



Wirtschaftsförderungsgesellschaft
am Mittelrhein mbH

Fachkräftesituation im Landkreis Mayen-Koblenz



Ergebnisse einer Unternehmensbefragung
im Auftrag der WFG am Mittelrhein mbH.

INHALT

Seite 05

GRUSSWORT

Seite 06-07

I. AUSGANGSLAGE UND ZIELSETZUNG

Ausgangslage

Ziele der Unternehmensbefragung

Seite 08-09

II. METHODIK DER UNTERNEHMENSBEFRAGUNG

Seite 10-33

III. ERGEBNISSE DER UNTERNEHMENSBEFRAGUNG

Basisdaten der Unternehmen

Einschätzung der aktuellen und der zukünftigen Fachkräftesituation

Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung

Unterstützungsbedarf der Unternehmen

Standortbewertung durch die Unternehmen

Seite 34

IV. RESÜMEE

Die Unternehmensbefragung wurde in enger Zusammenarbeit mit den folgenden Partnern durchgeführt:

GRUSSWORT

Der Landkreis Mayen-Koblenz ist ein wirtschaftsstarker Standort. So vielfältig die herrlichen Landschaften an Rhein, Mosel und Eifel sind, die den Landkreis prägen, so vielfältig und diversifiziert ist die Wirtschaftsstruktur in Mayen-Koblenz. Den Schwerpunkt bilden die vielen kleinen und mittleren Unternehmen, die durch bedeutende Großbetriebe in der Region ergänzt werden. Gab es in der Vergangenheit einen Branchenschwerpunkt im Bereich der Bau-Steine-Erden-Industrie, hat der Strukturwandel einen wettbewerbsfähigen Branchenmix hervorgebracht. Die Abhängigkeit des Wirtschaftsstandortes von der Entwicklung einer Branche wurde dadurch beendet – ein großer Vorteil, wie sich in der Wirtschafts- und Finanzkrise ab 2007 zeigte. Vor einer ebenso grundlegenden Herausforderung, wie dem bewältigten Strukturwandel, stehen Wirtschaft und Gesellschaft aktuell und mit einer zunehmenden Entwicklungsproblematik in der Zukunft: die demographische Entwicklung und die Frage der Verfügbarkeit von Fachkräften!

Die Prognosen sind eindeutig, die Trends sind gesetzt und mittelfristig kaum zu beeinflussen. Aus vielen Gesprächen mit Unternehmen sind deren aktuelle Probleme bei der Fachkräftegewinnung bekannt, viele Publikationen sind zu diesem Thema bereits erschienen. Der Landkreis hat mit dem Kreisentwicklungskonzept sich einen (Handlungs-) Leitfaden unter der Überschrift des demographischen Wandels gegeben.

In diesem Zusammenhang ist die hier vorliegende Ergebnisdarstellung einer Unternehmensbefragung zu sehen, die von der Wirtschaftsförderungsgesellschaft am Mittelrhein mbH im Zusammenwirken mit Kooperationspartnern im September 2013 durchgeführt wurde. Die Ergebnisse sollen und werden die Grundlage für die Herleitung eines konkreten Maßnahmenkonzeptes bilden, das den Unternehmen helfen soll, sich auf die Herausforderungen des demographischen Wandels einzustellen.



Dr. Alexander Saftig
Landrat und Aufsichtsratsvorsitzender der
Wirtschaftsförderungsgesellschaft am Mittelrhein mbH



Henning Schröder
Geschäftsführer der Wirtschaftsförderungsgesellschaft am Mittelrhein mbH



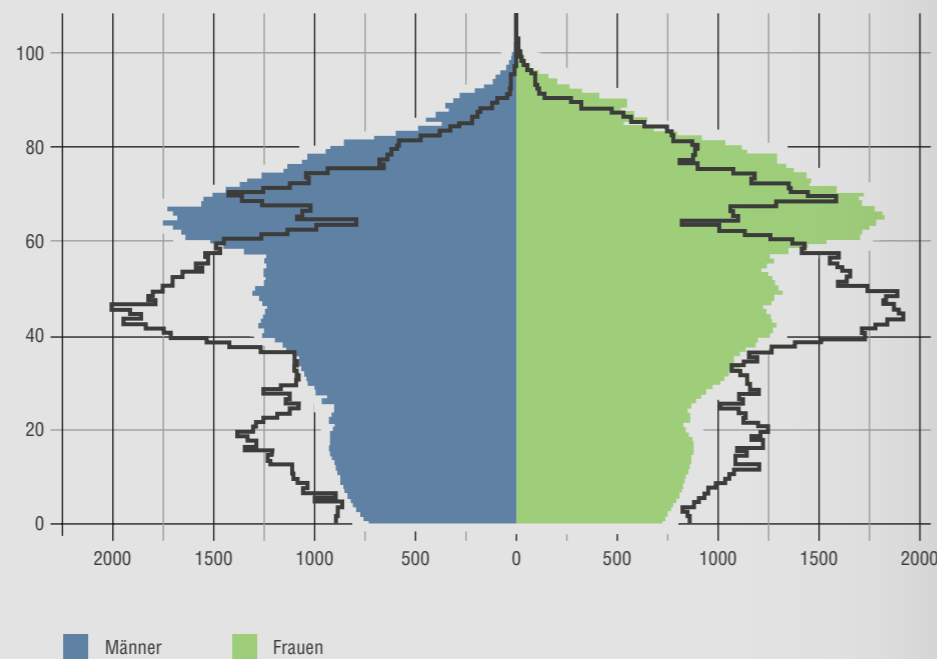
Der Landkreis

- Stadt Andernach
- Verbandsgemeinde Pellenz
- Verbandsgemeinde Mendig
- Verbandsgemeinde Vordereifel
- Stadt Mayen
- Rhein
- Stadt Bendorf
- Verbandsgemeinde Vallendar
- Verbandsgemeinde Weißenthurm
- Stadt Koblenz
- Verbandsgemeinde Rhens
- Verbandsgemeinde Maifeld
- Verbandsgemeinde Untermosel
- A48
- A61
- Mosel



Grafik 1

Alterspyramide für den Landkreis Mayen-Koblenz im Jahr 2009 und 2030



Quelle: Bertelsmann Stiftung, 2013.

I. AUSGANGSLAGE UND ZIELSETZUNG

Ausgangslage

Die Entwicklung der Fachkräftesituation im Landkreis Mayen-Koblenz wird von mehreren Entwicklungen bestimmt, die sich gegenseitig verstärken. **Grafik 1** verdeutlicht einen Aspekt der Entwicklung.

Die schwarz umrandete Alterspyramide zeigt die Altersstruktur im Jahr 2009. Die Generation der Babyboomer (ab Jhg. 1955) bildet die stärkste Altersklasse. Sie werden in den nächsten Jahren in den Ruhestand gehen. Die Anzahl der jüngeren Menschen hingegen nimmt kontinuierlich ab. Diese langfristige Entwicklung verdeutlicht, dass es zur Behebung des Fachkräftemangels im Landkreis Mayen-Koblenz keine demografische Lösung geben

wird. In den letzten Jahren ist die Nachfrage nach Arbeitskräften gestiegen, da im Landkreis die Unternehmen zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen haben. Trotz dieser Entwicklung ist in vielen Gebieten im Landkreis ein negatives Pendlersaldo festzustellen. Insgesamt bedeutet dies für die Fachkräftesituation: Es gibt immer weniger Einwohner im arbeitsfähigen Alter; die Unternehmen haben einen gestiegenen Bedarf an Arbeitskräften, während parallel viele Erwerbstätige einer Beschäftigung außerhalb des Landkreises nachgehen.

Die WFG am Mittelrhein mbH hat diese Situation erkannt und eine Unternehmensbefragung zur Fachkräftesituation der Betriebe im Landkreis Mayen-Koblenz in Auftrag gegeben.

Ziele der Unternehmensbefragung

Mit der Unternehmensbefragung werden die folgenden Ziele verfolgt:

- Erfassung der aktuellen und der von den Unternehmen prognostizierten Fachkräftesituation.
- Ermittlung von Maßnahmen der Unternehmen zur Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung.
- Grundlagen für die weitere Planung von Unterstützungsmaßnahmen für die Unternehmen zur Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung.

Abgesehen von diesen konkreten Zielen dient die Umfrage der Sensibilisierung der Unternehmen für das Thema Fachkräftesicherung und -gewinnung. Des Weiteren werden empirisch fundierte Grundlagen für eine zukünftige Verbesserung der regionalen Fachkräftesituation bereitgestellt.



II. METHODIK DER UNTERNEHMENSBEFRAGUNG

Die Umfrage wurde von der WFG am Mittelrhein mbH initiiert und beauftragt. Da das Thema jedoch alle Branchen, Rechtsformen und Betriebsgrößen betrifft, d.h. die gesamte Unternehmerschaft, kooperiert die WFG am Mittelrhein mbH mit unternehmensrelevanten Institutionen. Dies sind die Agentur für Arbeit Koblenz-Mayen, der Deutsche Gewerkschaftsbund, die Handwerkskammer Koblenz, das Jobcenter Landkreis Mayen-Koblenz sowie die Kreishandwerkerschaft Mittelrhein.

Die Befragung wurde als personalisierte Onlinebefragung von Unternehmen mit einem Firmensitz im Landkreis Mayen-Koblenz durchgeführt. Hierzu wurden Betriebe aller Branchen und Rechtsformen ab sieben Beschäftigten ausgewählt.

Die Umfrage fand in der Zeit vom 30. August 2013 bis zum 16. September 2013 statt. Insgesamt wurden 994 Unternehmen angeschrieben, 224 Unternehmen antworteten. Die Rücklaufquote betrug 23,6 %.

Der Fragebogen umfasste insgesamt 20 geschlossene Fragen und ist in fünf Abschnitte gegliedert:

- Basisdaten der Unternehmen.
- Einschätzung der aktuellen und der zukünftigen Fachkräftesituation.
- Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und -gewinnung.
- Unterstützungsbedarf der Unternehmen.
- Standortbewertung durch die Unternehmen.

Im Folgenden werden ausgewählte Ergebnisse der Unternehmensbefragung zur Fachkräftesituation im Landkreis Mayen-Koblenz vorgestellt.

III. ERGEBNISSE DER UNTERNEHMENSBEFRAGUNG



Basisdaten der Unternehmen
S. 12–15

EINS



Einschätzung der aktuellen
und der zukünftigen Fach-
kräftesituation
S. 16–23

ZWEI



Maßnahmen zur Fachkräfte-
sicherung und Fachkräfte-
gewinnung
S. 24–29

DREI



Unterstützungsbedarf
der Unternehmen
S. 30–33

VIER



Standortbewertung
durch die Unternehmen
S. 30–33

FÜNF



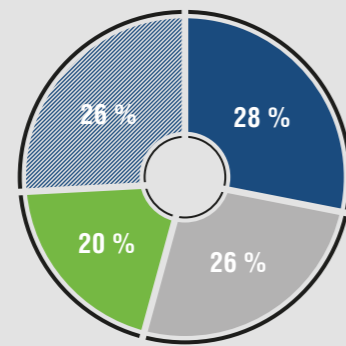
BASISDATEN DER UNTERNEHMEN

Mit Hilfe der Basisdaten werden grundlegende Kennzeichen der Unternehmen wie z.B. die Branchenzugehörigkeit, die Mitarbeiterzahl u.a.m. erfasst.



Grafik 2

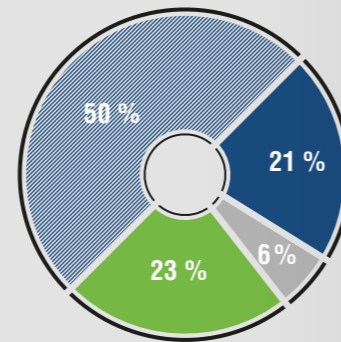
„Zu welchem Wirtschaftssektor gehört Ihr Unternehmen?“



- Industrie (37)
- Handel / Gastgew. / Verkehr (47)
- Handwerk (50)
- sonstige Dienstleistung (48)

Grafik 3

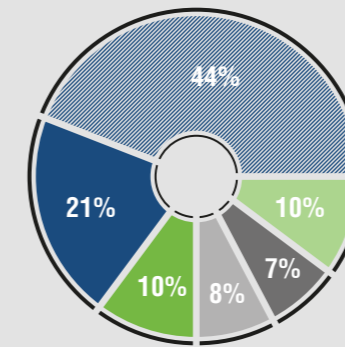
„Wie viele sozialversicherungspflichtig Beschäftigte hatte Ihr Unternehmen am 30.06.2013?“



- 1 - 9 Mitarbeiter
- 10 - 49 Mitarbeiter
- 50 - 249 Mitarbeiter
- über 249 Mitarbeiter

Grafik 6

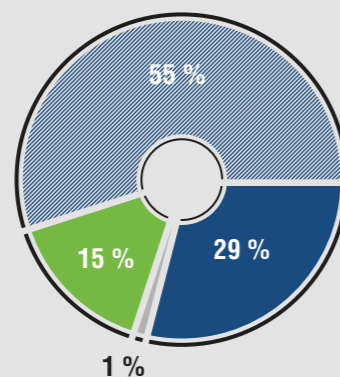
„Welche berufliche Qualifikation haben Ihre Beschäftigten?“



- ohne Berufsausbildung
- Fachwirt / Techniker / Meister
- kaufm. Ausbildung
- Bachelor / Master
- techn. / gewerbl. Ausbildung
- Auszubildende

Grafik 4

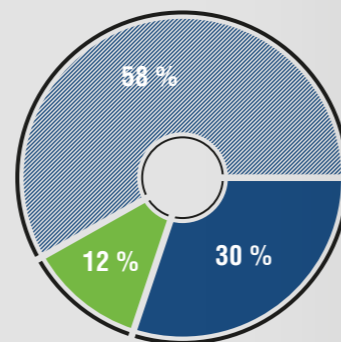
„Auf welche Altersgruppen sind Ihre Mitarbeiter verteilt?“



- 15 - 24 Jahre
- 25 - 49 Jahre
- 50 - 64 Jahre
- 65 Jahre und älter

Grafik 5

Verteilung der Mitarbeiter auf verschiedene Altersgruppen im Landkreis Mayen-Koblenz



- 15 - 24 Jahre
- 25 - 49 Jahre
- 50 - 64 Jahre

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2013

Die Grafik 2 zeigt die Verteilung der Unternehmen auf die vier verschiedenen Sektoren. Die Handwerksbetriebe bilden mit 50 Unternehmen oder mit 28 % die größte Gruppe, die Industrie mit 20 % oder 37 Betriebe die kleinste Gruppe. Diese Verteilung hat auch Auswirkungen auf die Größenklassenverteilung der befragten Unternehmen (Grafik 3). Fast 2/3 der Unternehmen haben weniger als 50 Mitarbeiter.

Von großer Bedeutung für die Aussagefähigkeit der Befragung ist die Gesamtzahl der von den befragten Unternehmen beschäftigten Mitarbeiter. Diese Betriebe beschäftigten insgesamt 13.762 Mitarbeiter, das sind 23,4 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Landkreis Mayen-Koblenz. Diese große Zahl zeigt die Relevanz der Ergebnisse.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten beträgt 35 % - im Gegensatz zu 45 % aus der amtlichen Statistik. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten liegt bei 32 % und damit höher als in der offiziellen Statistik (26 %).

Untersucht man die Altersstruktur der Mitarbeiter und vergleicht diese mit der amtlichen Statistik, dann werden die Übereinstimmungen deutlich. Für die weitere Analyse bedeutet diese relative Übereinstimmung (vgl. Grafik 4 und 5), dass bei Fragestellungen die direkt oder indirekt mit dem Alter zu tun haben, keine Sondereinflüsse zu erwarten sind.

Die letzte Frage nach den Basisdaten der Unternehmen, bezieht sich auf die Qualifikation der Mitarbeiter.

Die Beschäftigten mit einer technisch-gewerblichen Ausbildung bilden mit Abstand die größte Gruppe, gefolgt von Mitarbeitern mit einer kaufmännischen Ausbildung. Der Anteil der Akademiker ist gering, ebenso wie der Personen ohne Berufsausbildung. Der Grund für dieses Qualifikationsschema dürfte vor allem in der großen Summe von Handwerks- und Industriebetrieben sowie an den vielen kleinen Betrieben liegen. Die erste Gruppe bevorzugt technisch-gewerblich ausgebildete Mitarbeiter, die zweite Gruppe beschäftigt seltener Akademiker.



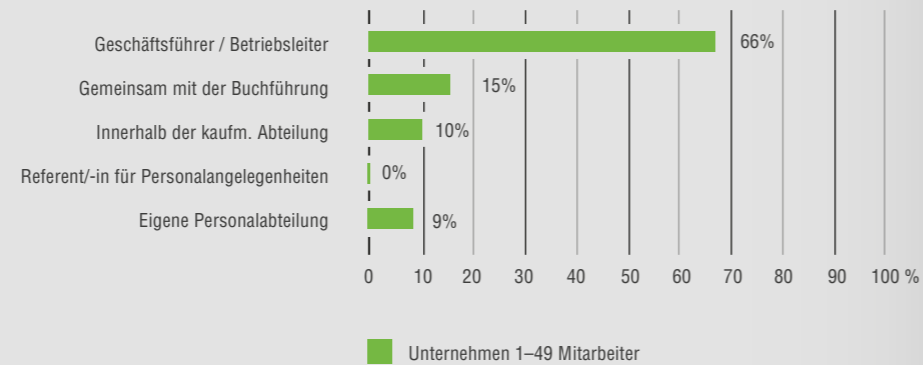
EINSCHÄTZUNG DER AKTUELLEN UND DER ZUKÜNFTIGEN FACHKRÄFTESITUATION

In diesem Teil wird die Fachkräftesituation der Unternehmen sowie ihre zukünftigen Erwartungen hierzu ermittelt.



Grafik 7

„In welcher Abteilung werden in Ihrem Unternehmen Personalaufgaben bearbeitet?“



Die erste Frage in diesem Teil dient einer Einschätzung über die Bedeutung von personalwirtschaftlichen Themen im Unternehmen. Zur besseren Beurteilung wurden zwei Gruppen gebildet, kleine Unternehmen (1-49 Mitarbeiter) sowie mittlere und große Unternehmen (50 und mehr Mitarbeiter).

Das Ergebnis ist sehr deutlich und überrascht nicht. Die kleinen Unternehmen verfügen in der Regel nicht über eine spezialisierte Personalbearbeitung. Vielmehr werden die Personalaufgaben vom Geschäftsführer allein (66 %) oder mit Unterstützung von anderen (inhaltlich personalwirtschaftsfremden) Abteilungen (15 % bzw. 10 %)

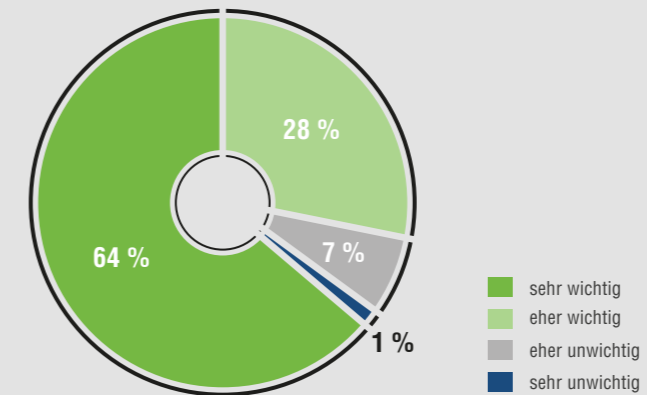
erledigt. Bei mittleren und großen Unternehmen hingegen werden Personalaufgaben von eigenen Personalabteilungen (62 %) oder spezialisierten Referenten (6 %) erledigt. Ob diese unterschiedliche Erledigung der Personalarbeit Konsequenzen auf die betrieblichen Fachkräfteaktivitäten hat und auf das personalwirtschaftliche Know-how, wird später untersucht.

Mit der nächsten Frage wird die Relevanz der Fachkräftesituation für die Unternehmen behandelt (vgl. Grafik 8).

Auch dieses Ergebnis ist eindeutig: 64 % bzw. 28 % aller befragten Unternehmen geben an, dass

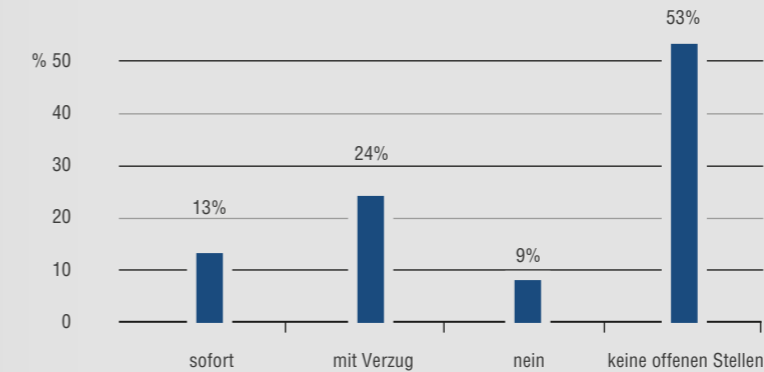
Grafik 8

„Welche Bedeutung hat die Fachkräftesituation für Ihr Unternehmen?“



Grafik 9

„Können heute alle offenen Stellen in Ihrem Unternehmen besetzt werden?“



die Fachkräftesituation für sie sehr wichtig bzw. eher wichtig ist. Damit ist das Thema für 92 % von großer Bedeutung. Wesentliche Unterschiede zwischen den Betriebsgrößen und den Wirtschaftssektoren liegen nicht vor. Für die WFG am Mittelrhein mbH ist dieses Ergebnis eine eindeutige Bestätigung für die Wichtigkeit dieses Wirtschaftsförderungsthemas.

Im Folgenden werden die Unternehmen zunächst nach ihrer Einschätzung der aktuellen Fachkräftesituation gefragt.

Etwas mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen (53 %) haben zurzeit keine offenen Stellen.

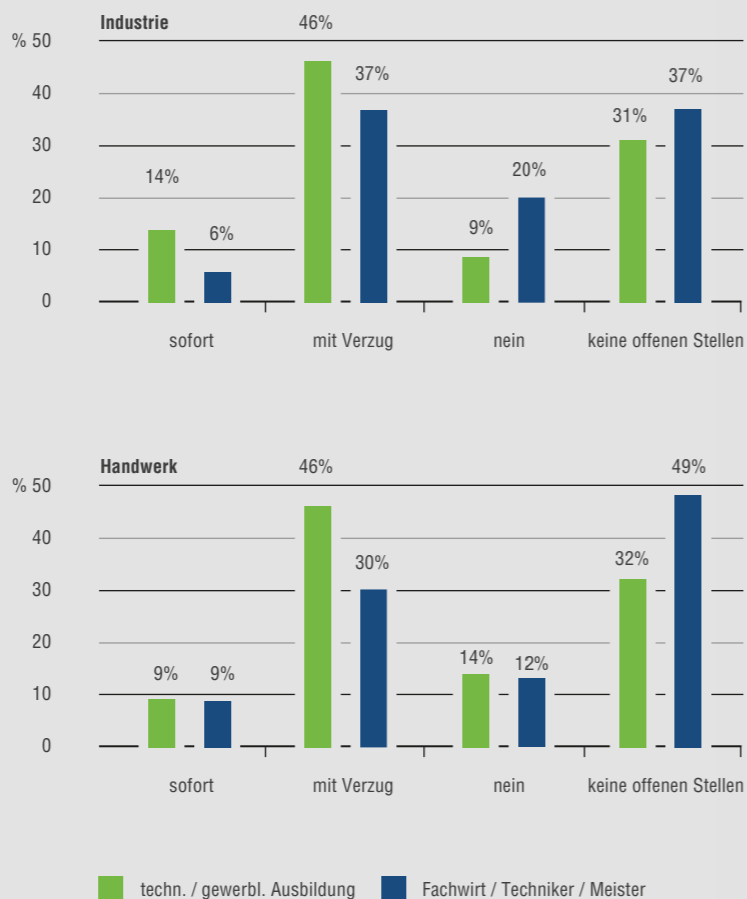
Von denjenigen Betrieben, die über offene Stellen verfügen, können fast die Hälfte (24 % von 47 %) diese nur mit Verzug neu besetzen, ein Fünftel (9 % von 47 %) kann die Stelle nicht besetzen (vgl. Grafik 9). Diese Ergebnisse zeigen, dass es heute bereits nicht unproblematisch ist, freie Stellen zeitnah zu besetzen. Eine weitere Differenzierung nach Qualifikationen und Wirtschaftssektoren verdeutlicht die Situation.

In der folgenden Auswertung werden diejenigen Qualifikationen besonders beleuchtet, die für die Unternehmen am wichtigsten sind (vgl. Grafik 6). Hierzu werden diejenigen Sektoren ausgewertet, welche diese Qualifikationen am meisten benötigen.



Grafik 10

„Können heute alle offenen Stellen in Ihrem Unternehmen besetzt werden?“



Beide Auswertungen verdeutlichen, dass der Bedarf an Mitarbeitern mit technisch-gewerblicher Ausbildungen nur mit Verzug und zum Teil nicht besetzt werden kann. Für die Qualifikation als Fachwirt / Techniker / Meister gilt das ebenfalls. Für die Unternehmen bedeutet dies, dass sie diejenigen Mitarbeiterqualifikationen, die sie am meisten benötigen aktuell bereits schwer finden (vgl. Grafik 10).

Sehr interessant ist die Frage, nach den Ursachen für diese unbefriedigenden Situationen.

Für 89% der befragten Unternehmen ist die unzureichende Qualifikation der Bewerber die ein-

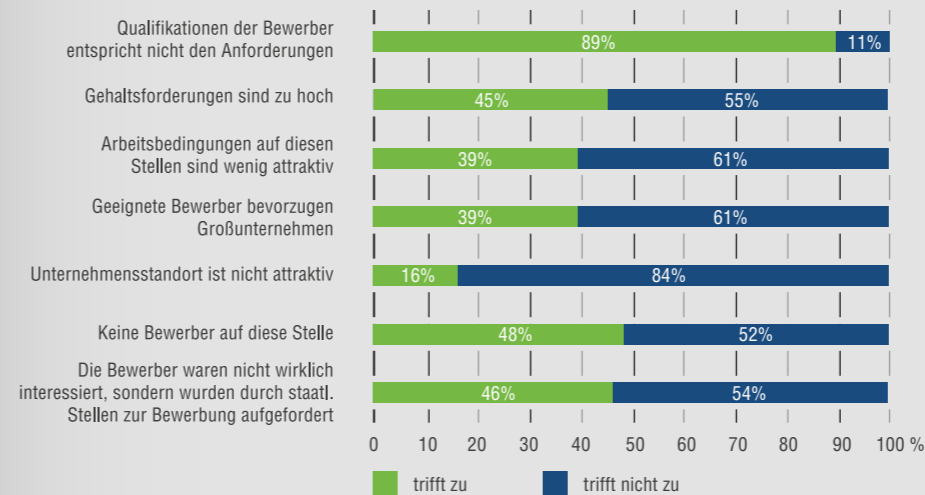
deutige Ursache für die unbefriedigende Stellenbesetzung. Andere Gründe, wie bspw. fehlende Bewerber, zu hohe Gehaltsforderungen oder der häufig diskutierte Wettbewerb zwischen kleinen und großen Unternehmen wurden in weniger als 50% der Antworten genannt. Dieses Ergebnis ist in seiner Deutlichkeit unmissverständlich. Es gilt übrigens für alle Wirtschaftssektoren gleichermaßen.

Um die Fachkräftesituation einschätzen zu können, wird der Mitarbeiterbedarf ermittelt.

Diese Ergebnisse bestätigen die bisherigen Aussagen. Die Unternehmen haben bei den technisch-

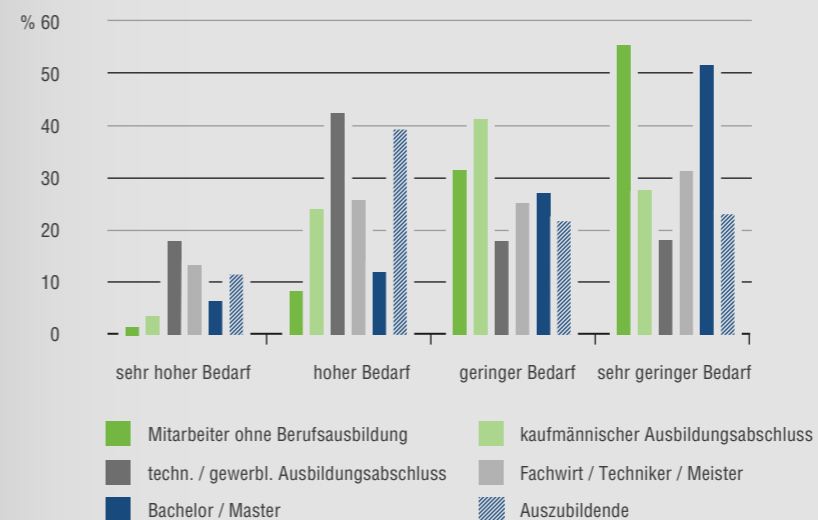
Grafik 11

„Wenn heute offene Stellen nur mit Verzug besetzt werden können, was sind die Hauptgründe dafür?“



Grafik 12

„Bei welchen Qualifikationen sehen Sie heute für Ihr Unternehmen den größten Fachkräftemangel?“



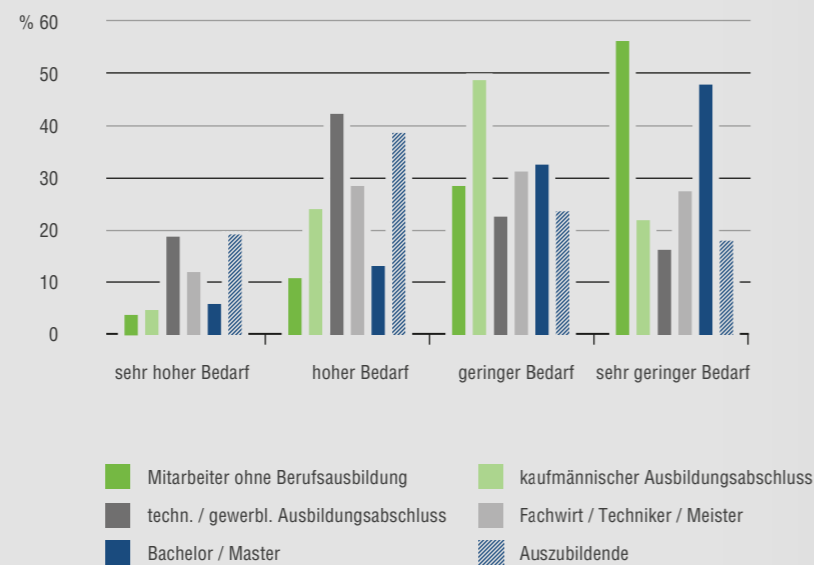
gewerblichen Qualifikationen einen sehr hohen (19 %) bzw. einen hohen Mitarbeiterbedarf (44 %). Ein großer Bedarf herrscht aktuell auch bei Auszubildenden (53 % sehr hoher und hoher Bedarf). Eine geringe Nachfrage herrscht bei Mitarbeitern mit einer kaufmännischen Ausbildung

und vor allem bei Akademikern. Ein sehr geringer Bedarf findet sich für Personen ohne Ausbildung (vgl. Grafik 12). Im Weiteren werden die Unternehmen nach Ihrer Einschätzung zur zukünftigen Fachkräftesituation gefragt.



Grafik 13

„Für welche Qualifikationen suchen Sie in Zukunft (bis zum Jahr 2020) voraussichtlich Mitarbeiter?“

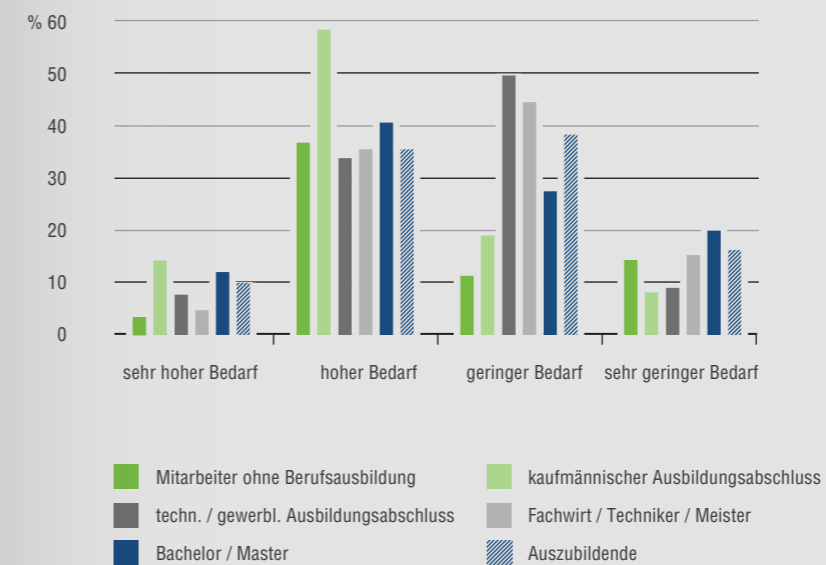


Die zukünftige Einschätzung entspricht weitgehend der Beurteilung der aktuellen Fachkräftesituation. Die Betriebe im Landkreis Mayen-Koblenz werden auch in Zukunft einen sehr hohen / hohen Bedarf am Mitarbeiter mit einer technisch-gewerblichen Ausbildung haben (61 %) sowie an Auszubildenden (59 %). Die Nachfrage nach Fachwirten / Techniker / Meister variiert je nach Sektor. Bei der Industrie gaben 53 % der Unternehmen an, einen hohen Bedarf zu haben. Die

Nachfrage nach kaufmännischen Berufen und Akademikern ist hingegen zurückhaltend, ebenso wie nach Mitarbeitern ohne Berufsausbildung.

Grafik 14

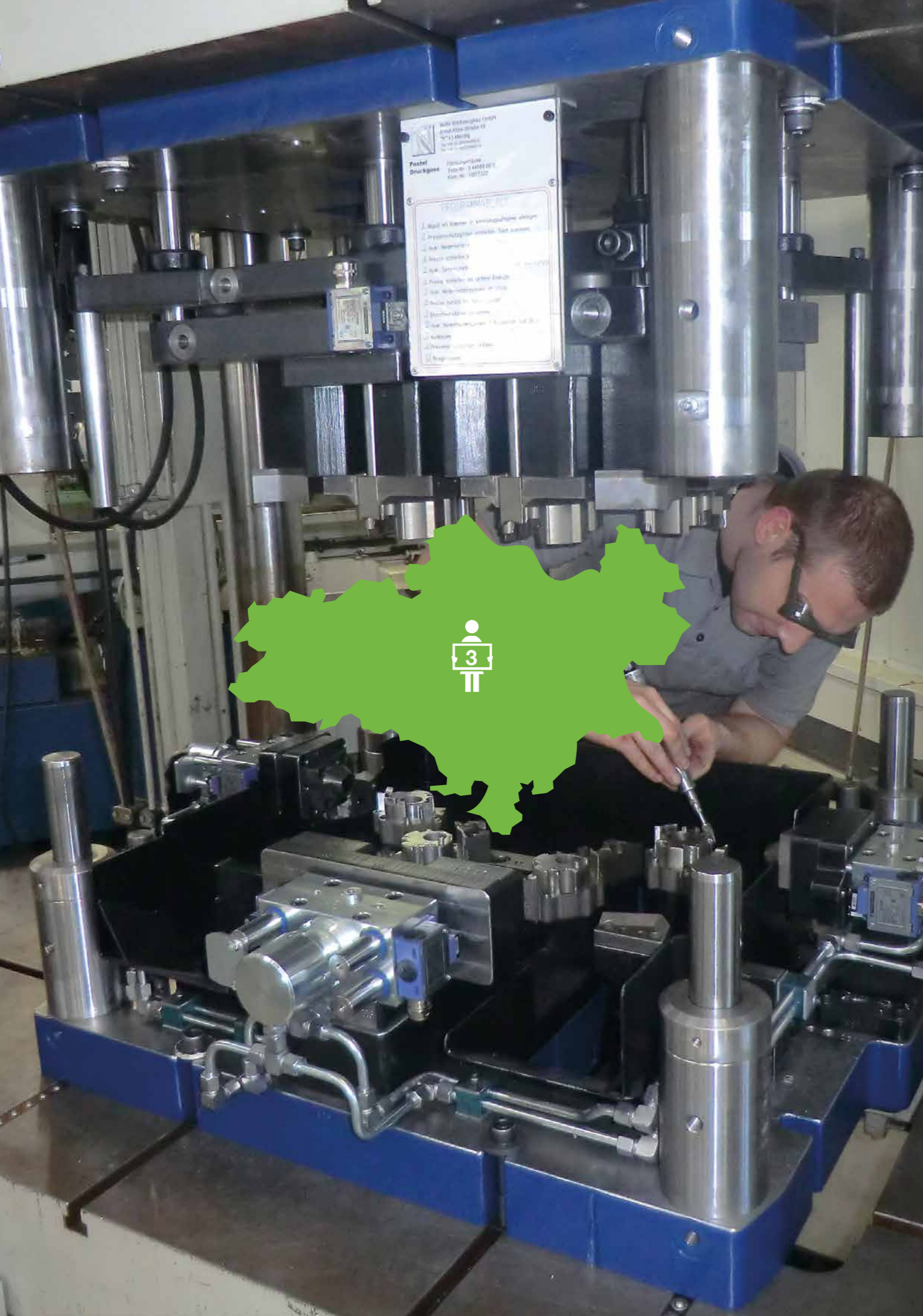
„Wie zuversichtlich sind Sie, den Mitarbeiterbedarf Ihres Unternehmens in Zukunft (bis zum Jahr 2020) decken zu können?“



Die letzte Frage des zweiten Teils beschäftigt sich ebenfalls mit der zukünftigen Einschätzung des Fachkräftebedarfs (vgl. Grafik 14).

Die Einschätzung der Unternehmen schwankt in Abhängigkeit der benötigten Qualifikationen zwischen „eher zuversichtlich“ und „eher nicht zuversichtlich“. Bei Kaufleuten, Akademikern und Personen ohne Berufsausbildung ist die Zuversicht tendenziell größer. Bei den Qualifikationen, die am

meisten benötigt werden (aktuell und in Zukunft), schwindet die Zuversicht (technisch-gewerbliche Ausbildung 49 %, Fachwirte / Techniker / Meister 45 %, Auszubildende 39 %). Insgesamt überwiegt die Skepsis hinsichtlich einer unproblematischen Verfügbarkeit von Fachkräften.



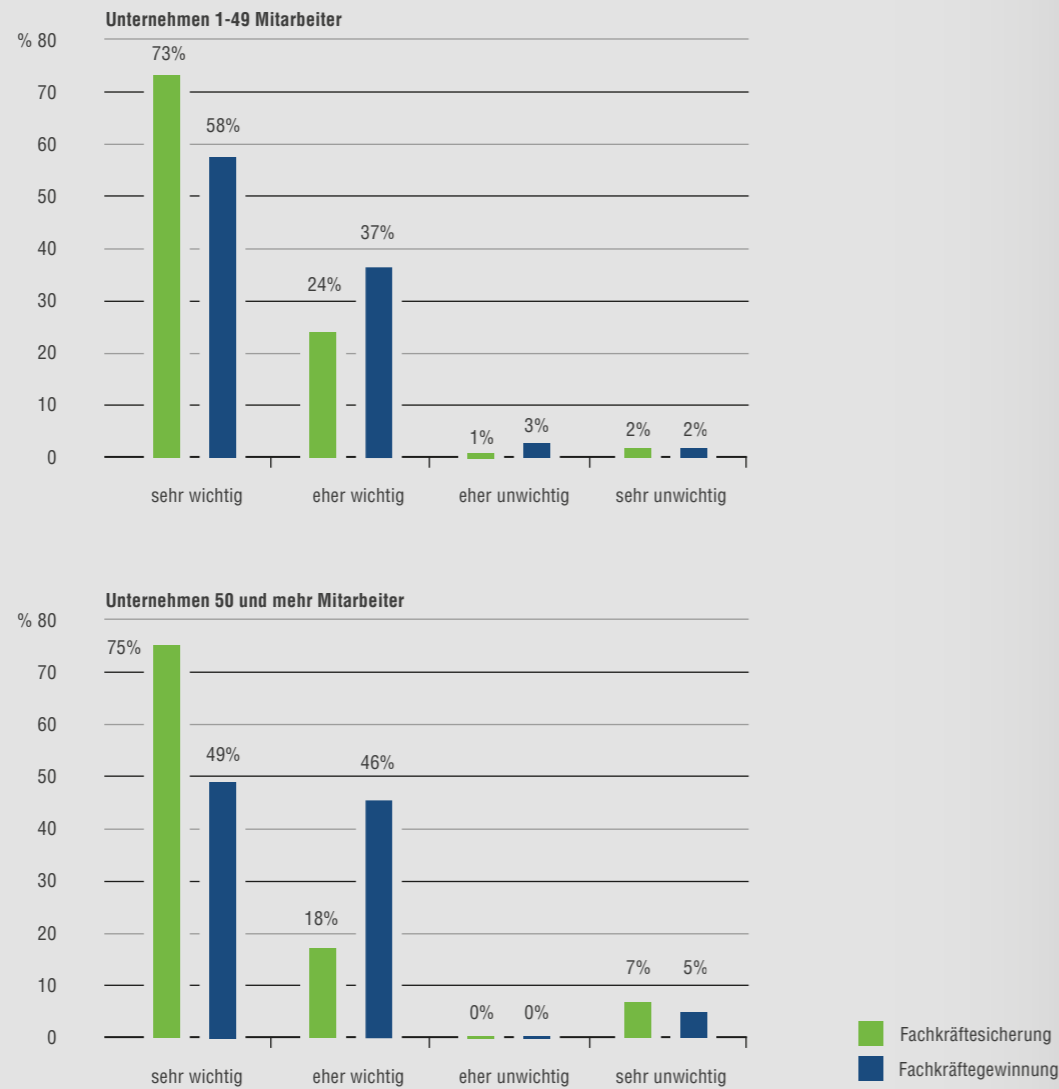
MASSNAHMEN ZUR FACHKRÄFTESICHERUNG UND FACHKRÄFTEGEWINNUNG

Im dritten Teil der Unternehmensbefragung zur Fachkräftesituation im Landkreis Mayen-Koblenz werden die Betriebe nach ihren Aktivitäten zur Fachkräftesicherung und -gewinnung gefragt.



Grafik 15

„Welche Bedeutung hat das Thema Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung für Ihr Unternehmen?“



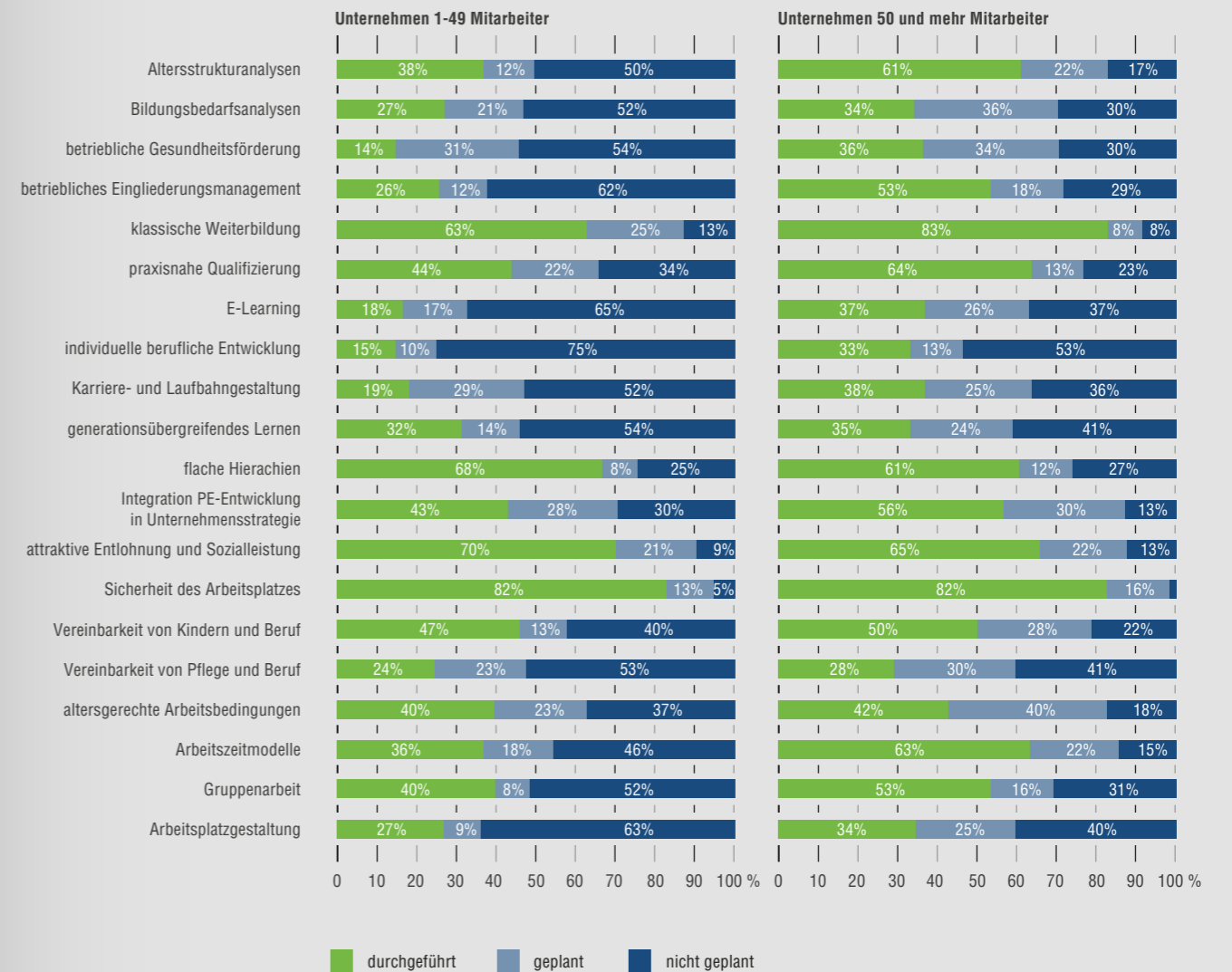
Die Grafik 15 zeigt die Bedeutung der Fachkräftesicherung und -gewinnung für die Unternehmen. Das Ergebnis ist aus zwei Gründen sehr interessant: Zum einen zeigt es die sehr große Bedeutung der Fachkräftesicherung und -gewinnung für die Unternehmen. Zum anderen ist diese Einschätzung offensichtlich unabhängig von der Unternehmensgröße und dem Professionalisierungsgrad der Personalarbeit (vgl. auch Grafik 7).

In der nächsten Frage werden die Unternehmen detailliert zu ihren Aktivitäten in der Fachkräftesicherung befragt.

Diese Grafik zeigt auf den ersten Blick die aktuellen, die geplanten und die nicht geplanten Fachkräftesicherungsaktivitäten der Unternehmen, unterteilt nach Betriebsgrößenklassen. Die Anzahl der durchgeführten Maßnahmen der kleineren Unternehmen ist deutlich geringer, als bei den größeren Unternehmen. Interessant ist auch, dass eine große Anzahl von kleinen Unternehmen keine Maßnahmen planen. Bei den Antworten der größeren Unternehmen wird deutlich, dass diese häufiger Maßnahmen zur Fachkräftesicherung anbieten bzw. dies planen. Die Ablehnungsrate ist viel geringer.

Grafik 16

„Welche der folgenden Maßnahmen und Strategien zu Fachkräftesicherung werden in Ihrem Unternehmen durchgeführt / sind geplant / sind nicht geplant?“



Analysiert man die Umsetzungen bei den einzelnen Maßnahmen, dann fallen einige Besonderheiten auf: Die kleinen Unternehmen sind bei grundlegenden Aktivitäten wie z.B. den Altersstrukturanalysen zurückhaltend. Ihre Stärken sind die betriebsbedingten flachen Hierarchien, die attraktive Entlohnung sowie die Arbeitsplatzsicherheit. Da es sich bei vielen kleineren Unternehmen um Handwerksbetriebe handelt, sind diese Stärken der Fachkräftesicherung verständlich.

Abschließend soll noch auf ein paar Besonderheiten hingewiesen werden, die alle Unternehmen betreffen. Die Betriebe sind relativ zurückhaltend bei Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsfürsorge,

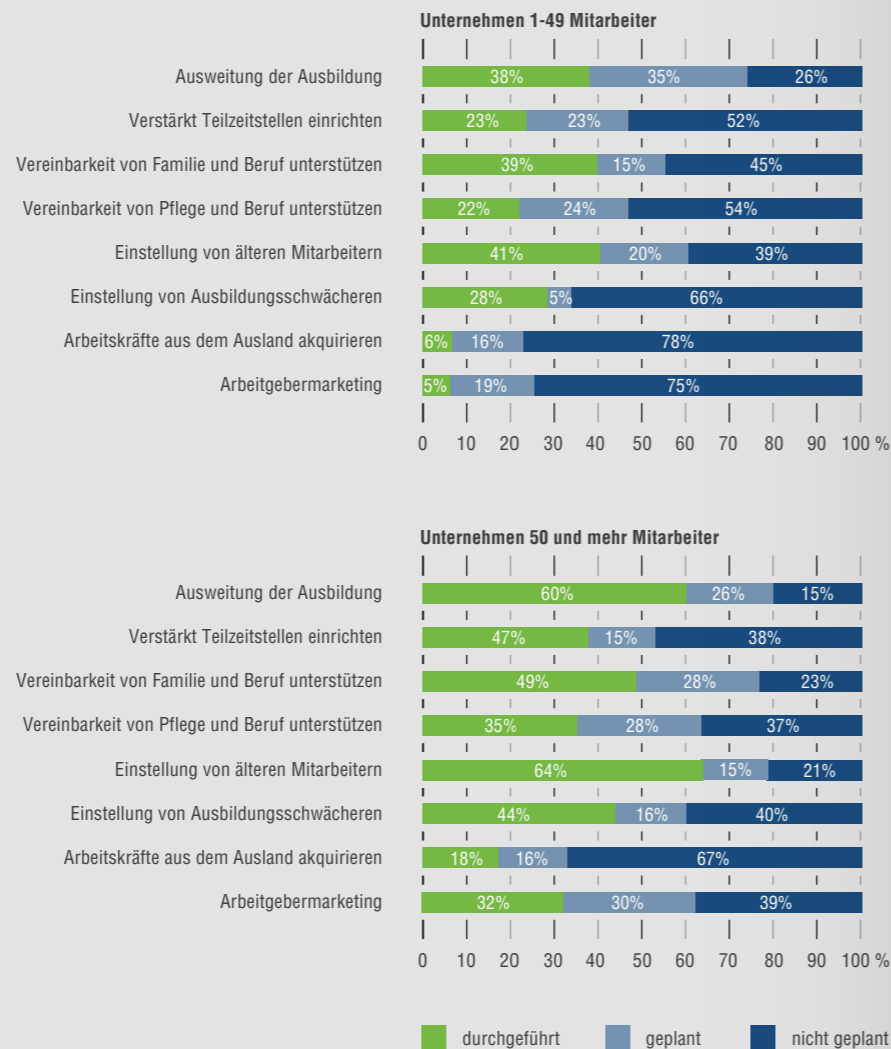
wobei diese normalerweise sehr verbreitet sind. Auch das Engagement bei der Verbesserung von der Vereinbarkeit von Kindern und Beruf, von Pflege und Beruf sowie von altersgerechten Arbeitsbedingungen ist zurückhaltend. Insgesamt wird deutlich, dass bei den betrieblichen Maßnahmen und Strategien zur Fachkräftesicherung viel Dynamik herrscht. Dies korrespondiert mit der oben festgestellten großen Bedeutung des Themas.

Die nächste Grafik zeigt die unternehmerischen Aktivitäten bei der Fachkräftegewinnung.



Grafik 17

„Welche der folgenden Maßnahmen und Strategien zur Fachkräftegewinnung werden in Ihrem Unternehmen durchgeführt / sind geplant / sind nicht geplant?“

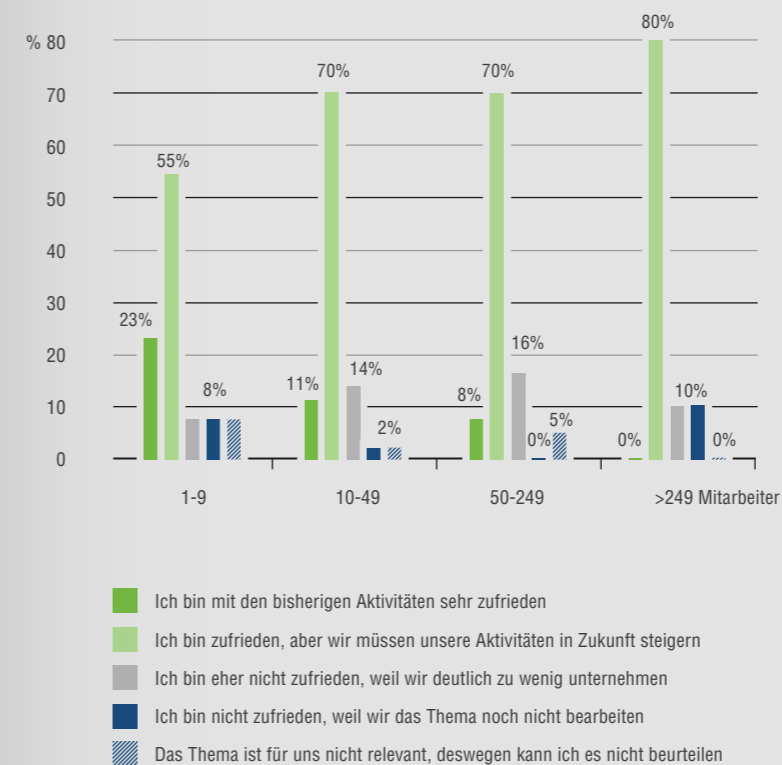


Bei den Aktivitäten zur Fachkräftegewinnung ist eine klare Tendenz zu erkennen. Mittelgroße und große Unternehmen sind stärker in der Fachkräftegewinnung engagiert, als kleinere Betriebe. Dies gilt für alle befragten Maßnahmen. Neben den Inaktivitäten der kleinen Unternehmen ist auch ihre Ablehnung von unterschiedlichen Maßnahmen

zur Fachkräftegewinnung hoch. Bei einer Maßnahme sind sich alle Betriebe jedoch einig: Es ist die Zurückhaltung Arbeitskräfte aus dem Ausland zu akquirieren.

Grafik 18

„Bitte beurteilen Sie die bisherigen Aktivitäten Ihres Unternehmens zur Fachkräftesicherung und -gewinnung?“



Die letzte Frage in dem dritten Teil der Unternehmensbefragung betrifft die eigene Einschätzung.

Die Ergebnisse zeigen eindeutig, dass die uneingeschränkte Zufriedenheit über die eigenen Aktivitäten, mit einer steigenden Unternehmensgröße abnimmt. Alle Unternehmen sind sich jedoch dar-

über im Klaren, dass sie in Zukunft ihre Aktivitäten zur Fachkräftesicherung und -gewinnung steigern müssen (zwischen 55% und 80% Zustimmung). Diese Aussage ist einmal mehr ein deutlicher Hinweis auf die große Relevanz des Fachkräftethemas bei den Unternehmen.

UNTERSTÜTZUNGSBEDARF DER UNTERNEHMEN

Nachdem die Aktivitäten und die Selbsteinschätzung der befragten Betriebe ermittelt wurden, werden im vierten Teil der Umfrage verschiedene Unterstützungsmaßnahmen für Unternehmen diskutiert.

STANDORTBEWERTUNG DURCH DIE UNTERNEHMEN

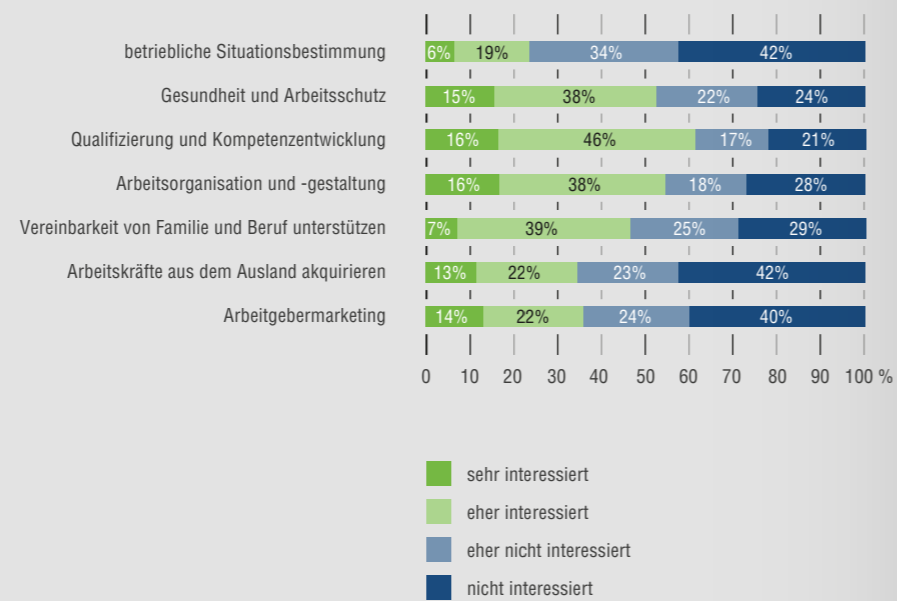
Die Attraktivität eines Standortes hat einen entscheidenden Einfluss auf die Akzeptanz neuer Mitarbeiter für die Region, wie der fünfte Teil der Umfrage verdeutlicht.





Grafik 19

„Die WFG am Mittelrhein mbH plant, gemeinsam mit Partnern, Unterstützungsmaßnahmen zum Thema Fachkräftegewinnung und -sicherung anzubieten. Sind Sie an Unterstützungsangeboten für die folgenden Themenbereiche interessiert?“



Die Reaktion der Unternehmen auf die verschiedenen Unterstützungsangebote ist interessiert, aber zurückhaltend. Bei bestimmten Themen, wie z.B. der betrieblichen Situationsanalyse, die Akquisition aus dem Ausland und das Arbeitgebermarketing überwiegt die Reserviertheit. Dieses Verhalten (der mehrheitlich kleinen Unternehmen) korrespondiert mit der genannten aktuellen Passivität (vgl. Grafik 16 und 17). Erfreulich ist, dass in den Themenbereichen Gesundheit, Qualifizierung und Arbeitsorganisation Unterstützungen gewünscht werden. Hier werden offensichtlich Defizite erkannt.

Grafik 20

„Welche Bedeutung haben die folgenden Standortfaktoren für die Mitarbeiterentscheidung eine Stelle vor Ort anzunehmen und wie bewerten Sie diese Standortfaktoren in der Standortgemeinde bzw. der Region?“



Allen Standortfaktoren wird eine hohe bzw. sehr hohe Bedeutung beigemessen. D.h. sie haben eine große Relevanz für die Mitarbeiterentscheidung, vor Ort eine Stelle anzunehmen.

Sehr erfreulich ist die durchgehend positive Bewertung dieser Faktoren durch die Unternehmen. Für den Landkreis Mayen-Koblenz ist dies ein exzellentes Ergebnis.

IV. RESÜMEE

Relevanz – gibt es eine angespannte Fachkräftesituation für Unternehmen?

Die Befragung zeigt eindeutig, dass die Fachkräftesituation für alle Unternehmen sehr wichtig ist (**Grafik 8**) und offene Stellen können heute – je nach Qualifikation - nur mit Verzug und zum Teil gar nicht besetzt werden (**Grafik 9 und 10**). Für die Zukunft sind die Unternehmen wenig zuversichtlich, diejenigen Mitarbeiter einstellen zu können, deren Qualifikationen sie benötigen (**Grafik 14**). Mit diesen Ergebnissen wird die Relevanz des Themas für die Unternehmen im Landkreis deutlich.

Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung – welche Maßnahmen helfen?

Fast alle Unternehmen sind davon überzeugt, dass Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und -gewinnung wichtig sind (**Grafik 15**). In der praktischen Umsetzung der Maßnahmen zeigen sich – in Abhängigkeit von den Betriebsgrößen – jedoch größere Defizite (**Grafik 16 und 17**). Hier herrscht noch viel Nachholbedarf. Erfreulicherweise benennen die Unternehmen für ausgewählte Themen wie z.B. für Gesundheit und Arbeitsschutz, für Qualifizierung und Kompetenzentwicklung sowie für Arbeitsorganisation und -gestaltung, Unterstützungsbedarf (**Grafik 19**). Hier bieten sich für die Wirtschaftsförderungsgesellschaft am Mittelrhein mbH und ihre Partner gute Ansatzpunkte zum Aufbau von Unterstützungsmaßnahmen und zur Netzwerkarbeit.

Fachkräftemangel – welche Qualifikationen fehlen?

Die befragten Unternehmen im Landkreis Mayen-Koblenz benötigen heute und in Zukunft vor allem technisch-gewerblich ausgebildete Mitarbeiter, Techniker, Fachwirte und Meister sowie Auszubildende. Akademiker und Kaufleute werden kaum benötigt (**Grafik 12 und 13**). Die gesuchten Qualifikationen können heute und in Zukunft nur mit Verzug oder gar nicht besetzt werden (siehe oben). Im Landkreis beginnt der Fachkräftemangel zu wirken und wird sich aufgrund der zukünftigen Arbeitskräftenachfrage und der demografischen Entwicklung weiter verschärfen.

Schluss – Ursache und Wirkung

Die Fachkräftesituation der befragten Unternehmen im Landkreis Mayen-Koblenz ist offensichtlich und erste Ansatzpunkte zur Unterstützung der Betriebe werden genannt. Von besonderer Bedeutung ist zum Abschluss die Frage, warum die Unternehmen die offenen Stellen nur mit Verzug oder gar nicht besetzen können (**Grafik 11**). Für 89 % aller Unternehmen ist der Grund, die unzureichende Qualifikation der Bewerber. Dieses weniger gute Ergebnis, sollte Beachtung finden. Sehr erfreulich hingegen ist die große Attraktivität des Kreises für potenzielle Mitarbeiter (**Grafik 20**). Die Unternehmen bescheinigen dem Landkreis Mayen-Koblenz, dass es eine Region ist in der es sich gut leben lässt. Damit besteht eine sehr gute Ausgangssituation, die Fachkräftesituation nachhaltig zu verbessern.



Auftraggeber



Wirtschaftsförderungsgesellschaft
am Mittelrhein mbH

Konzeption und Durchführung



Dr. Christoph Dickmanns
www.cdi-projekte.de

Grafik und Gestaltung

D M B O – Studio für Gestaltung
www.dmbo.de

Bildnachweis

Brohl Wellpappe GmbH & Co. KG (Titel)
WFG am Mittelrhein mbH (S. 02, S. 08, S. 16, S. 30)
ThyssenKrupp Rasselstein GmbH (S. 12)
Nolte Werkzeugbau GmbH (S. 24)

Daten & Copyright

cdi-Projekte 2013