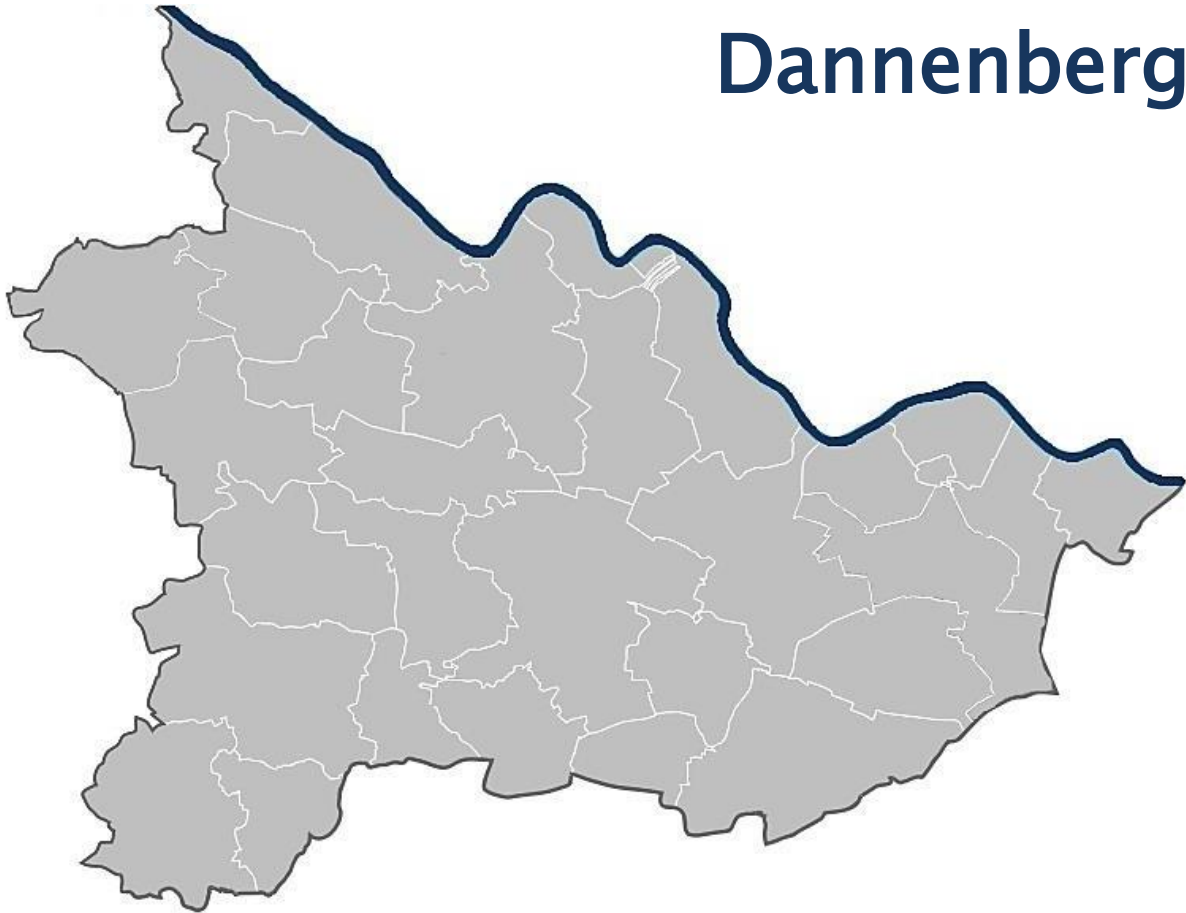


Fachkräftesicherung im Landkreis Lüchow- Dannenberg



Betriebliche Personalarbeit • Bestandsaufnahme • Handlungsempfehlung

Fachkräftesicherung im Landkreis Lüchow–Dannenberg

**Aktuelle und zukünftige Handlungsfelder
der betrieblichen Personalarbeit**

Bestandsaufnahme und Handlungsempfehlungen

Wirtschaftsförderung Lüchow–Dannenberg
Kim Florian Wittig

in Zusammenarbeit mit:

Süderelbe AG
Dr. Jürgen Glaser
Sonja Hake

Hamburg und Lüchow im August 2016

Vorwort



Liebe Leserin, lieber Leser,

Fragen der Fachkräftesicherung und -entwicklung werden seit geraumer Zeit in allen Regionen Deutschlands diskutiert. Es gibt eine Vielzahl an Studien zu den Folgen des demografischen Wandels sowie des Fachkräftemangels. Aber genaue Untersuchungen zur Fachkräftesituation in einzelnen Regionen, die sich an den konkreten Bedarfen der Unternehmen orientieren, sind kaum zu finden.

Auch im Landkreis Lüchow-Dannenberg müssen wir auf die Herausforderungen des demografischen Wandels und des geringer werdenden Angebotes an Fachkräften reagieren: Denn nur mit ausreichend verfügbaren, qualifizierten Arbeitskräften können wir die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und damit auch unseres Standortes sichern.

Diese Studie bietet erstmals für Unternehmen, Politik und Verwaltung einen Überblick über die personalwirtschaftliche Situation im Landkreis Lüchow-Dannenberg. Zudem stellt sie vielfältige aus einer Online-Befragung abgeleitete Handlungsansätze der Fachkräftesicherung zur Diskussion.

Mein besonderer Dank gilt unserer Wirtschaftsförderung, die in Zusammenarbeit mit der Süderelbe AG diese Untersuchung auf den Weg gebracht hat.

Ich wünsche Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, eine interessante Lektüre, die Ihnen viele Denkanstöße und gute Ideen für die Umsetzung in Ihrem eigenen Unternehmen bietet.

Landrat Jürgen Schulz
01.09.2016



Landkreis
Lüchow-Dannenberg

Inhalt

Vorwort	I
Abbildungsverzeichnis	III
Tabellenverzeichnis	IV
Zusammenfassung der Ergebnisse	1
1. Demografischer Wandel als Ursache für Fachkräfteengpässe im Landkreis Lüchow-Dannenberg	5
1.1. Bevölkerungsentwicklung und -fortschreibung	6
1.2. Pendlerbewegungen	7
1.3. Wirtschaftsstandort und Branchenstruktur	8
1.4. Beschäftigte nach Branche, Geschlecht, Qualifikation und Alter	10
1.5. Arbeitslosigkeit	13
1.6. Entwicklung der Schulabgänger und Ausbildungsmarkt	13
2. Handlungsfelder der betrieblichen Personalarbeit aus Sicht von Betrieben im Landkreis Lüchow-Dannenberg	16
2.1. Struktur und Besonderheiten der befragten Betriebe	17
2.2. Beschäftigungsentwicklung und Personalbedarf.....	20
2.3. Handlungsfeld Personalgewinnung	23
2.4. Handlungsfeld Personalentwicklung: Weiterbildung und Qualifizierung	28
2.5. Betriebliche Gesundheitsförderung	31
2.6. Steigerung der Attraktivität des Landkreises	34
3. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen	35
4. Quellenangaben	42
Anhang	46
I. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Niedersachsen und im Landkreis Lüchow-Dannenberg nach Branchen.....	46
II. Anschreiben	48
III. Fragebogen	50

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bevölkerungsentwicklung nach Altersgruppen im Landkreis Lüchow-Dannenberg (in %)	7
Abbildung 2: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Landkreis Lüchow-Dannenberg von 2004 bis 2014	9
Abbildung 3: Gemeldete Bewerber für Berufsausbildungsstellen und gemeldete/unbesetzte Berufsausbildungsstellen	14
Abbildung 4: Entwicklung der Rücklaufzahlen	16
Abbildung 5: Branchenzugehörigkeit der Betriebe	17
Abbildung 6: Organisation der Betriebe	18
Abbildung 7: Beschäftigtenstruktur nach Qualifikation	19
Abbildung 8: Beschäftigtenstruktur nach Unternehmensbereich (Beschäftigtenzahl in %)	19
Abbildung 9: Fluktuation der Stammebelegschaft	20
Abbildung 10: Personalveränderungen in den nächsten 3 Jahren nach Unternehmensorganisation (absolute Werte)	21
Abbildung 11: Personalbedarf nach Beschäftigtengruppen für die nächsten 3 Jahre (in %)...	22
Abbildung 12: Schwierigkeiten bei der Deckung des Personalbedarfs (in %)	22
Abbildung 13: Maßnahmen und Aktivitäten zur Stellenbesetzung (Angabe von Mittelwerten)	24
Abbildung 14: Aktivitäten zur Stellenbesetzung, die in den nächsten 3 Jahren intensiviert werden sollen (absolute Werte)	25
Abbildung 15: Maßnahmen zur Stärkung der Arbeitgebermarke nach außen (Angabe von Mittelwerten)	26
Abbildung 16: Aktivitäten zur Stärkung der Arbeitgebermarke, die in den nächsten 3 Jahren intensiviert werden sollen.....	27
Abbildung 17: Maßnahmen der Unternehmen im Bereich Weiterbildung und Qualifizierung (in %)	28
Abbildung 18: Aktivitäten zu Weiterbildung und Qualifizierung, die in den nächsten 3 Jahren intensiviert werden sollen	29
Abbildung 19: Weiterbildungsbedarf der Beschäftigten (in %)	30
Abbildung 20: Schwierigkeiten im Bereich Weiterbildung (in %)	30
Abbildung 21: Maßnahmen und Aktivitäten, die in den Betrieben zur Gesundheitsförderung durchgeführt werden (Angaben von Mittelwerten)	32
Abbildung 22: Aktivitäten, die in den nächsten drei Jahren zur Gesundheitsförderung intensiviert werden sollen	33
Abbildung 23: Aspekte zur Steigerung der Attraktivität der Landkreise als Arbeitsstandort (in %).....	34

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Anzahl der Betriebe im Landkreis Lüchow-Dannenberg nach Branchen (Stand: 2013).....	8
Tabelle 2: Beschäftigungsquoten im Vergleich.....	10
Tabelle 3: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Landkreis Lüchow-Dannenberg nach Branchen 2014	11
Tabelle 4: Entwicklung der Erwerbstätigen in KuK-Unternehmen im Landkreis Lüchow- Dannenberg, 2009 bis 2013 (absolute Zahlen)	11
Tabelle 5: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Landkreis nach beruflicher Qualifikation und Geschlecht (Stand: 2014)	12
Tabelle 6: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Niedersachsen und im Landkreis Lüchow-Dannenberg nach Altersklassen und Geschlecht (Stand: 2014)	12
Tabelle 7: Verteilung der Altersklassen der befragten Betriebe insgesamt (aggregierte Daten, absolute Werte).....	20

Zusammenfassung der Ergebnisse

Die demografische Entwicklung im Landkreis Lüchow-Dannenberg wird dazu führen, dass sich immer mehr Unternehmen mit der Frage befassen werden, wie sie ihren Personalbedarf decken und gleichzeitig attraktive Arbeitsbedingungen für ihre älter werdenden Belegschaften bieten können.

Vor diesem Hintergrund haben sich die Wirtschaftsförderung Lüchow-Dannenberg und die Süderelbe AG gemeinsam mit dem Landkreis die Aufgabe gestellt, eine Bestandsaufnahme aktueller und künftiger personalwirtschaftlicher Aktivitäten und Fragestellungen in den Betrieben des Landkreises zu erarbeiten. Gleichzeitig sollen konzeptionelle Ansätze zur Fachkräftesicherung im Landkreis entwickelt werden.

Die empirische Basis der Untersuchung bildet eine Online-Befragung von 425 Unternehmen des Landkreises, an der 118 Betriebe teilgenommen haben. Darüber hinaus wurden Daten der Arbeitsmarkt- und Beschäftigtenstatistik ausgewertet.

Kernergebnisse und Schlussfolgerungen

Im Landkreis Lüchow-Dannenberg wird bis zum Jahr 2030 mit einem deutlichen Bevölkerungsrückgang von 21,5% gerechnet.¹ Bereits heute sind im Landkreis Verschiebungen der Altersstruktur der (Erwerbs-)Bevölkerung zu erkennen, die sich in den nächsten Jahren verstärken werden. Die Gruppe der Erwerbspersonen wird zunächst im Durchschnitt älter und wird bis 2030 um 20 bis 25% abnehmen.²

Auf dem Ausbildungsmarkt ist heute noch kein Rückgang der Bewerberzahlen zu verzeichnen welche mit den rückläufigen Schülerzahlen einhergehen. Für die nächsten 10 bis 15 Jahre ist jedoch ein Rückgang zu erwarten. Damit werden die Betriebe auf einem „schrumpfenden“ Ausbildungsmarkt zukünftig stärker miteinander um Auszubildende konkurrieren. Aktuell sind die Aktivitäten der befragten Betriebe zur Personalsuche und -beschaffung regional fokussiert.

Der Anteil der Fachkräfte bei den Betrieben des Landkreises ist im gewerblich-technischen Bereich hoch. In den nächsten Jahren wird es zu zahlreichen altersbedingten Abgängen besonders im mittleren Qualifikationsbereich (Facharbeiter, Gesellen, Sachbearbeiter) kommen. Generelle Personalengpässe werden von den befragten Betrieben aktuell nicht gesehen, sehr wohl aber ein zukünftig wachsender Bedarf im Bereich der Fachkräfte und Auszubildenden.

Weiterbildungsbedarf besteht in erster Linie bei fachlichen bzw. berufsbezogenen Themen und im Bereich Computer/EDV. Weiterbildungen finden häufig in den Betrieben selbst statt. Weiterbildungsangebote von Bildungsträgern in der Region werden gar nicht oder selten ge-

¹ Vgl. Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie 2011

² Vgl. ebd.

nutzt. Die befragten Unternehmen begründen dies damit, dass es für sie häufig keine passenden Weiterbildungsangebote regionaler Bildungsträger gibt.

Ein betriebliches Gesundheitsmanagement, das über den klassischen Arbeits- und Gesundheitsschutz hinausgeht, ist kein Standard und auch zukünftig nicht in größerem Umfang zu erwarten. Betrachtet man die demografische Entwicklung und die immer älter werdende Belegschaft besteht an dieser Stelle jedoch Handlungsbedarf, um das Arbeitskräftepotenzial der Mitarbeiter langfristig zu sichern.

Generell besteht ein breites Angebot an überbetrieblichen Bildungs-, Beratungs- und weiteren Unterstützungsleistungen für Betriebe. Mit den vorhandenen Kooperationen und Arbeitskreisen sind im Landkreis Lüchow-Dannenberg entsprechende Strukturen gegeben, auf die gut aufgesetzt werden kann, um die Themen Personalentwicklung und Fachkräftesicherung weiter zu entwickeln.

Handlungsempfehlungen

Die Handlungsempfehlungen richten sich an die Politik und die Akteure auf kommunaler Ebene sowie an die Betriebe, Kammern und Verbände. Die Empfehlungen zielen darauf ab, in Fragen der Personalarbeit und Fachkräftesicherung vorhandene Initiativen zu stärken und wenn möglich auch neue Lösungs- und Ideenansätze für den Landkreis Lüchow-Dannenberg aufzuzeigen.

Handlungsempfehlung 1:

Neue Wege der Personalsuche: Erweiterung des Suchraums und Weiterentwicklung bestehender Rekrutierungsinstrumente

Bereits heute haben Betriebe im Landkreis Lüchow-Dannenberg Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. Zukünftig werde sich die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen, aber auch das Angebot an Arbeitskräften weiter verknappen. Daher sollten vor allem die kleinen und mittelständischen Betriebe ihre Strategien bei der Personalbeschaffung auch über die Region hinaus ausdehnen.

An neuen Rekrutierungsinstrumenten könnte z.B. die Etablierung eines regionalen Bewerber-Transfer-Managements, eine Entwicklungsagentur, die bei der Fachkräfterekrutierung an der Zielgruppe „Rückkehrer“ mit spezifischen Informations- und Vermittlungsangeboten ansetzt, oder ein Fachkräfteportal (mit Online-Jobbörse) sowie ein überregionales Fachkräftemarketing Erfolg versprechende Ansätze bieten.

Handlungsempfehlung 2:

Neue Beschäftigungsgruppen für Beruf und Ausbildung: Gewinnung von (jungen) Frauen für gewerblich-technische Berufe

Das produzierende Gewerbe ist ein starker Beschäftigungsbereich im Landkreis Lüchow-Dannenberg, der überwiegend von männlichen Beschäftigten geprägt ist. Um bisher ungenutzte Beschäftigungsmöglichkeiten zu erschließen, sollten insbesondere (junge) Frauen für gewerblich-technische Berufe und Ausbildungen gewonnen werden. Zudem stellen auch Flüchtlinge eine neue potenzielle Beschäftigungsgruppe dar.

Handlungsempfehlung 3:

Junge Fachkräfte binden: Möglichkeiten des Dualen Studiums entdecken

In den letzten Jahren ist die Zahl der Schulabgänger, die ein Studium aufnehmen wollen, gestiegen. Doch anders als in der Vergangenheit ist ein klassisches Studium heute nicht zwingend vorteilhaft. Häufig fehlen den Studierenden – neben dem theoretischen Wissen – die praktischen Fertigkeiten. Diese aufzubauen ist ebenso zeit- wie kostenintensiv. Denn die eigentliche „praktische Ausbildung“ erfolgt bei den Hochschulabsolventen in der Regel erst im Anschluss an die Studienzeit.

Eine Alternative zu diesem Weg bildet das duale Studium. Hierbei werden Theorie und Praxis gleichermaßen vermittelt, was nicht selten zu zeitlichen Einsparungen und einer Komprimierung des Wissens führt.

Handlungsempfehlung 4:

Verbesserung der „Ausbildungsleistung“ im Landkreis: Verstärkung der Kooperationen von Schule-Wirtschaft

Zur Verbesserung der „Ausbildungsleistung“ im Landkreis sollten die Rahmenbedingungen für eine frühzeitige Berufsorientierung durch eine stärkere Kooperation Schule-Wirtschaft verbessert werden. Zu empfehlen ist z.B., dass Praktiker aus Betrieben stärker in ausgewählte Unterrichtsfächer bzw. -themen eingebunden werden. Auch sollten Betriebe stärker als „Lernorte“ genutzt werden. Zudem ist zu empfehlen, Betriebe stärker als Orte für die Lehrerfortbildung zu nutzen.

Handlungsempfehlung 5:

Stärkung der Weiterbildungsaktivitäten: Gemeinsame Weiterbildungsaktivitäten und individuelle Angebote

Die Anforderungen der Betriebe an die Qualifikation der Mitarbeiter sind oft sehr speziell. Für die Umsetzung von Konzepten der Weiterbildung ist zu prüfen, ob individuelle oder gemeinsame Weiterbildungsaktivitäten sinnvoll sind. Daher wird empfohlen, die konkrete Nachfrage nach Maßnahmen der Weiterbildung und das Weiterbildungsangebot im Landkreis Lüchow-Dannenberg zu erheben und ggf. stärker zusammenzubringen.

Handlungsempfehlung 6:

Älter werdende Belegschaften fit halten: Betriebliches Gesundheitsmanagement einführen

Die Befragung liefert Hinweise, dass viele Betriebe in Gesundheitsfragen vor allem auf solche Maßnahmen setzen, zu denen sie ohnehin gesetzlich oder anderweitig verpflichtet sind. Bisher werden bestehende Angebote wenig in Anspruch genommen. Daher ist den Betrieben zu empfehlen, zunächst die bereitstehenden Dienstleistungen von externen Partnern stärker zu nutzen, um auch die älter werdenden Beschäftigten möglichst lange fit im Arbeitsleben zu halten.

Handlungsempfehlung 7:

Erfolgreiche betriebliche Konzepte und Maßnahmen sichtbar machen: Austausch zwischen Unternehmen sowie regionale und überregionale Vernetzung fördern

Die Betriebe verfügen im Bereich der Personalarbeit über spezifisches Wissen und nutzen dieses auch. Dieses Wissen sowie die Erfahrungen könnten auch für weitere Betriebe am Standort Lüchow-Dannenberg interessant und von Nutzen sein. Zusätzliche Lernmöglichkeiten bieten regionale und überregionale Unternehmensnetzwerke (z.B. EMT, Energieeffizienzclub, IfU, foodactive e.V.). Den Betrieben ist zu empfehlen, in Personalfragen auch eine stärkere Zusammenarbeit mit landes- und bundesweiten Netzwerken zu prüfen. Insgesamt gilt es, die Attraktivität der eigenen Unternehmen als Arbeitgeber zu stärken.

1. Demografischer Wandel als Ursache für Fachkräfteengpässe im Landkreis Lüchow-Dannenberg

Der demografische Wandel wird unsere Gesellschaft und die Arbeitswelt in den nächsten Jahren nachhaltig verändern. Bedingt durch sinkende Geburtenraten und eine weiter steigende Lebenserwartung wird die Altersstruktur in Deutschland in den nächsten Jahrzehnten von deutlichen Verschiebungen geprägt sein. „Älter, weniger, bunter“ sind häufige Schlagworte, mit denen beschrieben wird, dass die Bevölkerung in Deutschland voraussichtlich abnehmen wird und der Altersdurchschnitt erheblich steigt – gleichzeitig werden der Anteil der Migranten (u.a. durch weitere Zuwanderung) sowie die Vielfalt der Lebensstile zunehmen. Auch wenn über diesen Trend im Grundsatz Klarheit herrscht, so werden die Auswirkungen des demografischen Wandels regional sehr unterschiedlich sein. Die Bandbreite der regionalen Entwicklungen in Deutschland reicht in den nächsten 20 Jahren von alternden und „schrumpfenden“ Regionen, Städten und Gemeinden über stabile regionale Zentren und Mittelstädte bis hin zu Wirtschaftszentren mit wachsenden Bevölkerungszahlen.

Die Region Lüchow-Dannenberg muss – nach den vorliegenden Prognosen – gegenläufig zur allgemeinen Entwicklung in Deutschland bis zum Jahr 2030 mit einem starken Bevölkerungsrückgang von 21,5% rechnen.³ Der „Prognos Zukunftsatlas 2016“ attestiert dem Landkreis bei nur 5.390 Lebendgeburten und einem heutigen Durchschnittsalter von rund 46 Jahren, welches bis 2031 auf 53,9 Jahre ansteigen soll⁴, daher schlechte demografische Ausgangsbedingungen für die nähere Zukunft.⁵ So ist z.B. bis zum Jahr 2030 davon auszugehen, dass die Einwohnerzahlen in der Altersgruppe der 18–30-jährigen und der 30– bis unter 60-jährigen stark zurückgehen werden, während die Gruppe der über 60-jährigen weiter wachsen wird.⁶

Die „Alterung“ der Arbeitskräfte hat Auswirkungen auf die Struktur des regionalen Arbeitsmarktes: Es wird immer weniger jüngere Bewerber auf eine Stelle geben und der Wettbewerb der Unternehmen auf dem Ausbildungsmarkt wird zunehmen, denn der demografische Wandel macht nicht vor den Betriebstoren halt. Aus diesem Wandel des Arbeitskräfteangebots ergeben sich vielfältige Herausforderungen für den Landkreis Lüchow-Dannenberg und die Unternehmen. So gilt es, den Bedarf an Fachkräften auch weiterhin qualitativ hochwertig für die Betriebe zu decken. Gleichzeitig wird die Verfügbarkeit von qualifizierten Fachkräften in den nächsten Jahren ein wesentlicher regionaler Standortfaktor sein, wenn es um die Ansiedlungsentscheidung von neuen Unternehmen in der Region geht.

Heute ist ein Fachkräftemangel in Niedersachsen und im Landkreis Lüchow-Dannenberg noch kein flächendeckendes Phänomen. Die skizzierte demografische Entwicklung wird jedoch dazu führen, dass sich immer mehr Unternehmen – in Abhängigkeit von Branche, Attraktivität der Unternehmen etc. – zukünftig mit der Frage befassen müssen, wie sie ihren

³ Vgl. Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie 2011

⁴ Vgl. ebd.

⁵ Prognos AG 2016

⁶ Vgl. Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie 2011

Personalbedarf decken und gleichzeitig attraktive Arbeitsbedingungen für ihre älter werdenden Belegschaften bieten können. Der demografische Wandel wird auf sämtliche Handlungsfelder der betrieblichen Personalarbeit ausstrahlen, auch wenn heute für viele Unternehmen noch nicht immer klar zu erkennen ist, wo der Handlungsbedarf am größten ist und wie eine „richtige“ betriebliche Antwort darauf aussehen kann.

Vor dem Hintergrund der demografisch bedingten Veränderungen am Arbeitsmarkt und der daraus resultierenden Probleme der Fachkräftegewinnung hat die Wirtschaftsförderung Lüchow-Dannenberg gemeinsam mit der Süderelbe AG eine Studie durchgeführt, deren Ziel es ist, eine Bestandsaufnahme aktueller und künftiger personalwirtschaftlicher Aktivitäten und Fragestellungen in den Betrieben des Landkreises vorzulegen, um daraus konkrete und bedarfsgerechte Unterstützungsangebote für die Betriebe vor Ort entwickeln zu können. Dabei werden wesentliche Handlungsfelder der betrieblichen Personalarbeit heute und in naher Zukunft angesprochen. Die Studie präsentiert die Ergebnisse einer Online-Befragung, die an alle Betriebe des Landkreises gerichtet war.

1.1. Bevölkerungsentwicklung und -fortschreibung

Im Landkreis Lüchow-Dannenberg leben (Stand 31.12.2015) rund 50.100 Menschen⁷, wovon etwa 9.500 Einwohner auf Lüchow und knapp 8.900 auf Dannenberg entfallen.⁸ Der Landkreis nimmt in Niedersachsen eine Sonderstellung ein: Während in Niedersachsen die Einwohnerzahl seit dem Jahr 2000 um nur etwa 1% zurückging, ist die Bevölkerung im Landkreis Lüchow-Dannenberg seit dem Jahr 2000 um rund 4% geschrumpft⁹, wobei es kleinräumig auch innerhalb des Landkreises unterschiedliche Entwicklungen der Einwohnerzahlen gibt. Dennoch kann festgehalten werden, dass der Landkreis insgesamt ein positives Wanderungssaldo hat, das heißt dass mehr Leute zu- als fortgezogen sind (Zuzüge 2014: 4.047; Fortzüge 2014: 3.645).¹⁰ Die rückläufige Bevölkerungszahl ist folglich insbesondere auf die Folgen des demografischen Wandels zu beziehen.

Für den Landkreis wird es neben den Bevölkerungsverlusten der letzten Jahre bis 2030 zu einer weiteren Abnahme der Einwohnerzahlen, um minus 21,5% gegenüber 2009 kommen.¹¹ Insgesamt muss der Landkreis Lüchow-Dannenberg von einem vergleichsweise hohen Bevölkerungsrückgang ausgehen. Entscheidender ist allerdings die deutliche Verschiebung der Altersstruktur der Bevölkerung im Landkreis, die bereits heute zu erkennen ist. Diese wird sich den Prognosen zufolge zukünftig noch stärker ausprägen. Mit einem Durchschnittsalter von 53,9 Jahren (heute: 46,2 Jahre¹²) wird der Landkreis Lüchow-Dannenberg derjenige Landkreis in Niedersachsen mit dem höchsten Durchschnittsalter sein.¹³ Die Gruppe der über

⁷ Vgl. Landesamt für Statistik Niedersachsen 2015a

⁸ Vgl. ebd.

⁹ Vgl. ebd.

¹⁰ Landesamt für Statistik Niedersachsen 2014a

¹¹ Vgl. ebd.

¹² Landesamt für Statistik Niedersachsen 2014b

¹³ Vgl. ebd.

65-jährigen wird bis 2031 auf knapp 39% steigen, wohingegen die Anzahl der unter 20-jährigen und der 20- bis unter 65-jährigen deutlich zurückgehen wird (vgl. Abbildung 1).

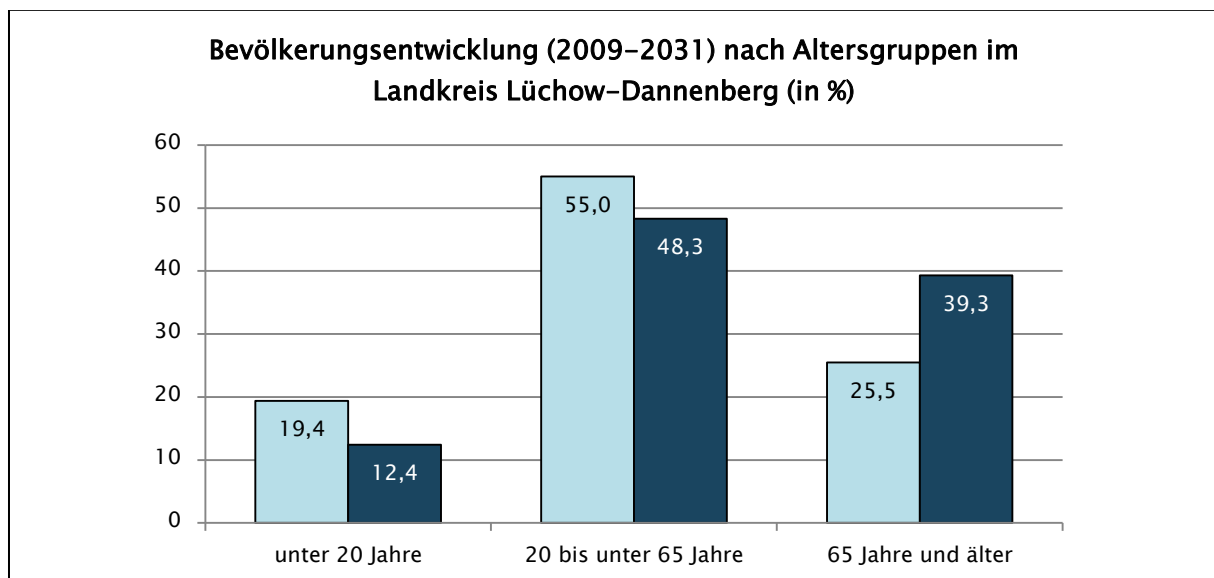


Abbildung 1: Bevölkerungsentwicklung nach Altersgruppen im Landkreis Lüchow–Dannenberg (in %)
Quelle: Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie 2011; eigene Darstellung

Fazit: Die Bevölkerung im Landkreis Lüchow–Dannenberg ist in den letzten Jahren geschrumpft. Dieser Trend setzt sich auch zukünftig fort, sodass es innerhalb von 20 Jahren zu einem weiteren Bevölkerungsrückgang von 21,5% kommen wird. Bereits heute sind deutliche Anzeichen einer Entwicklung mit veränderten Rahmenbedingungen bemerkbar: Die Gruppe der Erwerbspersonen wird im Durchschnitt älter und die Zahl der neu in den Arbeitsmarkt eintretenden Personen nimmt signifikant ab.

1.2. Pendlerbewegungen

Im Landkreis Lüchow–Dannenberg leben rund 15.100 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte¹⁴, etwa 13.000 arbeiten davon im Landkreis.¹⁵ Die Einpendlerquote¹⁶ liegt für den Landkreis bei 25,1% und die Auspendlerquote¹⁷ bei 33,3%¹⁸, weshalb der Landkreis als Auspendlerregion zu bezeichnen ist. Die hohe Auspendlerquote lässt sich in erster Linie durch die Nähe zu Uelzen, Lüneburg und Hamburg sowie die wirtschaftlichen und infrastrukturellen Verflechtungen innerhalb der Metropolregion Hamburg erklären.¹⁹ Aufgrund der großen

¹⁴ Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2015

¹⁵ Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2016j

¹⁶ Einpendler = sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die nicht am Arbeitsort wohnen

¹⁷ Auspendler = sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die nicht am Wohnort arbeiten

¹⁸ Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2016a

¹⁹ CIMA Institut für Regionalwirtschaft GmbH 2015

Entfernung zwischen Lüchow-Dannenberg und Hamburg sind die durchschnittlichen Pendlerdistanzen relativ groß.²⁰

Der Ausbau des ÖPNV-Netzes zwischen Hamburg und Lüchow-Dannenberg hat zur Attraktivität des Landkreises als Wohnort beigetragen, zumal die Mieten und Grundstückspreise deutlich niedriger sind als in Hamburg und den direkt angrenzenden Landkreisen. Die hohen Auspendlerzahlen zeigen jedoch, wie prägend die Nähe zu den umliegenden Städten v.a. Uelzen und Lüneburg für den regionalen Arbeitsmarkt ist.²¹ Gleichzeitig bedeutet die Nähe aber auch Konkurrenz für die lokalen Unternehmen hinsichtlich der Anwerbung von Arbeitskräften.

Fazit: Lüchow-Dannenberg ist ein attraktiver Wohnstandort mit vergleichsweise niedrigen Mieten und Grundstückspreisen. Die hohe Auspendlerquote zeigt jedoch, dass zahlreiche Bewohner einer Arbeit außerhalb des Landkreises nachgehen, was in einen Zusammenhang mit der relativen Nähe zu Uelzen und Lüneburg gebracht werden kann. Für die Unternehmen Lüchow-Dannenburgs bedeutet dies wiederum eine Konkurrenzsituation und stellt eine große Herausforderung bei der Anwerbung von Fachkräften dar.

1.3. Wirtschaftsstandort und Branchenstruktur

Insgesamt gibt es 2.091 Betriebe im Landkreis Lüchow-Dannenberg. Davon sind 445 Betriebe dem Bereich Handel, Instandsetzung und Reparatur von Kfz zuzuordnen und 241 dem Baugewerbe (vgl. Tabelle 1).²² 1.855 der 2.091 Betriebe haben weniger als 10 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, was einer Quote von 89% entspricht.²³

Tabelle 1: Anzahl der Betriebe im Landkreis Lüchow-Dannenberg nach Branchen (Stand: 2013)

Bergbau u. Gewinnung v. Steinen und Erden	2
Verarbeitendes Gewerbe	135
Energieversorgung	74
Wasserversorgung	6
Baugewerbe	241
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz	445
Verkehr und Lagerei	58
Gastgewerbe	179
Information und Kommunikation	28
Erbringung von Finanz- und Versicherungsleistungen	52
Grundstücks- und Wohnungswesen	117
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	198
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	88

²⁰ NIW 2014

²¹ CIMA Institut für Regionalwirtschaft GmbH 2015

²² Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2016a

²³ Vgl. ebd.

Erziehung und Unterricht	76
Gesundheits- und Sozialwesen	190
Kunst, Unterhaltung und Erholung	52
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	150
Insgesamt	2.091

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2016b; eigene Darstellung

Der „Prognos Zukunftsatlas 2016“ stuft den Landkreis Lüchow–Dannenberg als einen der Landkreise Deutschlands mit „sehr hohen Zukunftsrisiken“ ein. Im Bereich Arbeitsmarkt und Innovation belegt der Kreis beispielsweise einen der letzten Plätze in Gesamtdeutschland.²⁴ Dennoch entwickelt sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt des Landkreises seit einigen Jahren kontinuierlich positiv und die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten steigt seit zehn Jahren an (vgl. Abbildung 2).²⁵

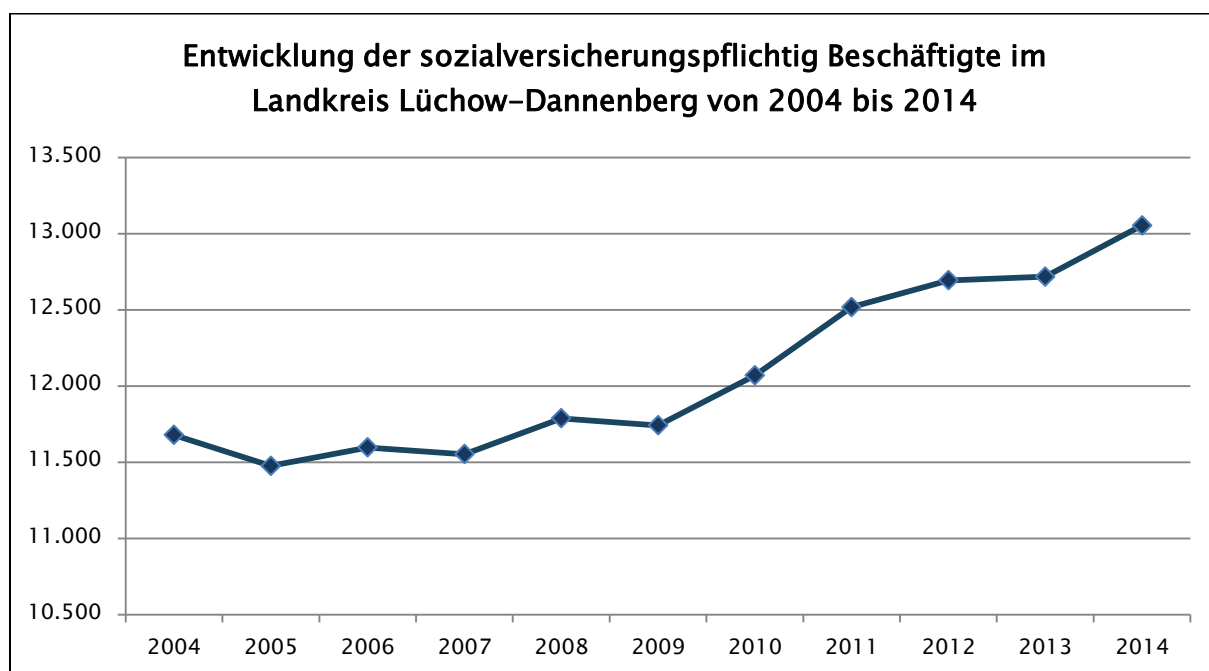


Abbildung 2: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Landkreis Lüchow–Dannenberg von 2004 bis 2014

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2016c; eigene Darstellung

Fazit: Der Landkreis Lüchow–Dannenberg ist durch einen vielfältigen Branchenmix gekennzeichnet. Die meisten Betriebe finden sich dabei in den Bereichen Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz sowie dem Baugewerbe. Trotz der prognostizierten sehr hohen Zukunftsrisiken zeigt sich in einem Anstieg der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eine positive Wirtschaftsentwicklung.

²⁴ Prognos AG 2016

²⁵ Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2016c

1.4. Beschäftigte nach Branche, Geschlecht, Qualifikation und Alter

Im Landkreis Lüchow-Dannenberg gehen insgesamt zwei Drittel der Beschäftigten einer Vollzeitbeschäftigung nach, wobei der Anteil der Männer dabei doppelt so groß ist wie der der Frauen. Die Mehrheit der Frauen geht hingegen einer Teilzeitbeschäftigung nach.²⁶

Der größte Teil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Landkreis arbeitet im Bereich der sonstigen Dienstleistungen (42,4%), im produzierenden Gewerbe (31,1%) sowie im Bereich Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe (22,6%).²⁷

Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an der Bevölkerung liegt bei 50,7% im Landkreis und damit deutlich unter dem niedersächsischen Durchschnitt (56,6%).²⁸ Zudem bleibt die Beschäftigungsquote von Frauen im Landkreis (also der Anteil der Frauen, der einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgeht) insgesamt deutlich unter der durchschnittlichen Beschäftigungsquote von Frauen in Deutschland. Auffällig ist zudem die deutlich niedrigere Beschäftigungsquote der Männer im Landkreis Lüchow-Dannenberg im Vergleich zu den Beschäftigungsquoten in Deutschland und Niedersachsen (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Beschäftigungsquoten im Vergleich

Beschäftigungsquote 30.06.2015	insgesamt	Männer	Frauen	Deutsche	Ausländer
Landkreis Lüchow-Dannenberg	50,7%	53,6%	47,8%	51,3%	40,9%
Niedersachsen	56,6%	61,1%	52,1%	57,9%	42,3%
Deutschland	56,9%	60,2%	53,4%	58,5%	44,0%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2015; eigene Darstellung

Hinsichtlich der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Landkreis nach Branchen kann festgehalten werden, dass die Mehrheit der Beschäftigten im Dienstleistungsbereich, gefolgt vom produzierenden Gewerbe, dem Bereich öffentliche Verwaltung und des öffentlichen Dienstes tätig ist. In der erstgenannten Branche arbeiten zudem die meisten Männer, im Bereich der Dienstleistungen die Mehrheit der Frauen (vgl. Tabelle 3).

Die Beschäftigtenstruktur im Landkreis Lüchow-Dannenberg ähnelt der im Bundesland Niedersachsen (vgl. Anhang 1). So wie in Niedersachsen sollte auch im Landkreis Lüchow-Dannenberg die Kultur- und Kreativwirtschaft (KuK) gesondert erwähnt werden, da die amtliche Statistik die Bedeutung dieses Bereichs nur unzureichend abbildet.

Die KuK-Wirtschaft ist in Niedersachsen (im Jahr 2014) mit rund 49.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eine Branche von nicht zu unterschätzender Größenordnung, im Vergleich zum Ernährungsgewerbe (81.000) und zum Maschinenbau (62.000).²⁹

²⁶ Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2016d

²⁷ Landesamt für Statistik Niedersachsen 2014c

²⁸ Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2015

²⁹ Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2014

Tabelle 3: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Landkreis Lüchow-Dannenberg nach Branchen 2014

	insgesamt	männlich	weiblich
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	509	369	140
Produzierendes Gewerbe	4059	3113	946
dav. Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	3157	2340	817
dav. Verarbeitendes Gewerbe	2913	2141	772
dav. Baugewerbe	902	773	129
Dienstleistungsbereiche	8485	2987	5498
dav. Handel, Gastgewerbe, Verkehr	2949	1368	1581
dav. Information und Kommunikation	63	23	40
dav. Erbringung von Finanz- und Versicherungsleistungen	449	160	289
dav. Grundstücks- und Wohnungswesen	87	47	40
dav. Freiberufl., wissenschaftl. techn. Dienstl., sonst. DL	828	348	480
dav. Öff. Verw., Verteidig., Sozialvers., Erz.- und Unterricht	3815	959	2856
dav. Kunst, Unterhaltung, Erholung, Priv. Haush., usw.	294	82	212
Insgesamt	13053	6469	6584

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2016e; eigene Darstellung

Der Anteil der Beschäftigten im Bereich der Kultur- und Kreativwirtschaft fällt zwar im Vergleich zu anderen Branchen im Landkreis Lüchow-Dannenberg relativ gering aus; doch hat sich die Branche positiv entwickelt (siehe Tabelle 4): In Lüchow-Dannenberg arbeiteten im Jahr 2013 rund 340 Erwerbstätige in der Kultur- und Kreativwirtschaft, davon waren rund 120 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Zwischen den Jahren 2009 und 2013 ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in dieser Branche um fast 20% gestiegen.

Analysen belegen, dass die Kreativwirtschaft ein hohes Innovationspotenzial besitzt und auch als Innovationstreiber für andere Branchen wirkt. Sie ist von Klein- und Kleinstunternehmen geprägt und ist zugleich Vorreiter für neue Formen der Arbeitsgestaltung. Sie kann als wichtiger Katalysator für die regionale Wertschöpfung dienen.

Tabelle 4: Entwicklung der Erwerbstätigen in KuK-Unternehmen im Landkreis Lüchow-Dannenberg, 2009 bis 2013 (absolute Zahlen)

	2009	2013	Veränderung 2009-2013
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	99	117	+18 (+18%)
Selbständige	113	146	+33 (+29%)
Geringfügig entlohnte Beschäftigte	42	74	+32 (+76%)
Erwerbstätige KuK insgesamt	254	337	+83 (+33%)

Quelle: evers & jung 2015; eigene Darstellung

Mit Blick auf die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in der Region zeigt sich, dass die Mehrheit der Beschäftigten einen anerkannten Berufsabschluss besitzt. Besonders auffällig ist, dass die Zahl derjenigen ohne Berufsabschluss die Zahl derjenigen mit einem akademischen Berufsabschluss deutlich übersteigt. Ohne Berufsabschluss sind mehr Männer als Frauen tätig. Im Gegensatz dazu haben Frauen in Lüchow-Dannenberg häufiger einen akademischen Abschluss (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Landkreis nach beruflicher Qualifikation und Geschlecht (Stand: 2014)

	insgesamt	männlich	weiblich
ohne Berufsabschluss	1148	585	563
mit anerkanntem Berufsabschluss	9342	4585	4757
mit akademischem Abschluss	880	398	482
Insgesamt	13053	6469	6584

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2016f; eigene Darstellung

Die folgende Tabelle 6 zeigt, dass der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Altersklasse der unter 25-jährigen bei 9,8% liegt und damit deutlich unter dem Anteil Niedersachsens (11,2%). Ein anderes Bild zeigt sich bei den 50 bis 65-jährigen, die in den nächsten Jahren in den Ruhestand gehen werden. Im Landkreis Lüchow-Dannenberg sind hiervon 35% der Beschäftigten in dieser Altersgruppe betroffen, in Niedersachsen durchschnittlich 30,5%. Hieran deutet sich die demografische Entwicklung des Kreises an: Die Gruppe der Älteren wächst stark an und es kommen nur wenig junge Arbeitskräfte nach.

Tabelle 6: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Niedersachsen und im Landkreis Lüchow-Dannenberg nach Altersklassen und Geschlecht (Stand: 2014)

	insgesamt		männlich		weiblich	
	NDS	DAN	NDS	DAN	NDS	DAN
unter 20 Jahre	2,4%	2,2%	2,6%	2,6%	2,1%	1,7%
20 bis unter 25 Jahre	8,8%	7,6%	8,8%	8,7%	8,7%	6,5%
25 bis unter 30 Jahre	10,4%	8,1%	10,3%	8,7%	10,5%	7,5%
30 bis unter 50 Jahre	47,3%	46,4%	47,5%	45,1%	47,1%	47,7%
50 bis unter 60 Jahre	24,7%	28,2%	24,0%	26,9%	25,5%	29,4%
60 bis unter 65 Jahre	5,8%	6,8%	6,0%	6,9%	5,6%	6,6%
65 Jahre und mehr	0,7%	0,8%	0,8%	1,0%	0,5%	0,6%

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2016g; eigene Berechnung und Darstellung

Fazit: Die meisten Beschäftigten sind im Bereich der Dienstleistungen und im verarbeitenden Gewerbe tätig. Die Beschäftigungsquote liegt insgesamt jedoch deutlich unter der Niedersachsens und Deutschlands. Die Mehrheit der Beschäftigten besitzt einen anerkannten Berufsabschluss und gehört der Altersklasse der 30- bis unter 50-jährigen an. Dennoch werden in den nächsten Jahren 35% der Beschäftigten in den Ruhestand eintreten, woran die demografische Herausforderung im Landkreis Lüchow-Dannenberg ersichtlich wird.

1.5. Arbeitslosigkeit

Die Arbeitslosenquote im Landkreis Lüchow-Dannenberg liegt bei 8,2% (Juli 2016)³⁰ und liegt damit deutlich über der durchschnittlichen Arbeitslosenquote in Niedersachsen (6,1% Juli 2016).³¹ Die Arbeitslosenquote von jüngeren Personen (15- bis 25-jährige) ist im Landkreis mit durchschnittlich 8% im Jahr 2015 etwas niedriger als die Arbeitslosenquote insgesamt. Die Arbeitslosenquote der Jüngeren hat sich damit seit 2010 deutlich reduziert (-3,8%).³²

Im Landkreis sind Männer häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als Frauen. Mit 8,9% (Durchschnitt 2015) liegt die Arbeitslosenquote der Männer um 0,8 Prozentpunkte höher als die der Frauen (8,1%) im Landkreis. In Niedersachsen ergeben sich für 2015 durchschnittliche Quoten von 6,2% für Männer und 6,1% für Frauen. Die Arbeitslosenquoten in Lüchow-Dannenburgs liegen deutlich über denen Niedersachsens. Dennoch spiegelt sich die positive Entwicklung der Arbeitslosenquoten in Deutschland in den vergangenen Jahren auch in Lüchow-Dannenberg wider. So betrug im Jahr 2010 die Arbeitslosenquote der Frauen durchschnittlich noch 10,8%, die der Männer 11,4%. Insgesamt kann man folglich, sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern, von einem starken Rückgang der Arbeitslosenzahlen sprechen.³³

Fazit: Es kann festgehalten werden, dass die Arbeitslosenquote des Landkreises deutlich über dem Durchschnitt Niedersachsens liegt. Im Jahresmittel liegt die Arbeitslosenquote der Männer höher als die der Frauen. Insgesamt zeigt sich, dass die Arbeitslosenzahlen im Landkreis Lüchow-Dannenberg in den vergangenen Jahren deutlich zurückgegangen sind.

1.6. Entwicklung der Schulabgänger und Ausbildungsmarkt

Auch für den Landkreis Lüchow-Dannenberg gilt der bundesweite Trend, dass die Schülerzahlen zurückgehen. Seit 2010 ist die Zahl der Erstklässler um 200 zurückgegangen. Die Entwicklung zeigt sich ebenfalls in den Nachbarlandkreisen Lüneburg (-182 Grundschüler) und Uelzen (-121 Grundschüler).³⁴ Im Bereich der weiterführenden Schulen zeigt sich im Kreis Lüchow-Dannenberg der Trend, dass sich die Zahl der Schüler innerhalb der allgemeinbildenden Schulen verschieben. So bleiben trotz der stetigen Rückgänge der Schülerzahlen die der Gymnasien seit 2011 relativ konstant (2011: 1.382; 2014: 1.378). Im Vergleich zum Jahr 2010 gab es jedoch 2011 ebenfalls einen Rückgang der Gymnasiasten um rund 150. Deutlich sinkende Schülerzahlen sind hingegen, sowohl in den Hauptschulen (2010: 482; 2014: 309) als auch in den Realschulen (2010: 1.236; 2014: 856), zu verzeich-

³⁰ Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2016f

³¹ Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2016c

³² Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2016h

³³ Ebd.

³⁴ Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2016i

nen.³⁵ Die rückläufigen Schülerzahlen in den weiterführenden Schulen können ebenfalls in den Nachbarlandkreisen Lüneburg und Uelzen verzeichnet werden. Hier sind jedoch auch die Gymnasien von der allgemeinen Entwicklung stark betroffen.³⁶

Trotz der allgemeinen demografischen Entwicklungen im Landkreis, gab es im Jahr 2015/2016 einen Anstieg der Bewerberzahlen im Vergleich zu den Vorjahren. Problematisch ist jedoch die große Diskrepanz zwischen der Zahl der gemeldeten Bewerber für Berufsausbildungsstellen und den gemeldeten Berufsausbildungsstellen. Im Berichtsjahr 2015/2016 gab es 409 gemeldete Bewerber, jedoch nur 266 gemeldete Berufsausbildungsstellen (vgl. Abbildung 3). Aus Abbildung 3 wird ersichtlich, dass zahlreiche Unternehmen ihre gemeldeten Ausbildungsstellen nicht mit passenden Bewerbern besetzen konnten, sodass mehr als ein Drittel der angebotenen Lehrstellen unbesetzt blieben.

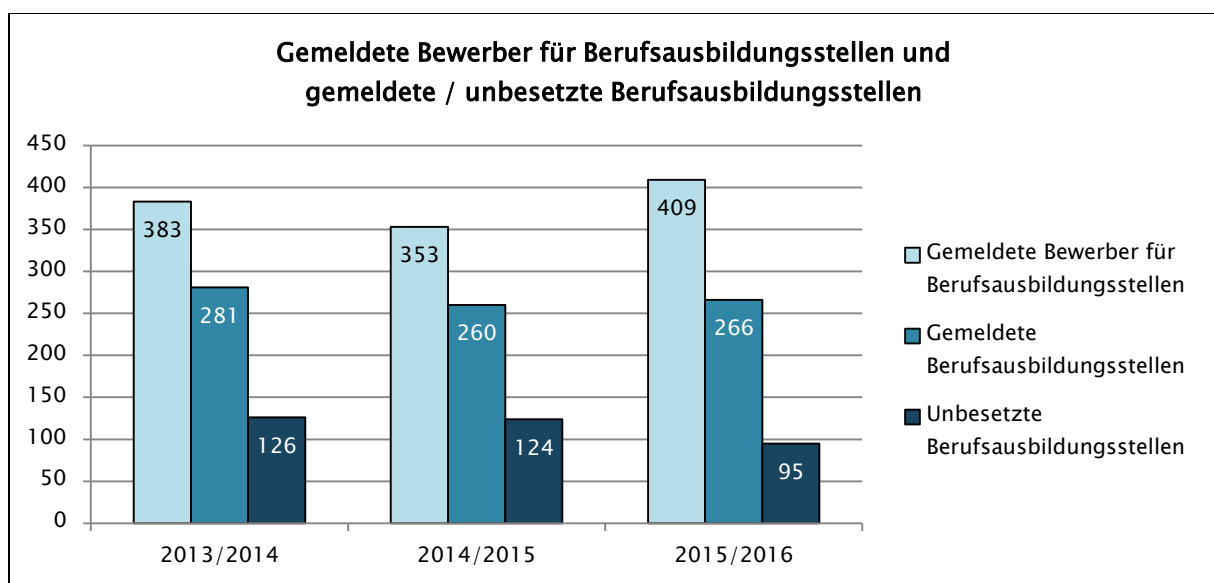


Abbildung 3: Gemeldete Bewerber für Berufsausbildungsstellen und gemeldete/unbesetzte Berufsausbildungsstellen
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2016d; eigene Darstellung

Die Mehrheit der Bewerber (275) ist unter 20 Jahre alt und bewirbt sich mit einem Realschul- (228 Bewerber) oder Hauptschulabschluss (118 Bewerber).³⁷ 103 Bewerber strebten eine Ausbildung im Bereich kaufmännische Dienstleistungen, Handel, Vertrieb, Tourismus an, gefolgt vom Bereich Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung mit insgesamt 69 Bewerbungen. Zu den drei am stärksten vertretenen Ausbildungsberufen gehört der Bereich Vertrieb (ohne Produktspezialisierung), Büro und Sekretariat sowie Arzt- und Praxishilfe.³⁸

³⁵ Vgl. ebd.

³⁶ Vgl. ebd.

³⁷ Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2016e

³⁸ Vgl. ebd.

Fazit: Die Entwicklungen der letzten Jahre zeigen, dass die Schülerzahlen kontinuierlich zurückgehen und es im Bereich der weiterführenden Schulen zu einer Verschiebung der Schüler in Richtung des Gymnasiums kommt. In dieser Schulart bleiben die Zahlen, trotz allgemeiner Rückgänge der Schülerzahlen, konstant. Im Bereich der Berufsausbildung hat die Zahl der Bewerber seit dem Berichtsjahr 2013/2014 zugenommen. Problematisch ist hingegen die zu geringe Zahl der gemeldeten Berufsausbildungsstellen sowie gleichzeitig das Problem zahlreicher Unternehmen, ihre angebotenen Ausbildungsstellen nicht besetzen zu können.

2. Handlungsfelder der betrieblichen Personalarbeit aus Sicht von Betrieben im Landkreis Lüchow-Dannenberg

Das Thema Fachkräftesicherung ist für Unternehmen sehr vielschichtig. Je nach Größe des Unternehmens und betrieblicher Situation sind unterschiedliche Handlungsfelder der betrieblichen Personalarbeit, von der Personalgewinnung und Personalplanung über die Personalentwicklung und Weiterbildung bis hin zu betrieblicher Gesundheitsförderung, angesprochen.

Ohne detaillierte Analyse kann es für die Verantwortlichen im Betrieb, aber auch in der Wirtschaftsförderung nicht immer direkt erkennbar sein, an welcher Stelle der größte Handlungsbedarf besteht. Schlecht einschätzbar ist häufig auch der Umsetzungsaufwand im Betrieb, der aus den gewonnenen Erkenntnissen folgt – vor allem dann, wenn mehrere Handlungsfelder parallel bearbeitet werden sollen. Je nach Kenntnisstand sind betriebliche Analysen (z.B. Personalstrukturanalysen und Belastungsanalysen) voranzustellen.

Die Praxis zeigt: Es macht Sinn, zunächst zu schauen, wo die „richtigen Hebel“ im Betrieb anzusetzen sind. Ansonsten werden rasch Ressourcen gebunden, die woanders unter Umständen wirkungsvoller eingesetzt werden könnten.

Um die personalwirtschaftliche Situation und die Bedarfe der Betriebe im Landkreis Lüchow-Dannenberg zu erfassen, wurde eine standardisierte Online-Befragung von 425 Betrieben durchgeführt (siehe Fragebogen im Anhang). Angeschrieben wurden die jeweiligen Geschäftsführer oder Niederlassungsleiter, erstmalig am 15. Juni 2016 mit der Bitte, bis zum 30. Juni den Online-Fragebogen zu beantworten. Am 29. Juni wurde eine Erinnerungsmail gesendet. Aufgrund des hohen Zuspruchs wurde der Befragungszeitraum mit einem weiteren Mailing am 04. Juli bis zum 06. Juli 2016 – verlängert. Aus der folgenden Abbildung 3 wird ersichtlich, dass sich insbesondere an den Tagen der Erinnerungsmails und am darauf folgenden Tag besonders viele Unternehmen an der Umfrage beteiligten. Insgesamt nahmen 118 Unternehmen an der Umfrage teil, was einer Rücklaufquote von rund 28% entspricht.

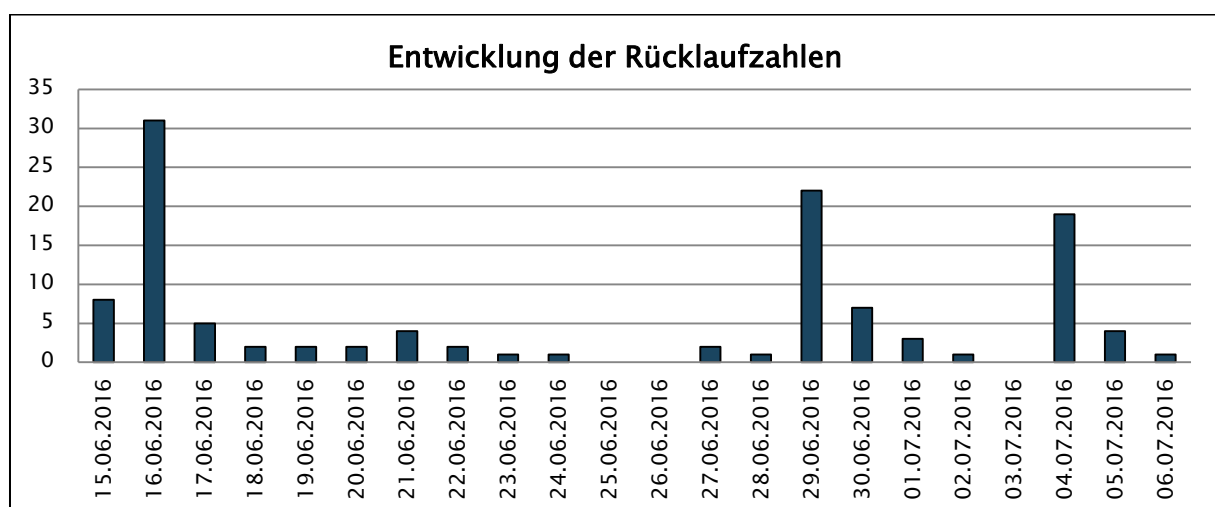


Abbildung 4: Entwicklung der Rücklaufzahlen

Quelle: Unternehmensbefragung (n=118); eigene Berechnung und Darstellung

Der Fragebogen enthielt sechs Themenblöcke: Zum Einstieg wurden allgemeine Daten zum Betrieb sowie zur Beschäftigtenstruktur abgefragt. Anschließend wurde die Beschäftigungsentwicklung, d.h. die Personalveränderungen und der Personalbedarf erhoben. Die Handlungsfelder und Maßnahmen der Personalgewinnung sowie der Personalentwicklung bildeten einen weiteren Schwerpunkt der Befragung. Die Bedeutung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung wurde ebenfalls abgefragt. Abschließend wurden Ansatzpunkte zur Unterstützung der Betriebe bei der Fachkräftegewinnung identifiziert. Auf diese Weise sollte ein Gesamtbild aktueller und künftiger Aktivitäten und Fragestellungen der betrieblichen Personalarbeit in den Betrieben ermittelt werden.

Im Folgenden werden die zentralen Befunde der Online-Befragung zusammenfassend dargestellt.

2.1. Struktur und Besonderheiten der befragten Betriebe

Die Unternehmen, die sich an der Umfrage beteiligt haben, sind überwiegend in den Bereichen unternehmensnahe und sonstige Dienstleistungen, Handel und Reparatur, Baugewerbe, sowie Ernährungswirtschaft tätig (vgl. Abbildung 5).

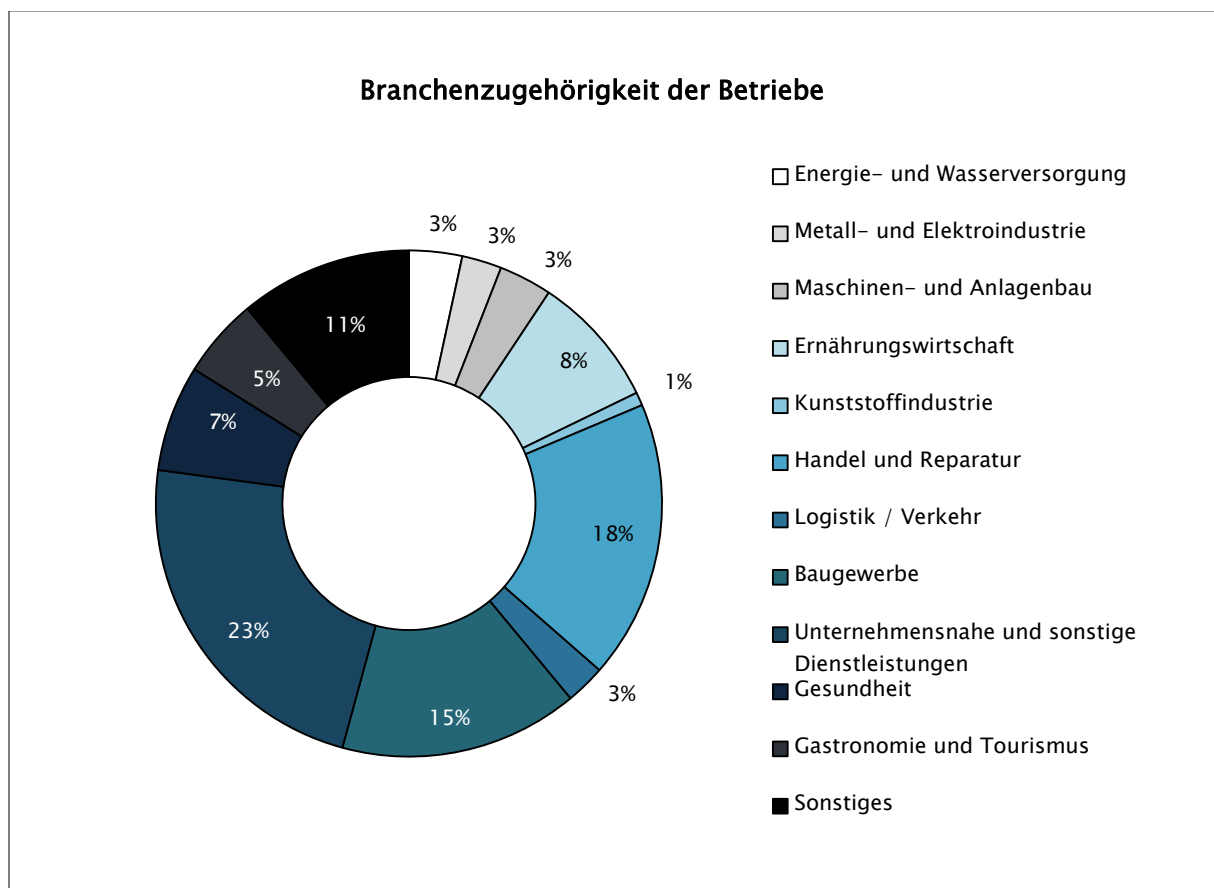


Abbildung 5: Branchenzugehörigkeit der Betriebe

Quelle: Unternehmensbefragung (n=118); eigene Berechnung und Darstellung

Bei fast der Hälfte der befragten Unternehmen handelt es sich um kleine Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Nur zwei Betriebe sind Großunternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten. Bezogen auf die Entscheidungsbefugnisse und Handlungsspielräume bei der Gestaltung der Personalarbeit am Standort zeigt sich, dass 12 der befragten Betriebe Niederlassungen oder Teile von Konzernen bzw. anderer Unternehmen sind, was einer Quote von 10,2% entspricht. 102 Betriebe (86,4%) sind als unabhängige, eigenständige Unternehmen organisiert (vgl. Abbildung 6).

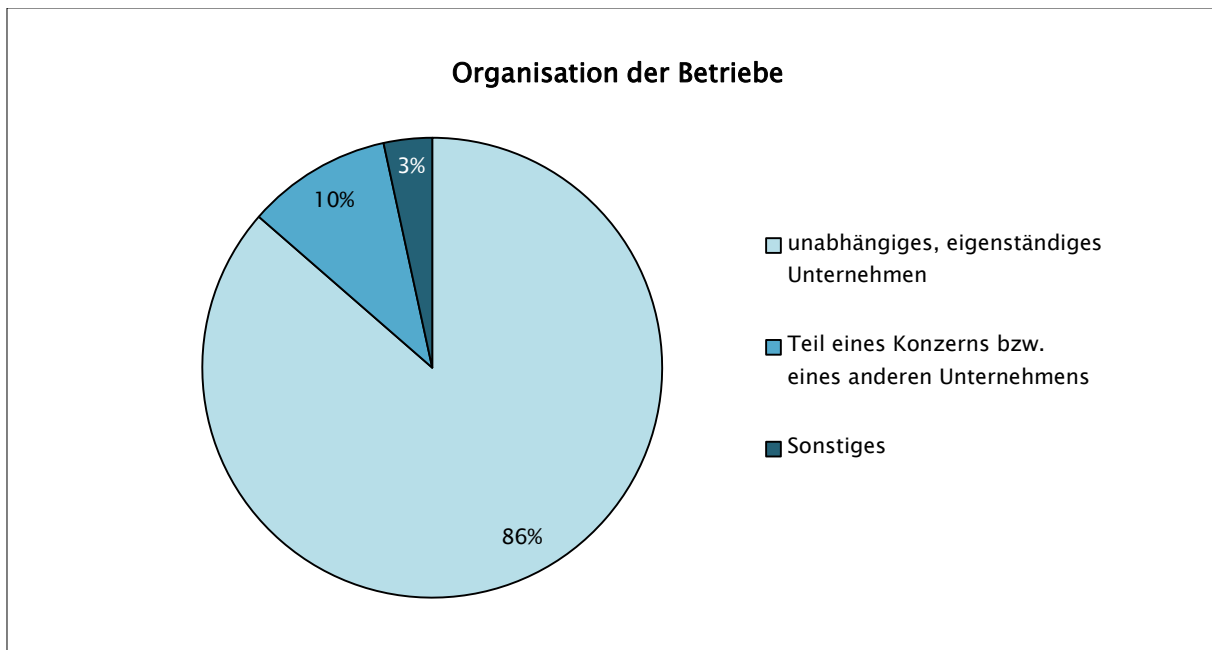


Abbildung 6: Organisation der Betriebe

Quelle: Unternehmensbefragung (n=118); eigene Berechnung und Darstellung

Die Teilnehmer der Befragung beschäftigen im Landkreis Lüchow-Dannenberg insgesamt rund 2.419 Mitarbeiter. Von den Beschäftigten sind 57% männlich und 43% weiblich. Insgesamt arbeiten ca. 28% in Teilzeit, geringfügig beschäftigt sind rund 6% der Mitarbeiter.

Charakteristisch mit Blick auf die Struktur der Beschäftigten der befragten Betriebe ist der hohe Prozentsatz an Facharbeitern (ca. 50%) und der hohe Anteil der Un- bzw. Angelernten (24%), gefolgt von den Beschäftigten mit Fach- / Hochschulabschluss (14%). Der Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten beträgt rund 7% (vgl. Abbildung 7).

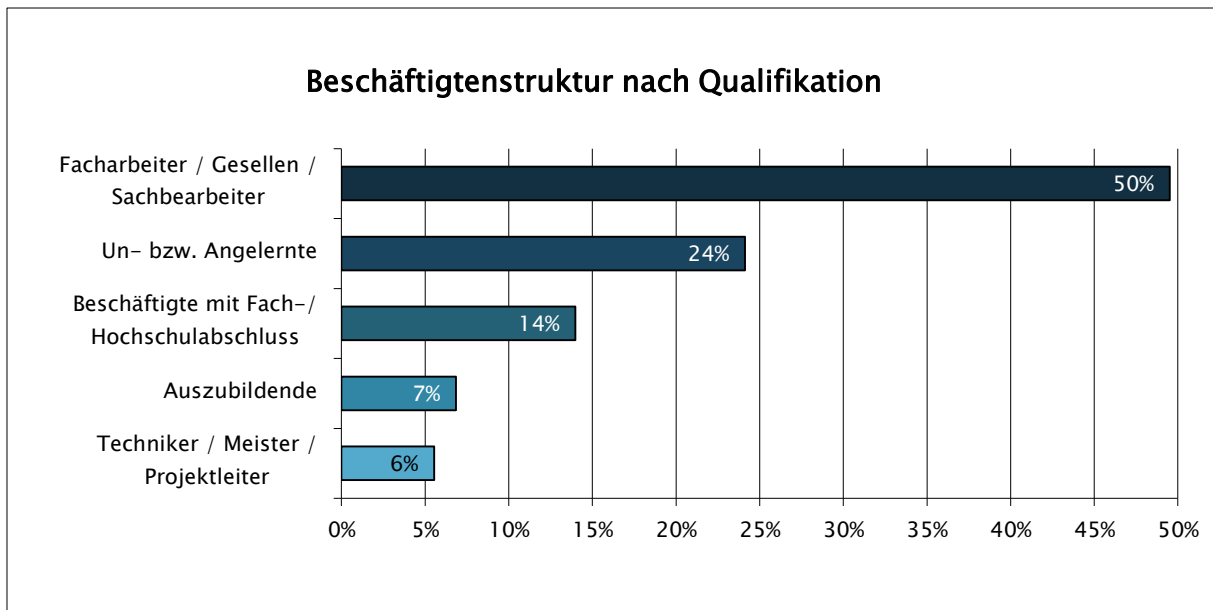


Abbildung 7: Beschäftigtenstruktur nach Qualifikation

Quelle: Unternehmensbefragung (n=103); eigene Berechnung und Darstellung

Die Betrachtung der Beschäftigungsstruktur nach Unternehmensbereich (vgl. Abbildung 8) ergibt, dass mit 43% die Mehrheit der Beschäftigten im Bereich Verwaltung / kaufmännischer Bereich tätig ist, gefolgt vom Bereich Produktion / gewerblicher Bereich mit 33% und dem technischen Bereich mit 24%.

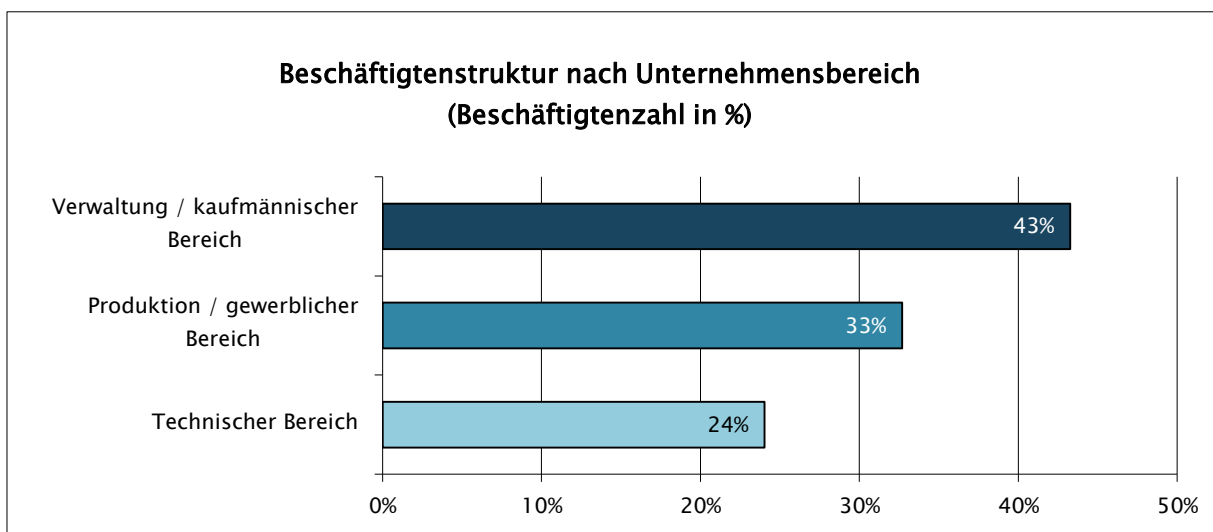


Abbildung 8: Beschäftigtenstruktur nach Unternehmensbereich (Beschäftigtenzahl in %)

Quelle: Unternehmensbefragung (n=102); eigene Berechnung und Darstellung

Die Auswertung der Daten zur Altersstruktur der Beschäftigten zeigt, dass mehr als die Hälfte der Mitarbeiter der befragten Betriebe 40 Jahre und älter sind (1.175 Beschäftigte), rund 565 Beschäftigte sind hiervon über 50 Jahre alt, was ein Viertel der Gesamtbeschäftigten ausmacht (vgl. Tabelle 7). Die Zahl der älteren Mitarbeiter wird aufgrund der demografischen Entwicklung in den nächsten Jahren weiter anwachsen.

Tabelle 7: Verteilung der Altersklassen der befragten Betriebe insgesamt (aggregierte Daten, absolute Werte)

Altersklasse	Anzahl der Beschäftigten insgesamt
unter 20 Jahren	ca. 87
20 Jahre bis unter 30 Jahre	ca. 367
30 Jahre bis unter 40 Jahre	ca. 511
40 Jahre bis unter 50 Jahre	ca. 610
50 Jahre bis unter 60 Jahre	ca. 438
60 Jahre und älter	ca. 127

Quelle: Unternehmensbefragung (n=103); eigene Berechnung und Darstellung

Fazit: Der Großteil der Beschäftigten ist in den Bereichen Unternehmensnahe und sonstige Dienstleistungen, Handel und Reparatur, dem Baugewerbe und der Ernährungswirtschaft tätig. Bei der Hälfte aller Beschäftigten handelt es sich um Facharbeiter, Gesellen und Sachbearbeiter. Insgesamt wird es in den nächsten Jahren zu zahlreichen altersbedingten Abgängen gerade im mittleren Qualifikationsbereich kommen.

2.2. Beschäftigungsentwicklung und Personalbedarf

Alle befragten Betriebe haben aus ihrer Sicht stabile Personalbestände und nur eine geringe Fluktuation (vgl. Abbildung 9). Rund 83% der Befragten geben an, dass es keine bzw. nur eine geringe Fluktuation in der Stammebelegschaft gibt, für 16% der Betriebe bewegt sich die Fluktuation im mittleren Bereich. Dies kann als Ausdruck einer starken Bindung der Beschäftigten an den jeweils Arbeit gebenden Betrieb interpretiert werden, welche auf unternehmenskulturelle Faktoren wie ein gutes Betriebsklima bzw. eine „familiäre Atmosphäre im Betrieb“ zurückgeführt werden könnte.

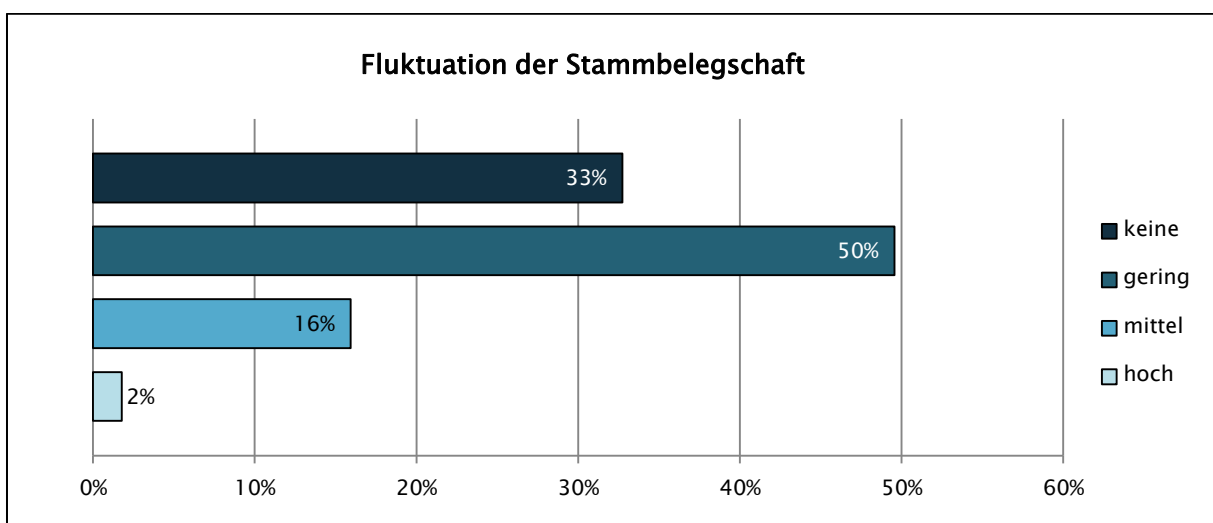


Abbildung 9: Fluktuation der Stammebelegschaft

Quelle: Unternehmensbefragung (n=113); eigene Berechnung und Darstellung

Sofern Personalveränderungen in den nächsten drei Jahren geplant bzw. absehbar sind, wird im Wesentlichen eine Vergrößerung der Belegschaft (37% der Befragten) oder die Wiederbesetzung frei werdender Stellen (22% der Befragten) angestrebt. Die folgende Grafik zeigt deutlich, dass sich die genannten Personalveränderungen insbesondere auf unabhängige, eigenständige Unternehmen beziehen und dass insgesamt 28% der Befragten die Personalveränderungen in den kommenden drei Jahren noch nicht abschätzen kann (vgl. Abbildung 10).

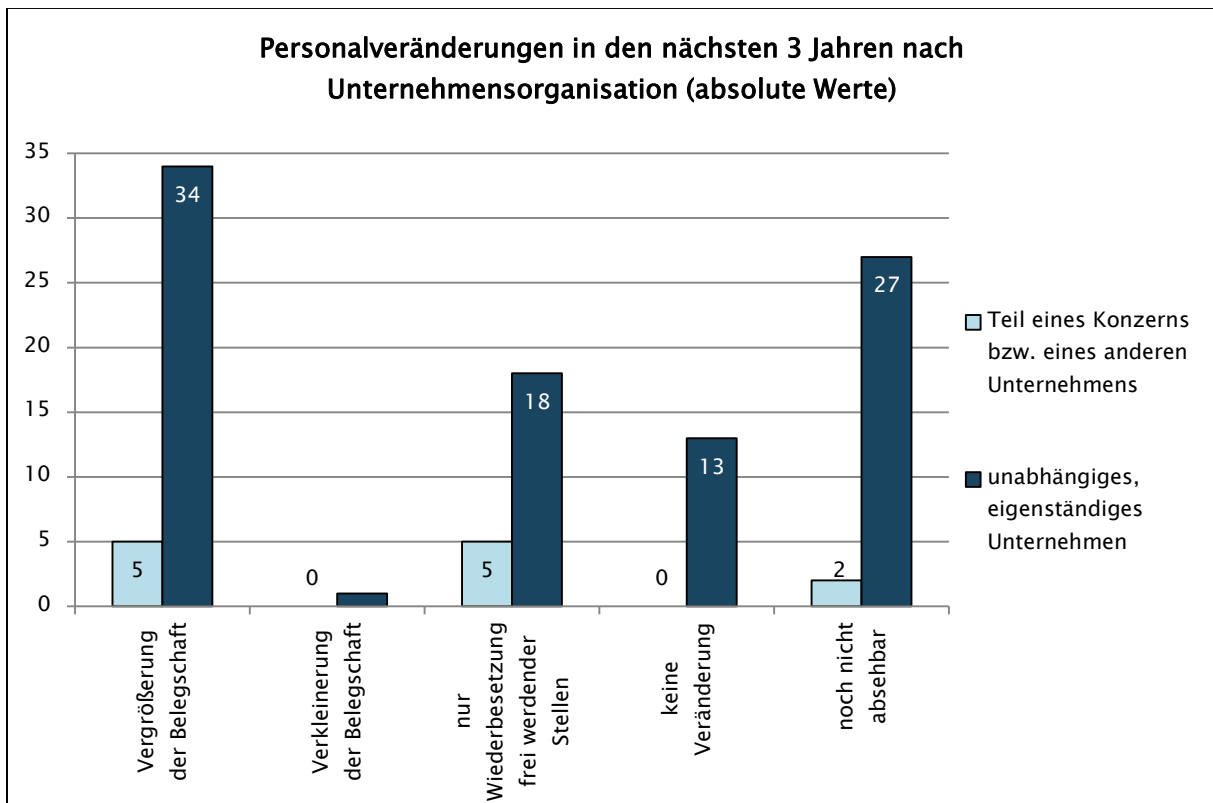


Abbildung 10: Personalveränderungen in den nächsten 3 Jahren nach Unternehmensorganisation (absolute Werte)
Quelle: Unternehmensbefragung (n=105); eigene Berechnung und Darstellung

Der größte Personalbedarf für die nächsten drei Jahre wird nach Einschätzung der Befragten eindeutig im Bereich der Facharbeiter, gefolgt von Auszubildenden sowie Fach-/ Hochschulabsolventen mit Ingenieursstudium gesehen. Zudem wird ein mittlerer Personalbedarf im Bereich Techniker, Meister und Projektleiter erwartet. Insgesamt zeigt sich für die Zukunft ein erhöhter Personalbedarf insbesondere im Bereich des mittleren Qualifikationsniveaus (Abbildung 11).

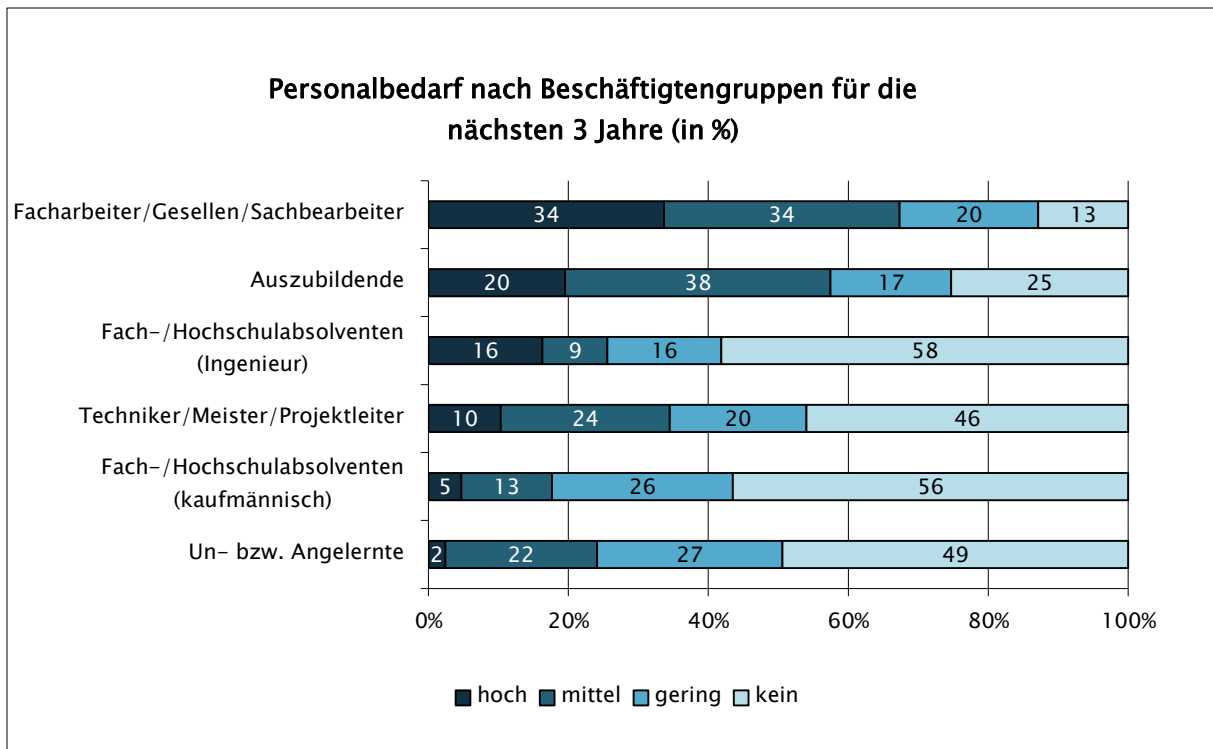


Abbildung 11: Personalbedarf nach Beschäftigtengruppen für die nächsten 3 Jahre (in %)
 Quelle: Unternehmensbefragung (n=104), eigene Berechnung und Darstellung

Mögliche Schwierigkeiten bei der Deckung des Personalbedarfs führen 78% der Befragten auf fehlende bzw. unpassende Qualifikationen, aber auch zu 61% auf eine (zu) geringe Zahl von Bewerbern zurück. Zu hohe Gehaltsvorstellungen, sonstige zu hohe Erwartungen der Bewerber oder das Alter spielen hingegen kaum eine Rolle (vgl. Abbildung 12).

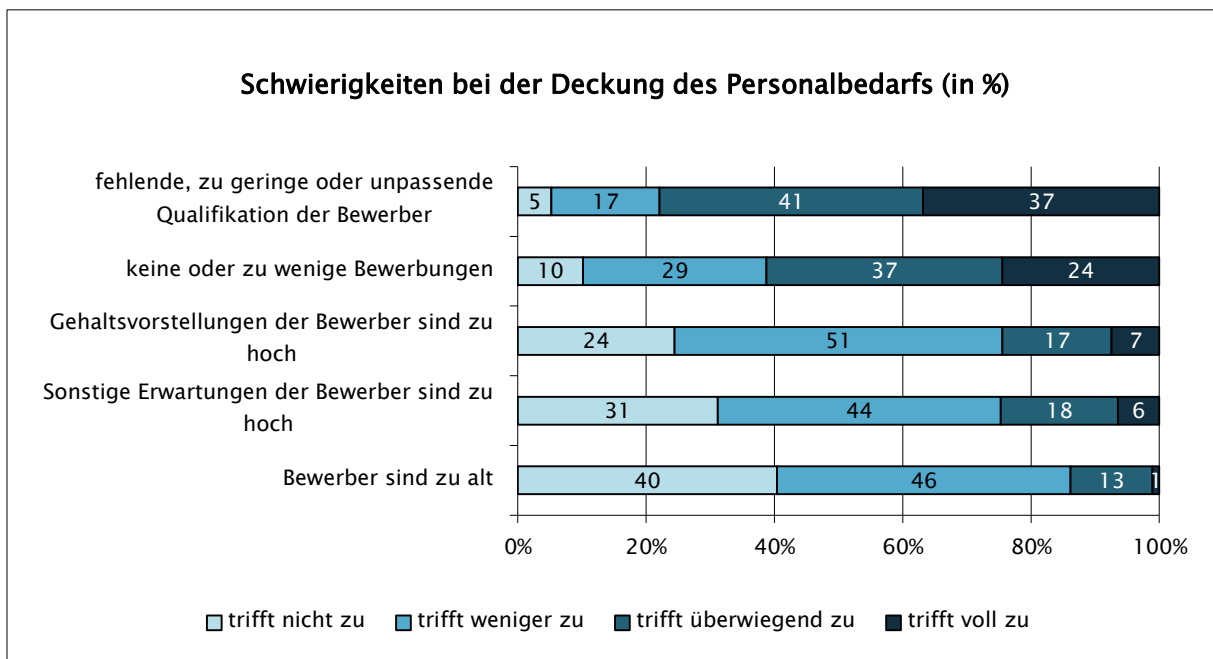


Abbildung 12: Schwierigkeiten bei der Deckung des Personalbedarfs (in %)
 Quelle: Unternehmensbefragung (n=103); eigene Berechnung und Darstellung

Fazit: Insgesamt bleibt festzuhalten, dass die befragten Unternehmen in den kommenden Jahren grundsätzlich keinen Stellenabbau planen. Die meisten Unternehmen streben im Gegensatz dazu eine Vergrößerung der Belegschaft an oder zumindest eine Wiederbesetzung der freigewordenen Stellen. In den nächsten drei Jahren sehen die Unternehmen insbesondere im Bereich Facharbeiter/Gesellen/Sachbearbeiter einen großen Personalbedarf. Zudem erwarten die Befragten einen hohen bis mittleren Personalbedarf bei Auszubildenden. Bei der Besetzung der Stellen könnte es aufgrund von Bewerbern mit fehlenden, zu geringen oder unpassenden Qualifikationen zu Schwierigkeiten bei der Deckung des Personalbedarfs kommen.

2.3. Handlungsfeld Personalgewinnung

Die verantwortlichen Personen in den Betrieben, die sich mit Fragen der Fachkräftesicherung auseinandersetzen, machen dies häufig unter dem Aspekt der Personalgewinnung. Um einem möglichen Personalmangel gerade im gewerblich-technischen Bereich frühzeitig zu begegnen, sind auf einem enger werdenden Arbeitsmarkt systematische, langfristig angelegte Strategien der Personalgewinnung und -bindung sinnvoll. In Hinblick auf den demografischen Wandel wird der Stellenwert des Handlungsfelds Personalgewinnung in Zukunft wachsen.

Aus der folgenden Abbildung 13 wird ersichtlich, dass die befragten Unternehmen Lüchow-Dannenberg in Sachen Personalsuche und Personalbeschaffung verstärkt auf die Ausbildung eigener Nachwuchskräfte setzen. Da der Zuzug jüngerer Arbeitnehmer in den Landkreis tendenziell gering ist, bietet sich durch die Ausbildung eigener Nachwuchskräfte die Möglichkeit, das Arbeitskräftepotenzial vor Ort zu halten und die Schulabgänger auch langfristig an ihre Heimatregion zu binden.

Maßnahmen und Aktivitäten zur Stellenbesetzung (Angabe von Mittelwerten)

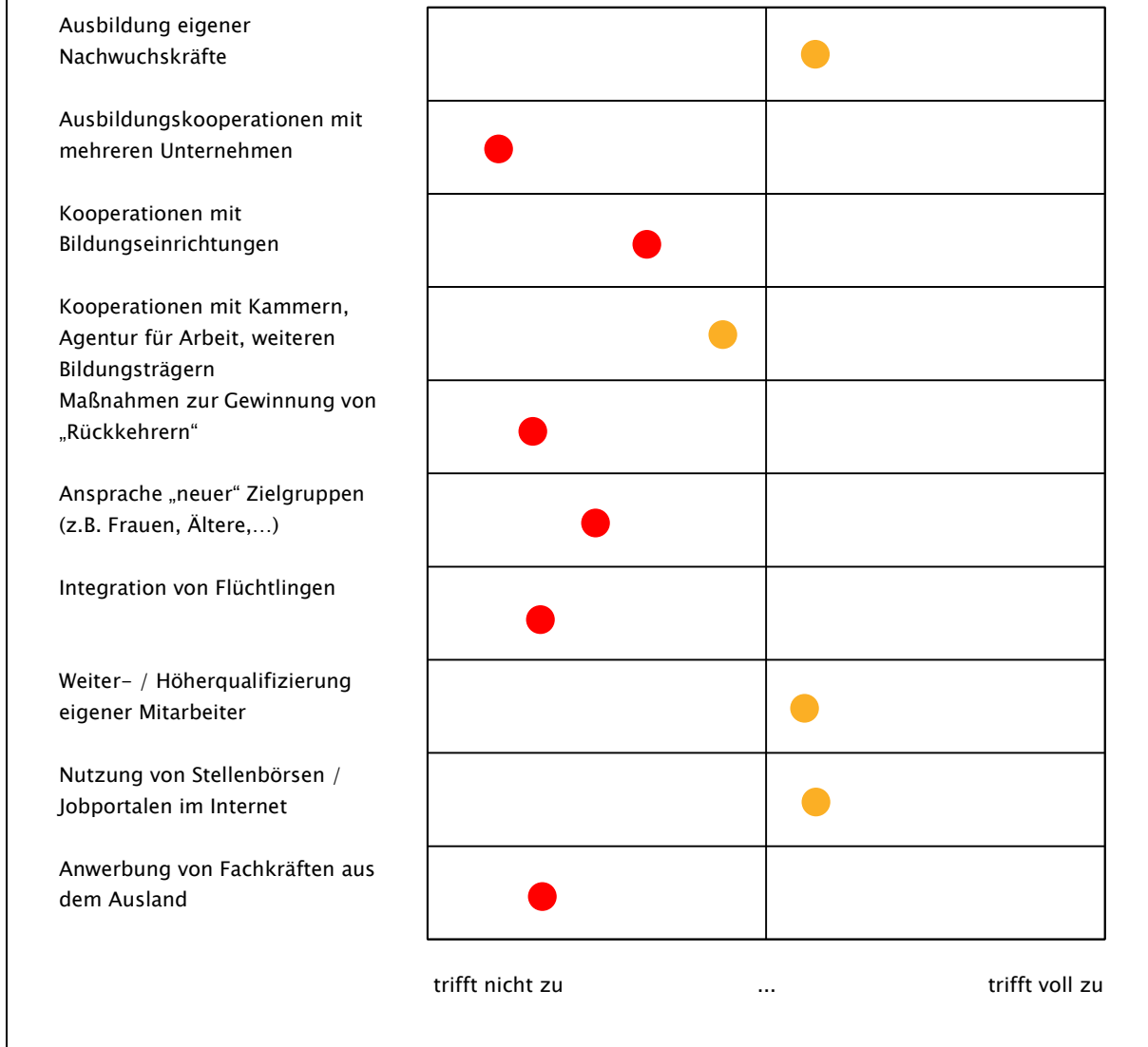


Abbildung 13: Maßnahmen und Aktivitäten zur Stellenbesetzung (Angabe von Mittelwerten)
 Quelle: Unternehmensbefragung (n=102); eigene Berechnung und Darstellung; rot = „trifft nicht zu“ bis „trifft weniger zu“, gelb = „trifft weniger zu“ bis „trifft überwiegend zu“, grün = „trifft überwiegend zu“ bis „trifft voll zu“

Neben der Weiter- und Höherqualifizierung eigener Mitarbeiter und der Ausbildung eigener Nachwuchskräfte nutzen die befragten Unternehmen zudem vermehrt Stellenbörsen und Jobportale im Internet. Durch die einfach zu nutzenden und häufig auch kostengünstigen Portale können Unternehmen sowohl regional als auch überregional offenen Stellen anbieten. Dadurch können sie mit einer Vielzahl potenzieller Bewerber in Kontakt treten.

Eine untergeordnete Rolle bei der Stellenbesetzung spielt hingegen die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland. Hierbei könnte die Sprachbarriere einen entscheidenden Grund darstellen, weshalb für die befragten Unternehmen diese Maßnahmen nur selten in Frage kommen könnten. Von geringer Bedeutung sind für die Unternehmen zudem Ausbildungskooperationen mit mehreren Unternehmen oder Bildungseinrichtungen, Maßnahmen

zur Gewinnung von „Rückkehrern“, die Ansprache „neuer“ Zielgruppen (z.B. Frauen oder Ältere) und die Integration von Flüchtlingen. Ein Grund hierfür könnte in den personellen Ressourcen gesehen werden. Alle Maßnahmen sind an einen höheren Zeitaufwand und die Abstimmung mit Partnern gebunden, für welchen ausreichend Personal zur Verfügung stehen muss.

Die folgende Grafik zeigt, welche Aktivitäten die befragten Unternehmen in den nächsten drei Jahren intensivieren wollen, um weiteres Personal zu gewinnen.

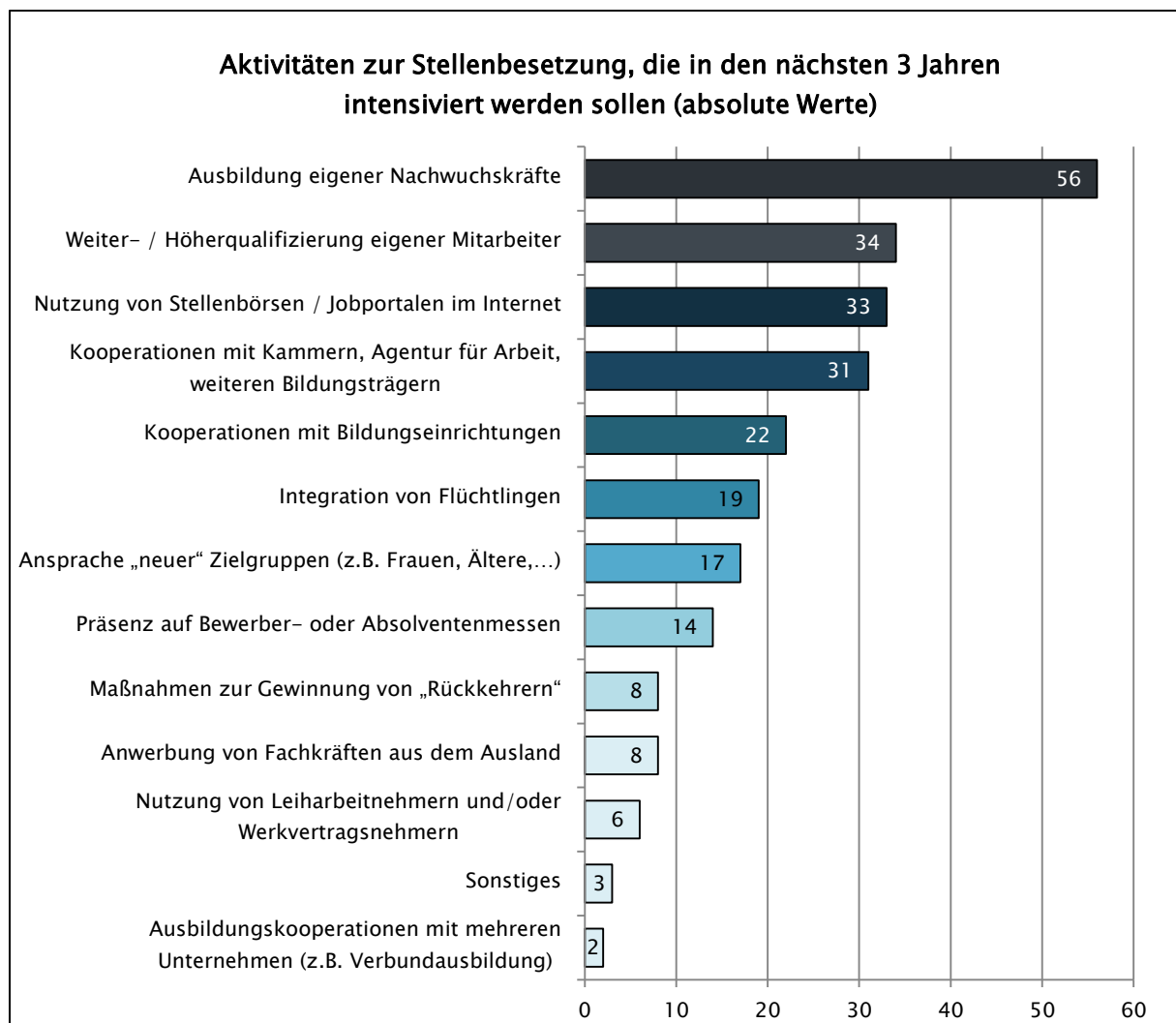


Abbildung 14: Aktivitäten zur Stellenbesetzung, die in den nächsten 3 Jahren intensiviert werden sollen (absolute Werte)

Quelle: Unternehmensbefragung (n=89); eigene Berechnung und Darstellung

Es wird ersichtlich, dass die Unternehmen auch zukünftig auf ähnliche Maßnahmen zur Gewinnung von Mitarbeitern setzen, wie sie gegenwärtig bereits genutzt werden. 56 Unternehmen gaben an, die Ausbildung von eigenen Nachwuchskräften zu intensivieren, gefolgt von der Weiter-/Höherqualifizierung eigener Mitarbeiter. Bei der Gewinnung von Auszubildenden im Landkreis spielt die Arbeitgeberattraktivität nach außen eine wichtige Rolle. Sie ist ein entscheidender Faktor, ob sich ein Schulabgänger für einen Ausbildungsplatz entscheidet oder nicht.

Im Kontext der Stärkung der Arbeitgeberattraktivität nach außen stellt für die befragten Betriebe insbesondere die Unternehmenspräsentation mittels Homepage und Flyer eine wichtige Maßnahme dar (vgl. Abbildung 15).

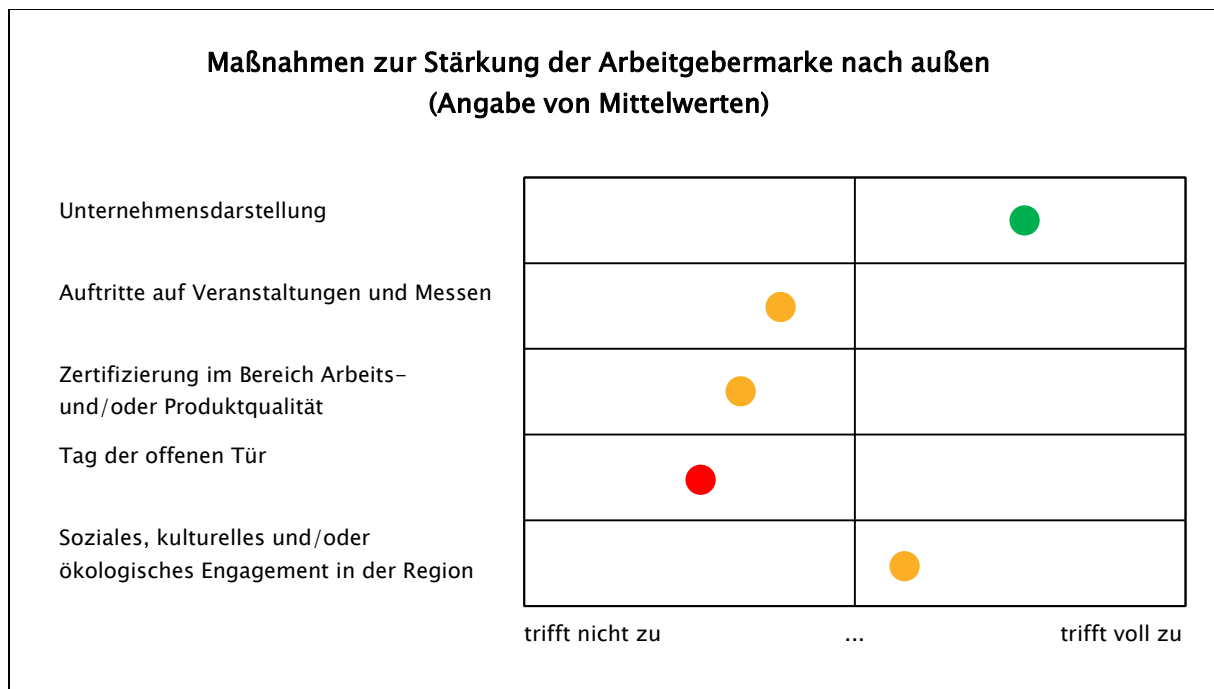


Abbildung 15: Maßnahmen zur Stärkung der Arbeitgebermarke nach außen (Angabe von Mittelwerten)
Quelle: Unternehmensbefragung (n=104); eigene Berechnung und Darstellung; rot = „trifft nicht zu“ bis „trifft weniger zu“, gelb = „trifft weniger zu“ bis „trifft überwiegend zu“, grün = „trifft überwiegend zu“ bis „trifft voll zu“

Über die Hälfte der Befragten gaben zudem an, dass soziales, kulturelles und/oder ökologisches Engagement in der Region einen wichtigen Teil zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität nach außen beiträgt. Eine untergeordnete Rolle spielt hingegen für rund zwei Drittel der Befragten die Durchführung eines Tages der offenen Tür. Die relativ geringe Bedeutung zur Stärkung der Arbeitgebermarke könnte in der Größenstruktur der befragten Unternehmen begründet sein. Für Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten kann ein Tag der offenen Tür möglicherweise einen zusätzlichen personellen Aufwand bedeuten, für welchen neben dem täglichen Geschäft oftmals keine Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Genau wie bei den oben dargestellten Maßnahmen und Aktivitäten zur Stellenbesetzung, zeigt sich auch bei den Aktivitäten zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität, dass die befragten Unternehmen in den kommenden drei Jahren auf die bereits durchgeführten Maßnahmen setzen (vgl. Abbildung 16).

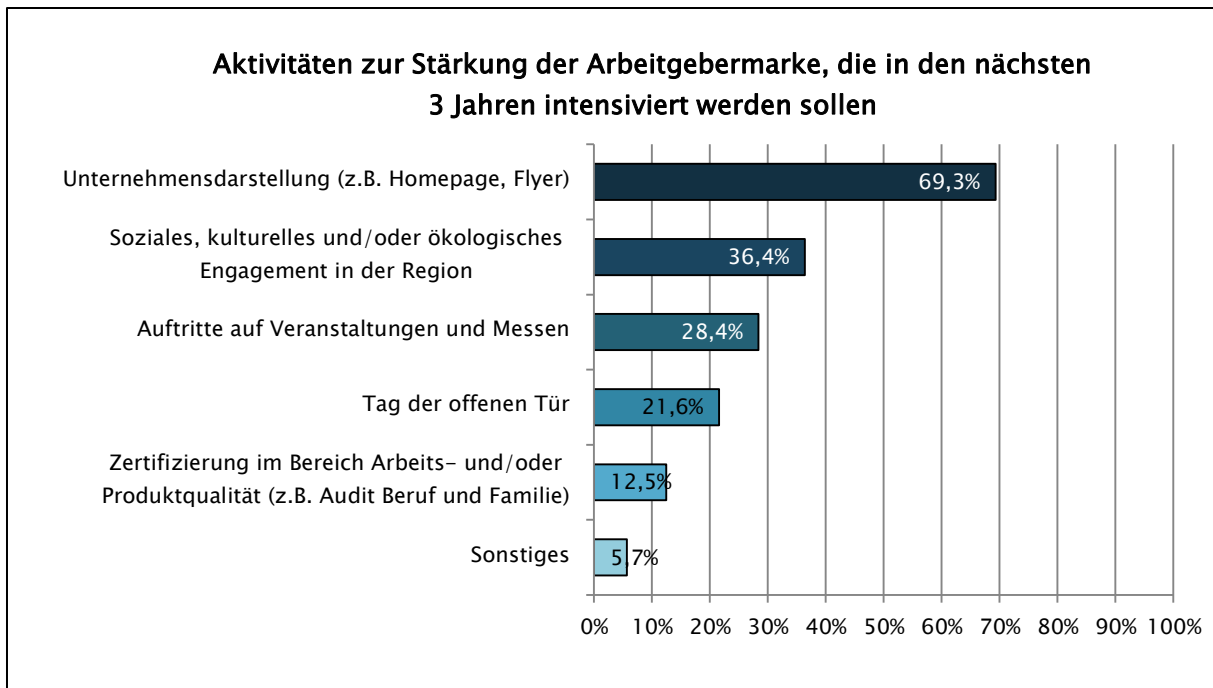


Abbildung 16: Aktivitäten zur Stärkung der Arbeitgebermarke, die in den nächsten 3 Jahren intensiviert werden sollen

Quelle: Unternehmensbefragung (n=88); eigene Berechnung und Darstellung

Eine wichtige Aktivität, die in den nächsten 3 Jahren intensiviert werden soll, stellt für die befragten Betriebe die Unternehmensdarstellung mittels Homepage, durch Flyer oder sonstige Aktivitäten dar. Es wird ersichtlich, dass sich die befragten Unternehmen von dieser Maßnahme in den kommenden drei Jahren mit Abstand den größten Nutzen erhoffen. Mehr als ein Drittel der Befragten möchte zudem ihr soziales, kulturelles und/oder ökologisches Engagement in der Region intensivieren, wodurch insbesondere kleinere und unbekanntere Unternehmen ihren Bekanntheitsgrad steigern können.

Für eine nachhaltige und erfolgreiche Stärkung der Arbeitgeberattraktivität nach außen ist es auch wichtig, diese nach innen zu stärken. Hierbei stehen die aktuellen Mitarbeiter im Fokus. Durch verschiedene Maßnahmen, z.B. im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf, soll die Bindung an das Unternehmen gestärkt und positive Assoziationen geweckt werden, sodass die Mitarbeiter das Unternehmen auch nach außen positiv darstellen und so die Arbeitgebermarke gestärkt wird.

Fazit: Die Befragung hat gezeigt, dass die Betriebe Lüchow-Dannenburgs sowohl gegenwärtig, als auch zukünftig, vermehrt auf die Ausbildung eigener Nachwuchskräfte setzen, um ihren Personalbedarf zu decken. Trotz der Bereitschaft, Auszubildende zu beschäftigen, besteht im Landkreis Lüchow-Dannenberg nach wie vor die Herausforderung, Schulabgänger, vor allem Abiturienten, in der Region zu halten. Hierbei spielt die Arbeitgeberattraktivität eine wichtige Rolle, die von den Befragten vor allem durch die Unternehmenspräsentation auf ihrer Homepage oder mittels Flyer gestärkt werden soll. Werden die Arbeitgeber als attraktiv empfunden, steigt auch die Bereitschaft, dort einer Tätigkeit nachgehen zu wollen.

2.4. Handlungsfeld Personalentwicklung: Weiterbildung und Qualifizierung

In direktem Zusammenhang zu Maßnahmen der Personalgewinnung stehen Aktivitäten der Personalentwicklung. So ist die Attraktivität eines Betriebes im Wettbewerb auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt unter anderem auch von den Entwicklungsmöglichkeiten, die potenziellen Fach- und Nachwuchskräften geboten werden, abhängig. Zusätzlich können bei älter werdenden Belegschaften Maßnahmen sinnvoll sein, die den Wissensaustausch zwischen Jung und Alt fördern, Beschäftigungsfähigkeit erhalten und Weiterbildung und Qualifizierung auch für ältere Mitarbeiter anbieten. Auch wenn heute schon in etlichen Betrieben viel für die Entwicklung der Beschäftigten getan wird, ist davon auszugehen, dass die Bedeutung der Weiterbildung und beruflicher Qualifizierung weiter steigen wird. Einschlägige Demografieratgeber weisen z.B. auf den besonderen Stellenwert altersspezifischer Weiterbildungsmöglichkeiten hin.³⁹ Die folgende Abbildung 17 zeigt Maßnahmen, die von den befragten Unternehmen im Bereich Weiterbildung und Qualifizierung bereits umgesetzt werden.

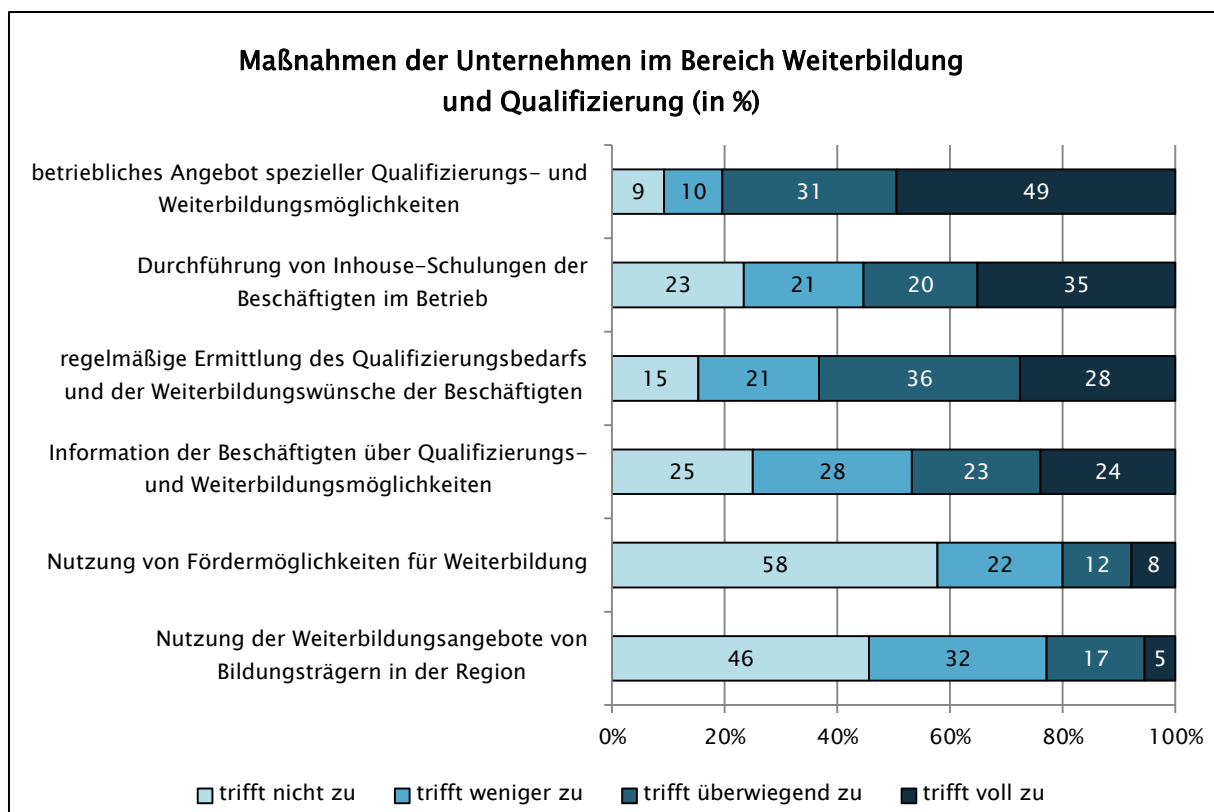


Abbildung 17: Maßnahmen der Unternehmen im Bereich Weiterbildung und Qualifizierung (in %)

Quelle: Unternehmensbefragung (n=100); eigene Berechnung und Darstellung

Auffällig ist, dass Weiterbildungsangebote der Bildungsträger in der Region von zwei Drittel der befragten Unternehmen gar nicht bis sehr selten genutzt werden und Fördermöglichkeiten (z.B. im Rahmen des Programmes „Weiterbildung in Niedersachsen“) ebenfalls eher selten in Anspruch genommen werden. Im Gegensatz hierzu bieten rund 80% der befragten Arbeit-

³⁹ z.B. INQA, Initiative Neue Qualität der Arbeit (2010): Mit Prävention die Zukunft gewinnen. Strategien für eine demografiefeste Arbeitswelt. Berlin

geber ihren Mitarbeitern ein betriebliches Angebot mit speziellen Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten und über die Hälfte der Betriebe ermitteln regelmäßig den Qualifizierungsbedarf und die Weiterbildungswünsche der Beschäftigten. Zudem führen etwa die Hälfte der Betriebe Inhouse-Schulungen der Beschäftigten im Betrieb direkt durch.

Die folgende Abbildung 18 zeigt, dass die Unternehmen in Lüchow-Dannenberg planen, die bestehenden Aktivitäten fortzusetzen. In den nächsten drei Jahren sollen vor allem das betriebliche Angebot spezieller Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten intensiviert, sowie regelmäßig der Qualifizierungsbedarf und die Weiterbildungswünsche der Beschäftigten ermittelt und Inhouse-Schulungen der Beschäftigten im Betrieb durchgeführt werden.

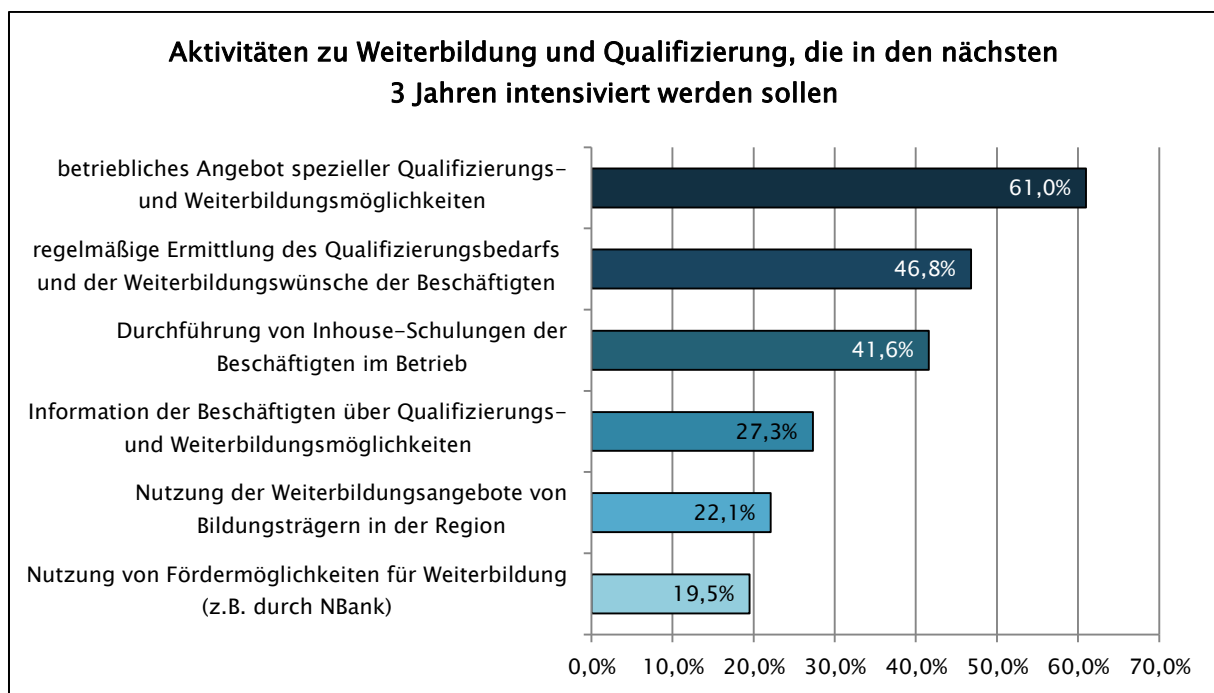


Abbildung 18: Aktivitäten zu Weiterbildung und Qualifizierung, die in den nächsten 3 Jahren intensiviert werden sollen

Quelle: Unternehmensbefragung (n=77); eigene Berechnung und Darstellung

Ein sehr hoher Weiterbildungsbedarf besteht nach Einschätzung der Befragten insbesondere im Bereich der berufsbezogenen und der fachlichen Weiterbildung. Fast 80% der Befragten sehen in diesem Bereich einen hohen bis mittleren Handlungsbedarf, genau wie zu Fragestellungen rund um Computer und EDV, wo über 50% einen hohen bis mittleren Weiterbildungsbedarf ihrer Mitarbeiter sehen. Keinen oder nur einen sehr geringen Weiterbildungsbedarf sehen die Unternehmen hingegen überwiegend im Bereich der Sprachen (vgl. Abbildung 19).

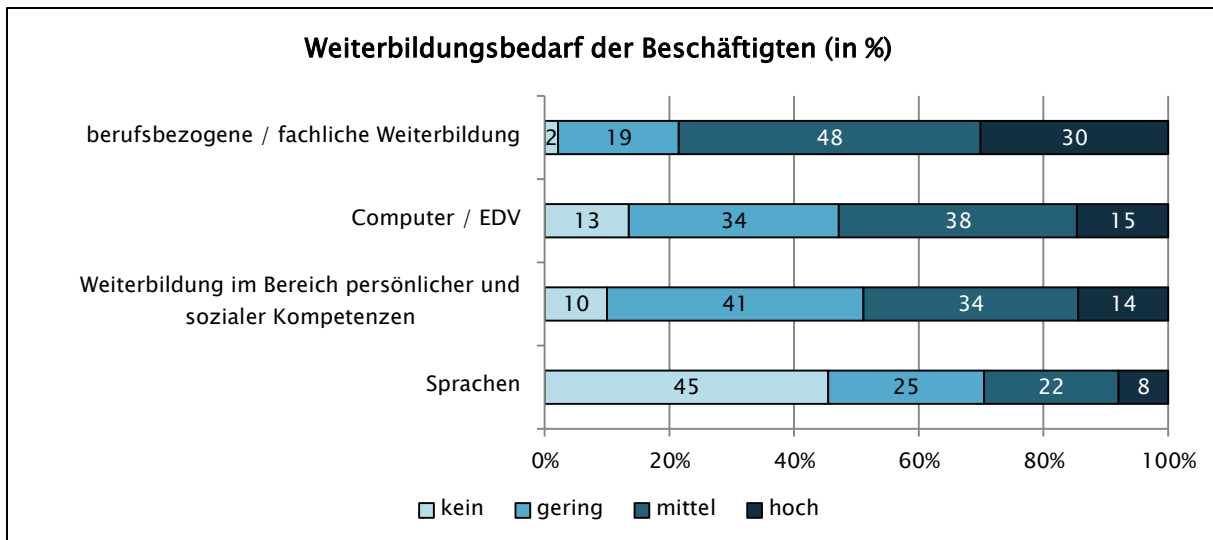


Abbildung 19: Weiterbildungsbedarf der Beschäftigten (in %)
 Quelle: Unternehmensbefragung (n=94); eigene Berechnung und Darstellung

Die Deckung des Weiterbildungsbedarfs erweist sich für zahlreiche Unternehmen dennoch als Schwierigkeit. Fast 70% der befragten Unternehmen bemängelten, dass es keine passenden Weiterbildungsangebote regionaler Bildungsträger gibt. Als Problem stellt sich zudem häufig die fehlende Möglichkeit zur zeitlichen Freistellung von Mitarbeitern dar.

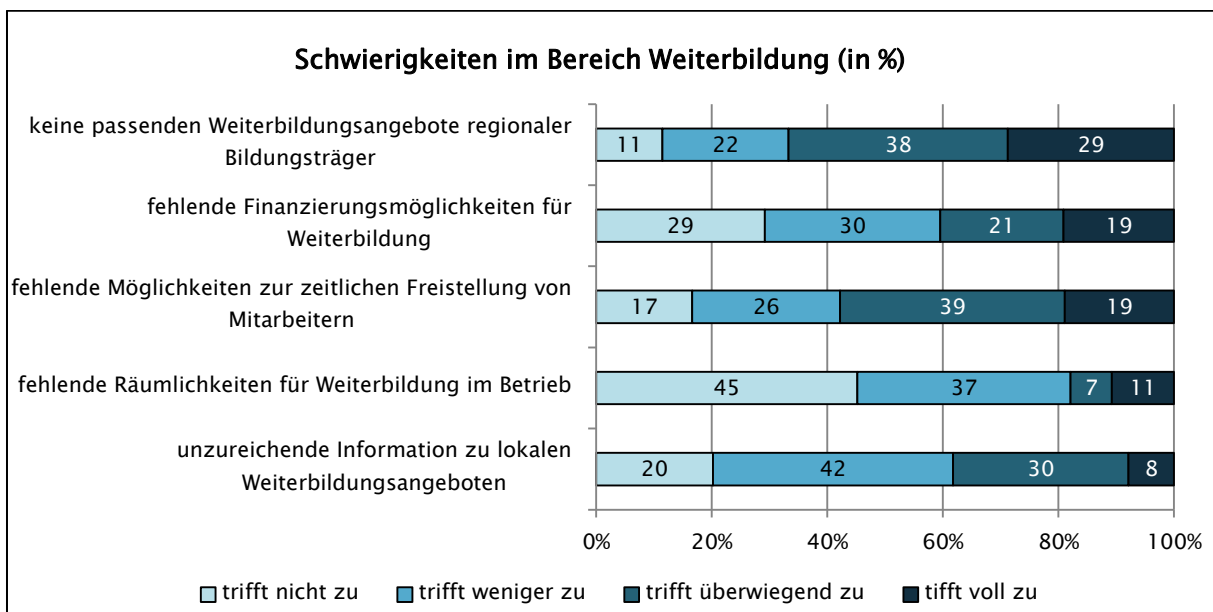


Abbildung 20: Schwierigkeiten im Bereich Weiterbildung (in %)
 Quelle: Unternehmensbefragung (n=98); eigene Berechnung und Darstellung

Fazit: Weiterbildungsbedarf wird in erster Linie bei fachlichen bzw. berufsbezogenen Themen sowie im Bereich Computer/EDV gesehen. Zur Deckung dieses Bedarfs bieten die befragten Unternehmen sehr häufig ein betriebliches Angebot spezieller Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Sie möchten diese Art der Weiterbildung auch zukünftig ausbauen. Um vor allem die übergreifenden Weiterbildungsbedarfe eindeutig zu identifizieren, wäre zu überlegen, die Weiterbildungsbedarfe der Betriebe genau zu erheben und ein exakt zugeschnittenes Weiterbildungsangebot zu entwickeln.

2.5. Betriebliche Gesundheitsförderung

Es ist unbestritten, dass die Abnahme der körperlichen Leistungsfähigkeit der Beschäftigten nicht allein durch biologische Alterungsprozesse bestimmt wird, sondern durch beanspruchende Arbeitsbedingungen und individuelle Verhaltensweisen mit bedingt ist. Ein erfolgreiches Gesundheitsmanagement bezieht sich daher sowohl auf die betrieblichen Arbeitsbedingungen (Verhältnisprävention) als auch auf das persönliche Gesundheitsverhalten der Beschäftigten (Verhaltensprävention). Die Ursachen arbeitsbedingter Beanspruchungen können z.B. durch Gefährdungs- und Belastungsanalysen diagnostiziert werden. Die Auswahl der Maßnahmen orientiert sich in der Regel an den Ergebnissen dieser Analysen.

Die Befragung zeigt, dass betriebliche Gesundheitsmaßnahmen in den Unternehmen Lüchow-Dannenberg gegenwärtig nur einen kleinen bis mittleren Stellenwert einnehmen (vgl. Abbildung 21).

Maßnahmen und Aktivitäten, die in den Betrieben zur Gesundheitsförderung durchgeführt werden (Angabe von Mittelwerten)

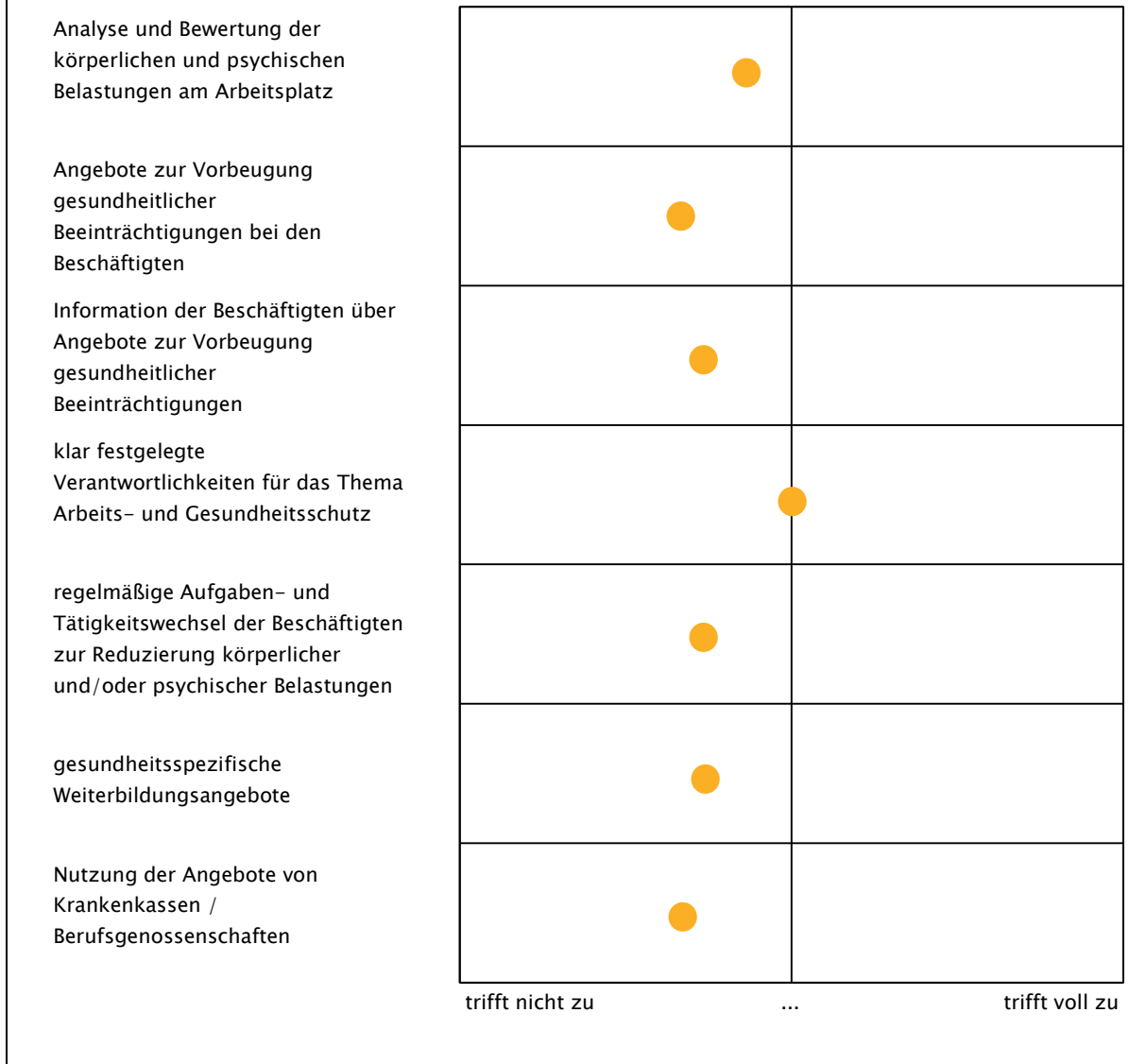


Abbildung 21: Maßnahmen und Aktivitäten, die in den Betrieben zur Gesundheitsförderung durchgeführt werden (Angaben von Mittelwerten)

Quelle: Unternehmensbefragung (n=98); eigene Berechnung und Darstellung

Der Bedarf an zusätzlicher externer Unterstützung bzw. Beratung im Bereich der Gesundheitsförderung wird von den Befragten als gering angesehen. Einschlägige Angebote zum Beispiel von Krankenkassen, Unfallversicherungsträgern oder Berufsgenossenschaften werden im Moment von den Betrieben nur sehr selten genutzt. In der Regel gehören zu solchen Angeboten Hilfestellungen bei der Moderation von Gruppen (Gesundheitszirkel, Gesundheitswerkstätten), aber auch Mitarbeiterbefragungen oder die Auswertung vorhandener Daten. Darüber hinaus werden üblicherweise Kurse zur Stressbewältigung und arbeitsplatzspezifische Rückenschulen sowie Maßnahmen zur ergonomischen, belastungsreduzierenden Arbeitsplatzgestaltung angeboten.

15 befragte Unternehmen gaben an, die Angebote von Krankenkassen und Berufsgenossenschaften zukünftig häufiger nutzen zu wollen. 12 Unternehmen wollen regelmäßige Aufgaben- und Tätigkeitswechsel der Beschäftigten zur Reduzierung körperlicher und/ oder psychischer Belastungen durchführen. Insgesamt planen die befragten Unternehmen in den nächsten drei Jahren jedoch nur sehr eingeschränkt eine Intensivierungen der Maßnahmen (vgl. Abbildung 22).

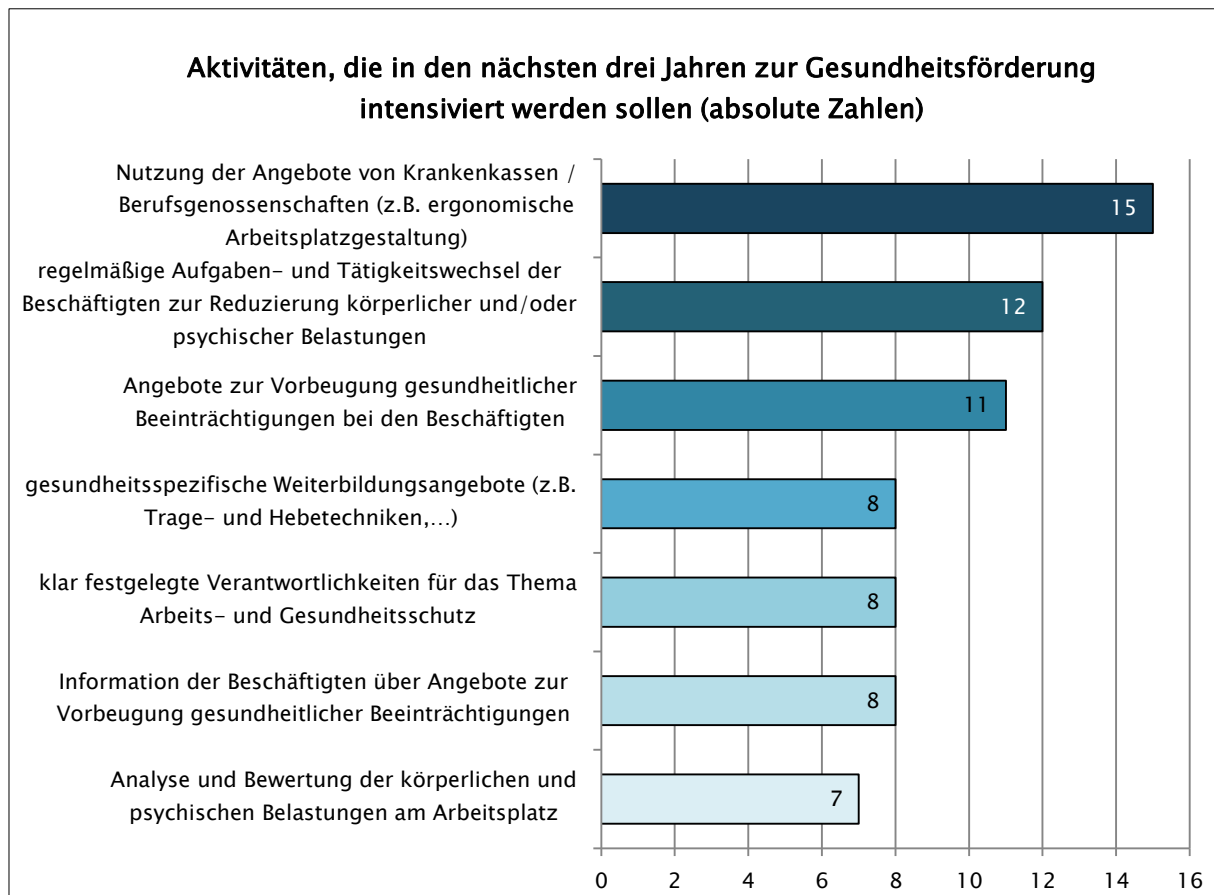


Abbildung 22: Aktivitäten, die in den nächsten drei Jahren zur Gesundheitsförderung intensiviert werden sollen
Quelle: Unternehmensbefragung (n=75); eigene Berechnung und Darstellung

Fazit: Der Stellenwert des Themas betriebliche Gesundheitsförderung ist in den Unternehmen nur gering ausgeprägt. Obwohl zahlreiche Maßnahmen angeboten werden und zur Verfügung stehen, werden zum Beispiel die Maßnahmen von Krankenkassen und Berufsgenossenschaften wie auch alle anderen Maßnahmen von den Betrieben nur sehr selten genutzt. Auch zukünftig planen die Unternehmen in diesem Feld keine umfangreichen Intensivierung der Maßnahmen.

2.6. Steigerung der Attraktivität des Landkreises

Die Attraktivität eines Standorts oder einer Stadt nimmt bei der Entscheidung für oder gegen einen Arbeitsplatz eine wichtige Rolle ein. Hierbei spielen insbesondere die regionalen Standortfaktoren eine wichtige Rolle. Nach Meinung der befragten Betriebe Lüchow-Dannenburgs würden die Verbesserung der Internetanbindung und die Verbesserung der Verkehrsinfrastruktur aber auch die Stärkung des Bildungsangebots einen sehr wichtigen Beitrag leisten, um den Landkreis Lüchow-Dannenberg attraktiver für die Zukunft zu positionieren. Handlungsbedarf sehen die Unternehmen daher auch in der Verstärkung des Engagements der öffentlichen Hand sowie in der Verbesserung der Gesundheitsversorgung.

Positiv werden von den Unternehmen die Einkaufsmöglichkeiten sowie die kulturellen Angebote gesehen. Der Landkreis Lüchow-Dannenberg ist in diesem Bereich bereits gut aufgestellt (vgl. Abbildung 23).

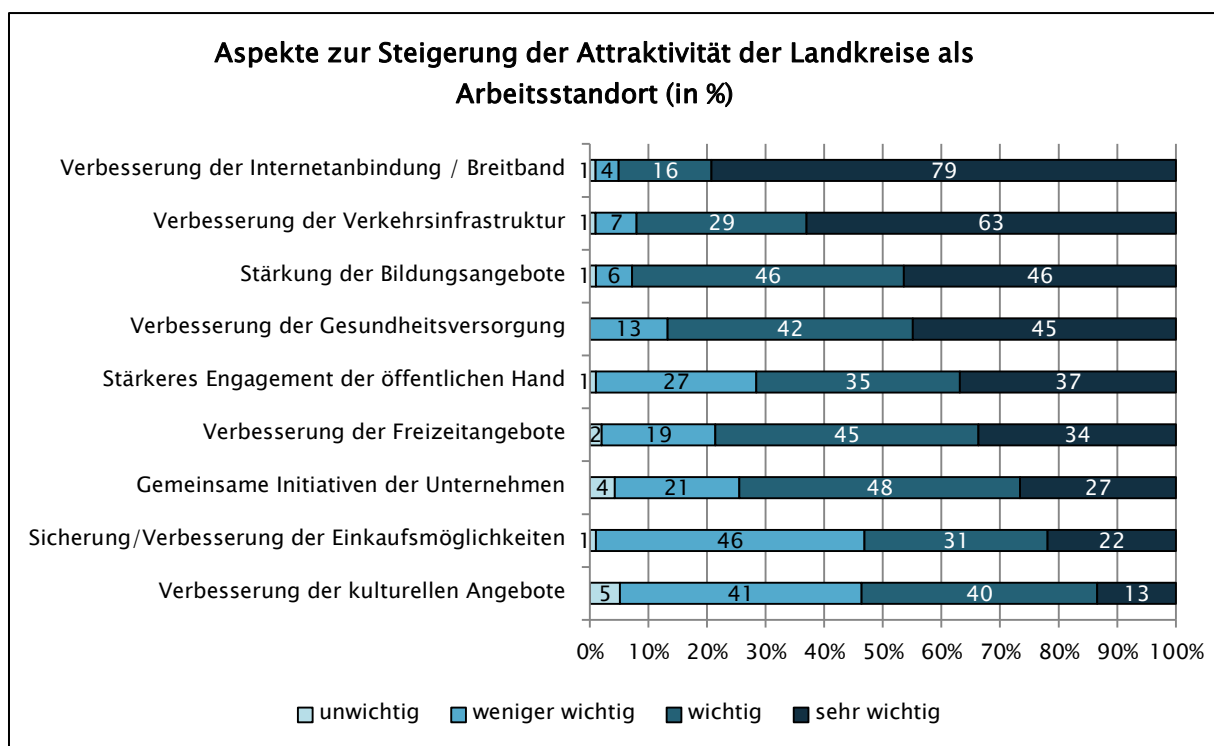


Abbildung 23: Aspekte zur Steigerung der Attraktivität der Landkreise als Arbeitsstandort (in %)

Quelle: Unternehmensbefragung (n=103); eigene Berechnung und Darstellung

3. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Aus der Befragung lassen sich – vor dem Hintergrund der sekundärstatistischen Analyse – einige Schlussfolgerungen für Wirtschaft und Politik ableiten:

- Für den Landkreis Lüchow–Dannenberg wird mit einem starken Rückgang der Erwerbsbevölkerung von 20%–25% bis zum Jahr 2030 gerechnet. Schon heute sind deutliche Verschiebungen der Altersstruktur der (Erwerbs–) Bevölkerung zu erkennen, die sich in den nächsten Jahren verstärken werden: Die Erwerbstätigen im Landkreis werden zunächst im Durchschnitt älter, und dann ab dem Jahr 2030 deutlich abnehmen.
- Der Anteil der Fachkräfte ist bei den befragten Betrieben auffallend hoch. In den nächsten Jahren wird es besonders im mittleren Qualifikationsbereich (Facharbeiter, Gesellen, Sachbearbeiter) zahlreiche altersbedingte Abgänge geben.
- Auf dem Ausbildungsmarkt sind zwar noch keine Rückgänge bei der Anzahl der Bewerber zu verzeichnen, jedoch bleibt nahezu jeder dritte Ausbildungsplatz unbesetzt. Für die nächsten 10 bis 15 Jahre ist ein deutlicher Rückgang des für die Ausbildung verfügbaren Nachwuchses im Landkreis Lüchow–Dannenberg zu erwarten. Ein Grund liegt in den zurückgehenden Schülerzahlen, v.a. bei den Haupt– und Realschulen. Damit werden die Betriebe auf einem rückläufigen, regionalen Ausbildungsmarkt zukünftig stärker im Wettbewerb um Auszubildende stehen.
- Im Landkreis Lüchow–Dannenberg hat das produzierende Gewerbe einen hohen Anteil an der Gesamtbeschäftigung. Besonders bei den „Industriebeschäftigten“ sind Frauen unterrepräsentiert. Das Arbeitskräftepotenzial von Frauen wird noch wenig genutzt. Daher liegt in diesem Bereich auch ein Landkreis spezifischer Ansatz der Fachkräftegewinnung.
- Die Umfrage bestätigt, dass aktuell keine gravierenden Personalengpässe von den Betrieben gesehen werden. Sehr wohl wird aber für die Zukunft im Bereich der Facharbeiter, der Auszubildenden und auch der Hochschulabsolventen ein wachsender Rekrutierungsbedarf gesehen.
- Die Aktivitäten der Betriebe zur Personalsuche und –beschaffung sind zurzeit überwiegend regional und auf den Ausbildungsmarkt fokussiert.
- Die Umsetzung betrieblicher Strategien der Personalentwicklung ist in den Betrieben im Landkreis Lüchow–Dannenberg keine Selbstverständlichkeit. Ein betriebliches Gesundheitsmanagement, das über klassischen Arbeits– und Gesundheitsschutz hinausgeht, ist kaum verbreitet. Jedoch besteht Weiterbildungsbedarf, in erster Linie bei fachlichen bzw. berufsbezogenen Themen.

- Die regionalen Standortfaktoren sind für die Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität der Betriebe mitentscheidend. Daher gilt es auch die Breitband- und Infrastrukturanbindung sowie die Beratungs- und Unterstützungsleistungen – also die Rahmenbedingungen für Betriebe im Landkreis Lüchow-Dannenberg – zu verbessern.

Handlungsempfehlungen

Die hier aufgezeigten Handlungsempfehlungen richten sich an Politik und Akteure auf kommunaler Ebene sowie an Betriebe, Kammern, Verbände. Die Empfehlungen zielen darauf ab, vorhandene Initiativen der Personalentwicklung und Fachkräftesicherung zu stärken und wenn möglich neue Lösungsansätze für den Landkreis Lüchow-Dannenberg aufzuzeigen.

Handlungsempfehlung 1:

Neue Wege der Personalsuche: Erweiterung des Suchraums und Weiterentwicklung bestehender Rekrutierungsinstrumente

Die Analyse der Regionaldaten zeigt, dass es Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen gibt, die unter anderem auf rückläufige Schülerzahlen zurückzuführen sind. Durch die demografische Entwicklung werden in den nächsten Jahren insgesamt weniger jüngere Erwerbstätige auf dem regionalen Arbeitsmarkt verfügbar sein. Das Arbeitskräfteangebot wird sich weiter verknappen. Hinzu kommt, dass KMU im Wettbewerb um Fachkräfte nicht nur in Konkurrenz zu großen Unternehmen stehen, sondern auch zu den vielen kleinen und mittelständischen Betrieben in der Region. Aus diesem Grund ist gerade den kleinen und mittelständischen Unternehmen zu empfehlen, in Fragen der Personalrekrutierung ihren Such- bzw. Beschaffungsradius über die Region hinaus auszudehnen.

Hierfür wäre zu prüfen, ob die bisherigen Instrumente der Personalgewinnung ausreichend sind. Ggf. sind neue Wege der Personalbeschaffung einzuschlagen. Entscheidend ist, dass kleine und mittelständische Unternehmen bei der Personalrekrutierung ihre spezifischen Stärken betonen, die gegenüber großen Unternehmen gerade in der „familiären Atmosphäre“ oder in größeren Entscheidungsspielräumen der Mitarbeiter liegen.

An neuen Rekrutierungsinstrumenten könnte z.B. die Etablierung eines regionalen Bewerber-Transfer-Managements ein gangbarer Weg sein. Grundgedanke dabei ist der Aufbau eines „Fachkräftepools“, z.B. in Form einer unternehmensübergreifenden Datenbank. Das Ziel dabei ist, Unternehmen, Schulen und Arbeitsmarktinstitutionen in Lüchow-Dannenberg beim Bewerbermanagement stärker zu vernetzen. Ein solches Instrument würde zum Einsatz kommen, wenn Bewerber vom gewünschten Ausbildungsbetrieb nicht berücksichtigt werden können. Die Datenbank hilft interessierte Bewerber aufzufangen, im Netzwerk an andere interessierte Betriebe weiterzuempfehlen bzw. weiterzuvermitteln, und so die Besetzung der in der Region vorhandenen Arbeits- und Ausbildungsplätze gerade im KMU-Bereich zu sichern.

Auch eine Entwicklungsagentur, die bei der Fachkräfterekrutierung an der Zielgruppe "Rückkehrer" mit spezifischen Informations- und Vermittlungsangeboten ansetzt, könnte aufgrund der starken „Heimatverbundenheit“ der ortsansässigen Bevölkerung ein Erfolg versprechender Baustein sein. Erfahrungen in Ostdeutschland zeigen, dass Maßnahmen der Fachkräfterekrutierung, die an Rückkehrern ansetzen, erfolgreicher sind als allgemeine Rekrutierungsmaßnahmen. Im Rahmen eines Modellvorhabens wird aktuell eine solche Entwicklungsagentur in Lüchow-Dannenberg vorbereitet, die aus vier miteinander verzahnten Bausteinen: „Willkommensagentur“ für eine individuelle Beratung, Begleitung und Vernetzung, „Internetplattform“, „Marketingaktionen“ und „Alumni-Netzwerke“ besteht.

Zusätzlich wäre die Ansprache von Fachkräften außerhalb der Region im Rahmen eines über den Landkreis hinausreichenden Fachkräfteportals (mit Online-Jobbörse) und eines überregionalen Fachkräftemarketings ein Ansatz, der die Rekrutierung von Fachkräften für KMU erleichtern könnte und die Region als attraktiven Arbeits- und Wohnstandort überregional positionieren würde.

Handlungsempfehlung 2:

Neue Beschäftigungsgruppen für Beruf und Ausbildung: Gewinnung von (jungen) Frauen für gewerblich-technische Berufe

Die vorliegende Untersuchung zeigt, dass über die Hälfte der Beschäftigten der befragten Unternehmen im gewerblich-technischen Bereich tätig ist. Hier ist der Anteil der Männer überproportional hoch. Aufgrund der demografischen Entwicklung wird langfristig kein Weg daran vorbeiführen, stärker auch neue Beschäftigtengruppen anzusprechen. Dies betrifft in erster Linie die Gewinnung von (jungen) Frauen für gewerblich-technische Berufe und Ausbildungen. Auch Flüchtlinge sollten gezielt als neue Beschäftigungsgruppe in die unternehmerische Betrachtung einbezogen werden.

Nach wie vor entscheiden sich nur wenige Schulabgänger(innen) für eine technisch-orientierte Berufsausbildung bzw. ein technisches oder naturwissenschaftliches Studium – auch wenn sie ein grundsätzliches Interesse oder die schulische Qualifikation dafür mitbringen. Die Unterscheidung in Männer- und Frauen-Berufe ist bei Jugendlichen immer noch stark ausgeprägt. Wichtig für die Betriebe im Landkreis Lüchow-Dannenberg ist es daher den Jugendlichen deutlich zu machen, dass auch junge Frauen in der Lage sind, die notwendigen Arbeiten zu erledigen. Dies kann gelingen, wenn Personaler, Ausbilder, aber auch Schulen und Eltern stärker dafür sensibilisiert werden, wie weibliche Nachwuchskräfte in gewerblich-technische Berufe gebracht werden können. Für die gezielte Ansprache junger Frauen für technische Berufsfelder sind z.B. spezielle Praktika für Mädchen und junge Frauen sowie Aktionstage für Schülerinnen und Studentinnen im Unternehmen (z.B. Tag der offenen Tür) geeignet.

Hilfreich kann sein, dass z.B. junge Frauen, die bereits in gewerblich-technischen Berufen tätig sind, in Schulen über ihre positiven Erfahrungen in technischen Berufen berichten. Praktische Vorbilder entfalten große Wirkung.

Handlungsempfehlung 3:

Junge Fachkräfte binden: Möglichkeiten des Dualen Studiums entdecken

Eine weitere Beschäftigungsgruppe, die v.a. verstärkt für Ausbildungsberufe gewonnen werden sollte, sind Abiturienten: Um diese gezielt anzusprechen, gibt es seit einigen Jahren eine eigene Abiturientenausbildung. Diese Sonderausbildung für Abiturienten richtet sich an alle, die nicht studieren möchten. Darüber hinaus bietet ein Duales Studium die Möglichkeit Abiturienten an das Unternehmen zu binden.

In den letzten Jahren ist die Zahl der Schulabgänger, die ein Studium aufnehmen wollen, gestiegen. Doch anders als in der Vergangenheit ist ein klassisches Studium heute nicht zwingend vorteilhaft. Häufig fehlen den Studierenden – neben dem theoretischen Wissen – die praktischen Fertigkeiten. Diese aufzubauen ist ebenso zeit- wie kostenintensiv. Denn die eigentliche „praktische Ausbildung“ erfolgt bei den Hochschulabsolventen in der Regel erst im Anschluss an die Studienzeit.

Eine Alternative zu diesem Weg bildet das duale Studium. Hierbei werden Theorie und Praxis gleichermaßen vermittelt, was nicht selten zu zeitlichen Einsparungen und einer Komprimierung des Wissens führt.

Große Unternehmen bieten duale Studiengänge schon lange an. Doch allmählich entdecken auch immer mehr Mittelständler und kleine Betriebe (KMU) die Vorteile: KMU müssen oftmals mit knappen Ressourcen für die Personalentwicklung haushalten. Das duale Studium bietet gerade in diesen Fällen vom Recruiting bis zur Mitarbeiterbindung klare Vorteile. Die Beantwortung der folgenden Fragen unterstützt Unternehmen, die sich für das duale Ausbildungsmodell interessieren: ⁴⁰

1. Passt das duale Studium in die Betriebsstruktur und in die eigene Personalentwicklungsstrategie?
2. Gibt es die personellen Ressourcen, dual Studierende einzuarbeiten und zu begleiten?
3. Wie können die Abwesenheitszeiten der dual Studierenden (Studien-/Prüfungsphasen) abgedeckt werden?
4. Kann den Studierenden nach Abschluss ein attraktives Übernahmeangebot gemacht werden, also können die dual Studierenden an das Unternehmen gebunden werden?
5. Welche Hochschule in der Nähe bietet duale Studiengänge an, die relevant sind?
6. Wie wird die Qualität des Studiums und der Hochschule gesichert: Ist der Abschluss in Deutschland voll akkreditiert und (auch international) anerkannt? Über welche Auszeichnungen verfügt die jeweilige duale Hochschule?
7. Was sagen Absolventen und Unternehmenspartner der Hochschulen? Empfehlen sie die Hochschule weiter?
8. Werden die Fragen an die Hochschule zeitnah und kompetent durch spezifische Ansprechpartner und Betreuer beantwortet?

⁴⁰ Geus 2016

9. Wird unser Betrieb von der Hochschule konkret beraten und unterstützt, z. B. beim Recruiting?
10. Bietet die Hochschule Gelegenheiten zum Austausch und zur Vernetzung mit anderen Unternehmen, die dual Studierende beschäftigen?

Handlungsempfehlung 4:

Verbesserung der „Ausbildungsleistung“ im Landkreis: Verstärkung der Kooperationen von Schule–Wirtschaft

Schon heute haben Partnerschaften zwischen allgemein- und berufsbildenden Schulen und den regionalen Betrieben einen hohen Stellenwert im Landkreis Lüchow–Dannenberg, wenn es um die Berufsorientierung von jungen Menschen und die Nachwuchsgewinnung von Betrieben geht (z.B. Karrierekompass, Ausbildungsmarkt). Ein weiterer Ausbau dieser Kooperationen ist im Landkreis Lüchow–Dannenberg anzustreben.

Der Kontakt zu Schulen erleichtert es den Betrieben Nachwuchskräfte zu finden. Die Schulen wiederum erhalten dabei Unterstützung, den Schülern einen stärkeren Bezug zur Berufs- und Arbeitswelt zu vermitteln. Ziel einer vertieften Zusammenarbeit sollte es sein, die Voraussetzungen für eine frühzeitige Berufsorientierung durch eine stärkere Praxisnähe weiter zu verbessern – und zwar auch über übliche Berufsorientierungsmessen hinaus.

Zu empfehlen ist z.B., dass Praktiker aus Betrieben stärker in ausgewählte Unterrichtsfächer bzw. -themen eingebunden werden. Das Format der sogenannten „Roadshow“ könnte hierfür geeignet sein und sollte erprobt werden. Auch sollten Betriebe stärker als „Lernorte“ genutzt werden – z.B. durch Schülerpraktika, Praxislerntage, Schnuppertage.

Darüber hinaus ist zu empfehlen, Betriebe stärker als Orte für die Lehrerfortbildung zu nutzen. Lehrer sind ein ganz entscheidender Faktor für das Gelingen von Schule–Wirtschaft–Kooperationen. Um vor allem die allgemeinbildenden Schulen aktiv bei einer stärkeren Integration der Berufsorientierung in den Unterricht zu unterstützen, sind Lehrkräfte entsprechend zu sensibilisieren und fortzubilden.

Handlungsempfehlung 5:

Stärkung der Weiterbildungsaktivitäten: Gemeinsame Weiterbildungsaktivitäten und individuelle Angebote

Die Anforderungen der Betriebe an die Qualifikation der Mitarbeiter sind oft sehr speziell. Für die Umsetzung von Konzepten der Weiterbildung ist zu prüfen, ob gemeinsame Weiterbildungsaktivitäten sinnvoll sind. In diesem Fall wäre eine Koordinierungsstelle hilfreich, die z.B. bei der Wirtschaftsförderung angesiedelt sein könnte. Sinnvoll könnte auch ein informeller Erfahrungsaustausch der Personalverantwortlichen der Betriebe in Form eines „Jour fixe Personal und Ausbildung“ sein.

Gemeinsame Weiterbildung ist aber allenfalls in Kooperation mit einem erfahrenen Weiterbildungsträger und ggf. mit finanzieller Unterstützung möglich. Daher wird zunächst empfohlen, die Nachfrage nach Maßnahmen der Weiterbildung und das Weiterbildungsangebot im Landkreis Lüchow-Dannenberg zu erheben und ggf. stärker zusammenzubringen. Hilfreich in der Umsetzung könnte hier eine aktive Rolle der IHK oder der Kommunalverwaltung sein. Aufgabe des Bildungspartners wäre es, die Weiterbildungs- und Umschulungsbedarfe der Betriebe festzustellen (Bedarfsanalyse) und auf dieser Basis ein konkretes Weiterbildungsangebot zu konzipieren, das den Betrieben zur Verfügung gestellt wird. Fachspezifische Weiterbildungsthemen könnten dabei als Türöffner für weitere übergreifende Weiterbildungsangebote genutzt werden.

Wichtig ist, dass die Weiterbildungsangebote einen klaren Nutzen für die Betriebe bietet, der den Betrieb von Konkurrenzangeboten abhebt. Das Angebot muss ganz klar am Bedarf der Betriebe ausgerichtet sein. Dies allein reicht aber in der Regel nicht aus. Ein attraktives Angebot braucht zusätzliche Anreize für die Betriebe, wie etwa die Nutzung von finanziellen Förderleistungen für Weiterbildung.

Handlungsempfehlung 6:

Älter werdende Belegschaften fit halten: Betriebliches Gesundheitsmanagement einführen

Die Befragung liefert Hinweise, dass viele Betriebe in Gesundheitsfragen v.a. auf solche Maßnahmen setzen, zu denen sie ohnehin gesetzlich oder anderweitig verpflichtet sind.

Häufig wird betriebliches Gesundheitsmanagement mit betrieblicher Gesundheitsförderung gleichgesetzt. Gesundheitsmanagement geht jedoch über gesundheitsfördernde Einzelmaßnahmen, wie Rückenschulen oder ergonomische Stühle, hinaus. Es ist als integrierte Steuerung aller betrieblichen Prozesse zu verstehen, die helfen soll, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter im Betrieb zu erhalten und zu fördern.

Wichtig ist, dass die Betriebe ein Bewusstsein für das betriebliche Gesundheitsmanagement entwickeln und sich stärker über Angebote der Krankenkassen, Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger informieren. Bisher werden entsprechende Angebote wenig in Anspruch genommen. Dabei bieten diese im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrages nicht nur professionelle Beratung an, sondern sie stellen häufig auch finanzielle Unterstützung für die Betriebe zur Verfügung.

Den Betrieben ist zu empfehlen, die bereitstehenden Dienstleistungen von externen Partnern (s.o.) stärker zu nutzen, um auch die älter werdenden Beschäftigten möglichst lange fit im Arbeitsleben zu halten. Gleichzeitig sollte es auch die Aufgabe überbetrieblicher Institutionen sein, stärker auf die Betriebe zuzugehen und auf entsprechende Angebote hinzuweisen. Die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements kann gleichermaßen dazu beitragen, das „Image“ des Betriebes nach innen und nach außen zu verbessern.

Handlungsempfehlung 7:

Erfolgreiche betriebliche Konzepte und Maßnahmen sichtbar machen: Austausch zwischen Unternehmen sowie regionale und überregionale Vernetzung fördern

Die Betriebe verfügen im Bereich der Personalarbeit über spezifisches Wissen und nutzen dieses auch. Dieses Wissen sowie die Erfahrungen könnten auch für weitere Betriebe am Standort interessant und von Nutzen sein. Zusätzliche Lernmöglichkeiten bieten regionale und überregionale Unternehmensnetzwerke (z.B. EMT, Energieeffizienzclub, IfU, foodactive e.V., Industrie 4.0).

Den Betrieben ist zu empfehlen, in Personalfragen eine stärkere Zusammenarbeit mit Landes- und bundesweiten Netzwerken, z.B. des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderten Netzwerkes „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA)⁴¹ zu prüfen. Dort angebunden sind das regional tätige Unternehmensnetzwerk „Das Demografie Netzwerk“ (ddn) sowie die „Initiative Mittelstand“. Beides sind Plattformen für einen fachlichen Austausch mit unterschiedlichen Schwerpunkten zur Gestaltung des demografischen Wandels und den sich verändernden Personalstrukturen. Zudem bietet die Demografieagentur für die Niedersächsische Wirtschaft GmbH eine Plattform zur Information und Austausch. Insgesamt gilt es die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber zu erhöhen.

⁴¹ INQA ist eine gemeinsame Initiative von Bund, Ländern, Sozialversicherungsträgern, Arbeitgebern, Gewerkschaften und Stiftungen. Ziel ist es, die Arbeitskultur und Arbeitsqualität in Unternehmen als Schlüssel für Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft zu fördern. Neben gezielter Beratung und Information von Unternehmen stellt INQA verschiedene Handlungshilfen zur Verbesserung der Arbeitsqualität und zur Entwicklung demografiefester Unternehmen zur Verfügung. Zusätzlich kommuniziert das Netzwerk Beispiele aus der betrieblichen Praxis und bietet Austauschmöglichkeiten und Förderprogramme.

4. Quellenangaben

CIMA Institut für Regionalwirtschaft GmbH (2015): Businessplan für das „Smart Region“-Leitprojekt „Anschlussmobilität durch E-Verleih-Stationen im ländlichen Raum“. Erstellt im Auftrag der Wachstumsinitiative Süderelbe AG, Hannover.

evers & jung (2015): Spezieller Bericht Machbarkeit Coworking- und Gründerzentren in Lüchow-Dannenberg. Machbarkeitsstudie im Auftrag der Industrie- und Handelskammer Lüneburg-Wolfsburg.

Geus, Prof. Dr. Patrick (2016): Duales Studium – Checkliste für KMU: 10 Tipps für den Mittelstand, [online] <http://berufebilder.de/2016/duales-studium-vorteile-mittelstand/> [01.09.2016].

Landesamt für Statistik Niedersachsen (2014a): Gemeindegrenzen überschreitende Wanderungen in Niedersachsen (Gebietsstand: 1.1.2004) [12.08.2016].

Landesamt für Statistik Niedersachsen (2014b): Zensus 2011: Cloppenburg und Vechta deutschlandweit die Landkreise mit der jüngsten Bevölkerung, [online] <http://www.statistik.niedersachsen.de/aktuelles/presse/pressearchiv/zensus-2011-cloppenburg-und-vechta-deutschlandweit-die-landkreise-mit-der-juengsten-bevoelkerung-124740.html> [08.08.2016].

Landesamt für Statistik Niedersachsen (2014c): Beschäftigte WZ2008(66) ab 2013. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort in Niedersachsen [11.08.2016].

Landesamt für Statistik Niedersachsen (2015a): Bevölkerungsfortschreibung. Lüchow-Dannenberg, Stadt Lüchow (Wendland), Stadt Dannenberg (Elbe). 30.09.2015, [online] <http://www1.nls.niedersachsen.de/statistik/html/parametereingabe.asp?DT=A100001G&CM=Bev%F6lkerungsfortschreibung> [08.08.2016].

Landesamt für Statistik Niedersachsen (2015b): Meine Gemeinde, meine Stadt – ausgewählte Daten auf Verwaltungsebene (VE), [online] <http://www.nls.niedersachsen.de/Gemeinden/G354406.html> [10.08.2016].

Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie (2011): Die Ergebnisse der regionalen Bevölkerungsvorausberechnung für Niedersachsen bis zum 01.01.2031, [online] www.statistik.niedersachsen.de/download/54063 [08.08.2016].

Landkreis Lüchow-Dannenberg (2016): Zahlen & Fakten. Wirtschaftsraum in Zahlen, [online] <http://www.luechow-dannenberg.de/desktopdefault.aspx/tabid-5628/> [10.08.2016].

NIW (2014): Basisanalyse zur Identifizierung spezifischer Handlungsbedarfe für fünf Regionen. Teil B Lüneburg, [online]
http://www.niw.de/uploads/pdf/publikationen/NIW_Basisanalyse_2014_B3_Lueneburg.pdf
[11.08.2016].

Prognos AG (2016): Das Ranking für Deutschlands Regionen. Der neue Prognos Zukunftsatlas 2016, [online] <http://www.prognos.com/publikationen/zukunftsatlas-regionen/zukunftsatlas-2016/> [08.08.2016].

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2014): Beschäftigtenstatistik 2014.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2015): Beschäftigungsquoten – Deutschland, Länder, Kreise, Regionen der Agenturen für Arbeit – Juni 2015, [online]
https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Suchergebnis_Form.html?view=processForm&resourceId=210358&input_=&pageLocale=de&topicId=746714®ion=&year_month=201506&year_month.GROUP=1&search=Suchen
[11.08.2016].

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2016a): Interaktive Visualisierung. Regionale Strukturanalyse, [online] <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistische-Analysen/Interaktive-Visualisierung/regionale-Strukturanalyse/Analysewerkzeug-Nav.html>
[10.08.2016].

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2016b): Statistik nach Regionen. Bund, Länder, Kreise. Niedersachsen. Lüchow-Dannenberg. Arbeitsmarkt im Überblick – Berichtsmonat Juli 2016 – Lüchow-Dannenberg, [online]
http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Regionen/Politische-Gebietsstruktur/Niedersachsen/Luechow-Dannenberg-Nav.html?year_month=201607
[10.08.2016].

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2016c): Statistik nach Regionen. Bund, Länder und Kreise. Niedersachsen, [online]
http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Regionen/Politische-Gebietsstruktur/Niedersachsen-Nav.html?year_month=201607 [11.08.2016].

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2016d): Arbeitsmarktreport für Kreise und kreisfreie Städte. Lüchow-Dannenberg. Juli 2016, [online]
http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_4236/SiteGlobals/Forms/Themenauswahl/themenauswahl-Form.html?view=processForm&resourceId=210342&input_=&pageLocale=de®ionInd=03354&year_month=201607&topicId=22410&topicId.GROUP=1&search=Suchen [12.08.2016].

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2016e): Arbeitsmarkt in Zahlen. Ausbildungsstellenmarkt. Kreis Lüchow-Dannenberg, [online]
<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201607/iii5/ausb-ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt/ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt-03354-0-201607-pdf.pdf> [12.08.2016].

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2016f): Bund, Länder und Kreise. Niedersachsen. Lüchow-Dannenberg, [online]
<https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Regionen/Politische-Gebietsstruktur/Niedersachsen/Luechow-Dannenberg-Nav.html> [12.08.2016].

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2016a): Unternehmensregister-System (URS). Betriebe nach Beschäftigtengrößenklassen – Stichtag – regionale Tiefe: Kreise und krfr. Städte [11.08.2016].

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2016b): Unternehmensregister-System (URS), Betriebe nach Wirtschaftsabschnitten – Stichtag – regionale Tiefe: Kreise und krfr. Städte [11.08.2016].

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2016c): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeits- und Wohnort sowie Ein- und Auspendler über Gemeindegrenzen – Stichtag 30.06. – regionale Tiefe: Kreise und krfr. Städte [11.08.2016].

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2016d): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Geschlecht, Nationalität und Beschäftigungsumfang – Stichtag 30.06.– regionale Tiefe: Kreise und krfr. Städte [12.08.2016].

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2016e): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte: Beschäftigte am Arbeitsort nach Geschlecht, Nationalität und Wirtschaftszweigen – Stichtag 30.06. – Kreise u. krfr. Städte (ab 2008) [11.08.2016].

Statistischer Ämter des Bundes und der Länder (2016f): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Geschlecht, Nationalität und Art d. berufl. Ausbildungabschluss – Stichtag 30.06. – regionale Tiefe: Kreise und krfr. Städte [11.08.2016].

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2016g): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Geschlecht, Nationalität und Altersgruppen – Stichtag 30.06.– regionale Tiefe: Kreise und krfr. Städte [11.08.2016].

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2016h): Arbeitslose nach ausgewählten Personengruppen sowie Arbeitslosenquoten – Jahresdurchschnitt – regionale Tiefe: Kreise und krfr. Städte [11.08.2016].

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2016i): Allgemeinbildende Schulen: Schulen, Schüler nach Schulart – Stichtag: Schuljahresbeginn– regionale Tiefe: Kreise und krfr. Städte [12.08.2016].

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2016j): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Geschlecht und Nationalität – Stichtag 30.06. – regionale Tiefe: Kreise und krfr. Städte [11.08.2016].

Anhang

I. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Niedersachsen und im Landkreis Lüchow-Dannenberg nach Branchen

Tabelle 8: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Branchen in Niedersachsen und im Landkreis Lüchow-Dannenberg

	NDS		DAN	
	absolut	%	absolut	%
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	36.284	1%	509	4%
Produzierendes Gewerbe	823.032	30%	4.059	31%
dav. Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	649.155	24%	3.157	24%
dav. Verarbeitendes Gewerbe	592.647	22%	2.913	22%
dav. Baugewerbe	173.877	6%	902	7%
Dienstleistungsbereiche	1.862.892	68%	8.485	65%
dav. Handel, Gastgewerbe, Verkehr	608.983	22%	2.949	23%
dav. Information und Kommunikation	51.582	2%	63	0%
dav. Erbringung von Finanz- und Versicherungsleistungen	79.983	3%	449	3%
dav. Grundstücks- und Wohnungswesen	14.735	1%	87	1%
dav. Freiberufl., wissenschaftl. techn. Dienstl., sonst. DL	333.513	12%	828	6%
dav. Öff. Verw., Verteidig., Sozialvers., Erz.- und Unterricht	679.567	25%	3.815	29%
dav. Kunst, Unterhaltung, Erholung, Priv. Haush., usw.	94.529	3%	294	2%
Insgesamt	2.722.274	100%	13.053	100%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2014

Anhang

II. Anschreiben



Wirtschaftsförderung, Königsberger Str. 10, 29439 Lüchow



WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG
Lüchow-Dannenberg

Wirtschaftsförderung
Lüchow-Dannenberg
Königsberger Str. 10
29439 Lüchow (Wendland)
Tel.: +49 (5841) 974 73 72
E-Mail: wittig@wirtschaft-dan.de
Web: www.wirtschaft-dan.de

Datum: 02.09.16

Fachkräfte- und Personalentwicklung im Landkreis Lüchow-Dannenberg

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit diesem Schreiben erhalten Sie eine Befragung der Wirtschaftsförderung Lüchow-Dannenberg, die die wesentlichen Handlungsfelder der betrieblichen Personalarbeit heute und in naher Zukunft anspricht. Ziel dieser Online-Befragung ist es, ein Gesamtbild aktueller und künftiger personalwirtschaftlicher Aktivitäten und Fragestellungen in den Betrieben des Landkreises zu ermitteln, um daraus konkrete und bedarfsgerechte Unterstützungs- und Beratungsangebote für Sie vor Ort entwickeln zu können.

Bitte verstehen Sie die Befragung als Chance, mit Ihren Angaben und Anregungen zu einer Verbesserung der Standortqualität insbesondere im Themenfeld Fachkräfte- und Personalentwicklung beizutragen.

Die Bearbeitung des Fragebogens kann nur online vorgenommen werden und dauert ca. 10 bis 15 Minuten. Wir bitten um eine möglichst vollständige Beantwortung der Fragen möglichst bis zum 30. Juni 2016.

Wir versichern Ihnen, dass Ihre Angaben streng vertraulich behandelt und in anonymisierter Form ausgewertet werden. Rückschlüsse auf einzelne Betriebe oder Personen werden nicht möglich sein. Über die Ergebnisse der Erhebung werden wir Sie selbstverständlich angemessen informieren.

Als Ansprechpartner der Wirtschaftsförderung steht Ihnen im Bedarfsfall Herr Kim Florian Wittig (wittig@wirtschaft-dan.de) gerne zur Verfügung.

Mit bestem Dank im Voraus für Ihre Unterstützung!

Mit freundlichen Grüßen


Jürgen Schulz
Landrat


Kim Florian Wittig
Leiter Wirtschaftsförderung

Anhang

III. Fragebogen



WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG
L ü c h o w - D a n n e n b e r g

Handlungsfelder der Personal- entwicklung

aus Sicht der Betriebe
im Landkreis Lüchow-
Dannenberg



Die Wirtschaftsförderung Lüchow-Dannenberg führt diese Onlinebefragung durch, um ein Gesamtbild aktueller und künftiger personalwirtschaftlicher Aktivitäten und Fragestellungen in den Betrieben des Landkreises zu ermitteln. Auf dieser Basis wollen wir bedarfsgerechte Unterstützungs- und Beratungsangebote für Sie vor Ort entwickeln.

Bitte verstehen Sie die Befragung als Chance, mit Ihren Angaben und Anregungen zu einer Verbesserung der Standortqualität insbesondere im Themenfeld Fachkräfte- und Personalentwicklung beizutragen.

Die Bearbeitung des Fragebogens dauert ca. 10 bis 15 Minuten. Wir bitten um eine möglichst vollständige Beantwortung der Fragen bis zum **30. Juni 2016**.

Wir versichern Ihnen, dass Ihre Angaben streng vertraulich behandelt und in anonymisierter Form ausgewertet werden. Rückschlüsse auf einzelne Betriebe oder Personen werden nicht möglich sein. Über die Ergebnisse der Erhebung werden wir Sie selbstverständlich angemessen informieren.

Mit bestem Dank im Voraus für Ihre Unterstützung!

Datenschutzerklärung:

Die Wirtschaftsförderung Lüchow-Dannenberg verpflichtet sich gemäß dem Bundesdatenschutzgesetz zur Wahrnehmung der Vertraulichkeit im Umgang mit den gemachten Angaben. Die Informationen werden ausschließlich für die angegebenen Zwecke verwendet.



Bitte machen Sie im gesamten Fragebogen nur Angaben für Ihren Betrieb bzw. die Unternehmenseinheit hier am Standort, für die Sie zuständig sind.

A) Ihr Betrieb

Mein Betrieb ist ...	
<input type="radio"/>	ein unabhängiges, eigenständiges Unternehmen
<input type="radio"/>	Teil eines Konzerns bzw. eines anderen Unternehmens
<input type="radio"/>	Sonstiges, und zwar:

Zu welcher Branche gehört Ihr Betrieb?			
<input type="radio"/>	Energie- und Wasserversorgung	<input type="radio"/>	Handel und Reparatur
<input type="radio"/>	Metall- und Elektroindustrie	<input type="radio"/>	Logistik / Verkehr
<input type="radio"/>	Maschinen- und Anlagenbau	<input type="radio"/>	Baugewerbe
<input type="radio"/>	Ernährungswirtschaft	<input type="radio"/>	Unternehmensnahe und sonstige Dienstleistungen
<input type="radio"/>	Kunststoffindustrie	<input type="radio"/>	Sonstiges, und zwar:

Wie viele Beschäftigte hat Ihr Betrieb zurzeit am Standort? (Gemeint sind alle sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, Vollzeitäquivalente)
ca.

Fluktuation in der Stammebelegschaft	<i>keine</i>	<i>gering</i>	<i>mittel</i>	<i>hoch</i>
Wie schätzen Sie die Fluktuation, also die Veränderungen in der Belegschaft durch freiwillige Arbeitsstellenwechsel ein?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Beschäftigtenstruktur nach Qualifikation (jeweils Anzahl der Beschäftigten)	
Beschäftigte mit Fach- / Hochschulabschluss: ca.	Techniker / Meister / Projektleiter: ca.
Facharbeiter / Gesellen / Sachbearbeiter: ca.	Auszubildende: ca.
Un- bzw. Angelernte: ca.	

Beschäftigtenstruktur nach Unternehmensbereich (jeweils Anzahl der Beschäftigten)	
Verwaltung / kaufmännischer Bereich: ca.	Produktion / gewerblicher Bereich: ca.
Technischer Bereich: ca.	

Beschäftigtenstruktur nach Alter (jeweils Anzahl der Beschäftigten, geschätzte Angabe genügt)	
unter 20 Jahren ca.	20 Jahre bis unter 30 Jahren ca.
30 Jahre bis unter 40 Jahren ca.	40 Jahre bis unter 50 Jahren ca.
50 Jahre bis unter 60 Jahren ca.	60 Jahre und älter ca.

Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht und Beschäftigungsform (jeweils Anzahl der Beschäftigten)	
Frauen ca.	Männer ca.
Teilzeit ca.	geringfügig Beschäftigte („Minijob“, „450-Euro-Job“) ca.
Leiharbeitnehmer ca.	Werkvertragsnehmer ca.

B) Geplante Personalveränderungen und Personalbedarf

Welche Personalveränderungen beabsichtigt Ihr Betrieb in den nächsten 3 Jahren?	
<input type="radio"/>	Vergrößerung der Belegschaft
<input type="radio"/>	Verkleinerung der Belegschaft
<input type="radio"/>	nur Wiederbesetzung frei werdender Stellen
<input type="radio"/>	keine Veränderung
<input type="radio"/>	noch nicht absehbar

Bitte schätzen Sie Ihren Personalbedarf aus folgenden Beschäftigtengruppen für die nächsten 3 Jahre	kein	gering	mittel	hoch
Fach- / Hochschulabsolventen (Ingenieure)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fach- / Hochschulabsolventen (kaufmännisch)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Techniker / Meister / Projektleiter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Facharbeiter / Gesellen / Sachbearbeiter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auszubildende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Un- bzw. Angelernte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Wo sehen Sie Schwierigkeiten bei der Deckung des Personalbedarfs? (Mehrfachnennungen möglich)	trifft gar nicht zu	weniger	über- wie- gend	trifft voll zu
keine oder zu wenige Bewerbungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
fehlende, zu geringe oder unpassende Qualifikation der Bewerber	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bewerber sind zu alt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gehaltsvorstellungen der Bewerber sind zu hoch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstige Erwartungen der Bewerber sind zu hoch (z.B. hinsichtl. Urlaub, Weiterbildung, Sozialleistungen, Arbeitszeiten, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges, und zwar:				

C) Personalgewinnung

Im Folgenden finden Sie Maßnahmen der Personalgewinnung. Bitte geben Sie eine Einschätzung ab, inwiefern die Maßnahmen in Ihrem Betrieb *systematisch* (d.h. bewusst und zielgerichtet) zur Anwendung kommen.

C.1 Personalsuche und Personalbeschaffung

Folgende Maßnahmen und Aktivitäten werden von unserem Betrieb durchgeführt, um Stellen zu besetzen:	trifft gar nicht zu	weniger	über- wiegend	trifft voll zu
Ausbildung eigener Nachwuchskräfte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nutzung von Leiharbeitnehmern und/oder Werkvertragsnehmern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausbildungsk Kooperationen mit mehreren Unternehmen (z.B. Verbundausbildung)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nutzung von Stellenbörsen / Jobportalen im Internet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Präsenz auf Bewerber- oder Absolventenmessen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kooperationen mit Bildungseinrichtungen (Schulen, Fach- / Hochschulen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kooperationen mit Kammern, Agentur für Arbeit, weiteren Bildungsträgern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maßnahmen zur Gewinnung von „Rückkehrern“	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansprache „neuer“ Zielgruppen (z.B. Frauen, Ältere, Berufswechsler, Langzeitarbeitslose etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Integration von Flüchtlingen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weiter- / Höherqualifizierung eigener Mitarbeiter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges, und zwar:				

Welche der oben genannten Aktivitäten wollen Sie in den nächsten 3 Jahren intensiver angehen? (Bitte nennen sie maximal drei. Mehrfachnennungen möglich)	
<input type="radio"/>	Ausbildung eigener Nachwuchskräfte
<input type="radio"/>	Nutzung von Leiharbeitnehmern und/oder Werkvertragsnehmern
<input type="radio"/>	Ausbildungskooperationen mit mehreren Unternehmen (z.B. Verbundausbildung)
<input type="radio"/>	Nutzung von Stellenbörsen / Jobportalen im Internet
<input type="radio"/>	Präsenz auf Bewerber- oder Absolventenmessen
<input type="radio"/>	Kooperationen mit Bildungseinrichtungen (Schulen, Fach- / Hochschulen)
<input type="radio"/>	Kooperationen mit Kammern, Agentur für Arbeit, weiteren Bildungsträgern
<input type="radio"/>	Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland
<input type="radio"/>	Maßnahmen zur Gewinnung von „Rückkehrern“
<input type="radio"/>	Ansprache „neuer“ Zielgruppen (z.B. Frauen, Ältere, Berufswechsler, Langzeitarbeitslose etc.)
<input type="radio"/>	Integration von Flüchtlingen
<input type="radio"/>	Weiter- / Höherqualifizierung eigener Mitarbeiter
<input type="radio"/>	Sonstiges, und zwar:

C.2 Stärkung der Arbeitgeberattraktivität nach außen

Folgende Maßnahmen und Aktivitäten werden von unserem Betrieb durchgeführt:	<i>trifft gar nicht zu</i>	<i>weniger</i>	<i>überwiegend</i>	<i>trifft voll zu</i>
Unternehmensdarstellung (z.B. Homepage, Flyer)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auftritte auf Veranstaltungen und Messen (d.h. über Bewerber- und Absolventenmessen hinaus)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zertifizierung im Bereich Arbeits- und/oder Produktqualität (z.B. Qualitätsmanagement, Audit Beruf und Familie)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tag der offenen Tür	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Soziales, kulturelles und/oder ökologisches Engagement in der Region (z.B. Sponsoring von Veranstaltungen, Projekten oder Vereinen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges, und zwar:				

**Welche von den oben genannten Aktivitäten wollen Sie in den nächsten 3 Jahren intensiver angehen?
Bitte nennen sie maximal drei.**

<input type="radio"/>	Unternehmensdarstellung (z.B. Homepage, Flyer)
<input type="radio"/>	Auftritte auf Veranstaltungen und Messen (d.h. über Bewerber- und Absolventenmessen hinaus)
<input type="radio"/>	Zertifizierung im Bereich Arbeits- und/oder Produktqualität (z.B. Qualitätsmanagement, Audit Beruf und Familie)
<input type="radio"/>	Tag der offenen Tür
<input type="radio"/>	Soziales, kulturelles und/oder ökologisches Engagement in der Region (z.B. Sponsoring von Veranstaltungen, Projekten oder Vereinen)
<input type="radio"/>	Sonstiges, und zwar:

D) Personalentwicklung: Weiterbildung und Qualifizierung

Die Personalentwicklung und Weiterbildung gehören zu den wichtigen Bausteinen betrieblicher Personalarbeit. Bitte geben Sie eine Einschätzung ab, inwiefern die Maßnahmen in Ihrem Betrieb *systematisch* (d.h. bewusst und zielgerichtet) zur Anwendung kommen.

Folgende Maßnahmen und Aktivitäten werden von unserem Betrieb durchgeführt:	<i>trifft gar nicht zu</i>	<i>weniger</i>	<i>überwiegend</i>	<i>trifft voll zu</i>
betriebliches Angebot spezieller Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten (z.B. Besuch von Seminaren oder Teilnahme an Herstellerschulungen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
regelmäßige Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs und der Weiterbildungswünsche der Beschäftigten (z.B. über Mitarbeitergespräche)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Information der Beschäftigten über Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten (z.B. über Aushänge, Intranet, Mitarbeiterzeitung)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nutzung von Fördermöglichkeiten für Weiterbildung (z.B. durch NBank)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nutzung der Weiterbildungsangebote von Bildungsträgern in der Region	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durchführung von Inhouse-Schulungen der Beschäftigten im Betrieb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges, und zwar:				

Welche dieser Aktivitäten wollen Sie in den nächsten 3 Jahren intensiver angehen? (Bitte nennen sie maximal drei. Mehrfachnennungen möglich)

<input type="radio"/>	betriebliches Angebot spezieller Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten (z.B. Besuch von Seminaren oder Teilnahme an Herstellerschulungen)
<input type="radio"/>	regelmäßige Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs und der Weiterbildungs-wünsche der Beschäftigten (z.B. über Mitarbeitergespräche)
<input type="radio"/>	Information der Beschäftigten über Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten (z.B. über Aushänge, Intranet, Mitarbeiterzeitung)
<input type="radio"/>	Nutzung von Fördermöglichkeiten für Weiterbildung (z.B. durch NBank)
<input type="radio"/>	Nutzung der Weiterbildungsangebote von Bildungsträgern in der Region
<input type="radio"/>	Durchführung von Inhouse-Schulungen der Beschäftigten im Betrieb
<input type="radio"/>	Sonstiges, und zwar:

Bitte schätzen Sie den Weiterbildungsbedarf für Ihre Beschäftigten ein.	<i>kein</i>	<i>gering</i>	<i>mittel</i>	<i>hoch</i>
berufsbezogene / fachliche Weiterbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weiterbildung im Bereich persönlicher und sozialer Kompetenzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sprachen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Computer / EDV	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges, und zwar:				

Wo sehen Sie Schwierigkeiten beim Thema Weiterbildung?	<i>trifft gar nicht zu</i>	<i>weniger</i>	<i>überwiegend</i>	<i>trifft voll zu</i>
unzureichende Information zu lokalen Weiterbildungsangeboten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
fehlende Möglichkeiten zur zeitlichen Freistellung von Mitarbeitern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
fehlende Räumlichkeiten für Weiterbildung im Betrieb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
fehlende Finanzierungsmöglichkeiten für Weiterbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
keine passenden Weiterbildungsangebote regionaler Bildungsträger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges, und zwar:				

E) Betriebliche Gesundheitsförderung

Hier finden Sie Maßnahmen der Gesundheitsförderung, um die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu stärken. Bitte geben Sie eine Einschätzung ab, inwiefern die Maßnahmen in Ihrem Betrieb *systematisch* (d.h. bewusst und zielgerichtet) zur Anwendung kommen.

Folgende Maßnahmen und Aktivitäten werden von unserem Betrieb durchgeführt:	<i>trifft gar nicht zu</i>	<i>weniger</i>	<i>überwiegend</i>	<i>trifft voll zu</i>
regelmäßige Durchführung von Gefährdungs- u. Belastungsanalysen, d.h. Analyse und Bewertung der körperlichen und psychischen Belastungen am Arbeitsplatz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Angebote zur Vorbeugung gesundheitlicher Beeinträchtigungen bei den Beschäftigten (z.B. Rückenurse, Gesundheitschecks)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Information der Beschäftigten über Angebote zur Vorbeugung gesundheitlicher Beeinträchtigungen (z.B. über Aushänge, Intranet, Mitarbeiterzeitung)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
klar festgelegte Verantwortlichkeiten für das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz (z.B. Betriebsarzt, Gesundheitsausschuss)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
regelmäßige Aufgaben- und Tätigkeitswechsel der Beschäftigten zur Reduzierung körperlicher und/oder psychischer Belastungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gesundheitsspezifische Weiterbildungsangebote (z.B. Trage- und Hebetechiken, „Auffrischung“ zum Thema Arbeitssicherheit und Unfallschutz)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nutzung der Angebote von Krankenkassen / Berufsgenossenschaften (z.B. Ernährungsberatung, Vorsorgeuntersuchungen, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges, und zwar:				

Welche der oben genannten Aktivitäten wollen Sie in den nächsten 3 Jahren intensiver angehen? (Bitte nennen sie maximal drei. Mehrfachnennungen möglich)	
<input type="radio"/>	regelmäßige Durchführung von Gefährdungs- u. Belastungsanalysen, d.h. Analyse und Bewertung der körperlichen und psychischen Belastungen am Arbeitsplatz
<input type="radio"/>	Angebote zur Vorbeugung gesundheitlicher Beeinträchtigungen bei den Beschäftigten (z.B. Rückenurse, Gesundheitschecks)
<input type="radio"/>	Information der Beschäftigten über Angebote zur Vorbeugung gesundheitlicher Beeinträchtigungen (z.B. über Aushänge, Intranet, Mitarbeiterzeitung)
<input type="radio"/>	klar festgelegte Verantwortlichkeiten für das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz (z.B. Betriebsarzt, Gesundheitsausschuss)
<input type="radio"/>	regelmäßige Aufgaben- und Tätigkeitswechsel der Beschäftigten zur Reduzierung körperlicher und/oder psychischer Belastungen
<input type="radio"/>	gesundheitsspezifische Weiterbildungsangebote (z.B. Trage- und Hebetechiken, „Auffrischung“)

	zum Thema Arbeitssicherheit und Unfallschutz)
<input type="radio"/>	Nutzung der Angebote von Krankenkassen / Berufsgenossenschaften (z.B. Ernährungsberatung, Vorsorgeuntersuchungen, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung)
<input type="radio"/>	Sonstiges, und zwar:

F) Standortattraktivität

Wie wichtig sind aus Ihrer die folgenden Aspekte um die Standortattraktivität zu steigern?	<i>unwichtig</i>	<i>weniger wichtig</i>	<i>wichtig</i>	<i>sehr wichtig</i>
Stärkung der Bildungsangebote (z.B. Kita und Schule)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verbesserung der Verkehrsinfrastruktur (z.B. Straßen, ÖPNV)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sicherung / Verbesserung der Einkaufsmöglichkeiten (z.B. Supermärkte, Bäcker)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verbesserung der Gesundheitsversorgung (z.B. Arztpraxen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verbesserung der Freizeitangebote (z.B. Schwimmbäder, Naherholungsgebiete)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verbesserung der kulturellen Angebote (z.B. Theater, Ausstellungen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verbesserung der Internetanbindung / Breitband	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stärkeres Engagement der öffentlichen Hand	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gemeinsame Initiativen der Unternehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges, und zwar:				

G) Persönliche Anmerkungen und Anregungen

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme an der Onlinebefragung!

Hier ist Platz für Ihre persönlichen Anmerkungen und Anregungen zur Unterstützung bei der Gewinnung von Fachkräften

Haben Sie noch Ideen und Anregungen, wie Sie – z.B. durch die Wirtschaftsförderung – bei der Fachkräftegewinnung unterstützt werden können?

Impressum

Kontakt:

Wirtschaftsförderung Lüchow-Dannenberg
Kim Florian Wittig
Königsberger Straße 10
29439 Lüchow

Tel.: +49 (5841) 974 73 72
E-Mail: wittig@wirtschaft-dan.de
Internet: www.wirtschaft-dan.de

Süderelbe AG
Dr. Jürgen Glaser
Veritaskai 4
21079 Hamburg

Tel.: +49 (40) 355 10 355
E-Mail: glaser@suederelbe.de
Internet: www.suederelbe.de

V.i.S.d.P.: Dr. Jürgen Glaser
Konzept, Redaktion und Layout:
Süderelbe AG

Copyright:

Die Publikation, ihre Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Vervielfältigung oder Verbreitung muss vom Rechteinhaber genehmigt werden. Die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Hinweise erheben keinen Anspruch auf Richtigkeit und/oder Vollständigkeit. Die Publikation ersetzt nicht die eigene gründliche Recherche der individuellen Situation und den fachlichen Rat für das konkrete Anliegen. Eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit wird nicht übernommen.

Schutzgebühr: 15,- Euro