

# Gut gewappnet: Wie verändert sich der Arbeitsmarkt in der Zukunft und was bedeutet dies für Arbeitgeber?

*Belastbare Daten für eine nachhaltige HR-Planung*

## 1. Hintergrund und Zielsetzung

Neben der aktuellen Corona-Pandemie haben seit einigen Jahren vor allem die Mega-Trends „Globalisierung“, „Demografischer Wandel“ und „Digitalisierung“ einen immer bedeutenderen Einfluss auf den Arbeitsmarkt. Sie sind als eines der Hauptgründe für zukünftige Fachkräftengpässe sowie veränderte Arbeitnehmer- und Kompetenzanforderungen zu nennen.

Als Folge sind Unternehmen und Beschäftigte dazu angehalten, sich (inhaltlich) flexibler und diverser aufzustellen sowie eine Kultur des lebenslangen Lernens – insbesondere mit Blick auf digitale Angebote – zu etablieren.

Durch den innovativen Mixed Method-Ansatz von WifOR kann die Frage beantwortet werden, wie der Arbeitgeber der Zukunft aussehen sollte und welche Anforderungen Arbeitnehmer an zukünftige Arbeitgeber haben. WifOR verwendet aktuelle methodische Ansätze aus den Bereichen der Künstlichen Intelligenz und des Deep Learnings. Diese Modelle garantieren Ihrem Unternehmen innovative und wertvolle Erkenntnisse. Als Experte für externe Arbeitsmarktanalysen liefert WifOR Ihnen in den nachfolgenden Bereichen passgenaue – unternehmens- und branchenbezogene – Arbeitsmarktdaten:

## 2. WifORs Arbeitsmarktanalysen in der Übersicht

Die Bausteine der WifOR-Arbeitsmarktanalyse sind so ausgelegt, dass sie sowohl für sich alleinstehen und separat beauftragt werden können oder auch aufbauend aufeinander beauftragt werden können - je nach Datenlage und Wissenstand Ihres Unternehmens. Der genaue Zeitumfang richtet sich nach der Ausgestaltung der einzelnen Produkte. Im Folgenden werden die einzelnen Produkte dargestellt und näher ausgeführt.

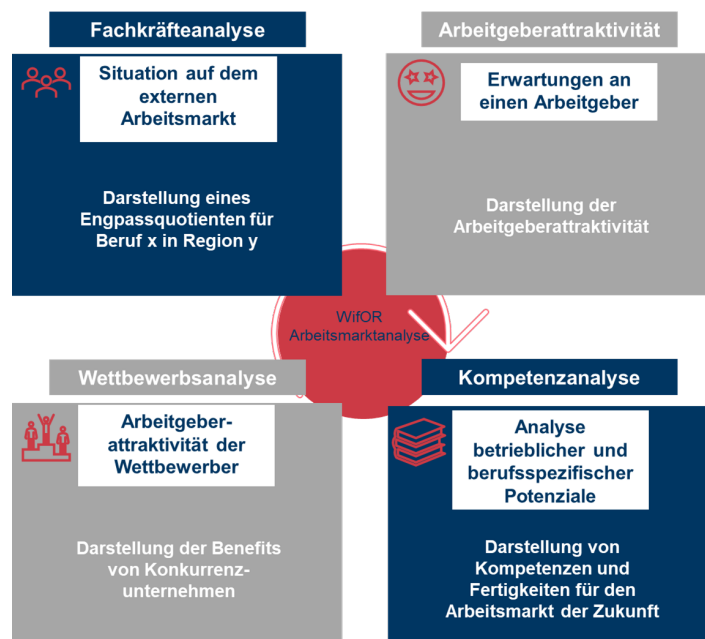


Abbildung 1: Vier Produkte der WifOR-Arbeitsmarktanalyse

## Fachkräfteanalyse

Seit einigen Jahren ist in Deutschland und Europa ein Arbeitsmarktwandel zu beobachten. Insbesondere der Mangel an qualifizierten Bewerbern ist für viele Branchen eine Herausforderung und Unternehmen versuchen vergeblich spezifische Stellen langfristig zu besetzen. Auf die neuen Bedingungen des Arbeitsmarkts sollten sich nicht nur Arbeitnehmer, sondern auch Unternehmen frühzeitig einstellen. Grundlage für Ihr Unternehmen auf den Fachkräftemangel effizient reagieren zu können, sind Informationen darüber, in welchen Berufen und Regionen es künftig zu Engpässen kommt. Anhand des makroökonomischen Arbeitsmarktmodells von WifOR kann ein berufs- und regionsspezifischer Engpassquotient berechnet werden. Dieser zeigt, ob es für den entsprechenden Beruf in der gewählten Region einen Engpass oder einen Überschuss an Arbeitskräften gibt. Dabei erfolgt eine granulare Abgrenzung der Berufe in Abhängigkeit der Region (Europa, Nationalstaat, Bundesland, Landkreis). Zudem können auch soziodemografische Merkmale wie Alter oder Geschlecht in der Analyse berücksichtigt werden. Folgende Fragestellungen können dabei adressiert werden:

- » Was sind „kritischer Berufe“ der Gegenwart und Zukunft?
- » In welchen Regionen ist der Fachkräftemangel besonders hoch?
- » Wie entwickelt sich der Fachkräfteengpass in einem bestimmten Beruf regionsspezifisch in den nächsten 5 Jahren?

Durch die Resultate der Fachkräfteanalyse können Rückschlüsse auf die Angebots- und Nachfragesituation in Ihrer Branche und Region bis zum Jahr 2030 gezogen werden. Folglich können Sie mithilfe der Analyse eine regionale sowie abteilungsspezifische Strategie entwickeln, wie Ihr Unternehmen dem drohenden Fachkräftemangel begegnen und abfedern kann.

Exemplarisch könnten sich die folgenden Ergebnisse ergeben:

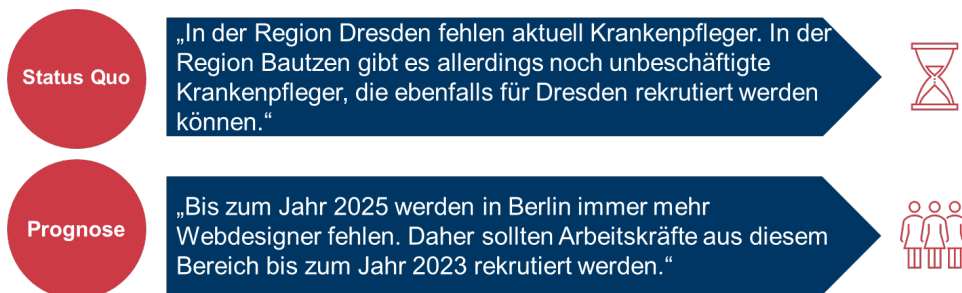


Abbildung 2: Mögliche Beispielergebnisse der Fachkräfteanalyse

## Arbeitgeberattraktivität

Im Zuge des Fachkräftemangels und den Ressourcen, die Unternehmen aufgrund des Strukturwandels künftig verlieren, ist die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber zur Erhöhung der Mitarbeiterbindung und zur Fachkräfteakquise unerlässlich. Damit Sie Ihr Attraktivitätspotenzial als Arbeitgeber künftig voll ausschöpfen, ist es wichtig, die Faktoren zu analysieren, die für Ihre derzeitigen und potenziellen Mitarbeiter essenziell sind. Im Rahmen der Analyse zur Arbeitgeberattraktivität wird das Hauptaugenmerk auf die Perspektive der Arbeitnehmer und deren Erwartungen an das Unternehmen gelegt. Von Interesse ist dabei insbesondere, wie Arbeitnehmer die Arbeitgeberattraktivität bewerten.

Zur Auswertung der Arbeitnehmerzufriedenheit wird auf Basis von Arbeitgeberbewertungsportalen mittels künstlicher Intelligenz die Wahrnehmung von Arbeitssituation und Firmenkultur in den Augen der Beschäftigten analysiert. Außerdem können auch Gehaltsinformationen berufs- und regionsspezifisch gesammelt und ausgewertet werden. Folgende Fragestellungen können dabei adressiert werden:

- » Welche Arbeitgeberkriterien sind für meine Mitarbeiter besonders wichtig?
- » Was macht einen Arbeitgeber besonders attraktiv für potenzielle Nachwuchskräfte?
- » Wie entwickelt sich der Engpass für einen bestimmten Beruf in den nächsten 5 Jahren?

Der erhobene anonymisierte Datensatz in ausreichender Stichprobengröße bietet die einzigartige Möglichkeit die „ungeschminkte Wahrheit“ über tatsächliche Arbeitsbedingungen in Ihrem Unternehmen zu ermitteln. Diese Erkenntnisse ermöglichen es, Handlungsstrategien für die Akquise von Nachwuchskräften, Mitarbeiterbindungsmaßnahmen und künftige Positionierung abzuleiten. In Folge können Sie sich als attraktiver Arbeitgeber für Nachwuchskräfte positionieren und die Mitarbeiterbindung erhöhen.

Exemplarisch könnten sich die folgenden Ergebnisse ergeben:

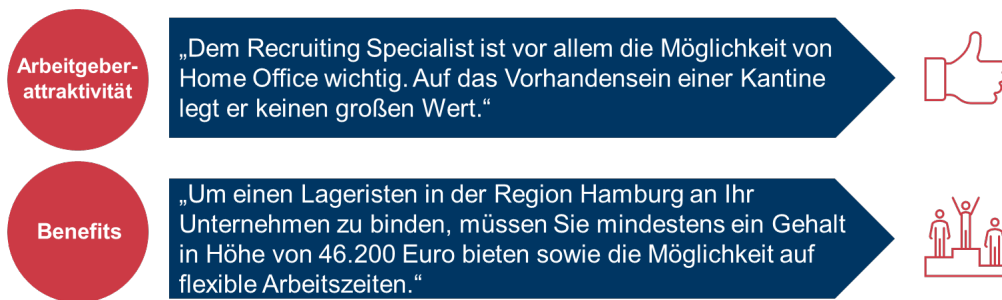


Abbildung 3: Mögliche Beispielergebnisse der Analyse der Arbeitgeberattraktivität

## Wettbewerbsanalyse

Um adäquate Fachkräfte an Ihr Unternehmen zu binden ist es weiterhin wichtig zu wissen, welche Konkurrenten im Umkreis um die gleichen Fachkräfte ringen und welche Benefits diese bieten. Nur so können Sie Ihre Arbeitgeberleistungen evaluieren und ggf. entsprechend anpassen. Mittels einer Stellenanzeigenanalyse wird es anhand von Web Scrapping-Verfahren möglich, die gebotenen Benefits und Gehälter Ihrer Konkurrenten sichtbar zu machen. Auf diese Weise kann die Arbeitgeberattraktivität Ihres Unternehmens mit der Attraktivität anderer Unternehmen oder der Branche verglichen werden. Folgende Fragestellungen können dabei adressiert werden:

- » Was sind meine zentralen Konkurrenten in Bezug auf meine Engpassberufe?
- » Welche Benefits bieten meine direkten Konkurrenten?
- » Was muss ich bieten, um Arbeitskräfte an mein Unternehmen zu binden?

Die Wettbewerbs-/Konkurrenzanalyse ermöglicht es, einerseits einzuschätzen wie wettbewerbsintensiv Ihre Branche ist und andererseits Stärken und Schwächen im Vergleich zur Konkurrenz zu analysieren. Auf dieser faktenbasierten Datengrundlage können Sie gezielt eigene Nachbesserungsbedarfe planen und ausgleichen sowie die Schwächen von Mitbewerbern nutzen. Die Analyse befähigt Sie Ihre Erfolgsaussichten als attraktiver Arbeitgeber nachhaltig zu erhöhen und künftigen Herausforderungen des Arbeitsmarktes vorzubeugen. Letztlich erhalten Sie durch diese Analyse Informationen über die wesentlichen personalstrategischen Benefits Ihrer Konkurrenten und können sich strategisch so positionieren, dass Ihr Unternehmen bei der Personalsuche das Rennen macht.

Exemplarisch könnten sich die folgenden Ergebnisse ergeben:

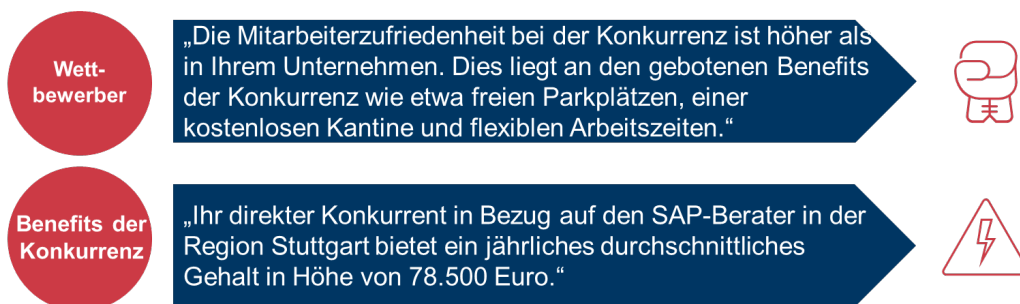


Abbildung 4: Mögliche Beispielergebnisse der Wettbewerbsanalyse

## Kompetenzanalyse und Weiterbildungspfade

Der bereits heute zu beobachtende Engpass an Fachkräften ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass Unternehmen nicht mehr in der Lage sind Ihre Fachkräftenachfrage durch ein hinreichend qualifiziertes Arbeitsangebot zu decken. Folglich besteht in der Forschung weitgehend Einigkeit darüber, dass zukünftig in vielen Berufsfeldern weiter steigende Fachkräfteengpässe zu verzeichnen sein werden. Bislang sind konkrete berufliche Anforderungen an Erwerbstätige insbesondere in solchen Engpassberufen jedoch nur unzureichend wissenschaftlich untersucht. Hier soll daher der Frage nachgegangen werden, welche Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten erfüllt werden müssen, um den Anforderungen des Arbeitsmarkts gerecht zu werden. Folgende Fragestellungen können dabei adressiert werden:

- « Wie können die Potenziale und Fähigkeiten der bestehenden Fachkräftebasis am besten genutzt werden, um zukünftigen Fachkräftebedarfen zu begegnen?
- « Welche konkreten Anforderungen werden berufsspezifisch gestellt?
- « Welchen Einfluss haben Übergangs-Potenziale?
- « Welche Beschäftigten können für welche neuen Berufe umgeschult werden?
- « Welche konkreten Qualifikationen, Kompetenzen, Tätigkeiten und Erfahrungen müssen dazu vermittelt werden?

Mittels einer Auswertung von Stellenanzeigen können berufsbezogene Übergangspfade ermittelt werden, die aufzeigen, wie die bestehende Fachkräftebasis bestmöglich eingesetzt werden kann. Darüber hinaus wird aufgezeigt welche Weiterbildungsmaßnahmen anzustreben sind, um Engpässen effektiv begegnen zu können.

Ziel ist es empirisch fundiert einen Katalog von Handlungsfeldern auszuarbeiten, um die ermittelten beruflichen Anforderungsbedarfe bestmöglich decken zu können. Die ermittelten Übergangspfade und Anforderungsbedarfe sind somit eine wirksame Hilfestellung für die unternehmensinterne Personalplanung sowie innerbetriebliche Bildungsmaßnahmen.

Exemplarisch könnten sich die folgenden Ergebnisse ergeben:

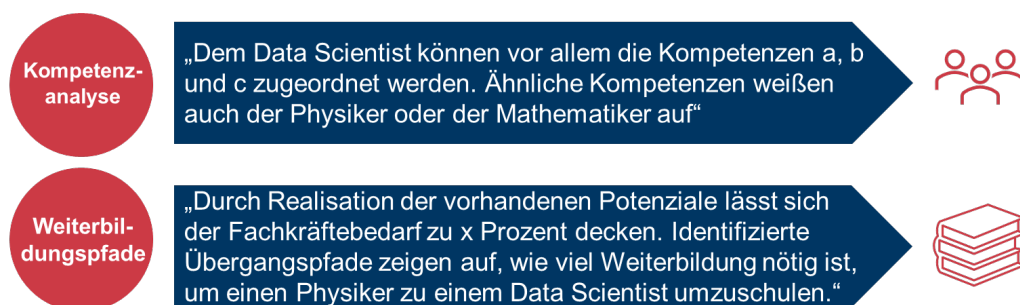


Abbildung 5: Mögliche Beispielergebnisse der Kompetenzanalyse

### 3. Über WifOR

Durch den innovativen Mixed Method-Ansatz von WifOR kann die Frage beantwortet werden, wie der Arbeitgeber der Zukunft aussehen sollte und welche Anforderungen Arbeitnehmer an zukünftige Arbeitgeber haben. Weiterhin kann aufgezeigt werden, welche Kompetenzen der Arbeitsmarkt verlangt und welche Berufe ähnliche Kompetenzprofile aufweisen. WifOR verwendet aktuelle methodische Ansätze aus den Bereichen der Künstlichen Intelligenz und des Deep Learnings. Diese Modelle garantieren Ihrem Unternehmen innovative und wertvolle Erkenntnisse in Bezug auf die Arbeitgeberattraktivität. Zusätzlich können Stellschrauben zur Optimierung vor allem im Recruiting Bereich identifiziert werden.