

## 5. AmCham Germany Mittelstandsforum

Stuttgart, 23. Februar 2011

**Attract – Retain – Develop people**

oder

**Wie bereitet sich die Festo AG  
auf den be(vor)stehenden Mangel  
an Fachkräften vor.**

Alfred Goll  
Vorstand Festo Aktiengesellschaft, Esslingen

## Wie bereitet sich Festo auf den bevorstehenden Mangel an Fachkräften vor

1. Vorstellung Festo
2. Gesamtwirtschaftliche Trends
3. Situation Festo
4. Maßnahmen Festo
5. Demografischer Wandel – quo vadis



## Wie bereitet sich Festo auf den bevorstehenden Mangel an Fachkräften vor

1. **Vorstellung Festo**
2. Gesamtwirtschaftliche Trends
3. Situation Festo
4. Maßnahmen Festo
5. Demografischer Wandel – quo vadis



## Festo facts

- Umsatz (2010) 1,8 Mrd. EUR
- 14.600 Mitarbeiter in 176 Ländern
- Rund 30.000 Katalog-Produkte
- 2.900 Patente weltweit
- 8,5 % F+E-Anteil vom Umsatz
- 1,5 % Aus- und Weiterbildung vom Umsatz



Innovationen weltweit –  
patentiert



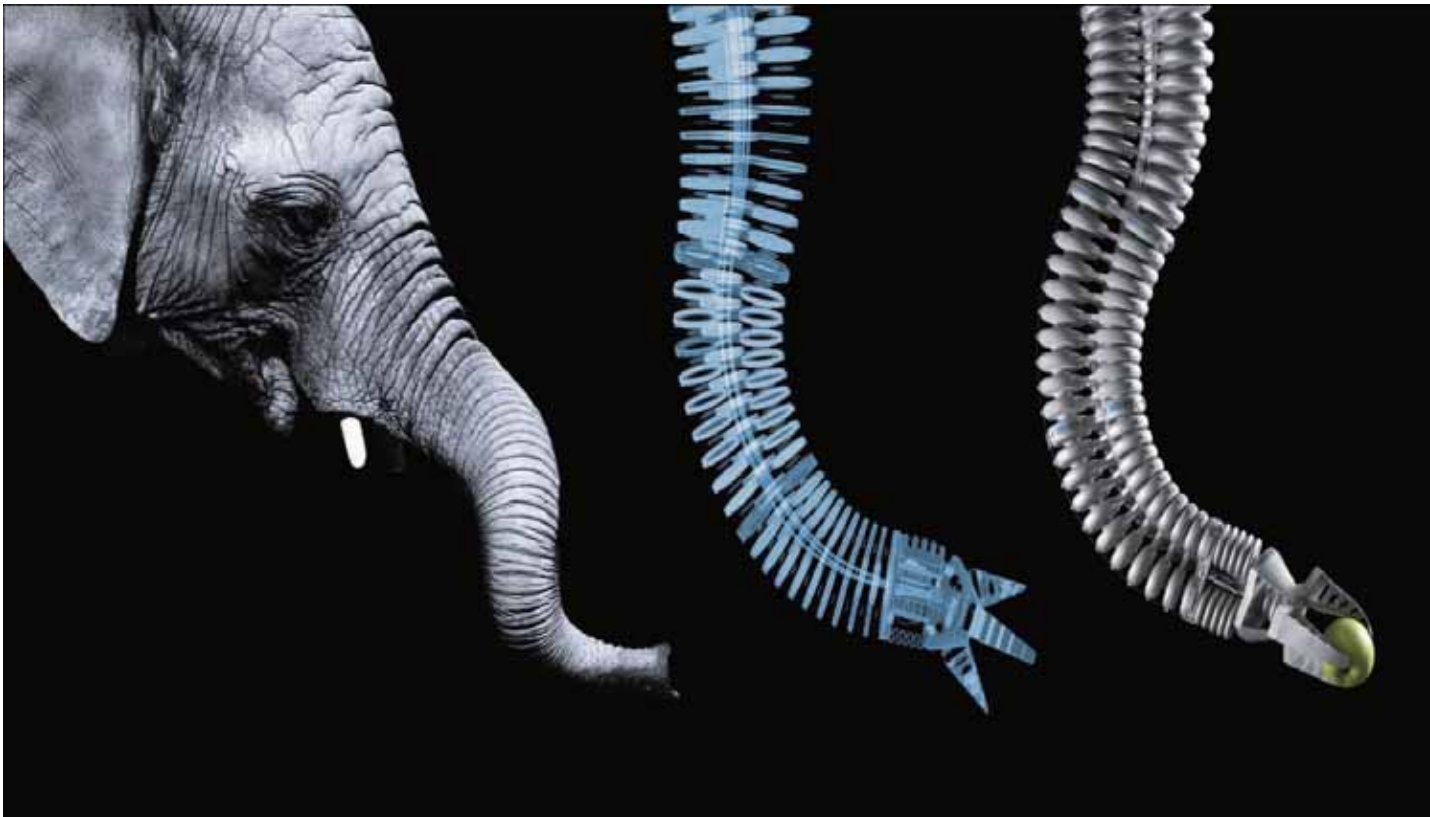
Qualität weltweit –  
zertifiziert



Über 30.000 Produkte  
weltweit – dokumentiert

## Biomechatronic Footprint – Inspired by Nature

„Gewinner des Deutschen Zukunftspreises 2010 am 1. Dezember 2010 ist: Festo“



**DEUTSCHER ZUKUNFTSPREIS**  
Preis des Bundespräsidenten  
für Technik und Innovation



## Wie bereitet sich Festo auf den bevorstehenden Mangel an Fachkräften vor

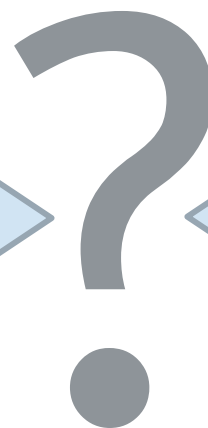
1. Vorstellung Festo
2. **Gesamtwirtschaftliche Trends**
3. Situation Festo
4. Maßnahmen Festo
5. Demografischer Wandel – quo vadis



## Fachkräftemangel – „Realität“ oder „Panikmacherei“?

### „Realität“ - nur eine Frage der Zeit

- Lebenserwartung steigt  
→ Gesellschaft altert
- Geburtenrate sinkt und Sterbefälle bleiben konstant  
→ Gesellschaft schrumpft
- Wirtschaft wächst  
→ Fachkräftebedarf
- „War for talents“ hat bereits begonnen
- ...



### „Panikmacherei“

- Erwerbsquote von Männern und Frauen ist insgesamt steigerbar
- Erwerbsquote von Migranten ist steigerbar
- Durchlässigkeit der Bildungssysteme
- Ausweitung Kapazität über Arbeitszeit
- Fort- und Weiterbildung erschließt neue Potenziale

# Vorausrechnungsvarianten Erwerbspersonenzahlen



## 1. Status-Quo-Variante

- Erwerbsquoten aus den Jahren 2004, 2005, 2006
- Grundlage für die 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung

## 2. Primärvariante

- Annahme steigende Erwerbsquote
- Früherer Einstieg in das Berufsleben
- Späterer Übergang in Rente

## 3. Maximalvariante

- Erwerbsbeteiligung zwischen Männern und Frauen gleicht sich an

# Voraussichtliche Entwicklung Erwerbspersonenzahl in den Ländern bis 2030

Bundesland	Erwerbspersonen						
	Basisjahr 2005	Status-Quo-Variante		Primärvariante		Maximalvariante	
		2020	2030	2020	2030	2020	2030
				1 000	95,1%		
<b>Baden-Württemberg</b>	<b>5 702</b>	<b>5 593</b>	<b>5 048</b>	<b>5 829</b>	<b>5 421</b>	<b>6 089</b>	<b>5 847</b>
Bayern	6 632	6 487	5 854	6 762	6 288	7 066	6 780
Berlin	1 812	1 662	1 493	1 733	1 604	1 775	1 674
Brandenburg	1 419	1 179	946	1 227	1 020	1 266	1 082
Bremen	330	324	304	338	327	353	350
Hamburg	935	954	882	993	945	1 029	1 005
Hessen	3 149	2 948	2 618	3 078	2 821	3 229	3 058
Mecklenburg-Vorpommern	944	735	617	767	664	793	705
Niedersachsen	3 948	3 669	3 238	3 836	3 500	4 037	3 813
Nordrhein-Westfalen	8 863	8 332	7 469	8 716	8 216	8 816	8 852
Rheinland-Pfalz	2 056	1 926	1 705	2 013	1 831	2 119	2 002
<b>Saarland</b>	<b>508</b>	<b>443</b>	<b>390</b>	<b>465</b>	<b>422</b>	<b>491</b>	<b>460</b>
Sachsen	2 293	1 861	1 597	1 936	1 710	1 992	1 800
Sachsen-Anhalt	1 322	998	824	1 040	886	1 071	934
Schleswig-Holstein	1 447	1 389	1 221	1 449	1 314	1 514	1 422
Thüringen	1 267	980	812	1 022	853	1 053	923
<b>Deutschland</b>	<b>42 627</b>	<b>39 480</b>	<b>35 016</b>	<b>41 206</b>	<b>37 702</b>	<b>43 092</b>	<b>40 709</b>

Festo

Festo

Quelle: Statistische Ämter; Demografischer Wandel; Ausgabe 2009, Heft 4

# Voraussichtliche Entwicklung der Erwerbspersonenzahl in Stadt- und Landkreisen

## Baden-Württemberg – Region Stuttgart

T2

Voraussichtliche Entwicklung der Erwerbspersonenzahl in den Stadt- und Landkreisen Baden-Württembergs bis 2025

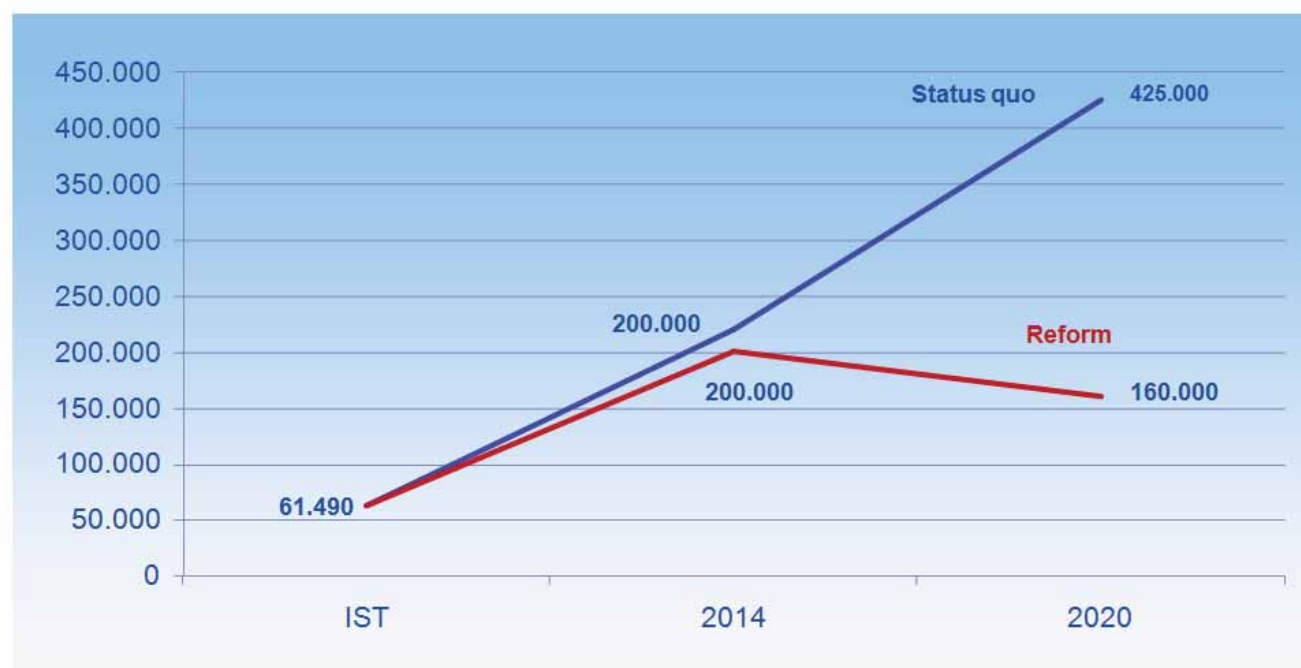
Stadtkreis (SKR) Landkreis (LKR) Region Regierungsbezirk Land	Erwerbspersonen						Veränderung der Erwerbspersonenzahl		
	2005			2025			2005 bis 2025		
	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt
	1 000						%		
<b>Stuttgart (SKR)</b>	<b>170</b>	<b>137</b>	<b>307</b>	<b>165</b>	<b>149</b>	<b>314</b>	<b>-- 2,9</b>	<b>+ 8,7</b>	<b>+ 2,3</b>
Böblingen (LKR)	108	83	191	101	86	187	- 6,6	+ 4,1	- 2,0
<b>Esslingen (LKR)</b>	<b>149</b>	<b>118</b>	<b>266</b>	<b>142</b>	<b>126</b>	<b>268</b>	<b>-- 4,3</b>	<b>+ 6,8</b>	<b>+ 0,6</b>
Göppingen (LKR)	73	58	131	70	62	132	- 4,8	+ 6,6	+ 0,3
Ludwigsburg (LKR)	149	117	266	142	125	267	- 4,4	+ 6,9	+ 0,6
Rems-Murr-Kreis (LKR)	119	94	213	114	101	215	- 4,4	+ 7,4	+ 0,8
<b>Region Stuttgart</b>	<b>768</b>	<b>606</b>	<b>1 374</b>	<b>734</b>	<b>648</b>	<b>1 382</b>	<b>- 4,4</b>	<b>+ 7,0</b>	<b>+ 0,6</b>
<b>Baden-Württemberg</b>	<b>3 033</b>	<b>2 446</b>	<b>5 480</b>	<b>2 900</b>	<b>2 631</b>	<b>5 531</b>	<b>- 4,4</b>	<b>+ 7,6</b>	<b>+ 0,9</b>

Quelle: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 11/2007

## Die MINT-Fachkräftelücke

**GESAMT**M**ETALL**  
Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie

### Kumulierte MINT-Lücke



Quelle: IW Köln auf Basis von Kultusministerkonferenz und Statistischem Bundesamt

→ **Hauptproblematik für Festo**

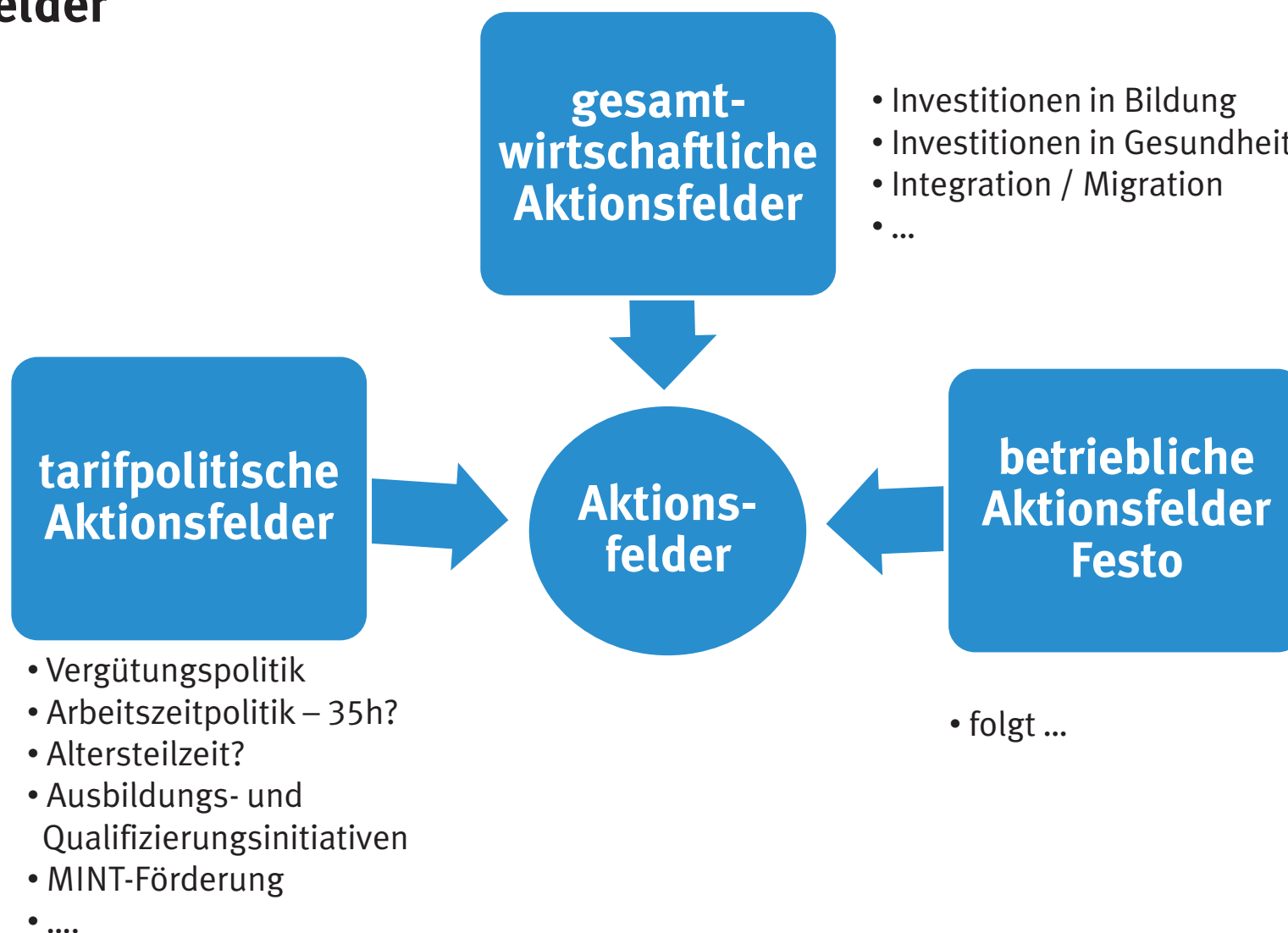
### MINT-Berufe:

**M**athematik  
**I**nformatik  
**N**aturwissenschaften  
**T**echnik

### Reformen:

Übergangsquote ↑  
Anteil MINT Absolventen ↑  
Durchlässigkeit ↑  
Abbruchquote ↓

# Aktionsfelder



## Wie bereitet sich Festo auf den bevorstehenden Mangel an Fachkräften vor

1. Vorstellung Festo
2. Gesamtwirtschaftliche Trends
- 3. Situation Festo**
4. Maßnahmen Festo
5. Demografischer Wandel – quo vadis



## Zukünftige Herausforderungen für die Personalarbeit von Festo

- **Rekrutierung:** Trotz Fachkräftemangel steigenden Personalbedarf abdecken
- **Bindung:** Talente an das Unternehmen binden
- **Arbeitsfähigkeit:** Arbeitsbedingungen, Motivation, Leistungsbereitschaft stärken
- **Wissensmanagement:** Sicherung des Wissens und Know-Hows

## Wie bereitet sich Festo auf den bevorstehenden Mangel an Fachkräften vor

1. Vorstellung Festo
2. Gesamtwirtschaftliche Trends
3. Situation Festo
- 4. Maßnahmen Festo**
5. Demografischer Wandel – quo vadis



# Aktionsfelder



## Kern unserer Maßnahmen: Corporate HR-Strategie

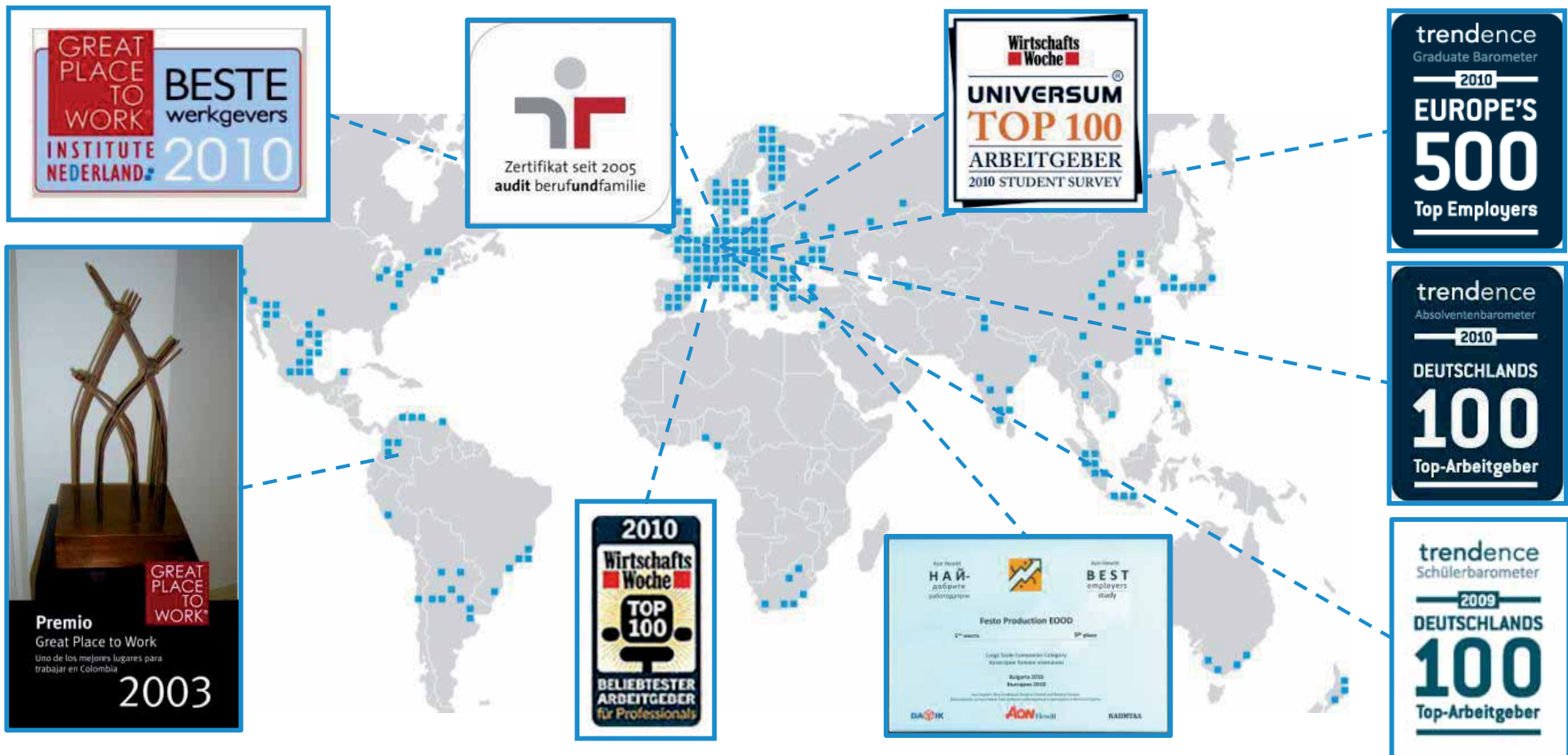


# Festo Vision - Kultur - Werte



# Employer Branding

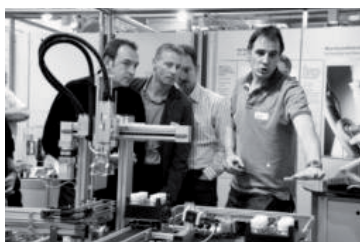
„Festo ist Top-Aufsteiger 2010 der beliebtesten Arbeitgeber“



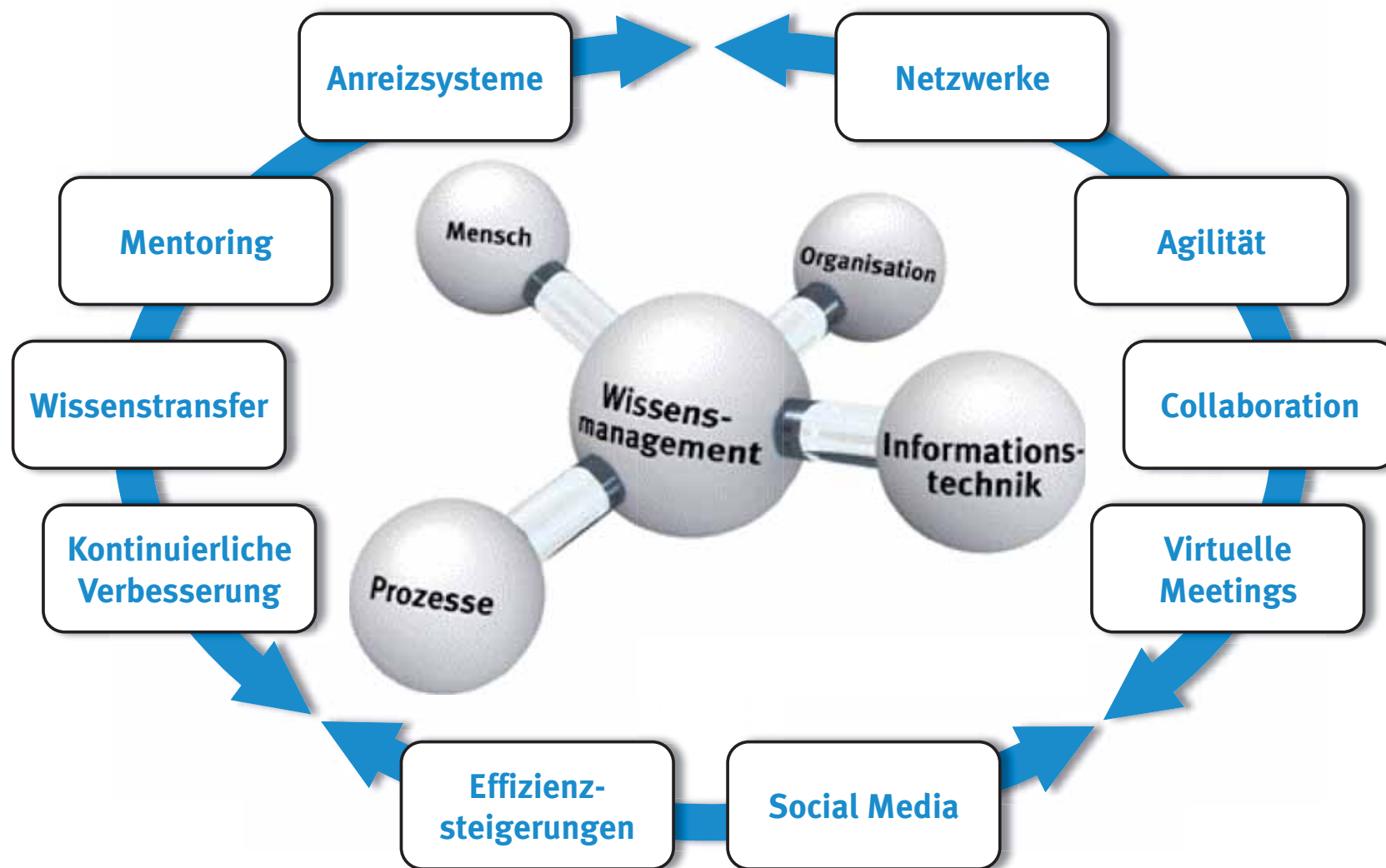
## Personal- und Hochschulmarketing

### „Marketing & Recruiting – von Deutschland in die Welt“

- Personalmarketingmaßnahmen weltweit – Messe am MIT in den USA im Januar 2011
- Teilnahme an diversen Hochschulmessen in Deutschland
- Zusammenarbeit mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen
- Zielgruppenspezifisches Ausbildungsmarketing z.B. Nacht der Bewerber
- Festo Bildungsfonds - Unterstützung von Studierenden im Bereich Ingenieurwissenschaften und Technik
- Weitere individuelle Maßnahmen



# Wissensmanagement: Perspektiven und Beispiel-Maßnahmen



## Weltweite Qualifizierungsprogramme und -aktivitäten

- Talentmanagementprogramme
- „Fit for Change“
- Festo Leadership Initiative „FLI“
- Job rotation
- Auslandseinsätze
- Virtual Academy
- ...



# Betriebliches Gesundheitsmanagement - Wettbewerbsvorteil der Zukunft

## Personalentwicklung für den Körper: was sagen andere über Festo

### FESTO ENGAGIERT SICH FÜR SEINE MITARBEITER

Allmählich spricht es sich herum, dass Firmen etwas von ihren Arbeitskräften tun müssen. Denn körperlich fitte Mitarbeiter sind produktiver und werden seltener krank. Für Festo, ein Unternehmen der Automatisierungstechnik und technischen Dienstleistungen, ist dies schon lange eine Selbstverständlichkeit.



Neu bei Festo: eine Rückenschule für die Mitarbeiter.

**Festo macht die Mitarbeiter fit**

### Blick in den Kochtopf bei Festo

Einblick in ihr „Allerheiligstes“ gewähren Eurest-Küchenleiter Jürgen Geiger und Vorstandskoch Armenio Antunes bei Festo in Esslingen jeden Monat einigen Gästen. Zusammen mit dem Arbeitskreis Gesundheit veranstalten die beiden Köche seit einem Jahr regelmäßig Kochkurse für jeweils 14 Festo-Mitarbeiter mit den Schwerpunktthemen Vitamine,



Lernen bei den Profis: Die Eurest-Kochkurse sind bei den Festo-Mitarbeitern sehr beliebt.



Rückenschullehrerin Monika Fritz (linkes Bild, rechts) zeigt bei Festo, wie sich eine falsche Haltung auf die Wirbelsäule auswirkt. Am Gesundheitstag lassen sich rund 800 Beschäftigte auf Herz und Nieren prüfen. Fotos: Festo

### Festo setzt auf Fitness: Gesundheit wird gefördert

Individuelle Beratung der Mitarbeiter und Kurse

**Aktionstag  
Gesundheit 2000  
bei der Fa. Festo AG & Co.**

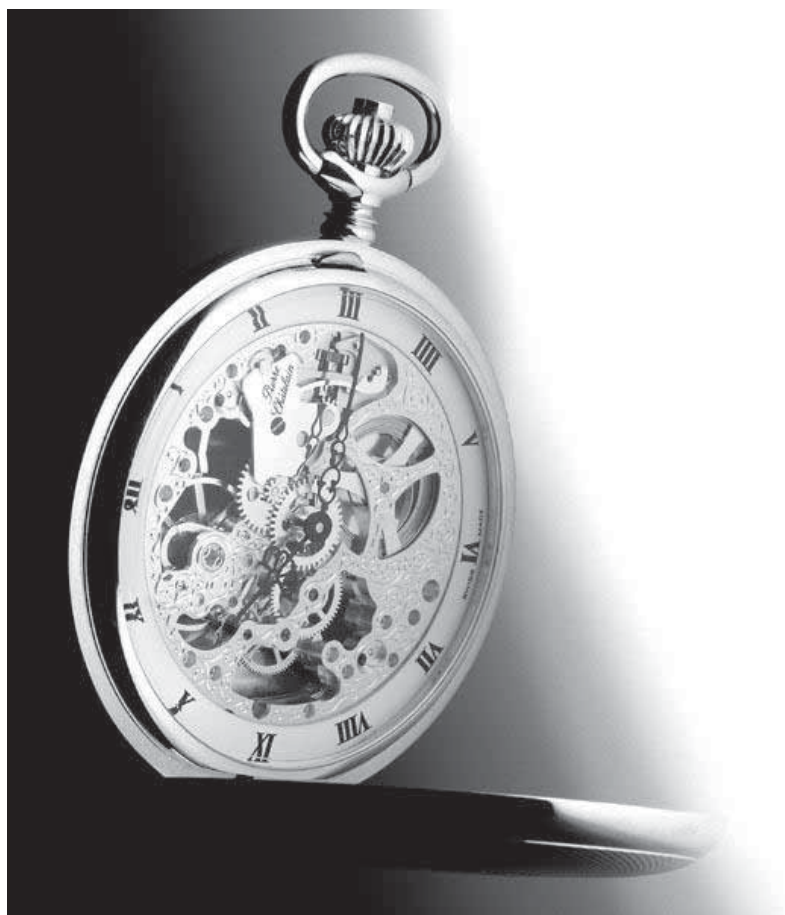
# Betriebliches Gesundheitsmanagement - Wettbewerbsvorteil der Zukunft

## Personalentwicklung für den Körper: Angebote für Mitarbeiter

- Fitnessstudio Rohrbach und Esslingen
- Über 300 Kurse p.a. in Esslingen
- Über 200 Kurse p.a. in Rohrbach
- Arbeitsplatzanalysen
- Ernährungs- und Kochkurse
- Laufgemeinschaften
- Sportgruppen
- Aktionstage Gesundheit
- Vorträge
- Raucherentwöhnungs-Kurs
- Wirbelsäulen-Check
- Sozialberatung
- AT-Gesundheitsvorsorge ...



## Work-Life-Balance: Arbeitszeitmodelle



- Über 700 individuelle Arbeitszeitmodelle
- Jahresarbeitszeitmodelle
- Feste Arbeitszeitmodelle
- Flexible Gleitzeitmodell
- Kurzzeitkonten
- Langzeitkonten
- Vertrauensarbeitszeit
- ...

## Wie bereitet sich Festo auf den bevorstehenden Mangel an Fachkräften vor

1. Vorstellung Festo
2. Gesamtwirtschaftliche Trends
3. Situation Festo
4. Maßnahmen Festo
5. **Demografischer Wandel – quo vadis**



## Demografischer Wandel – quo vadis

### Einschätzung aus Sicht Festo

- Die Demografie wird sich verändern.
- Baden-Württemberg wird voraussichtlich weniger betroffen sein als das Saarland (Dualer Bereich).
- KMUs werden stärker betroffen sein als größere Unternehmen. (Vergütungsstrukturen, Karriere, Qualifizierung etc.)
- Die Weichen für die Zukunft werden heute gestellt. „Soft-Themen“ werden eine größere Rolle spielen.
- Arbeitsmarkt wird zunehmend mehr geprägt sein vom „War for talents“.
- Arbeitsmarkt für Führungskräfte und Spezialisten wird sich vom regionalen hin zum globalen Markt öffnen.
- Staat, Tarifparteien und Unternehmen müssen gemeinsam die Weichen für die Zukunft stellen.



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

