



### Partnerschaft für Nachhaltigkeit und Weiterbildung

#### Die Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft wird Partner von Erfahrung Deutschland



Nachhaltigkeit sichern und Weiterbildung fördern – unter diesem Motto steht die neue Partnerschaft der Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft und Erfahrung Deutschland. Die 1956 gegründete Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft



Daniel F. Pinnow, Geschäftsführer der Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft

zählt mit mehr als 680.000 Teilnehmern zu den bedeutendsten und

bekanntesten Management-Instituten im deutschsprachigen Raum. Als Partner von Erfahrung Deutschland unterstreicht die Akademie ihr Bewusstsein für den demografischen Wandel und die Dringlichkeit der daraus resultierenden Probleme. „Für uns bedeutet Führung immer auch vorausschauendes Denken“, sagt Daniel F. Pinnow, Geschäftsführer der Akademie mit Sitz in Überlingen am Bodensee. „Richtige Entscheidungen sind solche, die dafür sorgen, dass Veränderungen auch dann spürbar sind, wenn sich der Sturm des Wandels gelegt hat. Deshalb unterstützen wir die Idee von Erfahrung Deutschland und möchten diese im Rahmen unseres Bildungsprogrammes weiter verbreiten.“

Seit über 50 Jahren begleitet die Akademie Führungskräfte aller Branchen auf ihrem beruflichen und

persönlichen Entwicklungsweg. Die Führungstrainings und Entwicklungsprogramme basieren auf den Prinzipien der Systemischen Führung. Sie bilden die Basis für eine Unternehmenskultur, die wirtschaftliches und persönliches Wachstum fördert. Über 8.500 Führungskräfte nutzen jährlich das umfassende Seminar-Angebot zu den Themen Führung, persönliche Entwicklung und klassisches Management.

„Wir sind froh, mit der Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft einen der führenden Partner aus dem Weiterbildungssektor gewonnen zu haben“, so Steffen Haas, Geschäftsführer von Erfahrung Deutschland. „Wer heute im internationalen Wettbewerb erfolgreich sein möchte, muss dafür Sorge tragen, dass wertvolles Wissen so lange wie möglich im Unternehmen bleibt.“

### Deutsche Unternehmen mit besserer demografischer Fitness

#### Analyse bewertet wie gut Firmen auf das Altern ihrer Belegschaften eingestellt sind

Um sich für den „Kampf um die besten Köpfe“ zu rüsten, zeigen deutsche Unternehmen eine immer größere Bereitschaft, sich auf den demografischen Wandel einzustellen. So ein Ergebnis der jüngsten „Demografischen Fitness-Umfrage“ des Adecco Instituts. Befragt wurden 2506 Unternehmen in den fünf größten Volkswirtschaften der EU (Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Italien und Spanien), inwieweit sie auf das Altern ihrer Belegschaften vorbereitet sind.

Auf Länderebene identifizierten 70 Prozent aller befragten deutschen Unternehmen den demografischen Wandel als die zweitgrößte Herausforderung nach der Globalisierung. In

Großbritannien hingegen sind nur 32 Prozent der Firmen dieser Ansicht.

Laut Studie hat das Bewusstsein für die anstehenden Probleme jedoch

Die größten Herausforderungen für europäische Unternehmen			
Angaben in % der Unternehmen	Europa	Mittlere Unternehmen	Grosse Unternehmen
Globalisierung	56	56	55
Demografischer Wandel	47	45	54
Technologischer Fortschritt	53	51	58
Veränderungen des politischen/sozialen Umfelds	39	38	41

**Der demografische Wandel wird von der Mehrheit der Unternehmen in den fünf größten europäischen Volkswirtschaften als eine große Herausforderung unserer Zeit angesehen – neben der Globalisierung und dem technologischen Fortschritt.**



bei allen europäischen Unternehmen deutlich zugenommen. Denn die Anpassung an das Altern ihrer Arbeitnehmer werde nicht nur ihre Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft stark beeinflussen – für viele Unternehmen dürfte es zu einer Frage des wirtschaftlichen Überlebens werden.

Bereits heute kämpfen viele Firmen mit einem Mangel an Fachkräften, besonders in den Ingenieursberufen. 35 Prozent der befragten Unternehmen klagen über fehlende technische Fähigkeiten und einen Mangel an Arbeitskräften mit den gesuchten und benötigten Qualifikationen. Rund 30 Prozent der großen

Unternehmen kämpfen mit einem Mangel an Informatik- und Computerwissen. Ungefähr dasselbe gilt auch für den Dienstleistungsbereich und den Handel. Und 14 Prozent der Unternehmen leiden daran, dass ihr Personal nicht über ausreichende Fremdsprachenkenntnisse verfügt.

„Erfreulich: Deutsche Unternehmen führen europaweit bei der internen Analyse der Altersstrukturen – mehr als 50 Prozent haben bereits eine statistische Analyse ihres Unternehmens vorgenommen. Allerdings mündet das dabei erlangte Wissen noch nicht ausreichend in positiven Ergebnissen in den untersuchten Handlungsfeldern Karrieremanagement,

lebenslanges Lernen, Wissensmanagement, Gesundheitsmanagement und Altersvielfalt. So landete Deutschland beispielsweise beim Karrieremanagement oder der Anzahl der Weiterbildungstage auf dem letzten Platz. Es gibt also – trotz einiger Fortschritte – noch viel Verbesserungspotenzial. Denn der Kampf um die besten Köpfe, der oft zitierte „War for Talents“, wird letztlich nicht von Staaten und Regierungen, sondern von den Unternehmen und in den Unternehmen entschieden.

## Exportstellung gerät zunehmend in Gefahr

### Strategische Personalplanung kann Mittelständlern helfen

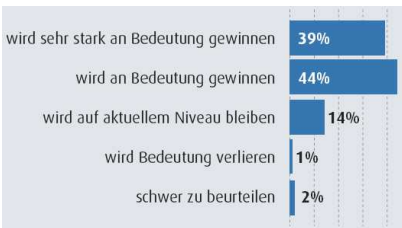
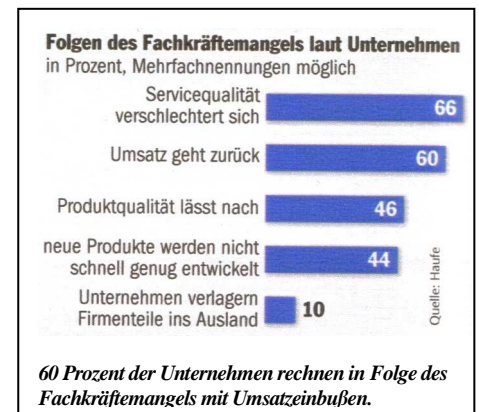
Je mehr Unternehmensbereiche vom Fachkräftemangel betroffen sind, umso schwieriger wird es für kleinere und mittlere Unternehmen, neue internationale Märkte zu erschließen. 60 Prozent der Unternehmen rechnen in Folge des Fachkräftemangels mit Umsatzeinbußen.

Demnach beklagen 70 Prozent der Unternehmen, in denen drei Bereiche quantitativ und/oder qualitativ nicht wünschenswert besetzt sind, gravierende Nachteile bei der Wettbewerbsfähigkeit. Je besser die eigene ökonomische Entwicklung ist, umso nachteiliger wirkt sich die unbefriedigende Personalsituation aus. Vakanzen gibt es hier vor allem in den Bereichen Fertigung/Produktion (36 Prozent), Forschung und Entwicklung (24 Prozent) und Marketing und Verkauf (22 Prozent).

Beeinträchtigt wird der Wettbewerb zudem, weil sich Service und Produktqualität verschlechtern werden. Jedes zweite Unternehmen befürchtet diese Entwicklung. Zum Nachteil werde auch, dass Innovationen nicht mehr schnell genug entwickelt und bis zur Marktreife geführt werden könnten. 53 Prozent wollen deshalb verstärkt nach Kooperationspartnern suchen. Und jedes zehnte Unternehmen liebäugelt gar mit der Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Aus-

land. Dahinter steckt die berechtigte Sorge der Unternehmen, das eigene Wachstum wegen fehlenden Fachpersonals nicht generieren zu können.

Bei der Suche nach Möglichkeiten, den Mangel an geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu entschärfen oder zu beseitigen, ist eine langfristig angelegte strategische Personalplanung offensichtlich von zentraler Bedeutung. Klagen beispielsweise mehr als die Hälfte der Unternehmen über Standortnachteile, reduziert sich deren Anteil auf lediglich 21 Prozent, wenn Personalplanungsinstrumente gezielt genutzt werden.



*Der Fachkräftemangel ist keine vorübergehende Erscheinung, die sich von selbst wieder auflöst.*

Hält die Entwicklung an, läuft der deutsche Mittelstand Gefahr, seine starke Exportstellung mittel- bis langfristig zu verlieren. So das Fazit einer aktuellen Studie des Haufe-Verlags bei 324 deutschen Mittelständlern.



14. April 2008

### Routinierte Reserve

*Rückkehr aus dem Ruhestand: Wenn im Betrieb Fachkräfte fehlen, lassen sich die Lücken am besten mit jenen füllen, die sich schon auskennen – mit ehemaligen Mitarbeitern.*

### Fachkräftemangel - Firmen reagieren mit cleveren Konzepten

Auszug aus Heft 16 vom 14.04.2008:

„Seit etwa neun Monaten weichen Firmen, denen Fachkräfte fehlen, verstärkt auf Ruheständler aus“, beobachtet Steffen Haas, von „Erfahrung Deutschland“, einer Internet-Plattform, die Fach- und

Führungspersonal in Rente für zeitlich begrenzte Projekte vermittelt. Die Senioren sind im Schnitt etwa zehn Tage pro Monat im Einsatz – und das acht Monate lang. Haas: „Am liebsten würden viele Firmen die Leute Vollzeit buchen.“