

Demografischer Wandel: personalpolitische Herausforderungen und mögliche Anpassungsstrategien für KMU

**17. Innovation Night
am 1. Oktober 2014 in Friedrichshafen**

**Dr. Rosemarie Kay
Institut für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn**

Gliederung

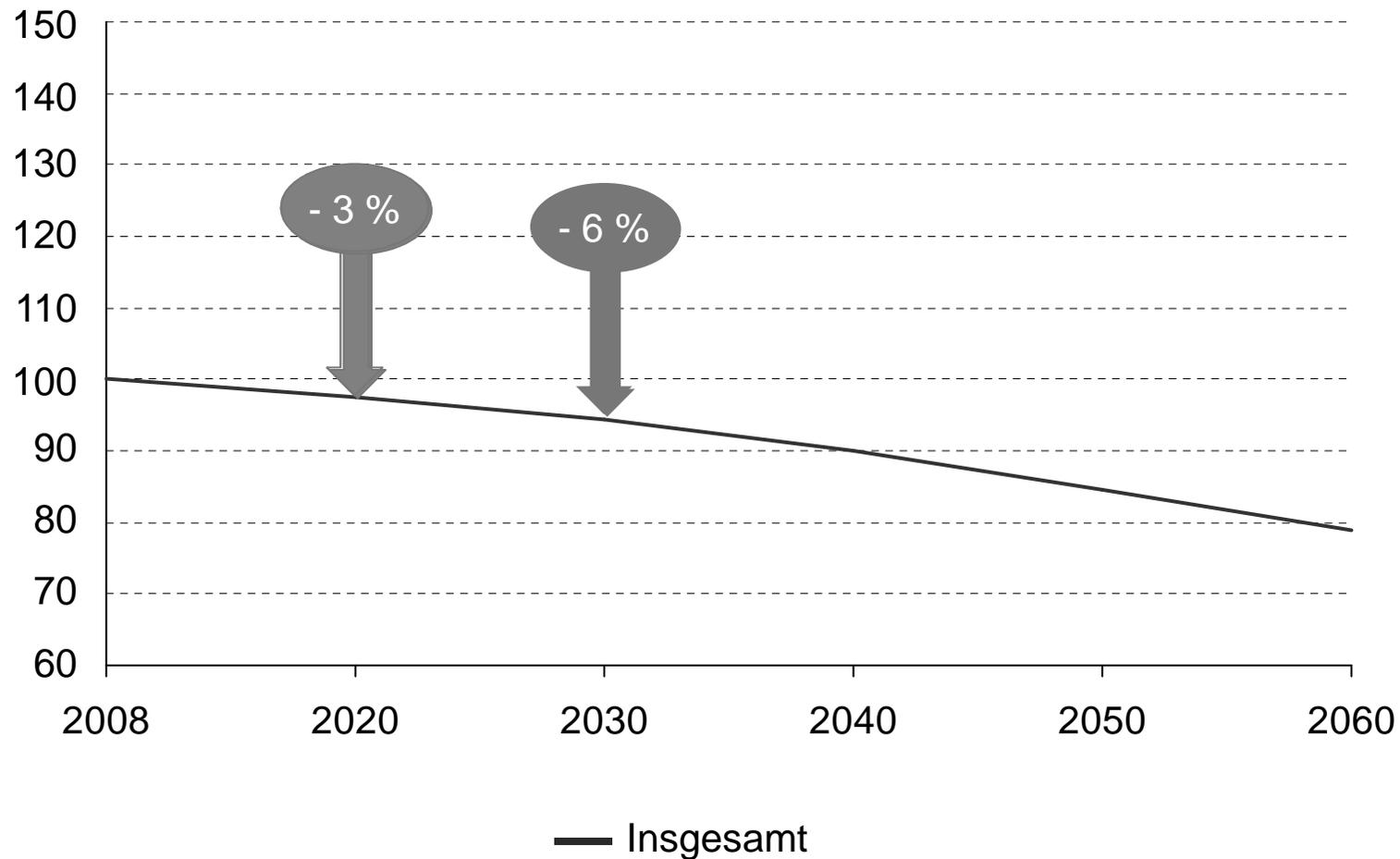
A Demografische Entwicklungen

B Personalpolitische Herausforderungen

C Personalpolitische Handlungsoptionen für KMU

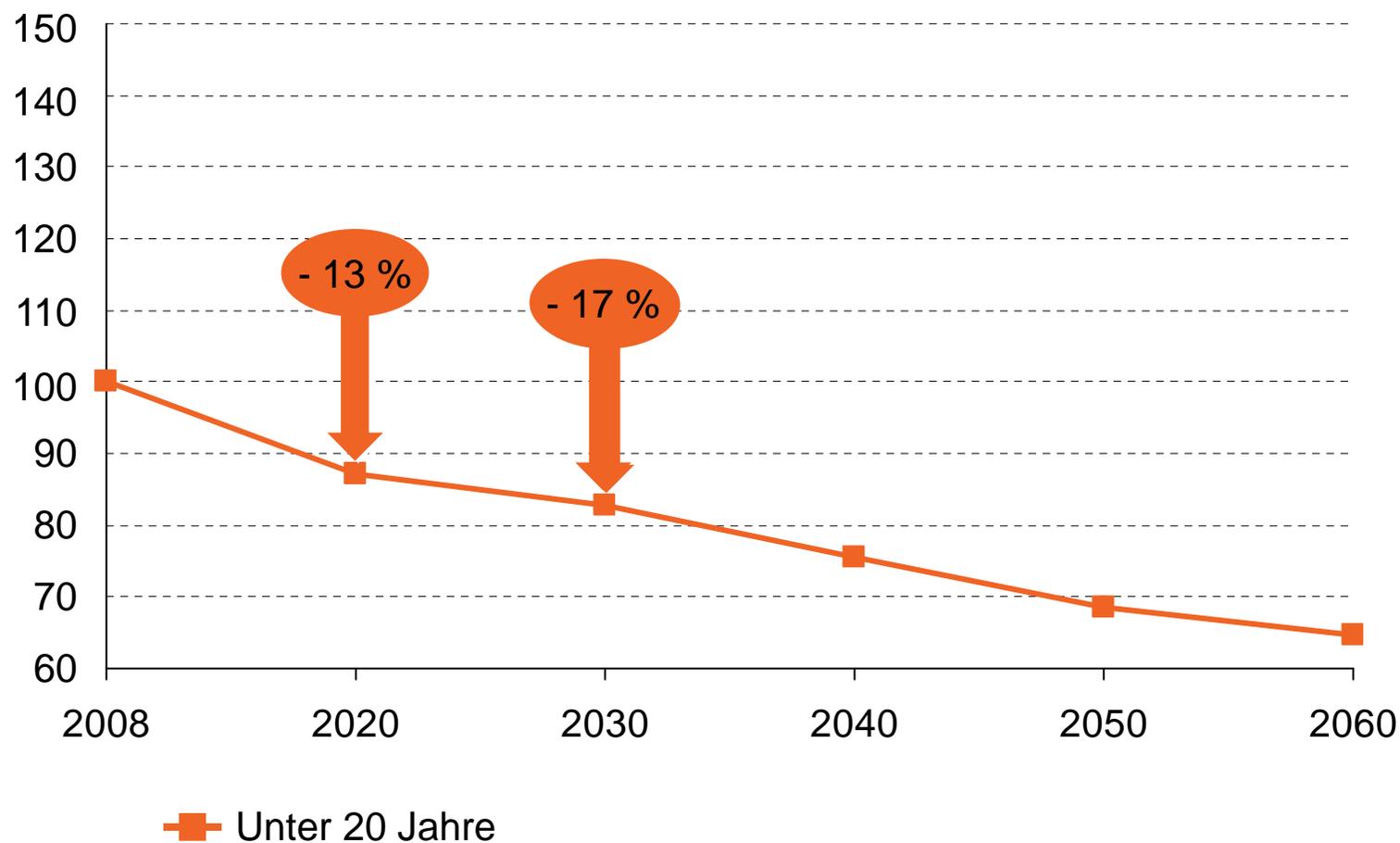
Bevölkerungsentwicklung in Deutschland bis 2060

Index: 2008=100



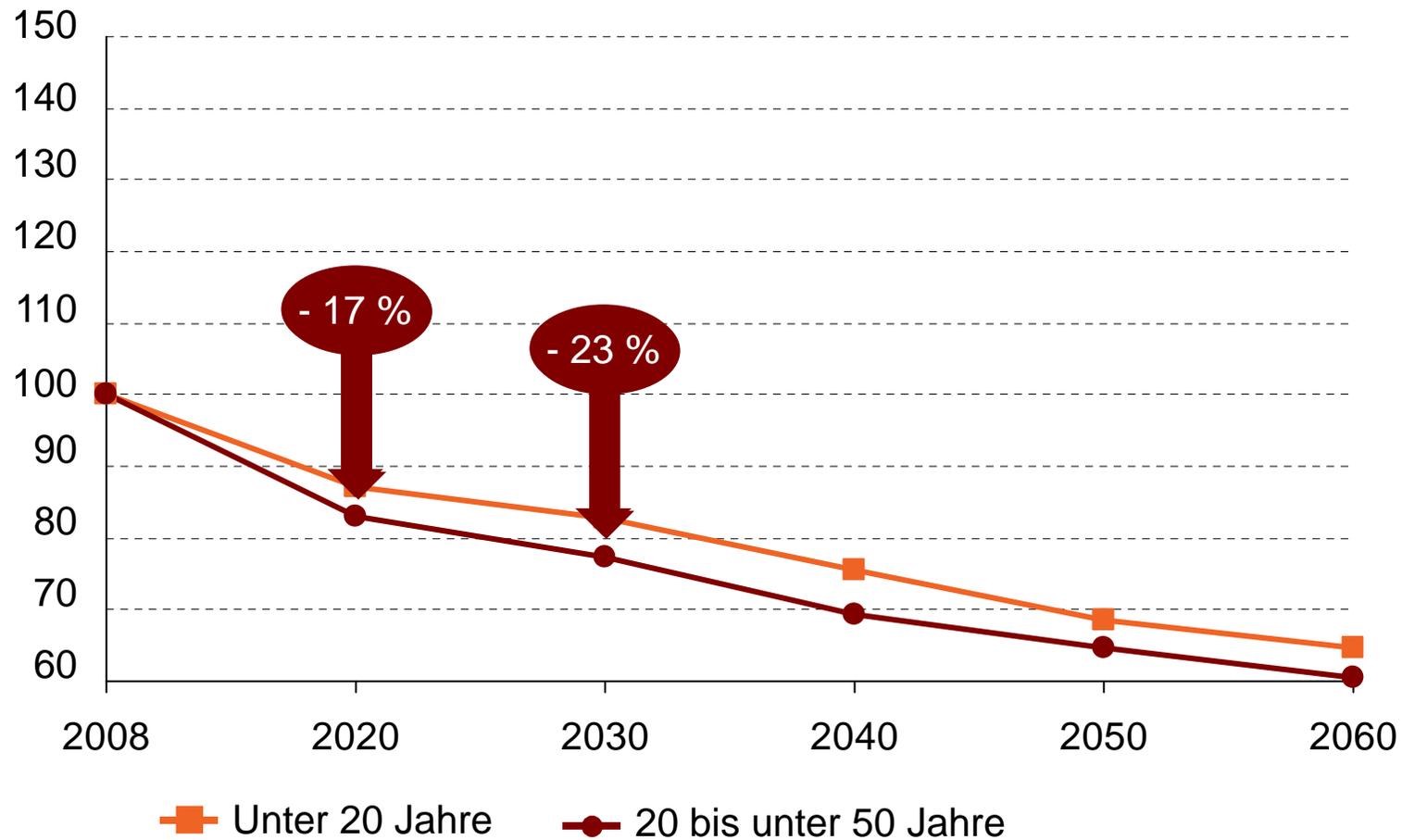
Bevölkerungsentwicklung in Deutschland bis 2060

Index: 2008=100

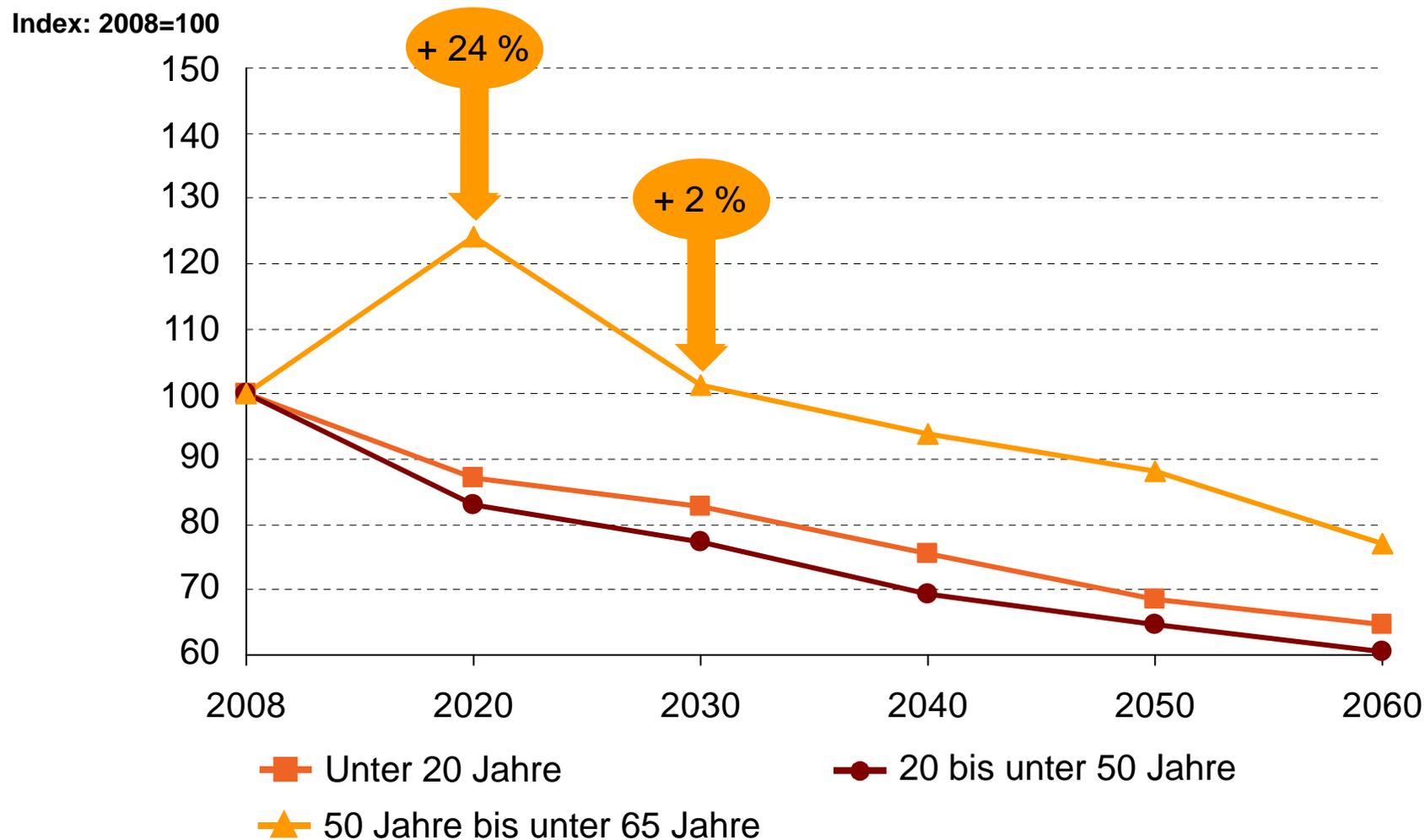


Bevölkerungsentwicklung in Deutschland bis 2060

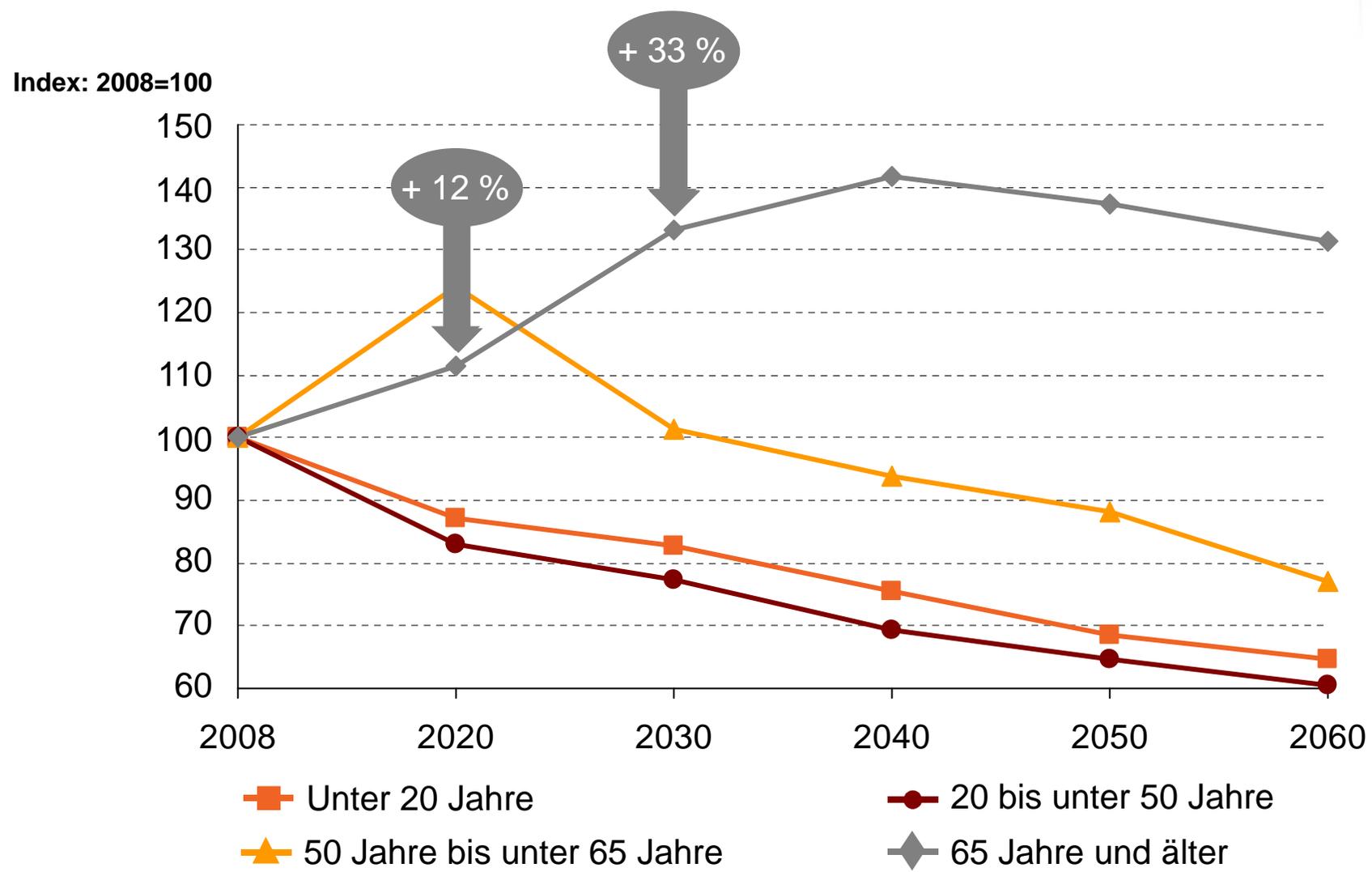
Index: 2008=100



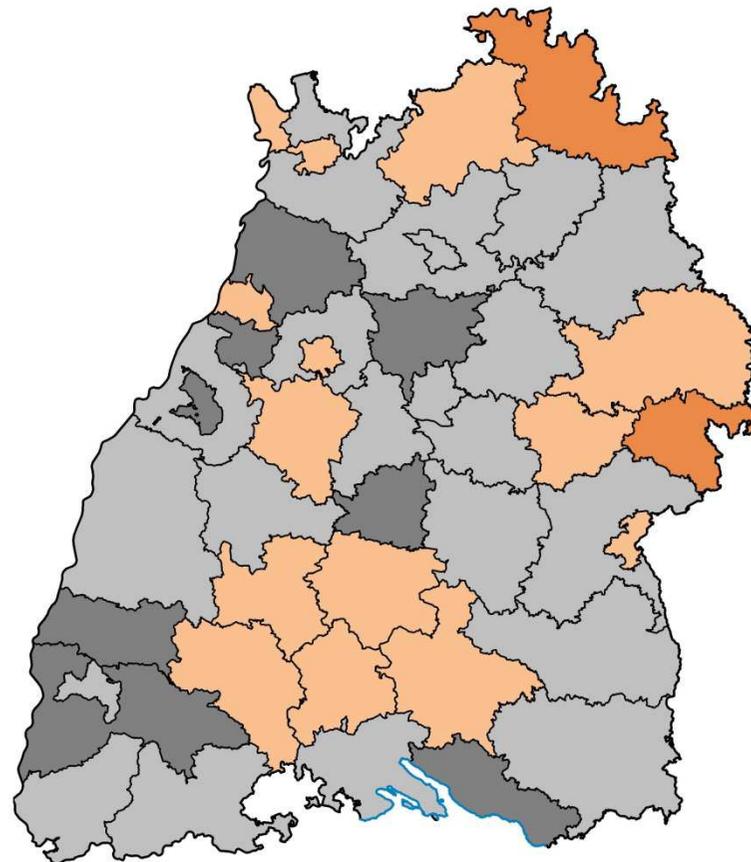
Bevölkerungsentwicklung in Deutschland bis 2060



Bevölkerungsentwicklung in Deutschland bis 2060



Relative Veränderung der Bevölkerung in Baden-Württemberg 2030 gegenüber 2010

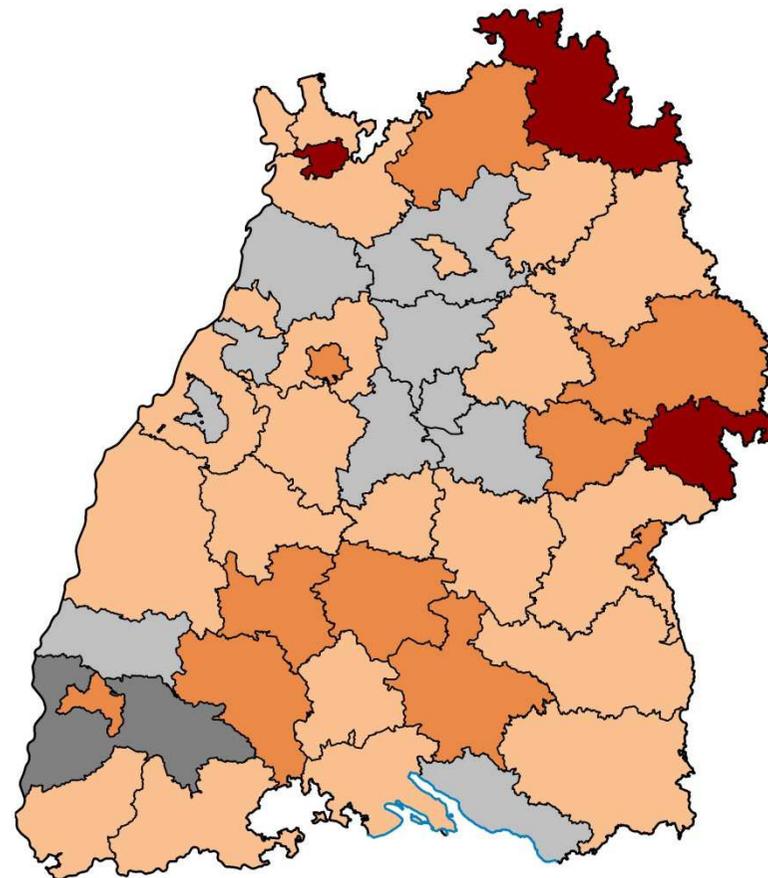


Veränderungen in %:

- > 5
- 0 bis 5
- -5 bis 0
- -10 bis -5
- < -10

Baden-Württemberg: +2,1 %

Relative Veränderung der Erwerbspersonenzahl in Baden-Württemberg 2030 gegenüber 2010



Veränderungen in %:

- > 5
- 0 bis 5
- -5 bis 0
- -10 bis -5
- < -10

Baden-Württemberg: -1,7 %

Zwischenfazit

- Die Gesamtbevölkerung wird in Deutschland in den nächsten zehn bis 20 Jahren nur moderat schrumpfen. In Baden-Württemberg, auch und insbesondere im Bodenseekreis wird sie hingegen noch weiter wachsen.
- Der erwerbsfähige Teil der Bevölkerung wird bis 2020 ebenfalls nur geringfügig schrumpfen. Bis 2030 wird sich diese Entwicklung aber deutlich beschleunigen. Baden-Württemberg wird hiervon nicht so stark betroffen sein. Und der Bodenseekreis kann sogar von einem weiteren Zuwachs ausgehen.
- Die Zahl der Schulabgänger und damit die Zahl der Berufsanfänger wird in den nächsten Jahren sinken.
- Das Durchschnittsalter der Erwerbsbevölkerung nimmt bereits seit Jahren zu. Dieser Prozess wird weiter anhalten – auch in Baden-Württemberg und dem Bodenseekreis.
- Der Anteil der Älteren an der Bevölkerung wird bis 2040 kontinuierlich steigen.

Gliederung

A Demografische Entwicklungen

B Personalpolitische Herausforderungen

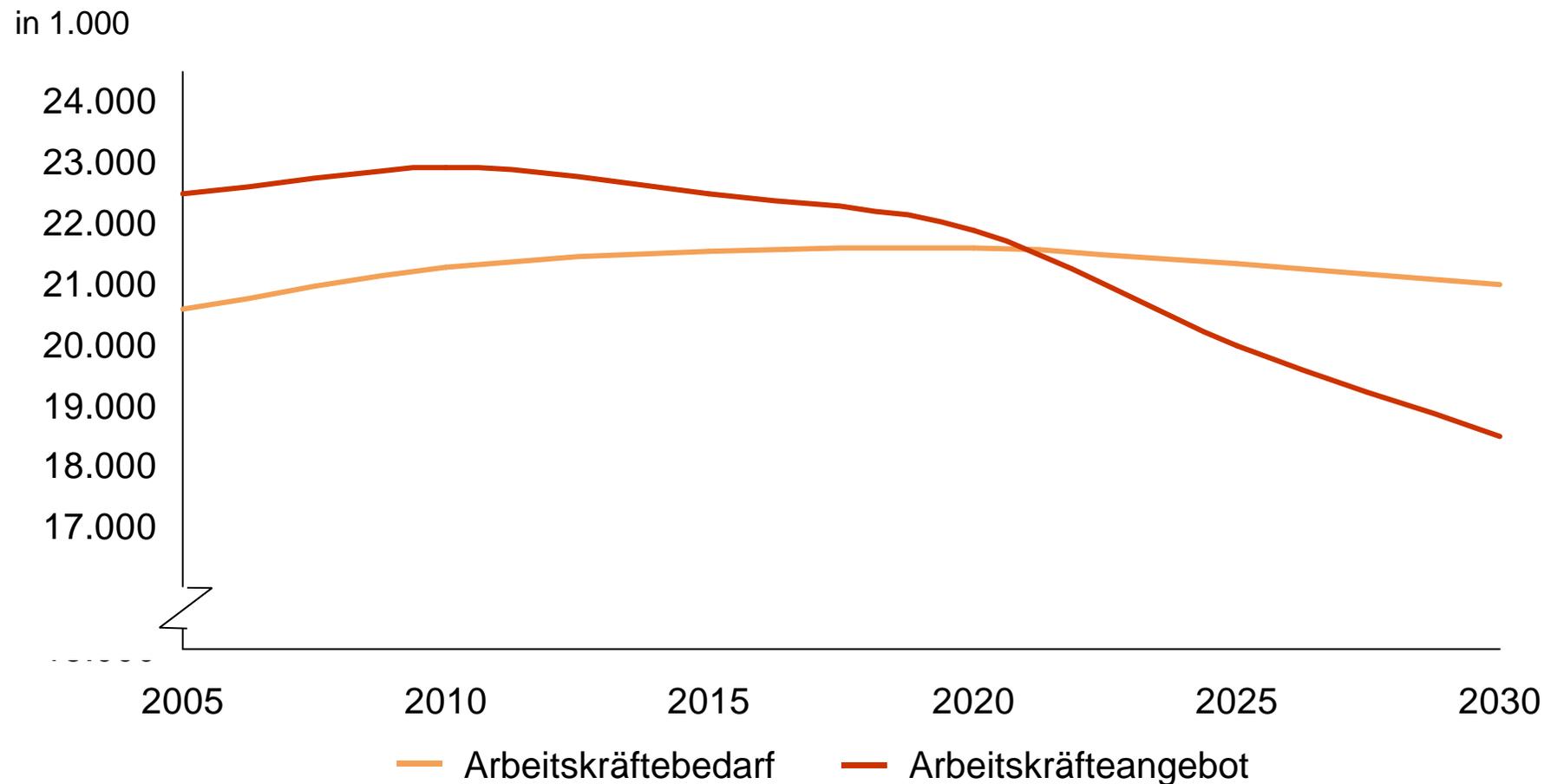
C Personalpolitische Handlungsoptionen für KMU

Personalpolitische Folgen des demografischen Wandels

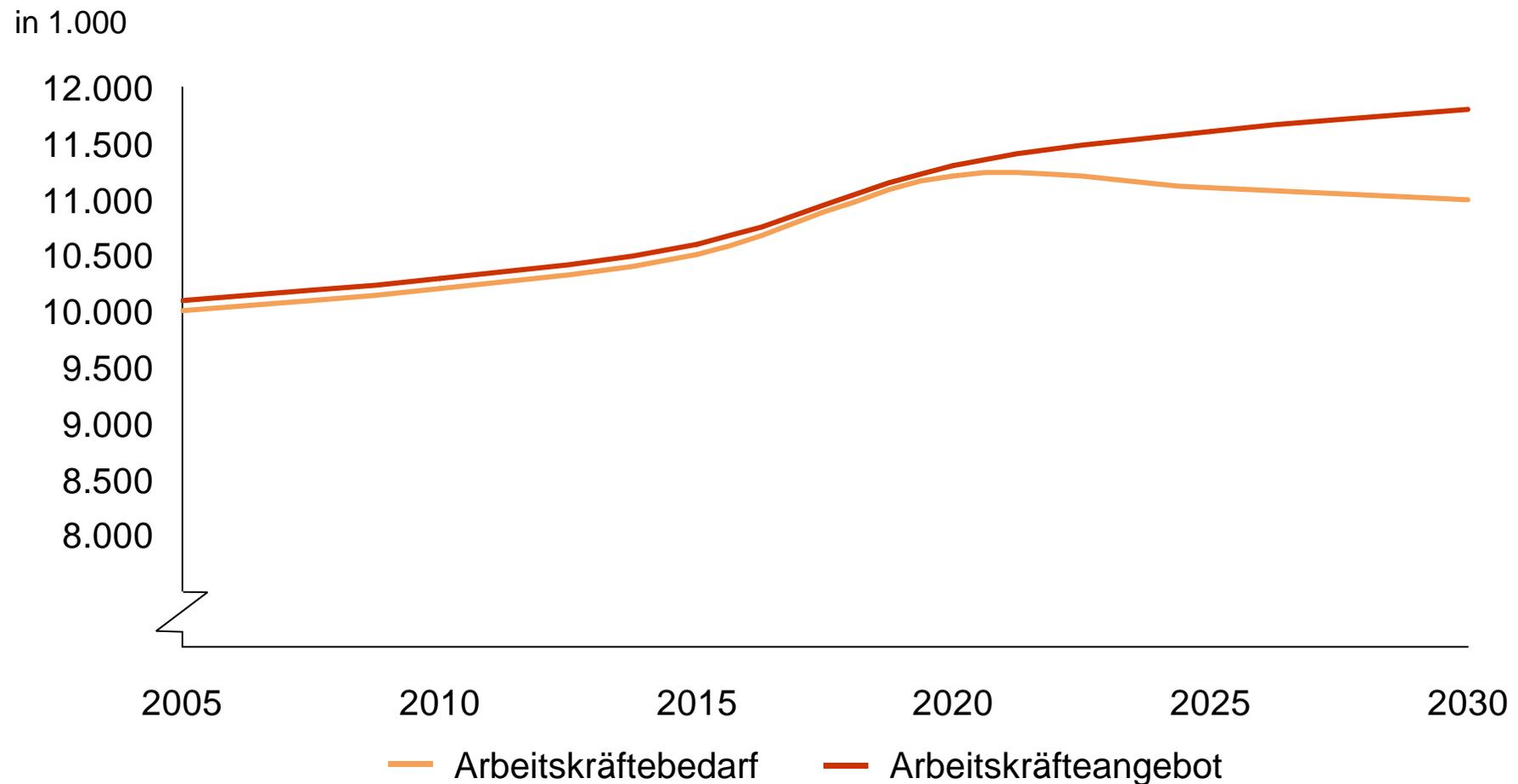


- ➔ Sukzessive Verschärfung des Wettbewerbs um Auszubildende in den nächsten Jahren.
- ➔ Verschärfung des Wettbewerbs um Fachkräfte jungen und mittleren Alters aufgrund des Ausscheidens der geburtenstarken Jahrgänge aus dem Arbeitsmarkt ab 2015.

Bedarf und Angebot von Arbeitskräften mit Abschluss einer betrieblichen Lehre bzw. Berufsfachschule bis 2030

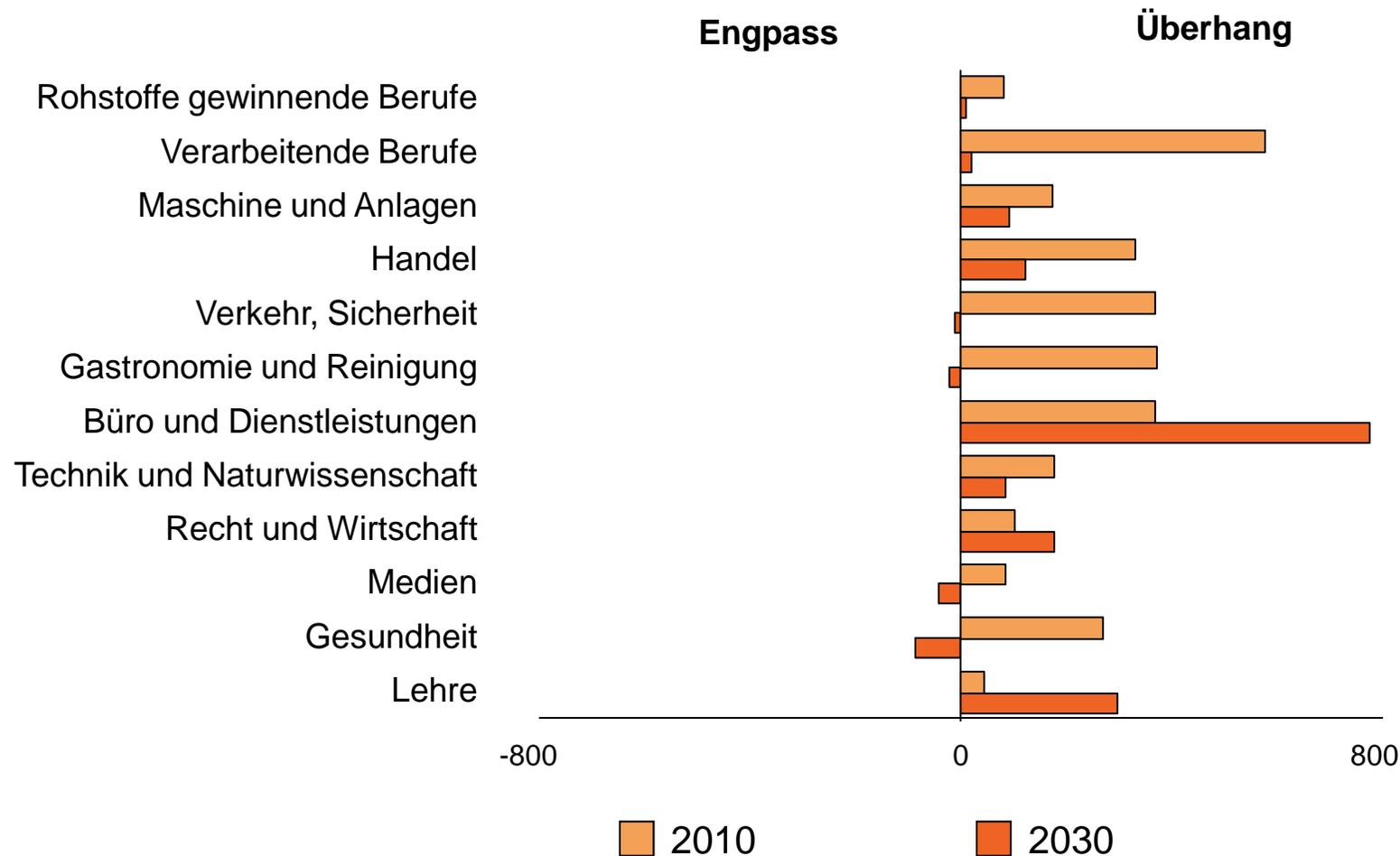


Bedarf und Angebot von Arbeitskräften mit Abschluss einer Meister-, Techniker- oder Hochschulausbildung bis 2030



Arbeitskräfteüberhänge und -engpässe nach Berufshauptfeldern 2010 und 2030

in 1.000



Personalpolitische Folgen des demografischen Wandels

- ➔ Sukzessive Verschärfung des Wettbewerbs um Auszubildende in den nächsten Jahren.
- ➔ 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.

Gliederung

A Demografische Entwicklungen

B Personalpolitische Herausforderungen

C Personalpolitische Handlungsoptionen für KMU

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

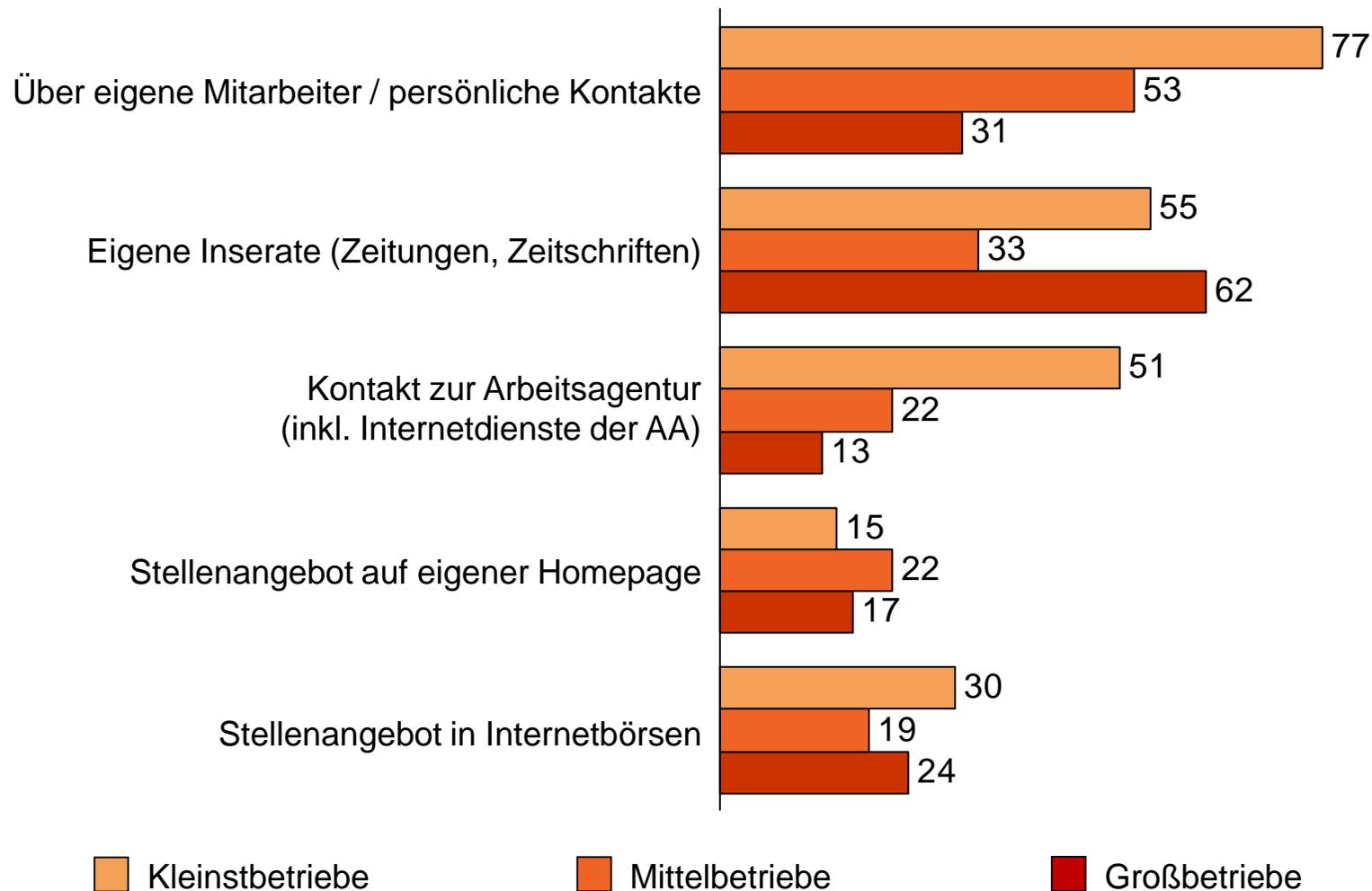
Materielle und immaterielle Anreize

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

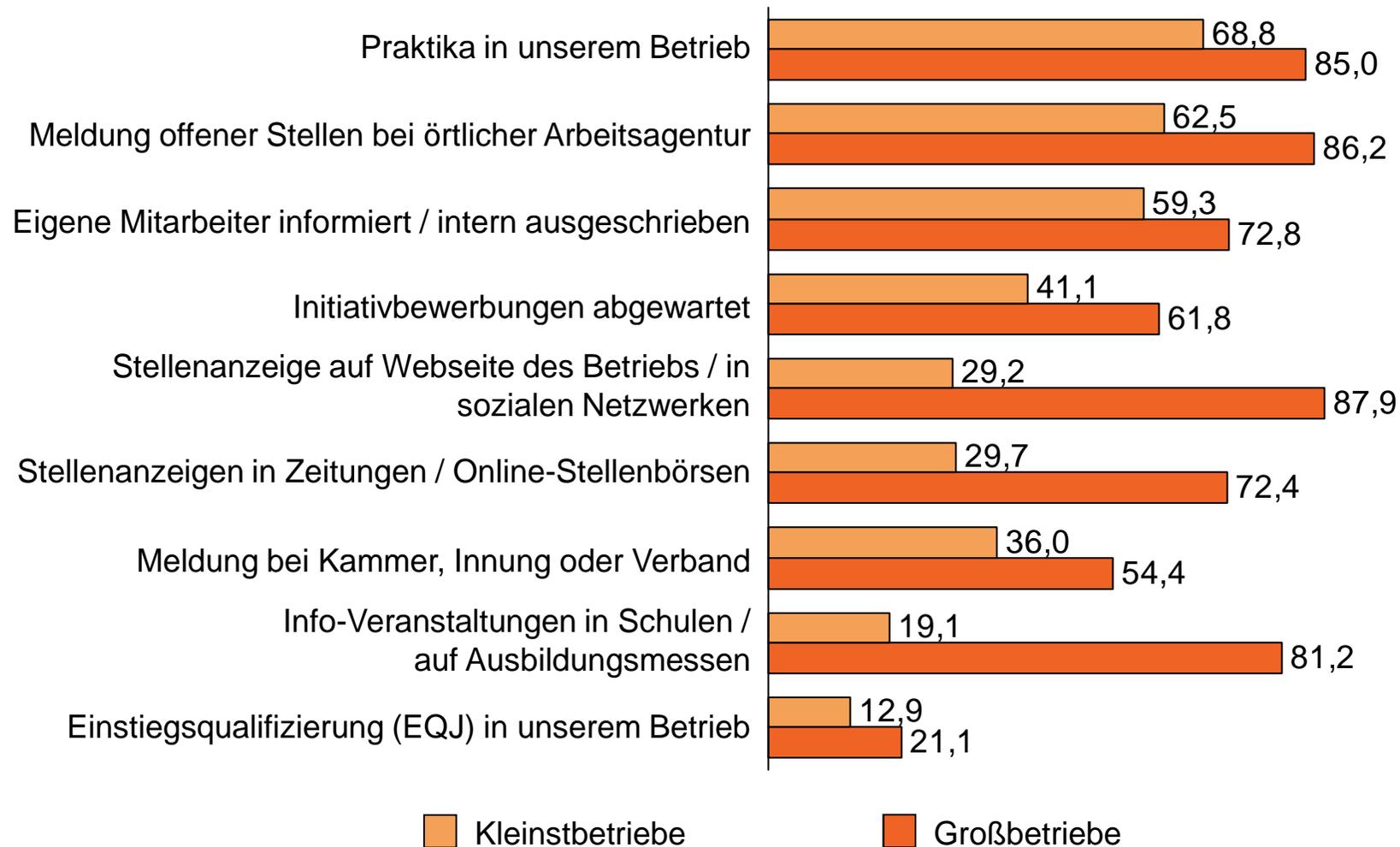
Personalmarketing

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

Erfolgversprechende Wege bei der Personalsuche

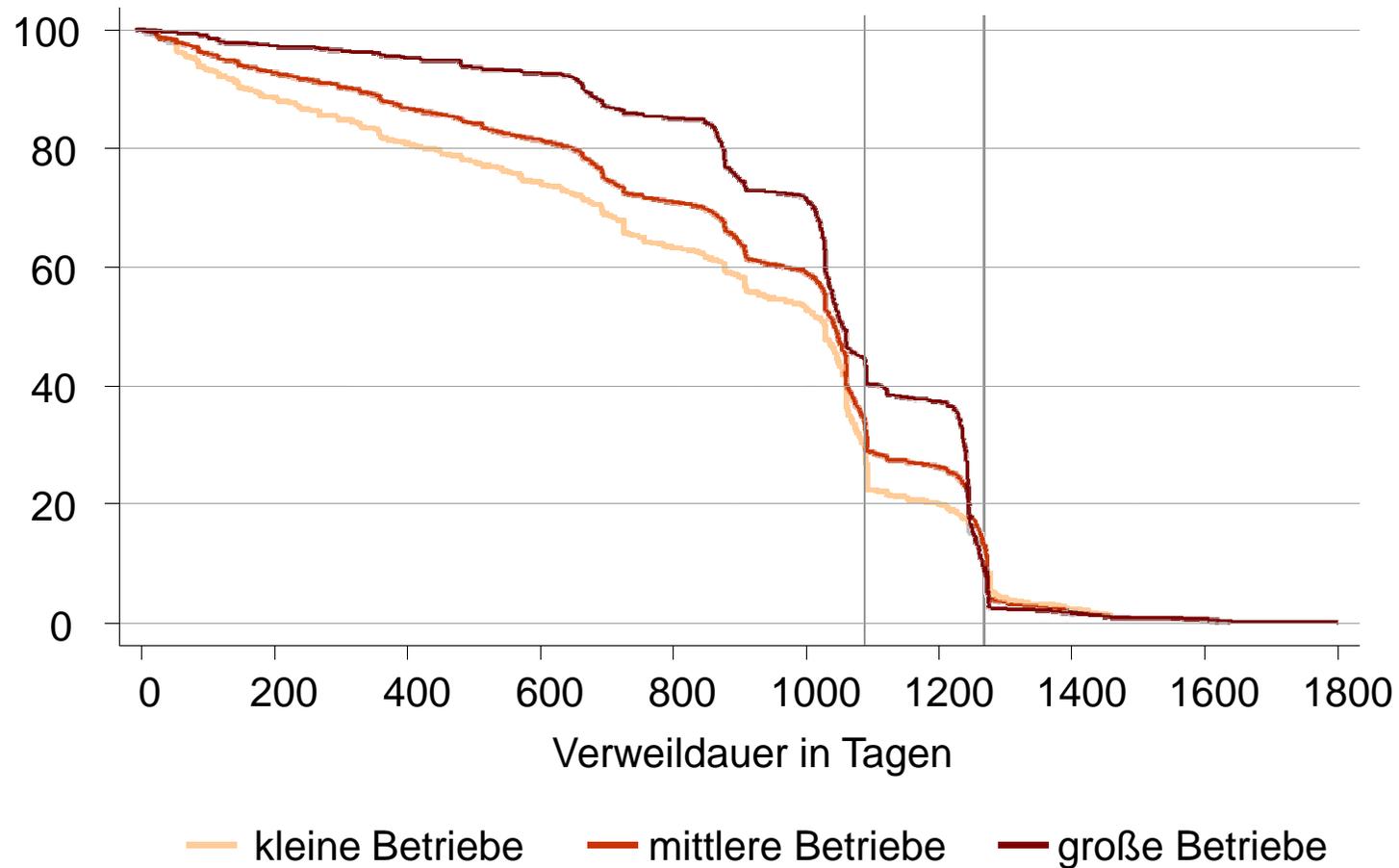


Bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen genutzte Wege

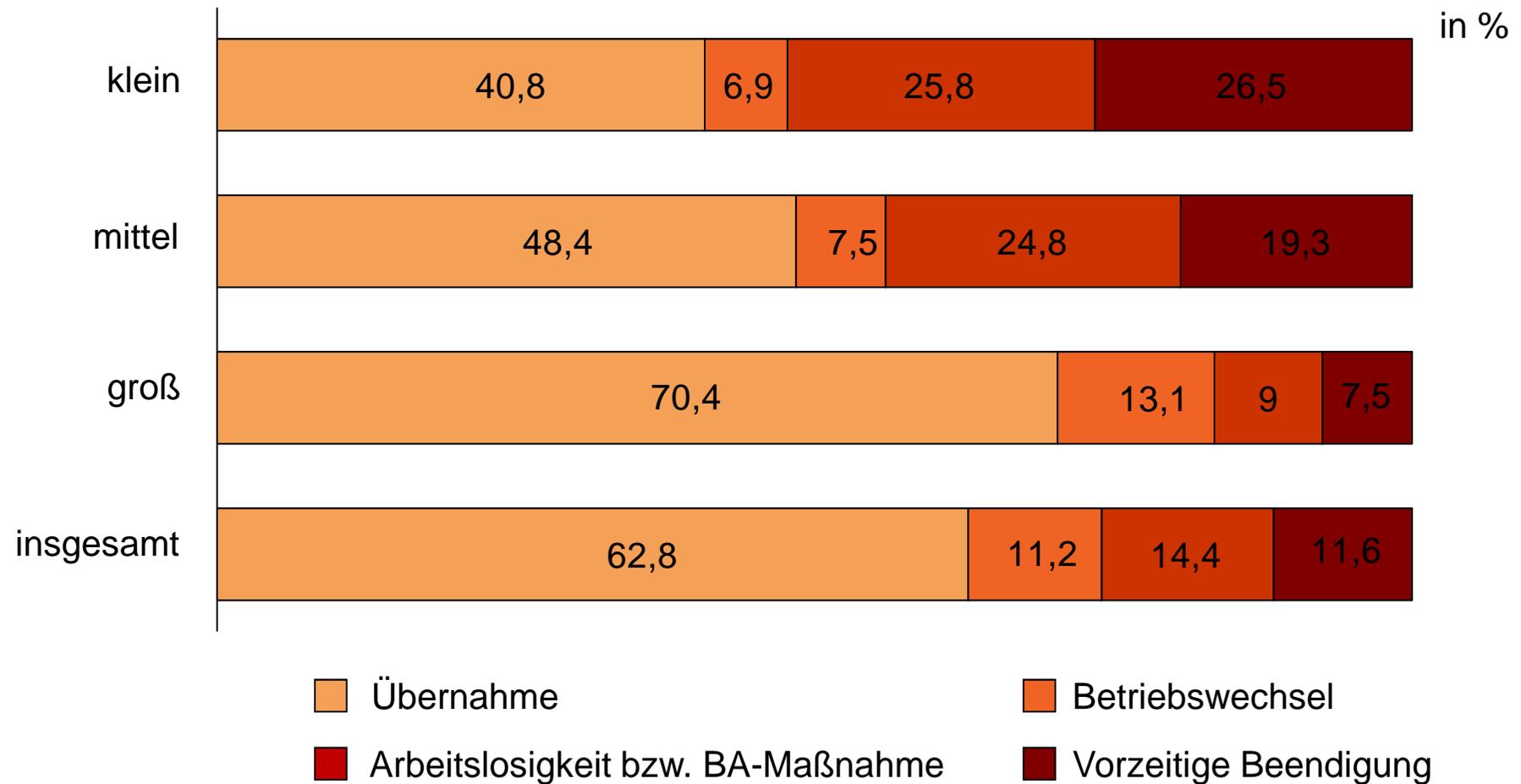


Verbleib der Auszubildenden im Ausbildungsbetrieb - während der Ausbildung

in %

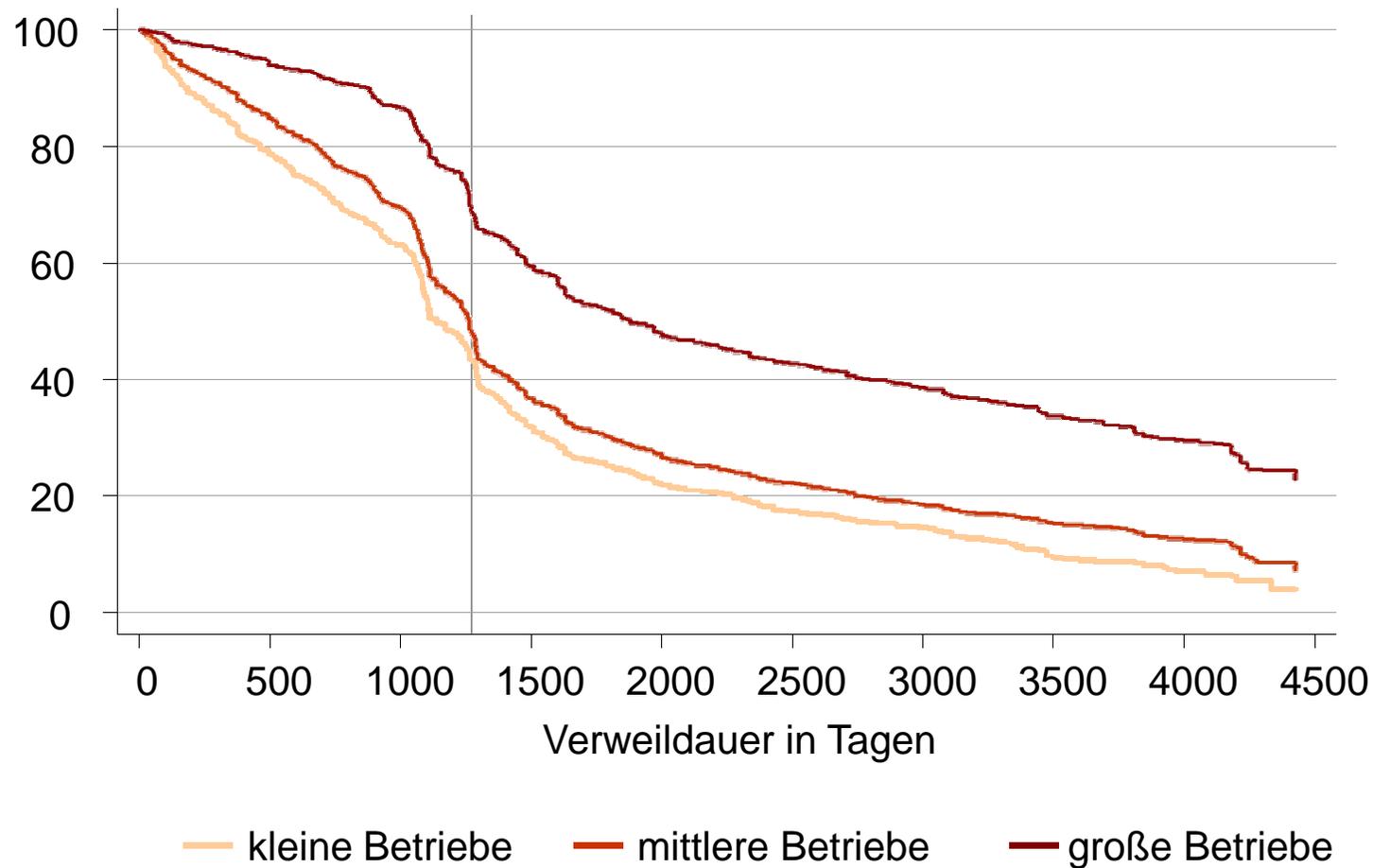


Erwerbszustände am Ende des Ausbildungsverhältnisses



Verbleib von Auszubildenden im Ausbildungsbetrieb - nach Abschluss der Ausbildung

in %

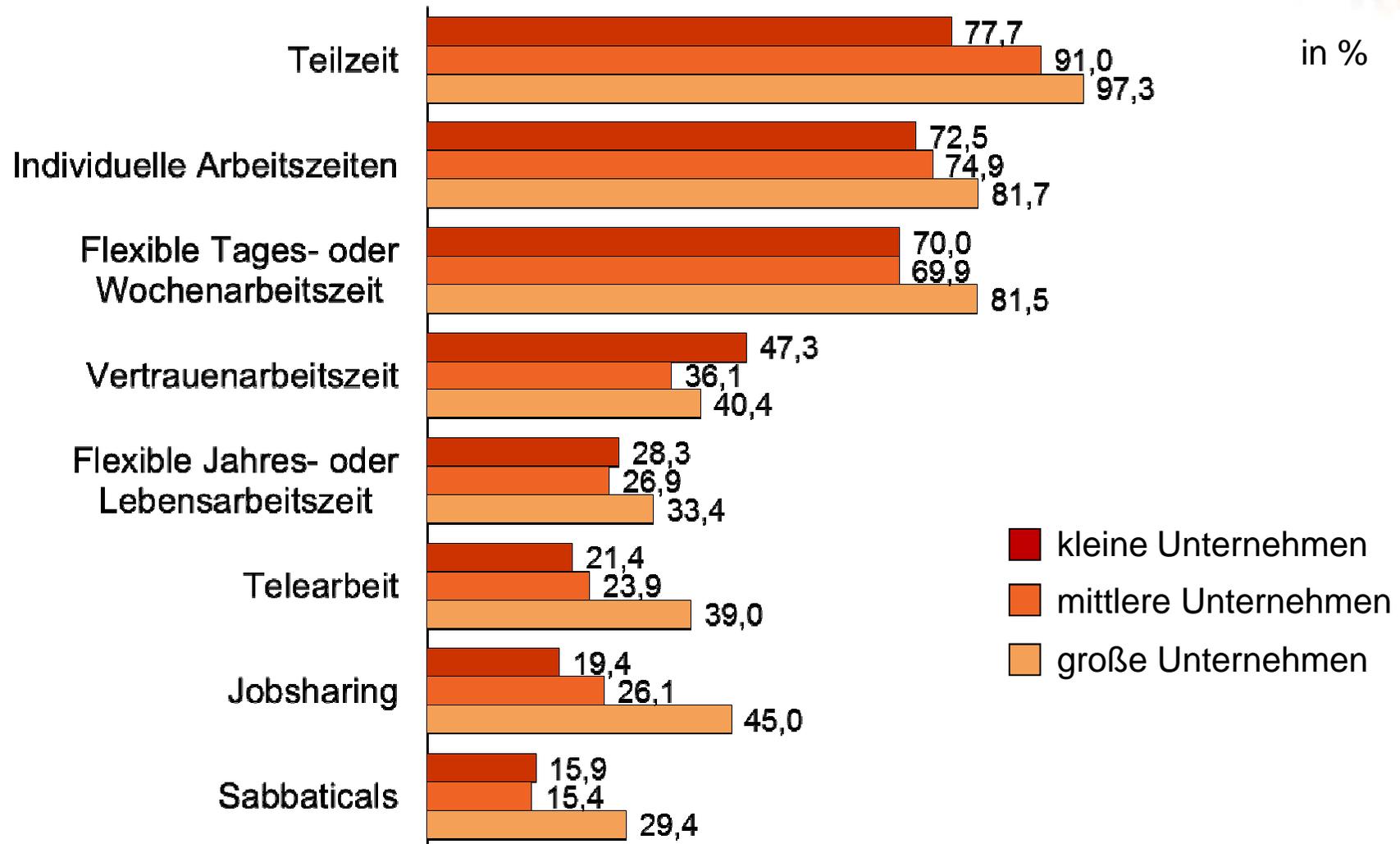


Erschließung von Arbeitskräfte reserven

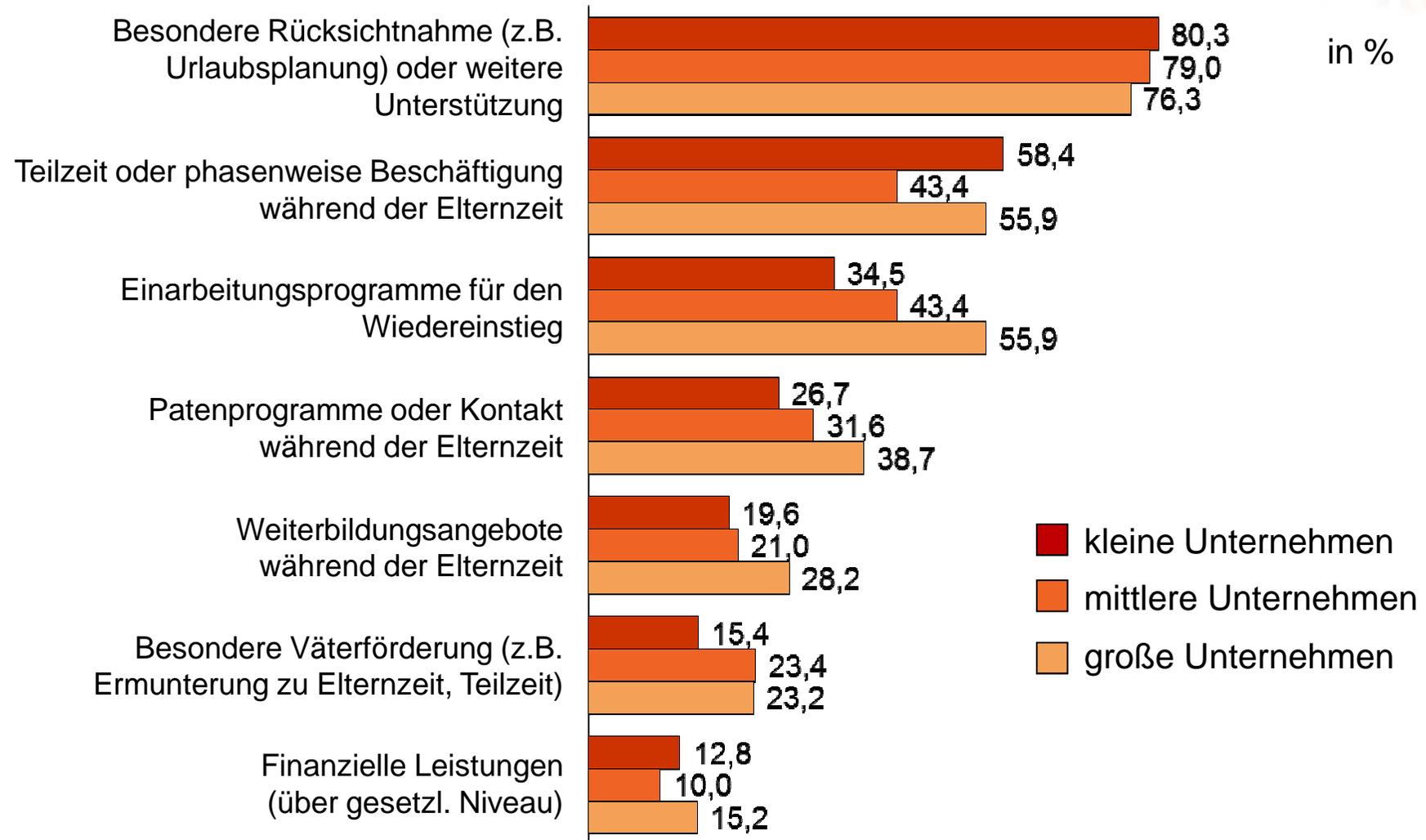
Frauen (mit betreuungs- bedürftigen Kindern)

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

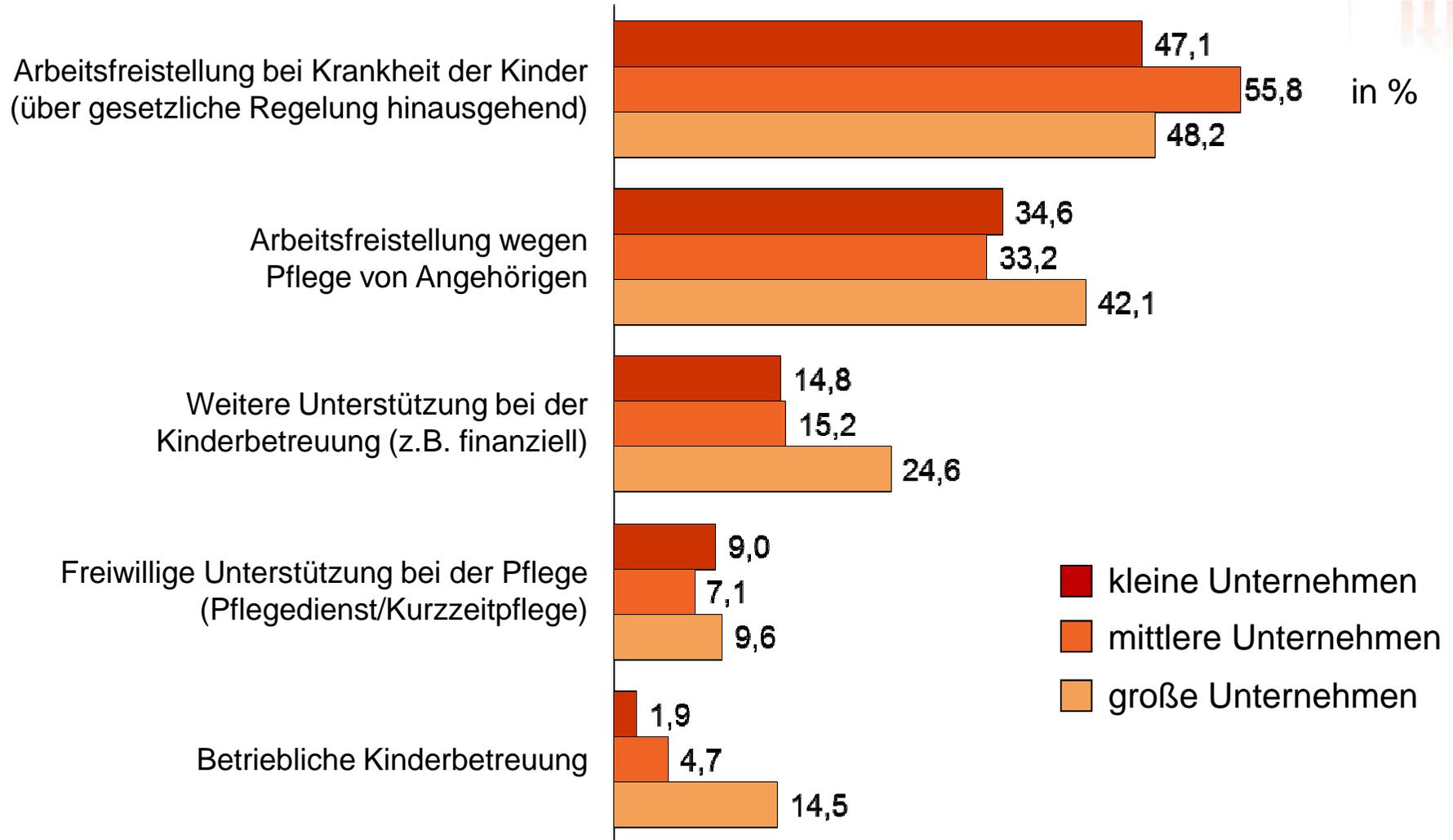
Maßnahmen im Bereich der Arbeitszeitflexibilisierung/Telearbeit



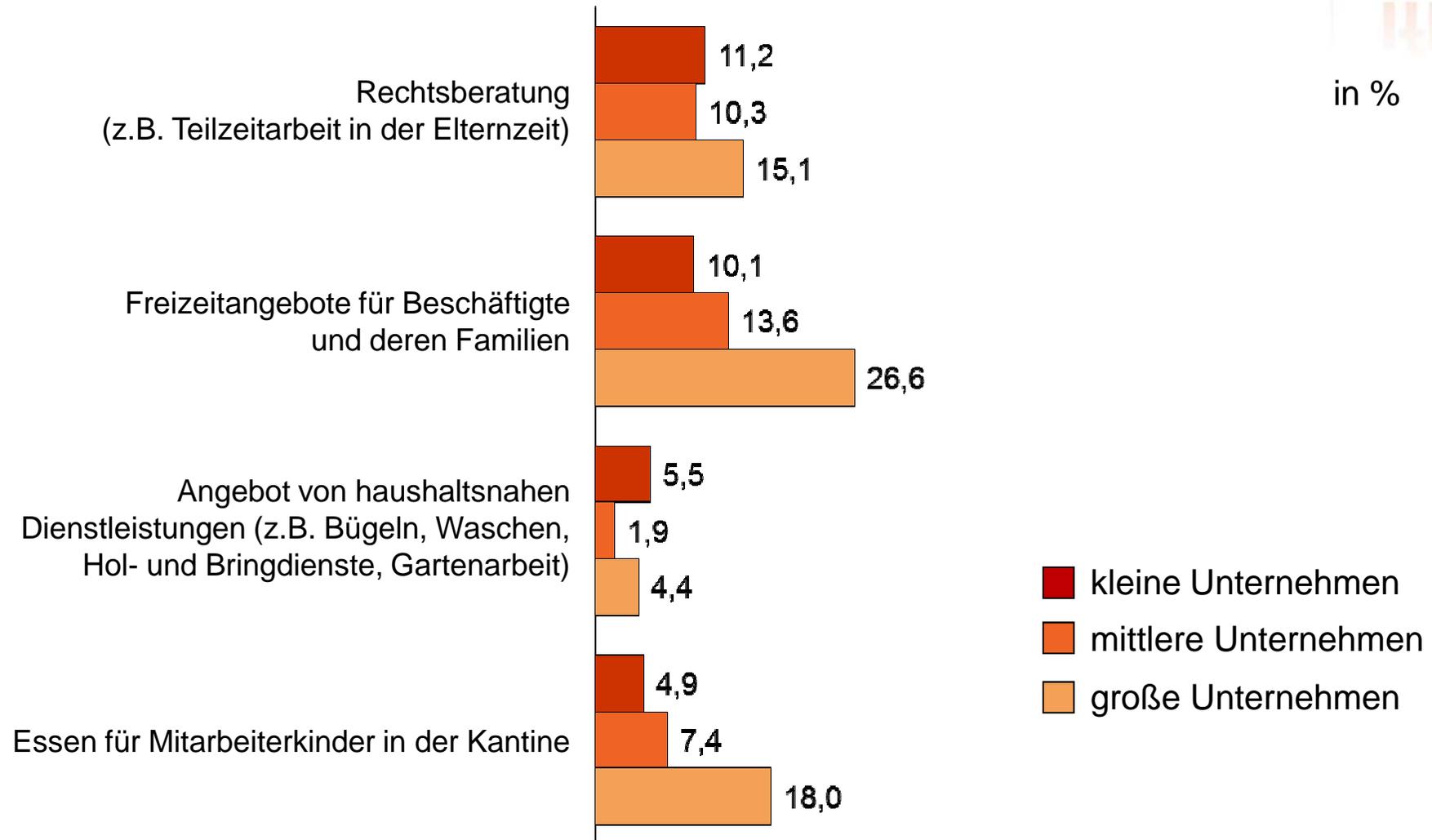
Maßnahmen im Bereich der Elternzeit/-förderung



Maßnahmen im Bereich der Kinder- und Angehörigenbetreuung



Maßnahmen im Bereich der Familienservice



Erschließung von Arbeitskräfte reserven

Frauen (mit betreuungs- bedürftigen Kindern)

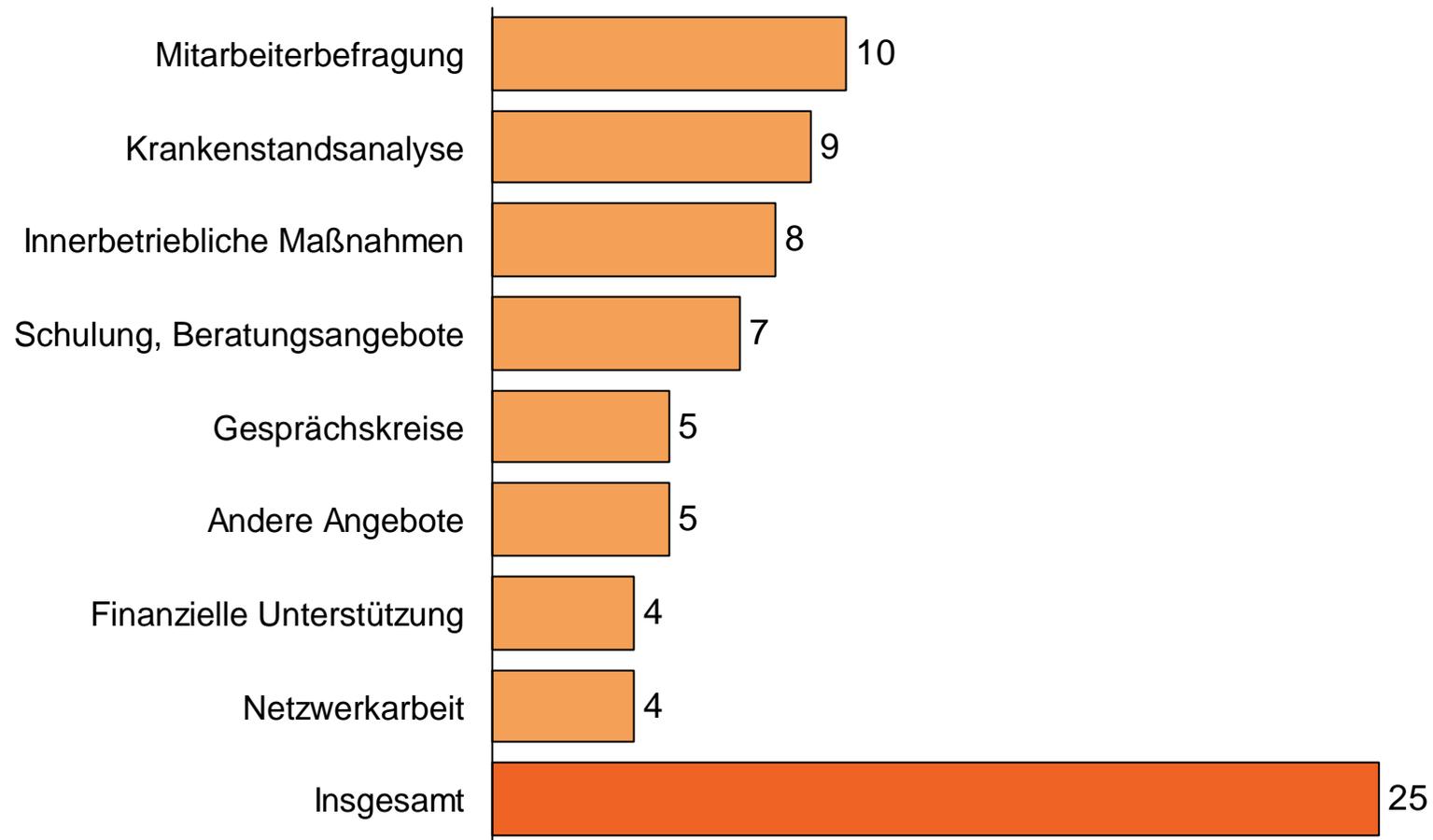
- Flexible Arbeitszeiten
- Teilzeit
- Telearbeit
- Weiterbildung
- Aufstiegschancen
- Kinderbetreuung
- ...

Ältere

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

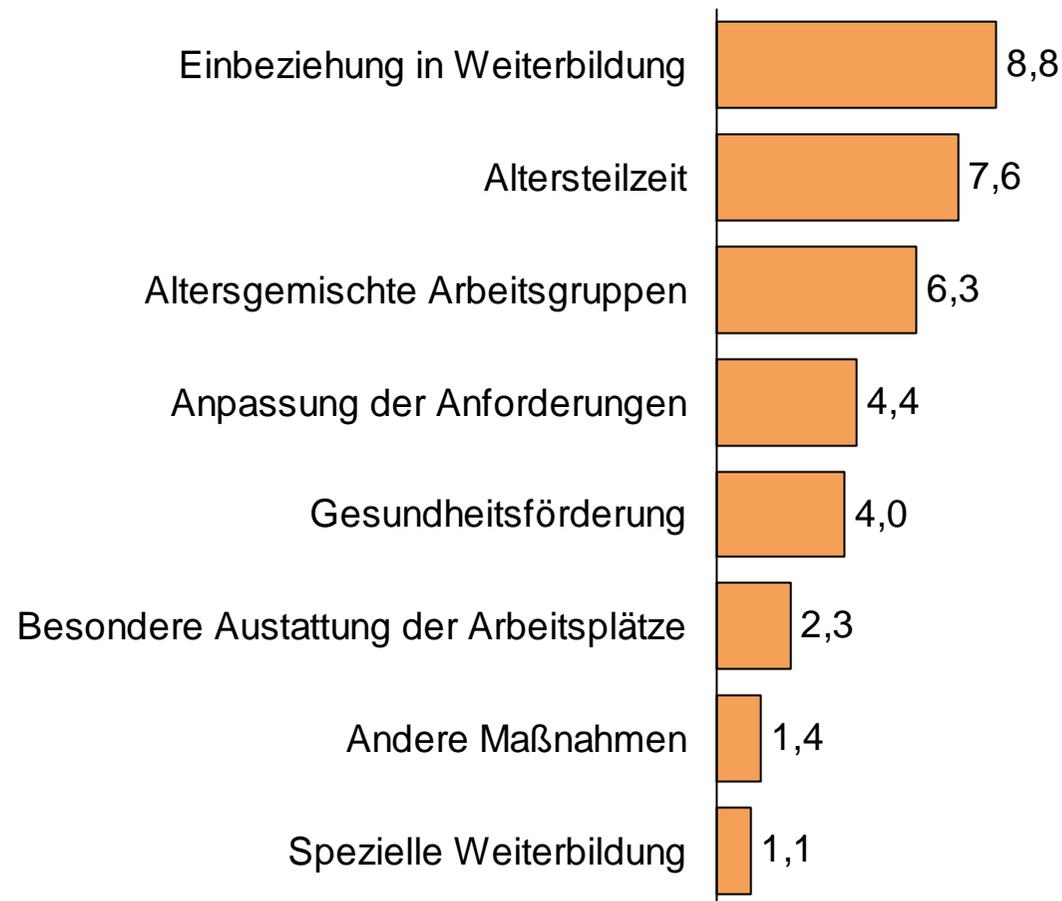
Verbreitung einzelner Maßnahmen des Gesundheitsschutzes

in %



Angebot an einzelnen altersspezifischen Maßnahmen

in %



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:



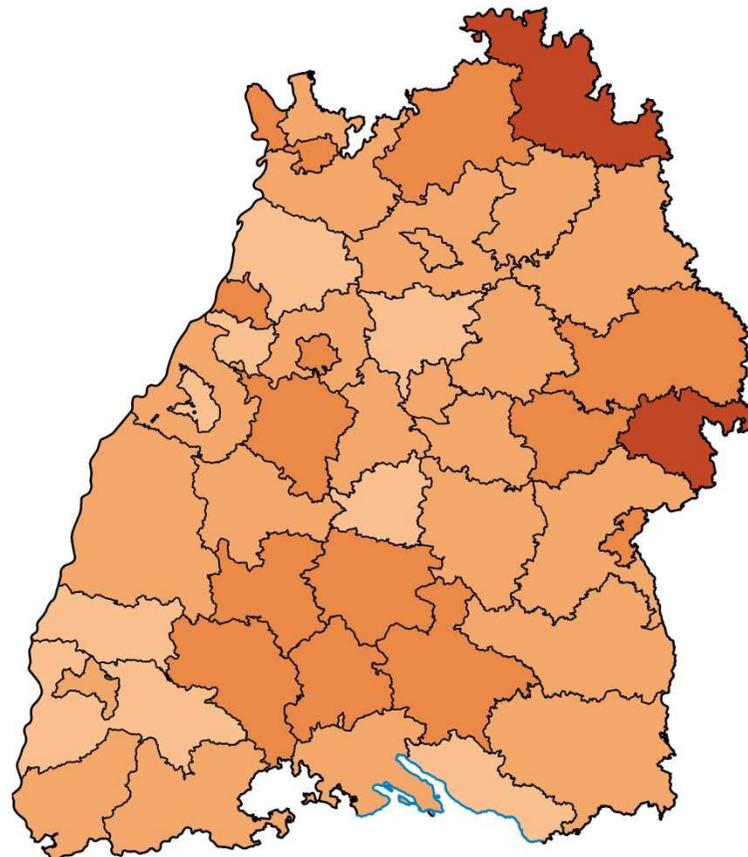
Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Ministerium für Wirtschaft, Energie,
Industrie, Mittelstand und Handwerk
des Landes Nordrhein-Westfalen



Relative Veränderung der Bevölkerung in Baden-Württemberg 2030 gegenüber 2010

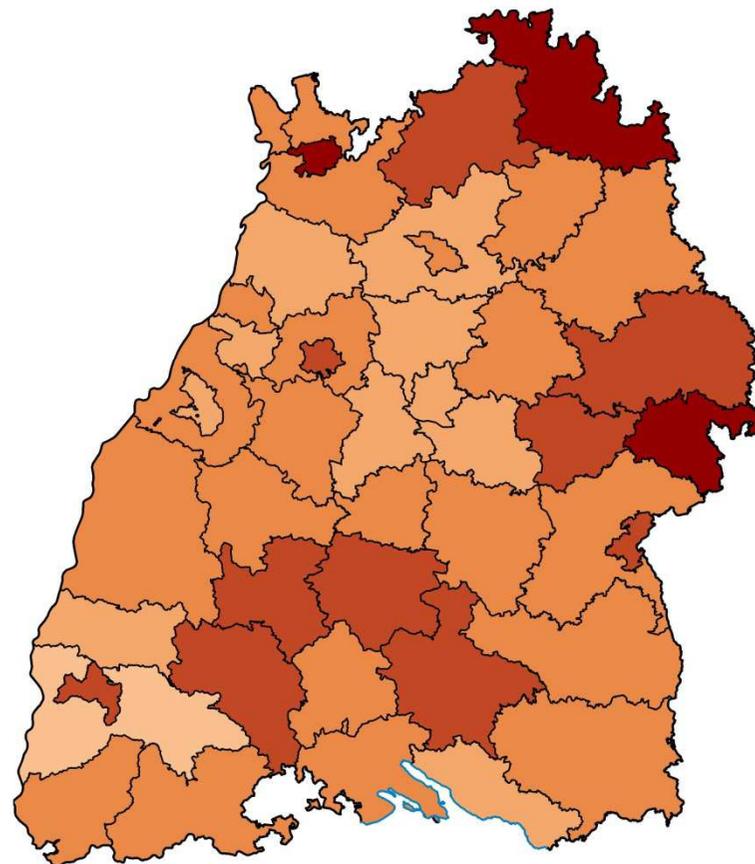


Veränderungen in %:

- > +5
- 0 bis 5
- 5 bis 0
- 10 bis -5
- < -10

Baden-Württemberg: +2,1 %

Relative Veränderung der Erwerbspersonenzahl in Baden-Württemberg 2030 gegenüber 2010



Veränderungen in %:

- > +5
- 0 bis 5
- 5 bis 0
- 10 bis -5
- < -10

Baden-Württemberg: -1,7 %