

# Den Arbeitsmarkt einmal anders betrachten

**Abschwung und Aufschwung der Wirtschaft sind unvermeidliche Bewegungen und führen zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit.**

## **Was bedeutet Leistungsfähigkeit in diesem Zusammenhang?**

Um den Begriff der Leistungsfähigkeit zu verstehen, muss man die Produktivität einer wirtschaftlichen «Handlung» nachvollziehen. Die Produktivität ist am grössten, wenn es mit möglichst wenig Arbeitsaufwand gelingt, ein Höchstmass an Produkten zu erzeugen, unter der Voraussetzung, dass beliebig viele «Ressourcen» (Energie, Rohstoffe, etc.) zur Verfügung stehen. Gelingt es, möglichst viele Menschen produktiv zu beschäftigen, kann der Gesamtertrag hoch gehalten werden.

Die Ziele, nach denen dabei ein Betrieb geführt wird, sind aber nicht zwangsläufig mit den Zielen einer Volkswirtschaft identisch. Frühverrentungen von erfahrenen Mitarbeitern steigern die wirtschaftliche Dispositionsfähigkeit und damit Leistungsfähigkeit von Unternehmen, führen jedoch volkswirtschaftlich zu einem enormen Schaden. Der Raubbau an Boden- und Naturschätzen stürzt ganze Länder ins Elend. Korruption, Unterdrückung von Menschen, Spekulationsblasen an den Weltbörsen, Monopole, politische Inkompetenz und Machtorientierung einzelner verzerren die Randbedingungen unter denen marktwirtschaftliche Freiheit gedeihen kann.

Aus diesen Gründen kollabieren immer wieder Teile eines Marktes. Dieser dynamische Widerstreit führt zu Schwankungen in der Leistungsfähigkeit regionaler und nationaler Wirtschaftssysteme.

Wenn man davon ausgeht, dass zwischen zwei Hochs der weltwirtschaftlichen Produktion ca. 15-17 Jahre liegen, so liegen zwischen dem Wirtschaftshoch und der signifikanten Wiedereinstellung von Arbeitskräften, im nächsten Zyklus, ca. 10 Jahre. Dies zeigt, dass im Verlauf eines Boom-Zyklus weit weniger als die Hälfte der Zykluszeit (nur ca. 5 Jahre) für Wiedereinstellungen genutzt wird.

Wer also im Alter von 35 seine Arbeitsstelle verliert, kann nicht damit rechnen 7 oder acht Jahre später wieder eine adäquate Anstellung zu erhalten. Frühestens nach 10 Jahren, also beispielsweise mit Erreichen des 45 Lebensjahres wird wieder eine Aussicht auf eine Anstellung da sein. Wem es individuell gelingt schneller eine Wiederanstellung zu finden, wird einen anderen Menschen verdrängen. In einem Zeitraum von 10 Jahren haben sich aber die Anforderungen an die Tätigkeit geändert. Einfache Tätigkeiten sind zum grossen Teil «wegrationalisiert». Die Anforderungsprofile qualifizierter Mitarbeiter verschieben sich in andere Bereiche.

## **Wo stehen wir heute?**

Nach den dünnen Jahren der Weltwirtschaft zeichnet sich eine stabile wirtschaftliche Erholung ab. Seit Ende 2005 ziehen immer mehr Wirtschaftsbereiche an und es scheint eine nachhaltige Stabilität zu existieren. Dem globalen Wirtschaftszyklus zufolge werden wir dann im Jahr 2014 wieder ein «Top» der Prosperität erreichen. Entsprechend wird im Laufe des Jahres 2009 das Maximum des Personalneubedarfs erreicht werden.

Der regionale Arbeitsmarkt ist aber nicht global offen. Trotz möglicher Leistungsfähigkeit

einzelner Menschen ist deren «Transferierung» von einem Kulturraum in den anderen nicht ohne weiteres möglich. So ist die Diskussion in der Vergangenheit über die Aufnahme von asiatischen Top-Arbeitskräften im europäischen Markt absurd geführt worden, da die kulturellen, sozialen und vor allem individuellen Bedürfnisse bei der Integration der Menschen schlichtweg ignoriert worden sind.

Damit werden sich Unternehmen in naher Zukunft nicht mehr ausreichend mit Arbeitskräften versorgen können. Dies hat nicht zur Folge, dass der nächste «Wirtschafts-Peak» ausbleibt, aber der «Peak» wird um einige Zeit (2-3 Jahre) später kommen. Der «Peak» wird auch nicht mehr so ausgeprägt sein, wie beim letzten Mal (1999/2000).

## **Wie kann sich ein Unternehmen verhalten, das im Strudel dieser Weltwirtschaft bestehen will?**

1. Das Unternehmen muss in guten Zeiten Rücklagen bilden und sich eine Beschränkung auf seine Kernaufgaben auferlegen. Rentabilität muss mittel- und langfristig Vorrang vor Liquidität haben.
2. Um die Schwankungen des Absatzmarktes für die eigenen Produkte zu sichern, ist massvolles eigenes Wachstum notwendig. Das eigene Wachstum muss deutlich hinter dem globalen Marktwachstum zurückstehen. Eine Synchronisierung auf aufgeblähte Märkte führt zum Niedergang des Unternehmens mit der nächsten globalen Krise.
3. Die kontinuierliche Weiterbildung des eigenen Personals, unter den Randbedingungen neuer Techniken, sichert die Zukunft des Unternehmens. Zeiten der verminderten Auslastung können sehr gut für die Weiterbildung von Mitarbeitern genutzt werden. Bei erneutem Anziehen der Wirtschaft existiert dann ein Wettbewerbsvorteil vor Konkurrenten.
4. Die Mitarbeiter durch Beteiligungen an das Unternehmen binden. *Dr. Ulrich Bellmann*

Anzeigen

## Solidways

ist ein schweizer Unternehmen, das bereits seit weit über 10 Jahren im Executive Search und Consulting in Europa tätig ist.

Dr. Ulrich Bellmann  
Solidways  
Executive Search & Consulting  
Zollikerstrasse 153  
CH-8008 Zürich  
bellmann@solidways.com  
www.solidways.com

- qualifizierte Personalsuche im Kaderbereich
- Spezialistensuche
- Suche nach Verkaufs- und Einkaufsprofis
- Suche nach Marketingspezialisten
- Unternehmensanalyse
- Suche nach Einsparungspotential im Unternehmen.
- Kommunikation & Training der Mitarbeiter im Unternehmen
- Consulting
- Erstellung von Gutachten im Bereich TK- IT- Technologieanlagen