

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

# Chancen und Risiken regionaler Fachkräfteentwicklung – Das Beispiel sozialer Dienstleistungen

FAKULTÄT FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN

Lehrstuhl für Allgemeine Soziologie, Arbeit und Wirtschaft

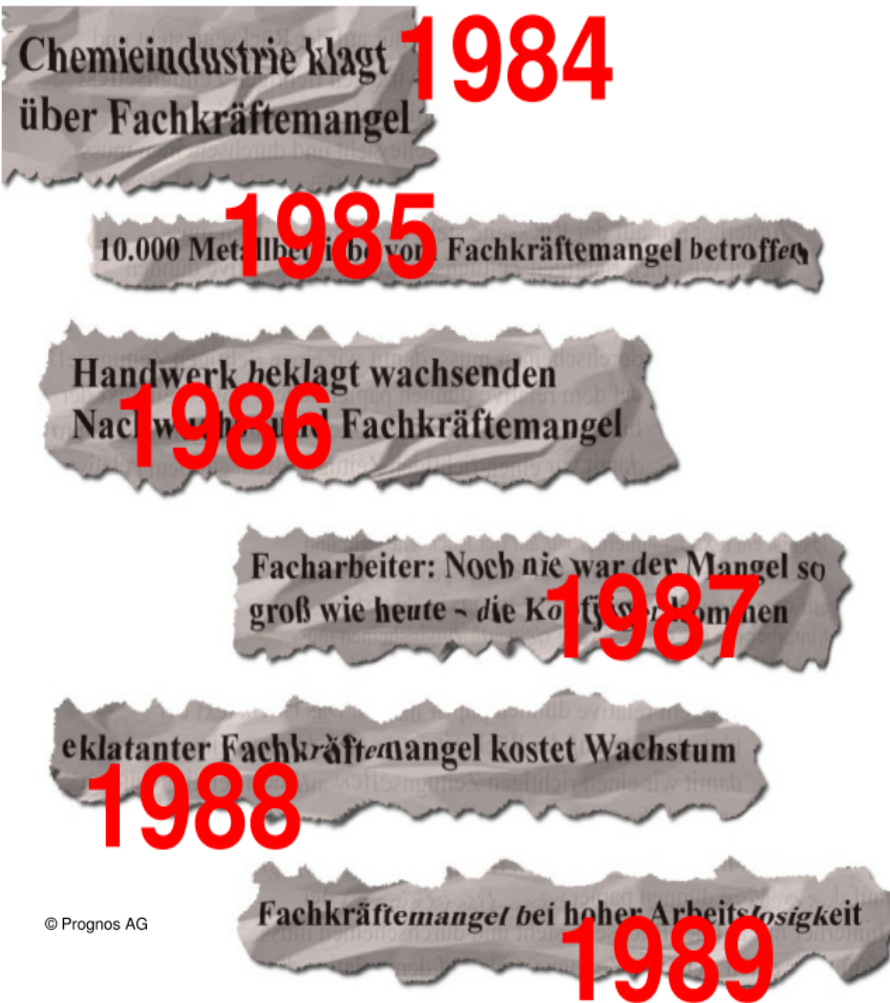
Rasmus C. Beck, M.A.

## Soziale Dienstleistungen:

# Wachstumsbranche und Beschäftigungsmotor

- Im Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft haben sich die sozialen Dienstleistungen sowohl in der Arbeits- und Wirtschaftssoziologie als auch in **beschäftigungspolitischen Diskursen** zu einem wichtigen Thema entwickelt
- Zur Kategorie der sozialen Dienstleistungen zählen **heterogene Leistungen** wie Gesundheits- und Pflegedienste, Erziehungs- und Bildungsdienste sowie Beratung und Betreuung („Dienst am Menschen“)
- In Reaktion auf drohendes Marktversagen sind viele sozialen Dienste **hochgradig gesetzlich reguliert**, was sich auf Vorgaben über die zu erbringenden Leistungen bezieht sowie auf ihre Finanzierung, die häufig durch Steuern und Sozialversicherungen erfolgt
- Soziale Dienste sind also **eng mit dem Sozialstaat verbunden** und verkörpern oft (nicht immer) die Sachleistungen der einzelnen Zweige der sozialen Sicherung (vgl. Heinze 2012; Hartmann 2011).

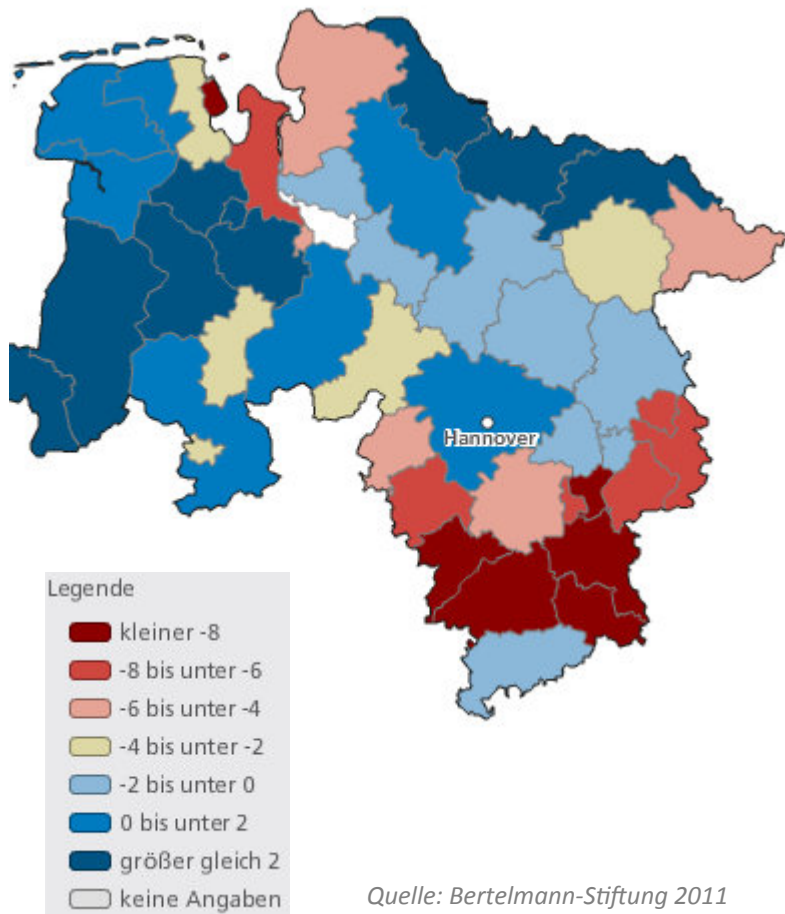
# Positive Fachkräfteentwicklung: Katalysator für Wachstum und Innovation



- Generell starke **Fachkräfte-Abhängigkeit** wegen Technisierung, Wissensintensität und Tertiärisierung.
- Wachstum und Wertschöpfung werden zunehmend von der **Verfügbarkeit von Fachkräften** abhängig.
- **Neue Problemstellung:** Scheinbar abnehmendes Angebot wegen negativer Demographie und schlechter werdender Bildungsqualität führt zu strukturellen Verknappungen.
  - **Bisher:** Arbeitskraft sucht Job
  - **Zukünftig:** Job sucht (qualifizierte) Arbeitskraft

# Die Stellschraube: Demografie als regionale Herausforderung

Karte: Bevölkerungsentwicklung 2006 bis 2025 (%)



Der Demografische Wandel verschärft die **Angebotsbedingungen zu Arbeitskräften**. Für lokale Standortkonzepte bedeutet dies:

- Demografische Entwicklung verläuft **räumlich unterschiedlich**.
- Einer tendenziell größer werdenden Gruppe von Regionen mit **Schrumpfungstendenzen** steht eine kleinere mit Wachstum gegenüber.
- **Folge für Unternehmen:** Regionales Arbeitskräfteangebot wird ein Standortfaktor.
- **Folge für Städte und Regionen:** Regionales Arbeitskräfteangebot wird ein Attraktivitätsfaktor.

**Gibt es ihn nun, den Fachkräftemangel?**  
***Das Beispiel der Pflegeberufe in der Region  
Hannover***

## Die Studie:

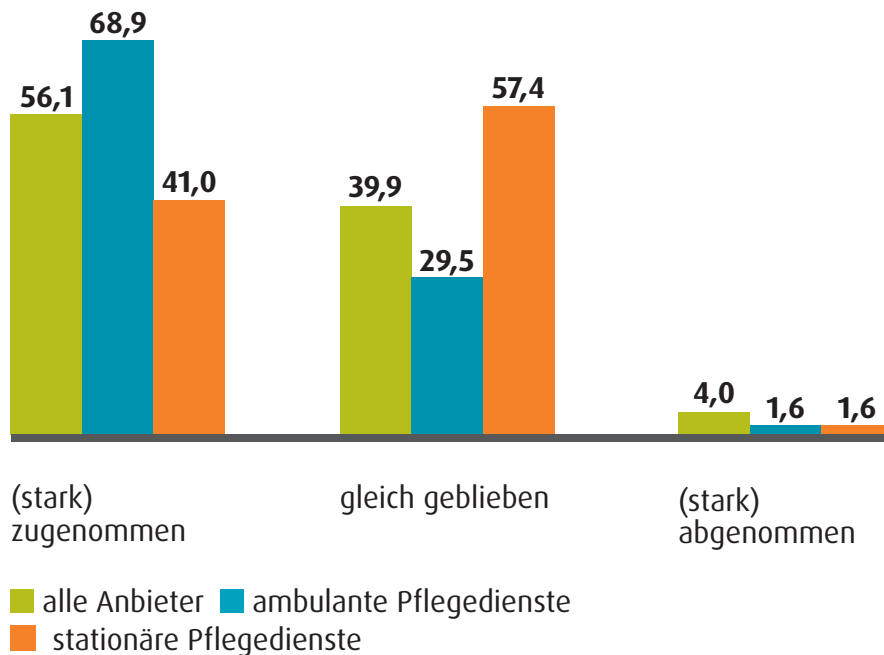
# Fachkräftesicherung in Pflegeberufen

RUB



- Pflegeberufe gehören zu einem **Beschäftigungsmotor in der Region Hannover**, die sich als Gesundheitsregion profilieren will
- Die Versorgung des regionalen Arbeitsmarktes mit **qualifizierten Fachkräften** ist aber gefährdet
- Es gab allerdings **wenig konkrete Daten** zur Personal-Nachfrage der Unternehmen
- Daher wurde die Studie „**Fachkräftesicherung in Pflegeberufen**“ von der Beschäftigungsförderung der Region Hannover in Auftrag gegeben und in Kooperation mit der hannoverimpuls GmbH durchgeführt
- Es wurden **151 Unternehmen** aus der Branche dezidiert befragt

Abb. 3 Entwicklung der Beschäftigtenzahl (in %) Wie hat sich die Zahl Ihrer Beschäftigten in den letzten drei Jahren entwickelt?



- Die Befragungsergebnisse belegen, dass die **Belegschaften in den Pflegeberufen** in den letzten drei Jahren mitunter stark zugenommen haben
- Spitzenreiter sind **ambulante Pflegedienste** (68,9%)
- **Abnehmende Beschäftigtenzahlen** wurden bei kaum einem Unternehmen beobachtet

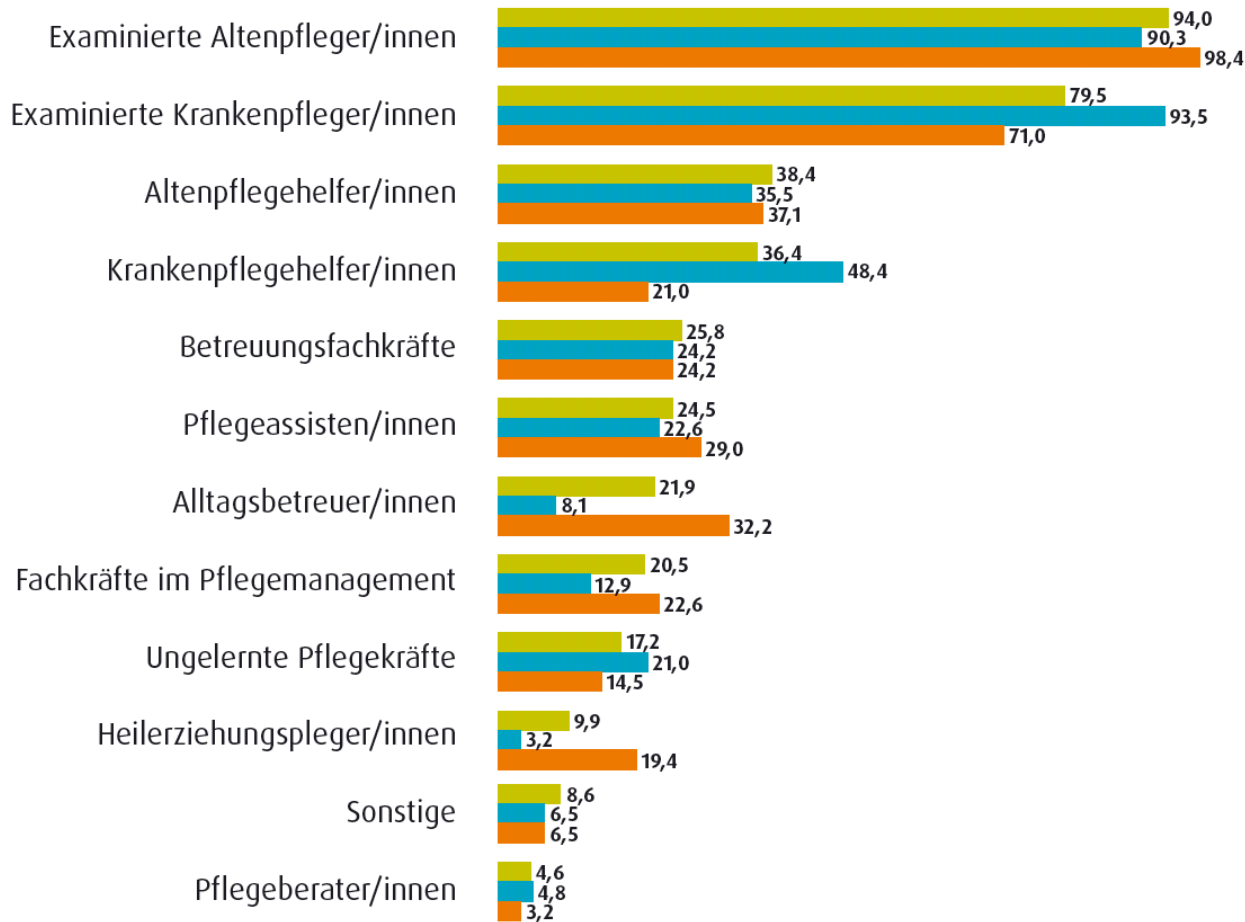
<sup>4</sup> Fachbereich Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung der Region Hannover In Kooperation mit hannoverimpuls. |



# Qualifikationsanforderungen:

## Qualifizierte Alten- und Krankenpfleger gesucht

Abb. 4 Qualifikationsanforderungen  
Welche Qualifikationen bei Beschäftigten benötigen Sie in den nächsten drei Jahren?



■ alle Anbieter ■ ambulante Pflegedienste ■ stationäre Pflegedienste

- Bei den **Qualifikationsanforderungen** spiegelt sich der Beschäftigungsboom in der Pflege wieder
- Min. 7 von 10 befragten Unternehmen suchen **examierte Alten- und Krankenpfleger**
- Bei **Assistenzkräften** ist die Nachfrage deutlich weniger ausgeprägt

<sup>4</sup> Fachbereich Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung der Region Hannover in Kooperation mit hannoverimpuls. |



**Lösungswege:**  
**Wie sieht es mit Zuwanderung aus?**  
***Hannover in der Wettbewerbsbetrachtung***