

Christina Blanck

Fachkräftemangel als Herausforderung für das Oldenburger Münsterland



wing

Wissenschafts- und Informationszentrum
Nachhaltige Geflügelwirtschaft

Christina Blanck

Fachkräftemangel als Herausforderung für das Oldenburger Münsterland

- Handlungsoptionen für den regionalen Mittelstand -

Druck: CSW Druckerei, 49413 Dinklage

April 2014, 1. Auflage: 300 Exemplare

ISSN: 2196-1336

Zuschriften, die diese Forschungsschwerpunkte und weitere Arbeiten des WING betreffen, sind an folgende Adresse zu richten:

Wissenschafts- und Informationszentrum Nachhaltige Geflügelwirtschaft (WING)
Universität Vechta
Postfach 15 53
49364 Vechta

Telefon: 04441-15170

Fax: 04441-15 67 168

E-Mail: info@wing.uni-vechta.de

Weitere Informationen über das WING erhalten sie unter:

www.wing-vechta.de

Besucheranschrift:

Neuer Markt 16

49377 Vechta

Cover Fotoquelle: Ingo Bartussek/Fotolia.com

Zentralverband der Deutschen Geflügelwirtschaft (ZDG)

Alle Rechte vorbehalten

Nachdruck nur mit Genehmigung der Verfasser

Vorwort zur gekürzten Version

Die vorliegende Veröffentlichung entstand etwa ein halbes Jahr nach Einreichung der Dissertation. Insofern mögen sich Veränderungen in Bezug auf die Fachkräfteproblematik ergeben haben. Fest steht jedoch, dass dieses Thema in der Frage um langfristigen Unternehmenserfolg nach wie vor eine nicht zu unterschätzende Rolle spielt.

Verzichtet wurde auf den Teil der Dissertation, der sich detailliert der Analyse der wirtschaftlichen Entwicklung in der Region Oldenburger Münsterland aus historischer Sicht widmet. Auch in anderen Teilen wurde die Arbeit teils stark gekürzt.

Der Fokus der gekürzten Version liegt damit klar auf dem empirisch feststellbaren Umgang mit dem Mangel an qualifiziertem Personal seitens der Unternehmen. Daneben spielen Lösungsansätze eine herausragende Rolle.

Ziel ist zum einen, für die Unternehmer möglichst konkrete Handlungsoptionen zu generieren, und zum anderen, die nach wie vor notwendige Diskussion um einen vorhandenen oder zu erwartenden Fachkräftemangel lebendig zu halten und ihr ein wissenschaftliches Fundament zu liefern.

Ich danke an dieser Stelle herzlich Herrn Prof. Dr. Hans-Wilhelm Windhorst sowie Frau Dr. Aline Veauthier vom Wissenschafts- und Informationszentrum Nachhaltige Geflügelwirtschaft (WING) in Vechta, die diese Veröffentlichung ermöglicht haben.

Cloppenburg, April 2014

Dr. Christina Blanck

Vorwort zur Veröffentlichung

„Nur, wenn sich auf allen zentralen Handlungsfeldern zur Fachkräftesicherung zügig und gleichzeitig etwas bewegt, können Arbeitsplätze und Wohlstand [...] dauerhaft gesichert werden“ (Prof. Dr. Dieter Hundt, Präsident der BDA z. n. BDA 2010, 5).

Wenn Aufträge aufgrund von Fach- und Führungskräftemangel nicht mehr angenommen werden können, wenn dies ein Wachstumshemmnis darstellt und wenn es in Diskussionen um Integrationshilfen für Fachkräfte aus dem europäischen Ausland geht, spätestens dann sollte ein Nachdenken bei Unternehmern und anderen Verantwortlichen einsetzen; ein Nachdenken über Möglichkeiten, die notwendige Menge an Fachspezialisten und Führungskräften für hiesige Unternehmen zu generieren.

Die Arbeit hat die Diskussion um den Bedarf an Fach- und Führungskräften im Oldenburger Münsterland zum Gegenstand. Mithilfe von 28 ausführlichen Experteninterviews mit Unternehmern, Gestaltern und Entscheidern der Region wurden, teilweise unter Einbezug von Best-Practice-Beispielen, konkrete Handlungsoptionen entworfen.

Zielführend wird sein, dass neben der Wissenschaftlichkeit auch einer gewissen Alltagstauglichkeit Genüge getan wird. Denn die Arbeit hat den Anspruch, die regionalen Unternehmer sowie andere Entscheider bei ihrem Vorhaben zu unterstützen, die wirtschaftliche Entwicklung im Oldenburger Münsterland weiterhin dynamisch erfolgreich zu gestalten.

Ziel ist es, insbesondere den kleinen mittelständischen Unternehmen der Region auf die – teilweise existenzbedrohende – Frage „Was tun, wenn es an qualifiziertem Personal mangelt?“ pragmatische Antworten zu geben. Dabei steht weniger die Ursachenforschung im Mittelpunkt als vielmehr der Blick gen wirtschaftlicher Zukunft der Region. Dass dieses Ansinnen dem hier in der Region vorhandenen Geist mehr als entspricht, zeigen die Gesprächsergebnisse. Nicht als Bedrohung, sondern als Herausforderung, die es aktiv anzugehen gelte, wird der Mangel an qualifiziertem Personal betrachtet und gewertet.

Als ehemalige Mitarbeiterin einer Personalberatung aus der Region Oldenburger Münsterland ist eine gewisse Vorerfahrung resp. Vorbildung bzgl. der hier besprochenen Themen vorhanden. Insofern fließt in einigen Kapiteln neben der literaturbasierten und der empirischen Forschung Erfahrungswissen aus dem täglichen Handeln mit ein. Einer den wissenschaftlichen Qualitätsansprüchen genügenden Sichtweise wird mittels verstärkter Reflexion bzgl. dieser Tatsache Rechnung getragen.

Alle Angaben dieser Publikation beziehen grundsätzlich sowohl die weibliche als auch die männliche Form ein. Zwecks besserer Lesbarkeit wurde auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet. Die Internetquellen sind zur besseren Kennzeichnung in den Quellenangaben innerhalb des Textes mit dem Kürzel ^{INT} versehen.

An dieser Stelle möchte ich mich zunächst für die rege Beteiligung der Interviewpartner bedanken. Durch die Offenheit in den Gesprächen war es mir möglich, eine sehr realitätsnahe Analyse über Entstehung und Besonderheiten der regionalen Wirtschaftsstruktur sowie über die momentane Situation innerhalb der hiesigen Unternehmen zu erarbeiten. Mein herzlicher Dank gilt meinem Doktorvater, Herrn Prof. Dr. Hans-Wilhelm Windhorst für seine stete fachliche wie

auch menschliche Unterstützung. Des Weiteren danke ich meinem Zweitgutachter, Herrn Prof. Dr. Ingo Mose sowie meinem Drittgutachter, Herrn Prof. Dr. Werner Klohn für wertvolle fachliche Ratschläge. Nicht versäumen möchte ich außerdem den Dank an Herrn Dr. Clemens Schwerdtfeger, der nicht nur mit Rat, sondern auch mit zahlreichen wertvollen Kontakten zum Gelingen dieser Arbeit beitrug. Zu guter Letzt gilt mein besonderer Dank meinen Eltern und Dirk Schwerter.

Oldenburg, 30. April 2013

Christina Blanck

INHALTSVERZEICHNIS

I	Abkürzungsverzeichnis	3
1	Einleitung	7
1.1	Hinführung und Problemstellung.....	7
1.2	Vorgehen und Erkenntnisinteresse.....	9
1.3	Stand der Forschung.....	10
1.4	Begriffsbestimmungen	11
2	Methodik: Experteninterviews.....	14
2.1	Definition - Abgrenzung - Begründung.....	14
2.2	Auswahl - Ablauf - Dokumentation.....	15
2.3	Auswertung.....	17
2.4	Analyse und Interpretation.....	17
3	Theoretische Einordnung.....	19
3.1	Aktivräume - Passivräume	20
3.2	Standortfaktoren	23
	Exkurs: Cluster.....	24
	Exkurs: Kreative Milieus.....	26
3.3	Zusammenfassung.....	27
4	Wirtschaftsentwicklung im Oldenburger Münsterland.....	28
4.1	Steuerungsfaktoren der Wirtschaftsentwicklung.....	28
4.1.1	Verkehrsinfrastruktur	28
4.1.2	Arbeitskräftepotenzial.....	29
4.1.3	Familiengeführter Mittelstand.....	33
4.1.4	Prägende Werte im Oldenburger Münsterland	36
4.1.5	Vernetzung und Zusammenhalt	39
4.2	Herausforderungen für die wirtschaftliche Entwicklung im Oldenburger Münsterland	42
4.2.1	Flächenverfügbarkeit.....	42
4.2.2	Geringe Tertiarisierung der regionalen Wirtschaft	43
4.2.3	Risiken der Intensivtierhaltung	45
4.3	Zusammenfassung.....	49
5	Fachkräftemangel.....	50
5.1	Der Fachkräftemangel im Oldenburger Münsterland.....	50
5.2	Wirtschaftliche Relevanz des Fachkräftemangels	53
5.3	Handlungstypen.....	55
5.3.1	Typus A - Der Gelassene	55
5.3.2	Typus B - Der Verantwortungsbewusste.....	56
5.3.3	Typus B-I - Der Stratege.....	57
5.3.4	Typus B-II- Der Überforderte.....	58
5.4	Zusammenfassung.....	59

6	Endogene Handlungsansätze für die Region.....	61
	Exkurs: Sensibilisierung der Wirtschaftsakteure als Handlungsbasis	61
	Exkurs: Employer Branding.....	62
	Employer Branding für Unternehmen.....	63
	Regional Branding.....	64
6.1	(Re-)Aktivierung vorhandener Potenziale.....	67
6.1.1	Flexible Arbeitszeitmodelle	67
6.1.2	Ältere Arbeitnehmer.....	68
6.1.3	Weibliche Arbeitnehmer.....	70
6.1.3.1	Familienfreundliche Personalpolitik.....	70
6.1.3.2	Kinderbetreuung.....	73
6.1.4	Zusammenfassung	76
6.2	Personalanwerbung.....	77
6.2.1	Überregionale Anwerbung.....	78
6.2.2	Berufsorientierung.....	81
6.2.2.1	Messen.....	82
6.2.2.2	Kooperation von Unternehmen und (Hoch-)Schulen	83
6.2.3	Zusammenfassung	86
6.3	Personalbindung.....	86
6.3.1	Strategische Personalentwicklung.....	87
6.3.1.1	Interne Aus- und Weiterbildung.....	90
6.3.1.2	Wissensmanagement.....	92
6.3.2	Lohnniveau	94
6.3.3	Zusammenfassung	96
6.4	Verbund als Handlungsansatz.....	97
7	Fazit.....	100
8	Ausblick	105
	Quellen.....	108
	Literaturverzeichnis	108
	Internetquellen.....	127
	Anhang	134
	Übersicht Interviewpartner.....	134
	Die Autorin.....	136