

## 3. Demografie-Fachtag des Landkreises Göppingen Forum 1: Kommune – Lebensort für Fachkräfte

### Fachkräfte gewinnen – wichtige Faktoren aus Unternehmenssicht

Isabell Wehinger

IHK Region Stuttgart Bezirkskammer Göppingen



## Unternehmensbefragung zum demografischen Wandel

- *Unternehmensbefragung der IHK Region Stuttgart im Sommer 2011*
  - 90 Prozent sehen im demografischen Wandel ein **Risiko**
  - 80 Prozent spüren bereits Auswirkungen, vor allem die geringere **Verfügbarkeit an Fachkräften**
  - Unternehmen erwarten einen **erhöhten Ersatzbedarf**
  - Anzahl **älterer Mitarbeiter** im Unternehmen steigt
  - Einstellungspolitik: der Jugendwahn ist vorbei
  - Fokus wandert von Aus- zu **Weiterbildung**, Konzentrieren auf Belegschaft.
  - Unternehmen wünschen sich Unterstützung (u.a. bessere Vereinbarkeit von Beruf u. Familie, Transparenz bei Fördermöglichkeiten)

## Fachkräftemangel kommt und bleibt!

- *IHK- Unternehmensbefragung im Herbst 2010 und IHK-WifOR-Fachkräftemonitoring für Baden-Württemberg, Februar 2011*
- Ergebnis: **Die Unternehmen sind sich der Situation bewusst.**
- Sie **erwarten** eine starke **Alterung** der Belegschaft, erhöhten **Weiterbildungsbedarf** und einen verschärften **Fachkräftemangel**
- Bereits 2014 fehlen 306 000 Fachkräfte in BW, Defizit von bis zu 34.000 akademischen und 272.000 nichtakademischen Kräften droht
- Details: *IHK Fachkräftemonitor für Baden-Württemberg*
- Fachkräftemangel ist **struktureller** Natur, nur teilweise konjunkturell bedingt, d.h. der **Fachkräftemangel kommt und bleibt!**

## Unternehmen engagieren sich für Fachkräfte

- Die Anstrengungen der Unternehmen haben drei Ansatzpunkte:
  - Fachkräfte **gewinnen**
  - Fachkräfte **halten** und
  - Fachkräfte **qualifizieren**
- Ausbildung und Übergang Schule - Beruf
  - Unternehmen bauen die berufliche Ausbildung aus; Bildungspartnerschaften mit allen Schulen im Kreis (im Sommer ca. 150), Ausbildungsbotschafter, Bewerbermanagement, EQJ usw.
  - Kooperationen Betrieb - Hochschule
  - Qualifizierung und Weiterbildung der Beschäftigten

## Schlummernde Fachkräftepotenziale

- Beschäftigung von **Frauen** muss ausgebaut werden in Richtung „vollzeitnahe Teilzeit“, (Vereinbarkeit Beruf und Familie!)  
Unternehmen reagieren mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, beteiligen sich an Kinderbetreuungskosten usw., können das aber nicht alleine mit den Betroffenen bewältigen
- Beschäftigung **Älterer** erhöhen  
Unternehmen bieten Qualifizierungen und Weiterbildungen, betriebliches Gesundheitsmanagement
- Personen mit **Migrationshintergrund** stärker in den Arbeitsmarkt integrieren und Zuwanderung qualifizierter Personen - international und national (Sprachkenntnisse!)

## Fachkräftepotenzial Zuwanderer

- Personen mit **Migrationshintergrund** sollten stärker in den Arbeitsmarkt integrieren werden;  
bereits in Kita und Schule müssen Bildungsziele (Sprachkenntnisse!) erreicht werden
- **Zuwanderung** qualifizierter Personen - international und national (Sprachkenntnisse!)  
Unternehmen integrieren ihrerseits die neuen Beschäftigten in den Betrieb, doch auch in der Kommune muss es eine **Willkommenskultur** für Zuwanderer mit ihren **Familien** geben,  
Hilfe beim Erlernen der deutschen Sprache
- ...warum gerade der Kreis Göppingen?

## Fachkräfte gewinnen und halten - Standortwettbewerb

- Menschen bleiben nur hier oder ziehen hierher, wenn sie attraktive Lebens- und Arbeitsbedingungen vorfinden.
- Der Kreis Göppingen muss sich im Wettbewerb mit anderen Standorten behaupten.
- **Standortwettbewerb?**  
nicht einzelne Gemeinden stehen im Wettbewerb, sondern Großräume und Regionen; der Wettbewerb ist international  
-> Kooperationen, gemeinsames Auftreten ist nötig

## Standortwettbewerb – Stärken des Kreises Göppingen

- Besondere Stärken wie naturräumliche Voraussetzungen, attraktive Arbeitgeber oder die **Zentrale Lage** zwischen den Oberzentren **Ulm und Stuttgart**
- **Verkehrsinfrastruktur:** BAB 8, Schiene (Fernzüge, Filstaltakt) weiterer Ausbau nötig : **B10, ÖPNV – S-Bahn!**
- Anziehungskraft des **Ballungsraumes Stuttgart** (Einwohnerzahlen, Altersstruktur, Wirtschaftskraft) und Attraktivität aufgrund der Zugehörigkeit zur Region Stuttgart
- Stuttgart steht für Shoppen mit **Erlebnischarakter**, Freizeit- und Vergnügungsmöglichkeiten, kulturelles Angebot, aber auch interessante Arbeitgeber



## Ein starker Standort Stauferkreis – konkret: Wohnen

- **Wohnen im Stauferkreis:** Flächennutzungs- und Bauleitpläne für attraktiven und bezahlbaren Wohnraum
  - Stärken: Landschaftlich reizvoll, hoher Freizeitwert, Natur – regionale Produkte stehen zunehmend hoch im Kurs
  - Familien und Ältere berücksichtigen
- **Freizeitangebote und Sporteinrichtungen** für Einwohner, aber auch Naherholungssuchende aus der Region
  - Radstrecken, Mountainbike-Routen, Wanderwege,
  - aber auch Besonderes wie Radmarathon Alb-Extrem oder vielleicht eine Downhillstrecke für Waveboarder???

## Ein starker Standort Stauferkreis – konkret: Junge und ...

- Ansprechend gestaltete **Innenstädte**
- **Einkaufsverhalten** von Jung und Alt hat sich verändert, (mehr Internetshopping),
  - beim Einkauf im Ort spielt die Aufenthaltsqualität eine große Rolle sowie das Shopperlebnis, Freunde Treffen und Austausch, Genießen, Ausruhen
- Locken Sie **junge Menschen** in Ihre Orte!
  - Kommune oder Kreis auf Face Book?
  - Hot Spot einrichten (Bezahlung oder Open WLAN) im Ortskern
- Ja“ zu jungen Menschen, aber demografischer Wandel heisst auch: attraktive **Orte für ältere Menschen** schaffen

## Ein starker Standort Stauferkreis – ... Ältere

- „**Unternehmen** haben die **Älteren** bereits im Fokus:
  - Bei Neueinstellungen oder der Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser in den Betrieb
  - Elder Care
  - Anpassung von Arbeitsorganisation und Arbeitszeitmodellen
  - weniger Frühverrentungen
  - Nutzung des Know Hows Älterer im Betrieb in altergemischten Teams
- Alte und junge Mitarbeiter kommen vermehrt in den Genuss betrieblicher **Gesundheitsangebote / Betriebliches Gesundheitsmanagement**
- **Gesundheitsinfrastruktur** - Ärzte, Apotheken, Kliniken, Therapeuten

## Ein starker Standort Stauferkreis - ... weniger Mobile

- Kommunen und Kreis sollten auf die Bedürfnisse **eingeschränkt mobiler Menschen** reagieren:
  - Barrierefreie öffentliche Räume und kurze Wege
  - Erreichbarkeit (ÖPNV bzw. Parkplätze)!
  - Sitzgelegenheiten im öffentlichen Raum,
  - Möglichkeit, Einkäufe zu lagern, Getränkespender im Geschäft oder Rathaus, Hinweise auf Toiletten
  - niederschwellige Unterstützungsangebote
- Suchen Sie **Kooperationen** (Kommunen miteinander, mit Handel und Gastronomie, mit ehrenamtlich Tätigen, Seniorentreffs)

## Ein starker Standort Stauferkreis – ... Familien

- Vereinbarkeit von **Beruf und Familie** ermöglichen!
- Kommunen müssen eine qualitativ und quantitativ ausreichende **Betreuungsinfrastruktur** anbieten
  - mit guter Qualität, flexibel, bezahlbar,konkret: Ganztagsbetreuung, auch in den Ferien, Qualitätsstandards (Betreuungsschlüssel, frühkindliche Bildung, Ernährung usw)
- Wir haben die Unternehmen gefragt: *DIHK Unternehmensbarometer 2012 – Vereinbarkeit von Familie und Beruf*  
**harter Standortfaktor** und für interessierte Fachkräfte wichtig in der Entscheidung für oder gegen einen Arbeitgeber und einen Wohnstandort.

## Ein starker Standort Stauferkreis – konkret zur Bildung

- Betreuung hört nicht im Kindergarten auf.  
Familien mit jüngeren Schulkindern benötigen eine **Hortbetreuung**, die Hausaufgabenbetreuung und Freizeitaktivitäten wie Sport oder Musik einschließt - Kooperationen mit anderen Kommunen oder Betrieben (z.B. Belegplätze)!
- **Bildungslandschaft**, die sich verändernden Schülerzahlen und andererseits dem lebenslangen Lernen Rechnung trägt
- Schulentwicklungsplanung: wo sollen langfristig welche Schulen sein?

## Ein starker Standort Stauferkreis - Wirtschaftsfreundlich!

- Die **Pflege** von Angehörigen mit dem Beruf besser vereinbaren
  - Bieten Sie Hilfen, Informationen und Plätze in Tagespflege oder Pflegeheimen für betroffenen Angehörige und
  - Infos für Arbeitgeber, die ihre Beschäftigten unterstützen wollen
- **Professionelle und schnelle Prozesse in der Kommunalverwaltung**
  - Serviceversprechen Unternehmerfreundlicher Landkreis, *IHK – Umfrage bei Unternehmen zum Serviceversprechen im nächsten Jahr*)
- Moderne **informations- und kommunikationstechnologische** Infrastruktur
- **Ein starker Standort Stauferkreis - mit Zukunft!**

Mehr Infos und alle Studien unter [www.stuttgart.ihk.de](http://www.stuttgart.ihk.de)  
Fachkräftemonitor unter [www.fachkraefte-monitor-bw.de](http://www.fachkraefte-monitor-bw.de)  
für die demografische Entwicklung am besten:  
Demografierechner

IHK Region Stuttgart Bezirkskammer Göppingen  
Isabell Wehinger  
[info.gp@stuttgart.ihk.de](mailto:info.gp@stuttgart.ihk.de)

