

Demografischer Wandel und Fachkräftesicherung

Befunde einer Unternehmensbefragung im Landkreis Mansfeld-Südharz

Demografie aktuell – Personalbedarf in Unternehmen und Chancen am Arbeitsmarkt
Herbsttagung des Jobcenters Mansfeld-Südharz

14. November 2012
Stadt Eisleben
Hotel zur Klosterpforte
Kloster Helfta



Durchführung der Befragung

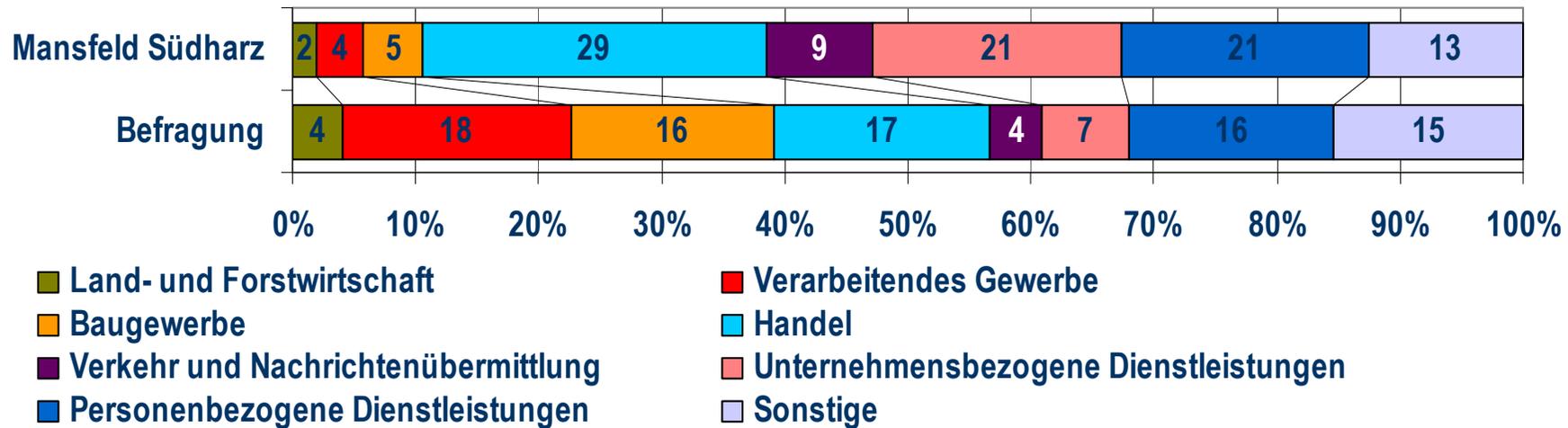
- Die Unternehmensbefragung wurde von November 2011 bis Januar 2012 durchgeführt.
- Befragt wurde anhand eines standardisierten Fragebogens.
- In der ersten Stufe wurden 9 Unternehmen in der Stadt Sangerhausen vor Ort befragt.
- In der zweiten Stufe wurden 922 Unternehmen im Landkreis Mansfeld-Südharz telefonisch kontaktiert.
- Davon waren 204 Unternehmen bereit, sich an der Befragung zu beteiligen (22%).

Befragungsthemen

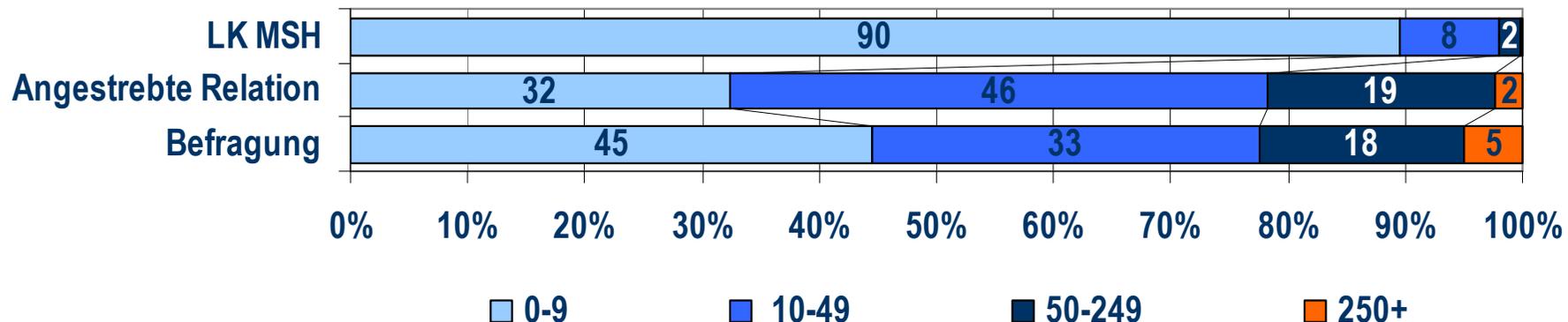
- Fachkräftebedarf allgemein, aktuelle Veränderungen der Fachkräftesituation
- Positionen zur Einstellung älterer Arbeitnehmer ab 50 Jahre
- Positionen zur Einstellung von Langzeitarbeitslosen
- Personalstrategien in Reaktion auf den demografischen Wandel
- Nutzung von Zeitarbeitsfirmen
- Öffentliche Unterstützung der betrieblichen Fachkräftesicherung: Erfahrungen und Ansprüche

Repräsentativität (Inwieweit widerspiegelt die Stichprobe die Grundgesamtheit?)

Vergleich der Zweigstruktur der befragten Unternehmen mit der Gesamtheit der IHK-Unternehmen im Landkreis Mansfeld-Südharz (nach Zahl der Betriebe, Anteile in %)

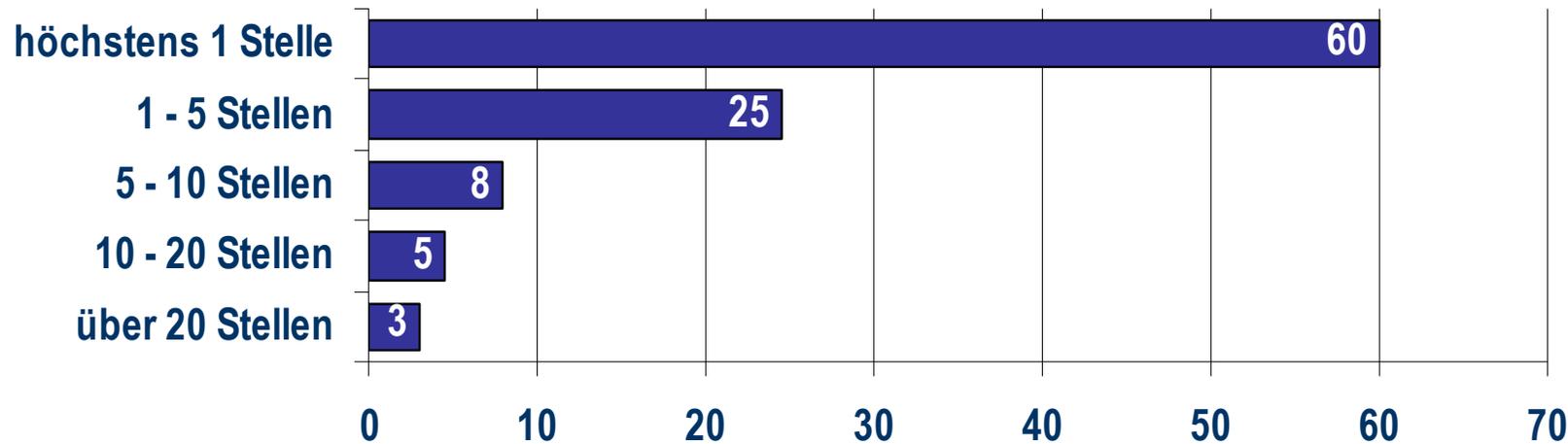


Vergleich der Größenklassenstruktur der befragten Unternehmen und der Gesamtheit der Unternehmen im Landkreis Mansfeld-Südharz (nach Zahl der SV-Beschäftigten, Anteile in %)



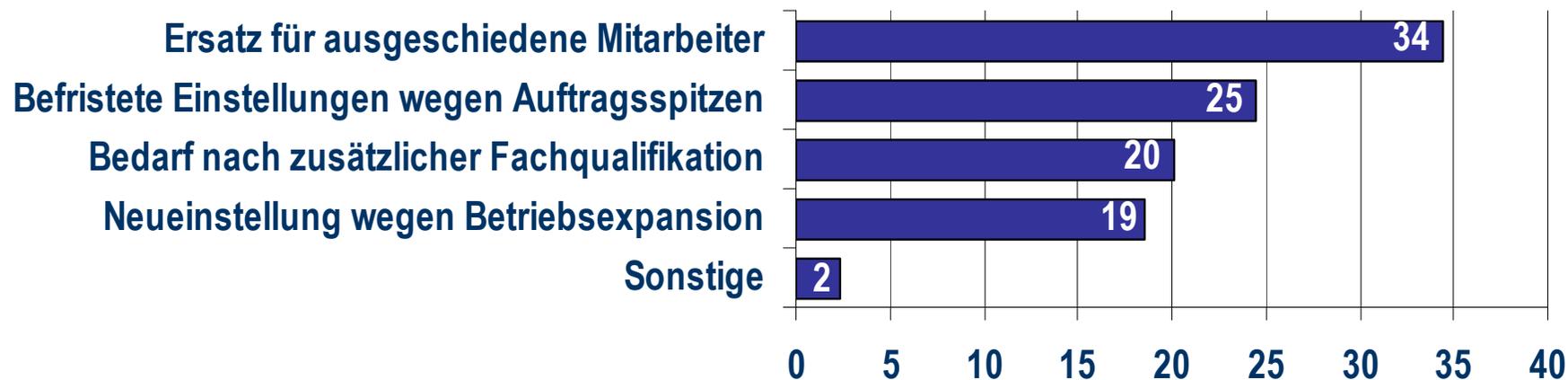
Größenordnung und Schwerpunkte des jährlichen Fachkräftebedarfs

„Wie viele Stellen werden in Ihrer Firma jährlich besetzt?“ (Angaben in %, n=200)



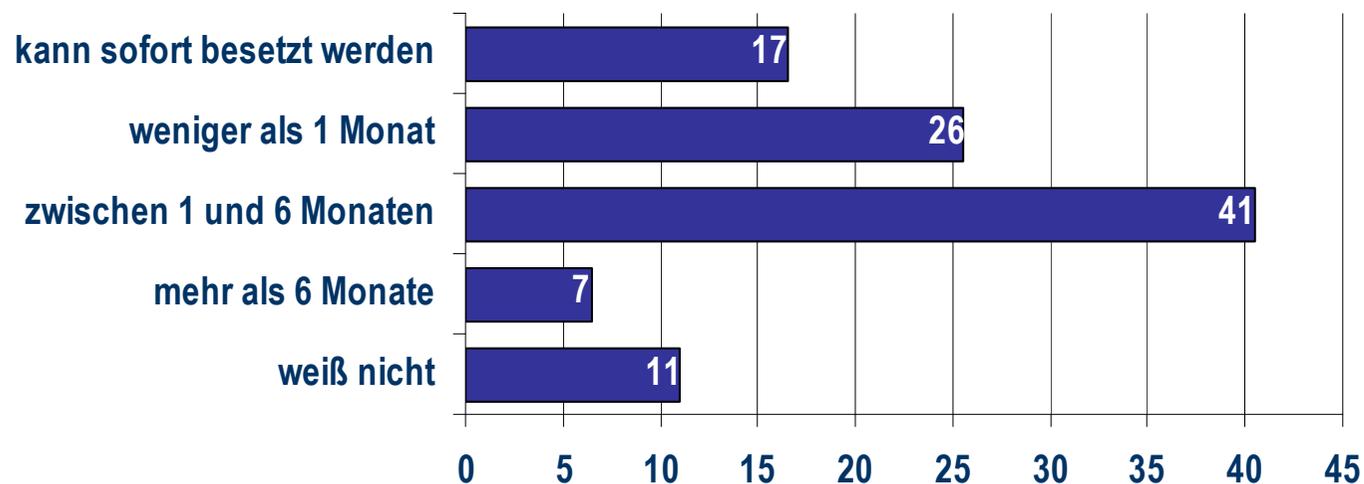
Etwa 10-15 %
der Belegschaft
werden jährlich
neu besetzt.

„Geht es bei den Stellenbesetzungen vorwiegend um...?“ (Angaben in %, n=253)



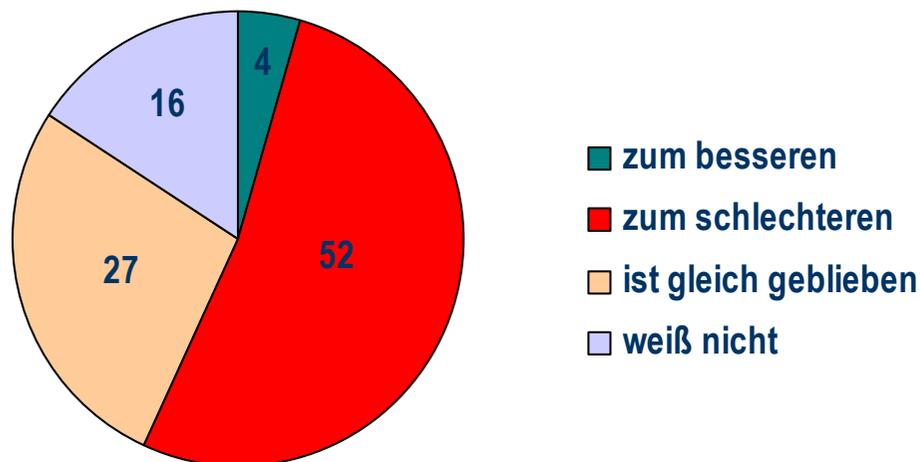
Probleme bei der Personalrekrutierung

„Wie lange dauert es durchschnittlich, eine vakante Stelle zu besetzen?“ (Angaben in %, n=200)



Bei speziellen Qualifikationen, Hochschulabsolventen steigt die Zeitspanne zur Besetzung von Stellen deutlich an.

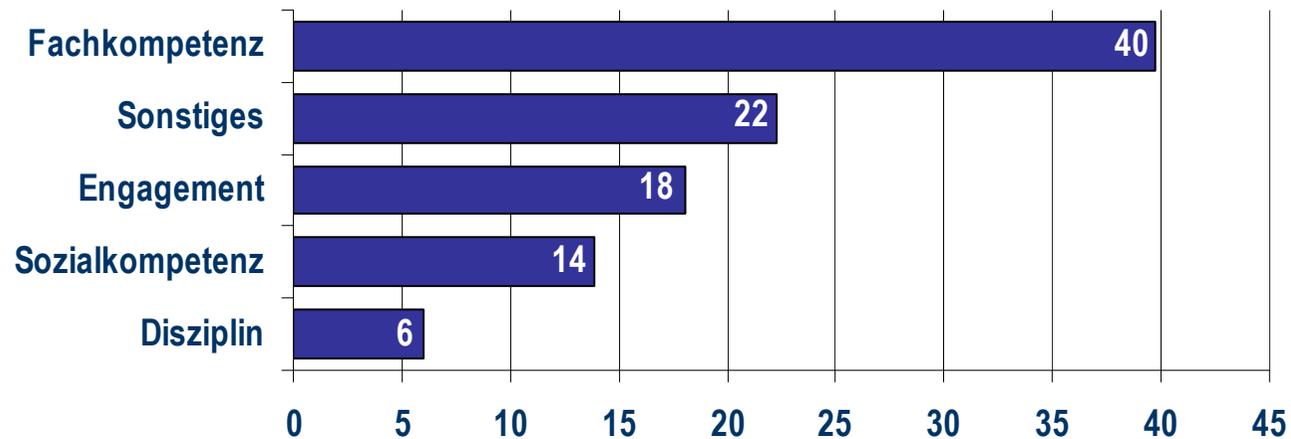
„Hat sich die Verfügbarkeit der Fachkräfte in den vergangenen 5 Jahren verändert?“ (Angaben in %, n=202)



41 % decken den Fachkräftebedarf problemlos
23 % gestehen große Probleme ein
32 % haben große Schwierigkeiten bei bestimmten Qualifikationen

Stärken und Schwächen der Neuzugänge

„Wo sehen Sie bei den heutigen Zugängen die größten Stärken?“ (Angaben in %, n=166)



„Wo sehen Sie bei den heutigen Zugängen die größten Schwächen?“ (n=185)



Einarbeitungsaufwand:
46 % - gleich geblieben
36 % - gestiegen
5 % - gesunken

Einstellungspraxis und Erfahrungen mit älteren Arbeitnehmern

- Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen können über Erfahrungen mit der Neueinstellung von älteren Arbeitnehmern (50 plus) berichten (58 Prozent).
- Besonders hoch ist der Anteil im verarbeitenden Gewerbe (68 Prozent), im Baugewerbe (67 Prozent) sowie bei personenbezogenen Dienstleistungen (64 Prozent).
- Mit wachsender Unternehmensgröße steigt der Anteil ältere Beschäftigter.
- Vorzüge: Berufs- und Lebenserfahrung (32n), Einstellung und Arbeitswille (29n), Zuverlässigkeit (20n), Fachkompetenz (19n), Engagement (11n), Flexibilität (10n).
- Probleme: Belastbarkeit (15n), EDV-Kenntnisse (10n), Gesundheit (8n); Zumeist: Keine Probleme!

„Waren die Erfahrungen eher positiv oder eher negativ?“ (Angaben in %, n=114)

■ positiv ■ negativ ■ teils-teils ■ weiß nicht



„Haben Sie vor, künftig in verstärktem Maße älter Arbeitnehmer (50 plus) einzustellen?“ (Angaben in %, n=181)

■ ja ■ nein



Regelungen und Leistungen für ältere Arbeitnehmer

- Nur 21 % der befragten Unternehmen haben formalisierte Leistungen und Regelungen für ältere Arbeitnehmer
vorrangig größere Unternehmen und Konzernniederlassungen
vorrangig Arbeitszeitregime, Fortbildung, Urlaubsregelungen
- In Kleinbetrieben dominieren nicht standardisierte individuelle Regelungen.
Das Problembewusstsein ist bei den Unternehmensführungen ganz überwiegend vorhanden.
- Besonders hoch ist der Anteil im verarbeitenden Gewerbe (68 Prozent), im Baugewerbe (67 Prozent) sowie bei
personenbezogenen Dienstleistungen (64 Prozent).
- Mit wachsender Unternehmensgröße steigt der Anteil ältere Beschäftigter.

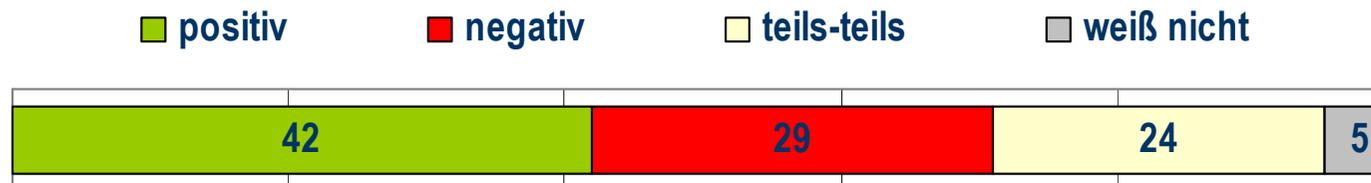
„Was könnte aus Ihrer Sicht die Arbeitsagentur / das Jobcenter tun, um Arbeitgebern die Einstellung von älteren Bewerbern zu erleichtern?“ (n=97)

Maßnahmen	Anzahl der Nennungen
Förderung von Probearbeit / Teilzeitjobs / Praktika	18
Bewerber anforderungsgerecht vermitteln / Vorauswahl treffen	17
Förder- / Weiterbildungsmöglichkeiten – Bewerber qualifizieren	10
Eingliederungszuschuss	8
Vermittlung von PC-Kenntnissen	5
Einarbeitung erleichtern	4
Nichts	21
Sonstige / Weiß nicht	14
Gesamt	97

Einstellungspraxis und Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosen

- Die Zugangsbarrieren von Langzeitarbeitslosen auf dem ersten Arbeitsmarkt im Landkreis MSH sind hoch.
- Nur 32 % der befragten Unternehmen haben in den letzten 5 Jahren Langzeitarbeitslose eingestellt, davon zu
37 % über reguläre Bewerbungen,
32 % über Vermittlung durch die Arbeitsagentur
15 % über Bildungs- bzw. Rehaträger.
- Gründe, keine Langzeitarbeitslose einzustellen:
66 % - Qualifikationsanforderung und Qualifikationsniveau passen nicht zusammen
16 % - Frühere schlechte Erfahrungen, Bedenken hinsichtlich Zuverlässigkeit (auch aus der Belegschaft)
15 % - Keine Angebote durch Arbeitsagentur, keine Bewerbungen

„Waren die Erfahrungen eher positiv oder eher negativ?“ (Angaben in %, n=114)



„Haben Sie vor, künftig in verstärktem Maße Langzeitarbeitslose einzustellen?“ (Angaben in %, n=181)



Maßnahmen zur Verbesserung der Einstellungschancen für Langzeitarbeitslose

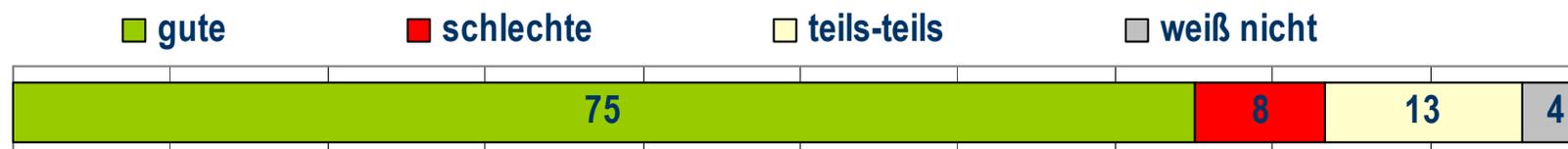
„Was müsste aus Ihrer Sicht die Arbeitsagentur / das Jobcenter ändern, damit sich die Beschäftigungschancen für Langzeitarbeitslose verbessern?“ (n=80)

Hinweise für die Arbeitsagentur / das Jobcenter	Zahl der Nennungen
Förderinstrumente	12
höhere finanzielle Förderung	5
Probezeiten finanzieren	4
bessere Vermittlung / Überprüfung	3
Qualifizierungsmaßnahmen	35
gezielte Vorbereitung / passgenauer ausbilden	11
Leistungswille stärken	8
auf Arbeitsmarkt vorbereiten/ eingliedern	6
mehr Praxiserfahrungen sammeln lassen	5
Trainingsmaßnahmen allgemein	5
Sonstige	33
Nichts (ist personenabhängig)	15
Weniger Geld / Sanktionen für Arbeitslose	5
Arbeitsgeber stärker einbinden	4
Nachkontrolle – auf Konsequenzen hinweisen	4
Sonstige	5

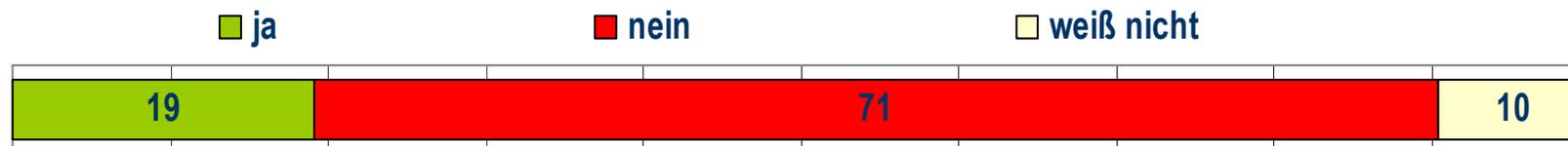
Nutzung von Zeitarbeitsfirmen

- 24 % der befragten Unternehmen greifen auf Zeitarbeitsfirmen zurück, darunter 48 % der Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten.
- 15 % der Nutzer von Zeitarbeitsfirmen haben weniger als 25 Beschäftigte.
- Besonders verbreitet ist im verarbeitenden Gewerbe (51 % der Befragten) und im Baugewerbe (31%).
- Angebote von Zeitarbeitsfirmen werden vor allem von Unternehmen genutzt, deren Produktionszyklus auftrags- und saisonbedingt stärkeren Schwankungen unterworfen sind.
- Folglich wird Zeitarbeit fast ausschließlich zur Überbrückung von Engpässen genutzt (81 %).
- Trotz überwiegend guter Erfahrungen wird Zeitarbeit kaum als Strategie zur Erprobung (und Übernahme) von Fachkräften genutzt..

„Welche Erfahrungen haben Sie mit der Übernahme von Zeitarbeitspersonal in unbefristete Beschäftigung gemacht? (Angaben in %, n=24)



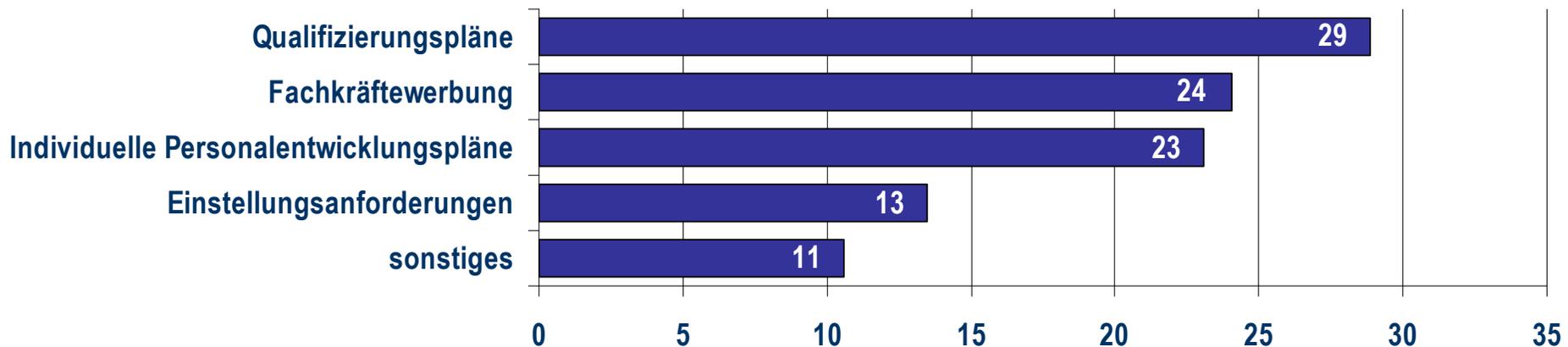
„Haben Sie vor, künftig in verstärktem Maße Zeitarbeitspersonal in unbefristete Beschäftigung zu übernehmen?“ (Angaben in %, n=101)



Personalstrategien zum demografischen Wandel

- 34 % der befragten Unternehmen verfolgen eine ausgearbeitete Personalstrategie
- Von den Unternehmen mit großen Problemen mit der Deckung des Fachkräftebedarfs sind es 50 %.
(partielle Schwierigkeiten: 38 %; ohne Probleme: 25 %).
- 71 % der Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten haben ein Personalkonzept.
21 % der Unternehmen mit weniger als 25 Beschäftigten haben ein Personalkonzept.

„Wenn ja, welche Aufgabenbereiche werden durch die Personalstrategie geregelt?“ (n=104)

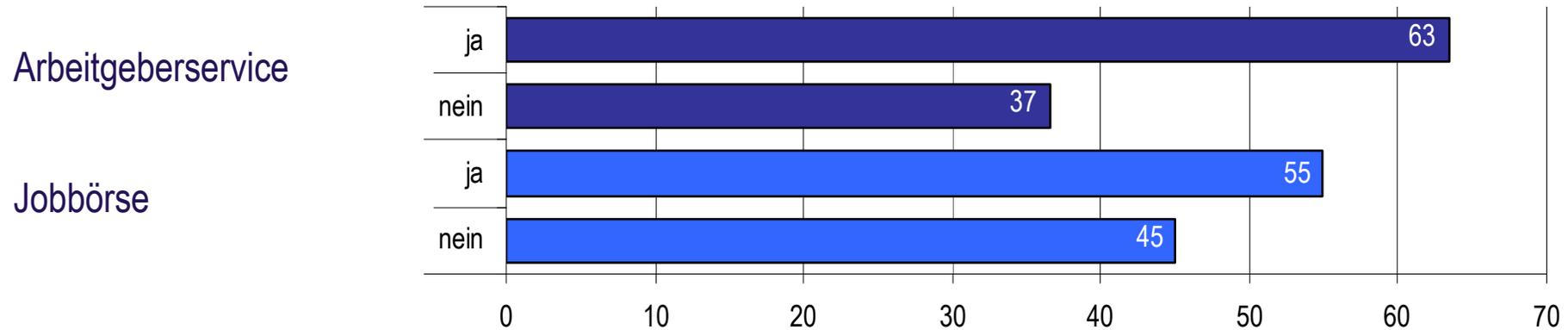


Handlungsschwerpunkte

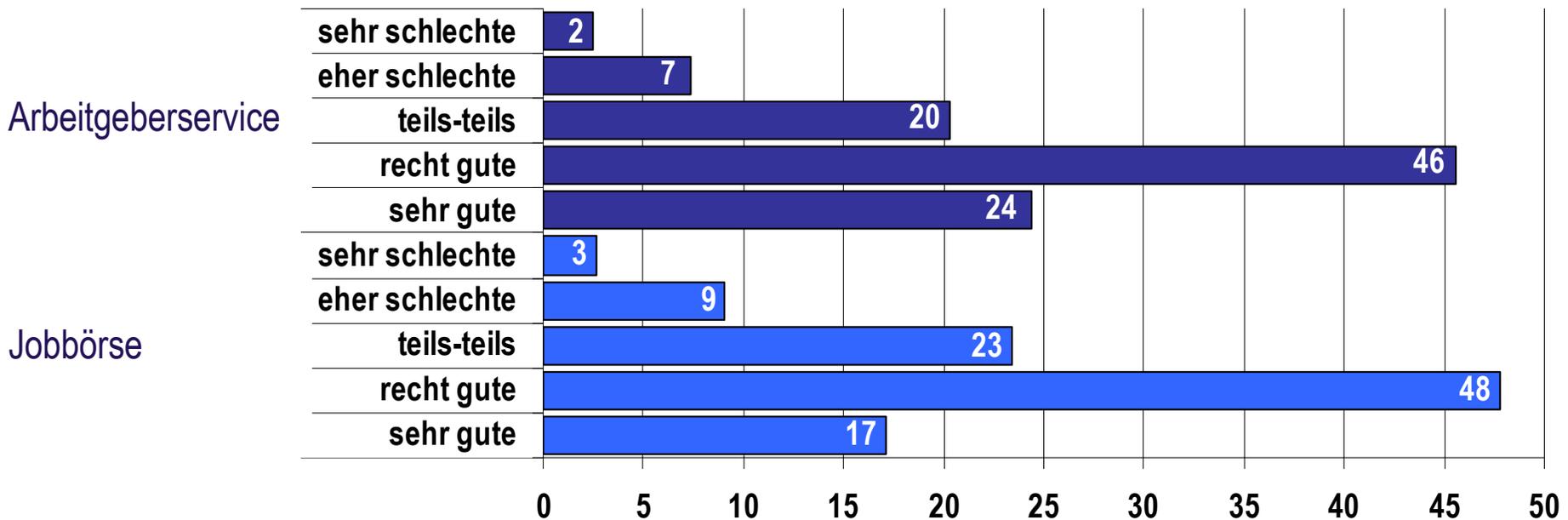
- Ausbildung des Nachwuchses an Fachkräften im Betrieb für den eigenen Bedarf, individuelle Betreuung, Leistungsbewertung und Auswahl der Auszubildenden;
- Gezielte Entwicklung von Führungskräften aus dem eigenen Bestand und individuelle Unterstützung bei der Qualifizierung (Meister-Studium, Hochschulstudium);
- Überregionale Anwerbung von Spezialisten und Führungskräften (Ingenieure, Betriebswirte).

Erfahrungen mit Arbeitsagentur / Jobbörse

„Nutzen Sie die Jobbörse oder den Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit?“ (Angaben in %, n=202)

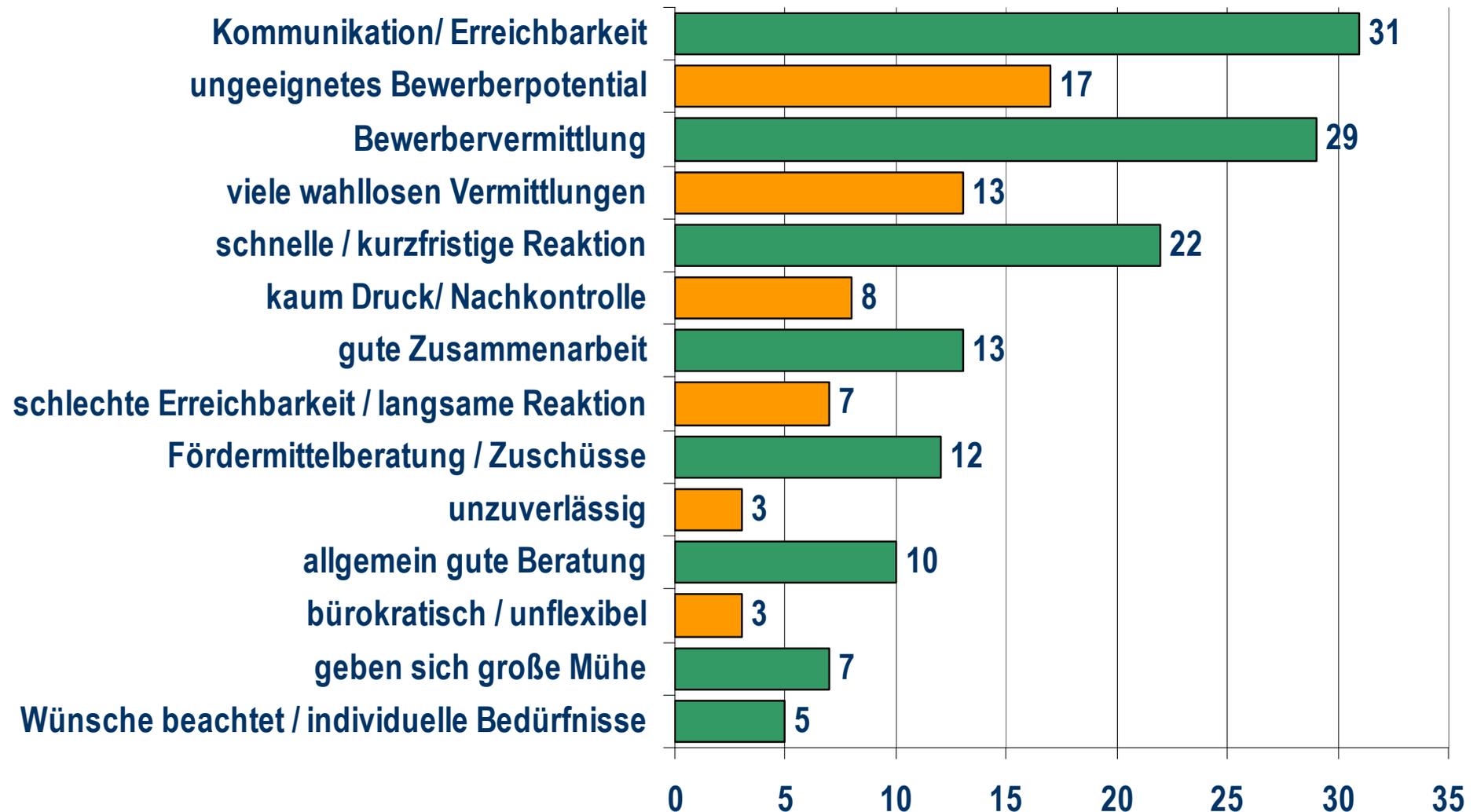


„Wenn ja, welche Erfahrungen haben Sie mit diesen Leistungen der Agentur für Arbeit gemacht?“



Erfahrungen mit Arbeitsagentur / Jobbörse

„Was hat besonders gut bzw. besonders schlecht geklappt?“ (Zahl der Nennungen)



Wünsche und Anforderungen an die Arbeitsagentur / Jobbörse

„Welche konkrete Unterstützung durch die Agentur für Arbeit bzw. das Jobcenter wünschen Sie sich in Ihrer Fachkräftesicherung und Personalentwicklung vor allem?“ (n=61)

Maßnahmen	Zahl der Nennungen
Ausbau Maßnahmenförderung/ Weiterbildungs-/ Trainingsmaßnahmen	17
Bessere Vorauswahl/ passgenauer –Pool ggf. Online	14
Mehr Fördermittelinformationen	5
Nachkontrolle/ Konsequenzen	4
So bleiben wie es ist – alles gut	3
Bessere Beratung	3
„zwischen durch“ Leute anbieten	2
Azubis suchen	2
Auf individuelle Wünsche/ Anforderungen eingehen	2
Fachkräftevermittlung/ Hochqualifizierte	2
Sonstiges	7

Über die Arbeitsagentur sehen 63 Prozent der Befragten auch andere Institutionen in der Region in der Pflicht, die Unternehmen bei der Fachkräftesicherung und Personalentwicklung zu unterstützen:

Bildungsträger (29 % der Nennungen)

Kammern (IHK und HWK mit zusammen 38 % der Nennungen)

Stadt und Landkreis (16 Prozent der Nennungen)

Künftige Herausforderungen

„Was ist Ihre Hauptsorge im Personalbereich und wie könnte dieser abgeholfen werden?“ (n=131)

Hauptsorge	n
Demografischer Wandel	62
Mangel an Fachkräften	31
Überalterung	18
Mangel an jungem Nachwuchs	13
Kompetenzmängel der Belegschaft / der Bewerber	27
Geringe fachliche Qualifikation / Ausbildung	13
Mangelnde schulische Qualifikation	7
Mangelnde Bereitschaft, zu arbeiten	5
Mangelnde körperliche Belastbarkeit	2
Sonstige	20
Aufträge nicht mehr erfüllen/annehmen zu können	7
Bezahlbarkeit von Arbeit	4
Wegzug / Abwanderung	4
Bezahlung in der Region zu gering	3
Weitere	2
Keine	22
Gesamtzahl der Nennungen	131

Maßnahmen	n
Maßnahmen im Bildungsbereich	12
Mehr Azubis/ selbst qualifizieren	6
Bessere Ausbildung/ spezifischerer Ausbildung	3
Schulbildung verbessern	3
Maßnahmen der Arbeitsförderung	7
Eingliederungsmaßnahmen	2
Mehr geeignetes Personal schicken	2
Betriebspraktikum finanzieren	1
Zuwanderung im Niedriglohnbereich erleichtern	1
Allgemein mehr Kostenübernahme	1
Sonstiges	6
Attraktivere Region	1
Abwanderung verhindern	1
Arbeitslose motivieren	2
Gesundheitsförderung	1
Sozialkosten/ Beitragssenkung	1
Gesamtzahl der Nennungen	25

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

