

# Gewinnung und Bindung von Fachkräften.



**Ernst Baumann, Mitglied des Vorstands der  
BMW AG, Personal- und Sozialwesen**

**BMW Group**



# Gewinnung und Bindung von Fachkräften.

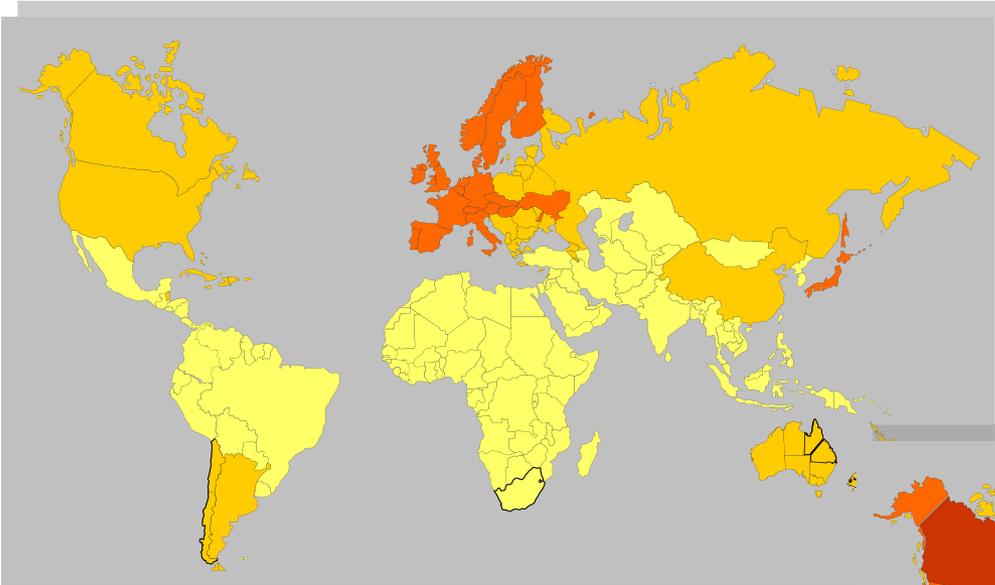
## Agenda.

- **Demografische Entwicklung und Fachkräftemangel – Bedeutung für die Unternehmen**
- Gesamtgesellschaftliche Aktivitäten der BMW Group
- Unternehmensbezogene Aktivitäten und Maßnahmen der BMW Group
  - Sicherung eines qualifizierten Mitarbeiterpotenzials – strategischer Schwerpunkt der BMW Group Personalpolitik
  - Arbeitgeberattraktivität – Voraussetzung, um qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen, zu binden und zu halten
  - Ausrichtung der BMW Group Personalpolitik an zukünftigen demografischen Herausforderungen und am wachsenden Fachkräftemangel

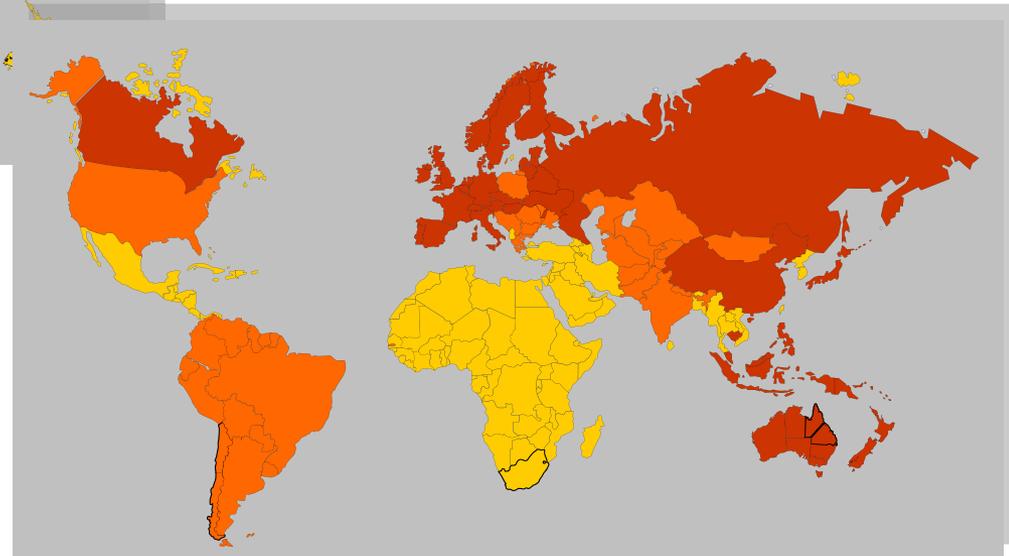
# Demografischer Wandel.

Entwicklung weltweit regional sehr unterschiedlich.

Heute – Bevölkerung 6,1 Mrd.



2050 – Bevölkerung ca. 8,9 Mrd.



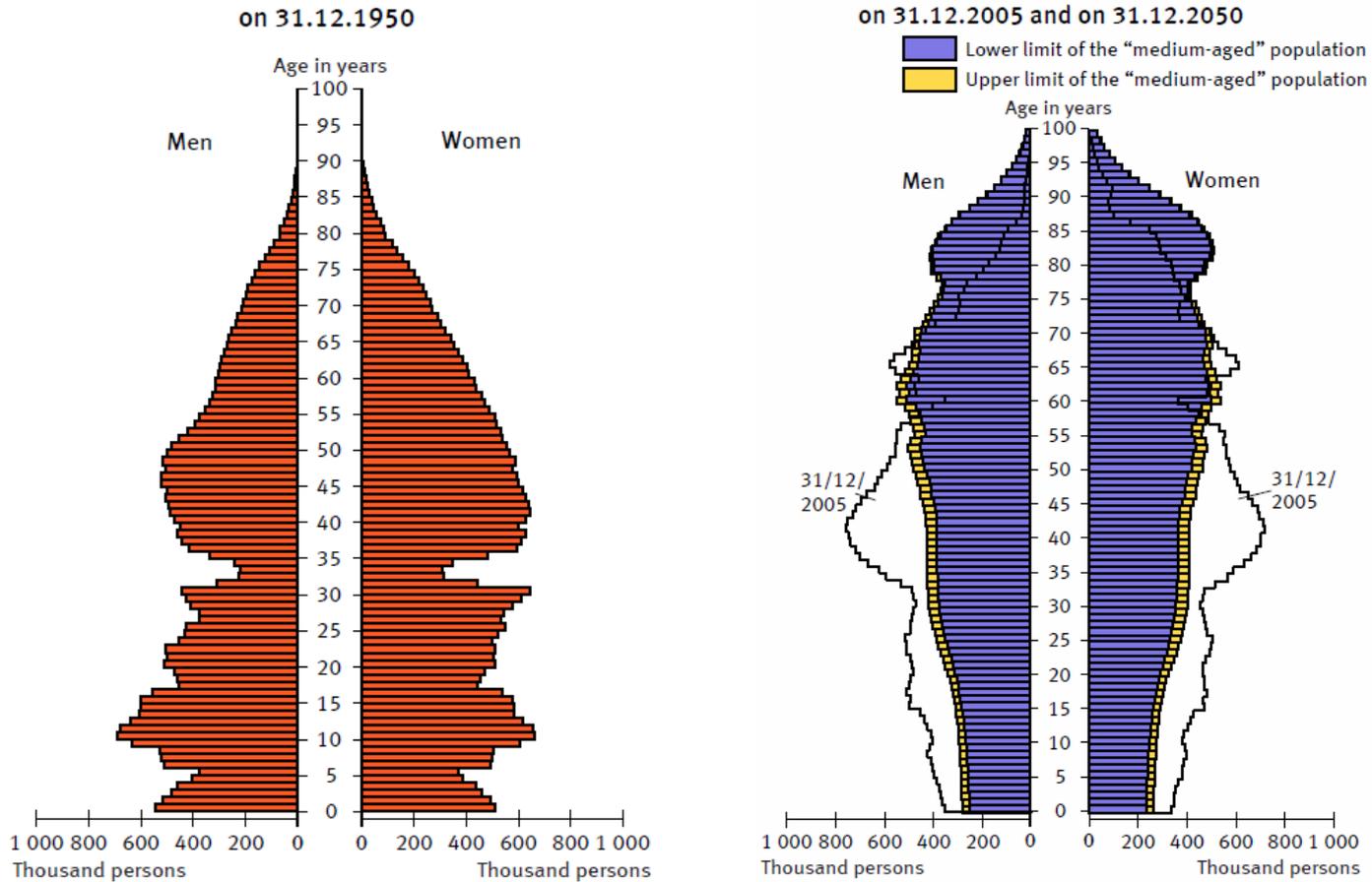
Anteil der über 60-jährigen



# Demografischer Wandel.

## Doppelter Alterungsprozess in Deutschland.

### Age Structure of the Population in Germany



# Demografische Entwicklung.

## Bedeutung für die Unternehmen.

- Belegschaft wird immer älter /  
Mitarbeiterstrukturen ändern sich.
- Mangel an qualifizierten Arbeitskräften nimmt zu.
- Kunden werden immer älter.

# Gewinnung und Bindung von Fachkräften.

## Agenda.

- Demografische Entwicklung und Fachkräftemangel – Bedeutung für die Unternehmen
- **Gesamtgesellschaftliche Aktivitäten der BMW Group**
- Unternehmensbezogene Aktivitäten und Maßnahmen der BMW Group
  - Sicherung eines qualifizierten Mitarbeiterpotenzials – strategischer Schwerpunkt der BMW Group Personalpolitik
  - Arbeitgeberattraktivität – Voraussetzung, um qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen, zu binden und zu halten
  - Ausrichtung der BMW Group Personalpolitik an zukünftigen demografischen Herausforderungen und am wachsenden Fachkräftemangel

# Fachkräftemangel.

## Gesamtgesellschaftliche Aktivitäten der BMW Group.

Ziel:  
Studien- und technisches Interesse fördern



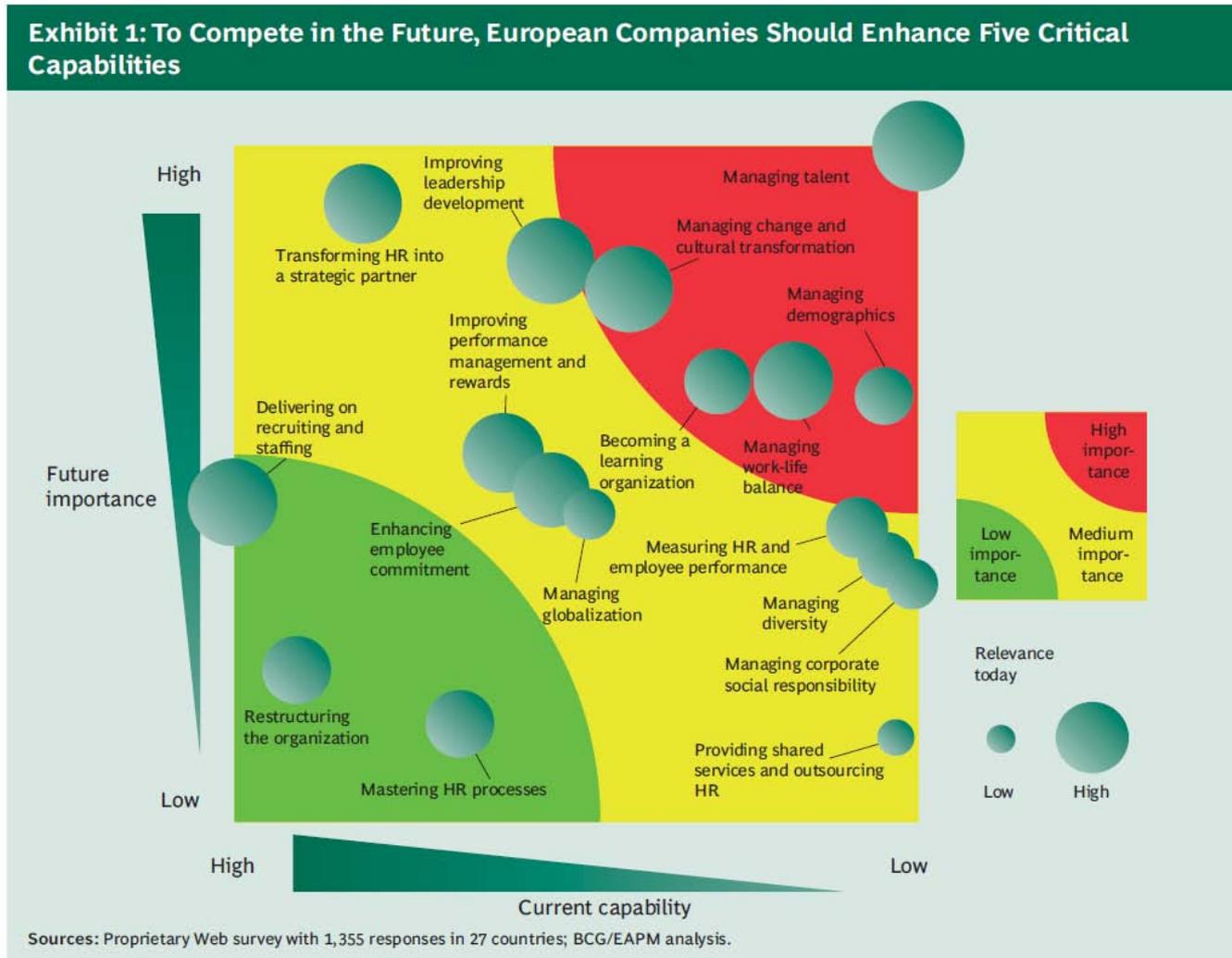
- *SCHULEWIRTSCHAFT*
- Duale Berufsausbildung mit Erwerb der Fachhochschulreife
- „Bachelor Welcome“ für MINT-Fächer
- Junior Campus der BMW Welt

# Gewinnung und Bindung von Fachkräften.

## Agenda.

- Demografische Entwicklung und Fachkräftemangel – Bedeutung für die Unternehmen
- Gesamtgesellschaftliche Aktivitäten der BMW Group
- **Unternehmensbezogene Aktivitäten und Maßnahmen der BMW Group**
  - **Sicherung eines qualifizierten Mitarbeiterpotenzials – strategischer Schwerpunkt der BMW Group Personalpolitik**
  - Arbeitgeberattraktivität – Voraussetzung, um qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen, zu binden und zu halten
  - Ausrichtung der BMW Group Personalpolitik an zukünftigen demografischen Herausforderungen und am wachsenden Fachkräftemangel

# Sicherung des Mitarbeiterpotenzials. Wettbewerbsfaktor mit steigendem Gewicht.



Quelle: Studie der Boston Consulting Group: The Future of HR in Europe, Juni 2007

# Gewinnung und Bindung von Fachkräften.

## Agenda.

- Demografische Entwicklung und Fachkräftemangel – Bedeutung für die Unternehmen
- Gesamtgesellschaftliche Aktivitäten der BMW Group
- Unternehmensbezogene Aktivitäten und Maßnahmen der BMW Group
  - Sicherung eines qualifizierten Mitarbeiterpotenzials – strategischer Schwerpunkt der BMW Group Personalpolitik
  - **Arbeitgeberattraktivität – Voraussetzung, um qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen, zu binden und zu halten**
  - Ausrichtung der BMW Group Personalpolitik an zukünftigen demografischen Herausforderungen und am wachsenden Fachkräftemangel

# BMW Group.

## Arbeitgeberattraktivität.



Deutschland:

Seit mehreren Jahren auf Platz eins unter Studenten  
der Ingenieurs- und Wirtschaftswissenschaften

Europa:

Top gerankt

Quelle: Studien von Trendence und Universum

# Arbeitgeberattraktivität. Mitarbeiter als entscheidender Erfolgsfaktor.



- Mitarbeiter als wichtigstes Kapital
- Wertschätzung prägt die Unternehmenskultur
- Personalpolitik rückt den einzelnen Mitarbeiter in den Mittelpunkt
- Hohe Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter
- Identifikation mit dem Unternehmen und seinen Produkten

# Arbeitgeberattraktivität. Exzellente Führung.



- Mitarbeiter zu Höchstleistung motivieren
- Vorbildrolle wahrnehmen
- Respekt- und vertrauensvollen Umgang pflegen

# Arbeitgeberattraktivität. Personalsysteme und -strukturen.



Leistungsfähige und leistungsbereite Mitarbeiter brauchen

- Arbeitsstrukturen und eine Arbeitsorganisation, die ihnen Freiräume ermöglichen, ihre individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten im Team effektiv einzusetzen
- Gestaltungsspielräume für vielfältige und flexible Arbeitszeiten

# Personalsysteme und Strukturen.

## Personalmanagement: Instrumente und Prozesse.



# Arbeitgeberattraktivität. Work-Life-Balance.



**Erhalt der Leistungsfähigkeit - Differenzierte Teilzeitarbeitsmöglichkeiten - Fitness**

# Arbeitgeberattraktivität. Vereinbarkeit von Familie und Beruf.



**Elterninitiativen**



**Familienservice**



**Job-Sharing**

**Flexible Arbeitszeiten**

**Sabbaticals**

**Telearbeit**

# Gewinnung und Bindung von Fachkräften.

## Agenda.

- Demografische Entwicklung und Fachkräftemangel – Bedeutung für die Unternehmen
- Gesamtgesellschaftliche Aktivitäten der BMW Group
- Unternehmensbezogene Aktivitäten und Maßnahmen der BMW Group
  - Sicherung eines qualifizierten Mitarbeiterpotenzials – strategischer Schwerpunkt der BMW Group Personalpolitik
  - Arbeitgeberattraktivität – Voraussetzung, um qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen, zu binden und zu halten
  - **Ausrichtung der BMW Group Personalpolitik an zukünftigen demografischen Herausforderungen und am wachsenden Fachkräftemangel**

# **Zukunftsorientierte Personalpolitik.**

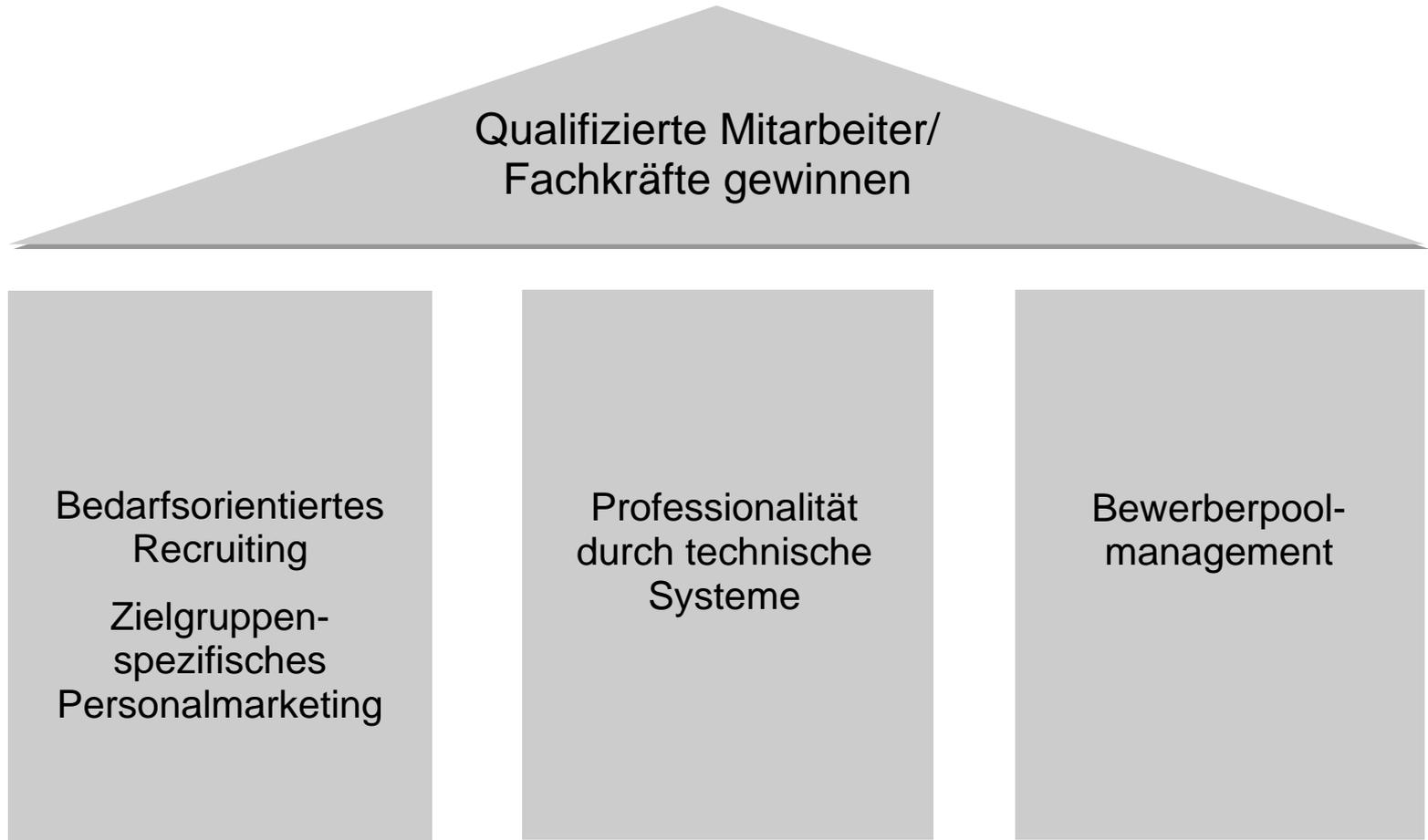
## **Qualitative Personalplanung.**

**Bedarfsprognosen erstellen  
(Altersstruktur, vorhandene Qualifikation der Belegschaft, zukünftige  
technologische und strukturelle Entwicklungen)**

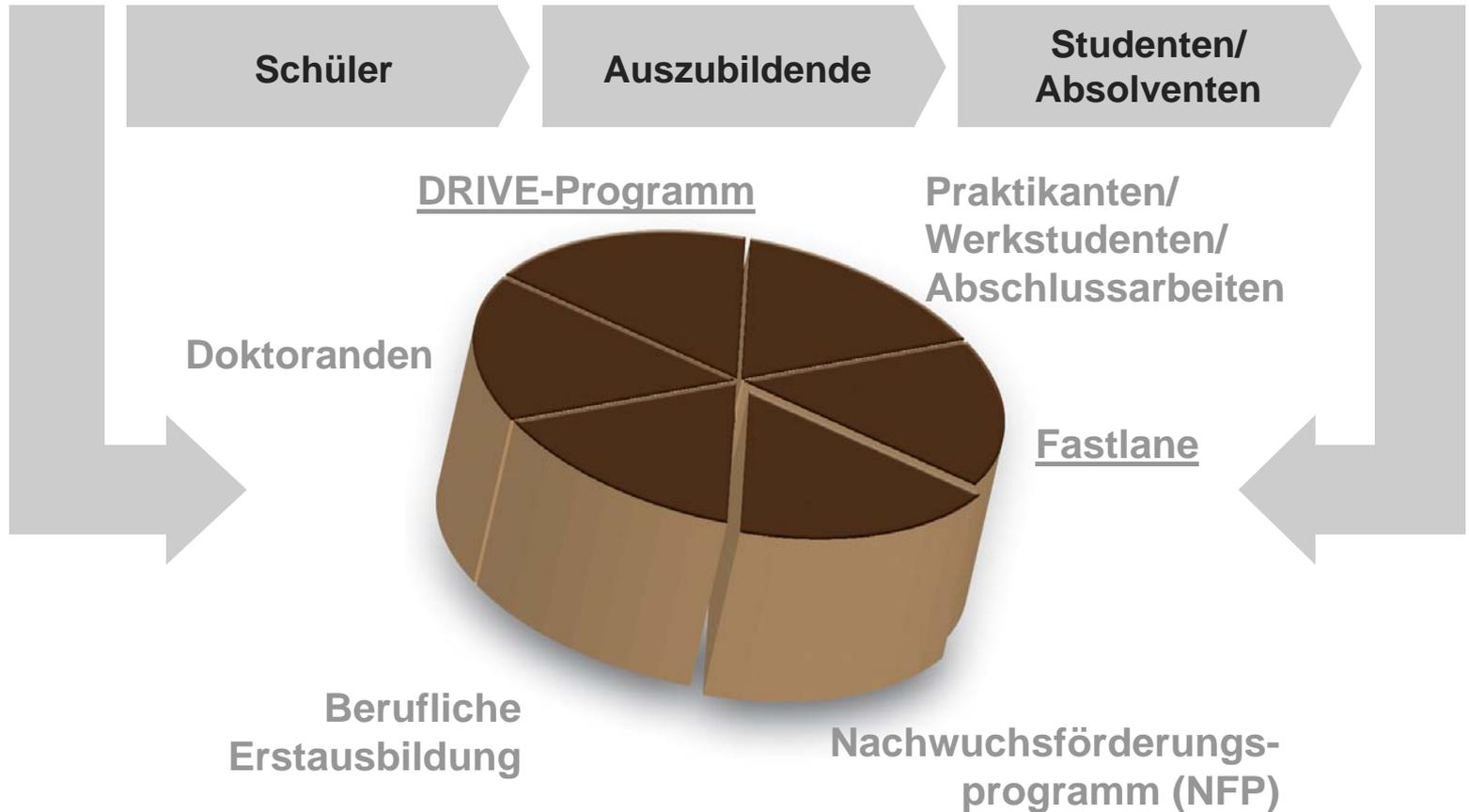
**Identifikation veränderter struktureller Anforderungen und  
Mitarbeiterkompetenzen**

**Ziel:  
Mittelfristig den Bedarf an qualifiziertem Personal decken**

# Zukunftsorientierte Personalpolitik. Personalmarketing und Recruiting.

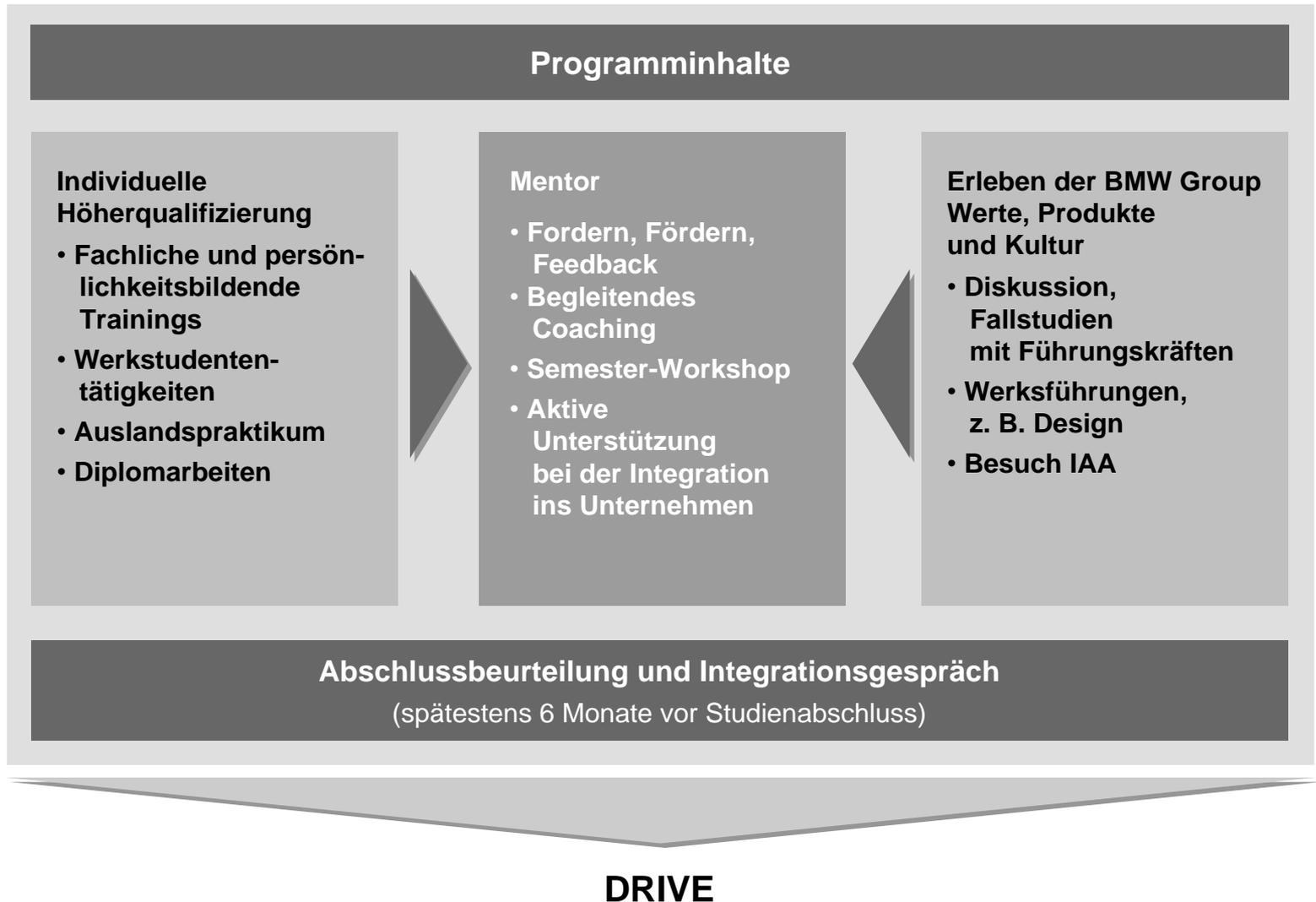


# Zukunftsorientierte Personalpolitik. Fokussierte Nachwuchssicherung.



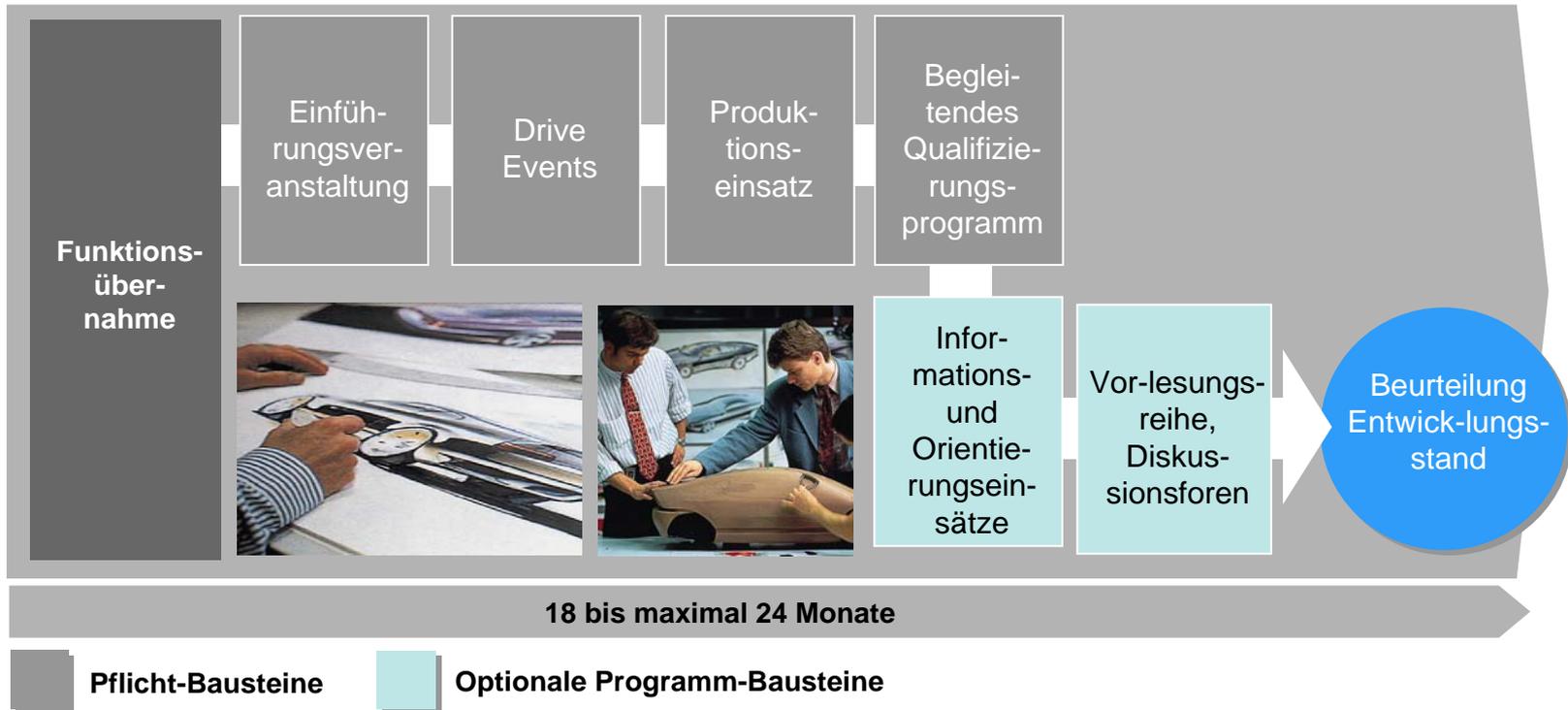
**Mit der Vernetzung und Ausgestaltung dieser Programme differenzieren wir uns vom Wettbewerb**

# Fokussierte Nachwuchssicherung. Fastlane.

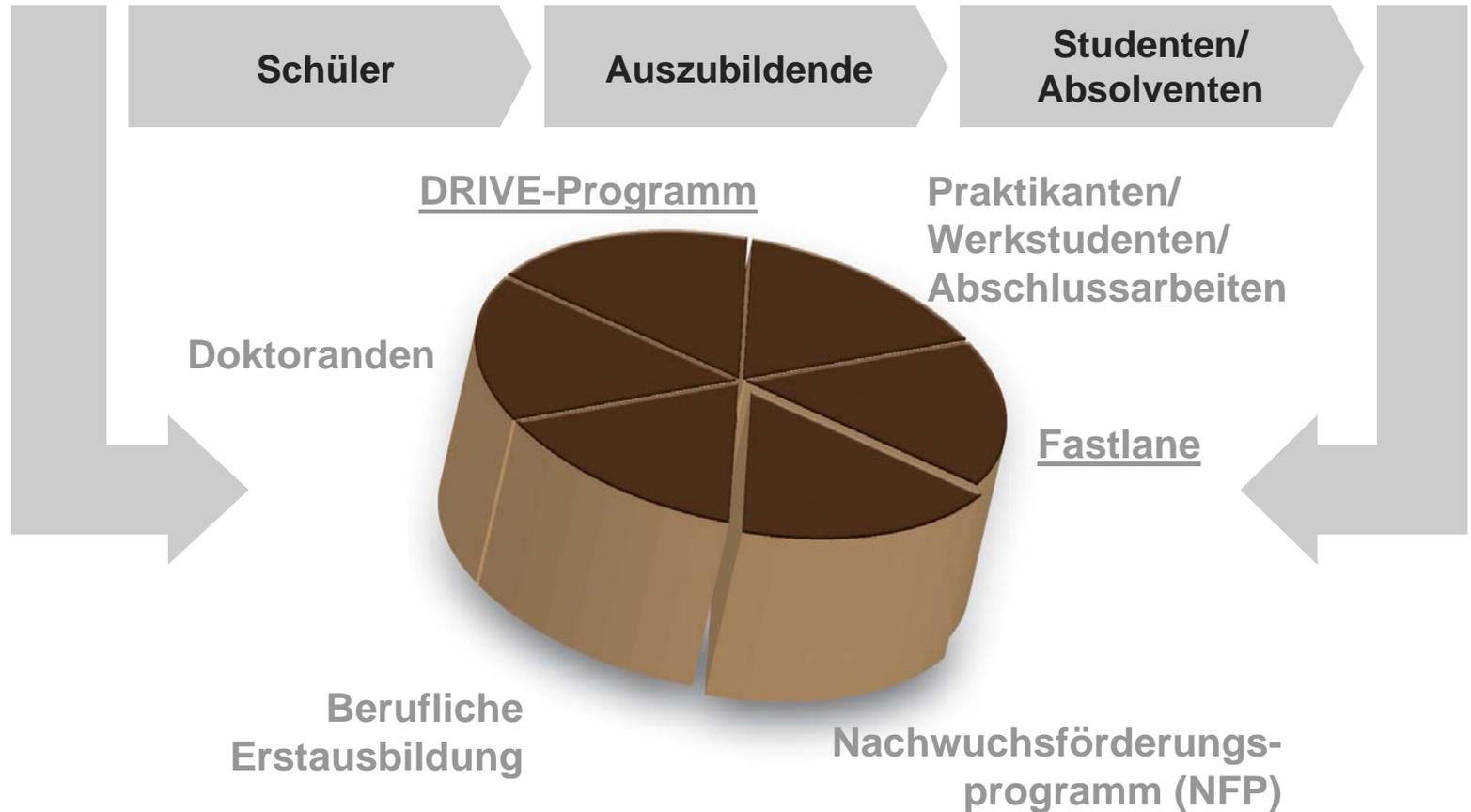


# Fokussierte Nachwuchssicherung.

## Drive – der optimale Einstieg für Hochschulabsolventen und Young Professionals.



# Zukunftsorientierte Personalpolitik. Fokussierte Nachwuchssicherung.



**Mit der Vernetzung und Ausgestaltung dieser Programme differenzieren wir uns vom Wettbewerb**

# Fokussierte Nachwuchssicherung. Anteil der Frauen steigern.



## Technikbegeisterung bei Frauen erhöhen

Schnupperpraktika und Technik-Camp für Schülerinnen - Cross-Mentoring  
Programme für weibliche Führungskräfte - Mentor-Ing für Studentinnen

# Zukunftsorientierte Personalpolitik. Ausschöpfung des vorhandenen Mitarbeiterpotenzials.



# Gewinnung und Bindung von Fachkräften.

## Fazit.

**Qualifiziertes Mitarbeiterpotenzial  
als strategischer Schwerpunkt der  
Personalpolitik**

**Zukunftsorientierte  
Personalpolitik**

- Personalplanung
- Recruiting
- Nachwuchssicherung
- Nutzung des vorhandenen  
Mitarbeiterpotenzials

**Ausgangspunkt:  
Fachkräftemangel**

**Attraktivität  
als Arbeitgeber**

**Gesamtgesellschaftliches  
Engagement**

# Gewinnung und Bindung von Fachkräften.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.