

Ergebnisse der Unternehmensbefragung zur Analyse regionaler Fachkräftebedarfe im Landkreis Elbe–Elster 2011/2012

Zusammenfassung

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



Dieses Projekt wird durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert. Europäischer Sozialfonds – Investition in Ihre Zukunft.



1. Untersuchte Unternehmen

Für die Unternehmensbefragung zur Erhebung aktueller und zukünftiger Fachkräfte- und Qualifikationsbedarfe im Landkreis Elbe-Elster konnten 76 Unternehmen in der Region gewonnen werden. Die Befragungen fanden Ende 2011 und Anfang 2012 hauptsächlich in folgenden vier Wirtschaftszweigen (WZ 2008) statt: C: Verarbeitendes Gewerbe, G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, F: Baugewerbe sowie Q: Gesundheits- und Sozialwesen. Es wurden fünf weitere Unternehmen untersucht, die unterschiedlichen WZ-Bereichen zuzuordnen sind und daher aus Datenschutzgründen zur Kategorie „Sonstige“ zusammengefasst wurden: M: Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, J: Information und Kommunikation, K: Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie N: Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (Vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Untersuchte Unternehmen nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008)

Wirtschaftszweige	Anzahl befragter Unternehmen	Prozent
C: Verarbeitendes Gewerbe	26	34,2
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	18	23,7
F: Baugewerbe	16	21,1
Q: Gesundheits- und Sozialwesen	11	14,5
Sonstige	5	6,6
Insgesamt	76	100,0

Hinsichtlich der Unternehmensgröße spiegelt die Stichprobe die Wirtschaftsstruktur des Landkreises Elbe-Elster wieder: Untersucht wurden zehn Unternehmen mit 1 bis 4 Beschäftigten, 13 Unternehmen mit 5 bis 9 Beschäftigten und 31 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: 16 Unternehmen (21%) haben 50 bis 249 Beschäftigte und fünf Unternehmen (7%) haben mehr als 250 Beschäftigte.

2. Wirtschaftliche Entwicklung

Insgesamt stellt sich die wirtschaftliche Situation der untersuchten Betriebe sehr positiv dar: 31 Unternehmen, also etwa 44 Prozent der untersuchten Unternehmen, konnten in den letzten zwei Jahren starke oder leichte Umsatzsteigerungen verbuchen, ebenfalls 31 Unternehmen hatten konstante Umsatzzahlen. Dagegen mussten neun Unternehmen Umsatzeinbußen hinnehmen. Schaut man sich die Beschäftigtenzahlen an, so wird deutlich, dass der größte Anteil der Beschäftigten der Stichprobe (80%) in den Unternehmen tätig ist, die steigende Umsatzzahlen erreichen konnten.

Eine negative Umsatzentwicklung gaben ein Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes und ein Handelsunternehmen an. Bei dem Handelsunternehmen handelt es sich um ein Kleinunternehmen, wogegen das Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes ein größeres Unternehmen mit 235 Beschäftigten ist und damit knapp 11% des Beschäftigtenanteils des Wirtschaftszweiges in der Stichprobe stellt.

Für die nächsten zwei Jahre sind die Umsatzerwartungen der befragten Unternehmer optimistisch: Etwas mehr als die Hälfte der Unternehmer (54%) rechnet mit einer konstanten Umsatzentwicklung, 35 Prozent der Unternehmer erwartet Umsatzsteigerungen. Besonders optimistisch sind hier drei Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes und ein Unternehmen des Gesundheits- und Sozialwesens. Betrachtet man die dazugehörigen Beschäftigtenzahlen, so wird auch hier ersichtlich, dass der größte Teil der Beschäftigten (66%) in Unternehmen beschäftigt ist, die in den kommenden zwei Jahren Umsatzsteigerungen erwarten.

Die überwiegend gute Umsatzentwicklung der Unternehmen zeigt sich ebenfalls in der Beschäftigungsentwicklung der letzten zwei Jahre: Insgesamt 29 Prozent der Unternehmen, mit einem Beschäftigungsanteil von 51 Prozent, konnte Beschäftigung aufbauen, 63 Prozent der Unternehmen (Beschäftigungsanteil von 42%) konnte die Belegschaftszahlen konstant halten. Das größere Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes mit einer negativen Umsatzentwicklung in den letzten zwei Jahren musste ebenfalls starke Personalverluste hinnehmen.

Die Beschäftigungsentwicklung in den kommenden zwei Jahren wird von der Mehrheit der Unternehmer (67%) konstant eingeschätzt. Steigende Beschäftigtenzahlen erwarten 28 Prozent der Unternehmen mit einem Beschäftigtenanteil von 40 Prozent. Lediglich sechs Prozent der befragten Unternehmer (Beschäftigungsanteil etwa 7%) erwarten eine negative Beschäftigungsentwicklung.

3. Beschäftigungsstrukturen

Insgesamt wurden mit der Befragung im Landkreis Elbe-Elster 4.825 Beschäftigte, davon 2.126 Frauen und 2.486 Männer, erfasst. Dies entspricht knapp 16% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Landkreis Elbe-Elster. Das Verarbeitende Gewerbe mit insgesamt 26 Unternehmen weist die meisten Beschäftigten innerhalb der Stichprobe mit 2.226 Beschäftigten auf (46%). Mit einem Beschäftigtenanteil von etwa 39 Prozent (1.865 Beschäftigte) folgt das Gesundheits- und Sozialwesen.

Der Anteil weiblicher Beschäftigter liegt in der Stichprobe insgesamt bei 46 Prozent und damit unter dem Brandenburger Durchschnitt von knapp 49 Prozent (Juni 2010). Auffällig ist, dass der Anteil weiblicher Beschäftigter in den einzelnen Wirtschaftszweigen zwar in der Tendenz dem Landesdurchschnitt folgt, dennoch erhebliche Unterschiede zu den Landeszahlen festzustellen sind: Entsprechend den Landeszahlen ist der Anteil von Frauen in traditionell von Männern dominierten Berufszweigen auch in der Stichprobe gering, wie dem Verarbeitenden Gewerbe (28,5%) und dem Baugewerbe (17,8%). Letzteres beschäftigt in der Stichprobe jedoch anteilig deutlich mehr Frauen als im Landesdurchschnitt (Vgl. Tabelle 2). Im Gesundheits- und Sozialwe-

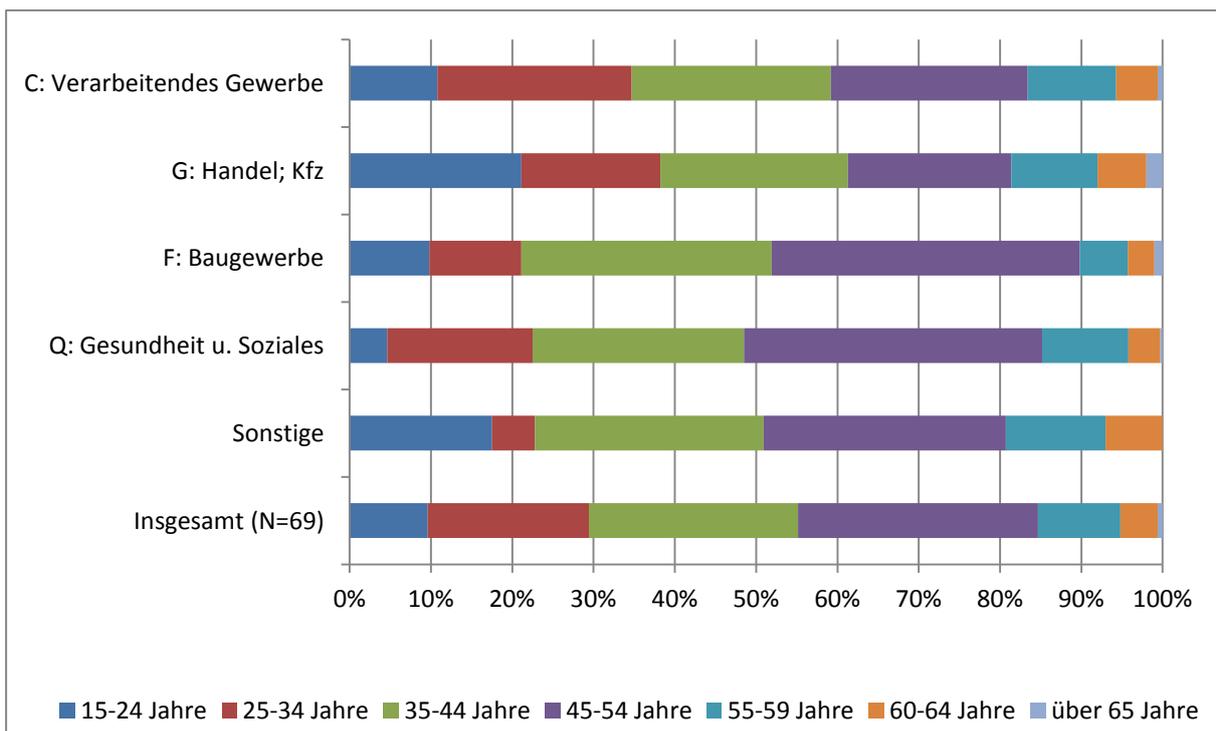
sen liegt der Anteil weiblicher Beschäftigter mit 73 Prozent deutlich unter dem Landesdurchschnitt von 81 Prozent. Gleiches gilt für den Wirtschaftszweig Handel sowie Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, wobei diese Zahlen durch den Schwerpunkt auf den Handel und die Instandhaltung von Kraftfahrzeugen zu erklären ist.

Tabelle 2: Anteil weiblicher Beschäftigter nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008)

Wirtschaftszweige	Anteil weiblicher Beschäftigter Prozent	
	Stichprobe	Land Brandenburg 2010
C: Verarbeitendes Gewerbe	28,5%	28,3%
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	36,2%	54,6%
F: Baugewerbe	17,8%	10,9%
Q: Gesundheits- und Sozialwesen	73,3%	81,2%
Sonstige	49,1%	-
Insgesamt	46,1%	48,7%

Von den 4.762 Beschäftigten sind 3.680 (77,3%) vollzeit- und 1.082 (22,7%) teilzeitbeschäftigt. Anhand der Ergebnisse der Befragung wird deutlich, dass gerade in Berufszweigen, in denen die Beschäftigung von Frauen überwiegt, auch die Teilzeitbeschäftigung überdurchschnittlich ist. Jede bzw. jeder zweite Beschäftigte (51%) im Gesundheits- und Sozialwesen und jede bzw. jeder fünfte Beschäftigte im Handel (20%) ist teilzeitbeschäftigt. Dabei zeigt sich, dass der Anteil weiblicher Teilzeitbeschäftigter sehr hoch ist: 89 Prozent im Gesamtdurchschnitt.

Abbildung 1: Altersstruktur nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008)



Laut der Altersstruktur der untersuchten Unternehmen sind rund 15 Prozent der Beschäftigten über 54 Jahre alt (Vgl. Abbildung 1). Der Brandenburger Durchschnitt lag im Juni 2010 bei 16 Prozent. In den nächsten zehn Jahren wird eine durchschnittliche, aber nicht zu unterschätzende Verrentungswelle auf die untersuchten Unternehmen zukommen. Insgesamt müssen in den nächsten fünf Jahren 187 Beschäftigte ersetzt werden. In fünf bis zehn Jahren kommen weitere 362 Fachkräfte hinzu, die aus Altersgründen aus den Unternehmen ausscheiden. Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil der über 54-Jährigen im Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (18,6%) und im Bereich Sonstiges (19,3%). Schaut man allerdings etwas genauer hin, ist gerade in diesen beiden Wirtschaftszweigen die Altersgruppe der 15 bis 24-Jährigen überproportional, was auf eine intensivere Nachwuchsförderung und das Erkennen der Überalterungsproblematik hinweisen könnte.

57 Prozent der Geschäftsführer/innen und Personalverantwortlichen benennen im eigenen Unternehmen überalterte Bereiche. In den Unternehmen, in denen Geschäftsführer die Überalterung erkannt haben, liegt der Anteil der über 54-Jährigen bei 17 Prozent und damit nur wenig über dem Gesamtdurchschnitt von 15 Prozent. Zum Vergleich: In den Unternehmen, in denen die Geschäftsführer/innen keine Überalterungsproblematik sehen, liegt der Anteil der über 54-Jährigen bei 13 Prozent. In 23 von 44 Unternehmen, also bei mehr als der Hälfte der Unternehmen, ist die Personalnachfolge für die überalterten Bereiche noch nicht gesichert.

In 30 Prozent der untersuchten Unternehmen hat die Geschäftsführernachfolge in den nächsten zwei Jahren Relevanz. Fünf an der Befragung teilgenommene Unternehmen haben die Geschäftsführernachfolge jedoch noch nicht sichern können. Generell wird in den meisten Unternehmen versucht, die Geschäftsführungsnachfolge intern zu lösen.

4. Gewinnung und Bindung von Fachkräften

Zum Befragungszeitraum wiesen 37 Unternehmen (49%) freie Stellen aus. Insgesamt wurden 70 freie Stellen durch 36 Unternehmen konkret angegeben, darunter 56 Vollzeit- und 13 Teilzeitstellen (vgl. Zur Problematik der Überalterung und dem hohen aktuellen Bedarf an Fachkräften in vielen Unternehmen kommen bei knapp 71 Prozent der Unternehmen Probleme bei der Stellenbesetzung hinzu. Als Gründe hierfür geben die Unternehmen mangelnde bzw. keine ausreichenden oder gewünschten Qualifikationen der Bewerber sowie einen generellen Bewerber- bzw. Fachkräftemangel an. Hierbei wird vor allem der Mangel an jüngeren Fachkräften sowie Auszubildenden genannt. Gerade hochqualifiziertes Fachpersonal fehlt laut Aussagen der Geschäftsführer in jedem Wirtschaftszweig.

Tabelle 3). Als Gründe für den Fachkräftebedarf werden von 67 Prozent dieser Unternehmen Ersatzbedarfe angegeben. Bei 18 Prozent der Unternehmen ist es ein reiner Erweiterungsbedarf. Von 15 Prozent der Unternehmen werden sowohl Erweiterungs- als auch Ersatzbedarf angezeigt.

Zur Problematik der Überalterung und dem hohen aktuellen Bedarf an Fachkräften in vielen Unternehmen kommen bei knapp 71 Prozent der Unternehmen Probleme bei der Stellenbesetzung

hinzu. Als Gründe hierfür geben die Unternehmen mangelnde bzw. keine ausreichenden oder gewünschten Qualifikationen der Bewerber sowie einen generellen Bewerber- bzw. Fachkräftemangel an. Hierbei wird vor allem der Mangel an jüngeren Fachkräften sowie Auszubildenden genannt. Gerade hochqualifiziertes Fachpersonal fehlt laut Aussagen der Geschäftsführer in jedem Wirtschaftszweig.

Tabelle 3: Freie Stellen nach Wirtschaftszweigen zum Befragungszeitpunkt

Wirtschaftszweige	Anzahl freier Stellen	Gesuchte Berufe und Qualifikationen
C: Verarbeiten- des Gewerbe (N=26)	23 (N=13)	Vollzeit: 21 Stellen - Bäcker/in - Dreher/in - Elektriker/in - Fleischer/in - Koch/Köchin - Laborant/in - Meister/in oder Vorarbeiter/in Metallbau - Produktionsleiter/in - Pulverbeschichter/in - Schweißer/in (2x) - Ver- und Entsorger/in - Verkäufer/in - Vertriebsmitarbeiter/in (2x) Teilzeit: 2 Stellen - Industriekaufmann/-frau
G: Handel; In- standhaltung und Reparatur von Kraftfahr- zeugen (N=18)	8 (N=7)	Vollzeit: 7 Stellen - Automobilkaufmann/-frau - Kfz-Mechatroniker/in (3x) - Pharmazeutisch-technische Assistent/in Teilzeit: 1 Stelle - Automobilkaufmann/-frau
F: Baugewerbe (N=16)	21 (N=10)	Vollzeit: 21 Stellen - Anlagenmechaniker/in - Controller/in - Garten- und Landschaftsbauer/in - Kraftfahrer/in - Maschinenführer/in (CNC-Bohr-Brennanlage) - Maurer/in - Monteur/in Heizung/Sanitär für Baustellen - Servicetechniker/in, Kundendienstmonteur/in Heizung/Sanitär/Wärmepumpen - Tiefbauer/in - Verkäufer/in, Berater/in - Zusammenbauer/in (Stahlbau)
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=11)	18 (N=6)	Vollzeit: 7 Stellen - Arztschwester/-pfleger - Einrichtungsleiter/in - Examinierte/r Altenpfleger/in - Krankenschwester/-pfleger (2x) - Logopäde/in - Schweißer/in Teilzeit: 10 Stellen - Ergotherapeut/in

		- Examierte/r Altenpfleger/in (5x) - Krankenschwester/-pfleger (2x) - Masseur/in oder Bademeister/in - Physiotherapeut/in
Sonstige (N=5)	-	-
Insgesamt (N=76)	70 (N=36)	-

Als häufigste Methoden, um Fachkräfte zu akquirieren, geben die Unternehmen die Agentur für Arbeit (72%), die Ausbildung im eigenen Unternehmen (61%), die Akquise durch Mitarbeiter (62%), die „Mund zu Mund“-Propaganda (65%) und Stellenanzeigen in regionalen Zeitungen (39%) an. Deutlich weniger werden das Internet sowie Kontakte zu Hochschulen und Schulen für die Personalakquise genutzt.

Die Angaben der Unternehmen zu den Kooperationsbeziehungen mit personalpolitischer Relevanz sind jedoch positiv zu werten: So gibt jedes zweite Unternehmen an, mit Schulen zu kooperieren. Des Weiteren kooperieren 20 Prozent der Unternehmen mit Forschungseinrichtungen sowie Fach- und Hochschulen, beispielsweise mittels Praktika, Forschungsprojekten und Diplomarbeiten. Kooperationen mit anderen Unternehmen finden in etwa ein Viertel (24%) und mit Bildungsdienstleistern in 13 Prozent der Fälle statt. In den nächsten Jahren müssten diese Kooperationen noch strategischer für die Personalgewinnung eingesetzt werden.

5. Ausbildung

Knapp 62 Prozent der untersuchten Unternehmen bilden aus. Damit bringen die untersuchten Unternehmen bereits ein starkes Engagement auf, um eigene Nachwuchskräfte heranzuziehen. Vor dem Hintergrund der aktuellen Probleme der Region mit vorwiegend demografischen Ersatzbedarfen und dem hohen Bedarf an Fachkräften, sollte dieses Engagement beibehalten bzw. weiter ausgebaut werden.

Betrachtet man das Ausbildungsengagement im Zeitverlauf, wird deutlich, dass dieses in der Vergangenheit (84%) im Landkreis Elbe-Elster höher war. Für die Zukunft planen jedoch die meisten Unternehmen (76%), ihr Engagement wieder auszubauen. Während die Hälfte der Unternehmen (53%) nach Bedarf ausbildet, geben 31 Prozent der Unternehmen an, unter Bedarf auszubilden.

Das Ausbildungsengagement ist in den untersuchten Wirtschaftsabschnitten sehr unterschiedlich: Auffällig ist, dass der Anteil an ausbildenden Betrieben im Handel (56%) und im Baugewerbe (56%) deutlich niedriger ist als im Verarbeitenden Gewerbe (73%) und in der Gesundheitswirtschaft (64%).

Insgesamt bilden die untersuchten Betriebe 241 Auszubildende in 47 Berufen (Vgl.

Tabelle) aus. Davon sind 139 männlich und 98 weiblich.

Tabelle 4: Ausbildungsberufe

Genannte Ausbildungsberufe	
<ul style="list-style-type: none"> - Altenpfleger/in - Anlagenmechaniker/in - Automobilkauffrau/mann - Bäcker/in - Baufachwerker/in - Beikoch/köchin - Bürokauffrau/mann - Dachdecker/in - Elektroinstallateur/in - Elektroniker für Betriebstechnik - Fachlagerist/in - Fachkraft für Lagerlogistik - Fachkraft für Lebensmitteltechnik - Fahrradmechaniker/in - Fertigungsmechaniker/in - Fleischer/in - Futtermittel-Müller/in - Gesundheits- und Krankenpfleger/in - Industriekaufmann/frau - Industriemechaniker/in - Karosseriebauer/in - Kauffrau/mann für Bürokommunikation - Kauffrau/mann im Gesundheitswesen - Kfz-Bürokauffrau/mann 	<ul style="list-style-type: none"> - Kfz-Mechatroniker/in PKW - Kfz-Mechatroniker/in LKW - Kfz-Service techniker/in - Kfz-Service mechaniker/in - Konstruktionstechniker/in - Mechatroniker/in - Mechatroniker/in für Kältetechnik - Metallbaukonstruktionstechniker/in - Metallverarbeiter/in - Milchtechnologe/in - Oberflächenbeschichter/in - Steinmetz/in - Systemprogrammierer/in - Sozialversicherungsfachangestellte/r - Technische/r Zeichner/in - Tischler/in - Verfahrensmechaniker/in - Verkäufer/in - Vermessungstechniker/in - Verwaltungsfachangestellte/r - Werkstoffprüfer/in - Zahntechniker/in - Zerspanungsmechaniker/in

In der Befragung geben etwa 70 Prozent der Unternehmen Probleme bei der Lehrstellenbesetzung an. Die befragten Unternehmer und Personalverantwortlichen nennen hier hauptsächlich fehlende Bewerber und unzureichende Bildungsvoraussetzungen. Es wurde deutlich, dass die Zahl der Lehrstellenbewerber in den letzten Jahren stark gesunken ist. Die Auswahlmöglichkeiten für die Unternehmen haben sich somit deutlich reduziert. Hinzu kommt, dass viele Ausbildungsberufe nach Einschätzung der Geschäftsführer ein schlechtes Image haben und für Jugendliche nicht attraktiv sind. Auch das Problem fehlender Ausbildungsreife wird von fast allen Geschäftsführern und Personalverantwortlichen angesprochen. Dabei werden nicht nur schlechte Zeugnisnoten genannt, sondern auch fehlendes logisches Denken sowie mangelnde Umgangsformen thematisiert.

Besonders geeignet für die Ansprache von Schülern und Studenten ist das Angebot von Praktika und Ferienjobs. Diese Möglichkeiten werden jedoch für die Lehrstellenbesetzung noch zu wenig eingesetzt (Vgl. Tabelle 5). Über die Hälfte der untersuchten Unternehmen bieten Praktika für Schüler und 39 Prozent der Unternehmen Praktika für Studenten an. Zum Befragungszeitpunkt hatten 35 Unternehmen insgesamt 118 Schüler und Schülerinnen sowie 17 Unternehmen insgesamt 34 Studenten und Studentinnen als Praktikanten. Als besonders nennenswert für die Akquise von Nachwuchskräften ist somit die vergleichsweise gute Kooperation mit Schulen.

Tabelle 5: Angebote für Schüler und Studenten (N=76)

Angebote an Schüler und Studenten	Anzahl Betriebe mit Angeboten	Anzahl Betriebe mit Praktikanten/Schülern	Anzahl Praktikanten/Schüler
Praktika für Schüler	42	35	118
Ferienjobs	20	19	51
Praktika für Studenten	30	17	34
Praktika für Arbeitslose	26	20	51

6. Weiterbildung

97 Prozent der untersuchten Unternehmen hat in den letzten zwei Jahren Weiterbildungen für die Mitarbeiter durchgeführt. Der größte Teil der Unternehmen (61%) führt sowohl gesetzlich vorgeschriebene (wie bspw. Schweißepass, Arbeitsschutz etc.) als auch zusätzliche Qualifikationen (wie bspw. Fremdsprachen, Softwareprogramme etc.) durch. Dagegen boten 14 Prozent der Unternehmen nur die gesetzlich vorgeschriebenen Qualifikationen an. Der Anteil der Unternehmen, die Probleme bei der Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen haben, ist mit 17 Prozent vergleichsweise gering.

7. Fazit

Die Ausgangssituation für die wirtschaftliche Entwicklung und damit die Fachkräftenachfrage im Landkreis Eber-Elster ist überwiegend positiv: Die untersuchten Unternehmen weisen eine positive Umsatz- und Beschäftigungsentwicklung in den letzten zwei Jahren auf und sehen diesbezüglich auch optimistisch in die Zukunft. Ebenso optimistisch ist auch die Einschätzung der Unternehmen hinsichtlich ihrer Wettbewerbsfähigkeit.

Im Vergleich zu anderen regionalen Befragungen sind die Altersstrukturen der Belegschaften in den untersuchten Unternehmen relativ ausgewogen und entsprechen in etwa den Zahlen des Landes Brandenburg. Der Anteil der über 54-Jährigen liegt mit 15 Prozent sogar leicht unter dem Brandenburger Durchschnitt. Auffällig ist, dass innerhalb der Wirtschaftszweige deutliche Unterschiede in den Altersstrukturen vorhanden sind und in einigen Branchen hohe Anteile älterer Beschäftigter festgestellt wurden. Positiv ist jedoch, dass diejenigen Unternehmer, die höhere Anteile älterer Beschäftigter haben, die Situation erkannt haben und rechtzeitig Nachwuchsförderung betrieben haben bzw. betreiben. Die Sensibilität für die Ersatzbedarfe in den Unternehmen ist laut Untersuchungsergebnissen bei den Geschäftsführern und Personalverantwortlichen vorhanden. Nichts desto trotz ist die Personalnachfolge für die überalterten Bereiche bei mehr als der Hälfte der Unternehmen noch nicht gesichert.

Neben diesen Ersatzbedarfen hat ein Drittel der Unternehmen auch Personalbedarfe aufgrund von Unternehmenserweiterungen. Insgesamt hatte knapp die Hälfte der untersuchten Unternehmen zum Befragungszeitpunkt freie Stellen. Wie in allen regionalen Untersuchungen zum

Fachkräftemangel werden auch im Landkreis Elbe-Elster hauptsächlich gut ausgebildete Fachkräfte mit einem hohen Qualifikationsniveau und Spezialkenntnissen gesucht.

Die Mehrheit der befragten Geschäftsführer gibt an, Probleme bei der Stellenbesetzung sowie noch garvierender bei der Akquise von Auszubildenden zu haben. Hier sollten auch die eingesetzten Rekrutierungsmethoden überprüft und nötigenfalls ergänzt werden. So gibt es zwar nach den Aussagen der Geschäftsführer/innen Kooperationen mit Schulen und Hochschulen, diese werden jedoch für die Personalakquise noch zu wenig strategisch genutzt.

Die personalwirtschaftliche Herausforderung der nächsten Jahre wird eine gezielte Ansprache und Bindung junger Fachkräfte in der Region sein. Hier scheinen die untersuchten Unternehmen bereits gut aufgestellt zu sein, auch wenn diese Aktivitäten verstärkt, z.T. weiter ausgebaut und vor allem strategisch genutzt werden müssen.

Impressum:

LASA Brandenburg GmbH
Projekt Regionalbüros für Fachkräftesicherung

Wetzlarer Str. 54
14482 Potsdam

0331-600 22 00
lasa@lasa-brandenburg.de

April 2012