

# Regionales Fachkräftemonitoring –

ein Baustein eines Regionalen Arbeits- und Fachkräftemanagements –

## Arbeitgeberzusammenschlüsse –

zentrales Instrument eines regionalen Arbeits- und Fachkräftemanagements

tamen. Entwicklungsbüro Arbeit und Umwelt GmbH – Projekt Netz\_WB

Uckermärkischer Regionalverbund e.V.

Dr. Thomas Hartmann

[www.tamen.de](http://www.tamen.de)

24.06.2022 „Daseinsvorsorge kooperativ gestalten – Fachkräftesicherung im ländlichen Raum“

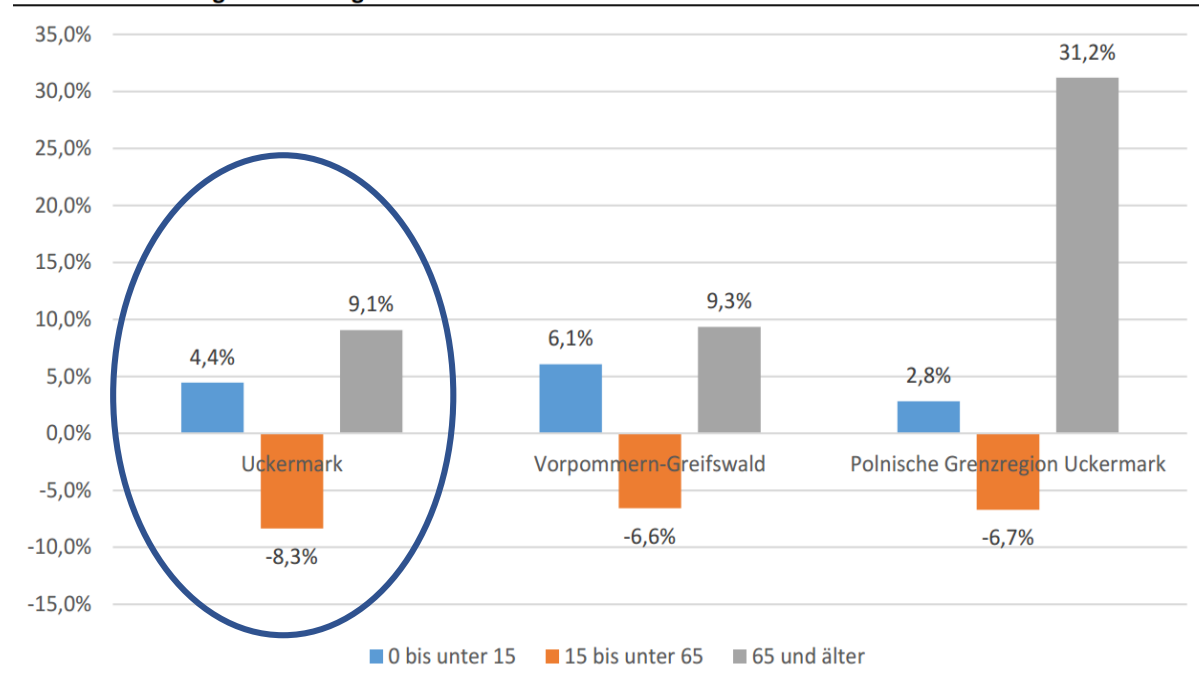
tamen. ●



Dieses Projekt wird durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert.

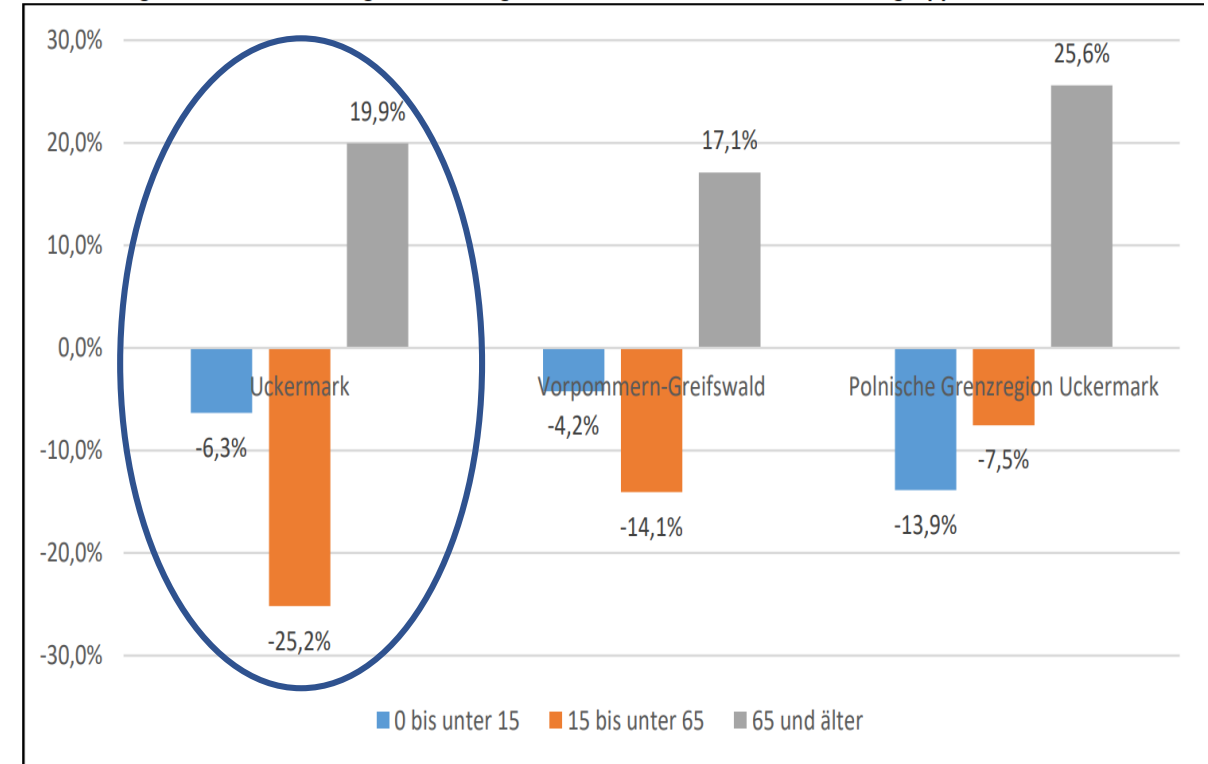
# Erwerbspersonenpotential 2011-2017 u 2018-2030

Abb. 4: Bevölkerungsentwicklung zwischen 2011 und 2017 zum 31.12. in %



Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern, Statistics Poland.

Abb. 6: Prognose zur Bevölkerungsentwicklung zwischen 2018 und 2030 nach Altersgruppen in %



Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern, Statistics Poland.

Daniel Porep 2018

tamen.



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



Dieses Projekt wird durch das Ministerium für  
Wirtschaft, Arbeit und Energie aus Mitteln des  
Europäischen Sozialfonds und des Landes  
Brandenburg gefördert.

# Herausforderungen

## Weiter sinkendes Fach- und Arbeitskräfteangebot bei zunehmendem Fach- und Arbeitskräftebedarf

- Wachsende Konkurrenz **zwischen den einzelnen Arbeitgebern** in der Region  
➔ *Steigerung der Arbeitgeberattraktivität*
- Wachsende Konkurrenz **zwischen den Branchen** in der Region  
➔ *Steigerung der Branchenattraktivität*
- Wachsende Konkurrenz **zwischen Regionen** (landesweit, bundesweit, international)  
➔ *Steigerung der regionalen Attraktivität (nach außen)*  
*Koordination, Kooperation, Vernetzung (nach innen)*

# Anforderungen an ein regionales Management

...nicht nur Umgang mit überschaubaren Veränderungen (z.B. demografische Entwicklung und FK/AK Entwicklung) (Anpassungsstrategien),

sondern Umgang mit Unsicherheit und Unbestimmbarkeit

## **Transformationsgesellschaft**

- Globalisierung, Dienstleistungs-, Wissensgesellschaft, Digitalisierung,
- Klimakatastrophe, Artenschwund
- Krisen: Corona, Krieg, Flucht

Erhalt der regionalen Gestaltungsfähigkeit  
**Regionale Entwicklungsstrategien**

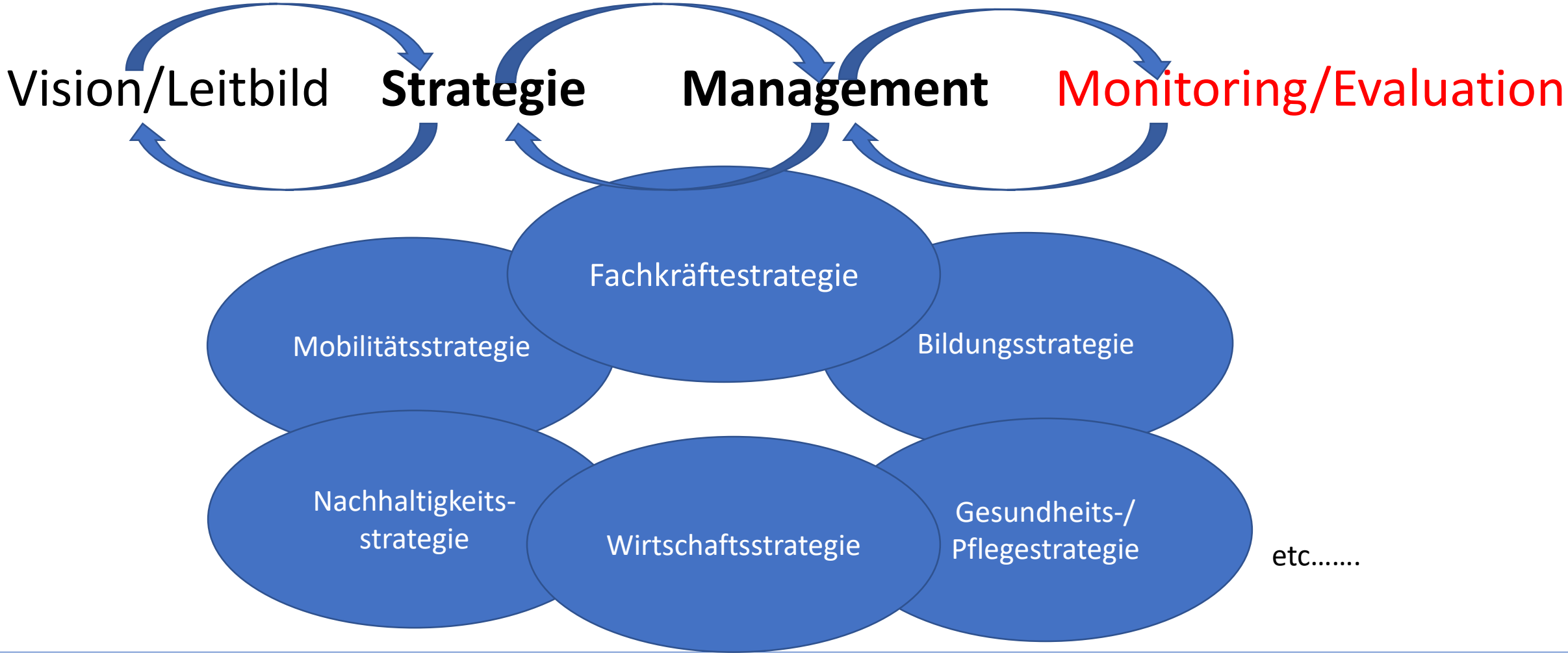
Flexibilität, Lernfähigkeit, Nachhaltigkeit, Resilienz

tamen.



Dieses Projekt wird durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert.

# Regionale Entwicklungsstrategien



# Regionales Fachkräftemonitoring Uckermark

Projekt Netz\_WB (tamen. und Uckermärkischer Regionalverbund e.V.)

Unternehmervereinigung Uckermark e.V. (Bildungsoffensive – Kooperation)

Bedarf: Bildungsmonitoring, Entscheidung

Anfrage: Wirtschaftsförderung Brandenburg (WFBB) – Zusage

Einbindung: Landkreis UM, regionale Wirtschaftsförderung ICU (InnovationsCampus)

gemeinsame Entwicklung eines Fragebogens (digital und Papierform)

Einbindung städtische Wirtschaftsförderungen (Schwedt, Prenzlau, Angermünde, Templin)

Verbände: (IHK, IHK, Kreishandwerkerschaft, Bauernverband, Pflege (dpa, Liga))

24.03.2022 Auftaktveranstaltung – Landkreis, URV, UVUM

<https://www.youtube.com/watch?v=tzHQQu0MPLD8>

tamen.



Dieses Projekt wird durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert.

# Die Fragenbereiche

- Ihre Angaben (zentrale Unternehmensangaben) (1 – 4)

*In diesem Abschnitt* stellen wir Ihnen Fragen zur Branche bzw. zum Cluster, zum Gründungsjahr und zur Anzahl Ihrer Beschäftigten und Auszubildenden.

- Beschäftigungsentwicklung (5 – 16)

...stellen wir Ihnen Fragen zum Qualifikationsniveau sowie zum Alter Ihrer Beschäftigten. Des Weiteren möchten wir gern wissen, wie sich die Beschäftigtenzahlen in den letzten drei Jahren in Ihrem Unternehmen entwickelt haben und wie sie sich voraussichtlich in den nächsten drei Jahren entwickeln werden. In diesem Zusammenhang interessiert uns besonders, wie schwierig oder leicht es war, neue Arbeitskräfte zu akquirieren und welche Stellen eventuell in den nächsten fünf Jahren aufgrund von Verrentung ersetzt werden müssen.

- Personalakquise und –bindung (17 – 27)

...möchten wir wissen, ob Sie aktuell freie Stellen im Unternehmen haben und ob Sie diese besetzen können. Dabei interessiert uns auch, welche Hemmnisse Sie bei der Fachkräftesicherung sehen und welche Aktivitäten Sie bei der Fachkräfte- und Nachwuchskräfte-sicherung unternehmen.

- Ausbildung (28 – 34)

...befragen wir Sie zu Ihren aktuellen Ausbildungsaktivitäten. Wenn Sie kein Ausbildungsbetrieb sein sollten, werden Sie nach der ersten Frage weitergeleitet zum nächsten Themenkomplex.

- Qualifizierung (35 – 47)

...fragen wir Sie, welche aktuellen Weiterbildungsbedarfe für Sie und Ihre Beschäftigten bestehen und inwiefern Sie Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen haben.

- Unterstützungsbedarfe (48 – 50)

...möchten wir wissen, ob Sie aktuell Bedarf an Beratungs- und Unterstützungsleistungen haben und welche Themen dieser ggf. betrifft.



# Elemente eines strategischen Handelns

- **Regionale Fachkräftestrategie** - Entwurf in die Zukunft (Landkreis)
  - **Bildungsstrategie**..... Anpassung an Veränderung, Umgang mit Veränderung, Prävention – Erschließen von Zukunft - von der Berufsorientierung, über Ausbildung bis Weiterbildung und Lebenslanges Lernen
  - Attraktivität der Arbeit und des Standorts steigern (Halten und Gewinnen)
  - Aktiv Zuwanderung gestalten ....
  - Umgang mit zunehmenden Fach- und Arbeitskräftemangel – Resilienz durch Vielfalt und Kooperation
  - ...
- **Regionales Fachkräftemonitoring** (Wirtschaftsförderungen, Verbände)
  - Analyse, Prognose – Kriterien für Evaluation
- **Regionales Fachkräftemanagement** – **Koordinierte** Zusammenarbeit aller relevanten Akteure wie Netzwerke, Verbände, Kammern, Sozialpartner, Wirtschaftsförderung, Verwaltung, Arbeitsagentur und Jobcenter



# Bausteine eines regionalen Fachkräftemanagements 1

- **Regionale Wirtschaftsförderung – Ansiedlungspolitik – regionale Ökonomie**
  - Clustermanagement – z.B. Bioökonomie
  - Zusammenarbeit zwischen KMU und Hochschulen
  - Kooperationen fördern (Einkauf/Absatz/Produktion/Forschung/Entwicklung)
- **Verbesserung der Standortqualitäten**
  - Region als Wirtschafts- und Arbeitsraum
  - Region als Lebensraum – Wohnen, Kultur, Bildung, Gesundheit, Pflege – Natur/Umwelt
  - Mobilität
- **Regionale Arbeitsmarktpolitik**
  - Mobilisierung nicht genutzter Potentiale
- **Gestaltung der regionalen Bildungslandschaft**
  - Zusammenarbeit und Übergänge Schulen, regionale Bildungsdienstleister, Arbeitsfördergesellschaften, innovative Bildungsräume

Regionale Ebene,  
Netzwerkebene

tamen.



Dieses Projekt wird durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert.

# Bausteine eines regionalen Fachkräftemanagements 2

- **Willkommenskultur** (Zuzügler, Rückkehrer, Migranten/Geflüchtete, gezielte Anwerbung)
- **Kooperatives Personalmanagement**
  - Flexicurity
  - strategisches Personalmanagement – Effektive Auslastung - Bindung durch gute Arbeit
- **Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit** von KMU bei der Fachkräftesicherung
  - Attraktive Arbeit, attraktive Arbeitgeber
  - Vereinbarkeit
  - Gleichstellung
  - Öffentlichkeitsarbeit/Imageverbesserung
  - Verbesserung der „Antizipationsfähigkeit“, „Zukunftsfähigkeit“, „Innovationsfähigkeit“

Regionale Ebene,  
Netzwerkebene

Organisationale  
Ebene

tamen.



Dieses Projekt wird durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert.

# Warum Kooperationen im Personalbereich?

- Weiter zunehmender Arbeits- und Fachkräftemangel – Konkurrenz um Arbeits- und Fachkräfte steigt (zwischen den Unternehmen, zwischen den Branchen, zwischen den Regionen)
- GF – Pflegedienst: „Wir konkurrieren schon lange nicht mehr um die Klienten, sondern letztlich nur noch um Fach- und Arbeitskräfte“
- Wir brauchen ein regionales Arbeits- und Fachkräftemanagement – der Aufbau eines AGZ berührt alle Dimensionen eines RFAM
- Das Management eines AGZ – ein zentraler Akteur eines RFAM

# Was ist ein Arbeitgeberzusammenschluss?

- Modell aus Frankreich - Groupements d'Employeurs
- Ein AGZ ist ein „Unternehmen der Unternehmen“, mit dem Zweck, Personal, welches ein Betrieb nicht allein auslasten kann, zu teilen.
- Teilbedarfe verschiedener Unternehmen werden so zu Vollzeitstellen kombiniert.
- Intentionen sind die Sicherung / Bindung und Entwicklung von Personal.
- Ein AGZ stellt Mitarbeiter ein und koordiniert den Personaleinsatz in den Mitgliedsbetrieben.
- Größere AGZ verfügen über ein eigenes Personalmanagement.
- Ein AGZ arbeitet kostendeckend, aber nicht profitorientiert.
- AGZ ermöglichen Flexicurity.

# Welche Bedarfssfelder greift ein AGZ auf?

## Prekäre Arbeit

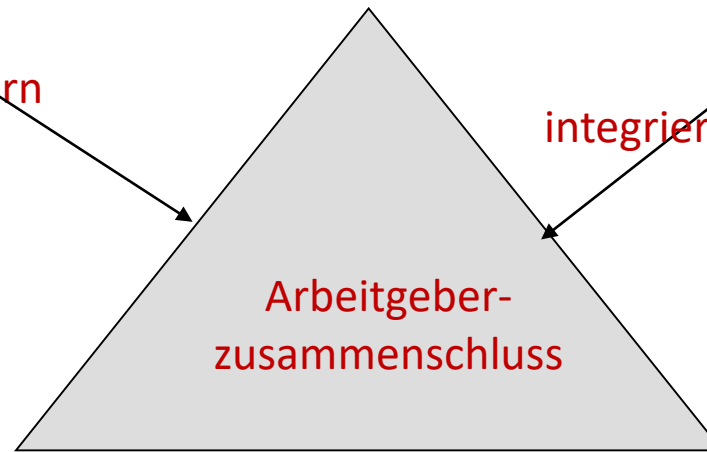
Ziel:  
Sicherung u.  
Bindung von FK durch  
attraktive Arbeit

absichern

## Externe Dienstleistung

Ziel:  
Erhöhung der Qualität und  
Reduzierung von Kosten durch  
„Insourcing“

integrieren



Arbeitgeber-  
zusammenschluss

gewinnen

Zukunft

Erhöhung der Handlungsspielräume,  
Verbesserung der Antizipations-, Strategie-/Innovationsfähigkeit,  
Erweiterung/Diversifizierung der Leistungsbereiche

# AGZ - Prinzipien

- Strikte Orientierung an den Bedarfen der Betriebe
- Verantwortung der Betriebe für die Beschäftigten
- Solidarität und das Prinzip der Gegenseitigkeit: Geteilte Risiken – gemeinsame Vorteile
- Klar definierte Mitgliedschaft
- Intermediäre zwischen Betrieben, Beschäftigten und der Region
- Kompetenzentwicklung

# AGZ - Aufbauschritte

- **Voruntersuchung/Machbarkeitsstudie**

- Vorüberlegungen (Infos zu AGZ, relevante Akteure einbeziehen, Finanzierungsüberlegungen)
- Regionale Analyse (Arbeitgeberlandschaft, Gründungsperspektiven)
- Unternehmensbeteiligung (Infos, Argumente, Kalkulation, Bedarfsklärung/-erhebung)
- Abschluss der Voruntersuchung (Auswertung, Workshop, Machbarkeit, Bekundung/Verpflichtung)

- **Gründung**

- Bedarfsklärung/-analyse (Infos, Arbeitsplatzanalysen, Arbeitsorganisation)
- Arbeitsplatzzusammenstellung (Kombinationen, Arbeitsplatzbeschreibungen, Jahresplanung)
- Festlegung Rechtsform und Struktur /Gesellschaftsvertrag, AÜG, Kalkulationen)
- Gründung (Satzung, Musterverträge...)

tamen. ●



Dieses Projekt wird durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert.



# Chancen – Modellregion Uckermark

- Demografische Situation - *Vorreiterrolle*
- „Übersichtlich“ – „Man kennt sich...“ d.h.  
es gibt eine „gute“ Kommunikation – *verbesserungsfähig*
- Es gibt etablierte Netzwerke und vielfältige Kooperationen - *ausbaufähig*

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

tamen. ●



Dieses Projekt wird durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert.