

Georg-August-Universität Göttingen
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
Prof. Dr. Kilian Bizer

Professur für Wirtschaftspolitik und Mittelstandsforschung

Arbeitgeberattraktivität & Fachkräftebedarf

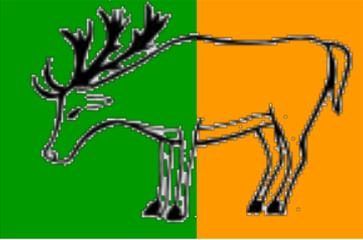
Vortrag bei MomentMal... Zeit für Impulse
am 20. Mai 2014 in Bad Sooden-Allendorf

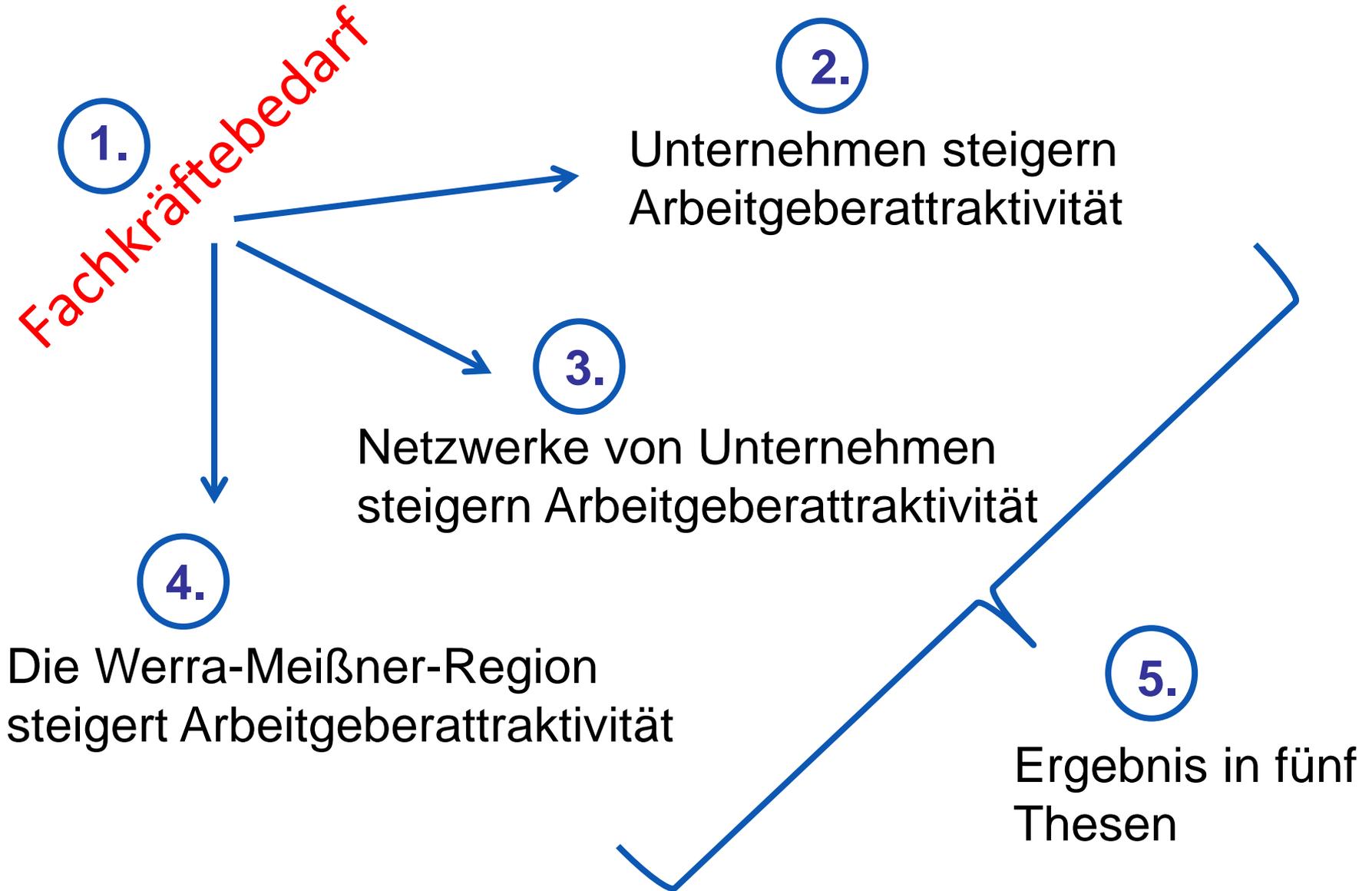
© Prof. Dr. Kilian Bizer

Die Hirschjagd

Fritz

Die optimale Handlung hängt von der Strategie des Partners ab

		kooperiert		kooperiert nicht		
Emma	kooperiert					
	Gleichgewicht					
	kooperiert nicht					
		Gleichgewicht				



Vakannzeiten in Engpassberufen

Durchschnittliche Vakanzeit von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen bei Abgang in Tagen
Deutschland

2012, 2013 (gleitender Jahresdurchschnitt, jeweils Juni des Vorjahres bis Mai)

Akademische technische Berufe (Experten):

Maschinen- und Fahrzeugtechnik



Mechatronik, Automatisierungstechnik, Elektrotechnik



Informatik und Softwareentwicklung



Nichtakademische technische Berufe:

Mechatronik, Automatisierungstechnik**



Energietechnik*



Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klima**



Gesundheits- und Pflegeberufe:

Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)



Gesundheits- und Krankenpflege**



Altenpflege*



Insgesamt alle Berufe



* Anforderungsniveau 2 (Fachkraft)

** Anforderungsniveaus 2 und 3 (Fachkraft und Spezialist)

Mangel an nichtakademischen Fachkräften in einzelnen technischen Berufsgruppen

Fachkräfte bzw. Spezialisten
Deutschland nach Länder
Juni 2013

**Mechatronik,
Automatisierung**



Energietechnik



**Klempnerei, Sanitär-,
Heizungs- und Klimatechnik**



■ = Fachkräftemangel (Vakanzzzeit liegt mind. 40% über dem Bundesdurchschnitt aller Berufe und es gibt weniger als 150 Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen oder es gibt weniger Arbeitslose als gemeldete Stellen)

■ = Anzeichen für Fachkräfteengpässe (Vakanzzzeit ist über dem Bundesdurchschnitt aller Berufe und es gibt weniger als 300 Arbeitslose je 100 gemeldeten Stellen)

■ = keine Engpässe (Vakanzzzeit ist unter dem Bundesdurchschnitt aller Berufe oder es gibt mehr als 300 Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen)

□ = Keine Daten aufgrund kleiner Größenordnungen

Arbeitsmarktberichterstattung@arbeitsagentur.de

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Fachkräftemangel bei hochqualifizierten Experten in einzelnen technischen Berufsgruppen

Experten (Ingenieure)
 Deutschland nach Ländern
 Juni 2013

Maschinen- und Fahrzeugtechnik



Mechatronik, Automatisierung, Elektrotechnik



Informatik und Softwareentwicklung



- = **Fachkräftemangel** (Vakanzzzeit liegt mind. 40% über dem Bundesdurchschnitt aller Berufe und es gibt weniger als 150 Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen oder es gibt weniger Arbeitslose als gemeldete Stellen)
- = **Anzeichen für Fachkräfteengpässe** (Vakanzzzeit ist über dem Bundesdurchschnitt aller Berufe und es gibt weniger als 300 Arbeitslose je 100 gemeldeten Stellen)
- = **keine Engpässe** (Vakanzzzeit ist unter dem Bundesdurchschnitt aller Berufe oder es gibt mehr als 300 Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen)
- = Keine Daten aufgrund kleiner Größenordnungen

Arbeitsmarktberichterstattung@arbeitsagentur.de

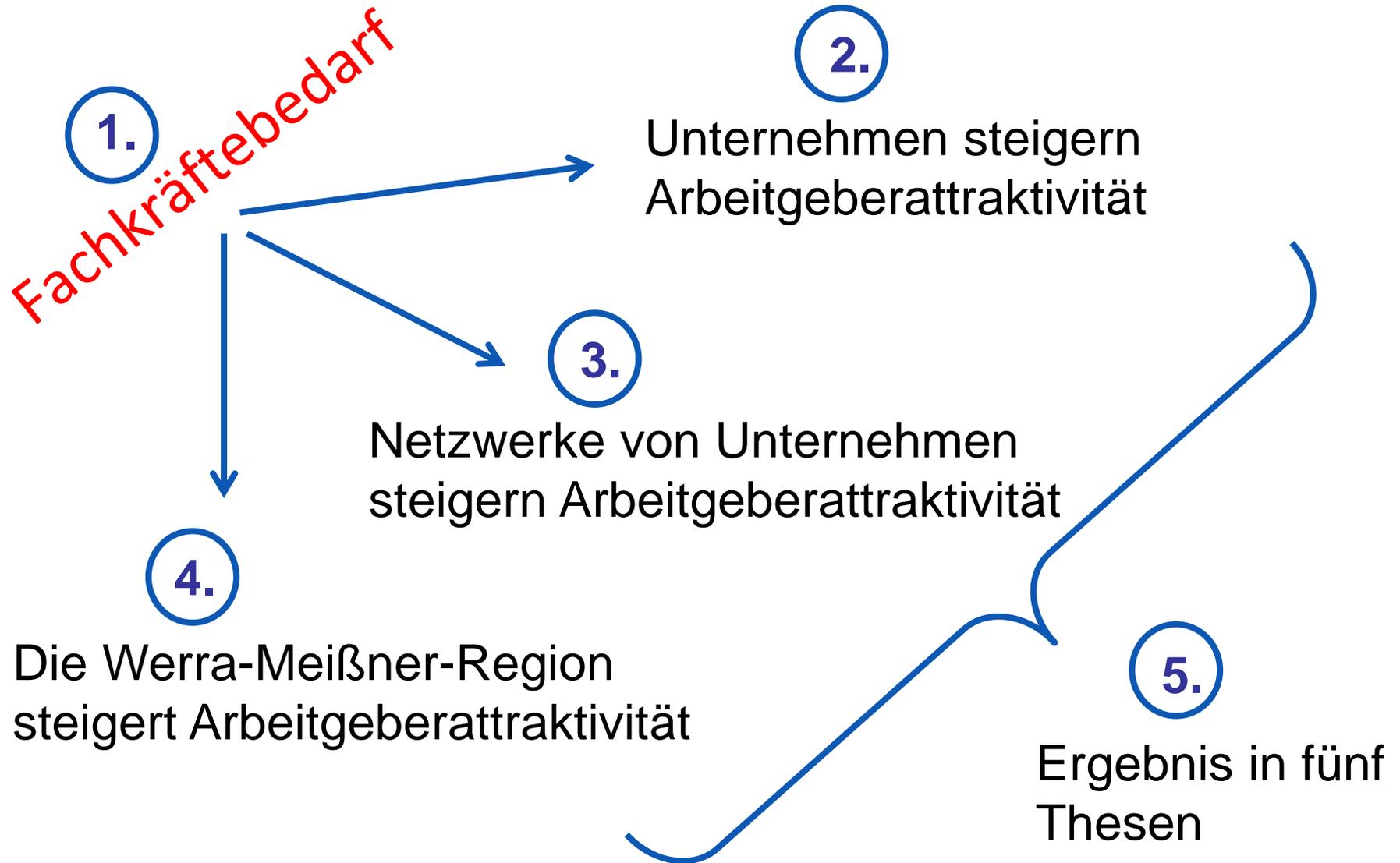
Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Juni 2013, 7

Tabelle: Prognose Bevölkerungsentwicklung in Nordhessen

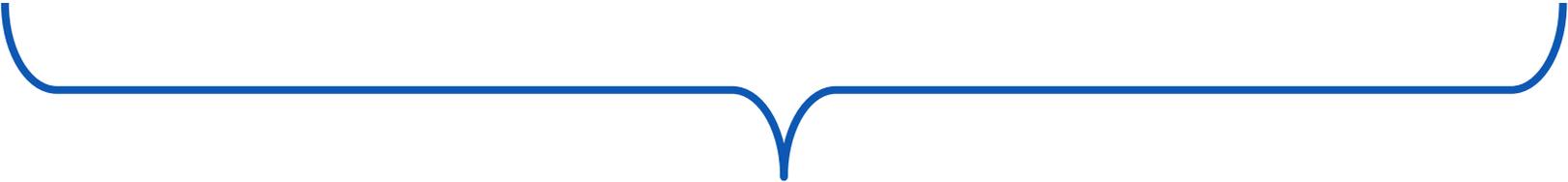
Kreisfreie Stadt (St.) Landkreise	Bevölkerungsvorausschätzungen insge- samt in 1.000			Veränderung der Bevölkerungszahl			
				2007 - 2030		2007 - 2050	
	2006	2030	2050	in 1000	in %	in 1000	in %
Kassel, do- cumenta-St.	193,5	186,0	176,8	-7,5	-3,9	-16,7	-8,6
LK Kassel	242,1	217,9	183,7	-24,2	-10,0	-59,0	-24,4
LK Marburg- Biedenkopf	252,9	238,8	210,2	-14,1	-5,6	-42,7	-16,9
LK Hersfeld- Rotenburg	126,1	105,4	82,5	-20,7	-16,4	-43,6	-34,6
Schwalm- Eder-Kreis	188,3	166,1	137,4	-22,2	-11,8	-50,9	-27,0
LK Waldeck- Frankenberg	167,1	150,5	127,1	-16,7	-10,0	-40,0	-24,0
Werra- Meißner- Kreis	108,3	84,6	60,9	-23,7	-21,8	-47,4	-43,8

Quelle: Hessisches Ministerium für Verkehr und Landesentwicklung (Hrsg. 2007)

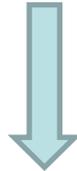


Unternehmen steigern ihre Attraktivität

- Bruttoarbeitsentgelte im WMK am niedrigsten von Nordhessen – mehr Lohn?
- Nicht-monetäre Lohnkomponenten: Dienstwagen, Diensthandy, Urlaub

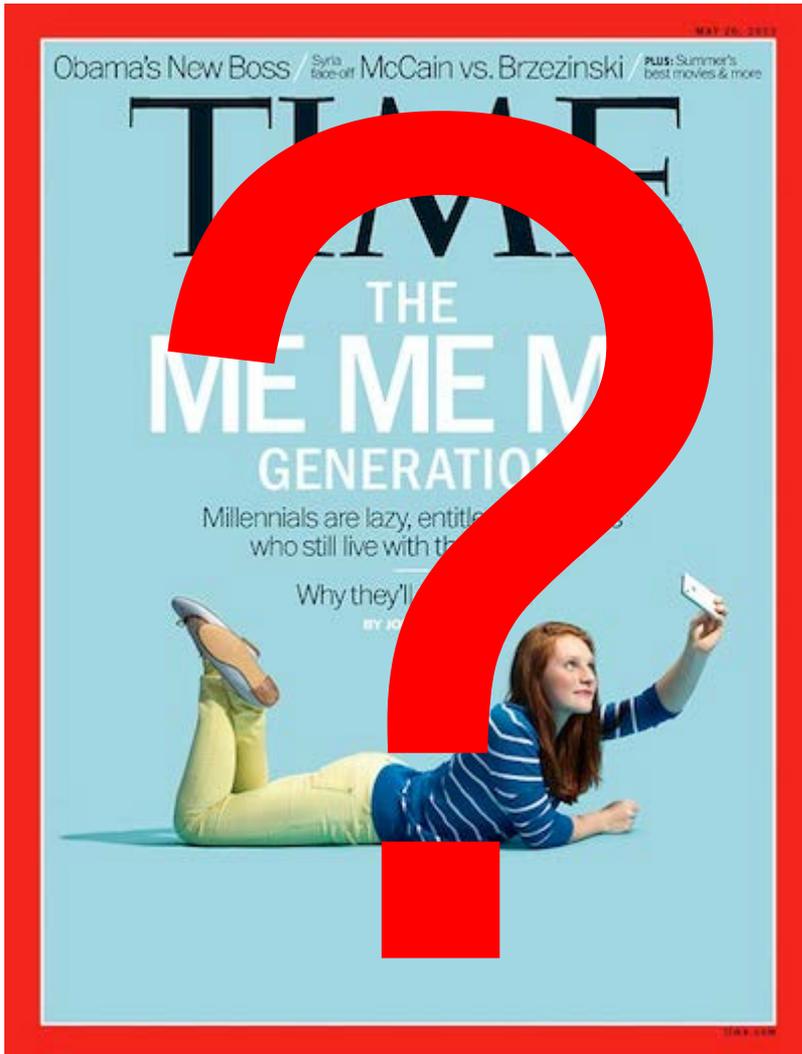


Erhöht Kosten- und Produktivitätsdruck!



Suche nach kostengünstigen Lösungen!

Um welche Arbeitnehmer geht es?



Angebliche Eigenschaften:

- selbstbewusst
- narzistisch
- faul

Aber auch:

- Hohe Technikaffinität
- Strateg. Gestaltungswille
- wechseln Jobs schneller
- flexibel und zielorientiert
- Life-work-balance

Arbeitgeberattraktivität – „weiche“ Faktoren

- Personalführung: Kooperativ, vertrauensvoll, fehlerfreundlich
 - Personalentwicklung: Perspektiven anbieten, Betriebl. Gesundheitsmanagem., Weiterbildung
 - Betriebsklima: Regeln für alle – auch für den Chef
 - Flexibilität, Familienfreundlichkeit
- Profil bilden
- Weiche Faktoren kosten auch Geld!
 - Unternehmensbeteiligung fördert Bindung

Netzwerke steigern die AG-Attraktivität

- Trend zu Abiturienten in der dualen Ausbildung: Handwerk muss in Gymnasien rekrutieren!
- Unternehmen und Bildungseinrichtungen entwickeln in Netzwerken Angebote für Erstauszubildende und Arbeitnehmer (z. B. „offene Hochschulen“)
- Bekanntheitsgrad fördern – Unternehmen stehen nicht nur für sich, sondern für das Netzwerk
- Netzwerke reichen schnell über den Landkreis hinaus

Kein Unternehmen, kein Netzwerk, kein Landkreis kann das Problem allein lösen!

- (Über-)regionales Fachkräfteproblem
- Eine Region ist mehr als ein Landkreis: Aktive Partner suchen über Landkreis- und Landesgrenzen hinweg
- (Über-)Regionales Vertrauen als Voraussetzung für Kooperation

Die Region steigert Arbeitgeber-Attraktivität

- Zentrale Fragen:
 - Was bringt die Region weiter? Stärken?
 - Wer muss dabei sein?
 - Welche Maßnahmen braucht es?
- Schafft Vertrauen durch Kennenlernen über Grenzen hinweg – so beginnt Kooperation!
- Fördert es selbst, wenn es keine Förderung gibt! Passt es nicht bedingungslos an die Förderrichtlinien an!

Region steigert AG-Attraktivität: Regionalmarketing

- „Schaffung und Festigung einer regionalen Identität“
(Verein für Regionalentwicklung WMK)
- Leben. Wohnen. Arbeiten – Internetauftritt der WFG
- Regionalmarketing mit Kleinst- und Kleinbetrieben sowie Mittelbetrieben: Eine Marke schaffen!
 - Gemeinsamen Arbeitgeberstandard entwickeln
 - Gemeinsame Personalentwicklung betreiben, z. B. Weiterbildung ermöglichen
 - Gemeinsame Finanzierung sichern

Region steigert AG-Attraktivität: Uni Kassel und Unternehmen

- Problem: Wanderungssaldo bei 18-24jährigen negativ im WMK, aber noch ausgeglichen in Kassel
 - Anziehungskraft von Unis, aber dann Abwanderung
 - Absolventen kennen nicht Arbeitgeber der Umgebung
 - KU (mit 10-49 AN) suchen akademische Absolventen
- Lösungen: Verbindungen herstellen!
 - Praktika und praktische Abschlussarbeiten ermöglichen
 - Gezielte Förderung (z.B. Deutschlandstipendien)
 - Exkursionen, Betriebsbesichtigungen, Foren zwischen Hochschulen und Unternehmen einrichten

Region steigert AG-Attraktivität: Innovationsnetzwerke

- Innovationskraft stärken: Themenspezifische Netzwerke forcieren und Hochschulen einbinden
 - BioRegion Werratal der WFG
 - NIWE für Metall und Kunststoff
- Soziale und technische Voraussetzungen für Innovationen stärken
- Regionalen Export UND regionale Wertschöpfung steigern

Regionale Kooperation: Werra-Meißner-Kreis

Der Befund:

- Keine Großindustrie, keine Volluniversität oder Technische Universität, keine Großforschungseinrichtung
- Demografischer Wandel dramatisch
- Verkehrliche Anbindung mittel bis schwach

Das mögliche Alleinstellungsmerkmal:

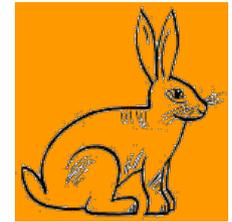
- Stark in Kooperationen und kommunikativ
- Grenzüberschreitend mit regionaler Identität
- Netzwerke bildend

Ergebnis in fünf Thesen

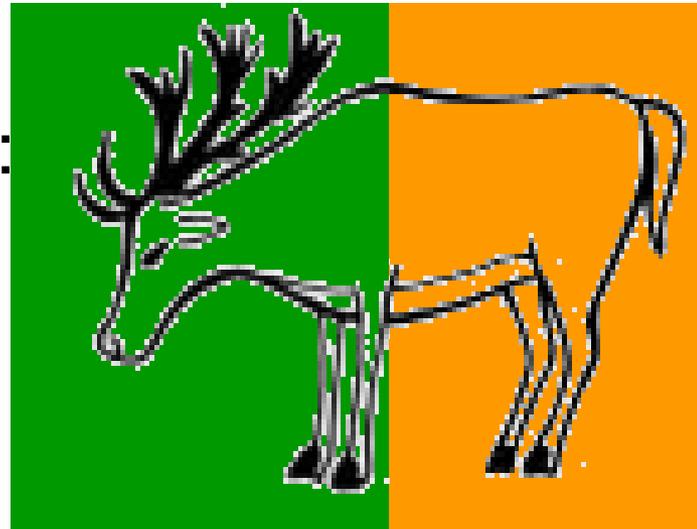
1. Herausforderungen sind im WMK riesig.
2. Unternehmer müssen ihren Teil des Problems lösen:
Arbeitgeberattraktivität steigern!
3. Netzwerke nutzen: Gemeinsame Personalentwicklung,
Weiterbildung, Arbeitgeberstandards („Regeln für alle“)
4. Seien Sie Teil des großen Ganzen, denn regionale
Kooperation für Fachkräftegewinnung ist entscheidend:
Über Netzwerke und Grenzen hinaus kooperieren!
5. Im Mittelpunkt steht der Mensch – sein Vertrauen und
seine Kooperationsbereitschaft ...

Das Hirschjagdspiel

Ohne Kooperation: ein magerer Hase:



Mit Kooperation:
ein dicker, halber Hirsch:



Gemeinsamer Hirschbraten am Lagerfeuer....
Emma und Fritz demografischer Wandel...

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Interessiert?

Mehr zu Wirtschaftspolitik unter:

www.uni-goettingen.de/de/64099.html

Mehr zu Handwerkswirtschaft unter:

<http://www.ifh.wiwi.uni-goettingen.de/>