

HANNOVER



Standortinformationen

Ausgabe 1/2014

FACHKRÄFTEMONITORING FÜR DIE REGION HANNOVER

➤ **Fachkräftesicherung ist eine zentrale Herausforderung für Wirtschaft, Politik und Verwaltung. In einigen Branchen und Regionen wird das Angebot an Fachkräften zunehmend knapp. Das Fachkräftepotenzial wird in den kommenden Jahren demografisch bedingt weiter sinken, sodass dem Arbeitsmarkt weniger Fachkräfte zur Verfügung stehen. Gleichzeitig ist die deutsche Wirtschaft auf Wachstumskurs und die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen hoch. Sofern keine geeigneten Maßnahmen ergriffen werden, können sich Fachkräftengpässe zuspitzen und zu einer Innovations- und Wachstumsbremse ausweiten.**

Die Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung der Region Hannover und die hannoverimpuls GmbH stellen sich den strukturellen Veränderungen auf dem regionalen Arbeitsmarkt. Um einen faktenbasierten und fundierten Dialog über Fachkräfte und drohende Engpässe führen zu können, sind zentrale Daten zur Fachkräfteentwicklung in den Unternehmen erforderlich. Im jährlich aktualisierten Fachkräfte-

monitoring für die Region Hannover werden die Ergebnisse einer Befragung zum konkreten Fachkräftebedarf von Unternehmen verschiedener wissens- und technologieorientierter Branchen zusammengefasst. Die Ergebnisse helfen, gemeinsam mit allen Akteuren passgenaue Maßnahmen für eine nachhaltige Fachkräftesicherung in der Region Hannover zu entwickeln und durchzuführen.

In den Branchen Produktionstechnik, Informations- und Kommunikationstechnologie, Gesundheitswirtschaft und Logistik wurden 2014 insgesamt über 1.000 Unternehmen befragt.¹ Das Interesse der Unternehmen, sich an der öffentlichen Debatte zum Thema Fachkräfte zu beteiligen und den Dialog über Engpässe zu intensivieren, ist ungebrochen: Die Rücklaufquote von 50 % aus dem Vorjahr konnte deutlich übertroffen werden und liegt bei etwa 64 %. Geantwortet haben 193 Unternehmen aus der Produktionstechnik, 192 Unternehmen aus der Informations- und Kommunikationstechnologie, 196 aus der Gesundheitswirtschaft und 64 aus der Logistik.

WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG

hannoverimpuls

Region Hannover



¹ Mit der Datenerhebung wurde die START FORSCHUNGSGESELLSCHAFT beauftragt, die eine Online-, Telefon- oder postalische Befragung im Zeitraum vom 13. Januar bis zum 28. Februar 2014 durchgeführt hat.

Branchenstrukturen

Unternehmensgrößen

Am Fachkräftemonitoring 2014 haben sich überwiegend kleinere Unternehmen beteiligt. Über 75 % geben an, weniger als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beschäftigen. In den Branchen Informations- und Kommunikationstechnologie (51,3 %), Gesundheitswirtschaft (45,3 %) und Produktionstechnik (37,0 %) dominieren Kleinstunternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten. Die Logistikwirtschaft ist hingegen geprägt durch mittlere Unternehmensgrößen (29,7 %) mit mehr als 50 Beschäftigten und große Unternehmen (31,2 %) mit mehr als 200 Beschäftigten (vgl. Abb. 1). Die Stichprobe ist weitgehend konform zum Vorjahr, sodass aussagekräftige Vergleiche zwischen den verschiedenen Zeitpunkten gezogen werden können.

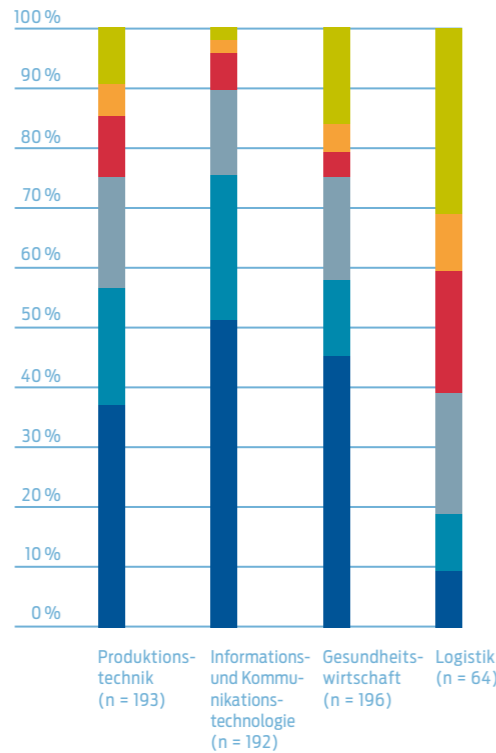


Abb. 1

Größenklassen der Unternehmen (in Beschäftigten)

- ≥ 200
- 100-199
- 50-99
- 20-49
- 10-19
- 1-9

Beschäftigungsverhältnisse

Branchenübergreifend ist die Mehrheit der Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit beschäftigt. Besonders hoch ist der Anteil in der Produktionstechnik (90,9 %), gefolgt von Informations- und Kommunikationstechnologie (87,4 %) und Logistik (85,0 %). Der Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in Teilzeit ist erneut in der Gesundheitswirtschaft am höchsten (32,3 %), gefolgt von der Logistikwirtschaft (12,7 %). Der Anteil geringfügig entlohnter Beschäftigter spielt branchenübergreifend nur eine untergeordnete Rolle.

Fachkräfte im Unternehmen

Fachkräfteanteil

Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum der ansässigen Unternehmen hängen entscheidend von qualifizierten Fachkräften ab. Fachkräfte sind Personen mit einer anerkannten akademischen oder einer anerkannten anderweitigen, mindestens zweijährigen abgeschlossenen Berufsausbildung. In den untersuchten Branchen liegt der Fachkräfteanteil bei etwa vier Fünfteln aller Beschäftigten. 51 % der Unternehmen aus der Gesundheitswirtschaft und 40 % aus der Informations- und Kommunikationstechnologie sowie Produktionstechnik beschäftigen sogar ausschließlich Fachkräfte.

Fachkräfteentwicklung

Im Vorjahr prognostizierte etwa jedes zweite Unternehmen aus Informations- und Kommunikationstechnologie, der Produktionstechnik und der Gesundheitswirtschaft, dass die Anzahl der Fachkräfte in den kommenden 12 Monaten steigen wird. Die aktuellen Ergebnisse zeigen nun, dass branchenübergreifend die Zahl der Fachkräfte tatsächlich bei einem Drittel der Unternehmen gestiegen ist. Bei der Mehrheit der Firmen ist die Anzahl an Fachkräften in den vergangenen 12 Monaten konstant geblieben.

In den kommenden 12 Monaten wird die Zahl der Fachkräfte voraussichtlich bei 55,9 % der Unternehmen aus Informations- und Kommunikationstechnologie steigen. In der Produktionstechnik prognostizieren 47,3 %, in der Logistik 40,6 % und in der Gesundheitswirtschaft 39,4 % der Unternehmen eine steigende Zahl der Fachkräfte. Es handelt sich zu zwei Dritteln um Unternehmen, die nach eigener Aussage von einem Fachkräftemangel betroffen sind (vgl. Einschätzung zum Fachkräftemangel). Die Prognose für Neueinstellungen von Fachkräften ist damit auf einem ähnlich hohen Niveau wie im Vorjahr. Der Wettbewerb um Fachkräfte hat sich nicht abgeschwächt (vgl. Abb. 2).

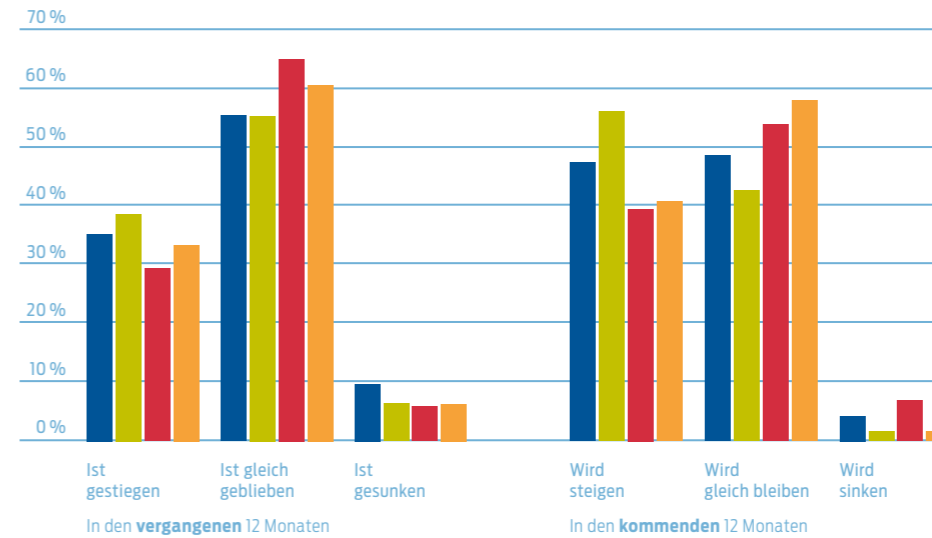


Abb. 2

Entwicklung der Anzahl an Fachkräften

- Produktionstechnik (n = 185)
- Informations- und Kommunikationstechnologie (n = 187)
- Gesundheitswirtschaft (n = 188)
- Logistik (n = 63)

Einschätzung zum Fachkräftemangel

Wie im Vorjahr schätzt der überwiegende Teil der befragten Unternehmen den steigenden Bedarf an Fachkräften für die eigene Branche als kritisch ein. 50 % der Unternehmen aus der Gesundheitswirtschaft sehen die Branche aktuell von einem Fachkräftemangel betroffen. In der Informations- und Kommunikationstechnologie teilen 60 % und in der Logistik und der Produktionstechnik sogar 70 % diese Einschätzung. Branchenübergreifend sehen die Unternehmen ihre Branche deutlich häufiger von einem Fachkräftemangel betroffen als das eigene Unternehmen (vgl. Abb. 3).

Vorjahr etwa ein Drittel der Unternehmen offene Stellen zu besetzen.

Insgesamt 15,5 % aller Unternehmen haben drei oder mehr offene Stellen zu besetzen, insbesondere die großen Unternehmen der Logistik und Gesundheitswirtschaft. 22,6 % aller Unternehmen haben ein bis zwei offene Stellen zu besetzen, insbesondere in den Branchen Informations- und Kommunikationstechnologie sowie der Produktionstechnik. Branchenübergreifend liegt der Fachkräfteanteil an den vakanten Stellen

mit etwa 90 % ähnlich hoch wie im Vorjahr. Unternehmen mit offenen Stellen geben häufiger an, von einem Fachkräftemangel betroffen zu sein, als Firmen ohne offene Stellenausschreibungen.

Vakanzenzeiten

Nicht jede offene Stelle signalisiert einen Mangel an Fachkräften. Eine gewisse Fluktuation auf dem Arbeitsmarkt ist normal. Entscheidend ist, wie lange die Stellen durchschnittlich vakant sind. Die Vakanzenzeiten sind insbesondere in der Informations- und

Vakante Stellen

Um Fachkräftebedarfe und mögliche Engpässe auf dem regionalen Arbeitsmarkt zu erkennen, eignet sich die Analyse von vakanten Stellen. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der Logistikunternehmen mit offenen Stellen deutlich gestiegen: Jedes zweite Unternehmen der Branche ist auf der Suche nach neuen Arbeitskräften (+20,4 %). In der Informations- und Kommunikationstechnologie ist der Anteil an Firmen mit vakanten Stellen leicht auf 39,2 % gesunken (-7,4 %). In der Produktionstechnik und der Gesundheitswirtschaft hat analog zum

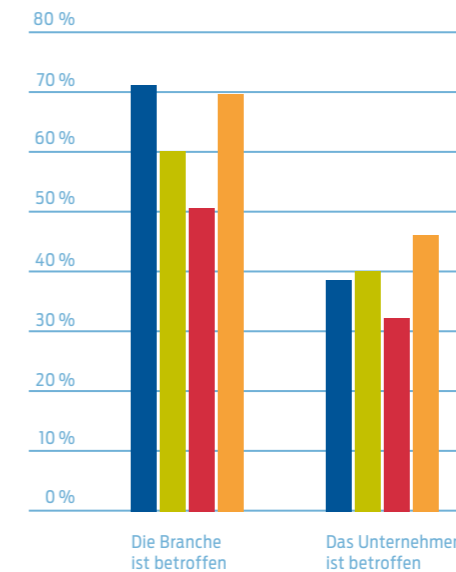


Abb. 3

Einschätzung zum Fachkräftemangel

- Produktionstechnik (n = 176)
- Informations- und Kommunikationstechnologie (n = 175)
- Gesundheitswirtschaft (n = 168)
- Logistik (n = 63)

Kommunikationstechnologie hoch: 45,9 %² der befragten Unternehmen geben an, dass die Stellenbesetzung länger als 90 Tage dauert. Es folgen Produktionstechnik (39,0 %²), Gesundheitswirtschaft (30,6 %²) und Logistik (21,9 %²). Insgesamt geben fast 38 %² der Unternehmen an, dass die Stellenbesetzungen durchschnittlich länger als 90 Tage dauern, was auf eine strukturelle Verknappung gefragter Fachkräfte in der Region Hannover hindeutet.

► Hindernisse bei der Stellenbesetzung

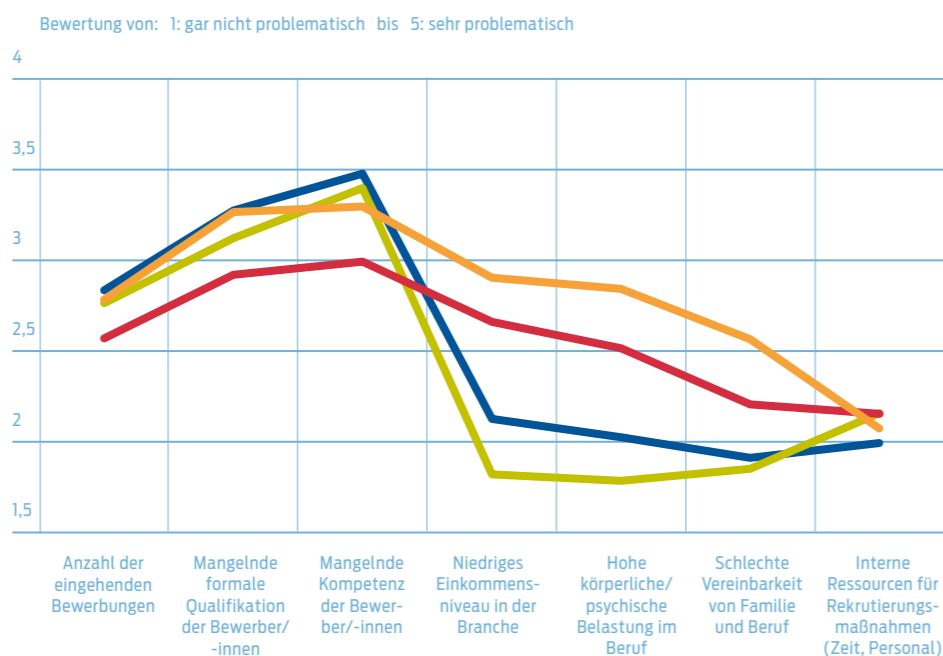
Bei der Stellenbesetzung gibt es eine Reihe von Hindernissen, die letztlich zu Fachkräftengpässen im Unternehmen führen können. Branchenübergreifend sind die mangelnde formale Qualifikation und die mangelnde Kompetenz der Bewerberinnen und Bewerber wesentliche Hindernisse bei der Stellenbesetzung.

Die geringe Anzahl eingehender Bewerbungen steht insbesondere bei kleinen Unternehmen im Fokus. Mittlere und große Unternehmen geben an, in ausreichendem Maße Bewerbungen zu erhalten. Allerdings passen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage oft nicht zusammen. Fachkräftengpässe sind auch Ausdruck eines Matching-Problems.

In der Logistik und der Gesundheitswirtschaft werden Aspekte wie niedriges Einkommensniveau der Branche, hohe körperliche und/oder psychische Belastung im Beruf sowie schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf häufiger genannt als in der Produktionstechnik und der Informations- und Kommunikationstechnologie (vgl. Abb. 4). Diese Aspekte werden branchenübergreifend allerdings deutlich seltener genannt als noch im Vorjahr.

► Qualifikationsbedarf

Analog zum vergangenen Fachkräftemonitoring besteht insbesondere in der Informations- und Kommunikationstechnologie



ein hoher Bedarf an Hochschulabsolventen, bspw. der Fachrichtungen Informatik und Wirtschaftsinformatik. Aber auch Facharbeitende aus den Bereichen IT-Systemelektronik und Fachinformatik werden dringend gesucht. In der Logistik benötigen die Unternehmen vor allem Facharbeitende wie kaufmännische Angestellte, Lagerarbeitende und Transporteure. Auch die Produktionstechnik sucht verstärkt Facharbeitende wie Techniker/-innen und kaufmännische Angestellte, aber auch Akademikerinnen und Akademiker aus Ingenieurberufen. Unternehmen der Gesundheitswirtschaft benötigen mit hoher Priorität Hochschulabsolventen humanmedizinischer Berufe und Facharbeitende aus den Bereichen Pflege, Medizintechnik und Pharma. Nachfrage nach An- und Ungelernten besteht hauptsächlich in der Logistik (vgl. Abb. 5). Schwierigkeiten bei der Akquise bestehen in den Branchen Produktionstechnik, Logistik und Gesundheitswirtschaft insbesondere bei Facharbeitenden, in der Informations- und Kommunikationstechnologie verstärkt bei Hochschulabsolventen.

Abb. 4
Hindernisse bei der Stellenbesetzung

- Produktionstechnik (n = 176)
- Informations- und Kommunikationstechnologie (n = 173)
- Gesundheitswirtschaft (n = 171)
- Logistik (n = 64)

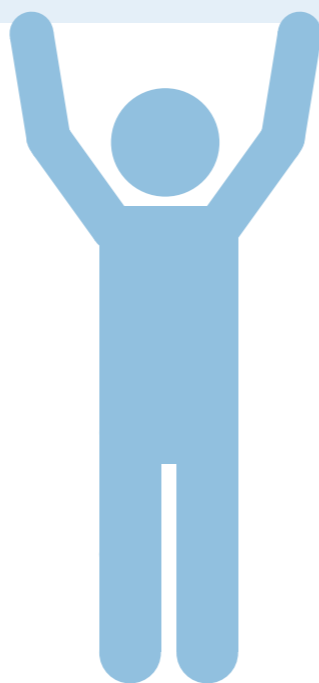
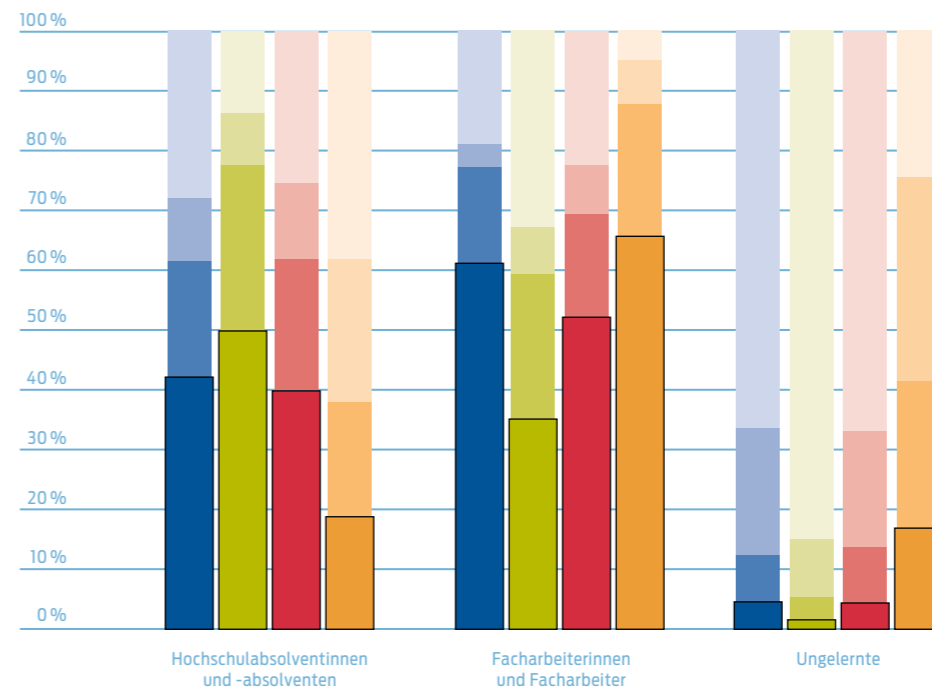


Abb. 5
Qualifikationsbedarf



- Produktionstechnik (n = 106)**
 - Hohe Priorität
 - Mittlere Priorität
 - Geringe Priorität
 - Kein Bedarf
- Informations- und Kommunikationstechnologie (n = 116)**
 - Hohe Priorität
 - Mittlere Priorität
 - Geringe Priorität
 - Kein Bedarf
- Gesundheitswirtschaft (n = 111)**
 - Hohe Priorität
 - Mittlere Priorität
 - Geringe Priorität
 - Kein Bedarf
- Logistik (n = 42)**
 - Hohe Priorität
 - Mittlere Priorität
 - Geringe Priorität
 - Kein Bedarf

Maßnahmen der Unternehmen gegen drohende Fachkräftengpässe

► Betriebliche Berufsausbildung

Die betriebliche Berufsausbildung sichert nachhaltig den eigenen Fachkräftebedarf im Unternehmen. Investitionen in Ausbildungsplätze sind von elementarer Bedeutung, um drohenden Fachkräftengpässen rechtzeitig entgegenzuwirken. In der Produktionstechnik, der Gesundheitswirtschaft sowie der Informations- und Kommunikationstechnologie beschäftigen etwa 40 %

der befragten Unternehmen Auszubildende. Der Anteil ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen. Die Logistiker – nach subjektiver Einschätzung am häufigsten von einem Fachkräftemangel betroffen – beschäftigen zu 64 % Auszubildende. Von allen Unternehmen, die Auszubildende beschäftigen, planen etwa drei Viertel in den kommenden 12 Monaten weitere Auszubildende einzustellen. Die übrigen Unternehmen haben aufgrund konjunktureller Schwankungen meist keinen weiteren Bedarf auszubilden oder es fehlt an personellen Ressourcen, um weitere Auszubildende zu betreuen (vgl. Abb. 6).

Nur etwa jedes zehnte Unternehmen, das derzeit nicht ausbildet, plant dies in den kommenden 12 Monaten zu tun. Unternehmen, die grundsätzlich nicht ausbilden, geben zu 52 % an, dass sie keinen Bedarf haben.

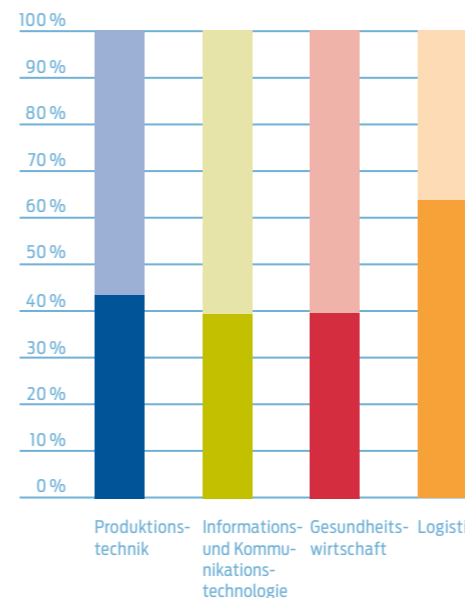


Abb. 6
Auszubildende im Unternehmen

- Produktionstechnik**
 - Ja
 - Nein
- Informations- und Kommunikationstechnologie**
 - Ja
 - Nein
- Gesundheitswirtschaft**
 - Ja
 - Nein
- Logistik**
 - Ja
 - Nein

² Hier wurden nur Unternehmen mit vakanten Stellen berücksichtigt.

Weitere 24 % geben an, dass sie keinen Ausbildungsschein vorweisen können, und weiteren 20 % fehlt es grundsätzlich an personellen Ressourcen für die Betreuung.

Rekrutierungsmaßnahmen

Um vakante Stellen zu besetzen und Fachkräfte zu gewinnen, ergreifen die befragten Unternehmen eine Reihe von Rekrutierungsmaßnahmen. Im Zuge des steigenden Wettbewerbs um qualifizierte Arbeitskräfte werden dabei auch neue Wege bestritten. Branchenübergreifend nutzen die Personalverantwortlichen bei der Stellenbesetzung überwiegend persönliche Kontakte und Netzwerke. Klassische Stellenanzeigen in Printmedien weichen zunehmend den Stellenanzeigen auf der eigenen Homepage oder in Onlinestellenbörsen. Insbesondere die Unternehmen der Informations- und Kommunikationstechnologie veröffentlichen ihre Stellenanzeigen in sozialen Netzwerken.

Mehr als jedes zweite Unternehmen kooperiert bei der Stellenbesetzung mit der Arbeitsagentur, insbesondere Unternehmen der Produktionstechnik und Logistik. Etwa ein Drittel aller Unternehmen kooperiert auch mit Hochschulen, wohingegen die

Kooperation mit anderen Unternehmen bei der Stellenbesetzung nur bei etwa jedem fünften Unternehmen erfolgt. Logistiker arbeiten bei Stellenbesetzungen verhältnismäßig häufig mit Personaldienstleistern zusammen oder nutzen Messeauftritte zur Personalgewinnung (vgl. Abb. 7).

Aktivierung von Erwerbspersonengruppen

Fachkräftepotenziale bestimmter Erwerbspersonengruppen müssen besser genutzt werden, um Engpässen auf dem regionalen Arbeitsmarkt entgegenzuwirken. Dies gilt vor allem für die Generation 50 plus, Frauen und Familiengebundene sowie Migrantinnen und Migranten. Allerdings ergreift nur etwa jedes zehnte Unternehmen spezielle Strategien zur Ansprache dieser Erwerbspersonengruppen. Hervorzuheben sind jeweils etwa 17 % der Unternehmen aus Logistik und Gesundheitswirtschaft, die Strategien zur Aktivierung von Frauen verfolgen.

Fachkräftebindung

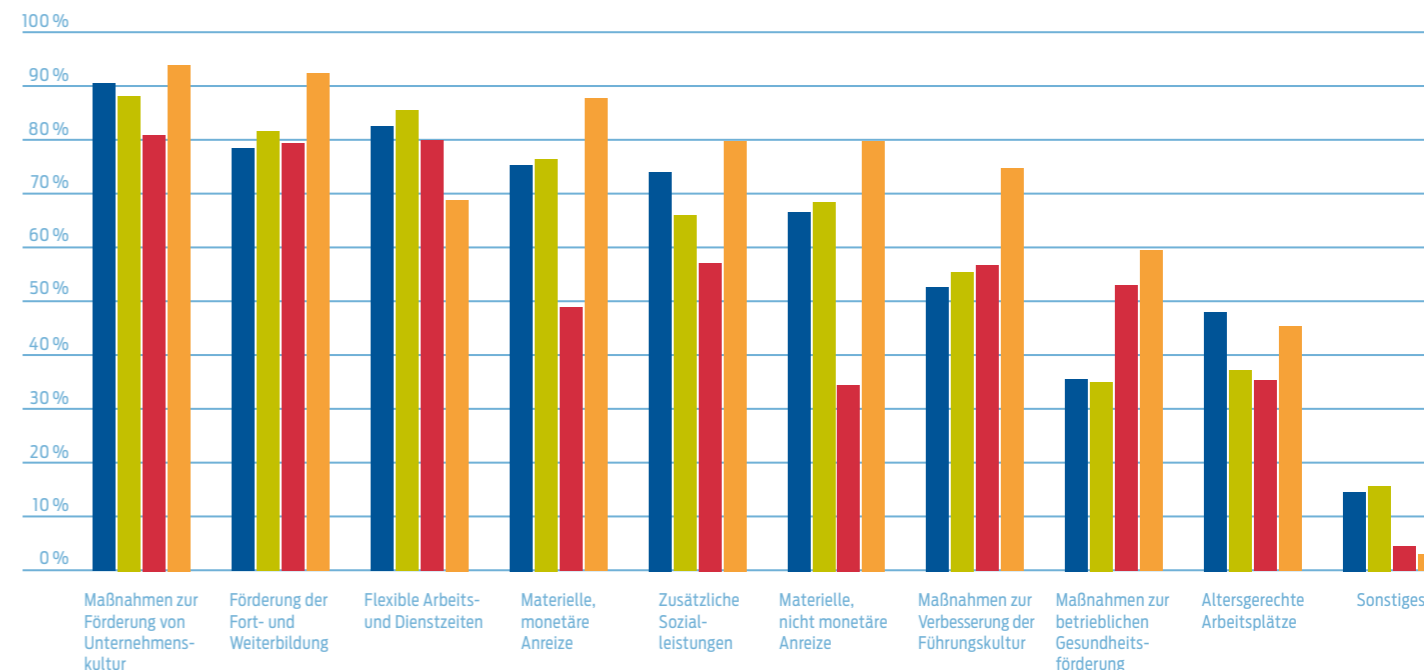
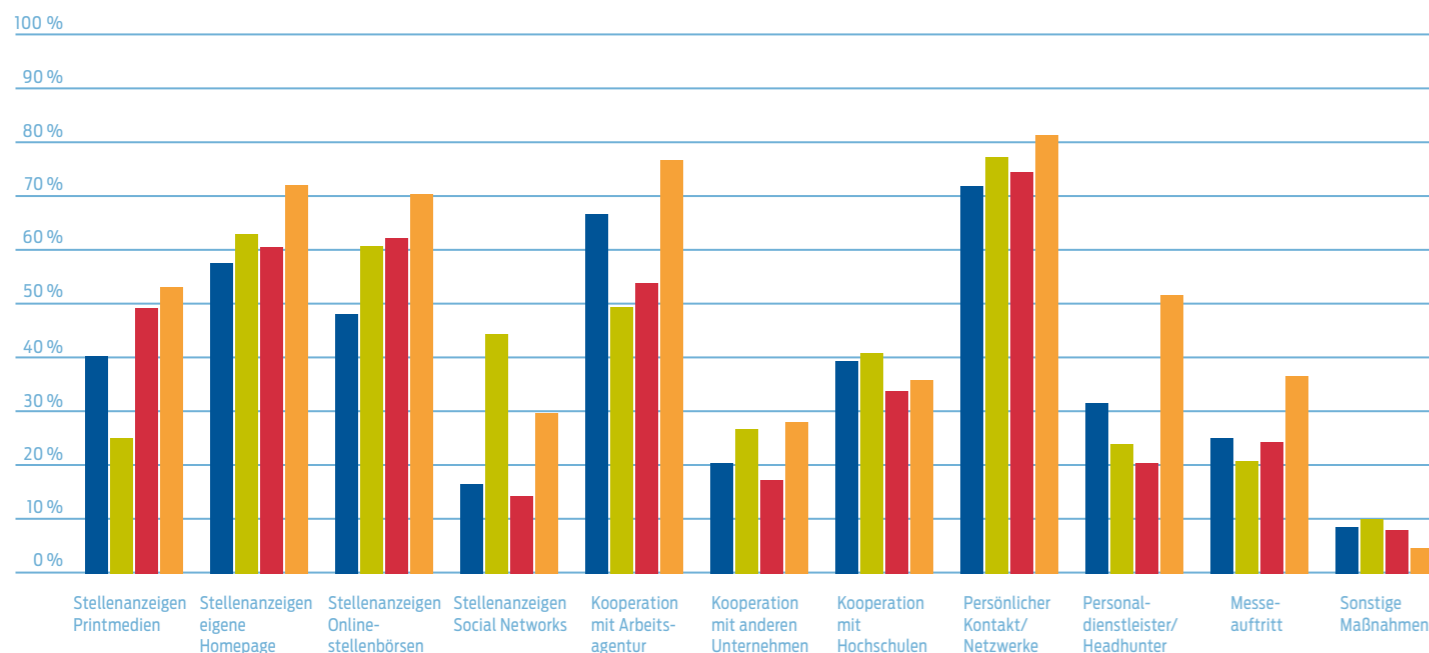
Die befragten Unternehmen setzen auch bei der Fachkräftebindung auf ein Bündel verschiedener Maßnahmen. Die Förderung von Unternehmenskultur, die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter sowie die Einrichtung von flexiblen Arbeits- und Dienstzeiten erlangen wie im vergangenen Jahr höchste Priorität und werden häufiger genannt als klassische monetäre und materielle Anreize. Die Unternehmen scheinen der wachsenden Suche nach Sinnstiftung ihrer Arbeitskräfte Rechnung zu tragen. Etwa zwei Drittel aller Unternehmen bieten zusätzliche Sozialleistungen und versprechen sich dadurch eine Fachkräftebindung. Seltener werden Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung und die Schaffung von altersgerechten Arbeitsplätzen genannt (vgl. Abb. 8).

Abb. 7

Rekrutierungsmaßnahmen

- Produktionstechnik (n = 181)
- Informations- und Kommunikationstechnologie (n = 180)
- Gesundheitswirtschaft (n = 173)
- Logistik (n = 64)



Fazit und Handlungsempfehlungen

Die Ergebnisse des zweiten Fachkräftemonitorings in der Region Hannover bestätigen, dass bereits heute zahlreiche Unternehmen von Fachkräfteengpässen betroffen sind. Dies zeigen bspw. die überdurchschnittlich hohen Vakanzzeiten offener Stellen. Die steigende Nachfrage nach Arbeitskräften und die höheren Qualifikationsanforderungen werden die Engpässe auf dem regionalen Arbeitsmarkt zukünftig noch verstärken.

Die befragten Unternehmen ergreifen eine Reihe von Maßnahmen, um ihre Fachkräftebedarfe zu sichern und drohenden Engpässen entgegenzuwirken. Dabei kommen neue Rekrutierungsstrategien und zielgruppenspezifische Maßnahmen zur Fachkräftebindung zum Einsatz. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen können mit den vielschichtigen Herausforderungen jedoch nicht alleingelassen werden.

Die regionale Wirtschaftsförderung initiiert und unterstützt daher zahlreiche Maßnahmen und Projekte zur Fachkräftesicherung.

Im Fokus stehen die Handlungsfelder

- Frühzeitige Berufs- und Studienorientierung,
- Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze,
- Bindung von Studenten und High-Potentials an die Region,
- Aktivierung von bisher vernachlässigten Erwerbspersonengruppen,
- Intensivierung des Wissenstransfers zu den (regionalen) Hochschulen,
- Verbesserung der Familienfreundlichkeit von Unternehmen,
- Maßnahmen zur Arbeitgeberattraktivität,
- Maßnahmen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement,
- Unterstützung von KMU bei der Mitarbeiterrekrutierung,
- Verbesserung der Kooperations- bzw. Netzwerkstrukturen.

Konkrete neue Projekte von Region und hannoverimpuls sind bspw.

- der „Round Table Logistik“, der sich mit Fragen der Personalentwicklung und -rekrutierung in Logistikunternehmen befasst,

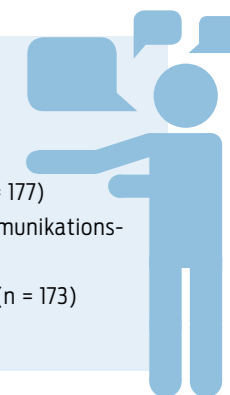
Abb. 8

Fachkräftebindung

- Produktionstechnik (n = 177)
- Informations- und Kommunikationstechnologie (n = 177)
- Gesundheitswirtschaft (n = 173)
- Logistik (n = 64)

- der Dialog zu Fachkräftethemen im Rahmen von Branchenforen (bspw. IT und Gesundheitswirtschaft) und
- der Recruiting-Check als Hilfestellung bei externer Rekrutierung von Fachkräften.

Die Wirtschaftsförderung der Region Hannover und hannoverimpuls sind sich bewusst, dass eine optimierte Fachkräfteentwicklung nur in Kooperation mit allen wirtschaftspolitischen Akteuren gelingen kann. Die 2014 gegründete Fachkräfteallianz in der Region Hannover bringt Wirtschaftsförderungsakteure, Arbeitsagentur und Jobcenter, Kammern, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und Hochschulen zusammen, um institutionenübergreifend Projekte zu entwickeln und zu kommunizieren.





Region Hannover



REGION HANNOVER

Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung

Haus der Wirtschaftsförderung
Vahrenwalder Straße 7
30165 Hannover

Telefon: +49 (0) 511 61623-236
Telefax: +49 (0) 511 61623-453

wirtschaftsfoerderung@region-hannover.de
www.wirtschaftsforderung-hannover.de

hannoverimpuls GmbH

Haus der Wirtschaftsförderung
Vahrenwalder Straße 7
30165 Hannover

Telefon: +49 (0) 511 300333-0
Telefax: +49 (0) 511 300333-99

info@hannoverimpuls.de
www.wirtschaftsforderung-hannover.de

Alexander Skubowius

Region Hannover
Fachbereichsleiter Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung
Telefon: +49 (0) 511 61623-237
alexander.skubowius@region-hannover.de

Reinhard Biederbeck

Region Hannover
Teamleiter Beschäftigungsförderung
Telefon: +49 (0) 511 61623-434
reinhard.biederbeck@region-hannover.de

Michael Krantz

Region Hannover
Projektleiter Logistik
Telefon: +49 (0) 511 61623-416
michael.krantz@region-hannover.de

Dr. Jens Hoerner

hannoverimpuls GmbH
Bereichsleiter Branchenentwicklung
Telefon: +49 (0) 511 300333-51
jens.hoerner@hannoverimpuls.de

Diethelm Heinen

hannoverimpuls GmbH
Projektleiter Informations- und Kommunikationstechnologie
Telefon: +49 (0) 511 300333-12
diethelm.heinen@hannoverimpuls.de

Marina Lerch

hannoverimpuls GmbH
Projektleiterin Gesundheitswirtschaft
Telefon: +49 (0) 511 300333-35
marina.lerch@hannoverimpuls.de

Verantwortlich:

Dr. Jens Hoerner

hannoverimpuls GmbH
Bereichsleiter Branchenentwicklung

Alexander Skubowius

Region Hannover
Fachbereichsleiter Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung

Text:

Lennart Heise

Region Hannover
Fachbereich Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung

Gestaltung/Druck:

B&B. Werbeagentur GmbH/Region Hannover, Team Medienservice und Post

Ausgabe:

14.06/3

Stand:

28.05.2014