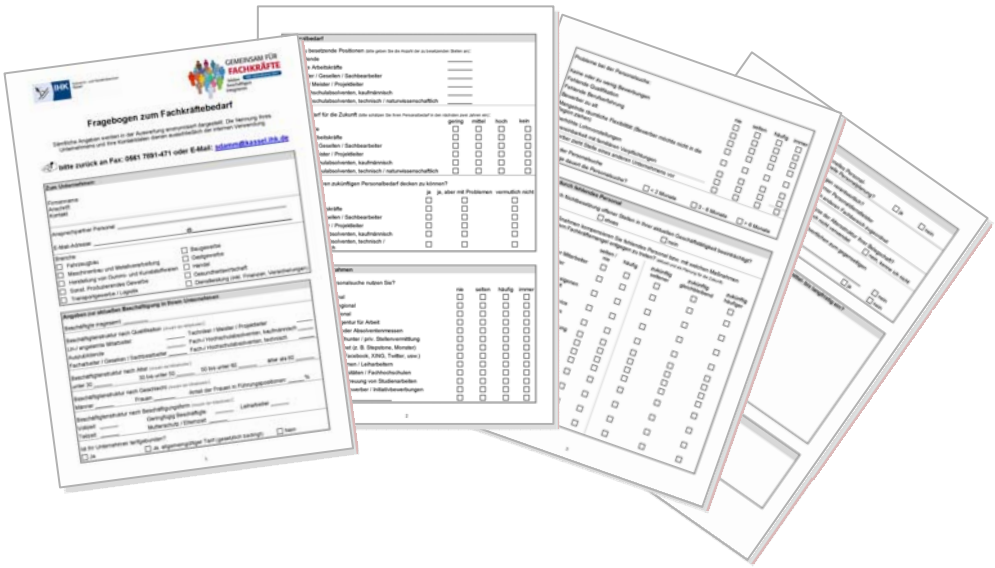
Industrie- und Handelskammer Kassel

GEMEINSAM FÜR FACHKRÄFTE
bilden beschäftigen integrieren
IHK-Jahresthema 2011

Ergebnisse der Umfrage

zum Fachkräftebedarf

in Nordhessen und Marburg



Juli 2011, Christine Neumann,

1. Zur Befragung

Im Frühjahr 2011 hat die IHK Kassel eine Befragung zum Thema Fachkräftebedarf durchgeführt. Angeschrieben wurden dabei über 1.500 Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitern. Zusätzlich wurde die Umfrage über die Internetseite der IHK Kassel, in den Newslettern und der Zeitschrift „Wirtschaft Nordhessen“ beworben.

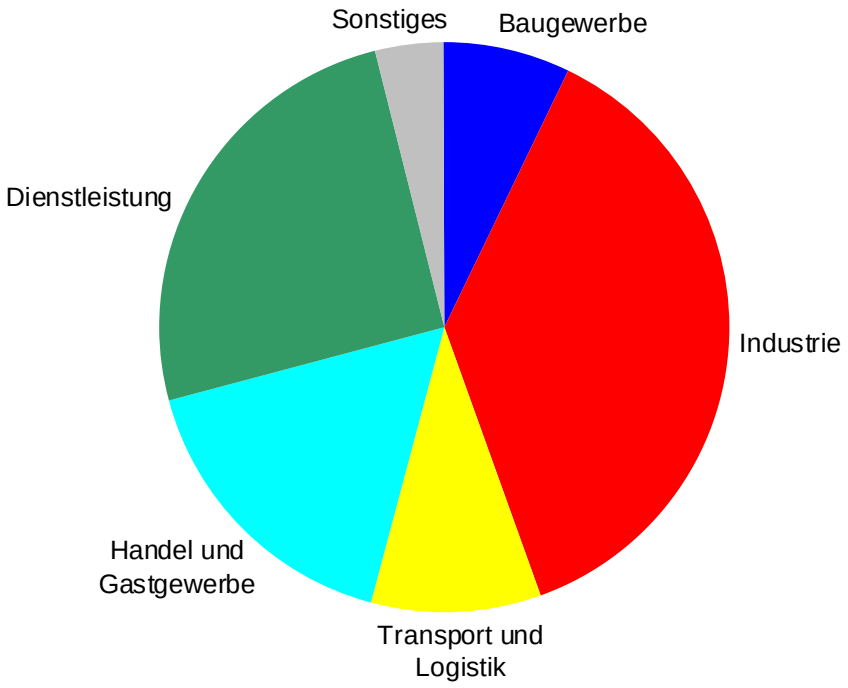
Am Ende des Befragungszeitraumes können die Antworten von 140 Unternehmen ausgewertet werden.

Struktur der Stichprobe

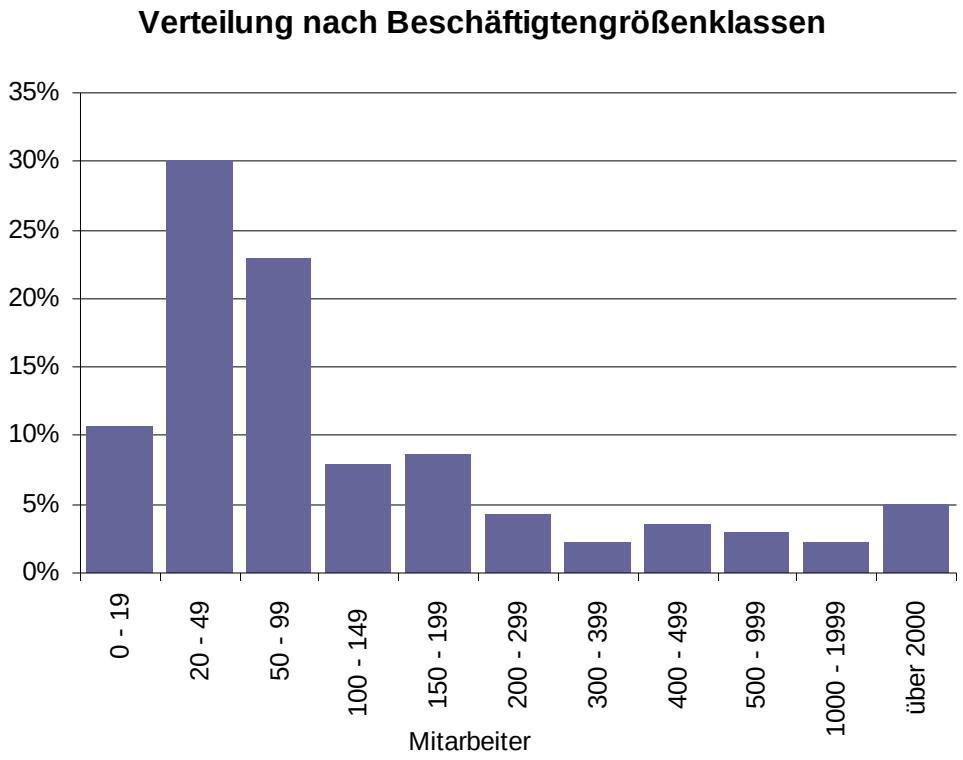
Die regionale Verteilung der Unternehmen aus der Stichprobe entspricht in etwa der Grundgesamtheit aller Unternehmen.

Unter den Unternehmen der Auswertung kommen Industriebetriebe etwas häufiger vor als unter allen IHK-Mitgliedsunternehmen. Eine Tatsache, die vor allem auf der Größenverteilung der Unternehmen in der Stichprobe beruht, da sehr kleine Unernehmen nicht direkt angeschrieben wurden.

Verteilung nach Branchen

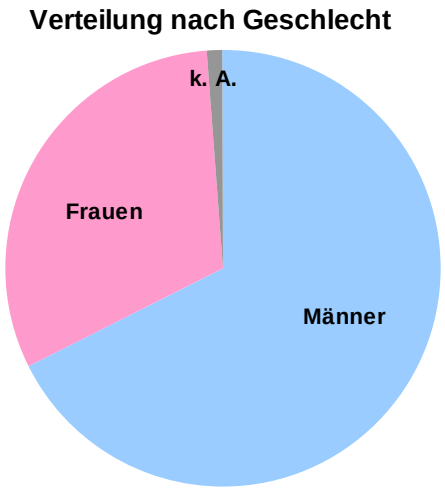


Die überwiegende Mehrheit der antwortenden Betriebe hat eine Mitarbeiterzahl von unter 100 Personen. 20 % der Stichprobe sind Firmen mit mehr als 200 Personen. Die durchschnittliche Mitarbeiterzahl liegt bei 402 Beschäftigten.



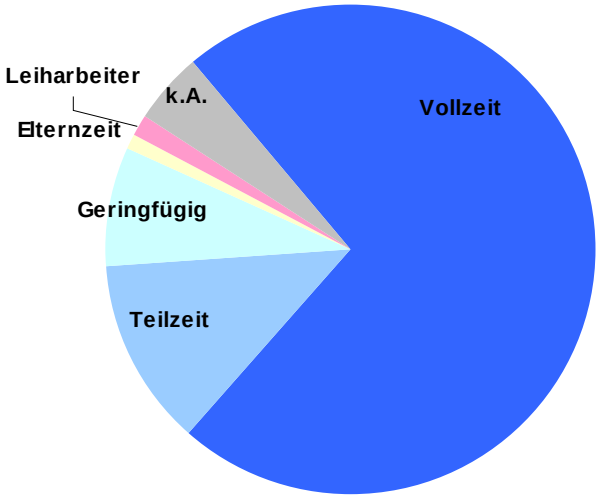
Personalstruktur der Unternehmen

Insgesamt sind bei allen Unternehmen dieser Auswertung etwa 56.000 Personen beschäftigt.



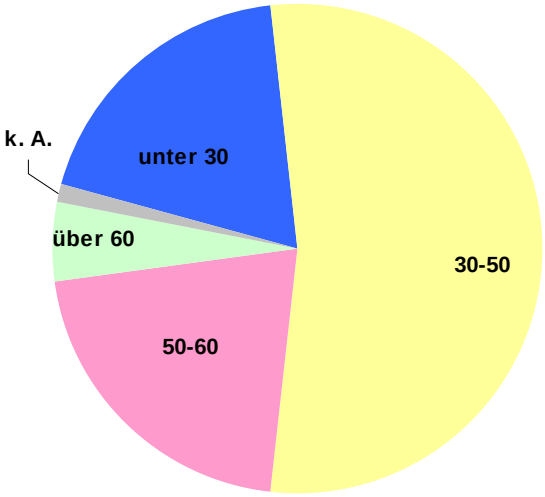
Knapp 70 % der Angestellten sind männlich.
Die Quote der Frauen in Führungspositionen liegt bei knapp 14 %. Die Angaben variieren dabei stark zwischen 0 und 100 %, liegen aber im Mittel deutlich unter dem Bundesdurchschnitt aller Unternehmen.

Durchschnittliche Personalstruktur der Stichprobe



In der vorliegenden Stichprobe sind die meisten Beschäftigten (ca. 72 %) in Vollzeit beim Unternehmen angestellt. Leiharbeiter machen mit unter 2 % nur einen sehr geringen Anteil am Personalbestand aus.

Durchschnittliche Altersstruktur der Stichprobe



Etwas mehr als die Hälfte der Angestellten ist zwischen 30 und 50 Jahre alt. Über ein Viertel aller Beschäftigten ist über 50 und wird damit in den nächsten 10 bis 15 Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

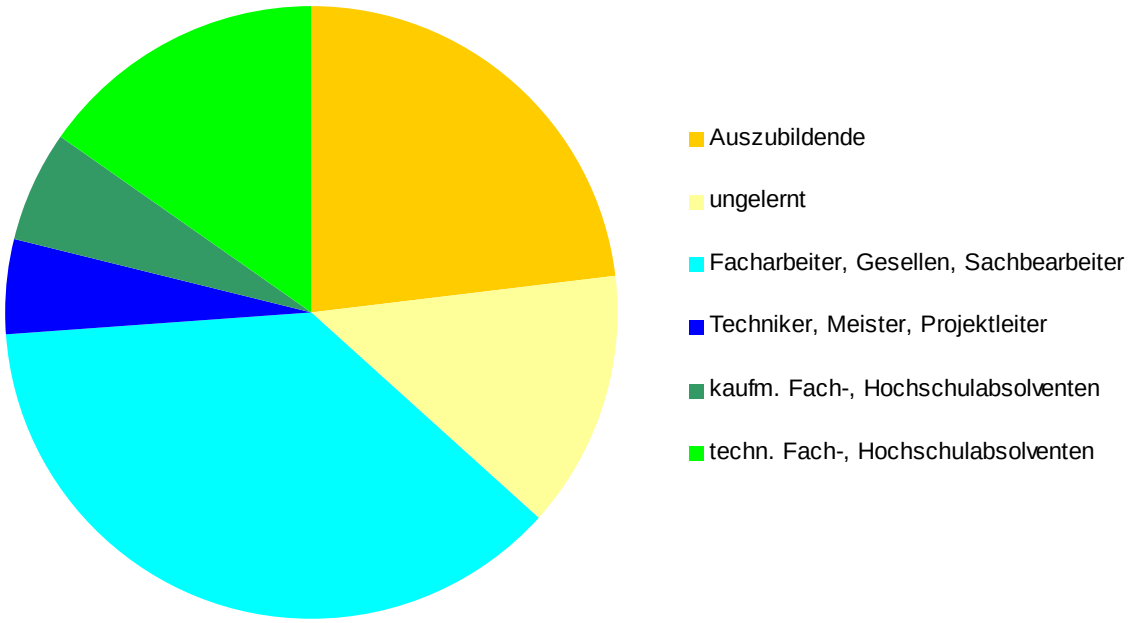
Über die Hälfte der Unternehmen ist an einen eigenen oder allgemeingültigen Tarif gebunden.

2. Personalbedarf

Aktuell offene Stellen

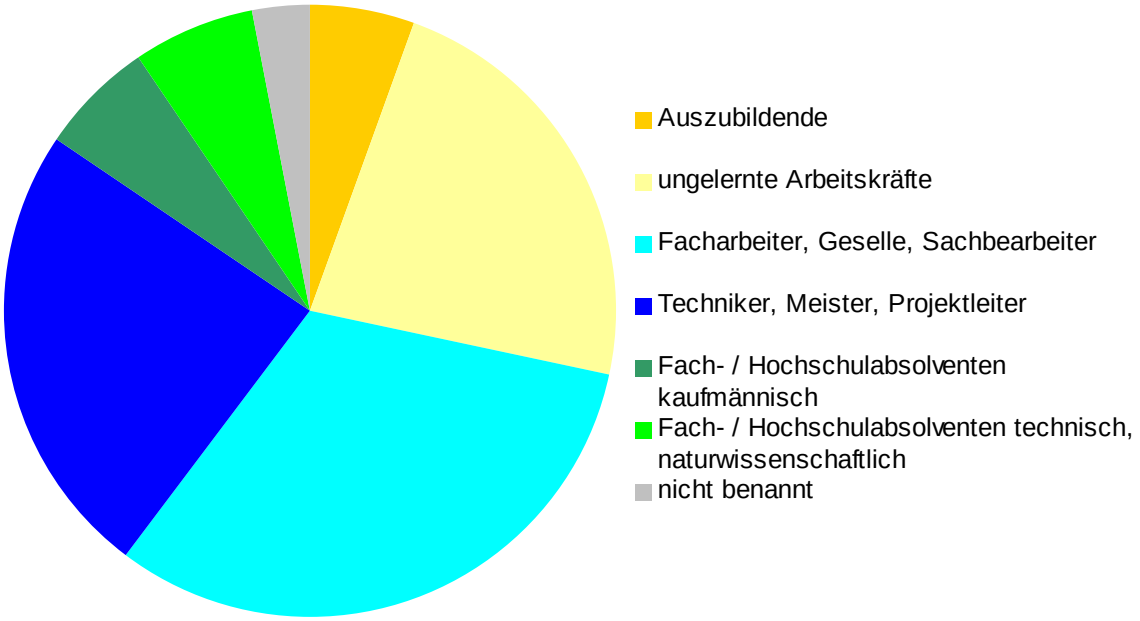
Aktuell haben die befragten Unternehmen 766 offene Stellen zu besetzen.

Aktuell zu besetzende Stellen nach Qualifikation



Personal wird vor allem in dem Bereich der Facharbeiter, Gesellen und Sachbearbeiter gesucht aber auch bei den technischen Fachhochschul- und Hochschulabsolventen. Aktuell werden von den befragten Unternehmen außerdem ca. 180 Ausbildungsstellen angeboten. Möglicherweise wurden dabei aber noch nicht alle Stellen angegeben, die mit dem nächsten Ausbildungsjahrgang ab August oder September zu besetzen sind.

Durchschnittliche Personalstruktur der Stichprobe

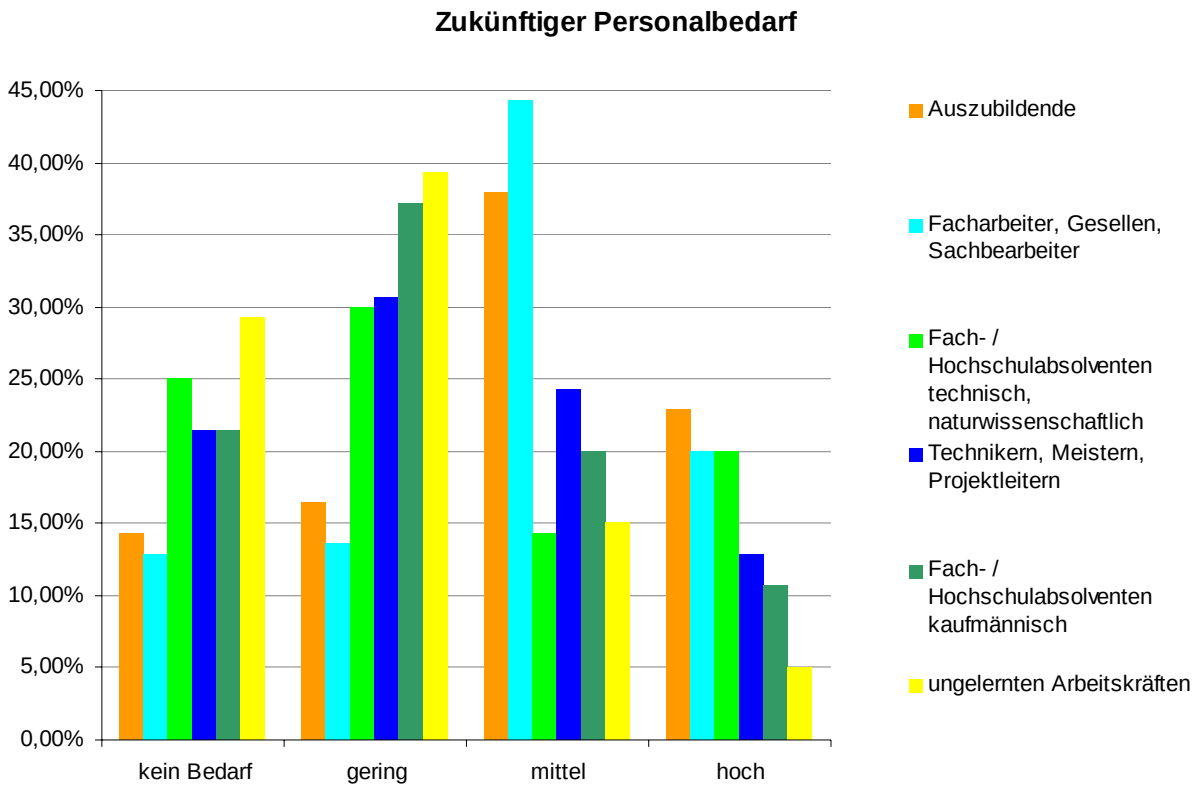


Vergleicht man das mit der durchschnittlichen Personalstruktur der beteiligten Unternehmen fällt auf, dass Facharbeiter, Gesellen und Sachbearbeiter und auch technische Fachhochschul- und Hochschulabsolventen überproportional häufiger gesucht werden als die anderen Qualifikationsstufen (abgesehen von den Auszubildenden). Im Vergleich zur aktuellen Personalstruktur werden hingegen Techniker, Meister und Projektleiter seltener gesucht.

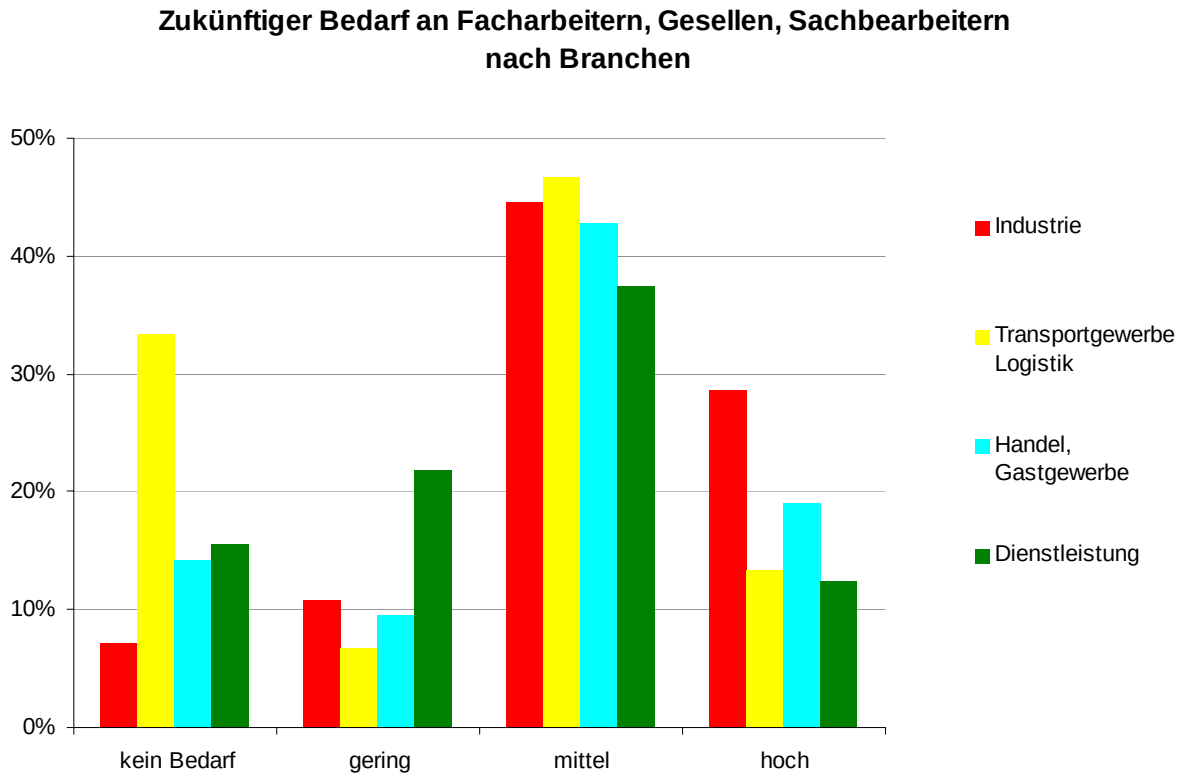
Zukünftiger Personalbedarf

Vor allem der Bedarf an Facharbeitern, Gesellen, Sachbearbeitern und an technischen Fachhochschul- und Hochschulabsolventen wird von den Unternehmen für die Zukunft als mittel oder hoch eingeschätzt.

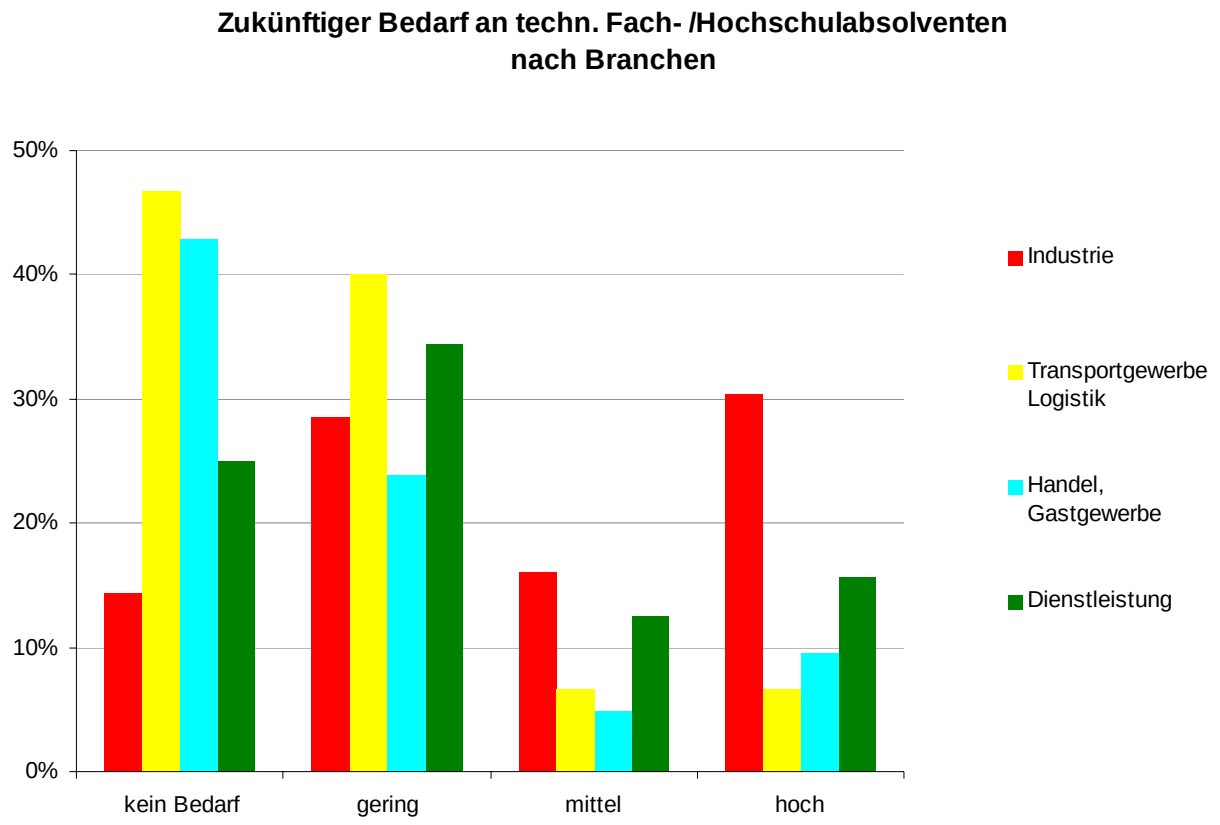
Kaufmännische Fachhochschul- und Hochschulabsolventen, ungelernte Arbeitskräfte und auch Techniker, Meister und Projektleiter sind in naher Zukunft eher weniger gefragt.



Der Bedarf an bestimmten Qualifikationsstufen ist je nach Branche jedoch recht unterschiedlich.

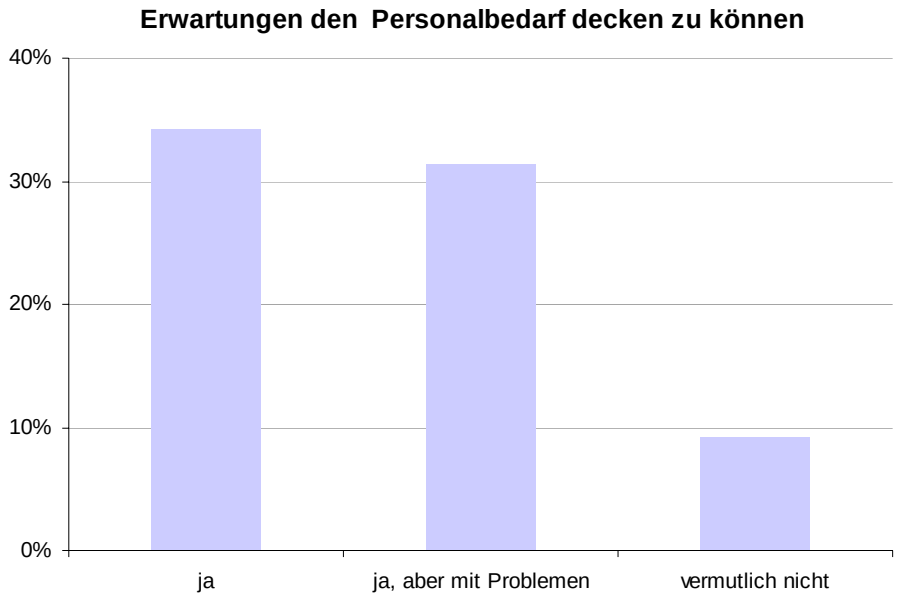


So erwarten beispielsweise überdurchschnittlich viele Industriebtriebe einen hohen Bedarf an Facharbeitern, Gesellen und Sachbearbeitern. Ein Großteil der Unternehmen der anderen Branchen erwartet aber zumindest auch einen mittleren Bedarf.



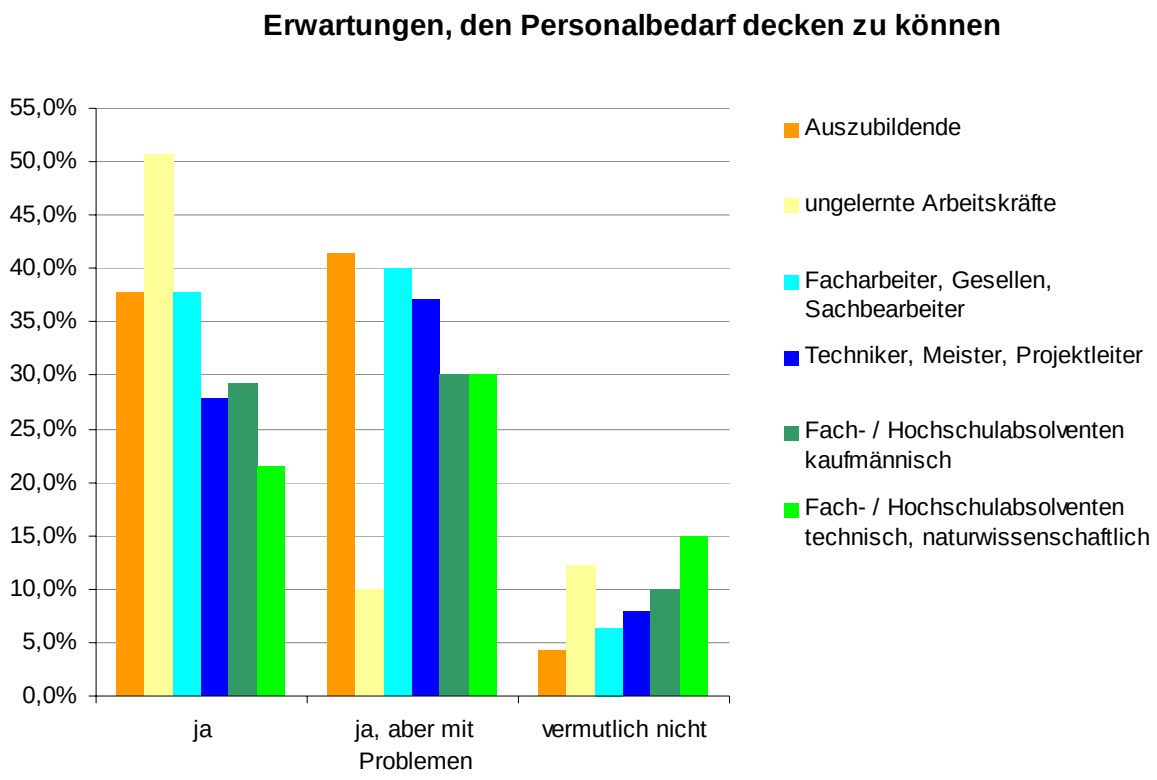
Bei den technischen Fachhochschul- und Hochschulabsolventen ergibt sich ein etwas differenzierteres Bild. Das Transport- und Logistikgewerbe sowie Handel und Dienstleistung scheinen mehrheitlich keinen Bedarf zu erwarten. Ein Drittel der Industriebetriebe rechnet jedoch mit einem zukünftigen hohen Bedarf an technisch ausgebildeten Fachhochschul- und Hochschulabsolventen.

Im Bereich Transportgewerbe und Logistik scheint es zukünftig auch einen gewissen Bedarf an ungelernten Arbeitskräften zu geben.



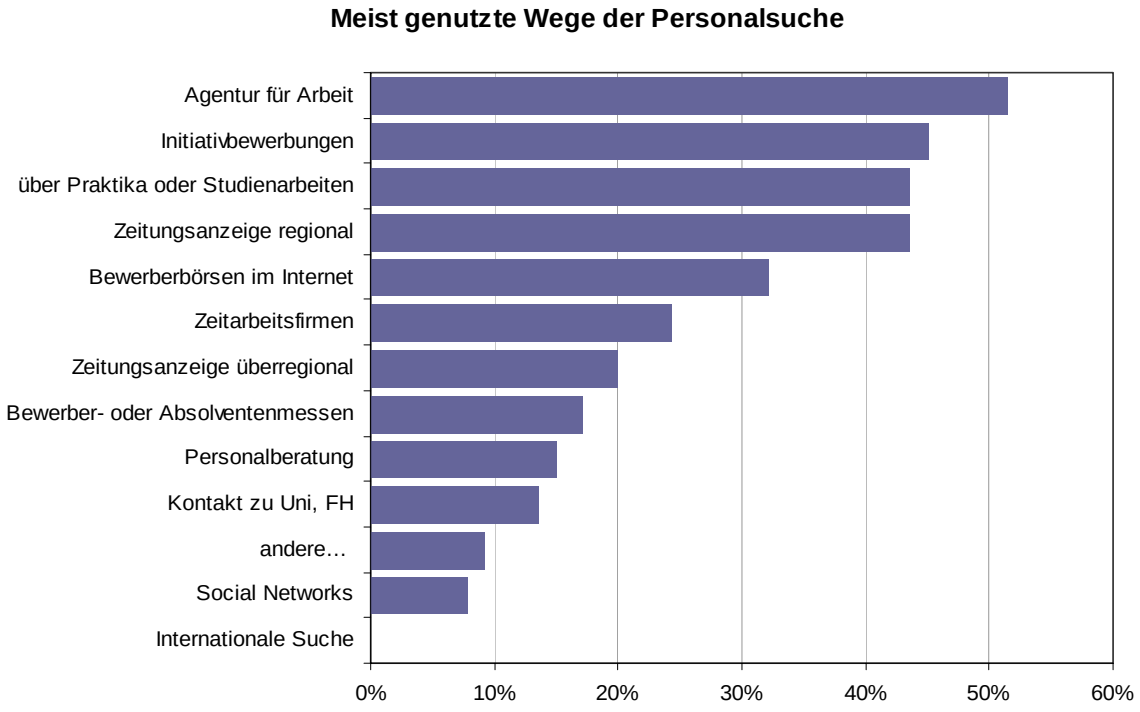
Bei der Verfügbarkeit der benötigten Arbeitskräfte blickt die Mehrheit der Unternehmen eher positiv in die Zukunft. Die meisten erwarten, ihren zukünftigen Personalbedarf decken zu können, wenn auch einige Probleme und Schwierigkeiten bei der Personalsuche erwarten. Etwa 10 % der Unternehmen befürchten, kein passendes Personal zu finden.

Die Ergebnisse variieren stärker, wenn man nach den einzelnen Qualifikationsstufen unterscheidet. Probleme scheinen die Unternehmen vor allem im Bereich der technischen Fachhochschul- und Hochschulabsolventen zu erwarten



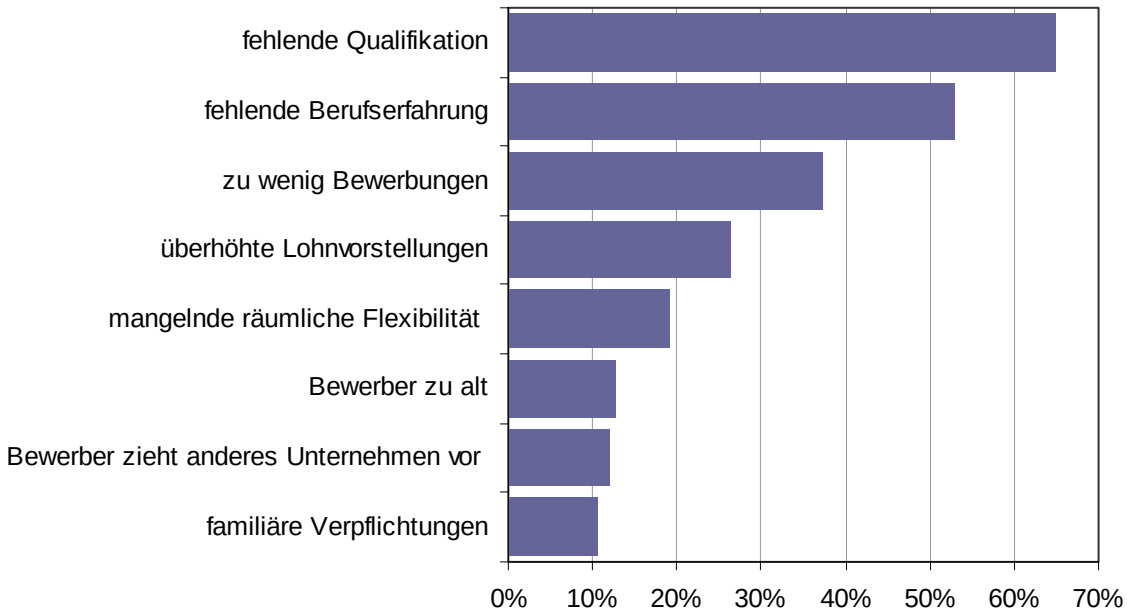
3. Personalsuche

Unternehmen haben heute die Möglichkeit, ihre Arbeitskräfte über unterschiedliche Maßnahmen und Wege zu rekrutieren.



Trotz der vielen Möglichkeiten nutzen die Unternehmen immer noch gerne die gängigen Varianten über die Agentur für Arbeit oder einer Stellenanzeige in der Tagespresse. Große Bedeutung in der Mitarbeitersuche haben jedoch auch die Initiativbewerbungen der Bewerber und der Kontakt zu potentiellen neuen Fachkräften über Studienarbeiten oder Praktika.
Soziale Netzwerke scheinen für die meisten Unternehmen noch keine Bedeutung zu haben, auch wenn die Berichterstattung darüber stetig zunimmt.

Probleme bei der Personalsuche

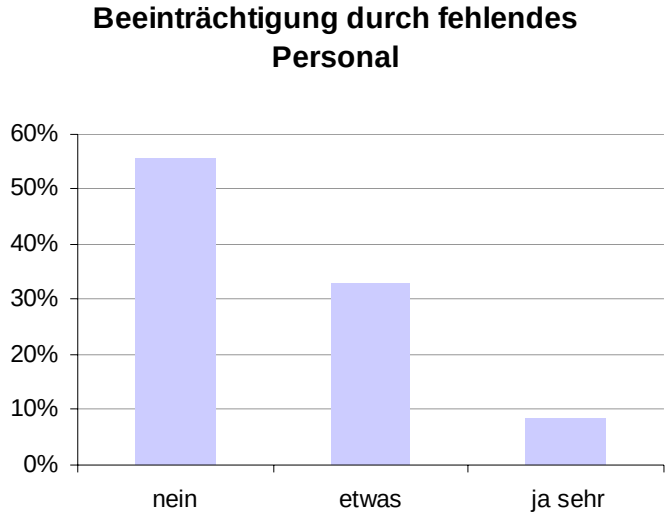


Probleme bei der Personalsuche gibt es vor allem aufgrund der fehlenden Qualifikation und Berufserfahrung der Bewerber. Über ein Drittel der Unternehmen gab außerdem an, häufig oder immer zu wenige Bewerbungen zu erhalten. Ein Problem, mit dem zunehmend kleinere oder dem Verbraucher unbekannte Unternehmen zu kämpfen haben.

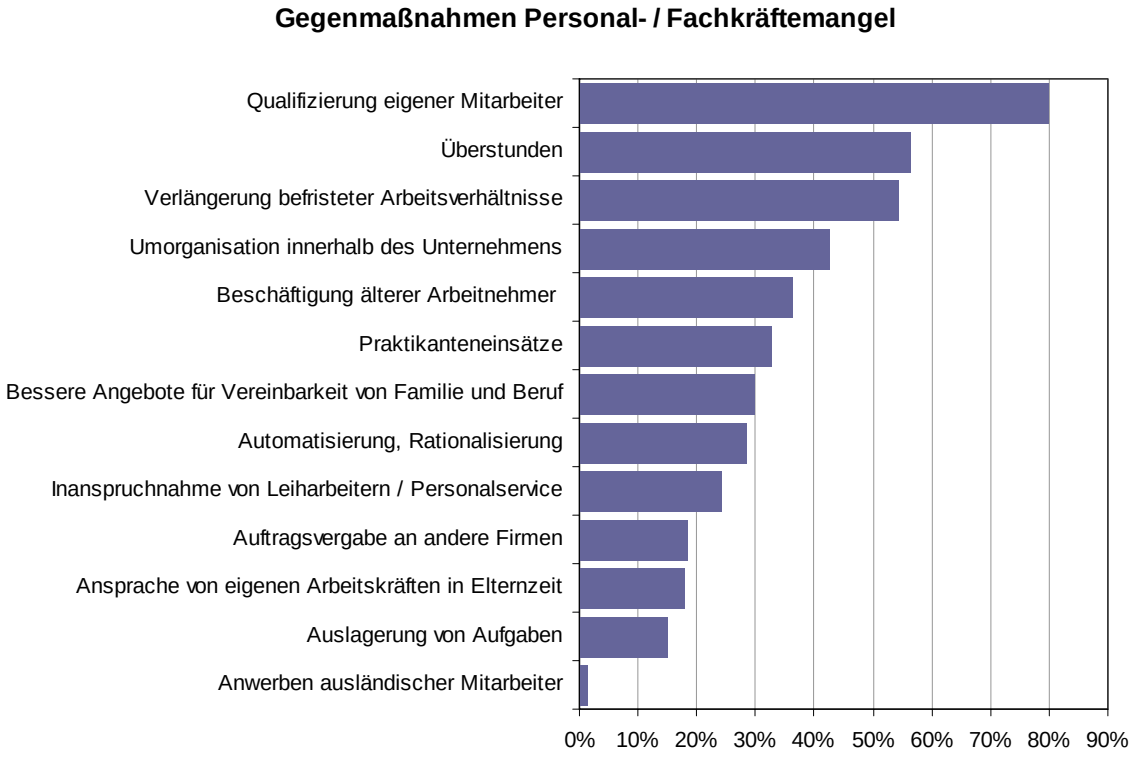
Trotz der Schwierigkeiten sind jedoch über 50 % der Unternehmen in der Lage, ihre offenen Stellen innerhalb von zwei Monaten zu besetzen. Nur ein sehr geringer Prozentsatz benötigt für die Personalsuche mehr als sechs Monate.

4. Probleme durch fehlendes Personal

Über die Hälfte der Unternehmen fühlt sich nicht durch fehlendes Personal in ihrer Geschäftstätigkeit beeinträchtigt. Ein Drittel spürt zumindest leichte Probleme.



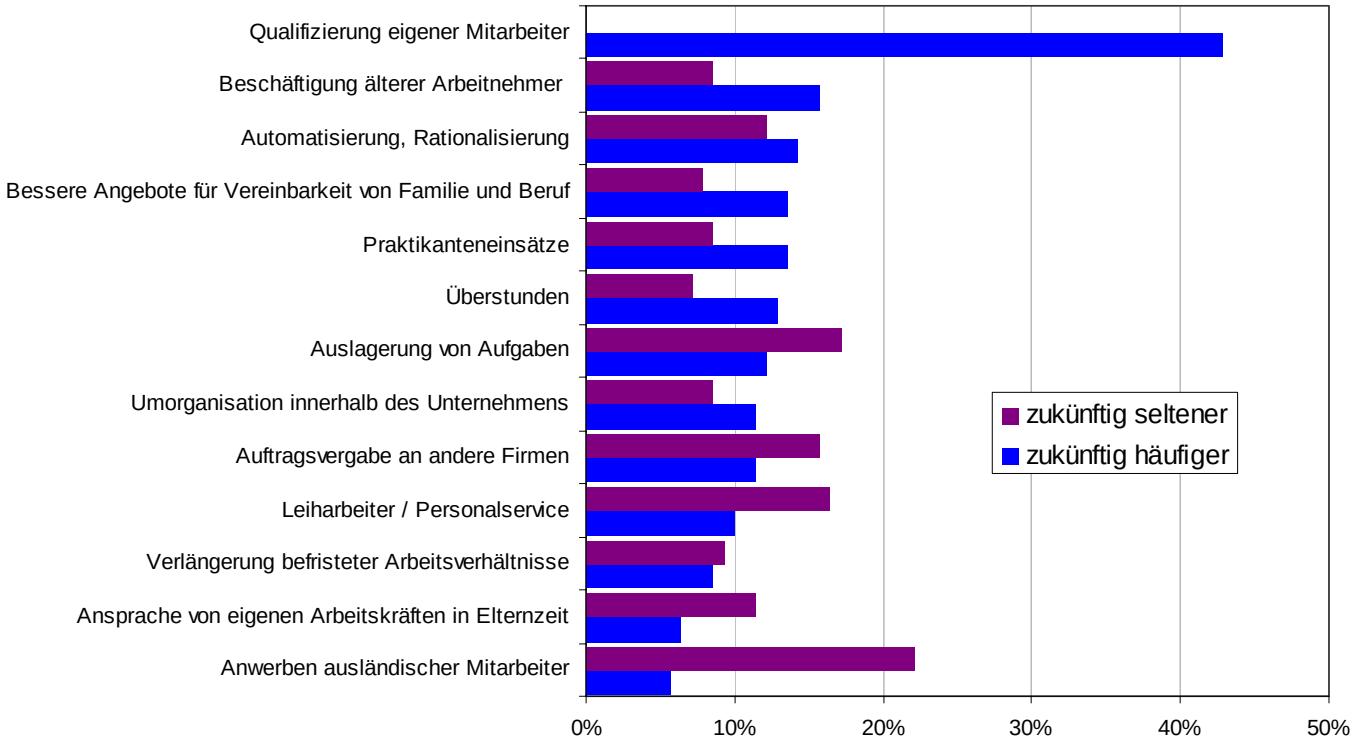
Um fehlendes Personal bzw. fehlende Fachkräfte im Unternehmen zu kompensieren, nutzen die Firmen unterschiedliche Möglichkeiten.



Große Bedeutung messen die Unternehmen vor allem dem Bereich Weiterqualifizierung der eigenen Mitarbeiter bei. Auch durch Überstunden oder die Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse versuchen die Unternehmen, Personallücken zu schließen.

Zukünftig möchte sich die Mehrheit der Unternehmen noch stärker in der eigenständigen Qualifizierung ihrer Mitarbeiter engagieren.
In der Möglichkeit, über das gezielte Anwerben ausländischer Mitarbeiter den Fachkräftemangel im Personalbestand zu decken, sehen die Unternehmen keine Lösung für die Zukunft.

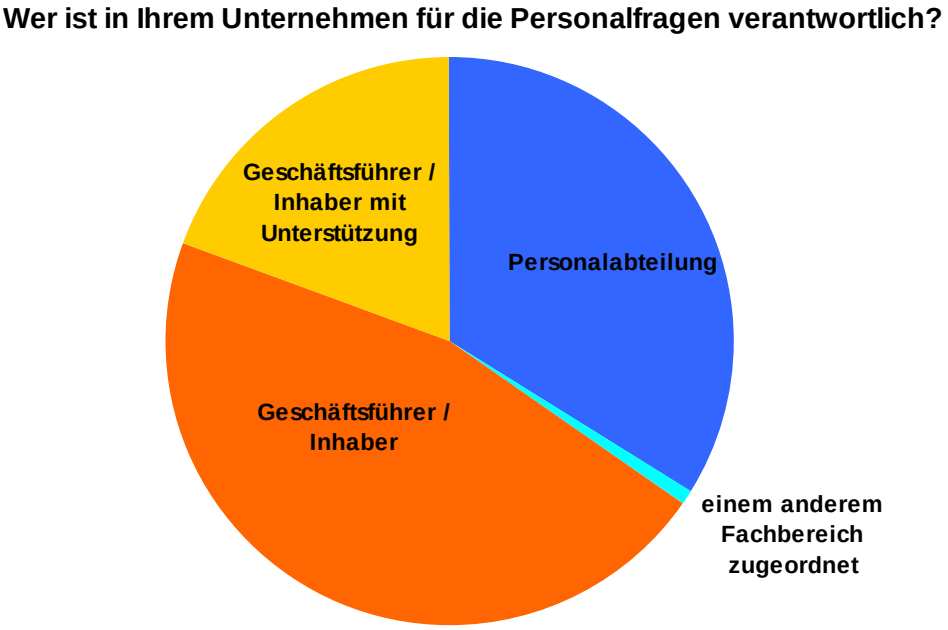
Zukünftige Gegenmaßnahmen Personal- / Fachkräftemangel



5. Personalplanung

Nur etwas weniger als die Hälfte der Unternehmen betreibt eine strategische Personalplanung.

Vor allem bei den kleineren Unternehmen gibt es häufiger kein Personalentwicklungskonzept oder eine strategische Personalentwicklung vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der anvisierten Unternehmensentwicklung.



Personalangelegenheiten werden nur in einem Drittel der Unternehmen von einer eigenen Personalabteilung bearbeitet. In den meisten Fällen werden die Personalentscheidungen vom Geschäftsführer oder Geschäftsinhaber getroffen, teilweise mit Unterstützung anderer Abteilungen oder eines externen Beraters.

Regelmäßiger Erfahrungsaustausch

Etwas mehr als die Hälfte der Unternehmen pflegte einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch mit anderen Personalverantwortlichen, häufig innerhalb des Konzerns, des entsprechenden Arbeitgeberverbandes oder branchenspezifischer Zusammenschlüsse.

7. Anhang - Fragebogen

IHK Industrie- und Handelskammer Kassel

GEMEINSAM FÜR FACHKRÄFTE
IHK-Jahresthema 2011
bilden
beschäftigen
integrieren

Fragebogen zum Fachkräftebedarf

Sämtliche Angaben werden in der Auswertung anonymisiert dargestellt. Die Nennung Ihres Unternehmens und Ihre Kontaktdaten dienen ausschließlich der internen Verwendung.

bitte zurück an Fax: 0561 7891 -271 oder E-Mail: sdamm@kassel.ihk.de

Zum Unternehmen:

Firmenname
Anschrift
Kontakt

Ansprechpartner Personal: _____

E-Mail-Adresse: _____@_____

Branche:

- ☐ Fahrzeugbau
- ☐ Maschinenbau und Metallverarbeitung
- ☐ Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren
- ☐ Sonst. Produzierendes Gewerbe
- ☐ Transportgewerbe / Logistik
- ☐ Baugewerbe
- ☐ Gastgewerbe
- ☐ Handel
- ☐ Gesundheitswirtschaft
- ☐ Dienstleistung (inkl. Finanzen, Versicherungen)

Angaben zur aktuellen Beschäftigung in Ihrem Unternehmen

Beschäftigte insgesamt 2011: _____

Beschäftigtenstruktur nach Qualifikation (Anzahl der Mitarbeiter):

Un-/ angelernte Mitarbeiter _____
Auszubildende _____
Techniker / Meister _____
Fach-/ Hochschulabsolventen, kaufmännisch _____
Fach-/ Hochschulabsolventen, technisch _____
Facharbeiter / Gesellen _____

Beschäftigtenstruktur nach Alter (Anzahl der Mitarbeiter):

unter 30 _____ 30 bis unter 50 _____ 50 bis unter 60 _____ älter als 60 _____

Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht (Anzahl der Mitarbeiter):

Männer _____ Frauen _____ Anteil der Frauen in Führungspositionen: _____ %

Beschäftigtenstruktur nach Beschäftigungsform (Anzahl der Mitarbeiter):

Vollzeit _____ Geringfügig Beschäftigte _____ Leiharbeiter _____
Teilzeit _____ Mutterschutz / Elternzeit _____

Ist Ihr Unternehmen tarifgebunden?

☐ Ja ☐ Ja, allgemeingültiger Tarif (gesetzlich bedingt) ☐ Nein

Personalbedarf

Aktuell zu besetzende Positionen (bitte geben Sie die Anzahl der zu besetzenden Stellen an):

Auszubildende	_____
Ungelernte Arbeitskräfte	_____
Facharbeiter / Gesellen	_____
Techniker / Meister	_____
Fach-/ Hochschulabsolventen, kaufmännisch	_____
Fach-/ Hochschulabsolventen, technisch / naturwissenschaftlich	_____

Personalbedarf für die Zukunft (bitte schätzen Sie Ihren Personalbedarf in den nächsten zwei Jahren ein):

	gering	mittel	hoch	kein
Auszubildende	☐	☐	☐	☐
Ungelernte Arbeitskräfte	☐	☐	☐	☐
Facharbeiter / Gesellen	☐	☐	☐	☐
Techniker / Meister	☐	☐	☐	☐
Fach-/ Hochschulabsolventen, kaufmännisch	☐	☐	☐	☐
Fach-/ Hochschulabsolventen, technisch / naturwissenschaftlich	☐	☐	☐	☐

Erwarten Sie, Ihren zukünftigen Personalbedarf decken zu können?

	ja	ja, aber mit Problemen	vermutlich nicht
Auszubildende	☐	☐	☐
Ungelernte Arbeitskräfte	☐	☐	☐
Facharbeiter / Gesellen	☐	☐	☐
Techniker / Meister	☐	☐	☐
Fach-/ Hochschulabsolventen, kaufmännisch	☐	☐	☐
Fach-/ Hochschulabsolventen, technisch / naturwissenschaftlich	☐	☐	☐

Rekrutierungsmaßnahmen

Welche Wege der Personalsuche nutzen Sie?

	nie	selten	häufig	immer
Zeitungsanzeige regional	☐	☐	☐	☐
Zeitungsanzeige überregional	☐	☐	☐	☐
Personalsuche international	☐	☐	☐	☐
Vermittlung durch die Agentur für Arbeit	☐	☐	☐	☐
Präsenz auf Bewerber- oder Absolventenmessen	☐	☐	☐	☐
Personalberatung / Headhunter / priv. Stellenvermittlung	☐	☐	☐	☐
Bewerberbörsen im Internet (z. B. Stepstone, Monster)	☐	☐	☐	☐
Social Networks (Facebook, XING, Twitter, usw.)	☐	☐	☐	☐
Nutzung von Zeitarbeitsfirmen / Leiharbeitern	☐	☐	☐	☐
Direkter Kontakt zu Universitäten / Fachhochschulen	☐	☐	☐	☐
Anbieten von Praktika / Betreuung von Studienarbeiten	☐	☐	☐	☐
Über Stellengesuche der Bewerber / Initiativbewerbungen	☐	☐	☐	☐
andere: _____	☐	☐	☐	☐

Probleme bei der Personalsuche:

	nie	selten	häufig	immer
Keine oder zu wenig Bewerbungen	☐	☐	☐	☐
Fehlende Qualifikation	☐	☐	☐	☐
Fehlende Berufserfahrung	☐	☐	☐	☐
Mangelnde räumliche Flexibilität (Bewerber möchte nicht in die Region ziehen)	☐	☐	☐	☐
Überhöhte Lohnvorstellungen	☐	☐	☐	☐
Unvereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen	☐	☐	☐	☐
Bewerber zieht Stelle eines anderen Unternehmens vor	☐	☐	☐	☐

Dauer der Personalsuche

Wie lange dauert die Personalsuche? ☐ < 2 Monate ☐ 3 - 6 Monate ☐ > 6 Monate

Probleme durch fehlendes Personal

Sind Sie durch Nichtbesetzung offener Stellen in Ihrer aktuellen Geschäftstätigkeit beeinträchtigt?

☐ ja, sehr ☐ etwas ☐ nein

Mit welchen Maßnahmen kompensieren Sie fehlendes Personal bzw. mit welchen Maßnahmen versuchen Sie, dem Fachkräftemangel entgegen zu treten? (aktuell und als Planung für die Zukunft)

	selten / nie	häufig	zukünftig seltener	zukünftig häufiger
Qualifizierung eigener Mitarbeiter	☐	☐	☐	☐
Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse	☐	☐	☐	☐
Gezielte Ansprache von eigenen Arbeitskräften in Elternzeit	☐	☐	☐	☐
Inanspruchnahme von Leiharbeitern / Personalservice	☐	☐	☐	☐
Umorganisation innerhalb des Unternehmens	☐	☐	☐	☐
Automatisierung / Rationalisierung	☐	☐	☐	☐
Praktikanteneinsätze	☐	☐	☐	☐
Überstunden	☐	☐	☐	☐
Auslagerung von Aufgaben	☐	☐	☐	☐
Auftragsvergabe an andere Firmen	☐	☐	☐	☐
Bessere Angebote für Vereinbarkeit von Familie und Beruf	☐	☐	☐	☐
Gezieltes Anwerben ausländischer Mitarbeiter	☐	☐	☐	☐
Beschäftigung älterer Arbeitnehmer	☐	☐	☐	☐

Personalplanung

Gibt es in Ihrem Unternehmen ein konzeptionelles Personal-entwicklungsprogramm oder eine konzeptionelle Personalplanung? ☐ ja ☐ nein

Wer ist in Ihrem Unternehmen für Personalfragen verantwortlich?

☐ Geschäftsführer / Inhaber ☐ externer Personaldienstleister

☐ eigene Personalabteilung ☐ einem anderen Fachbereich zugeordnet

Kennen Sie den IHK-Demografierechner zur Analyse der Altersstruktur Ihrer Belegschaft?

☐ ja, bereits angewendet ☐ bekannt, aber noch nicht verwendet ☐ nein, kenne ich nicht

Pflegen Sie den Kontakt zu anderen Personalverantwortlichen zum gegenseitigen Erfahrungsaustausch?

☐ ja, und zwar _____ ☐ nein

Haben Sie Interesse an einem Erfahrungsaustausch? ☐ ja ☐ nein

Wie schätzen Sie persönlich die Fachkräftesituation mittel- bis langfristig ein?

Platz Anmerkungen und Wünsche

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!