



PIW
Progress-Institut für Wirtschaftsforschung GmbH



Innovationsträger im Land Brandenburg: Befunde aus Betriebsfallstudien als Bestandteil einer Analyse ausgewählter berufsspezifischer Teilarbeitsmärkte



**Beitrag zum 9. IWH/IAB-Workshop
„Fachkräftemangel – was ist dran?“**

Halle (Saale), den 19. Oktober 2012

AGENDA

- 1. Auftragshintergrund sowie Untersuchungsgegenstand**
- 2. Forschungsmethoden im Überblick und spezifische Rolle der Betriebsfallstudien**
- 3. Wesentliche Befunde der Betriebsfallstudien**
- 4. Ausblick – Möglichkeiten und Grenzen einer „Regionalstrategie“ der Fachkräftesicherung**

AUFTRAGSHINTERGRUND SOWIE UNTERSUCHUNGSGEGENSTAND

Hintergrund

- Auftrag der LASA Brandenburg an PIW / IWAK / IMU aus dem Jahr 2011 zu Analyse ausgewählter berufsspezifischer Teilarbeitsmärkte im Land Brandenburg
- erste detaillierte berufsspezifische Fachkräfteanalyse im Land – zuvor Fokus auf regionale und sektorale Untersuchungen

Untersuchungsgegenstand

- Berufsgruppen mit besonders hoher Relevanz für Innovationsprozesse in Betrieben – so genannte Innovationsträger
- im Ergebnis eines mehrstufigen explorativen Vorgehens (s.u.) folgende Berufsgruppen identifiziert und untersucht: Ingenieure (60), Chemiker/ Physiker/Mathematiker (61), Techniker (62) sowie Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe (88)

FORSCHUNGSMETHODEN IM ÜBERBLICK UND SPEZISCHE ROLLE DER BETRIEBSFALLSTUDIEN (1)

Forschungsdesign aus quantitativen und qualitativen Methoden

- Literaturanalysen und Sonderauswertungen von LASA-Befragungen zur Exploration sowie (statistischen) Abgrenzung des Untersuchungsgegenstandes (nach Berufsklassifizierung)
- sekundärstatistische Sonderauswertungen (BA: sv Beschäftigte und Strukturen, Arbeitslose, offene Stellen, Bruttoentgelte – AfS B-BB: Studierende, Prüfungen) inkl. intra- und interregionaler Vergleiche ...
- Sonderauswertungen zu aktuellen Primärerhebungen Dritter (Studierenden- und Absolventenbefragungen)
- Betriebsfallstudien bei innovierenden KMU aus Brandenburg (s.u.)
- Literaturrecherchen/-analysen zu personalen Herausforderungen und personalpolitischen Handlungsoptionen innovierender KMU
- Experteninterviews und Experten-/Akteurs-Workshops

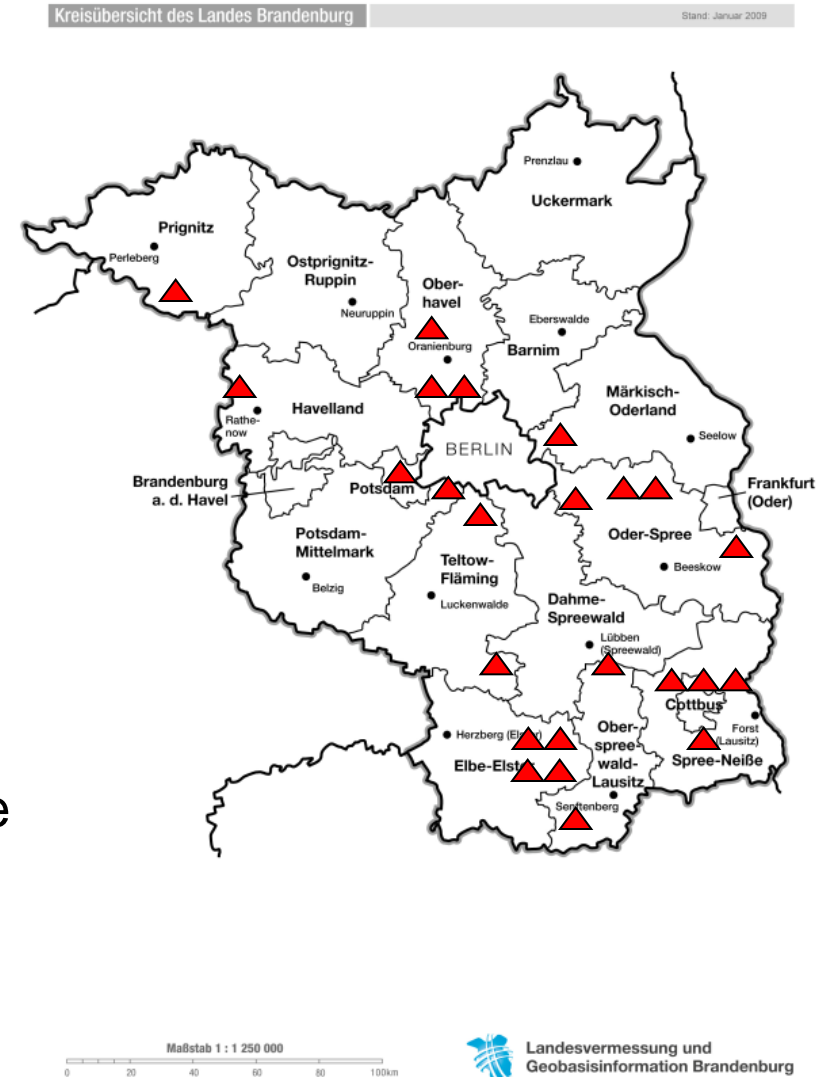
FORSCHUNGSMETHODEN IM ÜBERBLICK UND SPEZISCHE ROLLE DER BETRIEBSFALLSTUDIEN (2)

Spezifische Einblicke aus den Betriebsfallstudien

- Umfang, Verlauf und personalwirtschaftliche Implikationen von Innovationsprozessen
- Innovationsbeteiligte im Betrieb und bei Partnern
- aktueller und künftiger Bedarf an Innovationsträgern
- personalwirtschaftliche Herausforderungen und Aufgaben bei der Fachkräftesicherung im Allgemeinen sowie Innovationsträgern im Besonderen
- Strategien, Instrumente, Wege und Good-Practice-Beispiele der Fachkräftesicherung – Möglichkeiten, Grenzen, Alternativen
- Unterstützungs- und Förderbedarfe der Betriebe bei der Fachkräftesicherung, insbesondere im Hinblick auf Innovationsträger

BASISINFORMATIONEN ZU DEN BETRIEBSFALLSTUDIEN

- Betriebsidentifizierung über Intermediäre, Auswahl von 24 aus 89
- Fallstudien in 24 Betrieben (Interviews mit GF und Personalleitern, Dokumentenanalysen, Auswertung von Kontextmaterial)
- räumlich breit gestreut im Land
- Betriebe mit 4 bis 235 Beschäftigten, durchschnittlich 59 je Betrieb
- Verarbeitendes Gewerbe und wirtschaftsnahe Dienstleistungen besonders stark vertreten
- traditionsreiche Betriebe ebenso wie Neuansiedlungen und Spin-offs
- Betriebe mit unterschiedlichen Beschäftigungsverläufen wie auch Beschäftigungsaussichten



WESENTLICHE BEFUNDE – HERAUSFORDERUNGEN (1)

- Fachkräftenachfrage steigt und Fachkräfteangebot sinkt tendenziell, wichtige berufsspezifische Teilarbeitsmärkte werden (für Betriebe) enger – sind in Brandenburg vielfach aber noch immer günstiger als in anderen Regionen Deutschlands
- im interregionalen Wettbewerb um Fachkräfte können Brandenburger KMU nur selten mithalten – Rekrutierung von Berufserfahrenen einerseits und von Hochschulabsolventen andererseits außerhalb Brandenburgs nur bedingt möglich
- Gefahr der Abwerbung von sehr gut qualifizierten Fachkräften nimmt seit einigen Jahren zu – im Berliner Umland stärker als in der Peripherie Brandenburgs
- vielfach geringer Bekanntheitsgrad von Brandenburger KMU – interregional, teilweise aber auch im Land selbst

WESENTLICHE BEFUNDE – HERAUSFORDERUNGEN (2)

- häufiger anzutreffende Herausforderungen sind darüber hinaus:
 - spezifische Problemlagen altershomogener Belegschaftsteile
 - Umstellung von Betriebs- und Personalorganisation – bei Betrieben mit Entwicklungssprüngen
 - Sicherung der Unternehmensnachfolge (Inhaber, häufig auch Innovationstreiber)
- im Vergleich dazu Überalterung von Belegschaften bzw. wichtigen Belegschaftsteilen eher selten
- Einbindung von Beschäftigten mit unterschiedlichen Berufen und Funktionen in sowie Nutzbarmachung externen Wissens für Innovationsprozesse
- Herausforderungen zumeist sehr betriebsspezifisch, diesbezügliche Verallgemeinerungen nur bedingt möglich

WESENTLICHE BEFUNDE – STRATEGIEN (1)

- vielfach „strategische“ Personalarbeit zwar nicht instrumentell, aber de facto anzutreffen (Sensibilität, Überschaubarkeit)
- sehr hohes Engagement bei Schulkontakten und beruflicher Erstausbildung
- kontinuierliche Hochschulkontakte sowie frühzeitige Ansprache und Bindung von Studierenden
- langfristige Einarbeitung statt (vergebliche) Suche nach hundertprozentig passfähiger Fachkraft
- großer Stellenwert von stetiger Weiterbildung, des Lernortes Betrieb und der Nutzung externen Wissens (letzteres ausbaufähig)
- Ausrichtung auf Fachkräfte mit bestehender Bindung an den Wohn- und Arbeitsstandort Brandenburg – Minimierung von Abwerberisiken

WESENTLICHE BEFUNDE – STRATEGIEN (2)

- Positionierung als (intraregional) attraktiver Arbeitgeber, um Fachkräfte rekrutieren und halten zu können (Betriebsklima, Vereinbarkeitsbedingungen und andere Faktoren)
- Entwicklung KMU-spezifischer Haltefaktoren im Betrieb (Aufgabenspektrum, Gestaltungsmöglichkeiten, Eigenverantwortung) – auch in Abgrenzung zu latenten Vorteilen von Großunternehmen (Entlohnung, Arbeitsplatzsicherheit, Aufstiegsperspektiven)
- Orientierung am state of the art Guter Arbeit
- intraregional wettbewerbsfähige Entlohnung, die sich schrittweise am (nominalen) interregionalen Standard ausrichtet
- in Kooperation mit Partnern Stärkung „harter“ und „weicher“ Standortfaktoren vor Ort

WESENTLICHE BEFUNDE AUS DEN BETRIEBS- FALLSTUDIEN – ZUSAMMENFASSUNG

- ⇒ in Fallstudienbetrieben mittels mehrdimensionaler „Regionalstrategie“ Fachkräftesicherung bislang zumeist gelungen
- Arbeitskräfterekrutierung vor allem in der Region, vorzugsweise solcher mit bereits bestehenden Bindungen an die Region (1)
 - zielgerichtete, d.h. selektive und dann intensive Kooperation mit Partnern in der Region (Schulen, OSZ, Hochschulen, weitere Bildungs- und Arbeitsmarktdienstleister) zur Gewinnung sowie Entwicklung von Fachkräften (2)
 - schrittweise Heranbildung spezifischer Fachkräfte aus endogenen Ressourcen im Betrieb und/oder mit Partnern, z.B. Einarbeitung, Weiter-, Höherqualifizierung, Personalentwicklung (3)
 - Positionierung als regionaler oder lokaler Top-Arbeitgeber hinsichtlich Arbeitseinkommen und Arbeitsbedingungen, um Fachkräfte gewinnen, (auch intraregional abwerben) und halten zu können (4)

AUSBLICK – MÖGLICHKEITEN UND GRENZEN EINER „REGIONALSTRATEGIE“ DER FACHKRÄFTESICHERUNG

- „Regionalstrategie“ gemäß vorgestellter Empirie offensichtlich geeigneter Lösungsansatz, aber ...

... aus einzelbetrieblicher Sicht

- weder risikofrei noch Allheilmittel (vor allem nicht, wenn Betriebe Entwicklungssprünge, z.B. größeren Fachkräftebedarf in kurzem Zeitraum, zu bewältigen haben)

... aus berufsfachlicher Sicht

- begrenzt, wenn weder spezielle Fachkräfte noch entsprechend aufgestellte Bildungsdienstleister in Region vorhanden sind

... aus gesamtwirtschaftlicher Sicht

- nicht beliebig ausdehnbar – wenn viele oder sogar alle Betriebe derartige Strategie verfolgten, würden endogene Ressourcen sukzessive überspannt

**„Ich stehe Statistiken etwas skeptisch gegenüber.
Denn laut Statistik haben ein Millionär
und ein armer Kerl jeder eine halbe Million.“
(Franklin D. Roosevelt)**

Kontakt

Dr. Karsten Schuldt

PIW Progress-Institut für Wirtschaftsforschung

Benkertstraße 24

14467 Potsdam

Tel.: 0331-9793737

Fax: 0331-9793738

Mail: piw-potsdam@t-online.de

Ausgewählte Indikatoren zum berufsspezifischen Teilarbeitsmarkt der Ingenieure

	Brandenburg	Berlin	Bayern	BRD insgesamt
Größe des Teilarbeitsmarktes (absolut)	14.400	26.200	141.300	708.300
Größe des Teilarbeitsmarktes (relativ)	1,9%	2,3%	3,0%	2,5%
Entwicklung 2005-2011 - Teilarbeitsmarkt	+0,5%	+9,2%	+14,2%	+9,8%
- Arbeitsmarkt insgesamt	+8,8%	+11,9%	+10,3%	+8,0%
registrierte Arbeitslose je gemeldete offene Stelle	4,2	5,9	0,7	1,3
Monatliches Bruttoarbeitsentgelt (Median)	3.991 EURO	4.475 EURO	5.170 EURO	5.096 EURO

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen