

# Arbeitsmarkt im Wandel

## Gezieltes Talentmanagement für Spezialisten wichtig

**D**er Fachkräftemangel ist in der Weser-Ems-Region angekommen. Laut einer aktuellen IHK-Unternehmensbefragung haben bereits 70 Prozent der regionalen Unternehmen Probleme bei der Stellenbesetzung. Immer häufiger konkurrieren Arbeitgeber um besonders hoch qualifizierte Nachwuchstalente. Demografische Berechnungen zeigen, dass sich die Situation in den nächsten beiden Jahrzehnten dabei zunehmend dramatisiert. Allein in Niedersachsen wird die Zahl der Erwerbspersonen bis zum Jahr 2030 um über 650.000 Menschen zurückgehen. Deshalb planen Unternehmen laut einer aktuellen Oldenburger Arbeitgeberverband-Umfrage vor allem ihre Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu intensivieren sowie ihr positives Arbeitgeberimage zu stärken.

Das soll vor allem durch die Verbesserung des Betriebsklimas, der Arbeitsbedingungen sowie der persönlichen Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten von Mitarbei-

tern geschehen. Um die eigene Karriere voranzutreiben, spielt schließlich die Möglichkeit der qualifizierten Weiterbildungs- und Förderangebote für junge, gut ausgebildete Fachkräfte inzwischen eine wesentliche Rolle bei der Wahl ihres Arbeitgebers.

### Für jeden das Richtige dabei

Eine der wohl simpelsten und ältesten Form, Talente zu fördern, ist das sogenannte Mentoring. Bei dieser Form der Fortbildung profitieren zukünftige Fach- und Führungskräfte von Personen, die schon Karriere gemacht haben.

Gemeinsam arbeiten Mentor und Mentee in einem zeitlich festgelegten Rahmen an wichtigen Führungsthemen wie Entscheidungsstärken, Eigenmotivation, Krisenmanagement, Teambuilding sowie an Werten und Leitbildern. Überdies bieten die meisten Weiterbildungsinstitute gleich das ganze ▶

### Sind wir noch aktuell?

Innovation ist gefragt!



#### EXPERTENTIPP

Udo Lindner, Inhaber  
„Die Kompetenzfabrik“,  
Leer

Heute kommt es immer weniger auf Qualifizierung an, sondern mehr auf die Kompetenzentwicklung. Qualifizierung veraltet, behindert sogar manchmal das Lernen. Kompetenzen schärfen sich immer wieder neu. Den Großteil unserer Kompetenzen haben wir „nebenbei“ im wirklichen Leben erworben. Aber wissen wir eigentlich genau, was wir heute können, wie wir unser Können bestmöglich einsetzen sollten? Nutzen wir die Fortschritte in unserem Fachgebiet, sind wir noch aktuell?

Das Wissen in der Welt beschleunigt sich, Erkenntnisse verbreiten sich wahnsinnig schnell. Wie halten wir da mit, woher wissen wir, was wir brauchen? Wie sollen wir als Unternehmer bestehen? Wie finden und behalten wir die Mitarbeiter, die wir brauchen? Es geht nicht um die „Besten“, sondern um die „best Geeigneten“.

Auch die Art, wie wir lernen, muss sich ändern. Wir brauchen die gleichzeitige Förderung von Persönlichkeit, Fachkompetenz und der Fähigkeit zur guten Zusammenarbeit. Dazu gehört die Fähigkeit, mit Unterschiedlichkeit umzugehen: Jung und alt, Mann und Frau, viel und wenig Erfahrung. Die gleichförmige Gruppe ist eine Illusion. Das wirkliche Leben ist bunt und vielfältig. Dafür maßgeschneiderte Lernformen zu bieten, ist weniger ein Handwerk als vielmehr eine Kunst.

**wisoak professional**

SEMINARE FÜR FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE

Konkret. Aktuell. Praxisnah.

## Neue Perspektiven einnehmen

### ZERTIFIKATSLEHRGÄNGE

- **Innovationsmanager/in**  
(IHK-Zertifikat)  
02.09.-03.12.2011 / 1.975 Euro
- **BWL für Führungskräfte**  
(Zertifikat der Uni Vechta)  
02.09.-12.11.2011 / 1.790 Euro
- **Spezialist/in für Kompetenzsicherung  
im Unternehmen (Universitätszertifikat)**  
Start 2012

Besuchen Sie uns auf der b2d am 22./23. Juni,  
Stand U10, Messe Bremen, Halle 7.

## Der Wettbewerb um die besten Köpfe nimmt zu Wie attraktiv sind Sie als Arbeitgeber?



### EXPERTENTIPP

Dr. Cord Imelmann,  
Rechtsanwalt  
und Geschäftsführer  
der Status C.I. Rechts-  
anwalts-gesellschaft  
mbH

Die Zeit hoher Arbeitslosenquoten gehört schon bald der Vergangenheit an. Vollbeschäftigung ist möglich! Das ist für unsere Gesellschaft eine sehr gute Nachricht. Für Unternehmer und Personalabteilungen muss sie aber gleichzeitig auch als letzter Warnschuss gelten, sich auf die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt – explizit den zunehmenden Fachkräftemangel – einzustellen. Qualität und Erfolg eines Unternehmens hängen im Kern von der Kompetenz und Motivation des Personals ab.

Eine entspannte Situation auf dem Arbeitsmarkt macht es gerade guten Mitarbeitern leicht, den Arbeitgeber zu wechseln. Deshalb wird sich auch der Wettbewerb um Fachpersonal und kluge Köpfe weiter zuspitzen. Wer die Basis seines Erfolges für die Zukunft sichern will, sollte spätestens jetzt alles dafür tun, sein Unternehmen nicht nur auf den Absatzmärkten, sondern auch auf dem Arbeitsmarkt als Marke gut zu positionieren. Meine Erfahrungen als Berater zeigen, dass gerade vom Mittelstand die vielfältigen steuer- und sozialrechtlichen Möglichkeiten noch längst nicht ausgeschöpft werden – selbst diejenigen nicht, welche keine Kostensteigerung verursachen.

Spektrum an Fort- und Weiterbildungsangeboten, angefangen von Tagesseminaren bis zur Aufstiegsqualifizierung im berufsbegleitenden Teilzeitstudium über sechs Semester mit staatlichem Abschluss. Neben Themenbereichen der Hard Skills, wie beispielsweise zu Managementtheorien, Betriebswirtschaft, Marketing und Recht, werden dort verstärkt auch Tagesseminare zu weiterführenden Führungsthemen aus dem Bereich der Soft Skills durchgeführt. Bei Nachwuchskräften, die noch in der Ausbildung sind, ermöglicht außerdem das sogenannte Deutschlandstipendium eine gezielte Förderung. Unternehmen der Region können als Unterstützer ihren zukünftigen Mitarbeitern damit eine erstklassige Ausbildung garantieren und sie frühzeitig an die Region binden.

## Was Experten raten

Was raten Experten Unternehmen, um im „War for Talents“ die Nase ganz vorne zu haben? Und wie sichern sich Firmen die gut ausgebildeten Nachwuchskräfte langfristig? Um „handfeste“ Antworten auf diese und andere Fragen zu bieten, haben wir verschiedene Experten befragt.

So nehmen Karin Busse, Geschäftsführerin der Sprungbrett GbR, Dr. Clemens Schwerdtfeger von der Schwerdtfeger Personalberatung und Petra Reinholz, Geschäftsführerin Adecco Personaldienstleistungen GmbH, nicht nur Stellung zur aktuellen Lage, sondern zeigen Unternehmen die besten Strategien gegen den Fachkräftemangel auf.

**WEM: Wie beurteilen Sie die derzeitige Lage hinsichtlich des drohenden Fachkräftemangels in Deutschland?**

**Karin Busse:** Der Wandel im Arbeitsmarkt ist längst da. Unternehmen müssen sich nun den veränderten Bedingungen anpassen. Selbst im Bereich Weser-Ems merken wir, dass bislang sehr begehrte Arbeitgeber weniger qualifizierte Bewerbungen bekommen und vermehrt freie Stellen öffentlich ausschreiben bzw. Personalagenturen mit der Bewerber-suche beauftragen.

**Dr. Clemens Schwerdtfeger:** Wir merken bereits heute, dass uns der Fachkräftemangel nicht zukünftig bedrohen wird, sondern dass wir uns längst darin befinden. Das Beispiel der Ingenieur-lücke macht es deutlich: Bei aktuell über 60.000 unbesetzten Stellen allein im Ingenieurbereich kann man nicht mehr von einer drohenden Gefahr sprechen. Der VDI hat berechnet, dass allein im vergangenen Jahr Produkte im Wert von 3,3 Mrd. Euro nicht hergestellt werden konnten, weil Ingenieure fehlten.

**Petra Reinholz:** Fachkräfte sind rar in allen Bereichen. Für uns ist dies auch relevant, doch setzen wir auf die stetige Qualifizierung von Mitarbeitern, um rechtzeitig entgegenzuwirken.

**WEM: Was empfehlen Sie als wichtigste Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel? Wie können Spitzenkräfte bestmöglich gefördert werden?**

**Karin Busse:** Unternehmen müssen sich als Arbeitgeber attraktiv für Fachkräfte auf-



Karin Busse, Geschäftsführerin der Sprungbrett GbR

stellen. In der Auswahl von Auszubildenden werden sie auf Kandidaten mit schlechteren schulischen Leistungen zurückgreifen müssen. Gleichzeitig gilt es, für ältere Mitarbeiter altersgerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen, so dass sie bis ins Renteneinstiegsalter produktiv zum Unternehmenserfolg beitragen können.

**Dr. Clemens Schwerdtfeger:** Der Bedarf an hochqualifiziertem Personal kann mittelfristig nicht allein durch externe Rekrutierung gedeckt werden. Daher ist das Thema „Talentmanagement“ eine unserer wichtigsten Maßnahmen, um dem Fach- und Führungskräfte-mangel zu begegnen.

Eine Potenzialanalyse zeigt auf, welcher Mitarbeiter in welchem Bereich besonders gute Leistungen erbringt und wo er spezielle Weiterbildung benötigt. Für besondere Talente wird darauf aufbauend ein spezielles Entwicklungsprogramm erstellt.

Jedoch sollten dabei nicht nur die Führungskräfte von morgen, sondern auch die Fachspezialisten Berücksichtigung finden. Ihnen allen muss ein Unternehmen Entwicklungsmöglichkeiten bieten, um sie langfristig zu motivieren und somit an sich binden zu können.

**Petra Reinholz:** Es ist sehr wichtig, die Fachkräfte hier im Land gezielt zu qualifizieren. Dieses Anliegen verfolgen wir seit Langem konsequent mit unserem hauseigenen modularen Weiterentwicklungsprogramm „Adecco Career Up“.



Petra Reinholz, Geschäftsführerin Adecco Personaldienstleistungen



Dr. Clemens Schwerdtfeger von der Schwerdtfeger Personalberatung

wieder einzugliedern und attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten. Schüler sollten frühzeitig an einem Pflichtprogramm zur Berufsorientierung teilnehmen.

**Dr. Clemens Schwerdtfeger:** Wenn jedes Unternehmen sich der Situation bewusst und gleichzeitig bereit ist, entsprechende Maßnahmen einzuleiten, sollte es möglich sein, diesem Thema aus eigener Kraft zu begegnen. Abhängig von der Unternehmensgröße kann dies mit eigenen Ressourcen oder unter Einbeziehung externer Dienstleister erfolgen. Für alle Varianten gilt

**WEM:** Können das Personalmanagement bzw. die Wirtschaft es aus eigener Kraft schaffen, dem Fachkräftemangel zu begegnen oder sind Maßnahmen weiterer gesellschaftlicher Kräfte, insbesondere der Politik, notwendig?

**Karin Busse:** Die Politik sollte Möglichkeiten schaffen, im Ausland erworbene Abschlüsse zügig in Deutschland anzuerkennen bzw. Alternativberufe zu schaffen. Die Wirtschaft muss sich stärker engagieren, Eltern nach Familienphasen zügig und qualifiziert

jedoch, strategisch und planvoll zu agieren. Als Grundlage für erfolgreiche Maßnahmen gegen den Fach- und Führungskräftemangel ist der zukünftige Personalbedarf frühzeitig zu ermitteln. Fragen wie: Ist jeder Mitarbeiter am richtigen Arbeitsplatz? Besitzt er die rich- ▶

## Weser-Ems Fachkräfte-Initiative 2011/2012

Die Antwort auf Ihre Personalfragen:  
[www.weser-ems-manager.de/  
fachkraefteinitiative](http://www.weser-ems-manager.de/fachkraefteinitiative)



**WESER-EMS  
MANAGER**  
Wirtschaft. Regional. Spannend.



## Tag für Tag an Ihrer Seite Adecco – Ihr Partner für Personalmanagement

Mit unserem umfassenden Markt- und Branchen-Know-how bieten wir Ihnen ein vielfältiges Dienstleistungsangebot aus den Bereichen Arbeitnehmerüberlassung, Outsourcing und Personalvermittlung.

Sie haben Interesse an Personallösungen, die perfekt auf Ihre individuellen Unternehmensanforderungen zugeschnitten sind und dadurch für mehr Flexibilität, bessere Planungssicherheit und höhere Produktivität sorgen?  
**Dann setzen Sie sich mit uns in Verbindung:**

**Adecco Personaldienstleistungen GmbH**  
Alexanderstraße 258 • 26127 Oldenburg  
Telefon 0441 5050685 • [oldenburg@adecco.de](mailto:oldenburg@adecco.de)



better work, better life

[adecco.de](http://adecco.de)

**Technologie Jobboard NordWest**

Technologiefachkräfte für die Region Nordwest:

- Stellenanzeigen
- Personalvermittlung
- Arbeitgeberwerbung

[www.technologie-jobboard.de](http://www.technologie-jobboard.de)  
Contexts Profiles GmbH & Co. KG  
Marie-Curie-Strasse 1 • 26129 Oldenburg  
T. 0441 – 36116555 • info@contexts.de

tigen Qualifikationen? An welchen Positionen zeichnet sich ab, dass mittelfristig Personen in Rente gehen? Die Antworten auf diese Fragen sind die Basis, um ein maßgeschneidertes Konzept zu entwickeln, das dafür sorgen kann, dass gute Kräfte aus den eigenen Reihen gefunden und gefördert werden und die Mitarbeiter sich durch erfahrene Wertschätzung loyal an das Unternehmen binden.

**Petra Reinholz:** Die demografische Entwicklung ist ein ausschlaggebender Faktor für den Fachkräftemangel. Daher werden Qualifizierungsmaßnahmen immer wichtiger. Die Unternehmen können hier sicher einiges tun, aber auch die Politik ist gefragt.

**WEM:** Welche Bedeutung könnte die Zuwanderung von Fachkräften künftig einnehmen?

**Karin Busse:** Die Zuwanderung von Fachkräften wird im Hinblick auf die demografische Entwicklung in Deutschland zunehmend an Bedeutung gewinnen. Bei qualifizierten Kräften ist dies längst in aller Munde. Jedoch werden wir den Bedarf an Arbeitskräften in Ge-

sundheitsberufen sowie im Handwerk ohne Zuwanderung und entsprechende Anpassung und Anerkennung der Berufsfelder nicht langfristig decken können.

**Dr. Clemens Schwerdtfeger:** Durch die immer größer werdende Konkurrenz der verschiedenen Ausbildungswege und der damit einhergehenden „Überakademisierung“ kann es sicherlich – gerade im gewerblichen Bereich – notwendig werden, zugewanderte Fachkräfte einzusetzen. Auf dieser Ebene könnten ausländische Fachkräfte die hiesigen Unternehmen mit ihrem Know-how mittelfristig unter Umständen bereichern und verstärken. Wichtiger ist jedoch, die bestehenden, bisher unzureichend genutzten Ressourcen wie beispielsweise Mütter und ältere Mitarbeiter im eigenen Land zu fördern und zu qualifizieren.

**Petra Reinholz:** Für uns hat sich gerade auch in grenznahen Städten kein stärkerer Zufluss bemerkbar gemacht. Qualifizierte Fachkräfte werden auch in ihren Heimatländern gebraucht.

**WEM:** Vielen Dank für das Gespräch.

Anzeige

## Erfahrung ist durch nichts zu ersetzen

Das Projekt Oldenburg 50plus als Erfolgsmodell in die Stadt Delmenhorst und die Landkreise Ammerland, Oldenburg und Vechta exportiert

Das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und den jeweiligen Jobcentern der Region ins Leben gerufene Projekt 50plus hat sich im ersten Jahr in Oldenburg als ein voller Erfolg herausgestellt. Das Projekt nimmt sich speziell der besonderen Herausforderung der über 50-jährigen Langzeitarbeitslosen bei der Suche nach einem passenden Arbeitsplatz an. Ein ganz individuell für diese Zielgruppe erarbeitetes Konzept wird mit den regionalen Arbeitsmarktakteuren (örtliche Bildungsträger, Kammern und Verbänden) unter der Leitung der Oldenburger Unternehmensberatung acadConsult GmbH umgesetzt.



Mike Beenders, Geschäftsführer

In manchen Städten und Kreisen der Region Weser-Ems ist es schon Realität, was Arbeitsmarktforscher angekündigt haben: Es fehlen Fachkräfte. Dahingegen haben es Arbeitslose, die über 50 Jahre alt sind, oft schwer, eine neue Stelle zu finden. Diesem Widerspruch soll entgegengetreten werden.

Mike Beenders, Geschäftsführer: „50plus versteht sich als Personaldienstleister für die klein- und mittelständischen Unternehmen der Region. Es besteht direkter Kontakt zu 990 potenziellen Arbeitnehmern/innen – wir haben die Möglichkeit, bei Bedarf auch passgenaue Qualifikationen durchzuführen. Unsere Leistungen sind für die

Unternehmen der Region kostenlos – rufen Sie uns an, wir können Ihren Personalbedarf decken: 0441 800869-13.“



**KONTAKT**

**acadConsult**  
Immer gut beraten

**acadConsult GmbH**  
Projekte: Oldenburg 50plus, Ammerland 50plus, Delmenhorst 50plus und Vechta 50plus  
Bahnhofstraße 14 • 26122 Oldenburg  
Telefon: 0441 8008690  
(weitere Standorte in Bad Zwischenahn, Delmenhorst, Wildeshausen und Vechta)  
[www.oldenburg50plus.de](http://www.oldenburg50plus.de)  
[www.acadconsult.de](http://www.acadconsult.de)