



REGIONENBEZOGENES GENERATIONENMANAGEMENT – REGIONALE UMSETZUNG ZUR BEWÄLTIGUNG DES DEMOGRAFISCHEN WANDELS IN KMU LÄNDLICHER REGIONEN

Interdisziplinäres 3-Länder-F+E-Projekt RegGen

Problemstellung / Herausforderung

Der demografische Wandel und der damit verbundene Fachkräftemangel wirken sich auf Klein- und Mittelunternehmen (KMU) in ländlichen Regionen aus und bergen personalpolitische Risiken für Unternehmen:



Quelle: www.bmg.bund.de (ohne)

- abnehmende Anzahl beruflicher Nachwuchskräfte
- abnehmende Verfügbarkeit von Fach- und Führungskräften (MINT-Berufe!)
- ländlicher Raum (für Arbeitnehmer oft unattraktiv; Abwanderung in Ballungsgebiete)
- KMU-Struktur (eingeschränkte Ressourcen für eigene Lösungen)

Die Verfügbarkeit von Humankapital wird nicht nur für einzelne Unternehmen zum (beschränkenden) Wettbewerbsfaktor, sondern für ganze Regionen.

Personalpolitische und bisher auf Unternehmen bezogene Lösungen zielen darauf,

- Arbeitnehmende zu binden, zu gewinnen, zu entwickeln und länger in der Berufstätigkeit zu belassen sowie
- „Reservegruppen“ des Arbeitsmarktes für eine berufliche Tätigkeit zu mobilisieren.

Dieser Ansatz wird auf eine ganze, grenzüberschreitende Region übertragen: Die Region Ostschweiz / Rheintal-Vorarlberg-Allgäu



Quelle: Eigene Darstellung.

bietet durch ihre Lage im Dreiländereck besonderes Attraktivitätspotenzial. Es gilt zu klären, ob dies auch in Hinblick auf die Realisierung von persönlichen und beruflichen Entwicklungsbedürfnissen seitens der KMU und Arbeitnehmenden der Fall ist.

Zielsetzung / erwarteter Nutzen

- **Bewertung der Stärken und Schwächen regionaler Möglichkeiten zur persönlichen und beruflichen Entwicklung** für Fach- und Führungskräfte der IKT- und Industriebranchen in verschiedenen Lebensphasen
- **Transparenz und Vorschläge zur Optimierung der regionalen Möglichkeiten** für die Bewältigung individueller beruflicher und persönlicher Entwicklungsbedürfnisse
- **Förderung der Wettbewerbsfähigkeit der Region** im demografischen Wandel durch die Verfügbarkeit von Humankapital

Forschungsdesign / Methoden

Analyse auf drei Systemebenen:

- **Mikro-Ebene – Individuen:** Bedarf und Bewertung der Möglichkeiten der Weiterentwicklung in der Region
- **Meso-Ebene – Unternehmen (KMU):** Erfahrungen, Herausforderungen, weiterer Bedarf bzgl. betrieblichem, entwicklungsbezogenen Generationenmanagement
- **Makro-Ebene – Region:** Formen, Träger, Nutzung, Erfahrungen und künftige Anforderungen an ein regional-übergreifendes Generationenmanagement in den ländlichen Regionen

2 Erhebungsteile

- Befragung von RepräsentantInnen besonders betroffener Unternehmen je beteiligter Region mit Fokus auf Generationenmanagement aus Sicht der Geschäftsführung und/oder Personalentwicklung; Delphi-Methode
- Vollerhebung bei Mitarbeitenden in ausgewählten Unternehmen je Region; standardisierte, schriftliche Befragung

Erwartete Ergebnisse / Verwertung

Praxisorientierte «Verwertung»:

- Bericht / **zielgruppenspezifische Broschüren:** Stärken und Schwächen der Region, Identifikation von Handlungsfeldern



Quelle: www.arbeitsmarktnetzwerk.de (ohne)

- Konkrete **Vorschläge für die systematische Weiterentwicklung und Vervollständigung des Angebots** innerhalb der Region
- Entwicklung eines **Selbstevaluierungsinstruments:** Evaluierung des Zustands und Fortschritts eines entwicklungsbezogenen Generationenmanagements in Regionen („Entwicklungslandschaft“)

Wissenschaftsorientierte «Verwertung»:

- Differenziertes Disseminationskonzept

Interdisziplinärer 3-Länder-Projektrahmen

Projektleitung: Prof. Dr. Frederic Fredersdorf (A); Prof. Dr. Markus Jüster (D); Prof. Dr. Sibylle Olbert, Prof. Dr. Ulrich Otto (CH); Dr. Carsten Bartsch (A)
Projektteam: Carla Naumann (CH); Fabian Rebitzer, Daniela Lorünser (A); Katrin Müller-Bentrop (D); Abdulla Redzepi (CH)
Laufzeit: 01/2012-01/2014
Finanzierung: Internationale Bodensee Hochschule (IBH)
Internet: <http://www.ifs.ch/2600>

