statistik: 1950 waren es 10%, jetzt sind es gut 20%. Die Zahl der Menschen im arbeitsfähigen Alter nimmt parallel zu diesem Prozess ab. Bei solcher Entwicklung werden Reserven gesucht: qualifizierte Frauen, die zu Hause sind; Einwanderer mit bisher nicht anerkannten Zeugnissen; unqualifizierte Jugendliche und die älteren Qualifizierten, welche keine Jobs bekamen.

Den demografischen Wandel managen

Personal-Entscheidung und –Entwicklung sind Aufgaben jeder Führungskraft, fordern Experten, und dürfen nicht weiter als Verwaltungsjob missverstanden werden. Im Zusammenspiel moderner Instrumente wie e-CM, des technisch voll integrierten Content Managements, von KBE, des Knowledge Based Engineering, von Team- und Community-Lösungen und Wissensportalen empfehlen sie eine Verankerung des lebenslangen Lernens: zur ständigen Qualifizierung im Interesse der Unternehmen wie der Beschäftigten: Seite an Seite mit neuen Teil-Zeit-Arbeitslösungen und Hilfen für Kinder- und Alten-Sorge.

Junge Frauen in der dualen **Berufsausbildung** noch in der Minderheit: Mit 42% hat sich ihr Anteil seit 1992 fast nicht verändert.

Ab Mai des Jahres dürfen die Bürger von Estland, Litauen, Lettland, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn in Deutschland Jobs antreten. 1,2 Millionen bis 2020 sind laut Institut der deutschen Wirtschaft zu erwarten.

Aus Günter Ederers Buch - Traum weiter Deutschland:
165 Milliarden hoch jährlich sind die Subventionen für Blumenhändler, Hoteliers, Milchbauern und andere. 40.000 ausgebildete Türken haben 2009 Deutschland wegen schlechter Jobperspektiven verlassen – 150.000 hoch qualifizierte Deutsche auch.

Impressum:

Geschäftsführung:
Barbara Hunz

Verantwortlich für den Inhalt:
Barbara Hunz
Guido Plötzke

Barbara Hunz
Personalmanagement GmbH
Hansaring 8
50670 Köln

Fon +49 (0)221 - 1301990
Fax +49 (0)221 - 1301975

Mail info@bhunz-personal.de
Web www.bhunz-personal.de