



Personalpolitik in Zeiten des demografischen Wandels

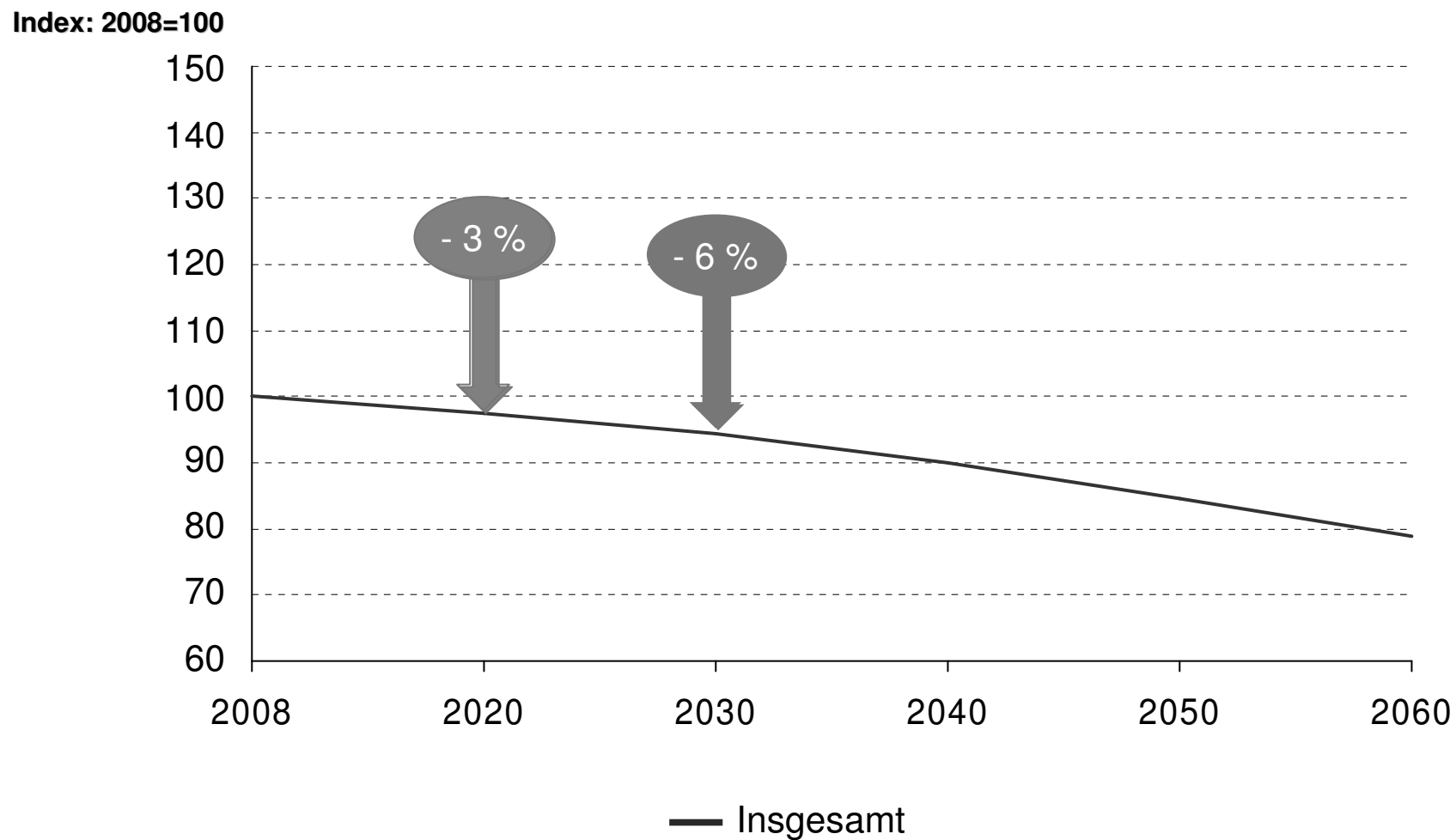
**Einführung: Probleme und Ansätze der Fachkräftesicherung kleiner
und mittlerer Unternehmen**

**IHK-Praxis-Forum Demografie und Fachkräftesicherung
am 30. November 2011 in Düsseldorf**

Dr. Rosemarie Kay

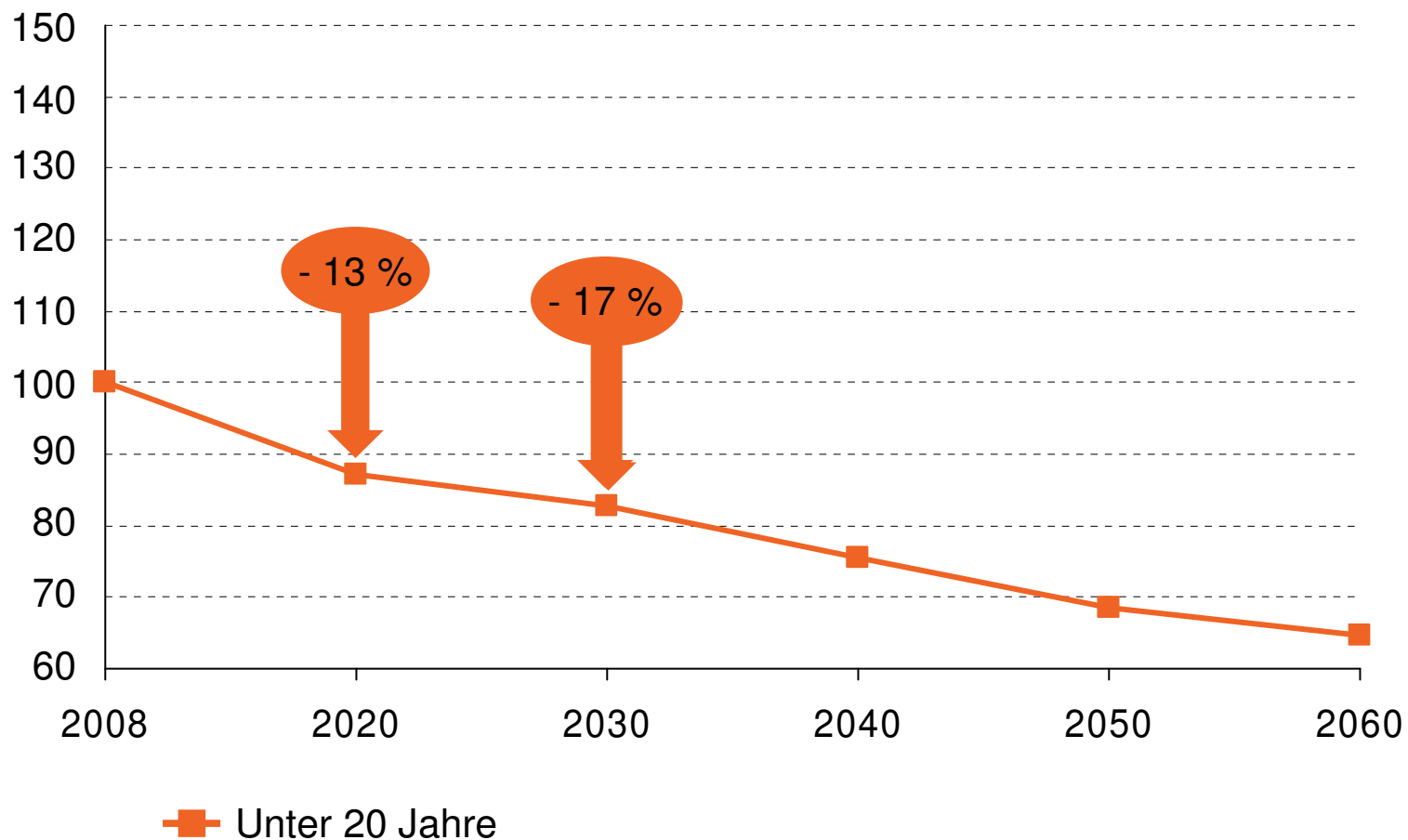
Institut für Mittelstandsforschung Bonn (IfM Bonn)

Bevölkerungsentwicklung in Deutschland bis 2060



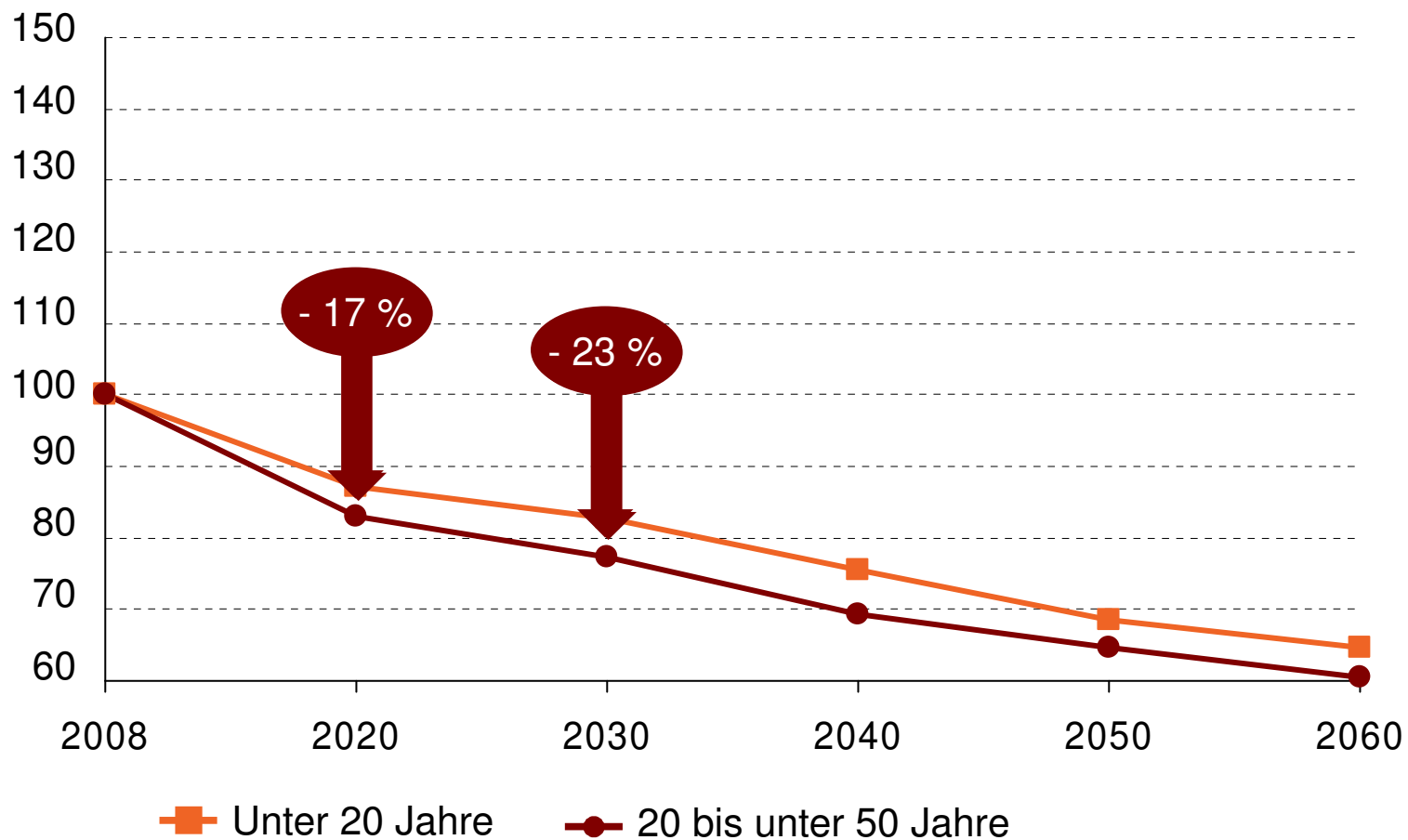
Bevölkerungsentwicklung in Deutschland bis 2060

Index: 2008=100

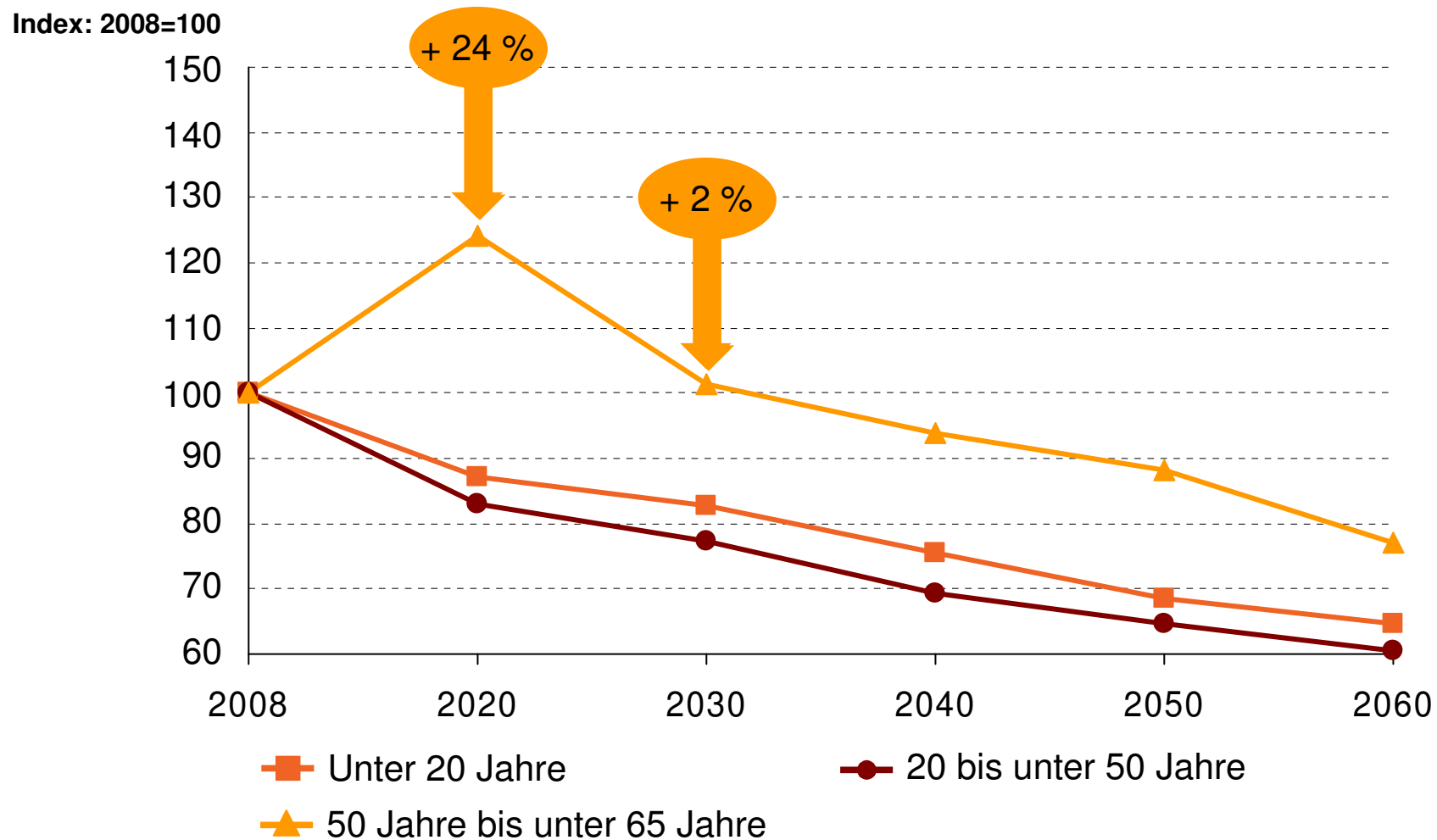


Bevölkerungsentwicklung in Deutschland bis 2060

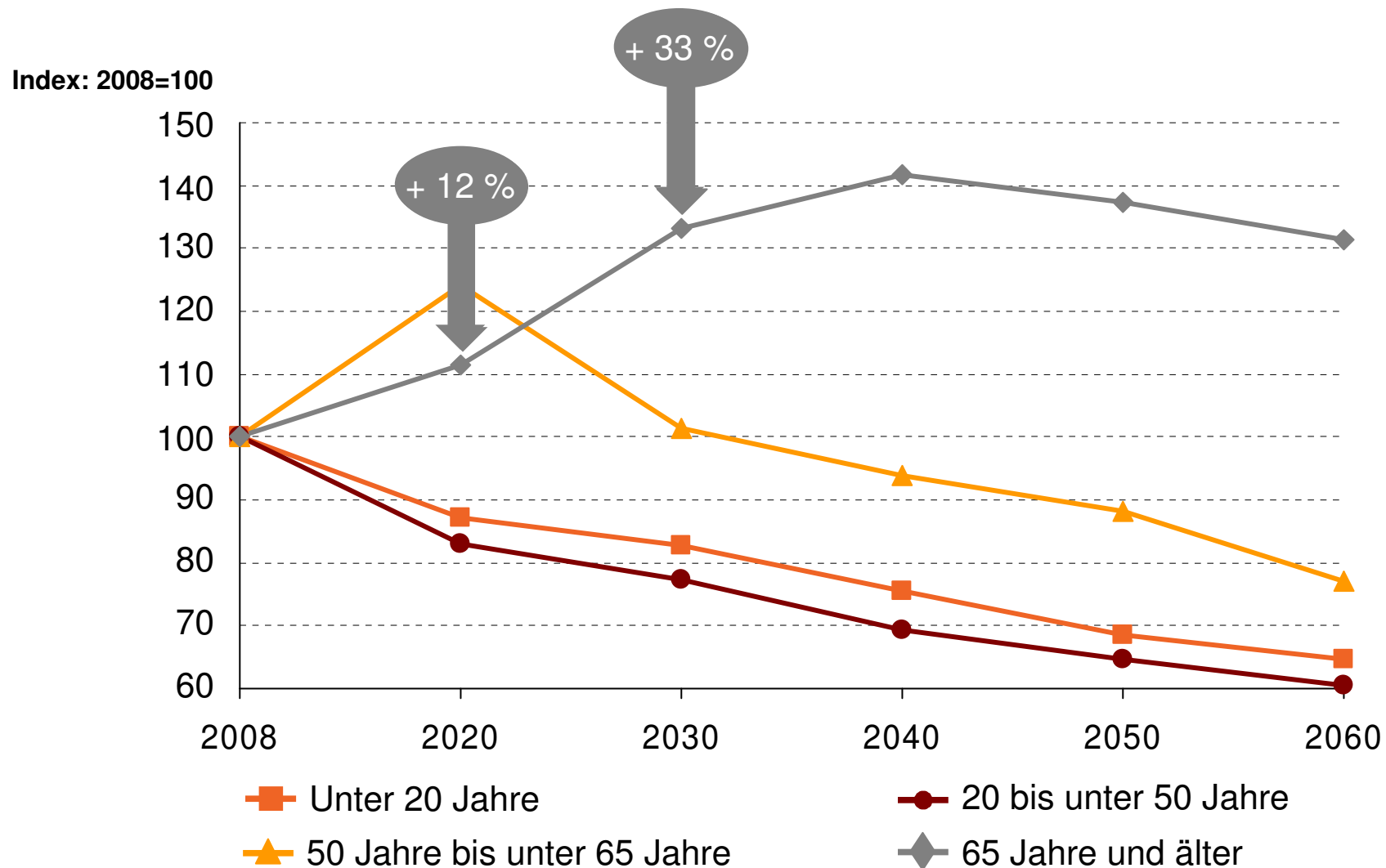
Index: 2008=100



Bevölkerungsentwicklung in Deutschland bis 2060

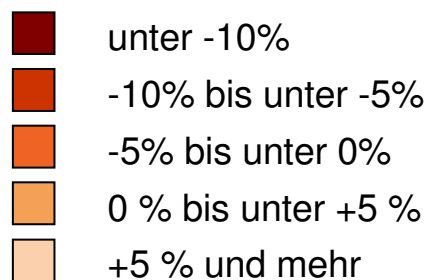


Bevölkerungsentwicklung in Deutschland bis 2060

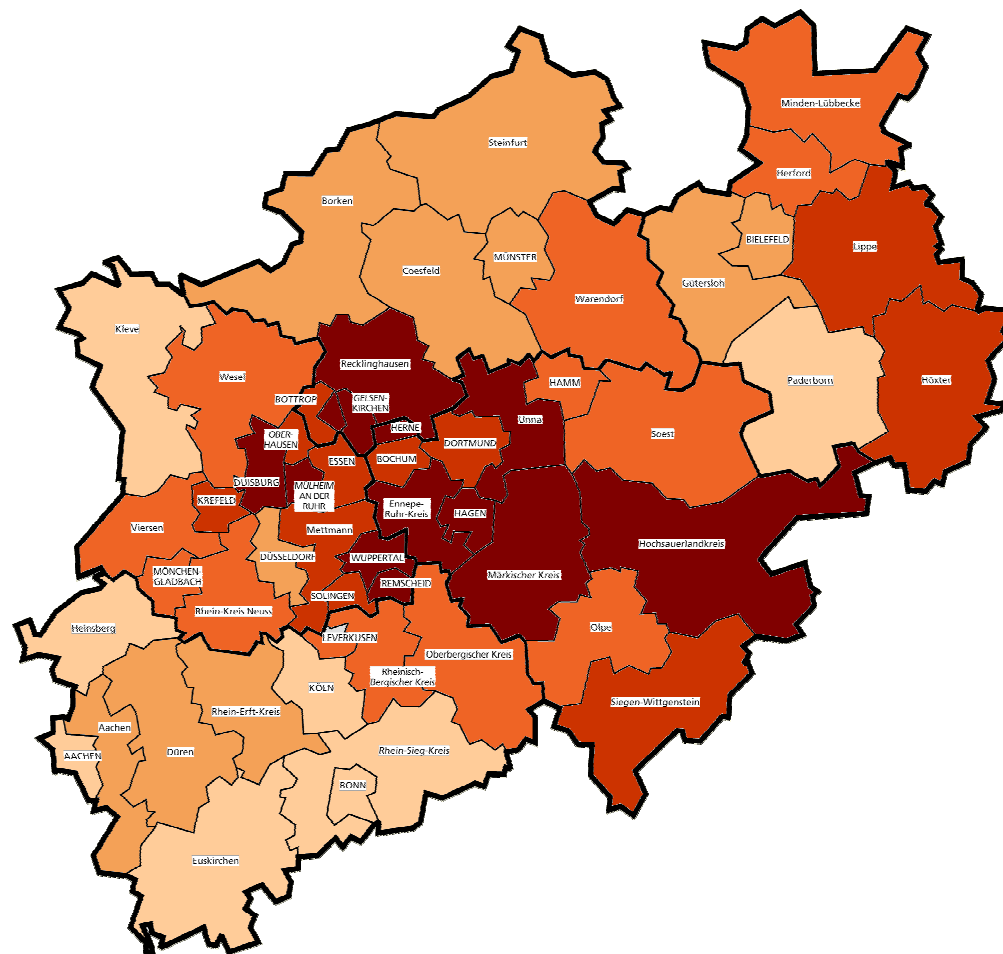


Relative Zu- und Abnahme der Bevölkerung in Nordrhein-Westfalen 2025 gegenüber 2005

Veränderung der Bevölkerungszahl
1.1.2025 gegenüber 1.1.2005
in Prozent



— Regierungsbezirke
— kreisfreie Städte und Kreise



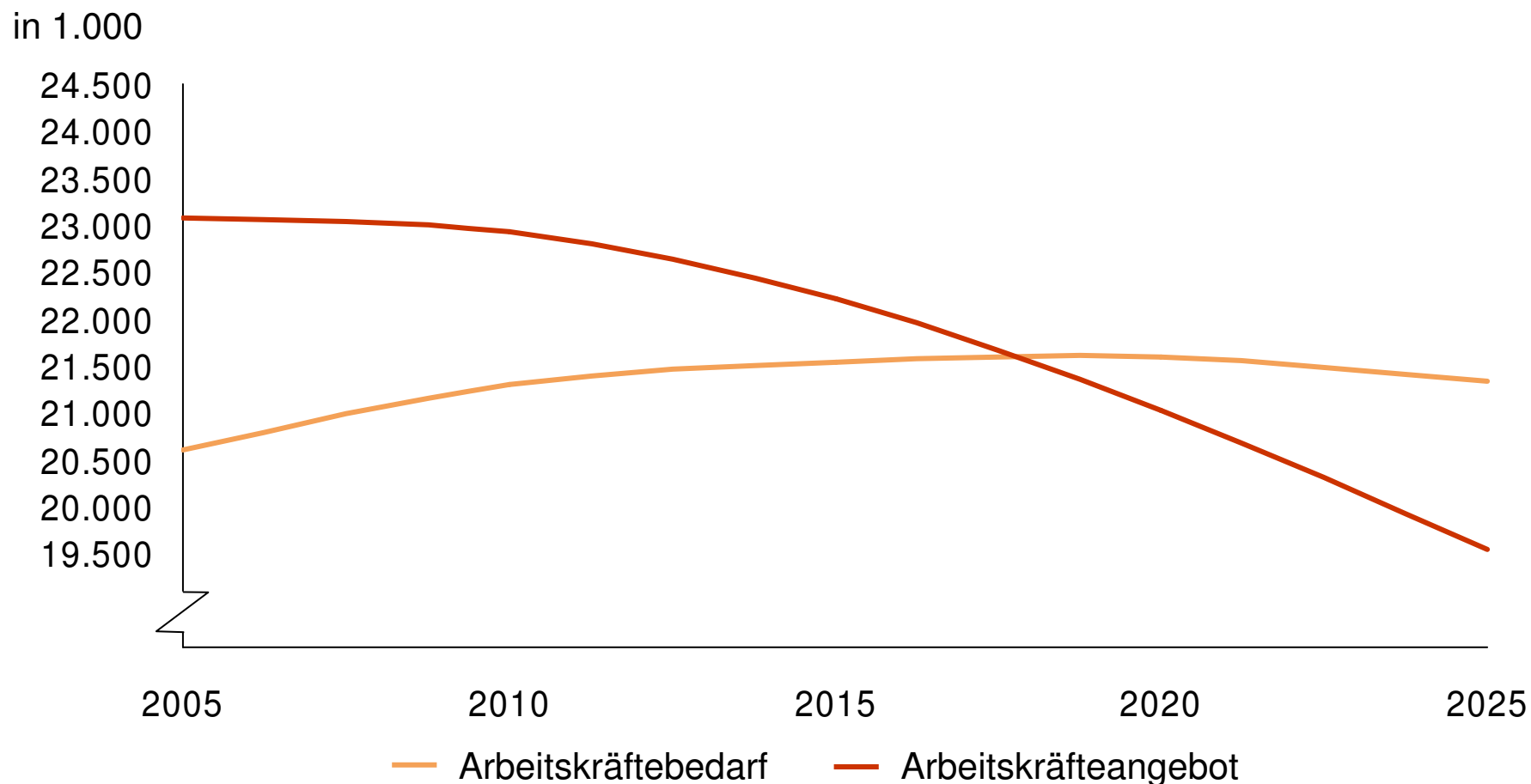
Zwischenfazit

- Die Gesamtbevölkerung wird in den nächsten zehn bis 20 Jahren nur moderat abnehmen.
- Der erwerbsfähige Teil der Bevölkerung wird bis 2020 auch nur geringfügig schrumpfen, bis 2030 wird sich diese Entwicklung aber deutlich beschleunigen.
- Die Zahl der Schulabgänger und damit die Zahl der Berufsanfänger wird bereits in wenigen Jahren sinken.
- Das Durchschnittsalter der Erwerbsbevölkerung nimmt bereits seit Jahren zu. Dieser Prozess wird weiter anhalten.
- Der Anteil der Älteren an der Bevölkerung wird bis 2040 kontinuierlich steigen.

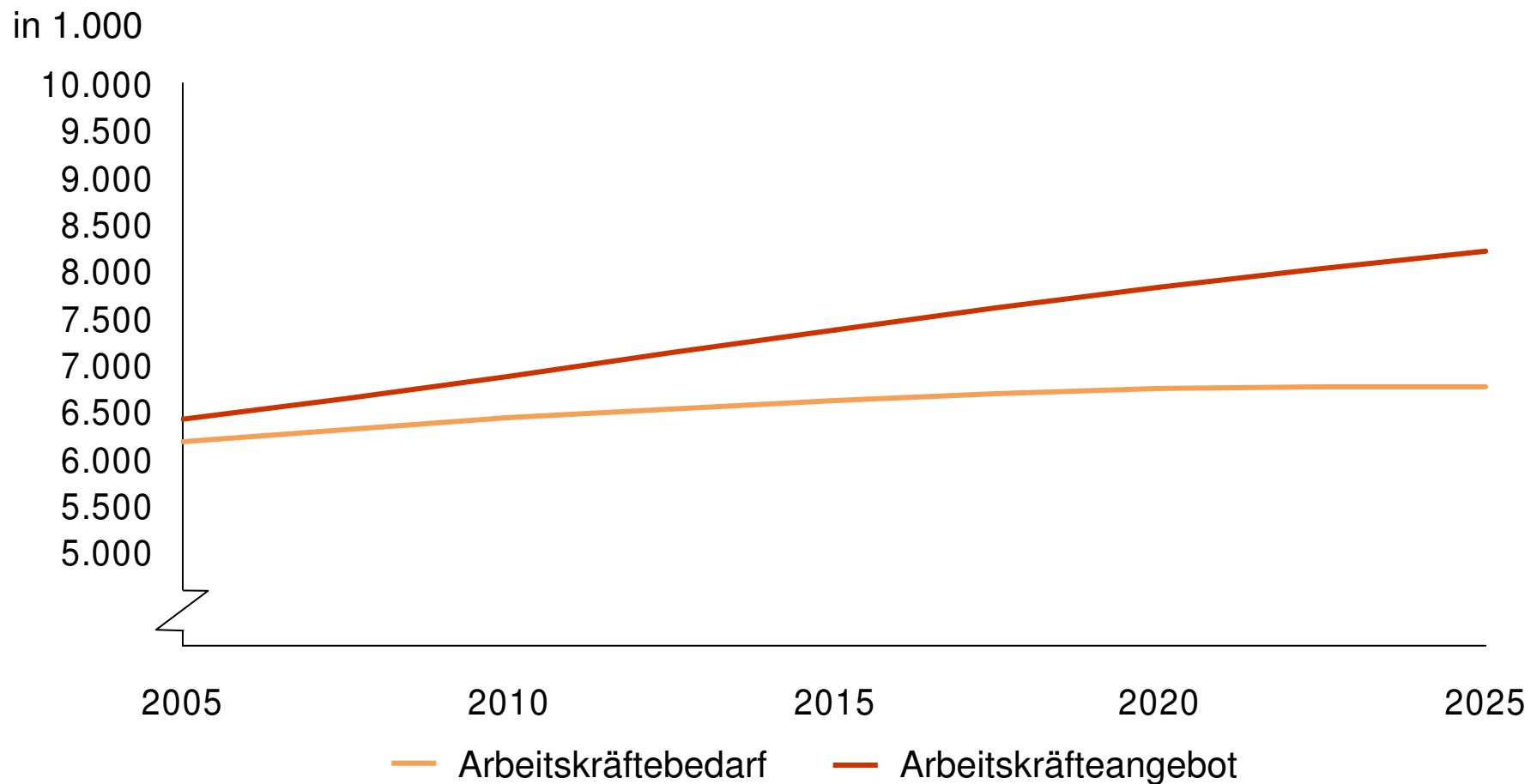
Personalpolitische Folgen des demografischen Wandels

- ➔ Verschärfung des Wettbewerbs um Auszubildende bereits in der laufenden Dekade.
- ➔ Verschärfung des Wettbewerbs um Fachkräfte jungen und mittleren Alters aufgrund des Ausscheidens der geburtenstarken Jahrgänge aus dem Arbeitsmarkt ab 2015.
- ➔ Erhöhung der Löhne für qualifizierte Arbeitskräfte und stärkere Lohn-differenzierung.
- ➔ Erhöhung des Anteils älterer Arbeitnehmer macht verstärkte Anstrengungen für den Erhalt der Leistungsfähigkeit (Gesundheit, Qualifikation, Motivation) erforderlich.
- ➔ Stärkere Erschließung von Frauen, Migranten und Älteren als Arbeitskräfte.

Bedarf und Angebot von Arbeitskräften mit Abschluss einer betrieblichen Lehre bzw. Berufsfachschule bis 2025



Bedarf und Angebot von Arbeitskräften mit Fachhochschul- und Hochschulabschluss inkl. Promotion bis 2025



Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern

Materielle und immaterielle Anreize

- Vergütung
- Weiterbildung/Aufstieg
- Arbeitszeiten
- Partizipation
- ...

Wo die Kleinen „besser“ sind als die Großen...

	Kleinunternehmen (unter 20 AN)	kleine bis mittlere Unternehmen (20 bis 200 AN)	mittlere bis große Unternehmen (200 bis 2.000 AN)
Abwechslungsreiche Tätigkeit	besser	genauso gut	genauso gut
Selbstständiges Gestalten des Arbeitsablaufes	besser	genauso gut	genauso gut
Einbindung in wichtige Unternehmensentscheidungen	besser	genauso gut	genauso gut
Nervliche Anspannung	genauso gut	genauso gut	genauso gut
Betriebsklima (Kollegen)	genauso gut	genauso gut	genauso gut
Betriebsklima (Vorgesetzte)	genauso gut	genauso gut	genauso gut
Sorgen um den Arbeitsplatz	genauso gut	schlechter	genauso gut
Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten	genauso gut	schlechter	genauso gut
Erhöhtes Risiko von Arbeitsunfällen	schlechter	schlechter	schlechter
Abweichung tatsächlicher von gewünschter Arbeitszeit	schlechter	schlechter	schlechter
Beruflicher Abstieg (in den nächsten 2 Jahren)	weniger wahrscheinlich	weniger wahrscheinlich	gleich wahrscheinlich
Beruflicher Aufstieg (in den nächsten 2 Jahren)	weniger wahrscheinlich	weniger wahrscheinlich	weniger wahrscheinlich

Zwischenfazit

- ➔ Kleine und mittlere Unternehmen haben nicht per se eine geringere Arbeitgeberattraktivität als große Unternehmen. Gerade kleinere Unternehmen bieten in einigen Bereichen sogar bessere Arbeitsbedingungen als Großunternehmen.
- ➔ Diese Kleinunternehmen schaffen es auch, offene Stellen reibungsloser zu besetzen.
- ➔ Deswegen: Vorteile im Bereich der immateriellen Anreize nutzen:
 - ➔ Installierung/Ausbau von Arbeitsbedingungen, die für die Zufriedenheit der Arbeitnehmer relevant sind.

Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern

Materielle und immaterielle Anreize

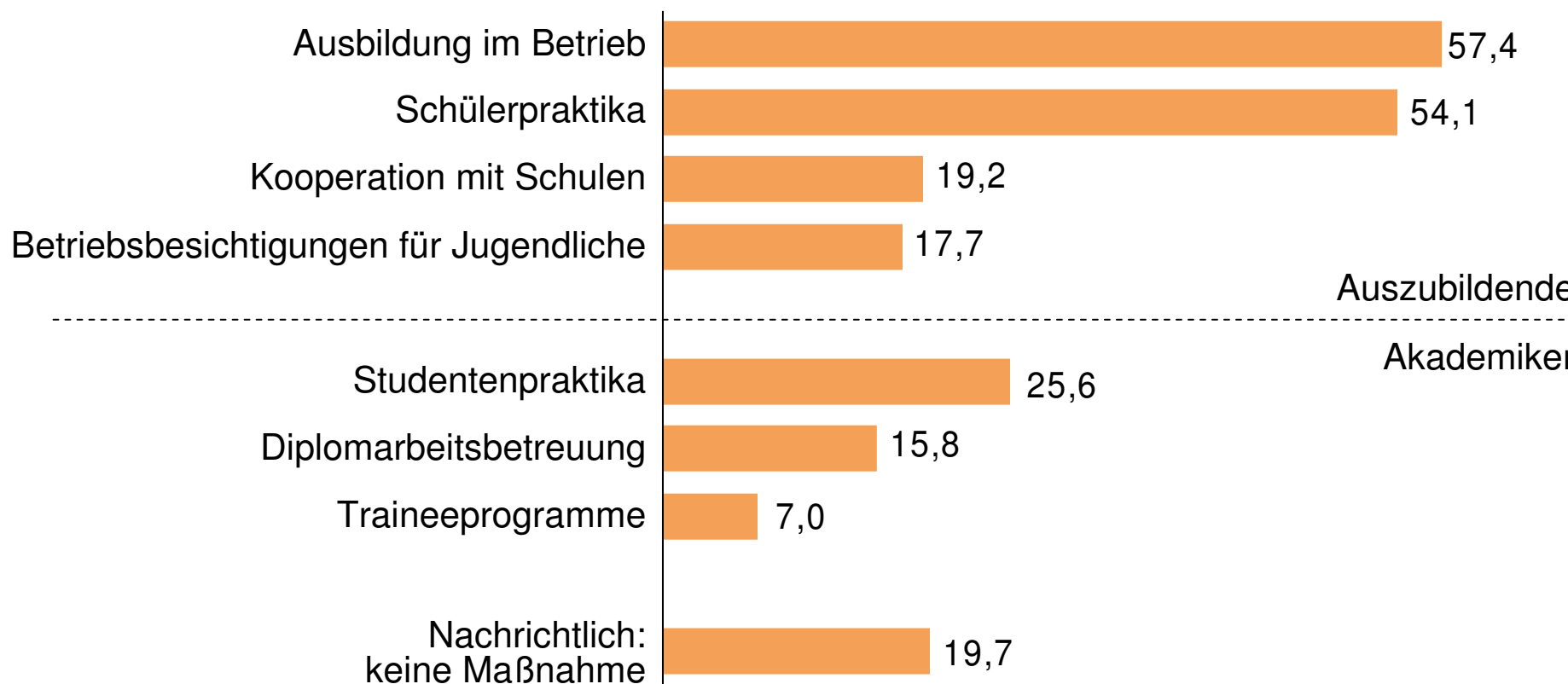
- Vergütung
- Weiterbildung/Aufstieg
- Arbeitszeiten
- Partizipation
- ...

Personalmarketing

- Rekrutierungswege
- Arbeitgeberimage
- Schul- und Hochschulkontakte
- ...

Vielfältige Wege zur Nachwuchssicherung bei Auszubildenden und Hochschulabsolventen

in %



Mehrfachantworten

n=696

Quelle: Kay u.a. 2008, S. 105.

© IfM Bonn 2011

Erschließung von Arbeitskräfte reserven

Frauen (mit betreuungsbedürftigen Kindern)

- Flexible Arbeitszeiten
- Teilzeit
- Telearbeit
- Weiterbildung
- Aufstiegschancen
- Kinderbetreuung
- ...

Ältere

- Prävention: Erhalt der Arbeitsfähigkeit in Hinsicht auf Gesundheit, Qualifikation und Motivation
- Weiterbildung
- Arbeitsgestaltung/Gesundheitsvorsorge
- Rekrutierung älterer Bewerber
- ...

Erschließung von Arbeitskräfte reserven

Migranten/Ausländer

- Rekrutierung von Migranten/
Ausländern
- ggf. Sprachschulung
- Integration in den Betrieb
- Ggf. Hilfen für die Integration
am neuen Wohnort
- ...

Gering Qualifizierte

- Rekrutierung von gering Qualifi-
zierten
- Aus- und Weiterbildung

Demografische Herausforderung: Auch den KMU stehen vielfältige Lösungsmöglichkeiten zur Verfügung

- KMU haben zwar ungünstigere Ausgangsbedingungen als Großunternehmen, aber mit Voraussicht, Flexibilität und Fantasie können auch sie der demografischen Herausforderung begegnen.
- Voraussicht:
 - ➔ stetige Qualifizierung,
 - ➔ Verschleiß vermeidende Arbeitsgestaltung,
 - ➔ Aufbau eines attraktiven Arbeitgeberimages.
- Flexibilität:
 - ➔ an den (wechselnden) Bedürfnissen des Betriebes und der Mitarbeiter orientiert,
 - ➔ Einzelfalllösungen anstelle ausgeklügelter Programme.
- Fantasie:
 - ➔ pfiffige Ideen anstelle kostenträchtiger Programme können durchaus einen Beitrag zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern leisten.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt

Dr. Rosemarie Kay
Institut für Mittelstandsforschung Bonn
Maximilianstr. 20
53111 Bonn

Tel.: 0228 / 72 997 -30
Email: kay@ifm-bonn.org

www.ifm-bonn.org

Das IfM Bonn ist eine Stiftung des privaten Rechts.

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Technologie

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Ministerium für Wirtschaft, Energie,
Bauen, Wohnen und Verkehr
des Landes Nordrhein-Westfalen

