

Perspektiven der Region Osnabrück

Daten & Fakten

Dipl.-Psych. Sebastian Vetter
Lehrstuhl und Institut für Arbeitswissenschaft
RWTH Aachen
Bergdriesch 27
52062 Aachen
Tel.: 0241 80 99 453
E-Mail: s.vetter@iaw.rwth-aachen.de

1

Demographische Entwicklung in Deutschland

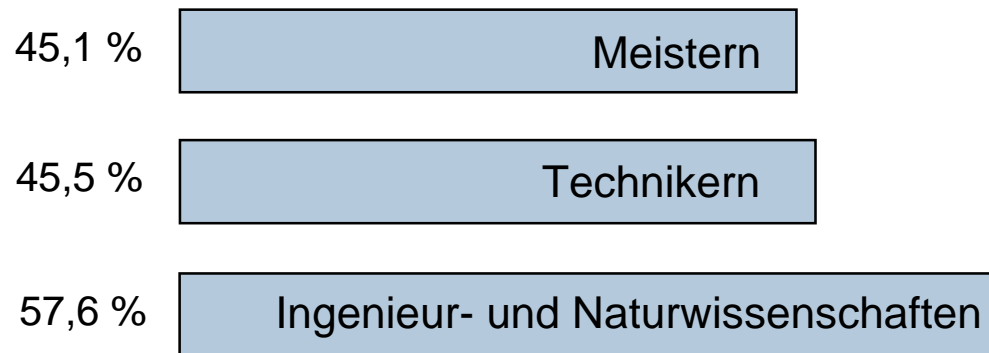
2

Regionale demographische Daten für Niedersachsen

3

rebequa Perspektivenkarte Niedersachsen
Methodik, Ergebnisse und Interpretation

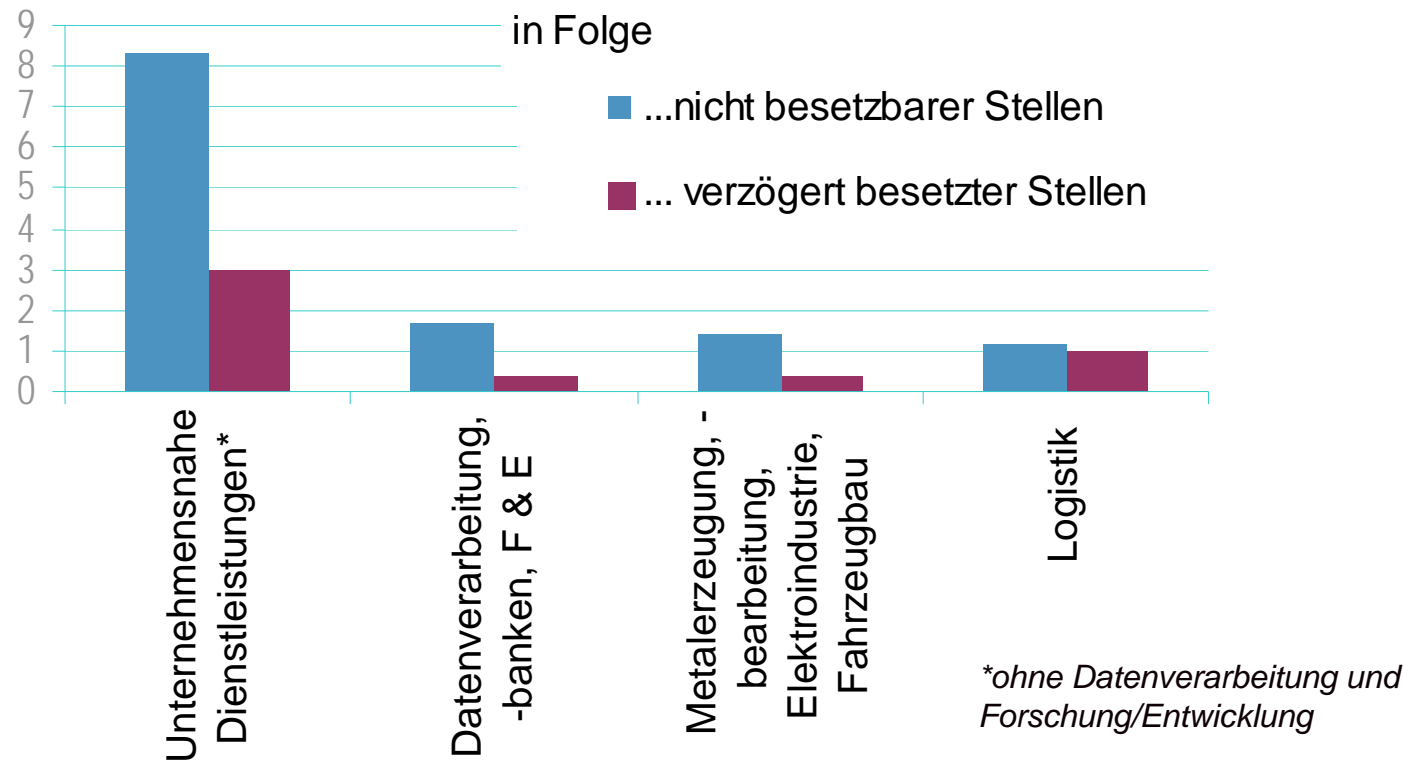
Anteil der Unternehmen, die die Situation als „verschlechtert“ einschätzen, bei ...



Unternehmermeinung: Das Angebot an Spezialisten nimmt rapide ab

- Die Generation der Baby-Boomer stellt heute noch den größten Anteil an Meistern, Technikern, Ingenieuren und Naturwissenschaftlern
- Geht diese Generation in 15 bis 20 Jahren in Rente, rücken nur wenige hochqualifizierte Arbeitskräfte nach
- Der Mangel an hochqualifizierten Arbeitskräften ist schon heute ein wesentliches Wachstumshemmnis für Unternehmen

Finanzielle Schäden in Folge offener Stellen für Hochqualifizierte in Milliarden Euro



Kosten des Fachkräftemangels durch entgangene Gewinne schon heute in Milliardenhöhe

1

Demographische Entwicklung in Deutschland

2

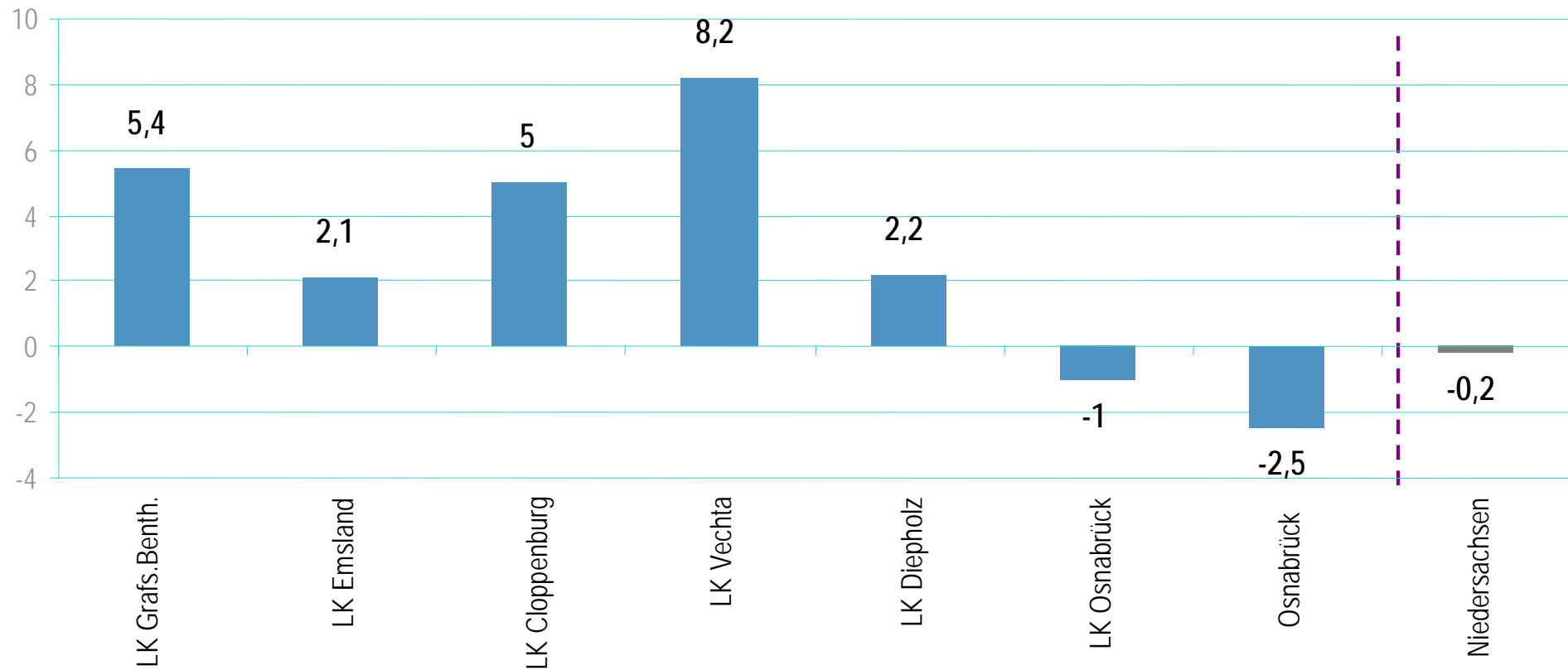
**Regionale demographische Daten für
Niedersachsen**

3

rebequa Perspektivenkarte Niedersachsen
Methodik, Ergebnisse und Interpretation

Negative Bevölkerungsprognose für Stadt und Kreis Osnabrück

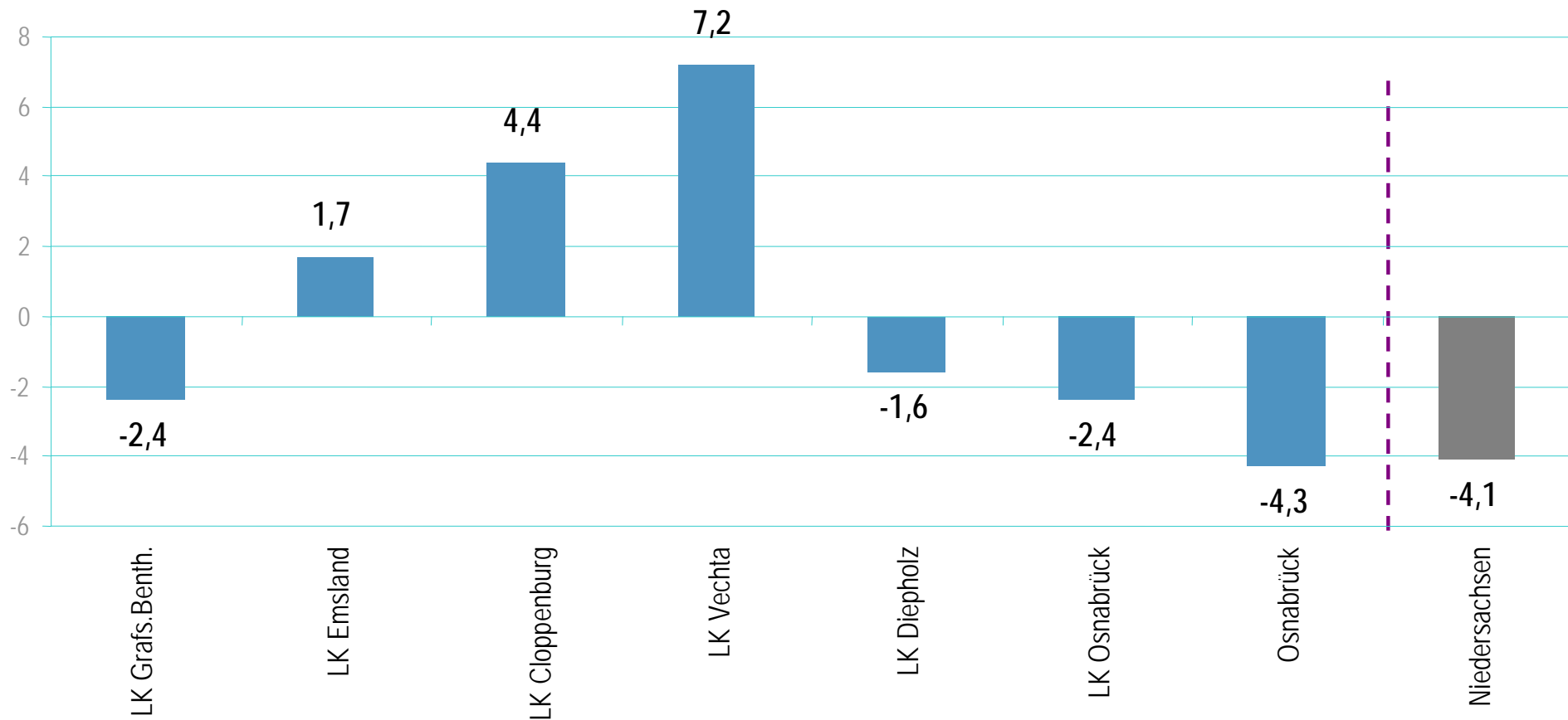
Bevölkerungsentwicklung bis 2020 (%)



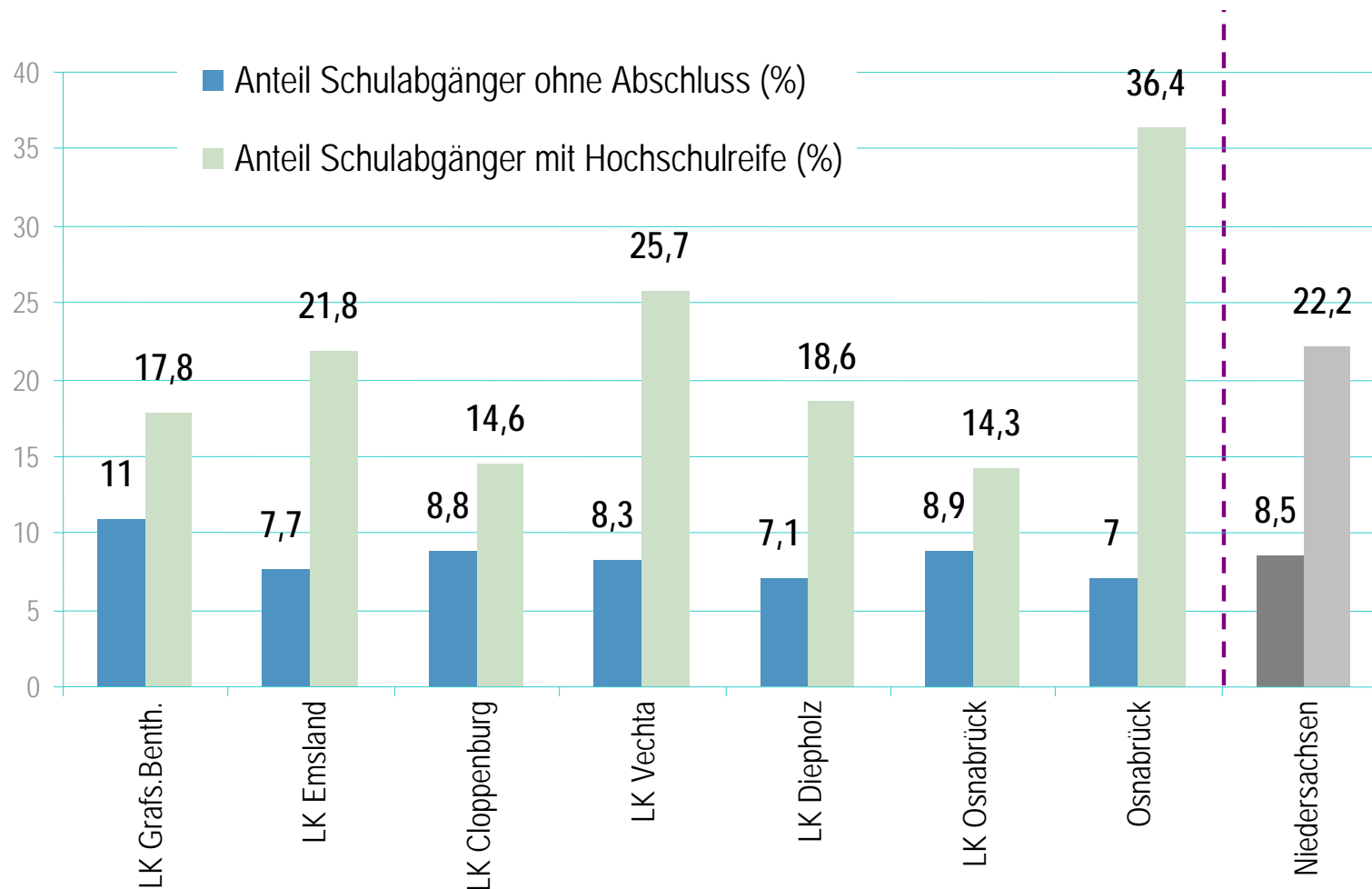
Arbeitsplatzentwicklung der letzten 5 Jahre (von 2001 bis 2006) in %

**Nur in den LK Emsland, Cloppenburg und Vechta wurden in den
vergangenen 5 Jahren mehr Arbeitsplätze geschaffen als abgebaut**

Arbeitsplatzentwicklung 2001-2006 (%)



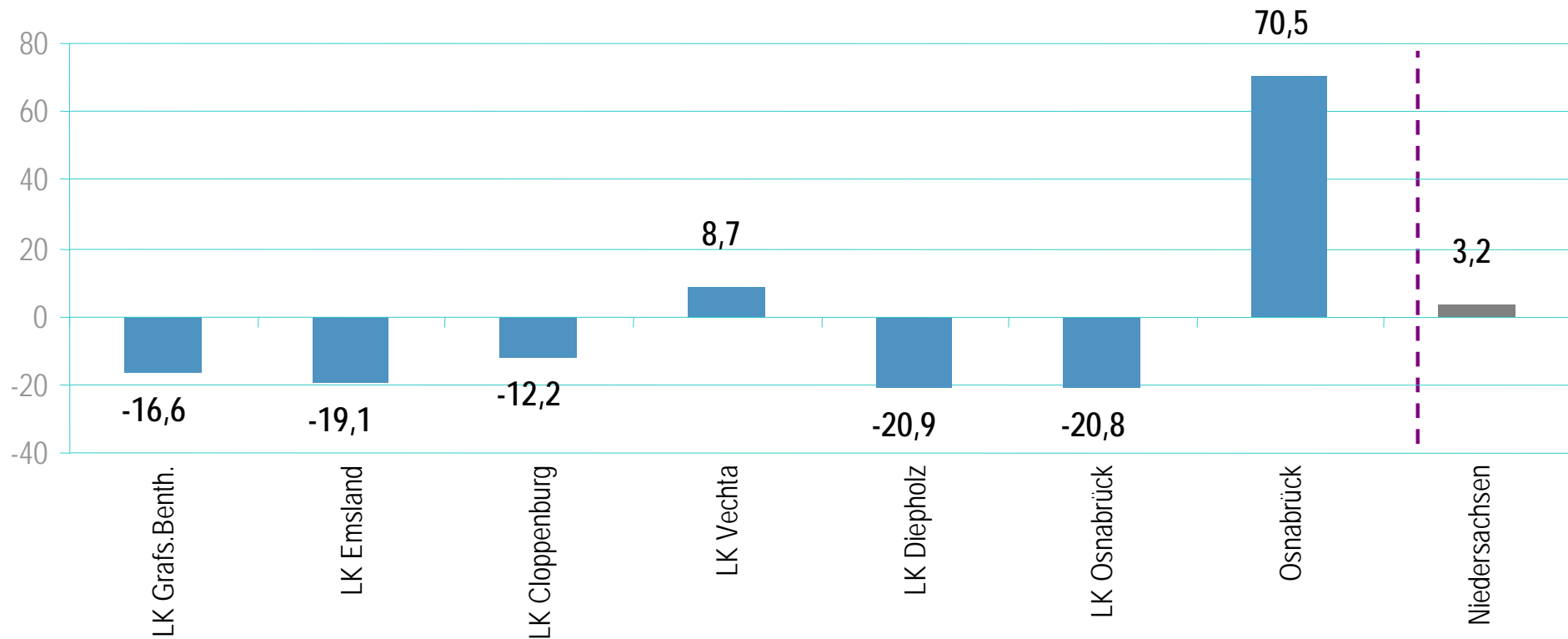
**In der Stadt Osnabrück macht jeder dritte Schüler Abitur,
in Cloppenburg und im LK Osnabrück nur jeder siebte**



Wanderungsgewinn bzw. -verlust in der Altersgruppe der 18-24- Jährigen (pro 1000 Einwohner)

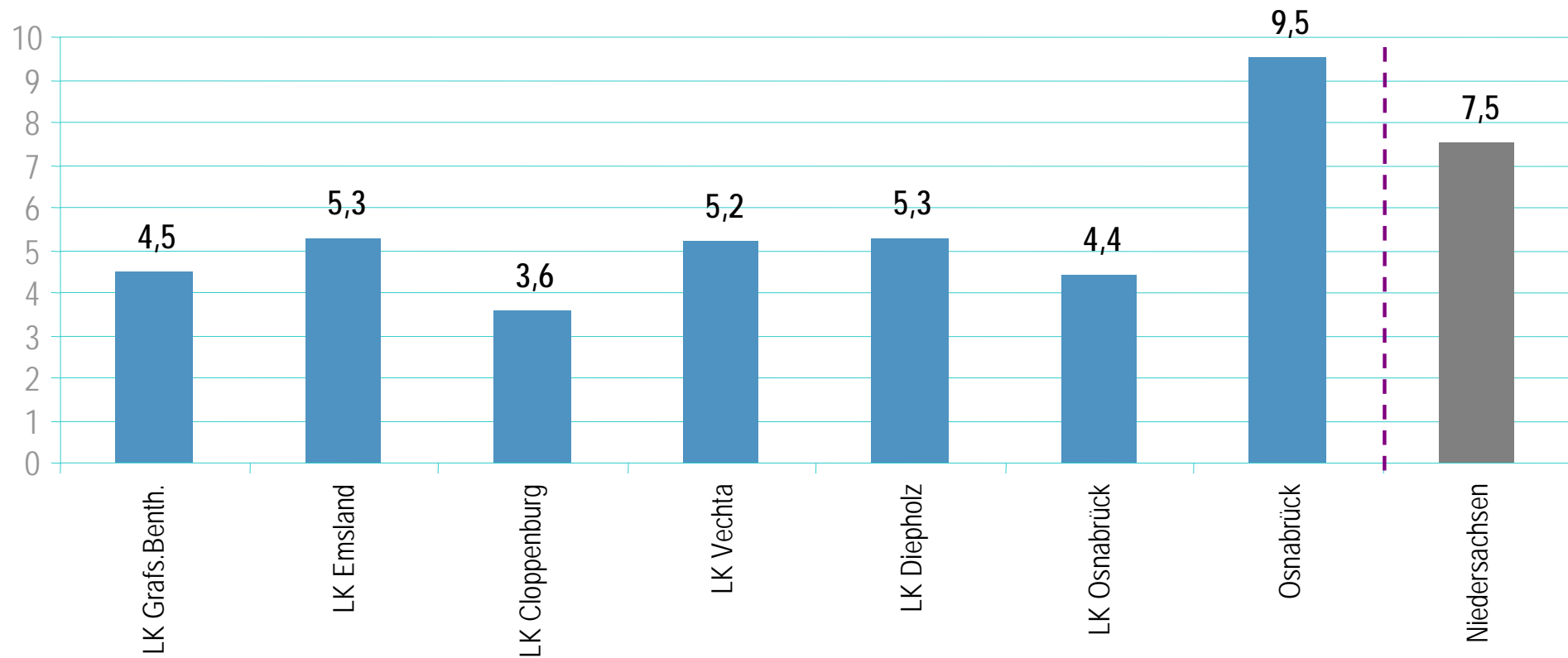
Osnabrück als überregional bedeutsamer Bildungs- und Wirtschaftsstandort zieht Schulabgänger und Absolventen aus ganz Deutschland an

Bildungswanderung (pro 1000 Einwohner)



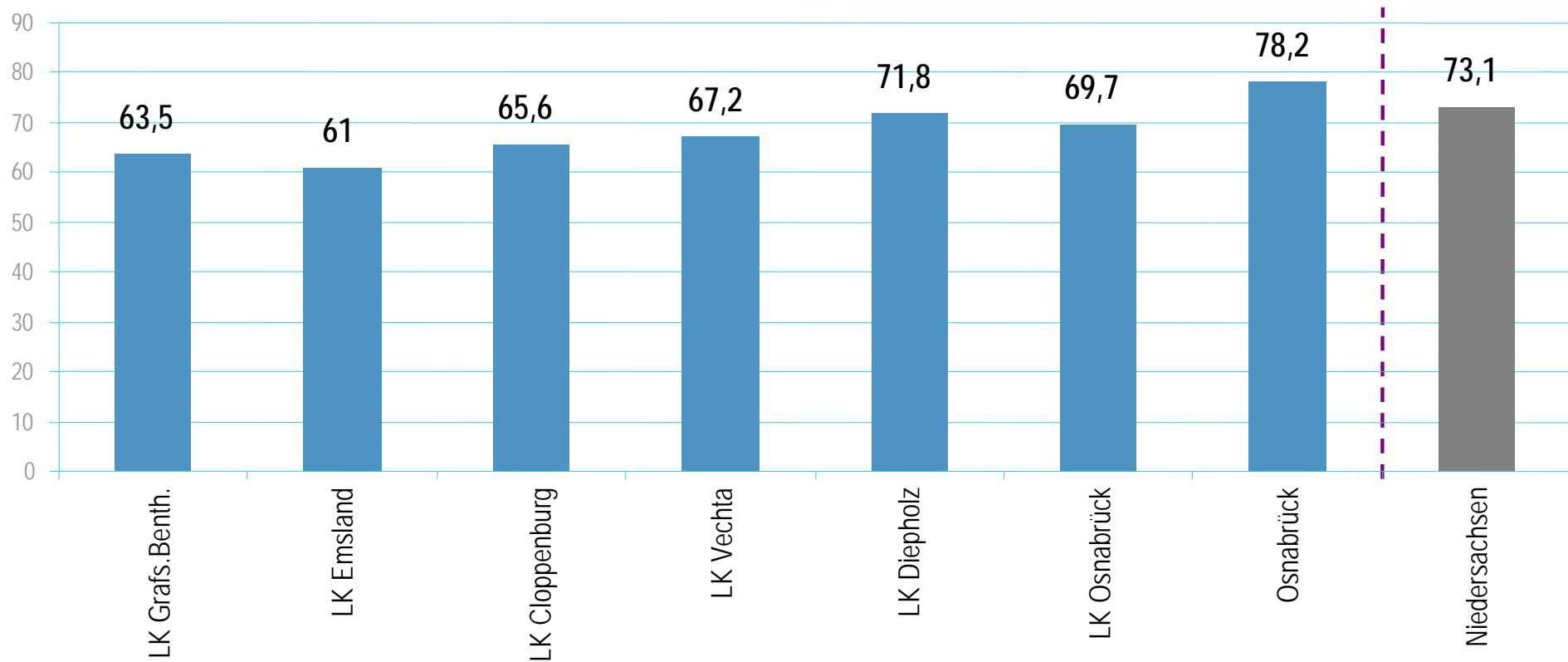
Niedersachsen ist insgesamt auf einem eher niedrigen Niveau (Vgl. Sachsen 13; Bayern 10,2)

Anteil sozialversicherungspflichtig Tätige Hochqualifizierte am Arbeitsplatz



Geringe Frauenerwerbsquote in den LK Grafschaft Bentheim und Emsland

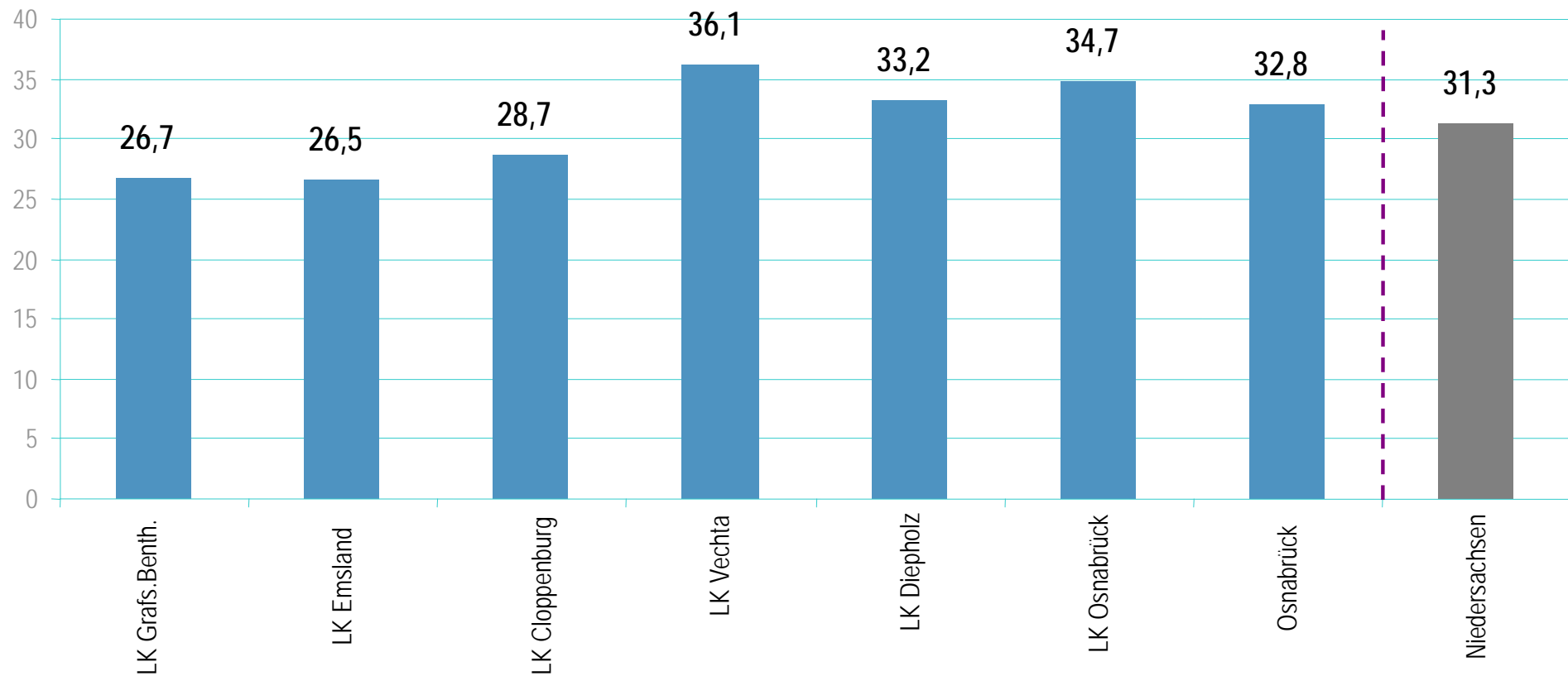
Verhältnis Erwerbquote von Frauen und Männern (%)



Anteil der Beschäftigten zwischen 55 und 64 Jahren an der Gesamtbevölkerung in dieser Altersgruppe in %

Grafschaft Bentheim, Emsland und Cloppenburg liegen bei der Beschäftigung Älterer unter dem Landesdurchschnitt

Erwerbstätige 55-64-Jährige (%)



1 Demographische Entwicklung in Deutschland

2 Regionale demographische Daten für Niedersachsen

3 ***rebequa* Perspektivenkarte Niedersachsen
Methodik, Ergebnisse und Interpretation**

- Clusteranalyse: Mathematisches Optimierungsverfahren, welches Städte hinsichtlich ihrer Ähnlichkeit in Gruppen zusammenfasst
- Städte, die eine ähnliche Ausprägung der verwendeten Variablen aufweisen, werden einer gemeinsamen Gruppe zugeordnet und sind in der Karte farblich einheitlich gekennzeichnet

Die Variablen für die Clusterung sind:

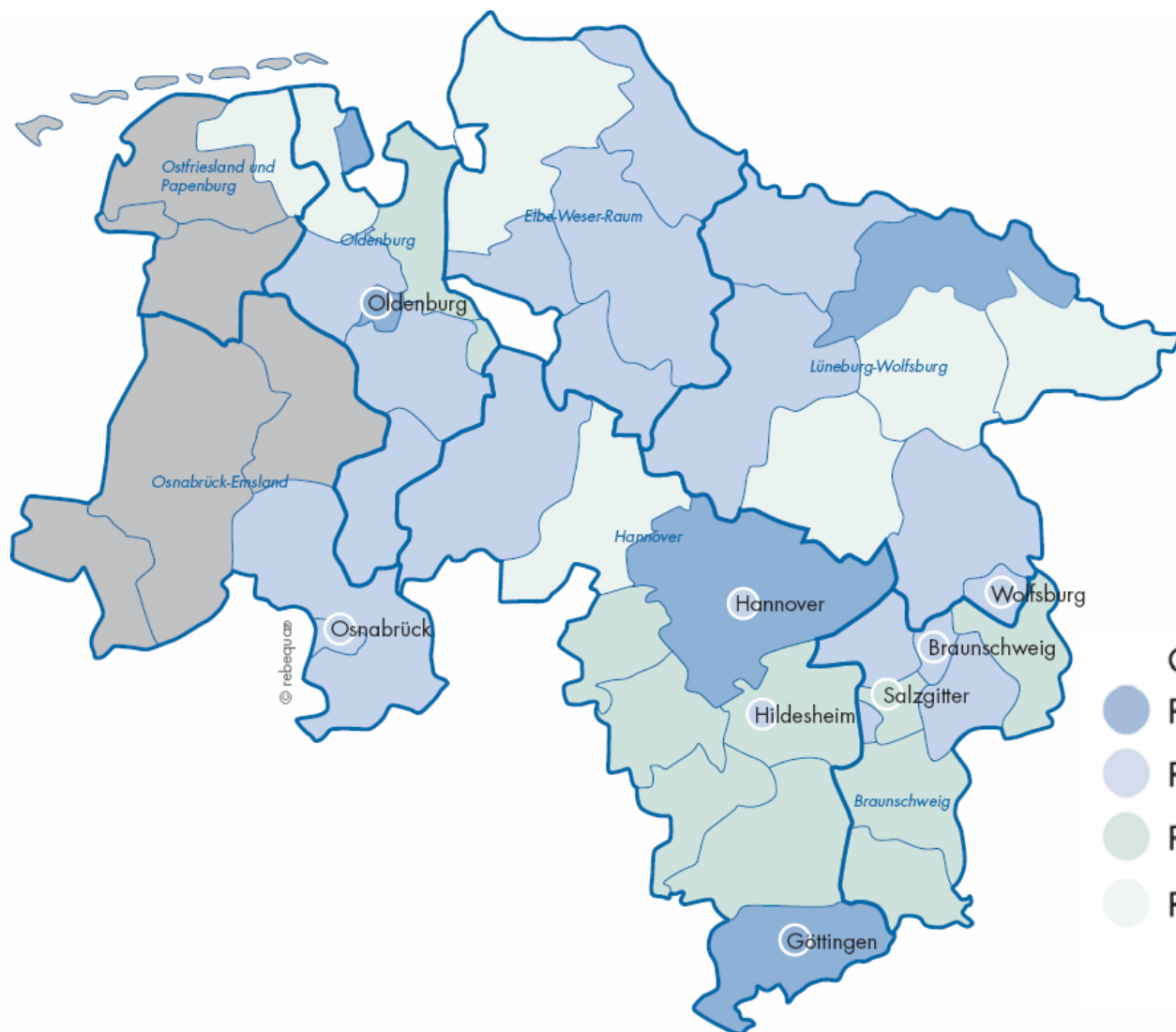
- Prognose der Bevölkerungsentwicklung bis zum Jahr 2020 in %
- Arbeitsplatzentwicklung 2000 bis 2005 in %
- Bildungswanderung pro 1000 Einwohner
- Anteil der Schulabgänger mit Hochschulreife in %
- Verhältnis der Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern in %
- Anteil Erwerbstätigkeit unter den 55- bis 64-Jährigen in %



rebequa®

rebequa Perspektivenkarte Niedersachsen

Lehrstuhl und Institut für Arbeitswissenschaft der RWTH Aachen



Getrennte Clusterung von Großstädten & Stadt- und Landkreisen, da sich die strukturellen Gegebenheiten in Großstädten und Landkreisen typischerweise stark unterscheiden!



Beispielhafte Interpretation einzelner Regionen:

- Landkreis Emsland - *Perspektive normal*
- Landkreis Osnabrück - *Perspektive stabil*
- Großstadt Osnabrück - *Perspektive stabil*

Regionen in Niedersachsen mit hohem ungenutzten Potential bei der Beschäftigung von Älteren

Beurteilung

- Positive Bevölkerungsentwicklung, geringe Arbeitsplatzzahlen
- Geringe Frauenbeschäftigungsquote und geringer Anteil älterer Mitarbeiter
- geringer Anteil von Schulabgängern mit Hochschulreife. Der Mangel an qualifizierten Fachkräften könnte hier frühzeitig einsetzen

Handlungsempfehlungen

- Großes Potenzial bei älteren Arbeitnehmern. Durch die gezielte Einstellung älterer Arbeitnehmer und Maßnahmen zur Gesunderhaltung könnte ihr Anteil in Zukunft erhöht werden.

Regionen in Niedersachsen mit hohem unausgeschöpftem Potential bei der Beschäftigung von Frauen

Beurteilung

- Positives Bevölkerungswachstum, leicht rückläufige Arbeitsplatzentwicklung
- Unterdurchschnittliche Frauenerwerbsquote
- Unterdurchschnittliches Abiturientenniveau sowie eine Abwanderung von jungen Erwachsenen. Fachkräftemangel

Handlungsempfehlungen

- Die Rekrutierung und Einbindung von Frauen ins Berufsleben ist ein wichtiges demographisches Handlungsfeld und sollte in Zukunft stärker ins Auge gefasst werden.



Großstadt mit gutem Rekrutierungspotenzial bei zukünftigen Fachkräften

Beurteilung

- Stabile Großstädte mit geringfügig rückläufiger Bevölkerungsentwicklung und leicht sinkenden Arbeitsplatzzahlen
- hoher Abiturientenanteil, jedoch eine eher geringe anteilige Frauenerwerbsquote

Handlungsempfehlungen

- Das Potenzial dieser Perspektive in der nicht ausgeschöpften Frauenerwerbsquote
- Zum anderen sollten frühzeitig Kooperationen mit Schulen / Hochschulen geschlossen werden um beispielsweise über Praktika Fachkräfte an die Region zu binden



www.rebequa.de/ihr_bundesland.html

www.rebequa.de/hintergrund_oekonomdaten.html

- Der Demographische Wandel setzt in strukturschwachen, ländlichen Regionen früher ein und ist in seiner Ausprägung stärker als beispielsweise in den Großstädten
- Eine Herausforderung für Niedersachsen besteht darin den drohenden Mangel an Nachwuchskräften zu kompensieren
- In Niedersachsen lassen sich durch die Clusteranalyse Regionen mit bislang unausgeschöpften Potentialen in der Beschäftigung von Älteren und Frauen identifizieren
- die *rebequa* Perspektivenkarte bietet KMU eine Einschätzung des Unternehmensstandortes sowie des regionalen Umfeldes
- Unterstützendes Instrument für eine demographiefeste Personalpolitik

**Vielen Dank
für
Ihre Aufmerksamkeit**

