

Ergebnisse der bisherigen Studien im IKF-Projekt

Einblicke in ausgewählte Befunde

Übersicht der durchgeführten Studien

1. Insel-Interviews
2. Workforce-Mobility-Study
3. Unternehmensbefragung
4. Länderstudien



1. Insel-Interviews



Hintergrund und Vorgehensweise

Kontext und Fokus der Untersuchung

- Deutlich zunehmender Fachkräftemangel in Deutschland (572.000 unbesetzte Stellen 2023, weitere Verschärfung prognostiziert)
- Dies ist auch auf den Nordseeinseln spürbar
- **Ziel der Studie:** Identifikation von Faktoren zur Gewinnung und langfristigen Bindung von Fachkräften
- **Methodischer Ansatz:** Qualitative Interviews mit Personen, die auf die Nordseeinseln oder Halligen gezogen sind
- **Zentrale Untersuchungsaspekte:**
 - Umzugsgründe und Entscheidungsprozesse
 - Organisation des Umzugs
 - Leben und Arbeiten auf den Inseln
 - Zukunftspläne und Verbesserungspotenziale der Region
- **Nutzen:** Praxisrelevante Erkenntnisse für Unternehmen und Regionen auf den Nordseeinseln

Untersuchungsdesign und Stichprobe

- **Qualitative Studie** mit einem halbstrukturierten Interviewleitfaden
- **Dauer der Interviews:** 30 - 50 Minuten
- Aufzeichnung der Interviews und anschließende **Transkription**
- **Auswertungsmethode:** strukturierte Inhaltsanalyse
- **11 Interviews** mit Personen von verschiedenen Nordseeinseln und den Halligen
- Gleichmäßige Geschlechterverteilung
- Verschiedene Branchen

Ergebnisse: Übersicht der verschiedenen Kategorien

Kategorie	Beschreibung
Umzugsgrund	Beschreibt die entscheidenden Faktoren, die Menschen dazu bewegt haben, auf eine Insel zu ziehen.
Entscheidungsprozess	Zeigt, wie Zugezogene ihren Umzug geplant haben und welche Informationsquellen oder Einflussfaktoren relevant waren.
Organisation	Erklärt, welche Herausforderungen und Unterstützungsangebote beim Umzug eine Rolle gespielt haben.
Leben auf []	Beschreibt den Alltag und die Lebensumstände auf einer Insel.
Zukunftspläne	Betrachtet, ob Zugezogene langfristig auf der Insel bleiben möchten oder einen Umzug in Erwägung ziehen sowie Faktoren, die ihre Entscheidung beeinflussen.
Region attraktiver machen	Zeigt, welche Maßnahmen und Verbesserungen notwendig wären, um die Insel langfristig als Wohn- und Arbeitsort attraktiver zu gestalten.

Ergebnisse: Umzugsgrund

Karrierechancen

- Möglichkeit zum Karrieresprung mit mehr Verantwortung und leitenden Positionen
- Berufliche Herausforderungen durch neue Aufgabenfelder
- Sicherheit durch Chancen auf dem Arbeitsmarkt der Inseln und feste Anstellungsverhältnisse

Familie

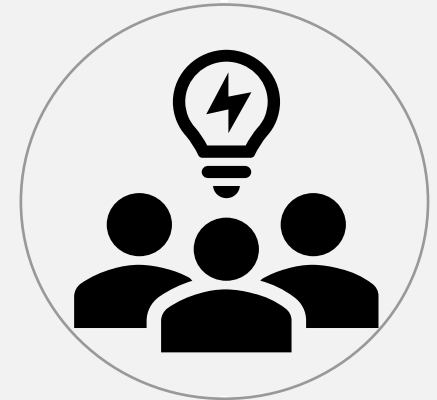
- Partnerschaften sowie familiäre Verpflichtungen
- Der Wunsch, dem Lebenspartner oder der Familie zu folgen

Lebensqualität

- Suche nach einem ruhigeren Lebensstil, der Naturverbundenheit und der persönlichen Lebensgestaltung in einer angenehmen Umgebung

Sonstige Gründe

- Individuelle und oft außergewöhnliche Beweggründe, die eine zentrale Rolle bei der Entscheidung für einen Umzug spielen können



Ergebnisse: Entscheidungsprozess

Informationsquellen & Zeitrahmen der Planung

Informationsquellen

Setzen sich aus drei Hauptbereichen zusammen:

- Arbeitgeber: bietet regionale Informationen und Übergangslösungen
- Persönliche Netzwerke: waren besonders bei der Wohnraumsuche von Bedeutung
- Digitale Quellen: wie kommunale Websites und soziale Netzwerke, um sich ein Bild von der Umgebung zu machen

Zeitrahmen der Planung

- Bezieht sich auf die Dauer und den Prozess der Umzugsplanung
- Erstreckte sich je nach Bericht von einigen Monaten bis hin zu einem Jahr



Ergebnisse: Organisation

Herausforderungen & Unterstützung



Herausforderung: Wohnraum

- Wohnungssuche wird durch hohe Konkurrenz und unklare Vermittlungswege erschwert
- Wohnungen werden über soziale Netzwerke statt über gängige Plattformen angeboten
- Zusätzliche Hürden stellen die hohen Mietpreise und unsicheren Informationen zur Verfügbarkeit von Wohnraum dar

Unterstützung durch Arbeitgeber

- Angebote von Übergangswohnungen oder Bereitstellung von Informationen und Kontakten, um den Einstieg zu erleichtern
- Finanzielle Unterstützung z.B. bei den Umzugskosten

Herausforderung: Logistik

- Transportprobleme durch begrenzte Kapazitäten bei Fähren und Autozügen
- Zusätzlich eine geringe Anzahl an Umzugsunternehmen sowie eine eingeschränkte Lieferfähigkeit für große Bestellungen

Unterstützung durch lokale Netzwerke

- Unterstützung bei der Wohnraumsuche und -vermittlung
- Bereitstellung von Informationen für den Einstieg

Herausforderung: Mentale Belastung

- Mentale Belastungen, die durch Vorbehalte gegenüber der kleineren, weniger flexiblen Inselwelt entstehen

Unterstützung von Familie & Freunden

- Unterstützung bei der Suche nach Wohnraum sowie beim Umzug
- Organisation von Transporten und Einlagern von Möbeln

Ergebnisse: Leben auf Sylt/Föhr/Helgoland/Halligen

Überblick

Gesundheitsversorgung

- Fachärzte fehlen oft, spezialisierte Behandlungen erfordern Fahrten aufs Festland.
- Hausärzte und Apotheken sichern die Grundversorgung, teilweise gibt es mobile Facharztsprechstunden.

Freizeitangebote

- Außerhalb der Hauptsaison sind kulturelle Angebote begrenzt, Clubs und Diskotheken fehlen auf allen Inseln.
- Viel Natur und Outdoor-Aktivitäten wie Fahrradfahren, Wandern und Wassersport, einige kulturelle Veranstaltungen im Sommer.

Wohnraum

- Wohnungsknappheit und hohe Mietpreise machen es für Zugezogene schwer, langfristigen Wohnraum zu finden.
- Arbeitgeber bieten teilweise subventionierte Unterkünfte an, langfristig gibt es durch Netzwerke bessere Chancen auf Wohnraum.

Infrastruktur

- Versorgung mit Geschäften und Dienstleistungen ist eingeschränkt, auch hohe Preise sind eine Hürde.
- Fußläufige Erreichbarkeit vieler Orte.

Soziale Integration

- Im Winter fehlen Treffpunkte, und Zugezogene müssen sich aktiv um Anschluss bemühen.
- Starke Gemeinschaften und Hilfsbereitschaft, im Winter besonders enger Zusammenhalt unter Einheimischen.

Natur & Lifestyle

- Wetterabhängigkeit beeinflusst Mobilität und Freizeit, die Natur durch Tourismus belastet.
- Beeindruckende Landschaften, saubere Luft, wenig Lichtverschmutzung, hohe Erholungsqualität.



Ergebnisse: Zukunftspläne

Einflussfaktoren

Familie

- Der Einfluss familiärer Beziehungen spielt eine zentrale Rolle bei der Lebensplanung. Dies betrifft sowohl die Nähe zu Angehörigen auf dem Festland als auch die Überlegungen zur Familiengründung auf der Insel. Während die Insel als sicherer und familienfreundlicher Ort gesehen wird, können fehlende Infrastrukturen wie Schulen oder Berufsperspektiven für Partner einschränkend wirken.

Kosten

- Die finanziellen Aspekte des Lebens auf den Inseln, insbesondere die Wohnkosten, beeinflussen die Zukunftspläne der Befragten. Höhere Lebenshaltungskosten oder die Frage, ob der Lebensstil auch im Rentenalter finanzierbar bleibt, sind zentrale Überlegungen in dieser Kategorie.

Berufliche Perspektiven

- Berufliche Rahmenbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten haben einen großen Einfluss auf die Lebensentscheidungen der Befragten. Während es oft möglich ist, auf der Insel zu arbeiten, sind die Joboptionen begrenzt, was insbesondere für spezialisierte Berufsfelder eine Herausforderung darstellt. Auch Pendeln oder der Wunsch nach neuen Aufgaben kann ein Wechselmotiv sein.

Schul- & Lebensumfeld

- Die geringe Kriminalität und die familiäre Atmosphäre der Inseln werden als große Vorteile genannt. Gleichzeitig gibt es Bedenken bezüglich der eingeschränkten schulischen Angebote, die für Familien mit älteren Kindern problematisch werden könnten.



Ergebnisse: Zukunftspläne

Langfristige Pläne

Auf der Insel bleiben

- Gründe hierfür sind häufig eine tiefe emotionale Bindung, das Gefühl von Sicherheit und Ruhe, sowie die positiven Lebensbedingungen auf der Insel, insbesondere für Familien und ältere Menschen. Die Insel wird oft als „Heimat“ bezeichnet, die einen Rückzugsort darstellt und das Leben einfacher macht.

Wegzug von der Insel

- Hauptgründe hierfür sind oft begrenzte berufliche Perspektiven, fehlende Entwicklungsmöglichkeiten oder private und familiäre Umstände, wie die Partnerschaft oder die Betreuung älterer Familienangehöriger. Auch die befristete Natur mancher Arbeitsverträge führt dazu, dass ein Umzug in Betracht gezogen wird.



Ergebnisse: Region attraktiver machen

Wohnraum

Wohnungsknappheit

- Der Wohnraum ist auf den Inseln begrenzt und die Knappheit wird durch den Ausbau von Ferienwohnungen verstärkt.
- Die Wohnungsknappheit führt zu einer wahrgenommenen "Konkurrenz" zwischen den Zugezogenen.

Bezahlbarer Wohnraum

- Durch die Wohnungspreise können sich einige Menschen keine Wohnung alleine leisten und sind auf WGs angewiesen.
- Dies verstärkt sich durch die Ferienwohnungen und den damit einhergehenden Tourismus.
- Es sollte verstärkt Dauerwohnraum in einem angemessenen und bezahlbaren Niveau geschaffen werden.



Ergebnisse: Region attraktiver machen

Attraktivität für Fachkräfte

Wertschätzung

- Die Wertschätzung dafür erhöhen, dass man teilweise auch nur für ein paar Monate auf die Insel kommt.
- Mehr Wertschätzung vom Arbeitgeber für den Umzug aufgrund der Arbeit.

Finanzielle Anreize

- Die Gehälter den Lebenshaltungskosten sowie den Wohnungspreisen entsprechend anpassen.

Unterstützung vom Arbeitgeber

- Möglichkeiten der Vernetzung unter den Beschäftigten anbieten.
- Hilfestellung bei Behördengängen & Formularen anbieten und als Anker dienen.

Praktika

- Die Möglichkeit bieten, dass Leben auf den Inseln auszuprobieren.
- Erste Kontakte durch Praktika knüpfen.

Reduktion von Saisonverträgen

- Sicherheit durch Ganzjahresverträge und mehr Vollzeitstellen gewährleisten.
- Saisonmitarbeiter über die Wintermonate halten und anderweitig beschäftigen.



Ergebnisse: Region attraktiver machen

Infrastruktur & Sonstiges

Kulturelle Angebote

- Das kulturelle Angebot ausbauen und Angebote für alle Generationen bieten.
- Möglichkeiten auch eine Vielzahl an Angeboten in den Wintermonaten wahrnehmen zu können erhöhen.

Kostenstruktur

- Auf den Inseln sind Lebenshaltungskosten, insbesondere bei Transport und Lebensmitteln hoch.

Anbindung Festland

- Zuverlässige Fährverbindungen und günstigere Transportkonzepte gewährleisten, um die Erreichbarkeit der Inseln zu verbessern.

Politischer Einfluss

- Es muss schnellere Entscheidungen geben, die die Inselbewohner und deren Interessen vertreten.

Gesundheitsversorgung

- Die Erreichbarkeit (auch von Fachärzten) erhöhen und die finanzielle Tragbarkeit für die Menschen sicherstellen.

Kommunikation

- Es muss eine stärkere Kommunikation über die positiven Faktoren der Inseln nach außen geben.



2. Workforce-Mobility-Study



Hintergrund und Vorgehensweise

Kontext und Fokus der Untersuchung

- Demografischer Wandel reduziert das Erwerbspersonenpotenzial
- Strukturwandel durch Digitalisierung und Dekarbonisierung
- Arbeitsplatzverluste und -gewinne in unterschiedlichen Regionen
- Bewältigung von Arbeitskräfteengpässen erfordert berufliche und räumliche Mobilität

Unklar:

- Wie umzugsbereit sind Erwerbspersonen in Deutschland?
- Welche Faktoren beeinflussen die Umzugsentscheidung?

Fokus der Studie:

- Wechsel- und Umzugsbereitschaft der deutschen Erwerbsbevölkerung
- Entscheidungsrelevante Kriterien für einen regionalen Umzug
- Attraktivität der Bundesländer als Lebens- und Arbeitsort

Untersuchungsdesign und Stichprobe

- **Quantitative Studie** mit einem standardisierten Online-Fragebogen
- **Dauer: ca. 10 Minuten**
- **Auswertungsmethode:** Deskriptive Statistiken in SPSS
- **Repräsentative Erhebung** mit **N = 2000 Erwerbspersonen** (Alter, Geschlecht, Bundesland)

Ergebnisse: Wechselbereitschaft sinkt bei Umzug rapide

Jobangebot ohne Umzug

„Stellen Sie sich vor, Sie erhalten ein interessantes und lukratives Jobangebot von einem attraktiven Unternehmen **in Ihrer Nähe.**“

3,64

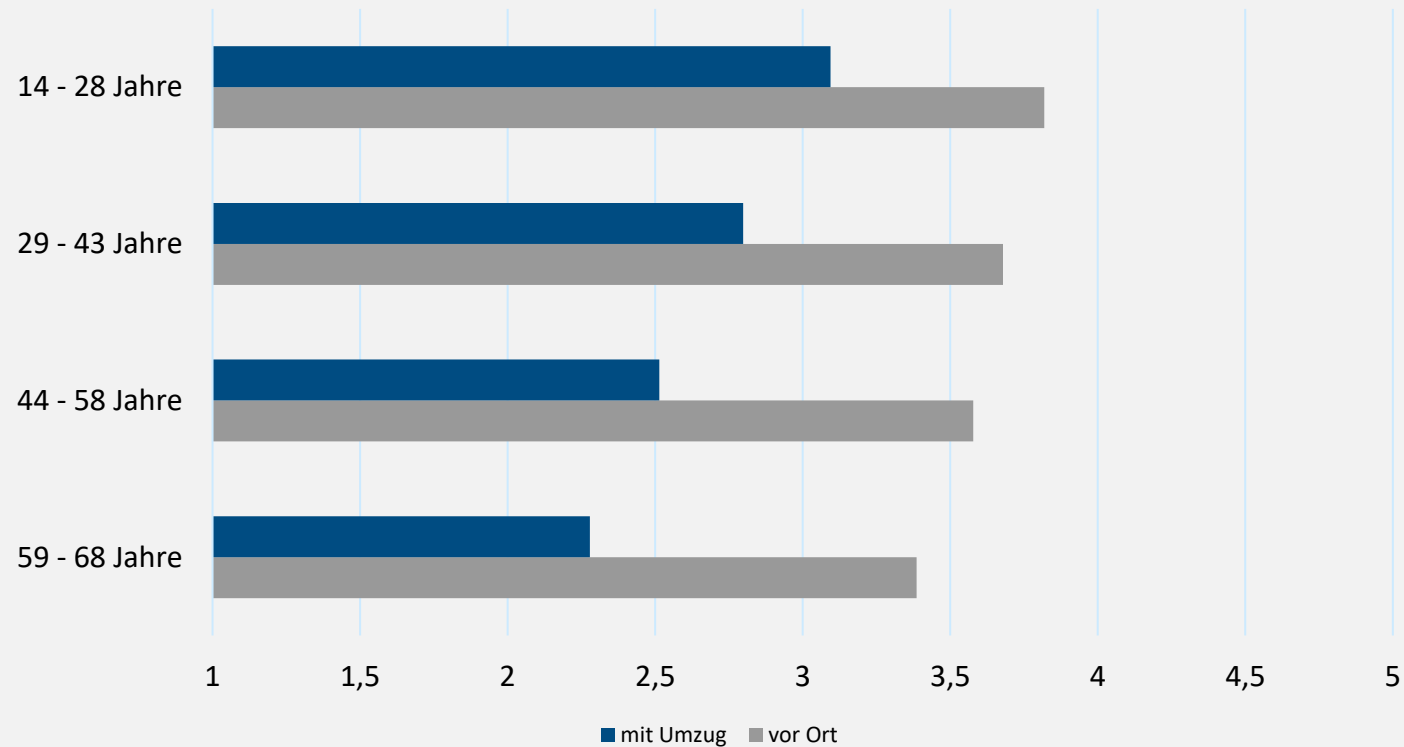
Jobangebot mit Umzug

„Stellen Sie sich vor, Sie erhalten ein interessantes und lukratives Jobangebot von einem attraktiven Unternehmen. Um den Job anzutreten, müssten Sie allerdings **innerhalb Deutschlands umziehen.**“

2,65

1 = niedrige Wechselbereitschaft bis 5 = hohe Wechselbereitschaft

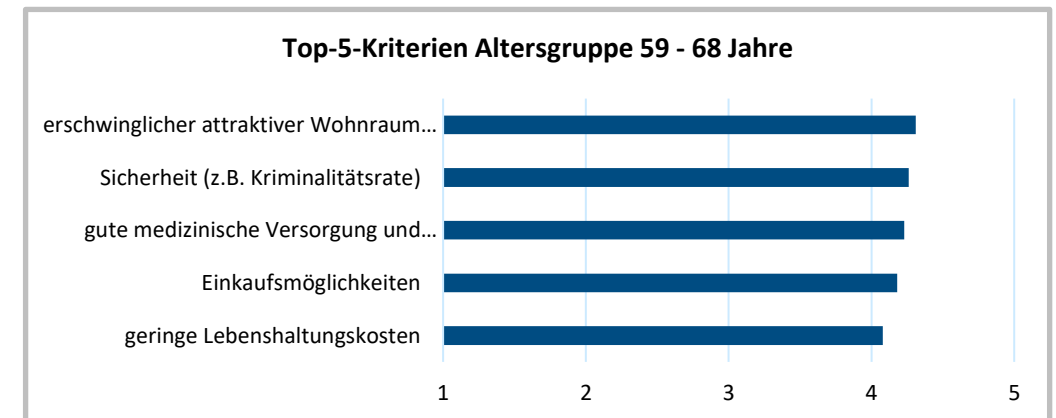
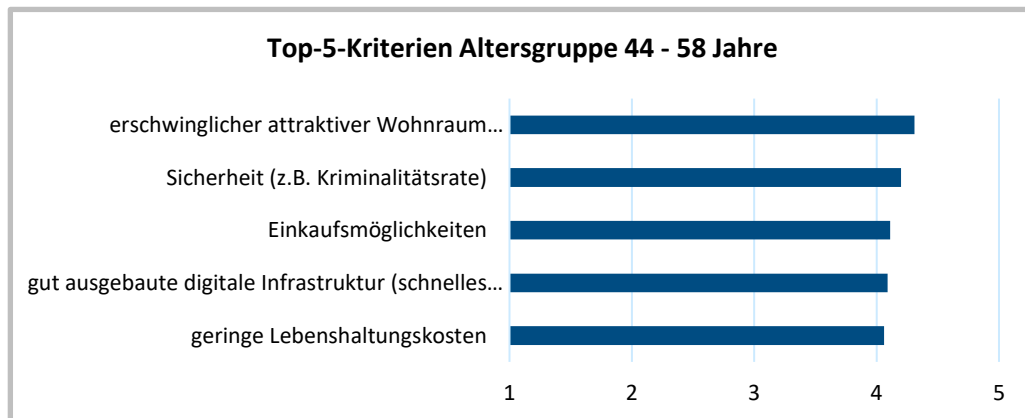
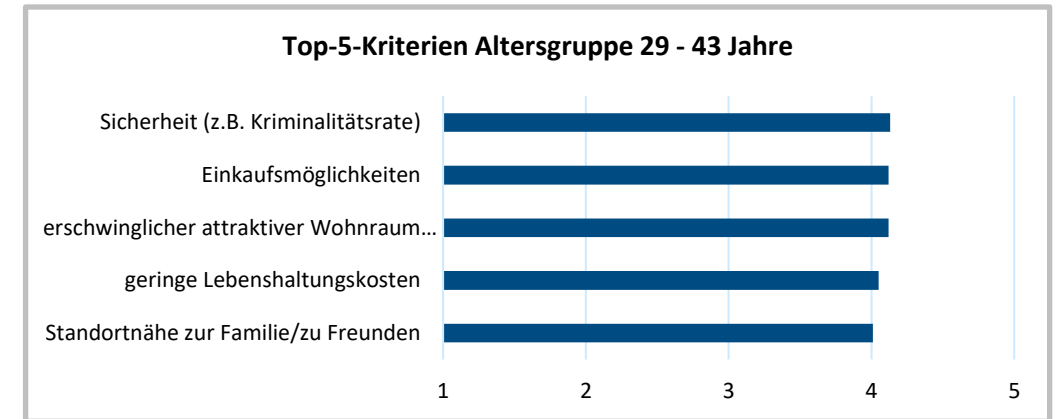
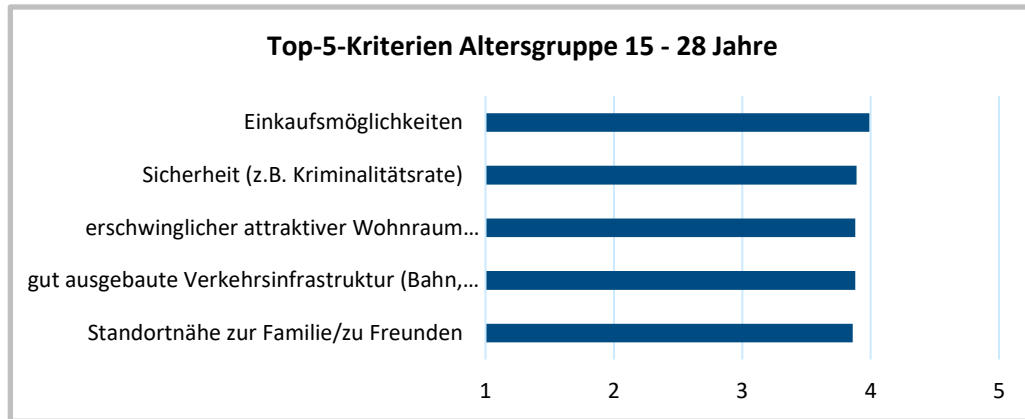
Ergebnisse: Wechselbereitschaft nach Altersgruppen



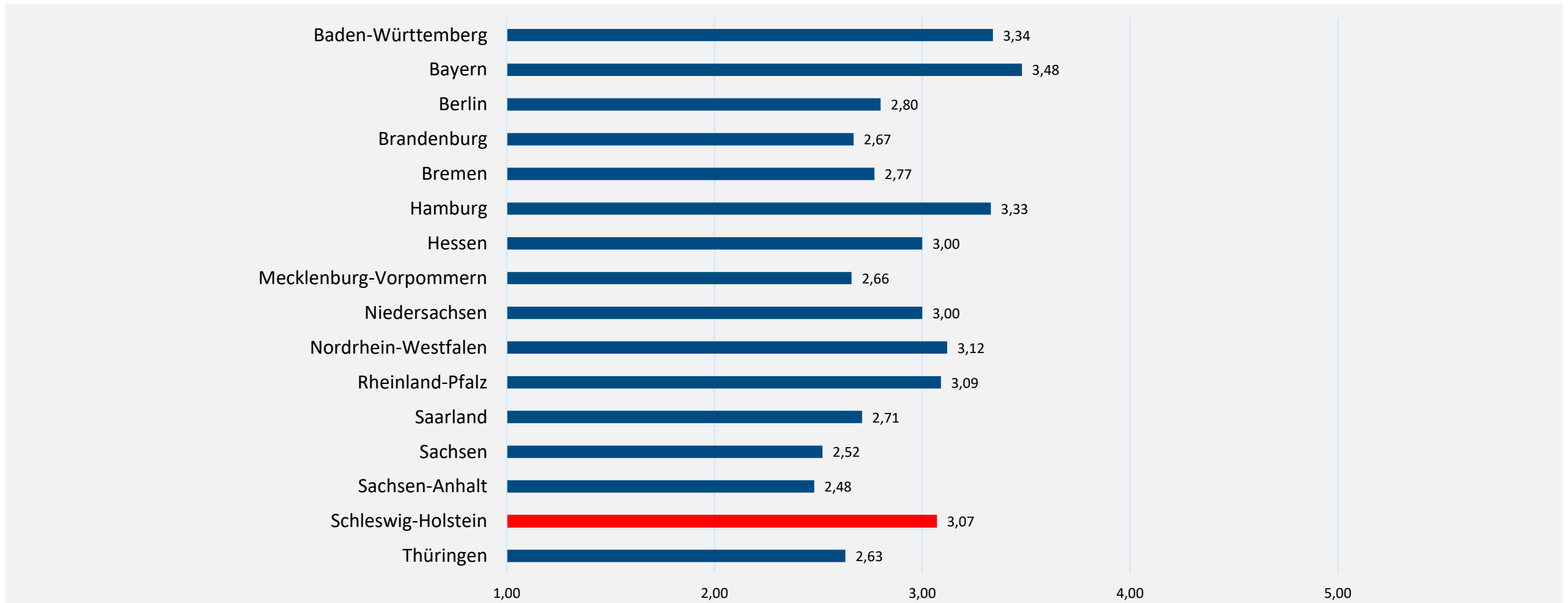
Ergebnisse: Kriterien für einen Umzug



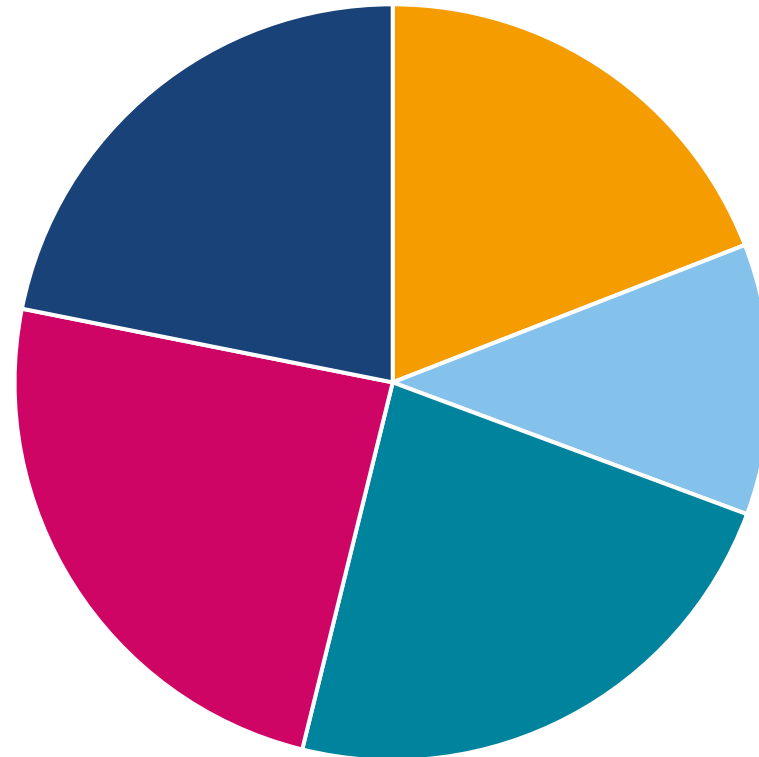
Ergebnisse: Kriterien für einen Umzug nach Altersgruppen



Ergebnisse: Attraktivität der Bundesländer als Wohn- und Arbeitsort



Ergebnisse: Bereitschaft auf einer Insel zu arbeiten



„Ich könnte mir vorstellen, auf einer Insel zu arbeiten.“

1 2 3 4 5

Skala von 1 = stimme gar nicht zu bis 5 = stimme voll zu

3. Unternehmensbefragung



Hintergrund und Vorgehensweise

Kontext und Fokus der Untersuchung

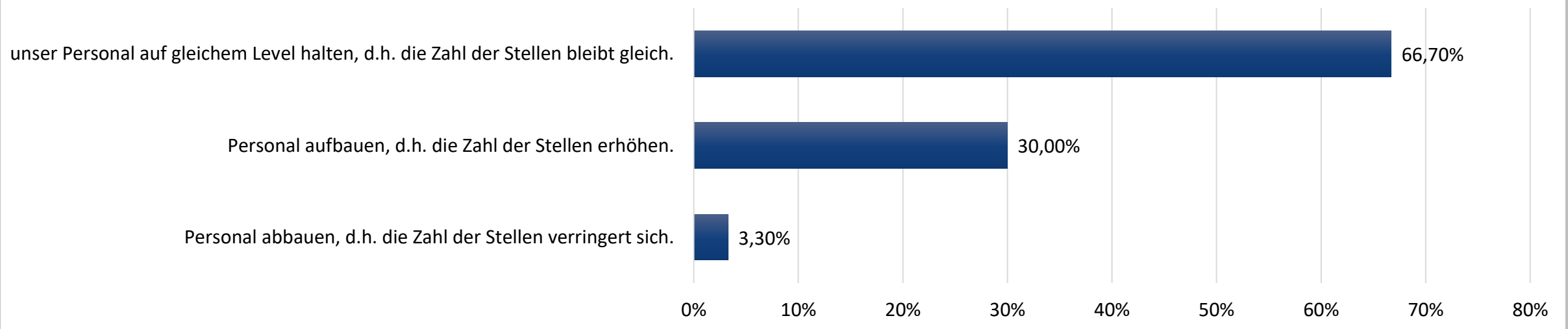
- Fachkräftesicherung stellt Unternehmen auf den Nordseeinseln und Halligen vor besondere Herausforderungen
- Neben Rekrutierung rücken **Personalplanung, Kooperationen und Unterstützungsbedarfe** in den Fokus
- **Digitale Lösungen** gewinnen für die Fachkräftegewinnung an Bedeutung
- **Fokus der Studie:**
- Unternehmensbezogene Rahmenbedingungen (Branche, Standort, Beschäftigtenzahl, gesuchte Stellen)
- Strategien der Personalplanung und Fachkräftesicherung
- Unterstützungsstrukturen und Wege der Hilfesuche
- Anforderungen und Einstellung gegenüber einer Online-Plattform zur Fachkräftegewinnung
- Umgang mit Fachkräften aus dem Ausland und Länderempfehlungen

Untersuchungsdesign und Stichprobe

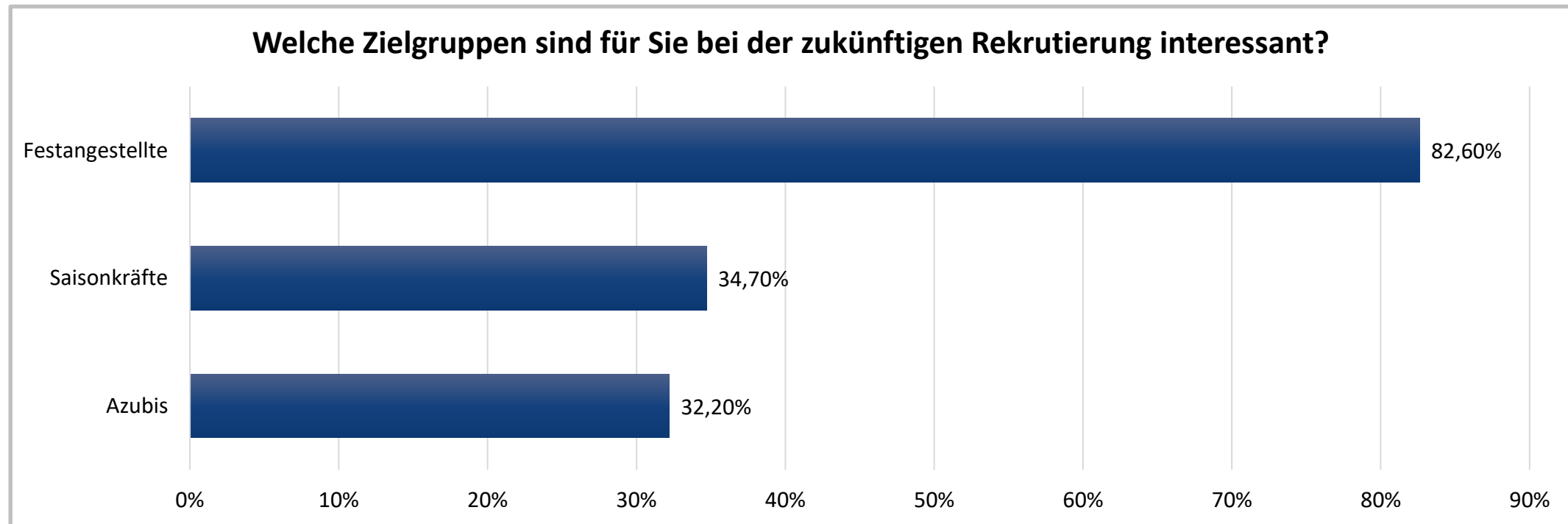
- **Quantitative Studie** mit einem standardisierten Online-Fragebogen
- **Dauer:** ca. 10 Minuten
- **Stichprobe:** Unternehmen auf Nordseeinseln und Halligen
- **Branchenübergreifende** Teilnahme
- **N = 121 Unternehmen**

Ergebnisse: Personalplanung

Personalplanung: In den nächsten Jahren werden wir wahrscheinlich...

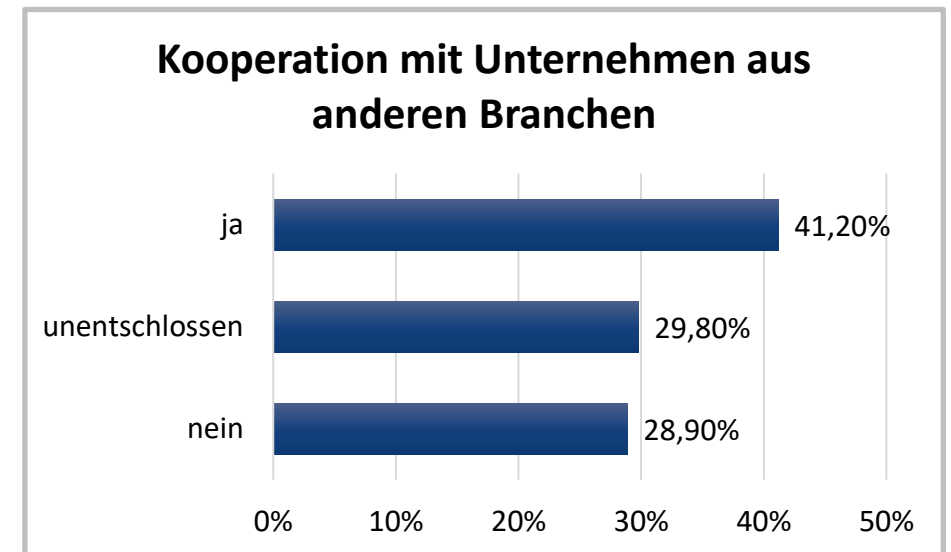
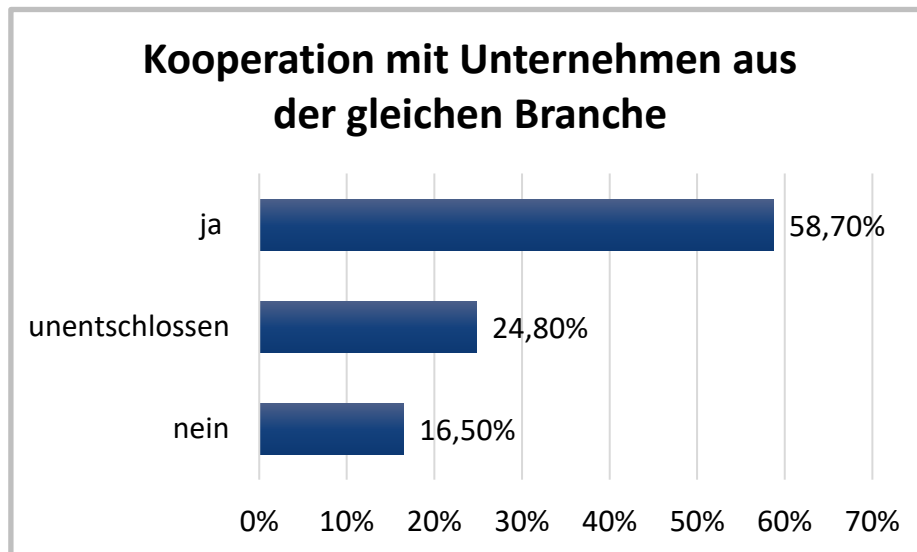


Derzeitiger Personalbestand und zukünftige Rekrutierung



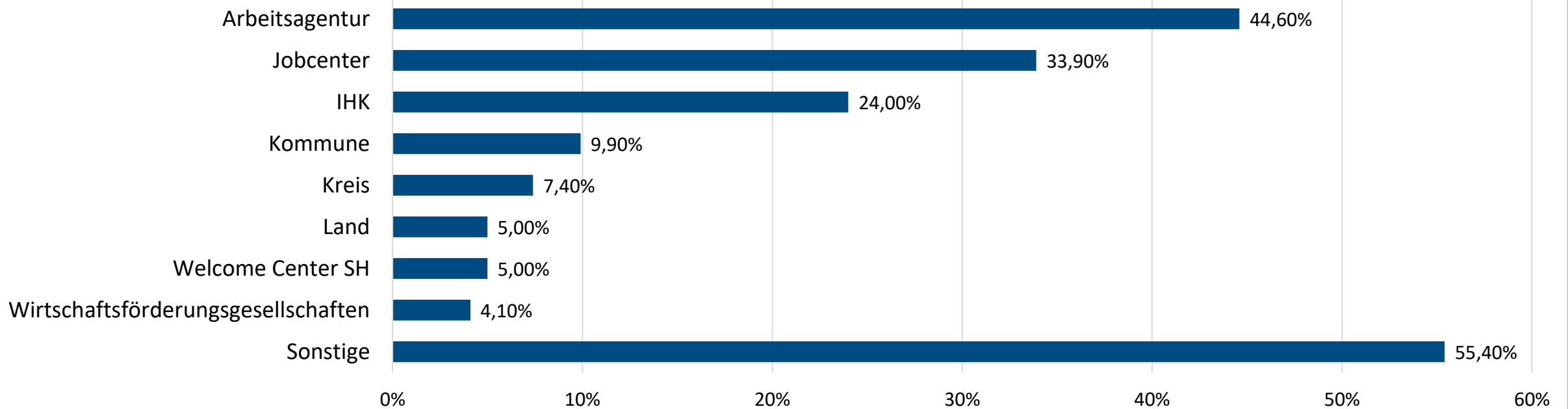
Kooperationen

Hätten Sie Interesse bei Themen von Arbeitskräftesicherung und Personalmanagement mit anderen Betrieben von den Inseln zu kooperieren?



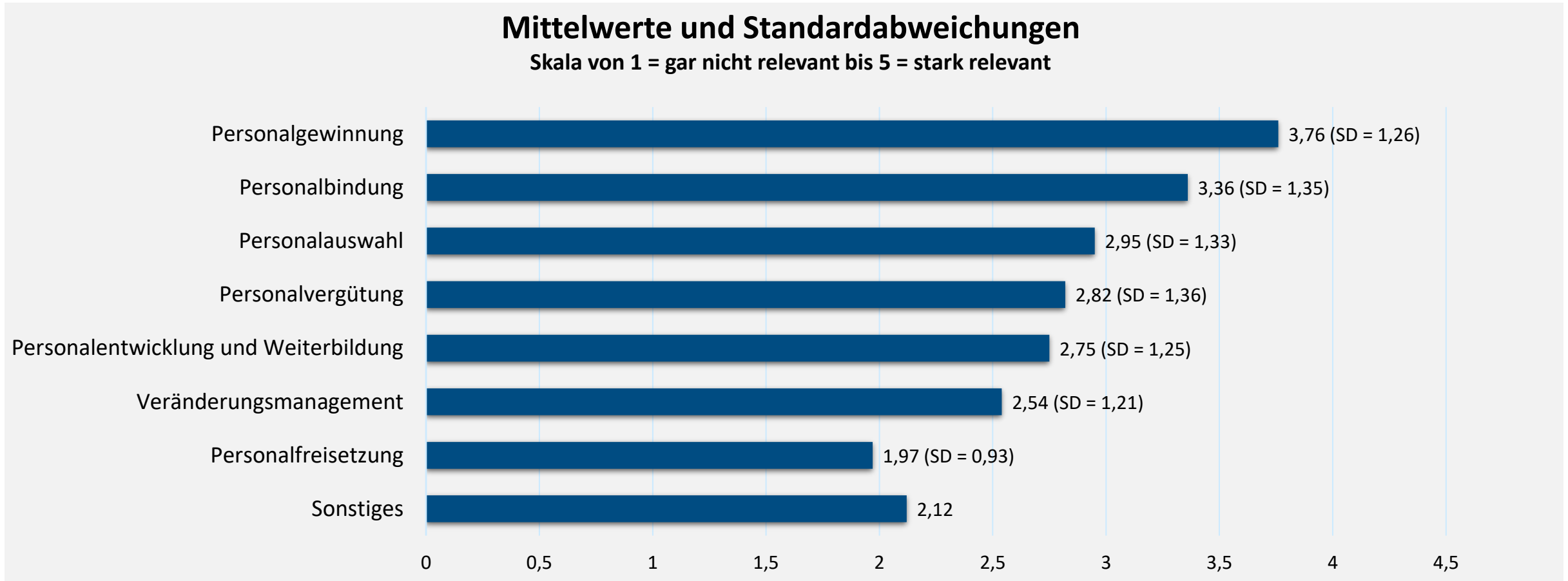
Kooperationen

Welche Institutionen nutzen Sie bisher für Hilfe beim Thema Fachkräfte?



Beispiele für Sonstige: eigenständige Suche, Social Media, Personalvermittlung, Berufsverbände, Online-Plattformen

Bedarfe in Sachen Fachkräftesicherung und Personalmanagement

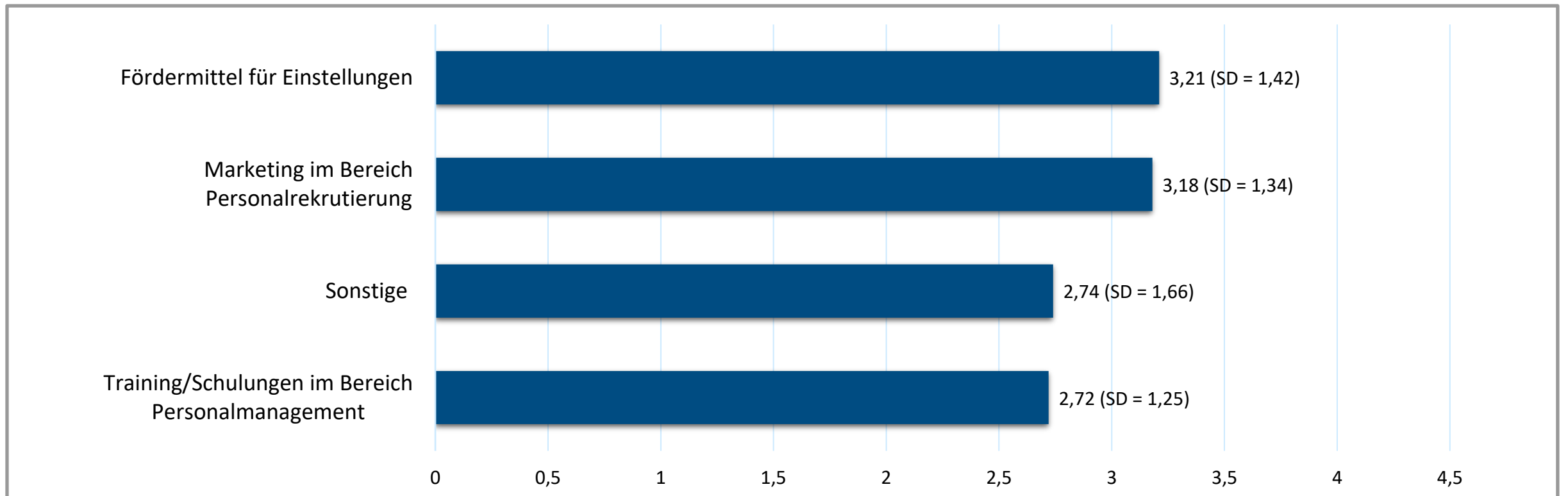


Beispiele für Sonstiges: Unterkünfte, Familiennachzug, usw.

Bedarfe in Sachen Fachkräftesicherung und Personalmanagement

Mittelwerte und Standardabweichungen

Skala von 1 = gar nicht relevant bis 5 = stark relevant

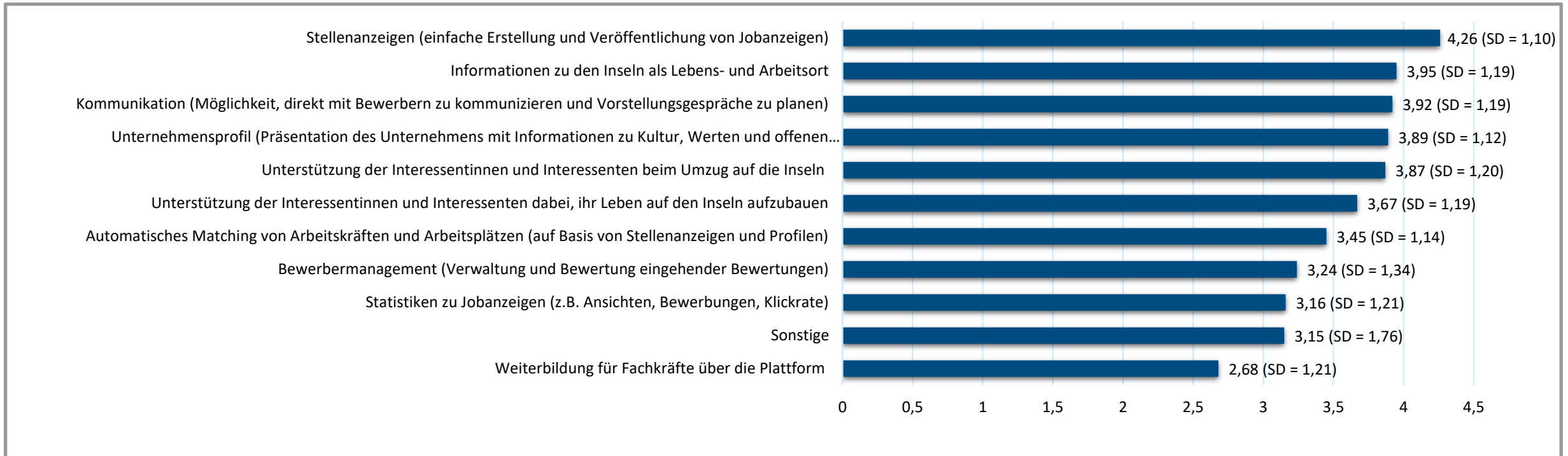


Beispiele für Sonstige: Hilfe bei Fachkräftemigration, Wohnraum, soziale Bindungen unterstützen

Anforderungen an eine Online-Plattform zur Fachkräftegewinnung

Mittelwerte und Standardabweichungen

Skala von 1 = gar nicht relevant bis 5 = stark relevant



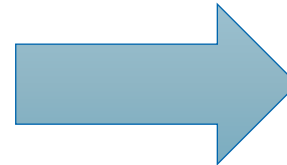
Beispiele für Sonstige: Verbindung und Information zu Behörden, Austausch mit anderen, Unterkünfte

Skala: Einstellung gegenüber der Plattform

Skala von 1 = stimme gar nicht zu bis 5 = stimme voll zu

Auflistung der verschiedenen Items

- Ich halte die Einführung einer gemeinsamen Online-Plattform der Inseln für sinnvoll.
- Die Plattform erleichtert den Unternehmen die Fachkräftegewinnung.
- Die Plattform hilft interessierten Fachkräften, auf die Insel zu kommen.
- Ich halte die Einführung einer Plattform nicht für sinnvoll und würde andere Maßnahmen vorziehen.
(Hinweis: Item wurde umkodiert)



Mittelwert über alle
Items
M = 3,86
(SD = 1,06)

Cronbachs Alpha = .91

Zur Verbesserung der Fachkräftesituation auf den Inseln würde ich mir zudem folgende Maßnahmen wünschen:

„Bessere Wohnraumsituation“

„Bessere Infrastruktur“

„Enge Kooperation zwischen den Inseln“

„Erleichterung der Integration von Fachkräften die nicht aus der EUROPÄISCHEN Union kommen! “

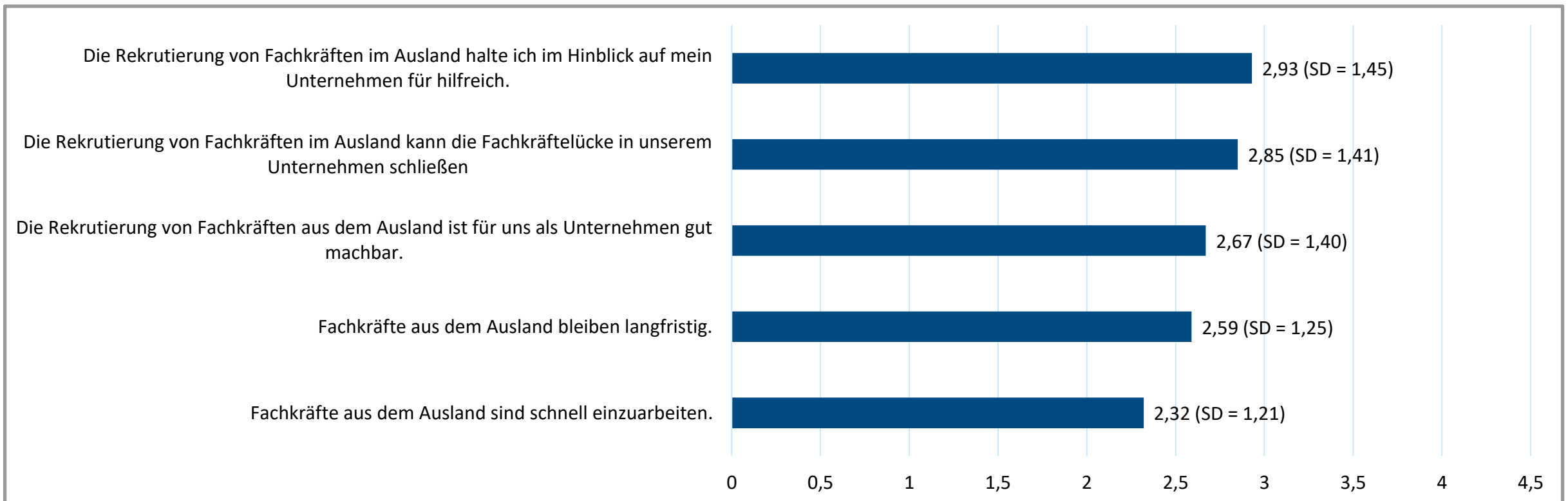
„Es wäre toll, wenn es einen Anlaufpunkt für das Kennenlernen untereinander gäbe. Wir stellen immer wieder fest, dass durch die vielen Wechsel das Andocken extrem schwierig ist und zu Einsamkeit führt, wenn man als Single auf die Insel kommt...“

„Gemeinsames bundesweites Marketing mit Angaben, wie Wohnraum und soziale Einbindung auf den Inseln realisiert werden kann “

Fachkräfte aus dem Ausland

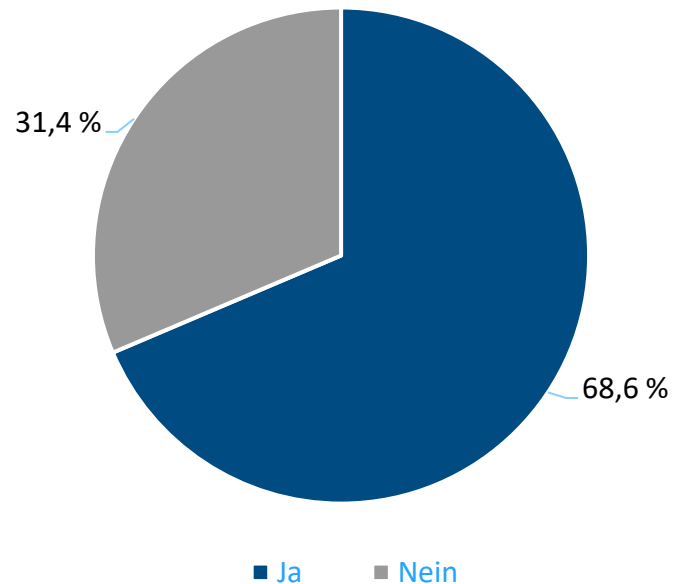
Mittelwerte und Standardabweichungen

Skala von 1 = stimme gar nicht zu bis 5 = stimme voll zu



Fachkräfte aus dem Ausland

Haben Sie schon mal Fachkräfte aus dem Ausland beschäftigt?



Empfohlene Länder für die Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland

Top 6

(Ranking nach Anzahl der Nennungen)

- Osteuropa (z.B. Polen, Ukraine, Rumänien)
- Deutschsprachige Länder (Österreich, Schweiz)
- Mittlerer Osten (z.B. Syrien, Georgien, Mazedonien)
- Asien (z.B. Indien, Vietnam, Thailand, Philippinen)
- Afrika (z.B. Ägypten, Namibia)

4. Länderstudien



Hintergrund und Vorgehensweise

Kontext und Fokus der Untersuchung

- Fachkräftemangel erhöht die Bedeutung **grenzüberschreitender Arbeitsmobilität**
- **Auswahl der Zielländer auf Basis einer Sekundäranalyse**
- **Ziel:** Untersuchung der Umzugs- und Arbeitsmobilität potenzieller Fachkräfte aus Indien und Tunesien, Erfassung von Hürden

Untersuchungsdesign und Stichprobe

- **Quantitative Studien** mittels standardisiertem Online-Fragebogen
- **Adaption** der Workforce-Mobility-Studie
- Länderspezifische Durchführung (**Tunesien / Indien**)
- **Repräsentative Stichprobe** wird in beiden Ländern angestrebt