



# Demografischer Wandel

Zukunftsfähigkeit durch Lernpartnerschaften

26. September 2020



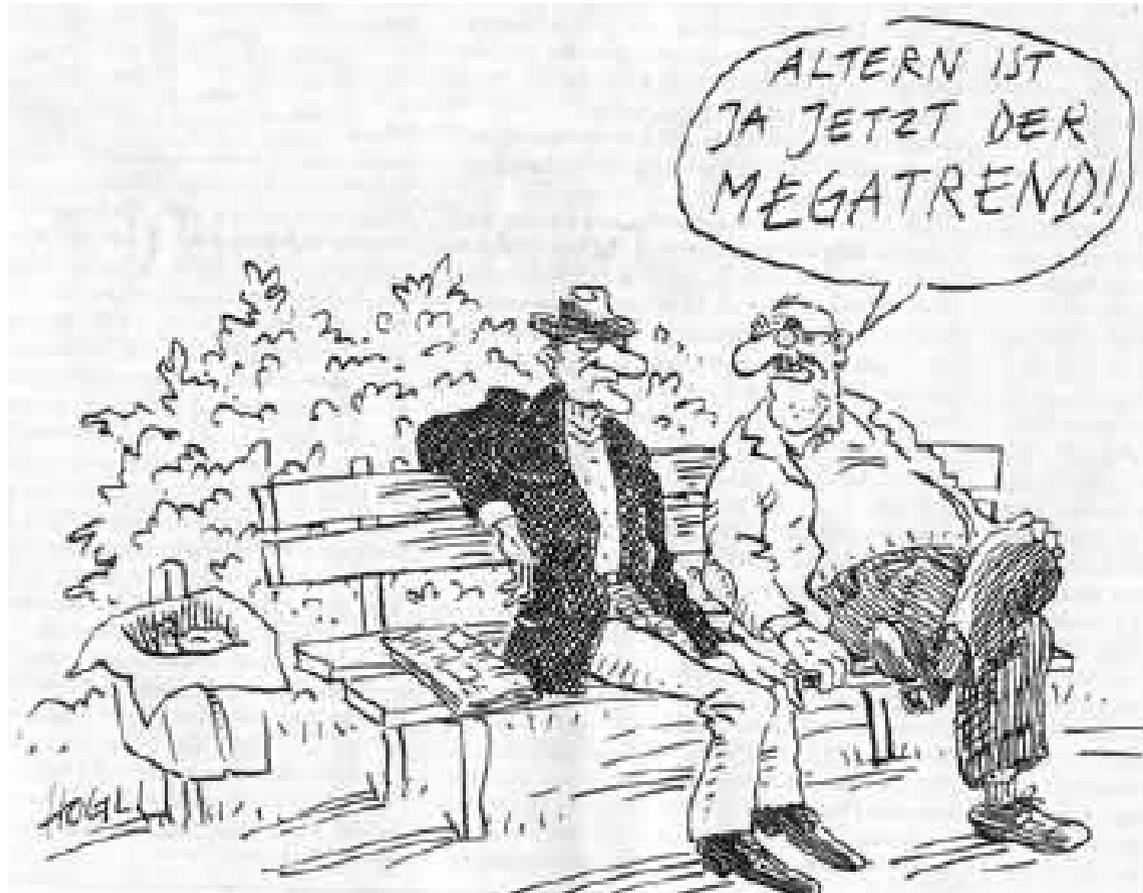
Alter: 71 Jahre

Arbeitgeber: Messtechnik AG, Göttingen

Beruf: Messtechnik-Ingenieur

Berufserfahrung: 44 Jahre

- Kein geeigneter junger Facharbeiter am Markt
- Flexibles Berufsausstiegsmodell für Herbert S.
- Lernpartnerschaften mit jüngeren Mitarbeitern
- Altersgerechte Arbeitsumgebung

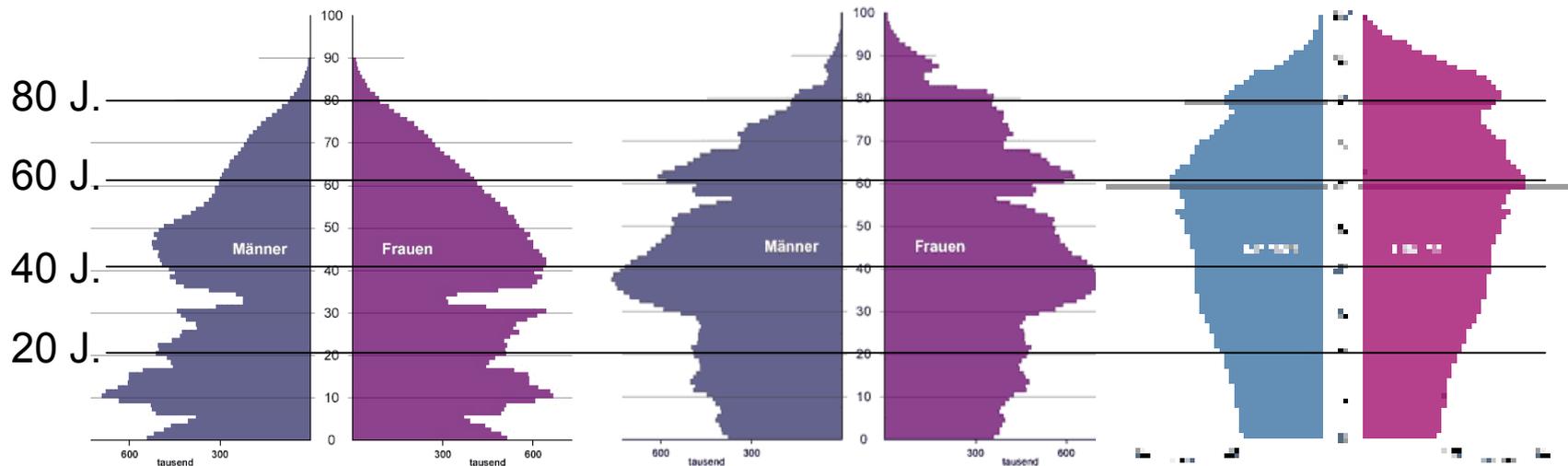


## Die Veränderung der Alterspyramide in Deutschland

Altersaufbau 1950

Altersaufbau 2001

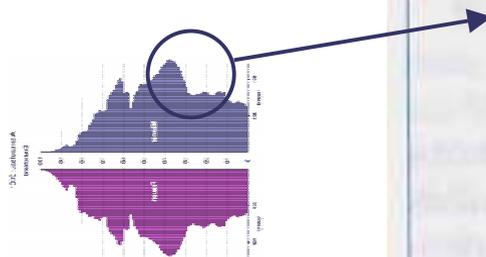
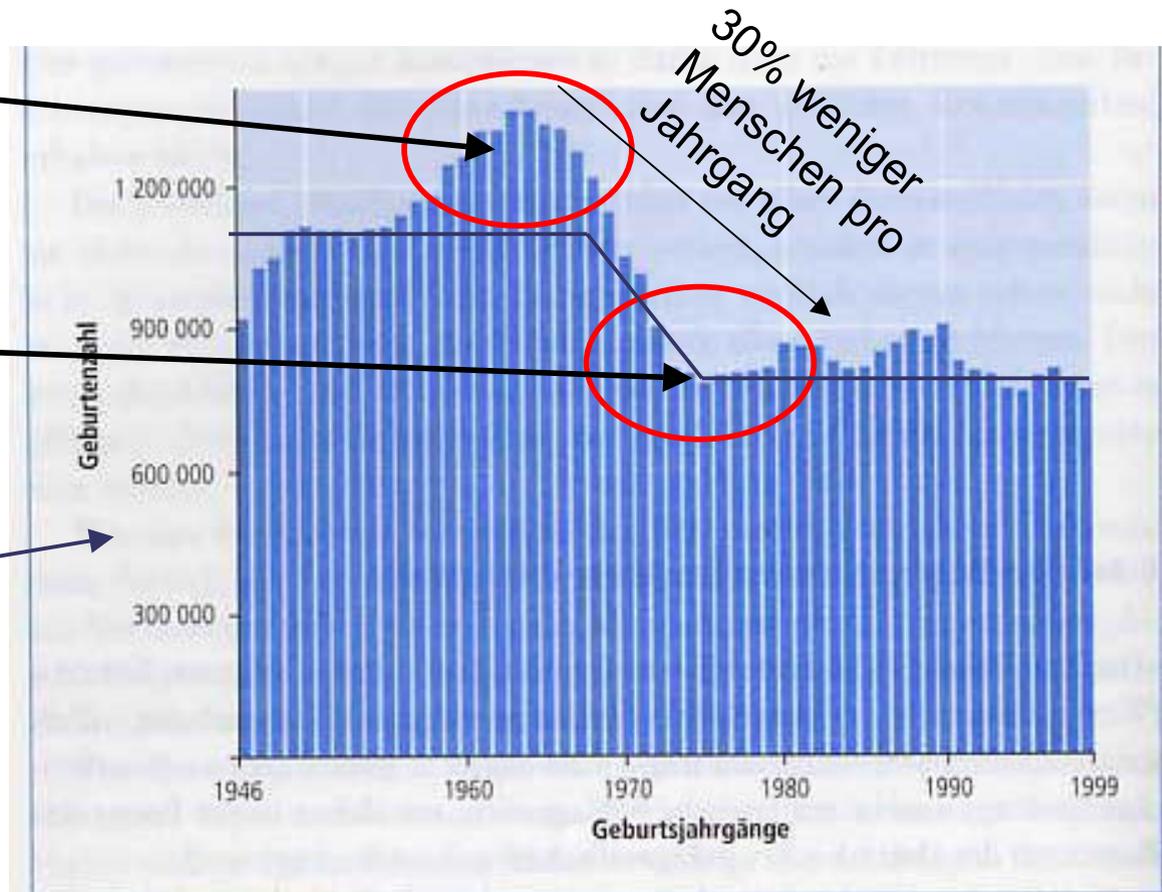
Altersaufbau 2050



# Drastisches Absinken der Geburtenrate

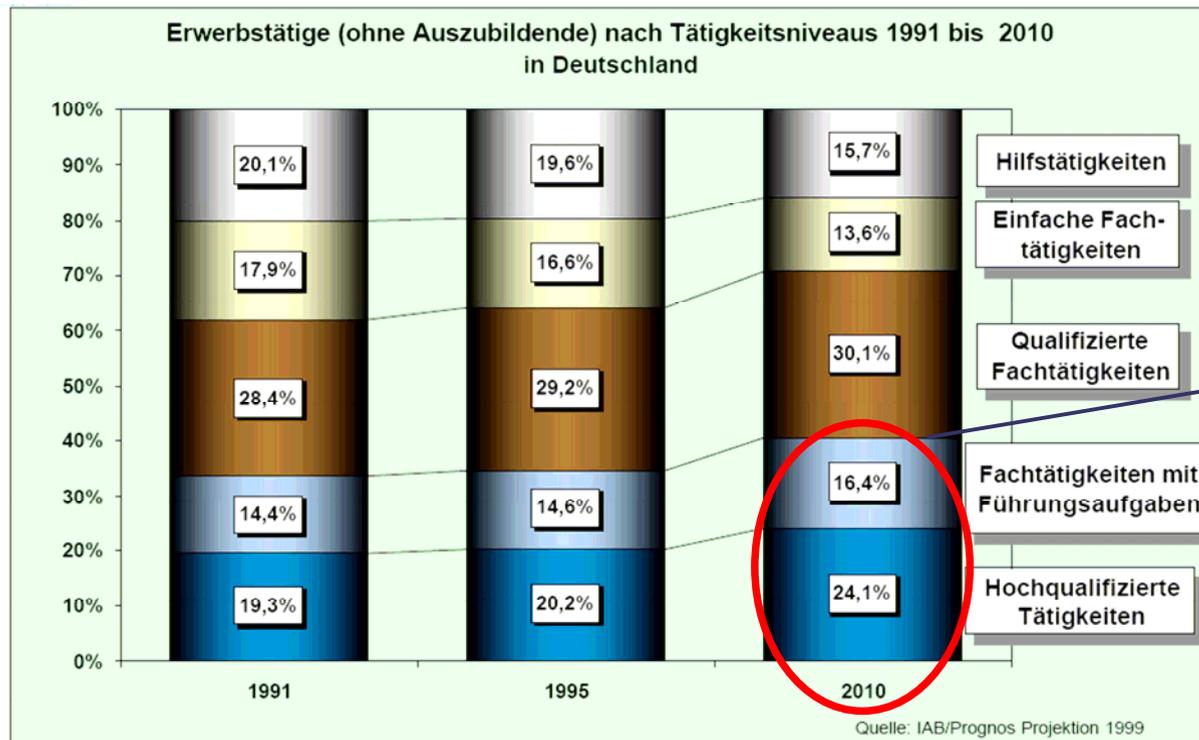
Diejenigen, die heute um die 40 Jahre sind

Diejenigen, die heute 30 Jahre und jünger sind



Quelle: eigene Darstellung nach Daten des Statistischen Bundesamtes

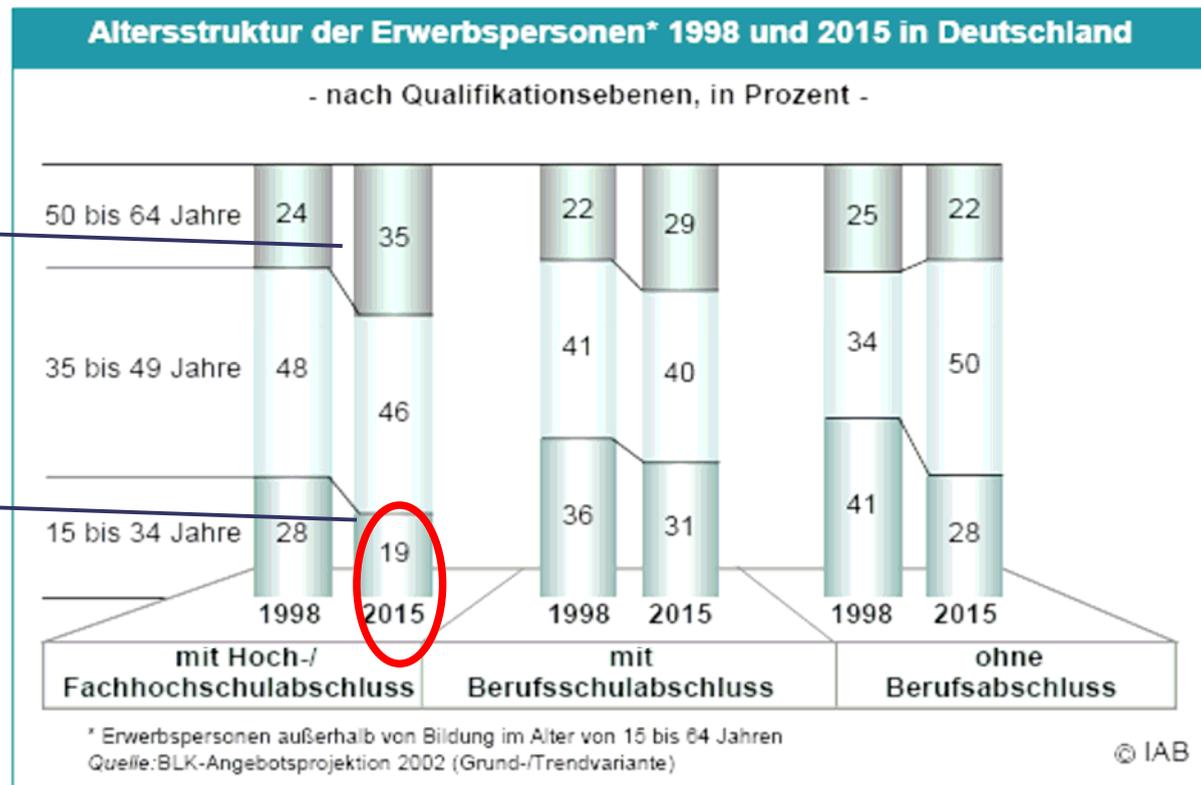
Anzahl der Erwerbstätigen in D. 2005: 38,92 Mio.; 2010: ca. 37,5 Mio.



Steigerung von 1995 auf 2010 um ca. 5,7% = 2.0 Mio. Menschen mehr

Aus: Reinberg, A., Hummel, M.: Steuert Deutschland langfristig auf einen Fachkräftemangel zu? IAB-Kurzbericht Nr. 9 / 7.7.2003

Anzahl der Erwerbstätigen in D. 2005: 38,92 Mio.; 2015: ca. 37,0 Mio.



Anstieg um  
11%

Absinken um  
ca. 9%

Veränderung der Verteilung:      +                      0                      -



## Adecco: Qualifizierte Arbeitskräfte sind rar: 'Fachkräftemangel in der Bundesrepublik zeichnet sich ab'

Qualifizierte Bewerber sind trotz 4,38 Millionen Arbeitslosen schwer zu finden. "Eine paradoxe Situation", sagt Uwe Beyer. "Auf der einen Seite haben wir es noch immer mit einer hohen Arbeitslosenquote zu tun, auf der anderen Seite zeichnet sich bereits heute ein Mangel an Fachkräften ab." Die Suche nach qualifizierten Mitarbeitern gestaltet sich immer schwieriger. "All unsere spezialisierten Dienstleistungsbereiche wie IT, das Gesundheits-, Ingenieurs- und Finanzwesen sowie der kaufmännische und technisch-gewerbliche Bereich bestätigen diese Entwicklung." Ihre Suche reiche von hoch qualifizierten Führungskräften bis hin zu Facharbeitern.

### Nachfrage in allen Branchen

Die Anfrage der Kundenunternehmen bei Adecco ist groß. Im Gesundheitswesen werden laut Beyer ständig Einsteiger, Umsteiger und Wiedereinsteiger für den Pflegebereich, sowie Controller und Laboranten gesucht. Unternehmen aus dem Maschinenbau,



Uwe Beyer

Elektrotechnik oder der Automobilbranche fragen vor allem Konstrukteure, Techniker und Ingenieure an. Qualifiziertes Personal für Finanz- und Bankensektor sowie IT-Experten sind ebenfalls rar am Arbeitsmarkt.

### Vielseitige Einsätze über einen festen Arbeitsvertrag

Die beruflichen Möglichkeiten bei einem Personaldienstleister für Arbeitnehmer sind bekanntlich vielfältig. "Über die verschiedenen Einsätze bei unseren Kundenunternehmen bieten wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, weitere Qualifikationen zu erlangen und somit besser ausgebildet zu sein als sie das mit einer immer gleich bleibenden Tätigkeit sind", erklärt Beyer.

Alle Mitarbeiter erhalten einen festen Arbeitsvertrag und können in unterschiedlichen Branchen und Unternehmen anspruchsvollen Tätigkeiten nachgehen. Der einzige Unterschied zu einem "normalen" Arbeitsverhältnis sei, dass nicht in den Räumen von Adecco gearbeitet werde, sondern in unterschiedlichen Einsätzen bei den Kundenunternehmen. Über einen Personaldienstleister haben Mitarbeiter die Chance, Erfahrungen in verschiedenen Branchen zu sammeln, in den unterschiedlichen Einsätzen neue anspruchsvolle Tätigkeiten wahrzunehmen und ihr "Wunschunternehmen" zu finden.

Adecco



möhwald

unternehmensberatung

inzeige

# Bedeutung für die Unternehmen



Was bedeutet diese Entwicklung für Unternehmen mit Bedarf an höher qualifizierten Mitarbeitern?

fehlendes qualifiziertes Personal  
= Facharbeitermangel

Wissensverlust,  
Technologieabbruch,  
Innovationsstopp

Wettbewerb zwischen  
Unternehmen um qualifizierte  
Mitarbeiter



# Kosten für neue Mitarbeiter

## Direkte Kosten einer konkreten Personalbeschaffung, 15 engere Bewerber:

• Stundensatz der Mitarbeiter für die Bewerbungsgespräche und die interne Vorbereitung	80 € x 60 Std. = 4.800 €
• Konkrete Stellenausschreibung	Bis 12.000 € (FAZ)
• Ggf. Headhunter oder Personalberater	10-40% der Jahresbezüge (5' - 20' €)
• Arbeitszeit für Bewerberinterviews plus Vertragsverhandlung	80 € x 60 Std. = 4.800 €
• Reisekosten Bewerber	Ca. 10.000 €
• Assessment Center für 10 Bewerber mit Organisation, Trainer und Beobachtern	Ca. 25.000 €

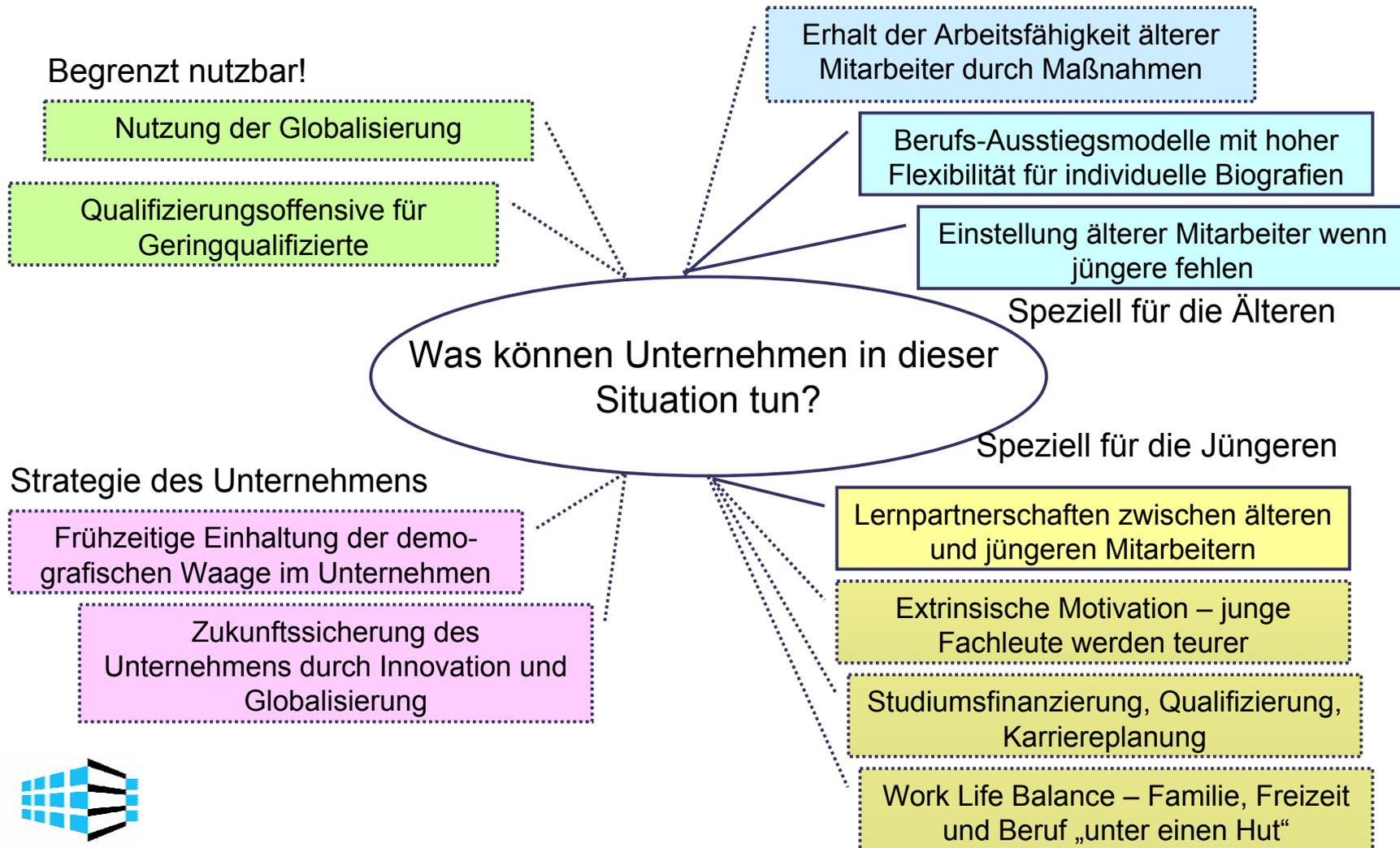
## Indirekte Kosten einer konkreten Personalbeschaffung

- Verstärktes Hochschulmarketing
  - Roadshow
  - Imageanzeigen (Young Professional)
  - Kooperation
- Personalmessen
- Verstärkte Sozialleistungen (AG-Attraktivität)

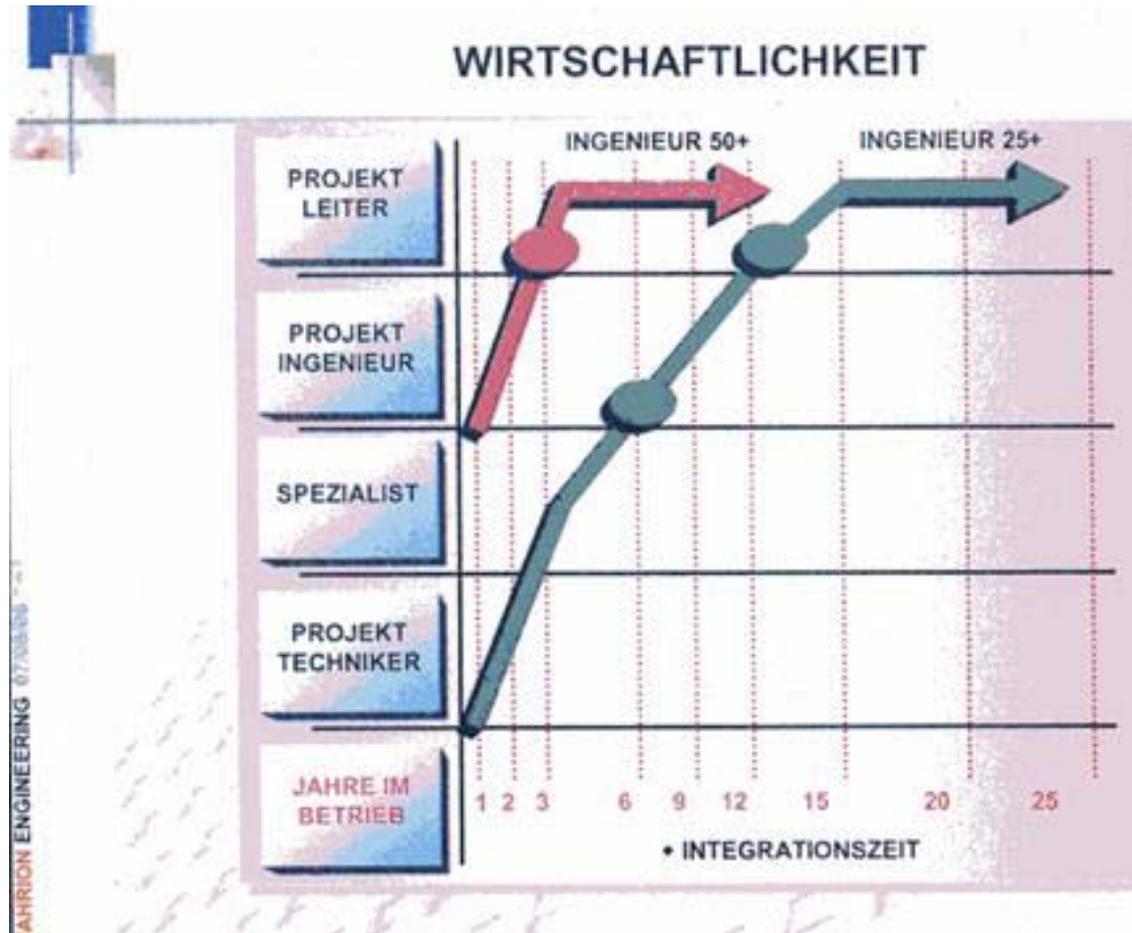
Bis der neue Mitarbeiter da ist werden heute in „Mangelberufen“ bereits

**100.000 Euro**

pro Stellenbesetzung ausgegeben

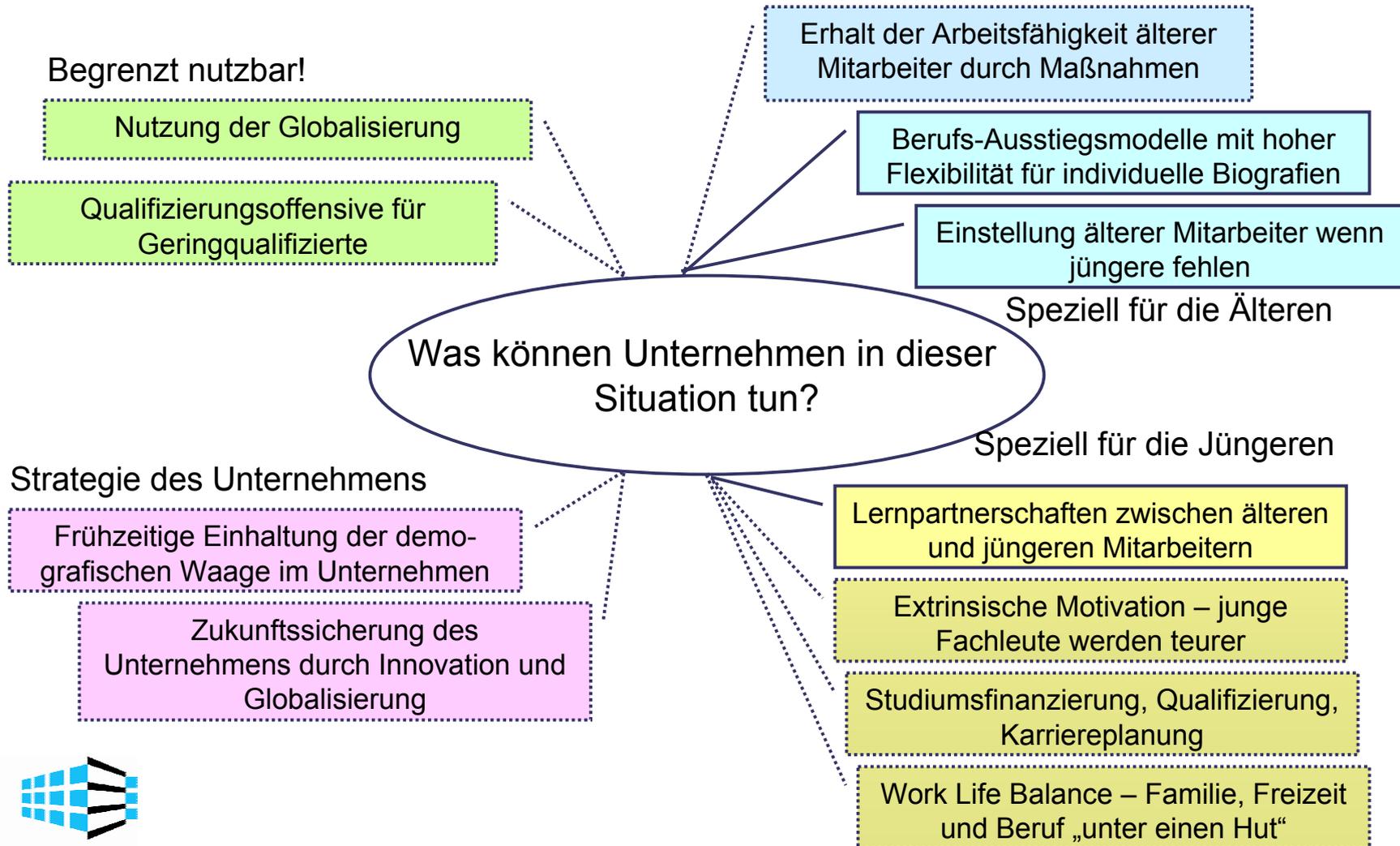


# Einstellung Älterer ist wirtschaftlich



Quelle: Otmar Fahrion, Fahrion Engineering





Was wollen die Älteren eigentlich wirklich?

## Häufiger länger arbeiten will, wer ...

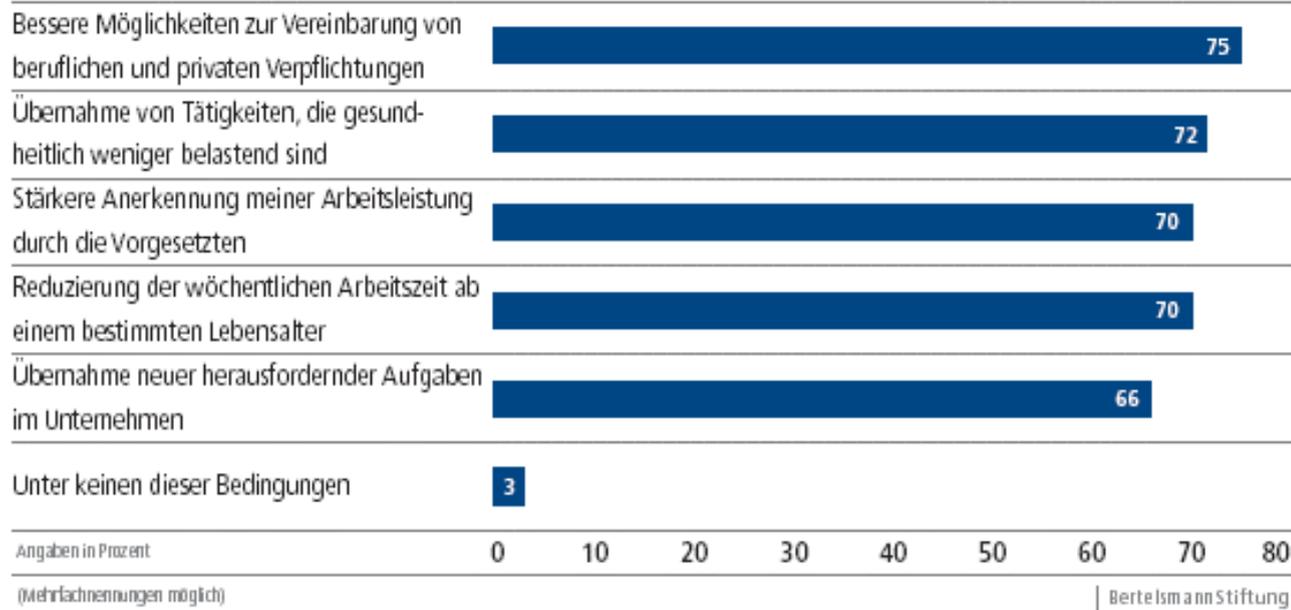
- ... eine höhere berufliche Ausbildung hat
- ... sich betrieblich und privat weiterbildet
- ... weitere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für sich sieht
- ... zuversichtlich ist, auch mit künftigen Anforderungen mithalten zu können

## Gründe für längeres Arbeiten:

- 59 % weil es sonst finanziell nicht reicht
- 53 % weil die Arbeit Spaß macht
- 39 % weil ich nicht untätig herumsitzen will
- 8 % weil mein Arbeitgeber mich braucht

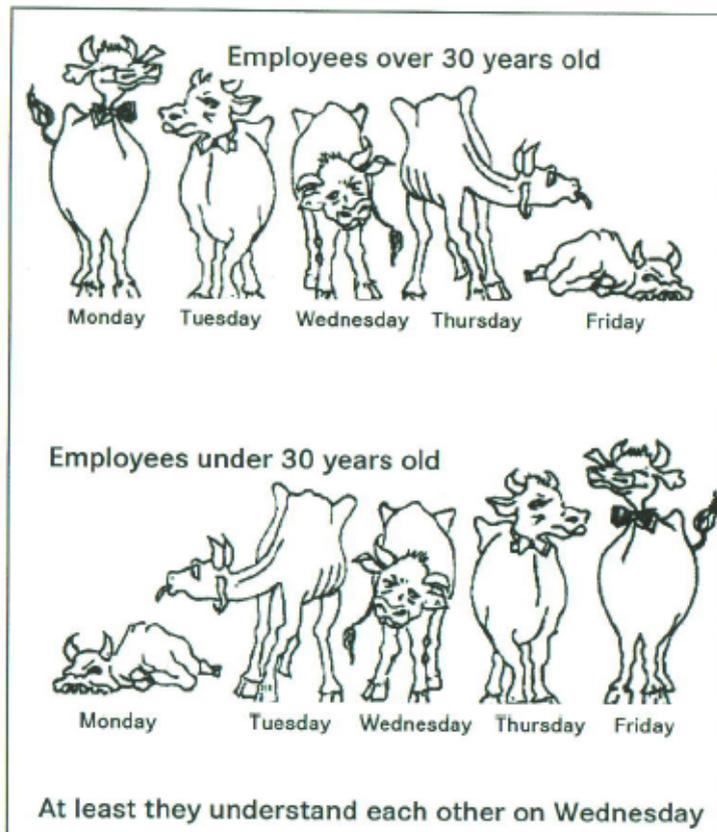
## Welche Bedingungen erwarten sich die Älteren eigentlich?

**Voraussetzungen und konkrete Bedingungen, die bei der gegenwärtigen Arbeit bzw. beim Arbeitgeber erfüllt sein müssten, damit sich die Befragten eine Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr vorstellen könnten.**





## Ziele im Wissenstransfer zwischen den Generationen



### Ziele:

- Erfahrungsaustausch zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitern anstoßen und stabilisieren
- Potenziale aller Altersstufen nutzen
- Blick auf das Wissen und die Kompetenzen der anderen stärken
- Gemeinsame Lernprozesse initiieren und unterstützen
- Wissen teilen und voneinander profitieren

## *Definition einer Lernpartnerschaft (Sartorius AG)*

---

- Zwei oder mehr fest definierte Lernpartner
- Signifikante Altersunterschiede zwischen den Lernpartnern (alt und jung)
- Lernpartnerschaft lässt sich einem konkreten Projekt oder Thema zuordnen
- Situatives Lernen an realen Problemen, keine fest definierten Lernorte / -zeiten
- Bidirektionales Lernen, Wissenstransfer in beide Richtungen
- Freiwilligkeit als zwingende Voraussetzung einer erfolgreichen Lernpartnerschaft („Lernpartnerschaften sind Idealismus und persönliche Einstellung“)



**Lernpartnerschaften als Treiber für das Lernen im Prozess der Arbeit**

## *Lessons learned: Erfolge der Lernpartnerschaften*

---

Lebenslanges Lernen fordern und fördern

Motivation älterer Mitarbeiter durch Wertschätzung ihrer Erfahrung

Einsatz von bisher ungenutztem Leistungspotenzial

Schnellerer Wissenstransfer, dadurch frühere Einsatzfähigkeit jüngerer Mitarbeiter und Kostensenkung durch lange Einarbeitung

Systematischer Wissenstransfer zwischen den Generationen im Unternehmen

Erweiterung des Wissens im Unternehmen durch bidirektionale Auslegung (1+1=3)

Proaktiver Umgang mit der demografischen Entwicklung

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!!!