



Wir hatten viel Spaß beim  
ddn-Austauschforum  
„Transformation der Arbeit“  
am 06.02.24

## PRO ZWEI LIVE

28 Teilnehmer:innen  
zum Thema  
Fachkräftesicherung



Vor ein paar Tagen war es endlich soweit – wir konnten unseren Ansatz zur Fachkräftesicherung vor einem großen Gremium an Fachexperten:innen vorstellen. **Und zwar im Rahmen des ddn-Austauschforums „Transformation der Arbeit“**

Zum besseren Verständnis hier die wichtigsten Infos zu diesem Format:

**Vernetzen. Inspirieren. Kooperieren.**

In den ddn//Austauschforen behandeln wir innovative Themen in einem vertrauensvollen Rahmen. Dabei geht es um Inspiration, Impulse und darum, voneinander zu lernen.

Die Teilnehmenden erhalten Best-Practice-Beispiele, Quick-Wins sowie langfristige Learnings. Es entstehen Kooperationen und Synergien, in denen wir gemeinsam Lösungen entwickeln und konkret überlegen: Was braucht es, um die Idee umzusetzen? Welche Rahmenbedingungen müssen vorliegen? Wir schätzen eine kontinuierliche Teilnahme, um für die gesamte Gruppe eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen und einen Safe-Space zu kreieren.

Themenvorschläge können jederzeit von allen Mitgliedern des Austauschforums eingebracht werden. Oft wird auch Expertise durch Gastvorträge eingebracht.

Quelle: <https://demographie-netzwerk.de/leistungen/vernetzung-austausch/austauschforen/>

**Deshalb zuerst einmal vielen Dank an unsere beiden Hosts Eun-Ok Busch und Sondra Küper aus dem Team HR Special Sourcing bei Evonik Industries AG, mit denen die Vorbereitung und die Veranstaltung selber eine echte Freude war. DAS WAR SUPER!**

Wir hatten in den Vorgesprächen schnell rausgearbeitet, dass es keine Power-Point-Schlacht geben soll. Wir haben uns somit auf 3 (!) Folien mit Zahlen, Daten, Fakten beschränkt und den Schwerpunkt mutig auf ein Experiment gelegt.

Dieses Experiment ist ein Baustein aus unserem Programm und ist dafür gedacht, dass sich Menschen in EINEM Unternehmen besser kennenlernen. Na ja – wir dachten uns; klappt das in einem Unternehmen, dann klappt das auch über Unternehmen hinweg.

Es war eine große Freude zu sehen, dass alle Teilnehmer:innen total offen dafür waren – und noch schöner war es zu sehen, was es im Anschluss an Kommentaren gab. Wir geben hier nur ein paar kurze Statements wieder, die gefallen sind:

*„tolles Gespräch; liebenswürdig; zuerst ein komisches Gefühl, dann ein super Gespräch; inspirierend; ähnliche Ansichten; magic; wilder Lebenslauf; Gemeinsamkeiten; ähnlicher Hintergrund; ähnliche Werte; sehr sportlich; sehr empathisch“ usw.*

Und zudem kamen sehr viele persönliche Dinge auf den Tisch. Wir durften erfahren, wie sich Lebensläufe entwickelt haben, wo es in der Welt überall hinging und wir haben von persönlichen Vorlieben erfahren.

## Wozu hat das jetzt geführt?

Unsere Teilnehmer:innen hatten ja nur **20 Minuten Zeit für das Experiment**. Wir haben in der kurzen Zeit gesehen, wie schnell sich ein gutes Miteinander ergeben hat.

Wir hatten zudem eine Umfrage durchgeführt, wie hoch die Wahrscheinlichkeit ist, dass die Teilnehmer:innen nach dem Treffen gemeinsam Kontakt aufnehmen. Wir haben diese Umfrage am Anfang und am Ende durchgeführt. Das erste Umfrageergebnis lag (erwartungsgemäß) bei 4,3 und nach dem Experiment lag es bei 6,9 (!!) – und das ist das, was wir uns gewünscht hatten. **Eine Steigerung von 2,6 ist im Umkehrschluss ein Anstieg von 60%. Wie toll ist das denn !!!!** Der Rückschluss für die Umsetzung in EINEM Unternehmen ist; wie positiv wird es sich erst dort auswirken – wie viel besser wird die Stimmung und das miteinander dort sein?

**Wir gehen davon aus, dass der Effekt noch größer sein wird. Das ist somit die erste Bindungsmaßnahme, die SOFORT auf das Thema Fachkräftesicherung einzahlt.** Und damit haben wir unser erstes Zwischenziel erreicht.

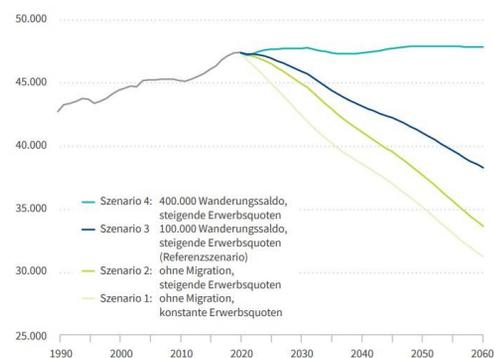
## Ausblick:

Mit diesem Format können wir in 2 Stunden aufzeigen, wie schnell ein Unternehmen auf die Handlungsebene kommen kann. Alle anderen Bausteine knüpfen nahtlos daran an. Für alle Teilnehmer:innen aus dem ddn-Austauschforum gibt es bei Interesse die Möglichkeit für ein Follow-Up.

Wir selber sind nun am überlegen, ob wir unser Experiment noch in anderen Kreisen vorstellen können/dürfen. Ob auf Einladung oder in einem eigenen Format, das werden wir sehen.

## Die Ist-Situation:

Szenarien für die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060  
in 1.000 Erwerbspersonen, Inländerkonzept



Anmerkung: Der angegebene Wanderungssaldo ist die jährliche Differenz aus Zu- und Fortzügen von Personen im Alter von 0 bis 110 Jahren (also nicht nur Arbeitskräfte).  
Quelle: Eigene Berechnungen. © IAB

## Zahlen, Daten, Fakten:

Wir haben uns auf das Szenario 1 fokussiert. Da zeigt sich am besten das GAP zwischen denen, die aus dem Arbeitsmarkt rausgehen und denen, die neu hinzukommen.