

Herausforderung demografischer Wandel

Wirksame Strategien für Unternehmen und Kommunen

Prof. Dr. Holger Bonin

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Mannheim

Universität Kassel

Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA), Bonn

Regionale Strategiekonferenz – „Familienbewusst Fachkräfte sichern“

20. März 2014

Herausforderung demografischer Wandel

Wirksame Strategien für Unternehmen und Kommunen

- Demografische Perspektiven für die Metropolregion

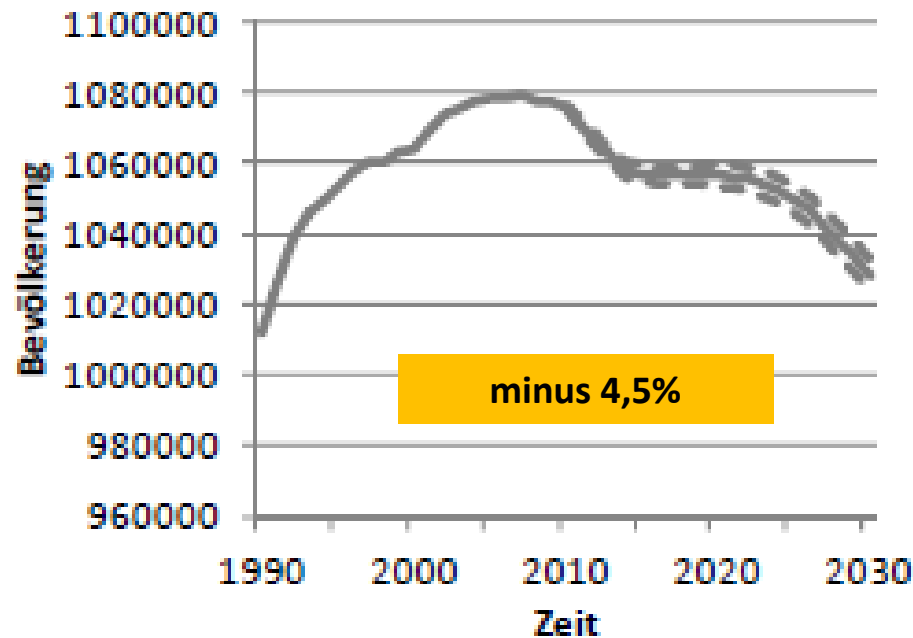
- Handlungsansätze
 - für Unternehmen

 - für Kommunen

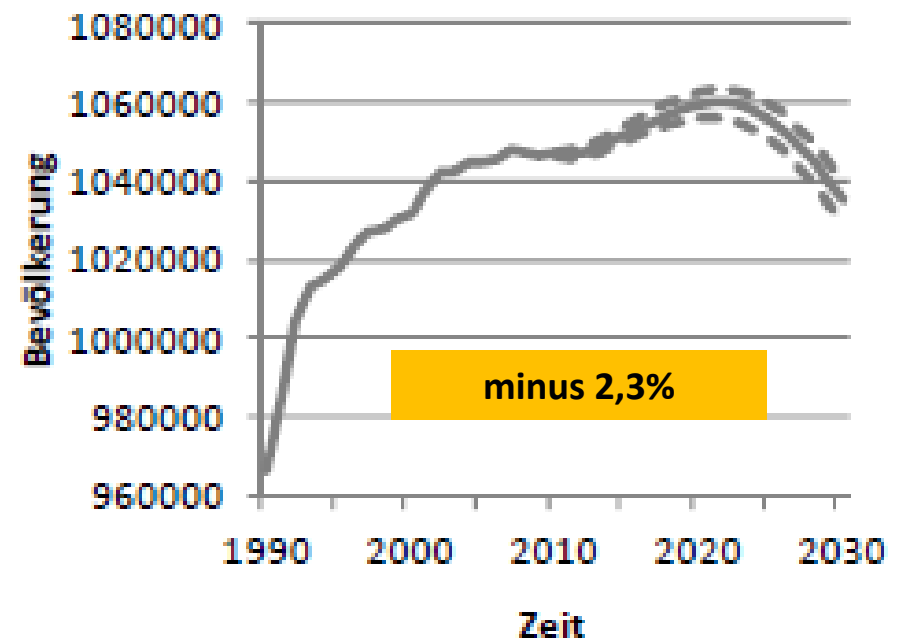
Demografische Perspektiven für die Metropolregion

Bevölkerung 1990-2030

Frauen



Männer



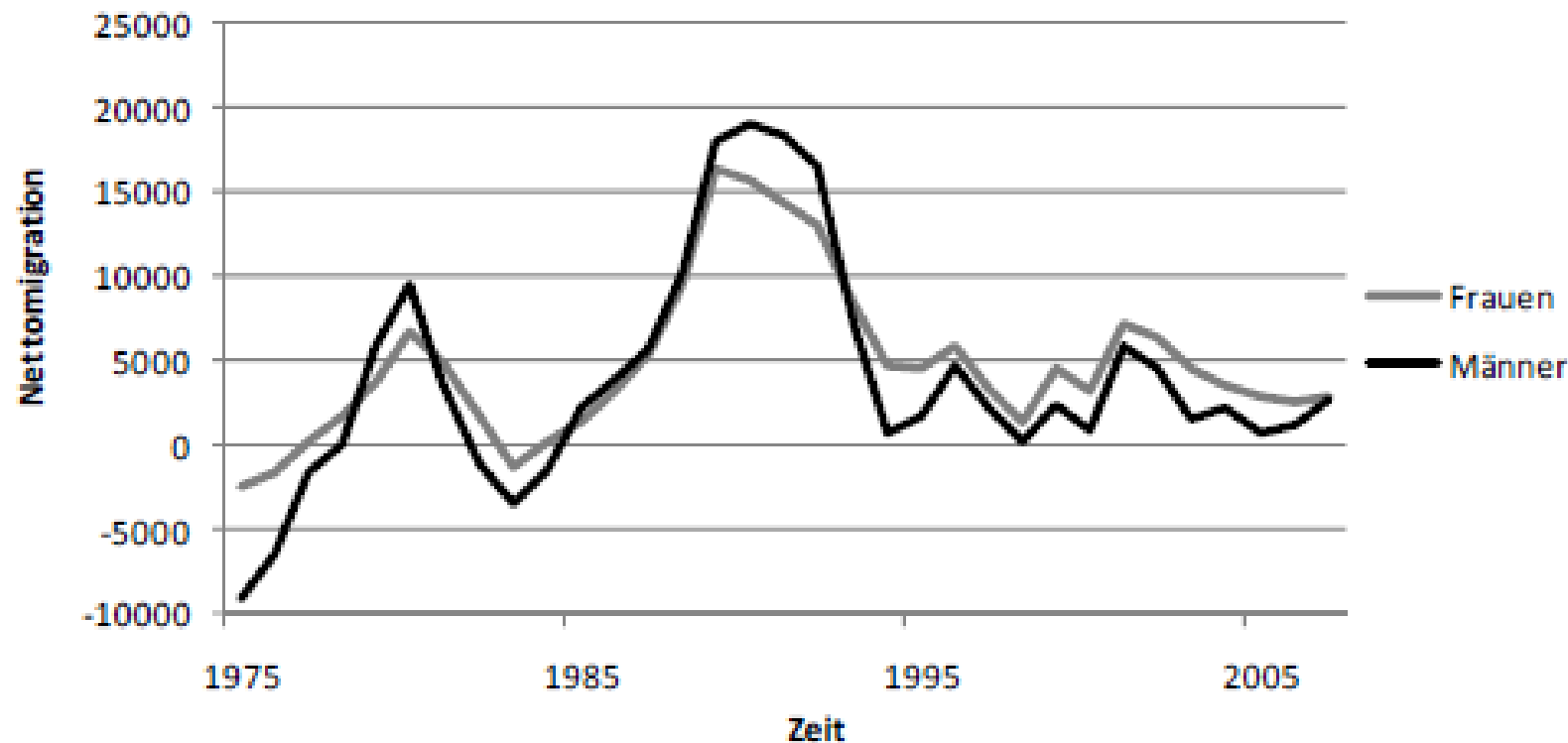
— Bevölkerungsentwicklung

- - - 80%-Prognoseintervall

Quelle: Deschermeier (2012)

Demografische Perspektiven für die Metropolregion

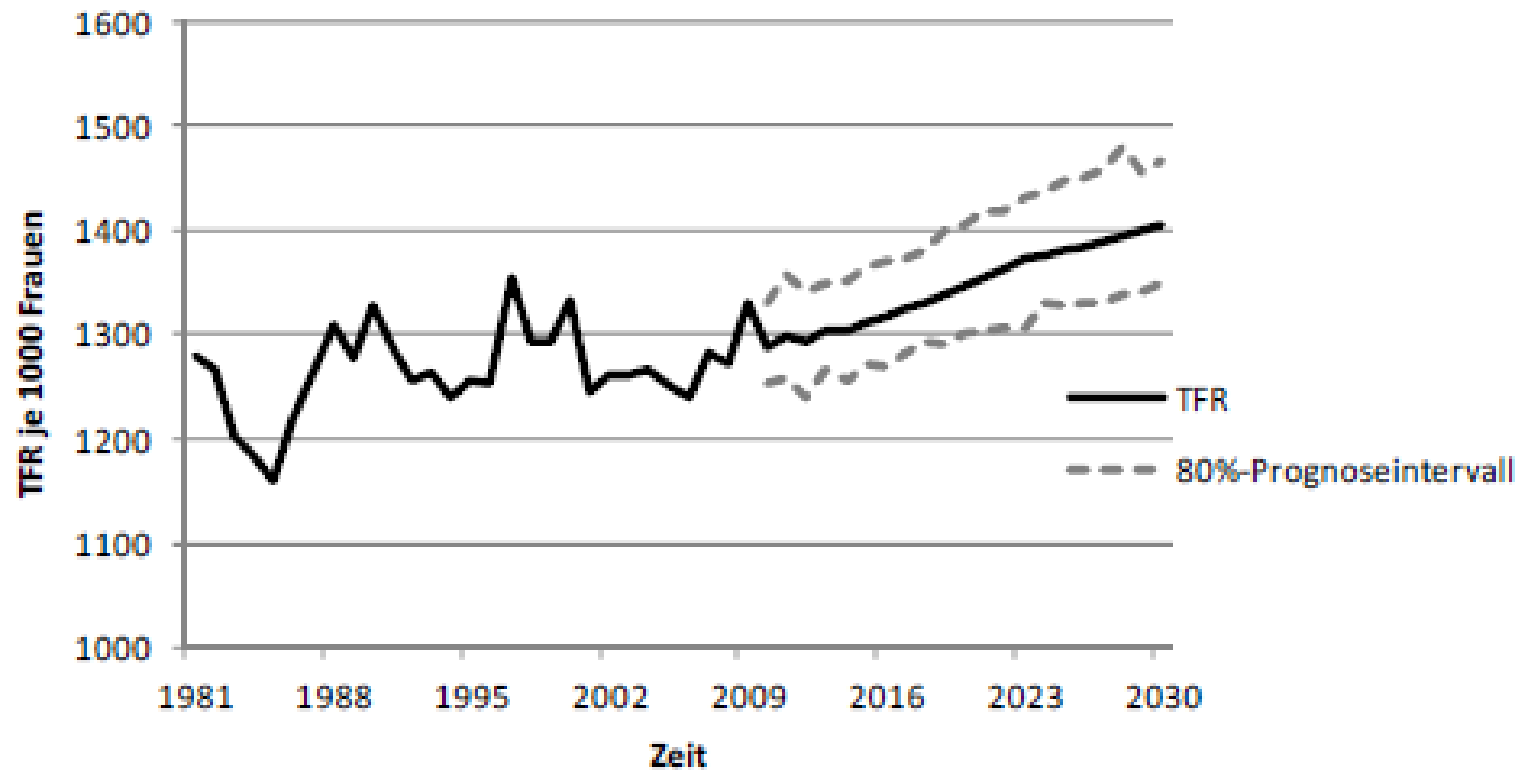
Bevölkerung schrumpft trotz zu erwartender Wanderungsgewinne



Nettomigration in die Metropolregion

Demografische Perspektiven für die Metropolregion

Bevölkerung schrumpft trotz erwarteter steigender Geburtenzahlen

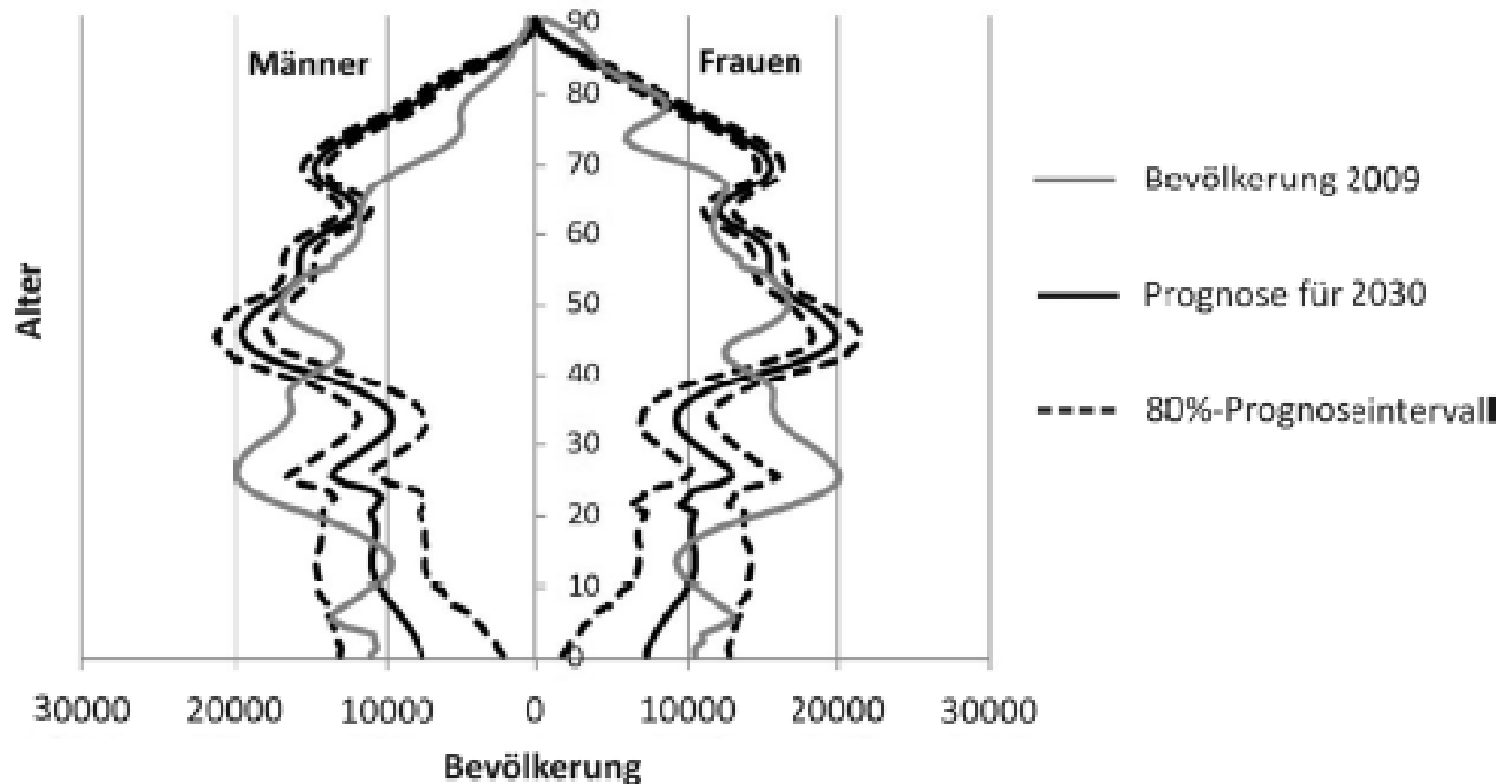


**Zusammengefasste Geburtenziffern
 in der Metropolregion**

Quelle: Deschermeier (2012)

Demografische Perspektiven für die Metropolregion

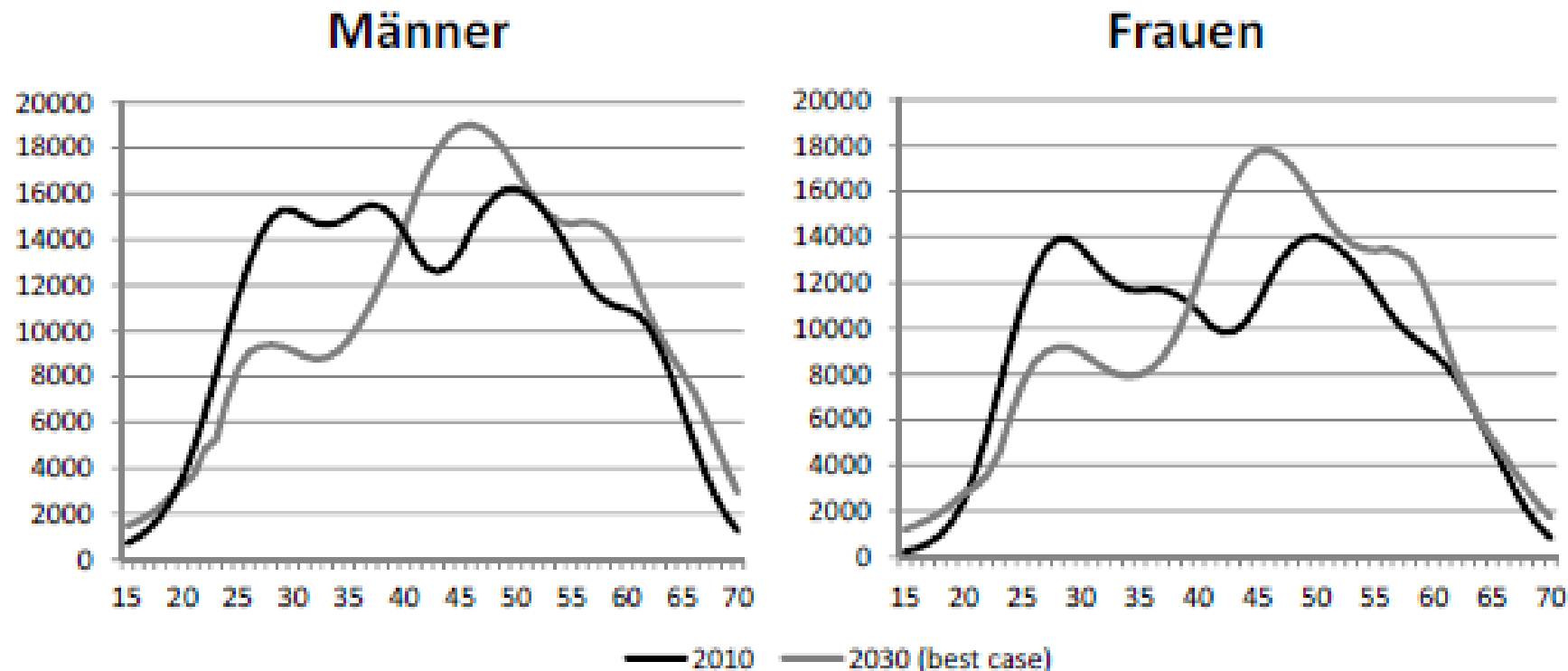
Bevölkerung schrumpft – und altert



Quelle: Deschermeier (2012)

Demografische Perspektiven für die Metropolregion

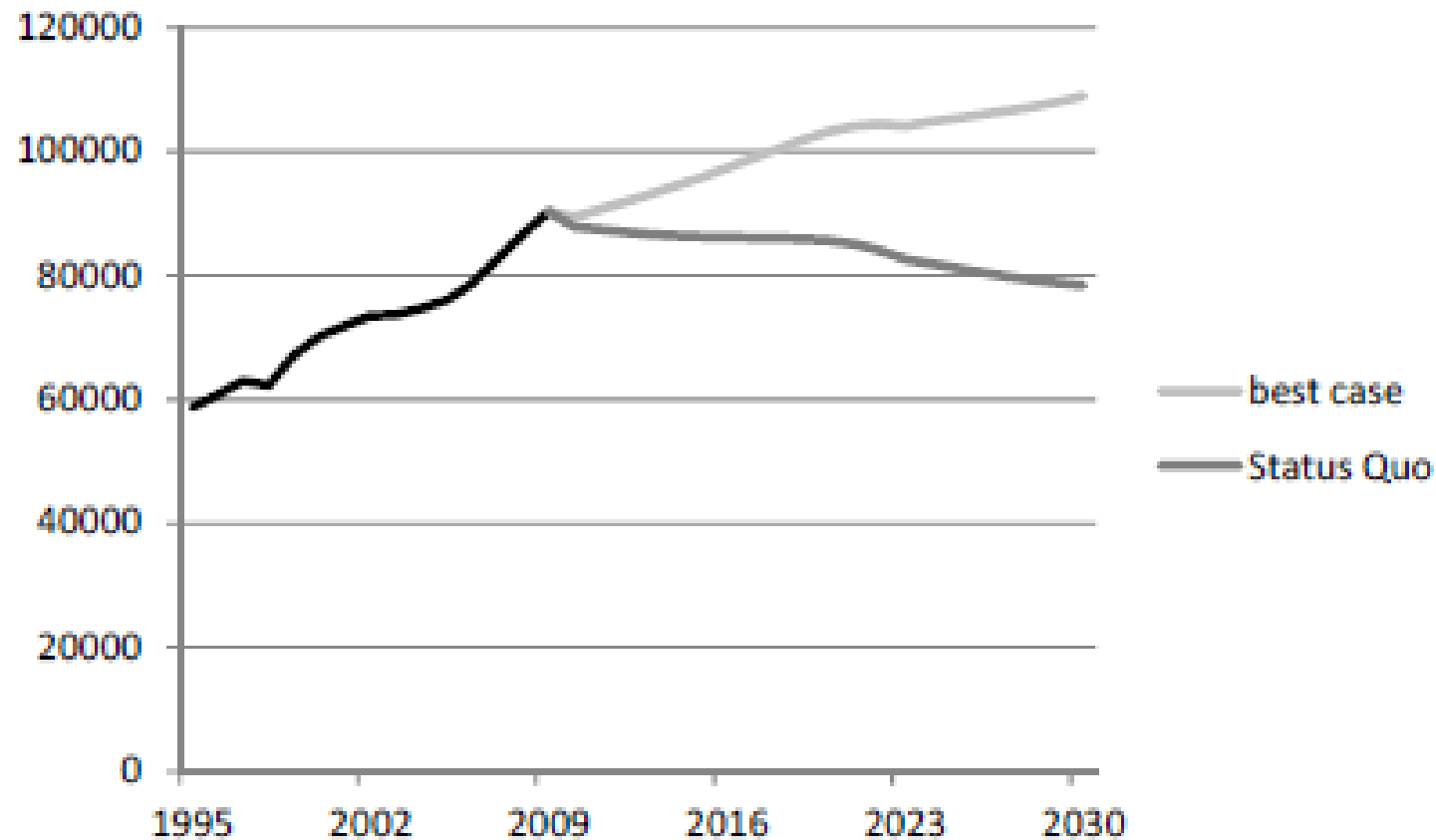
Erwerbsbevölkerung schrumpft (leicht) und altert (deutlich)



Aber: Wachsende Erwerbsbeteiligung und Zuwanderung von Frauen könnte immerhin die Erwerbspersonenlücke auffüllen

Demografische Perspektiven für die Metropolregion

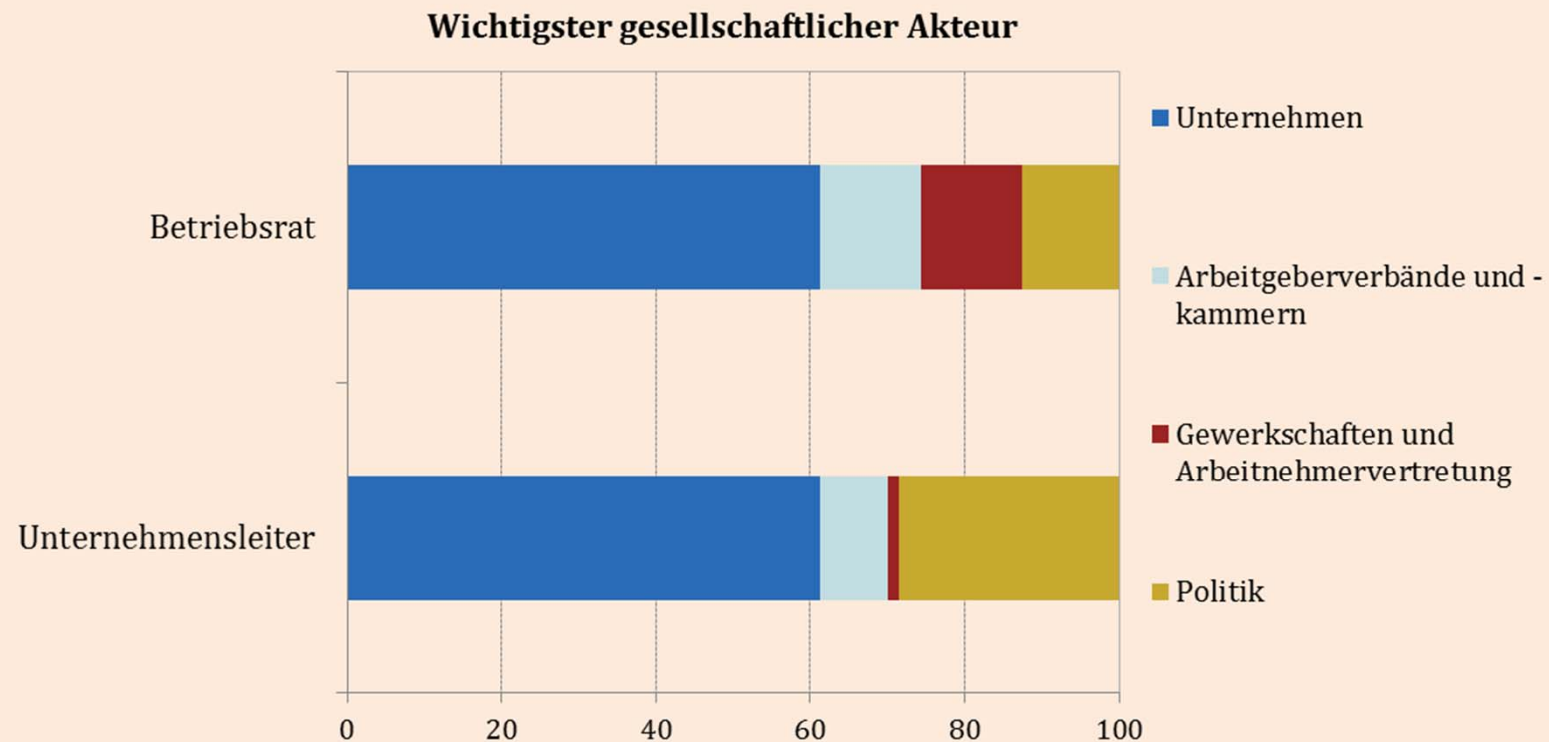
Qualifizierte Erwerbsbevölkerung könnte weiter zunehmen!



Demografische Perspektiven für die Metropolregion

Anstrengungen zur Fachkräftesicherung sind notwendig

Unternehmen halten sich selbst für die wichtigsten Akteure der Fachkräftesicherung

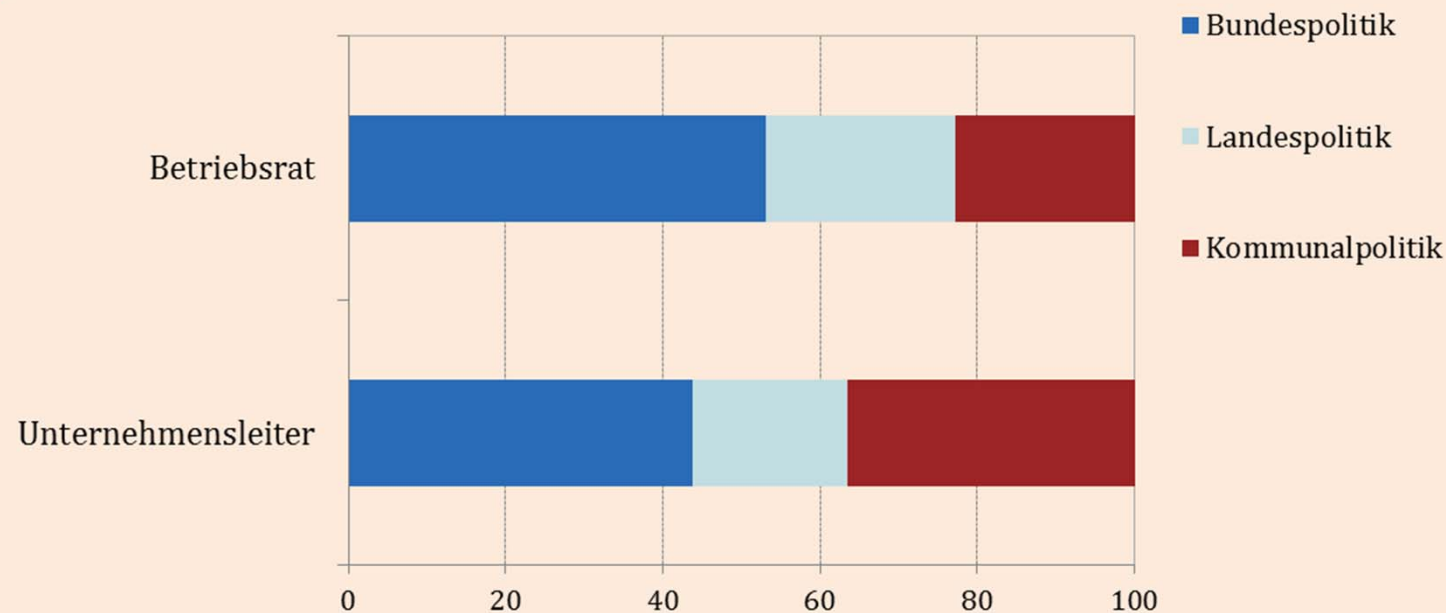


Quelle: ZEW/infas; Repräsentative Befragung für das Unternehmensbarometer Fachkräftesicherung des BMAS

Demografische Perspektiven für die Metropolregion

Anstrengungen zur Fachkräftesicherung sind notwendig

Unternehmen sehen auch die Kommunen als wichtigen politischen Akteur



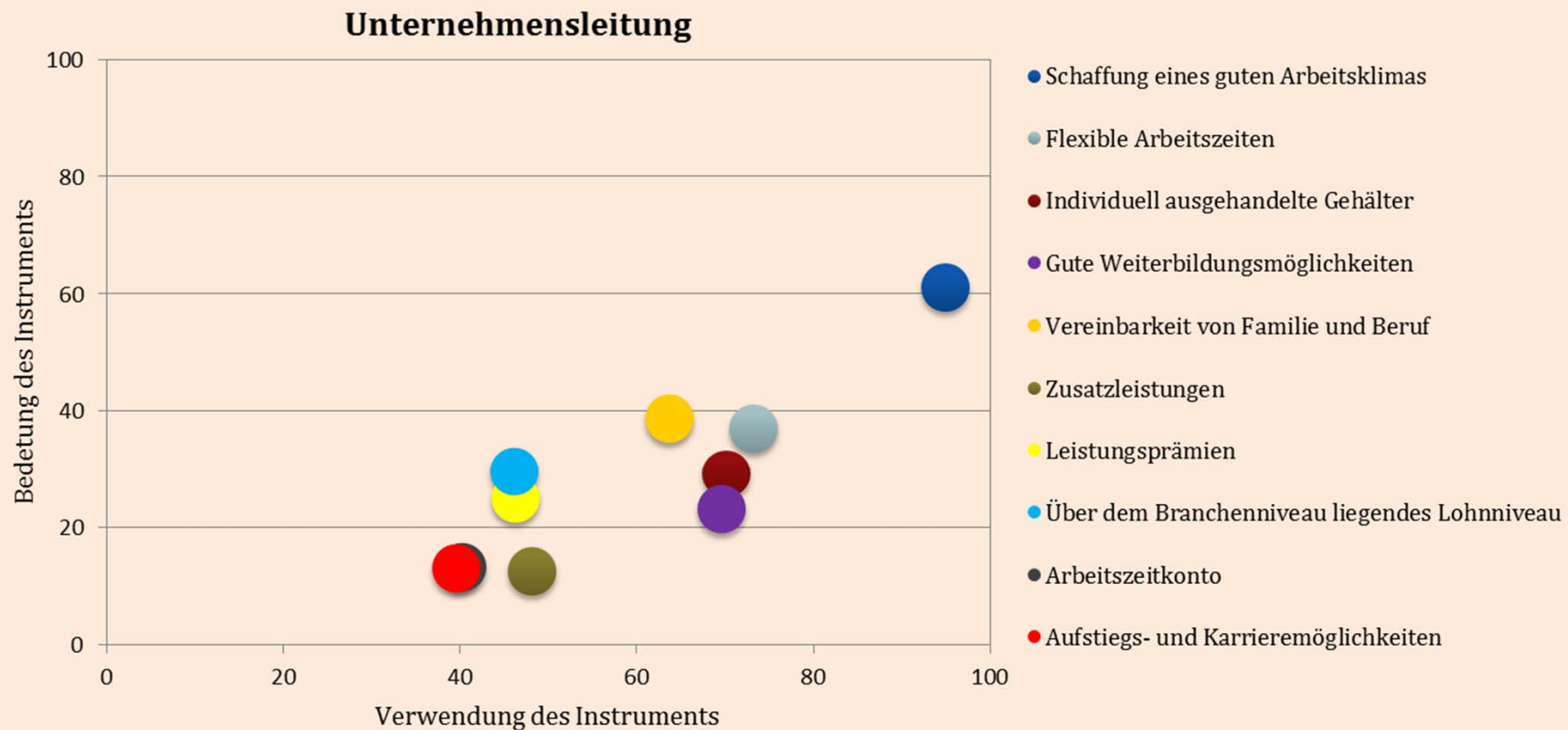
Quelle: ZEW/infas; Repräsentative Befragung im Rahmen des Forschungsvorhabens "Fachkräfterekrutierung und -sicherung"

Handlungsansätze für Unternehmen

Handlungsansätze für Unternehmen

Aktuell (zu) starker Fokus auf die Mitarbeiterbindung

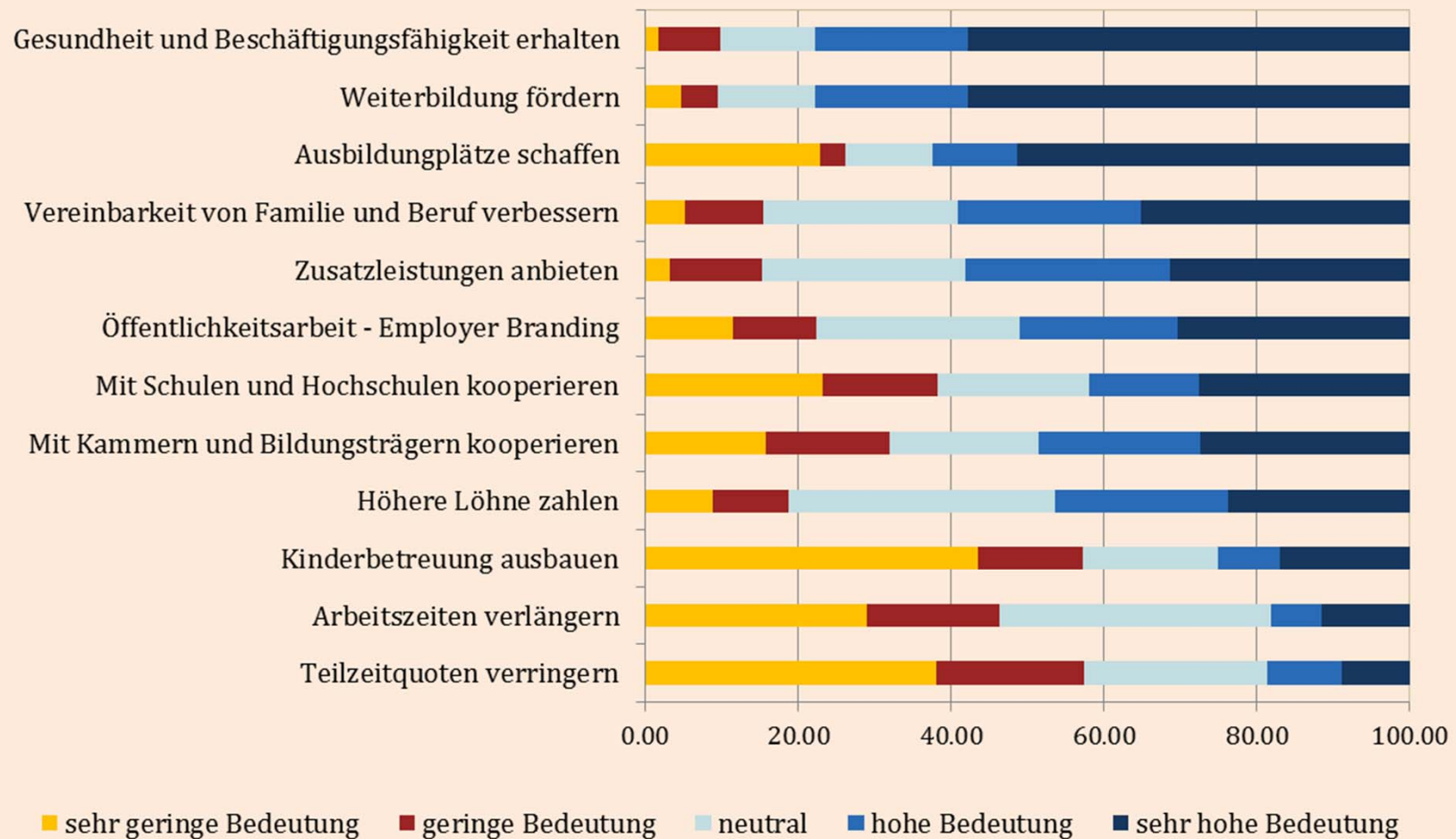
Schaffung eines guten Arbeitsklimas steht an erster Stelle



Handlungsansätze für Unternehmen

Dreiklang Qualifizierung, Gesundheit, Vereinbarkeit

Welche Bedeutung haben diese Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in der Zukunft für Ihr Unternehmen?



Handlungsansätze für Unternehmen

Vereinbarkeit breit denken

- Unterstützung beim beruflichen Wiedereinstieg nach Familienphasen
- Systematische Aufstiegs- und Karriereplanung für Frauen
- Längere, flexible Arbeitszeiten statt Teilzeitstereotype
- Spezielle Angebote für Alleinerziehende

Handlungsansätze für Unternehmen

Stereotype hinterfragen

Wahrscheinlichkeit der Einladung zu einem Vorstellungsgespräch

| Mann, 28 Jahre ohne Berufsausbildung | Ohne Migrationshintergrund | Mit Migrationshintergrund |
|---|-----------------------------------|----------------------------------|
| mit Erfahrung im gesuchten Berufsfeld | 66 % | 60 % |
| ohne Erfahrung im gesuchten Berufsfeld | 23 % | 15 % |

Quelle: ZEW/infas; Vignetten-Befragung für das Unternehmensbarometer Fachkräftesicherung des BMAS

... vor allem gegenüber Älteren und Personen mit Migrationshintergrund

Handlungsansätze für Unternehmen

KMU brauchen besondere Hilfen

- Trotz Problembewusstsein fehlt hier oft strategische Personalplanung

➔ Wissensprobleme überwinden

Beispiel: ESF-Programm „unternehmensWERT:Mensch“
bietet KMU personalorientierte Unterstützung,
Pilotregionen Rhein-Neckar und Stuttgart

- KMU leiden unter systematischen Größennachteilen

➔ Kooperation fördern

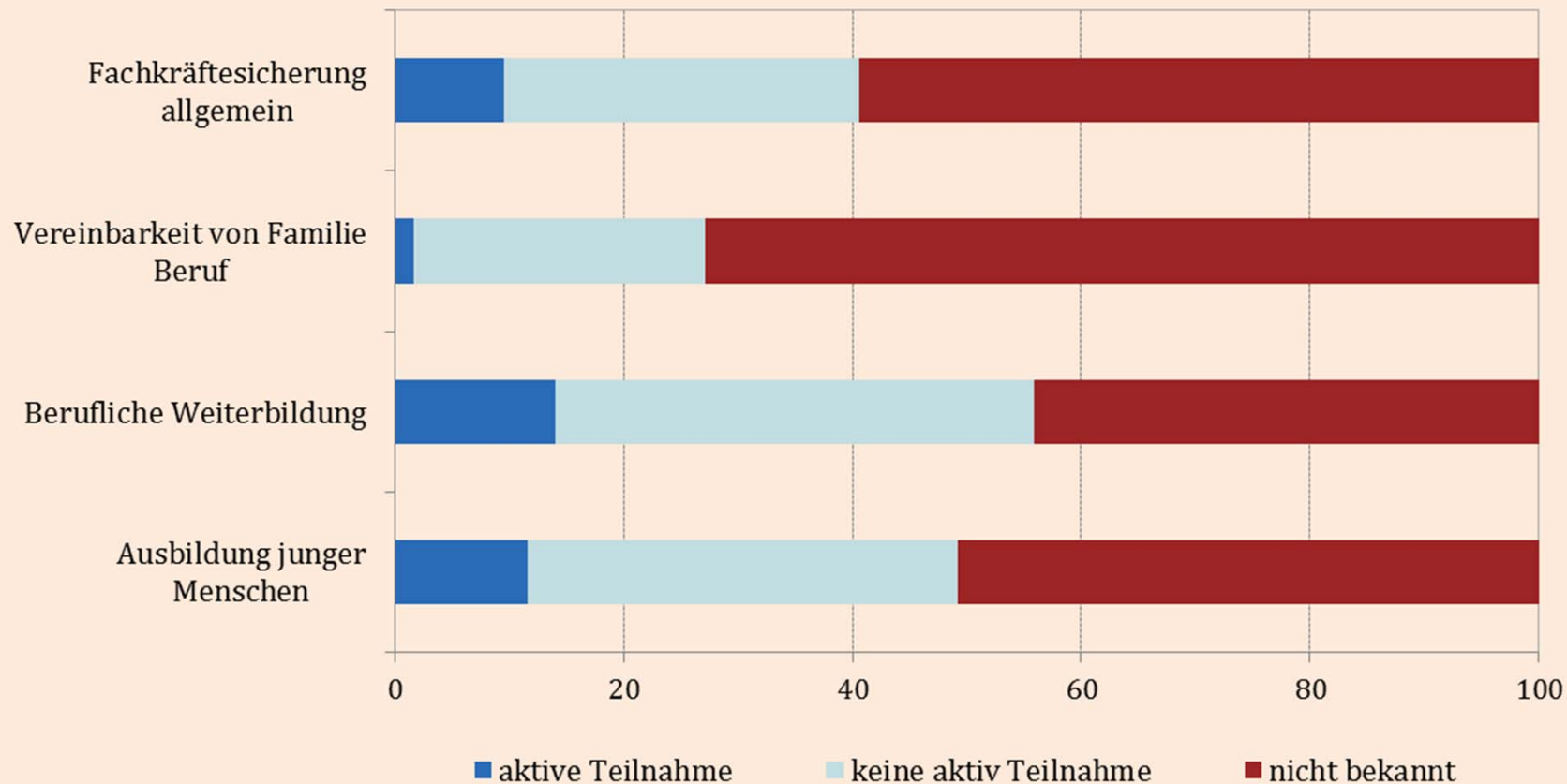
Beispiel: Regionalagenturen in NRW
Handlungspläne für Netzwerke & Ideenwettbewerb
um Mittel & Monitoring

Handlungsansätze für Unternehmen

Aktive Beteiligung an lokalen Netzwerken zur Fachkräftesicherung

Aber: Bislang sind zu wenige Unternehmen engagiert

Beteiligung an Netzwerken und Bündnissen*

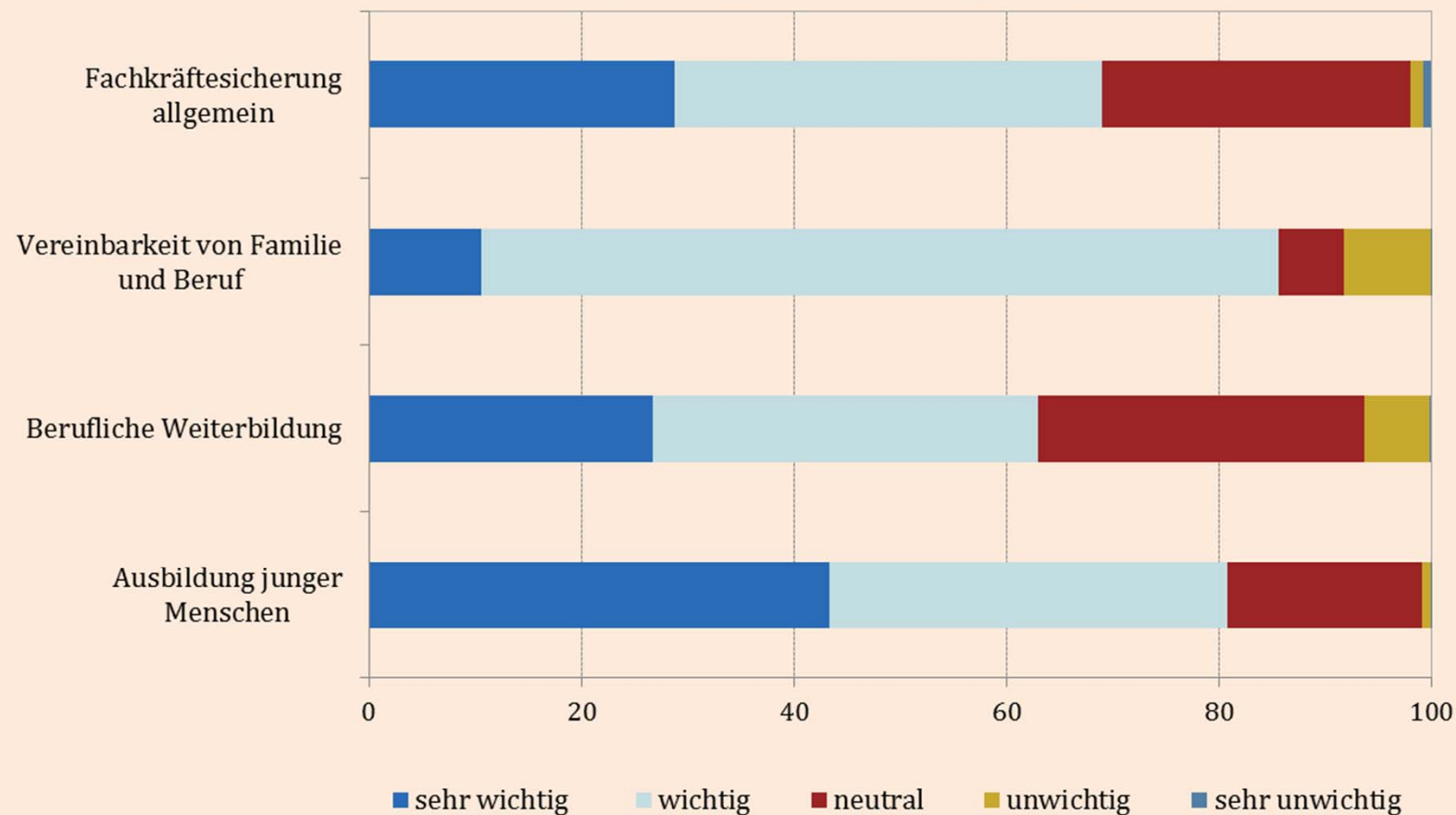


Handlungsansätze für Unternehmen

Aktive Beteiligung an lokalen Netzwerken zur Fachkräftesicherung

Wer sich engagiert, sieht positive Effekte für die Region

Bedeutung für die Entwicklung der Region**



Handlungsansätze für Kommunen

- Information, Monitoring & Politisches Commitment
- Unterstützung von Netzwerken
- Ausreichende und gute Infrastruktur
- Strategischer Zweiklang „Wirtschaft & Lebensqualität“
 - ➔ „jobs follow people“
- Willkommenskultur
 - ➔ Beispiel: career BY
„Spanische Auszubildende für den Landkreis Cham und Wunsiedel im Fichtelgebirge“
- „Qualifizierungspakte“ für die, denen die Unternehmen auch bei Engpässen nicht von selbst eine Chance geben
 - ➔ Unqualifizierte junge Erwachsene
 - ➔ Personen mit Migrationshintergrund

Schlussbemerkungen

- Unternehmen, Kommunen, Bürger kennen das Demografieproblem – und auch die wirksamen Handlungsansätze
- Es kann rational sein, nicht zu handeln – der Markt kennt auch andere Lösungen als Verbesserungen des Arbeitskräfteangebots
- Um ein „Rattenrennen“ zu verhindern, müssen neue Potenziale erschlossen werden
- Eine Fokussierung auf KMU und Personen vor hohen Einstellungshürden hilft da, wo der Markt es oft nicht von allein richtet
- „Wettbewerb + Ressourcen + Controlling“ ist auch hier die Formel, um öffentliche Mittel so zielwirksam wie möglich einzusetzen