

AUF EINEN BLICK...

Ergebnisse der formativ-responsiven
Begleitforschung im Projekt
DEMOCLUST

1

Bedarfserhebung – Qualitativer Teil

August 2012



Förderschwerpunkt
Innovationsfähigkeit im
demografischen Wandel



Interviewstudie im Projekt DEMOCLUST – ein Überblick

Im Rahmen von explorativen Interviews (N=13) mit kleinen, mittleren und großen Mitgliedsunternehmen des Clusters Sensorik, sowie Stakeholdern wurden die Einstellung zum Thema demografischer Wandel und die vorherrschenden Probleme erhoben.

Als übergeordnete Probleme wurden drei zentrale Problemfelder identifiziert:

1. Der Erhalt eines qualitativ und quantitativ ausreichende Fachkräfteangebots
2. Durch Fachkräftemangel gehemmt Wachstum und damit einhergehend eine Verringerung individueller Chancen und
3. Eine Verringerung der Innovationskraft.

Mögliche Ursachen für diese Probleme sind der demografische Wandel und das wirtschaftliche Wachstum. Auf Grund des derzeitigen wirtschaftlichen Wachstums sind die Unternehmen in der Lage, bzw. gezwungen, Fachkräfte einzustellen, um den Anforderungen des Marktes gewachsen zu sein. Die demografische Entwicklung jedoch trägt dazu bei, dass ein zunehmender Mangel an ebendiesen Fachkräften entsteht.

Mit dieser Situation konfrontiert wurden in vielen der befragten Unternehmen Initiativen entwickelt und umgesetzt um die Lage zu bewältigen.

Diese vielfältigen Initiativen zielten darauf ab kurzfristig auf die jeweilige Situation zu reagieren, nur in seltenen Fällen wurde eine umfassende Strategie entwickelt, die über die Reaktion auf kurzfristig drängende Probleme hinausgeht.

Ergebnisse auf einen Blick

- Das Thema „Demografischer Wandel“ ist in der Region und in den Unternehmen angekommen.
- Eine formale Vernetzung schreitet voran, aber es ist noch kein gemeinsames Gesamtkonzept zur Bewältigung des demografischen Wandels vorhanden.
- Die Problemanalyse der Gesprächspartner bestätigt die Analyse im DEMOCLUST-Antrag.
- Vordringliche Themen sind eine schwache Konkurrenzposition von KMU bei der Gewinnung leistungsfähiger Auszubildender und gewerblicher

Mitarbeiter, der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und Produktivität älter werdender Belegschaften und die Gewinnung hochkarätiger Experten.

- Eine Facette des Problems, die von den Gesprächspartnern stärker betont wird als erwartet, ist die Standortattraktivität und die Standortkonkurrenz.
- Ein Beratungsangebot durch das Cluster Sensorik ist erwünscht.
- Eine verbesserte Vernetzung, insbesondere der Austausch unter vergleichbaren Unternehmen ist erwünscht.
- Es sind zahlreiche gute Praktiken zur Bewältigung von Einzelphänomenen des demografischen Wandels vorhanden, die sich zum Austausch im Cluster eignen und sich zu einem umfassenden Portfolio von Handlungsstrategien ergänzen.
- Handlungsschwerpunkte der Demografieberatung sollten Recruiting, „Lernende Organisation“, d.h. die Verbesserung von Aus- und Weiterbildung sowie der Wissensarbeit im Unternehmen, die Unterstützung des Ausbaus einer Diversity-orientierten Unternehmenskultur, der Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter sowie die Vernetzung der Unternehmen und die Pflege der Standortvorteile sein.

Schlussfolgerungen für das Projekt

Für die weitere Tätigkeit des Verbundes ergeben sich kurz-, mittel- und langfristige Schlussfolgerungen.

Kurzfristig sollte der Wunsch der Unternehmen nach Vernetzung und gegenseitigem Austausch aufgegriffen werden. Hierzu wurde die Veranstaltungsreihe „DiaLogisch“ aufgelegt, die hierzu Gelegenheit gibt und inhaltliche Impulse durch Best Practices aus Mitgliedsunternehmen mit Raum für Diskussion und Vernetzung verbindet.

Mittelfristig sollten die Ergebnisse der Interviews genutzt werden, um das Kompetenzenportfolio der Demografieberater zu definieren und ein Gesamttabelleau eines nachhaltigen Demografiemanagements zu definieren, das sich im Wesentlichen auf die von den Unternehmen genannten Problemfelder

und ihre bereits erprobten Best Practices stützt. Sie sollen systematisiert und im Netzwerk verbreitet werden.

Mit dem Unterstützungsbedarf korrespondiert ein von SPS e.V. bereits angebotenes Serviceportfolio, das von den Leistungen vielfältiger regionaler und überregionaler Institutionen, Organisationen, Projekte und Initiativen ergänzt wird. Diese müssen durch Vernetzungsaktivitäten des Projektes für die Clustermitglieder erkennbar und nutzbar gemacht werden.

In der Diskussion hat das Projektteam ein Raster von Handlungs- und Unterstützungsoptionen aufgebaut. Es definiert die Haupthandlungsfelder Rekrutierung, Lernende Organisation, Unternehmenskultur, Arbeitsfähigkeit sichern und Struktur/Vernetzung/Standort.

Diese Strukturierung kann gleichzeitig für den Aufbau des im Projekt vorgesehenen Online-Lernsystems genutzt werden. Dieses System hat als technische Basis das LMS „Moodle“ und wird als Arbeitsmittel der Demografiemanager Beratungsleitfäden zu den genannten Themen enthalten, das Hintergrundmaterial zu den Themen organisieren und den Unternehmen des Clusters als Wissensressource zur Verfügung stehen.

Langfristig, d.h. im dritten Jahr des Projekts und über das Projekt hinaus sollte dieses Beratungsportfolio angepasst, konsolidiert und nachhaltig bereitgestellt werden. Dabei wird eine wesentliche Leistung in der Schnittstellenfunktion zu den leistungserbringenden Netzwerkpartnern bestehen.

**Sollten Sie Interesse am vollständigen Ergebnisbericht haben,
wenden Sie sich bitte an:**

Alexander Krauß, Vorstand
Adolf-Schmetzer Str. 30
D-93055 Regensburg
Fon: 0049(0)941 46562680
Mail: info@sowibefo-regensburg.de
www.sowibefo-regensburg.de

1

Krauß, A. (2012), „*Partizipative Bedarfserhebung - Auswertung explorativer Interviews*“, Unveröffentlichtes Manuskript Regensburg 2012.



In Zusammenarbeit mit den Projektpartnern