

Ergebnisse der Unternehmensbefragung zur Analyse regionaler Fachkräftebedarfe in Brandenburg an der Havel 2011

Zusammenfassung

ausgewertet durch das Fachkräftemonitoring
im Projekt Regionalbüros für Fachkräftesicherung
der LASA Brandenburg GmbH

1. Untersuchte Unternehmen

Die Unternehmensbefragung zur Erhebung aktueller und zukünftiger Fachkräfte- und Qualifikationsbedarfe in Brandenburg an der Havel richtete sich im Wesentlichen an die Unternehmen der Branchenkompetenzfelder (BKF). Insgesamt konnten 76 Unternehmen in der Stadt Brandenburg an der Havel für die Erhebung gewonnen werden. Die Befragungen fanden zwischen Juni und Oktober 2011 in folgenden neun BKF statt: Automotive, Biotechnologie/Life Sciences, Energiewirtschaft/-technologie, Kunststoffe/Chemie, Logistik, Medien/IKT, Metall, Schienenverkehrstechnik und Tourismus (Vgl. Tabelle 1). Neben den BKF wurden auch folgende andere wichtige Wirtschaftsbereiche in Brandenburg an der Havel untersucht: Baugewerbe, Handel, Wohnungswesen- und Grundstücksverwaltung, Dienstleistungen und Verarbeitendes Gewerbe. Diese Unternehmen lassen sich nicht den BKF zuordnen und wurden daher für die weitere Auswertung in der Kategorie „Sonstiges“ zusammengefasst.

Entsprechend der Wirtschaftsstruktur in Brandenburg an der Havel sind in der Stichprobe die BKF Automotive (11%), Biotechnologie/Life Sciences (12%), Metall (17%) und Medien/IKT (12%) mit insgesamt 39 Unternehmen und einem Anteil von 51 Prozent an der Gesamtbefragung am stärksten vertreten.

Tabelle 1: Untersuchte Unternehmen nach Branchenkompetenzfeld

BKF	Anzahl befragter Unternehmen	Prozent
Automotive	8	10,5
Biotechnologie/Life Sciences	9	11,8
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirtschaft/Biokraftstoffe)	1	1,3
Kunststoffe/Chemie	4	5,3
Logistik	6	7,9
Medien/IKT (inkl. Geoinformationswirtschaft)	9	11,8
Metall	13	17,1
Schienenverkehrstechnik	5	6,6
Tourismus	1	1,3
Sonstiges	20	26,3
Insgesamt	76	100,0

Hinsichtlich der Unternehmensgröße spiegelt die Stichprobe ebenfalls die Wirtschaftsstruktur der Stadt Brandenburg an der Havel wieder: Untersucht wurden sechs Unternehmen mit 5 bis 9 Beschäftigten und 49 Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten. Somit sind knapp drei Viertel (72%) der untersuchten Unternehmen in die Kategorie Kleinst- und Kleinunternehmen einzuordnen. Auch mittlere und größere Unternehmen konnten in die Untersuchung einbezogen werden: 18 Unternehmen (24%) haben 50 bis 249 Beschäftigte und drei Unternehmen (4%) haben mehr als 250 Beschäftigte.

2. Wirtschaftliche Entwicklung

Insgesamt stellt sich die wirtschaftliche Situation der untersuchten Betriebe sehr positiv dar: Knapp die Hälfte (49%) der Unternehmen konnte in den letzten zwei Jahren starke oder leichte Umsatzsteigerungen verbuchen, 28 Prozent hatte konstante Umsatzzahlen. Knapp ein Viertel (24%) der Unternehmen musste allerdings Umsatzeinbußen hinnehmen. Schaut man sich die Beschäftigtenzahlen an, so wird deutlich, dass der überwiegende Anteil der Beschäftigten der Stichprobe (90%) in den Unternehmen tätig ist, die konstante und steigende Umsatzzahlen erreichen konnten.

Eine besonders stark gesunkene Umsatzentwicklung wird von einem Automotivunternehmen und zwei Unternehmen der Logistikbranche angegeben. Die beiden Logistikunternehmen besitzen einen Beschäftigungsanteil innerhalb des BKF von knapp 52 Prozent und beschäftigen somit etwas mehr als die Hälfte aller Beschäftigten innerhalb des BKF der Befragung.

Die Unternehmen der BKF Kunststoffe/Chemie, Medien/IKT und Schienenverkehrstechnik konnten in den letzten zwei Jahren ausschließlich konstante bis steigende Umsätze verbuchen.

Für die nächsten zwei Jahre sind die Umsatzerwartungen der befragten Unternehmer deutlich positiver: Knapp die Hälfte der Unternehmer (48%) rechnet mit leichten Umsatzsteigerungen, 9 Prozent der Unternehmer spricht von starken Umsatzsteigerungen, knapp ein Drittel (35%) erwartet konstante Umsatzentwicklungen. Besonders optimistisch sind hier die BKF Metall, Schienenverkehrstechnik und Automotiv.

Die überwiegend positive Umsatzentwicklung der Unternehmen zeigt sich ebenfalls in der Beschäftigungsentwicklung der letzten zwei Jahre: Insgesamt 34 Prozent der Unternehmen (Beschäftigungsanteil von etwa 27%) konnte Beschäftigung aufbauen, 46 Prozent der Unternehmen (Beschäftigungsanteil von 51%) konnte die Belegschaftszahlen konstant halten. Von den 18 Unternehmen, die Umsatzeinbußen in der Vergangenheit hinnehmen mussten, konnten allerdings 61 Prozent ihre Beschäftigungsentwicklung konstant halten und haben kein Personal abgebaut. Acht Unternehmen mit einer konstanten bzw. leicht positiven Umsatzentwicklung haben in den letzten zwei Jahren Beschäftigung abgebaut.

Die Beschäftigungsentwicklung in den kommenden zwei Jahren wird von der Mehrheit der Unternehmen positiv eingeschätzt. Lediglich sieben Prozent der befragten Unternehmen mit einem Beschäftigungsanteil von etwa acht Prozent in der Stichprobe erwarten eine negative Beschäftigungsentwicklung.

3. Beschäftigungsstrukturen

Insgesamt wurden mit der Befragung in Brandenburg an der Havel 5.712 Beschäftigte, davon 1.460 Frauen und 3.960 Männer, erfasst. Das BKF Automotive mit insgesamt acht Unternehmen weist die meisten Beschäftigten innerhalb der Stichprobe mit 1.282 Beschäftigten und durchschnittlich 160 Beschäftigten pro Unternehmen auf. Die durchschnittliche Beschäftigung pro Unternehmen lag in der Befragung bei 75 Beschäftigten. Die BKF Metall mit 1.160 Beschäftig-

ten in 13 Unternehmen und Biotechnologie/Life Sciences mit 709 Beschäftigten in neun Unternehmen stellten zusammen mit dem BKF Automotive über die Hälfte (55%) der erfassten Beschäftigten.

Der Anteil weiblicher Beschäftigter in der Stichprobe ist verhältnismäßig gering. Da der Fokus der Befragung allerdings auf industrieorientierte Branchen gelegt wurde, ist der geringe Anteil von Frauen wenig überraschend, da der Anteil von Frauen in der Industrie bzw. dem Verarbeitenden Gewerbe traditionell deutlich geringer ausfällt gegenüber der Beschäftigung der Männer in diesem Bereich. In den BKF Biotechnologie/Life Sciences (78%) und Medien/IKT (57%) ist der Anteil der Frauen dagegen deutlich höher.

Von den 5.712 Beschäftigten sind 5.022 (88%) vollzeit- und 690 (12%) teilzeitbeschäftigt. Anhand der Ergebnisse der Befragung wird sehr deutlich, dass gerade in Berufszweigen, in denen die Beschäftigung von Frauen überwiegt, auch die Teilzeitbeschäftigung überdurchschnittlich ist. Fast jede bzw. jeder zweite Beschäftigte (47%) im BKF Biotechnologie/Life Sciences und zwei von fünf Beschäftigten im BKF Medien/IKT (41%) sind teilzeitbeschäftigt. Dabei zeigt sich, dass der Anteil weiblicher Teilzeitbeschäftigter sehr hoch ist: 88 Prozent im BKF Biotechnologie/Life Sciences und 83 Prozent im BKF Medien/IKT.

Herausragend im Vergleich zu den anderen regionalen Befragungen¹ ist der sehr hohe Anteil an Beschäftigten mit Fach- und Hochschulabschluss: Jeder fünfte Beschäftigte in der Stichprobe hat einen hohen Bildungsabschluss (20%). Durchschnittlich über alle Befragungen liegt der Anteil an Beschäftigten mit Fach- und Hochschulabschluss bei 14 Prozent.

Als problematisch ist die Altersstruktur zu betrachten, denn rund 20 Prozent der Beschäftigten sind über 54 Jahre alt, womit in den nächsten zehn Jahren eine überproportionale Verrentungswelle auf die Unternehmen zukommt. In den fünf Unternehmen der Schienenverkehrstechnik ist die Überalterung als besonders dramatisch einzuordnen, da hier in den nächsten fünf Jahren 15 Prozent und in den nächsten zehn Jahren sogar insgesamt 36 Prozent der Belegschaft verrentet werden. Die acht Unternehmen im BKF Automotive müssen sich ebenfalls schon in den kommenden fünf Jahren mit der Personalnachfolge von fast 8 Prozent der Belegschaft befassen. Nichtsdestoweniger ist der Anteil der unter 35-Jährigen in den Automotiveunternehmen mit 31 Prozent außerordentlich hoch, was auf ein Erkennen der Problematik Überalterung hinweist. Die Altersstruktur der unter 35-Jährigen ist ebenfalls besonders positiv in den BKF Kunststoffe/Chemie (48%), Metall (30%) und Medien/IKT (29%). Dagegen muss die Nachwuchsförderung in der Schienenverkehrstechnik, dessen Anteil bei den unter 35-Jährigen nur bei 18 Prozent liegt, unter Berücksichtigung der anstehenden überproportionalen Verrentungswelle noch deutlich mehr vorangetrieben werden.

Mit 37 Prozent erscheint der Anteil der Geschäftsführer und Personalverantwortlichen, die überalterte Bereiche in ihrem Unternehmen sehen, im Hinblick auf die tatsächliche Überalterung vergleichsweise gering. In den Unternehmen, in denen Geschäftsführer die Überalterung erkannt haben, liegt der Anteil der über 54-Jährigen bei 22,5 Prozent. In 19 von 47 Unternehmen (40%) ist die Personalnachfolge für die überalterten Bereiche noch nicht gesichert.

¹ Verglichen wurden die Ergebnisse der Fachkräftebedarfsanalysen im Ost- und im Westhavelland, in der Stadt Cottbus sowie in den Landkreisen Barnim und Uckermark. Alle Befragungen fanden im Jahr 2011 statt.

Bei etwa 18 Prozent der befragten Unternehmen ist die Geschäftsführernachfolge noch nicht gesichert. Generell wird in den meisten Unternehmen versucht, die Geschäftsführungsnachfolge intern zu lösen. Ein Unternehmen zieht eine Unternehmensveräußerung in Betracht.

4. Gewinnung und Bindung von Fachkräften

Zum Befragungszeitraum hatten 38 Unternehmen (50%) freie Stellen. Doch nur 18 der 38 Unternehmen nennen eine konkrete Stellenzahl: Insgesamt wurden 64 freie Stellen, darunter 44 Vollzeit- und 6 Teilzeitstellen (vgl. Tabelle 2), angegeben.

Tabelle 2: Derzeit freie Stellen pro BKF

BKF	Anzahl freier Stellen	Gesuchte Berufe
Automotive	6 (4 V)	Vollzeit: - Automobilkaufmann/frau, Studium, Ausbildung - Hochschulstudium - Messtechniker/in, Fertigungstechniker/in, Einrichter/in
Biotechnologie/ Life Sciences	2 T	Vollzeit: - Buchhalter/in, Pflegefachkraft, Altenpfleger/in, Gesundheits- und Krankenpfleger/in - KuT, KG, MLD, MT, Neuro - Physiotherapeut/in - Taxifahrer/in Teilzeit: - Ausbildung zum Altenpfleger/in, zur Krankenschwester/-pfleger - Examierte Altenpfleger/in - Heilerzieher/in, Krankenschwester/-pfleger, Altenpfleger/in - Physiotherapeut/in und Bobathausbildung
Energiewirtschaft/ -technologie	6 (5 V)	Vollzeit: - Abgeschlossene Ausbildung zum Werkzeugmechaniker/in - Berufsausbildung Drucker/in, Anlagenbediener/in - Chemiefacharbeiter/in Teilzeit: - Hausmeister/in
Kunststoffe/ Chemie	8 (6 V)	Vollzeit: - Kraftfahrer/in
Logistik	21 (19 V)	Vollzeit: - Auszubildende/r EDV-Systemintegrator - Informatiker/in, Anwendungsentwickler/in - Ingenieur/in für Luft- und Raumfahrttechnik, IT-Fachkräfte, Kundendienstmitarbeiter/in
Medien/IKT	k.A.	Vollzeit: - Zerspanungsmechaniker/in
Schienen-verkehr	10 (5 V)	Vollzeit: - Ingenieure/innen
Sonstiges	11 (5 V, 4 T)	Vollzeit: - Berufsausbildung - Erfahrung in der Einzelfertigung schwerer Stahlkonstruktionen - Konstrukteur/in, Dipl. Ing. Maschinenbau - LKW-Fahrer/in - Steuerberater/in - Tätigkeit in diesem Berufsfeld Teilzeit: - Bauhelfer/in, Lagerist/in

Als Gründe für den Fachkräftebedarf werden von 40 Prozent der Unternehmen Ersatz- und Erweiterungsbedarf angegeben. Bei 32 Prozent der Unternehmen ist es ein reiner Ersatzbedarf. Von 29 Prozent der Unternehmen wird ein Erweiterungsbedarf angezeigt.

Zur Problematik der Überalterung und dem hohen aktuellen Bedarf an Fachkräften in vielen Unternehmen kommen bei 63 Prozent der Unternehmen Probleme bei der Stellenbesetzung hinzu. Als Gründe hierfür geben die Unternehmen mangelnde bzw. keine ausreichenden oder gewünschten Qualifikationen der Bewerber sowie Bewerber- bzw. Fachkräftemangel an. Das Gefälle zu Nachbarregionen wie Potsdam und Berlin sei ebenfalls für die Unternehmen in Brandenburg an der Havel ein Problem. Gerade hochqualifiziertes Fachpersonal mit entsprechender Berufserfahrung fehlt in jedem Branchenkompetenzfeld.

Ein ähnlich problematisches Bild der Fachkräftesicherung zeichnet sich auch in den benachbarten Regionen Ost- und Westhavelland ab. Auch hier ist der Anteil an Unternehmen, die zum Befragungszeitpunkt freie Stellen hatten, relativ hoch (51% im Westhavelland, 57% im Osthavelland). Der Anteil an Unternehmen mit Stellenbesetzungsproblemen ist in diesen Regionen ebenfalls höher als in Brandenburg an der Havel (79% und 66%).

Als häufigste Methode, Fachkräfte zu akquirieren, geben die Unternehmen die Agentur für Arbeit (75%), eigene Ausbildung (61%), Akquise durch Mitarbeiter (50%), Mundpropaganda (50%) und regionale Zeitungen (50%) an. Der Anteil der Akquise mittels Internet liegt bei 47 Prozent. Vor dem Hintergrund des hohen Bedarfs an Hochqualifizierten ist der Anteil der Unternehmen, die mit Hochschulen kooperieren, mit 26 Prozent vermutlich zu gering. Noch geringer ist der Anteil der Unternehmen, die mittels Diplomanden (18%) und Stipendien (7%) versuchen, nachhaltig Personal für sich zu gewinnen.

Die Angaben der Unternehmen zu den Kooperationsbeziehungen mit personalpolitischer Relevanz sind jedoch positiv zu werten: So geben 34 Prozent der Unternehmen an, mit Forschungseinrichtungen sowie Fach- und Hochschulen beispielsweise mittels Praktika, Forschungsprojekten und Diplomarbeiten zusammen zu arbeiten. Des Weiteren kooperiert ein Viertel (24%) der untersuchten Unternehmen in Brandenburg an der Havel mit anderen Unternehmen, über ein Drittel der Unternehmen (35%) mit Bildungsdienstleistern und jedes fünfte Unternehmen (20%) mit Schulen. In den nächsten Jahren müssen diese Kooperationen noch strategischer für die Personalgewinnung eingesetzt werden.

5. Ausbildung

62 Prozent der untersuchten Unternehmen bilden aus. Damit bringen die untersuchten Unternehmen bereits ein starkes Engagement auf, um eigene Nachwuchskräfte heranzuziehen. In den Nachbarregionen Ost- und Westhavelland ist der Anteil ausbildender Unternehmen allerdings deutlich höher (85% und 73%).

Betrachtet man das Ausbildungsengagement im Zeitverlauf, wird deutlich, dass das Ausbildungsengagement in der Vergangenheit in Brandenburg an der Havel höher war. Für die Zukunft planen die meisten Unternehmen, dieses Engagement wieder auszubauen. Der Anteil der ausbildenden Unternehmen steigt dann zukünftig auf das Niveau der Nachbarregionen. Das Gros der Unternehmen (73%) bildet nach Bedarf aus. 13% der Unternehmen bilden unter Bedarf aus.

Insgesamt bilden die untersuchten Betriebe 326 Auszubildende in 45 Berufen (Vgl. Tabelle 3) aus. Davon sind 257 männlich und 69 weiblich.

Tabelle 3: Ausbildungsberufe

Genannte Ausbildungsberufe

- Altenpfleger/in
- Automobilkauffrau/mann
- Bankkauffrau/mann
- Drucker/in
- Elektriker/in
- Elektriker/in für Energie- und Gebäudetechnik
- Elektroinstallateur/in
- Elektroniker für Betriebstechnik
- Elektroniker/in
- Ergotherapeut/in
- Examinierter Altenpfleger/in
- Fachangestellte/r für Anwendungsentwicklung
- Facharbeiter/in für Wohnungs- und Immobilienwirtschaft
- Fachinformatiker/in bzw. Fachanwendungsentwickler/in
- Fachkraft für Abwassertechnik
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Fachkraft für Materialwirtschaft
- Fachkraft für Wasserversorgungstechnik
- Fahrzeuglackierer/in
- Gestalter/in visuelles Marketing
- Hotelfachangestellte/r
- Industrieelektroniker/in
- Industriemechaniker/in
- Informationstechniker/in
- Kauffrau/mann für Bürokommunikation
- Kauffrau/mann für Marketingkommunikation
- Kauffrau/mann im Gesundheitswesen
- Kauffrau/mann für IT
- Kfz-Mechatroniker/in
- Koch/Köchin
- Konstruktionstechniker/in
- Logopäde/in
- Mechaniker/in
- Mechatroniker/in
- Metallbauer/in
- Metallbaukonstruktionstechniker/in
- Physiotherapeut/in
- Restaurantfachangestellte/r
- Sportfachmann/frau

- Sport- und Fitnesskaufleute
- Steuerfachangestellte/r
- Technische/r Zeichner/in
- Teilezurichter/in
- Verfahrensmechaniker/in für Kunststoff und Kautschuk
- Zerspanungsmechaniker/in

Im Vergleich zu anderen Befragungen, haben die Unternehmen in Brandenburg an der Havel die wenigsten Probleme bei der Lehrstellenbesetzung. Zwar haben über die Hälfte der Unternehmen (57%) Probleme, geeignete Azubis zu finden, in anderen Regionen ist der Anteil an Unternehmen jedoch deutlich höher. Die befragten Unternehmer und Personalverantwortlichen nennen hier hauptsächlich fehlende Bewerber und unzureichende Bildungsvoraussetzungen.

Positiv für die Ansprache von Schülern und Studenten ist das Angebot von Praktika und Ferienjobs. Diese werden in Bezug auf die Schwierigkeiten bei der Lehrstellenbesetzung noch zu wenig eingesetzt (Vgl. Tabelle 4). Knapp die Hälfte der untersuchten Unternehmen bieten Praktika für Schüler und Studenten an. Zum Befragungszeitpunkt hatten 29 Unternehmen insgesamt 204 Schülerpraktikanten und 24 Unternehmen insgesamt 108 Studentenpraktikanten. Praktika für Arbeitslose und Ferienjobs für Schüler werden nur von wenigen Unternehmen angeboten.

Tabelle 4: Angebote für Schüler und Studenten

Angebote an Schüler und Studenten	Anzahl Betriebe mit Angeboten	Anzahl Betriebe mit Praktikanten/Schülern	Anzahl Praktikanten/Schüler
Praktika für Schüler (N=68)	35	29	204
Ferienjobs (N=67)	8	6	51
Praktika für Studenten (N=68)	32	24	108
Praktika für Arbeitslose (N=68)	18	13	68

Problematisch für die Akquise von Nachwuchskräften ist die vergleichsweise geringe Kooperation mit Schulen. In den Nachbarregionen Ost- und West-Havelland ist das Engagement in den Schulen deutlich höher. Positiv ist die verstärkte Kooperation mit Forschungseinrichtungen und Hochschulen.

6. Weiterbildung

95% der untersuchten Unternehmen hat in den letzten zwei Jahren Weiterbildungen für die Mitarbeiter durchgeführt. Dabei wurden in den meisten Unternehmen nicht nur einzelne Mitarbeiter geschult, sondern größere Teile der Belegschaft: 43 von 71 Unternehmen (61%) geben an, dass mehr als 50 Prozent der Belegschaft im letzten Jahr an Weiterbildungsmaßnahmen teilge-

nommen hat. Der Anteil an Unternehmen, die Probleme bei der Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen haben, ist mit 17 Prozent vergleichsweise gering.

Aktueller Weiterbildungsbedarf besteht hauptsächlich für die technischen Berufe und die Produktionsberufe. Hier müssen die Kenntnisse der Mitarbeiter vor allem an neue Maschinen und Software angepasst werden.

7. Fazit

Die Ausgangssituation für die wirtschaftliche Entwicklung und damit die Fachkräftenachfrage in der Stadt Brandenburg an der Havel ist sehr gut: Die untersuchten Unternehmen weisen eine positive Umsatz- und Beschäftigungsentwicklung in den letzten zwei Jahren auf und sehen diesbezüglich auch optimistisch in die Zukunft.

Gleichzeitig ist in den untersuchten Unternehmen ein – im regionalen Vergleich – hoher Anteil an Hochqualifizierten tätig. Die Stadt Brandenburg an der Havel bietet somit Fachkräften mit Fach- und Hochschulabschlüssen interessante Tätigkeiten. Gleichzeitig sind für diesen hohen Anteil an Hochqualifizierten auch erhöhte Rekrutierungsanstrengungen notwendig. Alle regionalen Untersuchungen zum Fachkräftemangel weisen darauf hin, dass hauptsächlich gut ausgebildete Fachkräfte mit einem hohen Qualifikationsniveau und Spezialkenntnissen gefragt sind und teilweise schwierig zu akquirieren sind. Die Kooperationen von Unternehmen mit Forschungseinrichtungen und Hochschulen sollten daher stärker ausgebaut werden.

Auffällig ist auch der niedrige Anteil weiblicher Beschäftigter. Aufgrund der im Vergleich zu anderen Befragungen niedrigen Zahl weiblicher Azubis wird sich der Anteil weiblicher Beschäftigten in den Ausbildungsberufen auch zukünftig kaum erhöhen. Frauen sind vor allem in den Berufen mit Fach- und Hochschulabschluss tätig bzw. in den Tätigkeiten, die keine abgeschlossene Berufsausbildung verlangen. Da der Anteil an Beschäftigten mit Fach- und Hochschulabschluss in Brandenburg an der Havel vergleichsweise hoch ist, bestehen hier attraktive Jobmöglichkeiten für Frauen.

Problematisch für die weitere wirtschaftliche Entwicklung ist der hohe Altersdurchschnitt in den Unternehmen. Einige Unternehmen weisen einen sehr hohen Anteil Älterer auf. In vielen Fällen ist die Personalnachfolge noch nicht gesichert. Auch sind noch nicht alle Geschäftsführer für diese Probleme hinreichend sensibilisiert. Unterstützungsbedarf besteht auch bei den 18 Unternehmen, in denen die Geschäftsführungsnachfolge noch nicht gesichert ist.

Deutlich wurde auch, dass zwei Drittel der Unternehmen bereits aktuell Probleme bei der Stellenbesetzung haben. Mit der hohen Überalterungsproblematik wird sich diese Situation zukünftig noch verschärfen. Erhöhte Anstrengungen sollten in den Ausbau der Ausbildungsaktivitäten sowie der Kooperationen mit Schulen münden, um rechtzeitig Schüler auf Ausbildungsangebote aufmerksam zu machen und an das Unternehmen zu binden.

Abschließend ist festzustellen, dass die Unternehmen in der Stadt Brandenburg an der Havel eine gute Ausgangsbasis haben, um sich im Wettbewerb um die Fachkräfte zu positionieren. Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse der Fachkräftebedarfsanalyse eine Reihe von Ansatzpunkten, um die Akquise von Fachkräften und die Sicherung der Fachkräftebasis gerade in Bezug auf die anstehenden Verrentungswellen zu verbessern. Der Konkurrenzkampf um die besten Köpfe im Land hat längst begonnen und die Analysen in anderen Regionen zeigen, dass auch die Unternehmen in kleineren Wirtschaftsregionen im Wettbewerb um die vorhandenen Fachkräfte stehen.

Impressum:

LASA Brandenburg GmbH
Projekt Regionalbüros für Fachkräftesicherung

Fachkräftemonitoring
Anja Walter

Wetzlarer Str. 54
14482 Potsdam

0331 6002-525
lasa@lasa-brandenburg.de

Februar 2012