

Fachkräftesicherung im Landkreis Lüchow-Dannenberg

Aktuelle und zukünftige Handlungsfelder der
betrieblichen Personalarbeit

Bestandsaufnahme und Handlungsempfehlung

Gliederung

- 1) Hintergrund der Befragung
 - 2) Ergebnisdarstellung
 - 2.1) Betriebliche Strukturen und Personalentwicklung
 - 2.2) Weiterbildung, Qualifizierung und betriebliche Gesundheitsförderung
 - 2.3) Standortattraktivität
 - 3) Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen
-

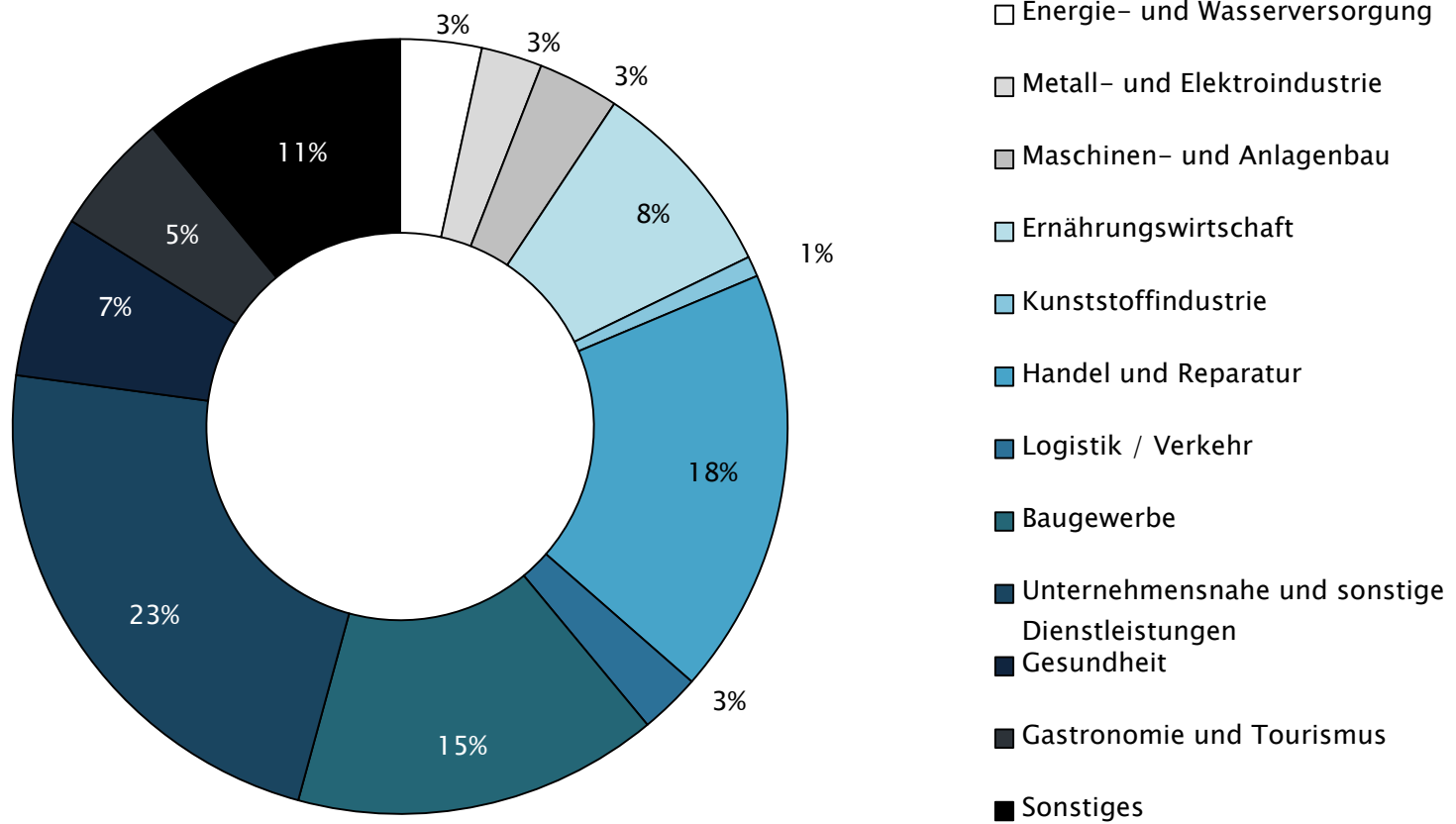
1) Hintergrund der Befragung

- Standardisierte Online-Umfrage von 425 Unternehmen
 - Zeitraum: 15. Juni bis 6. Juli 2016
 - Rücklaufquote: 28% (118 Unternehmen)
 - Ziel der Befragung: Ermittlung und Erfassung der personalwirtschaftlichen Situation und Bedarfe der Betriebe im Landkreis Lüchow-Dannenberg
-

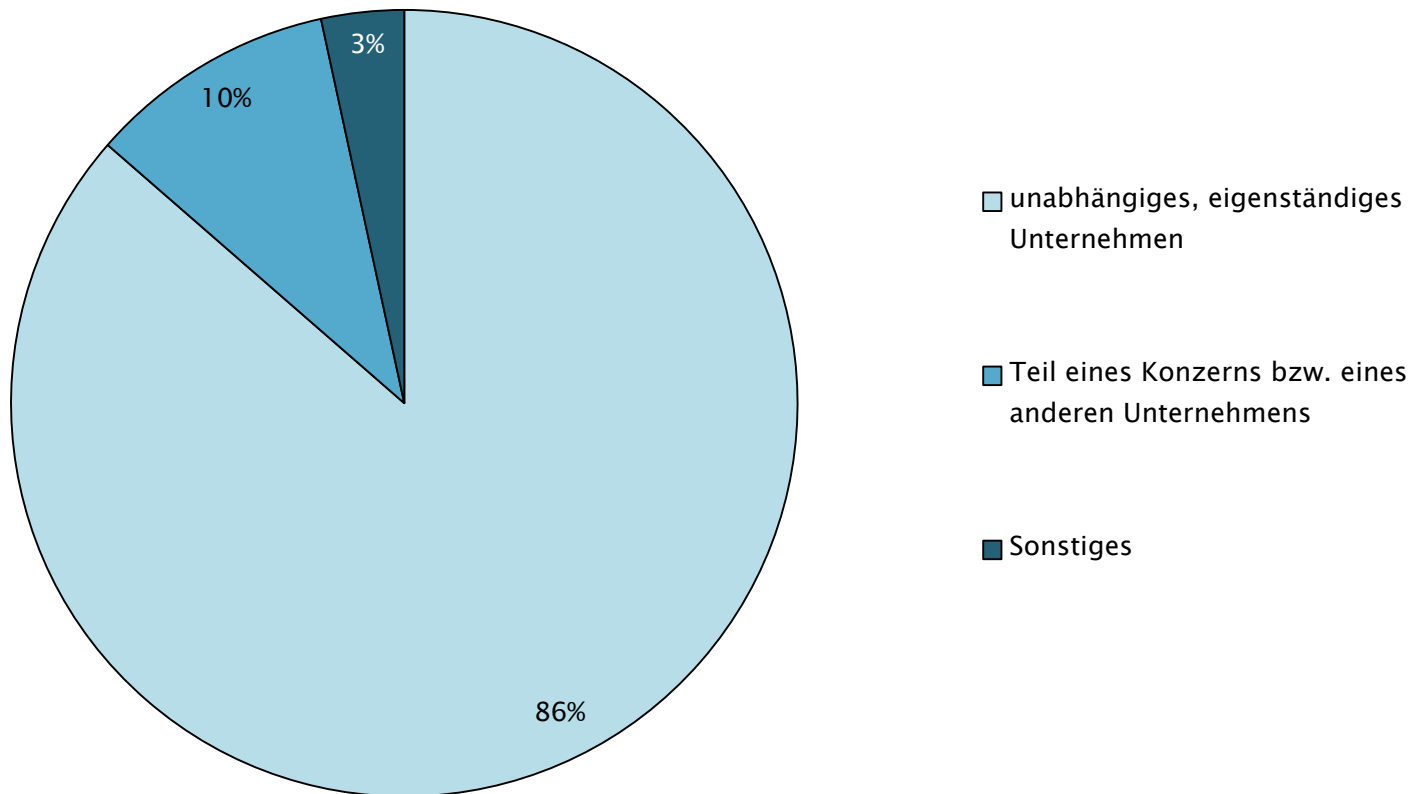
2) Ergebnisdarstellung

2.1) Betriebliche Strukturen und Personal

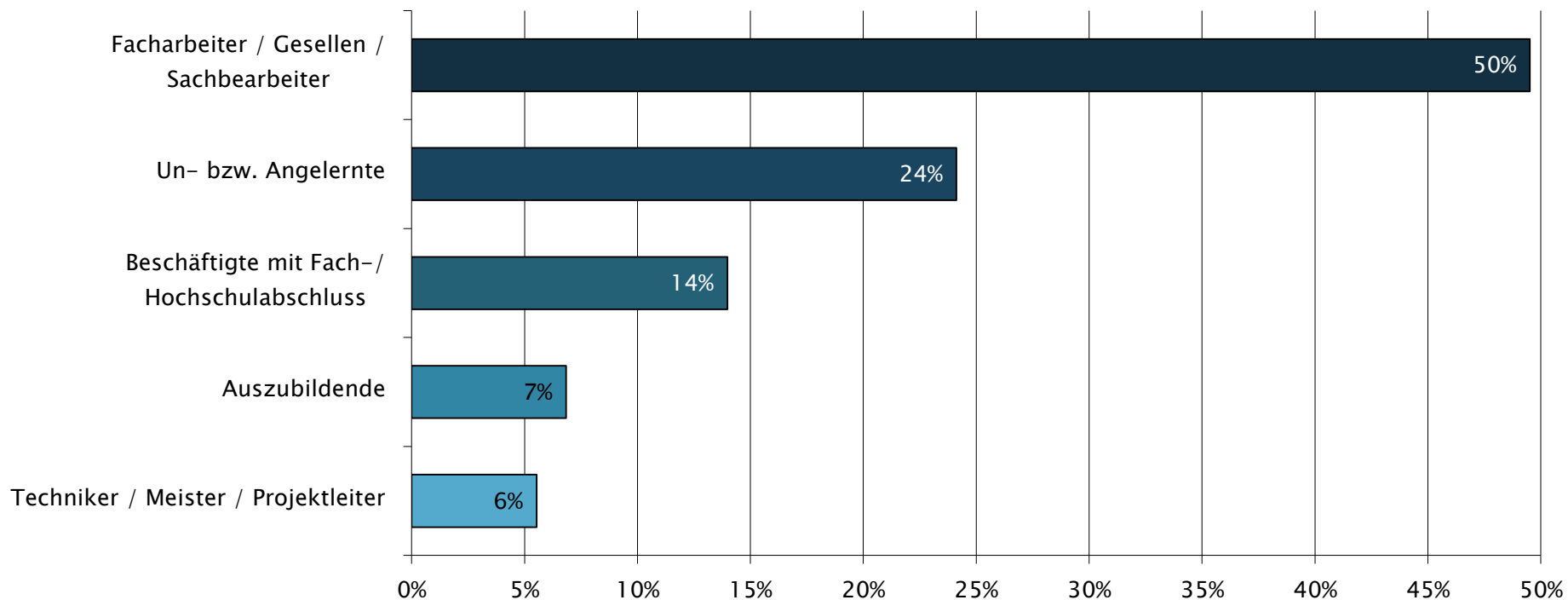
Branchenzugehörigkeit der Betriebe



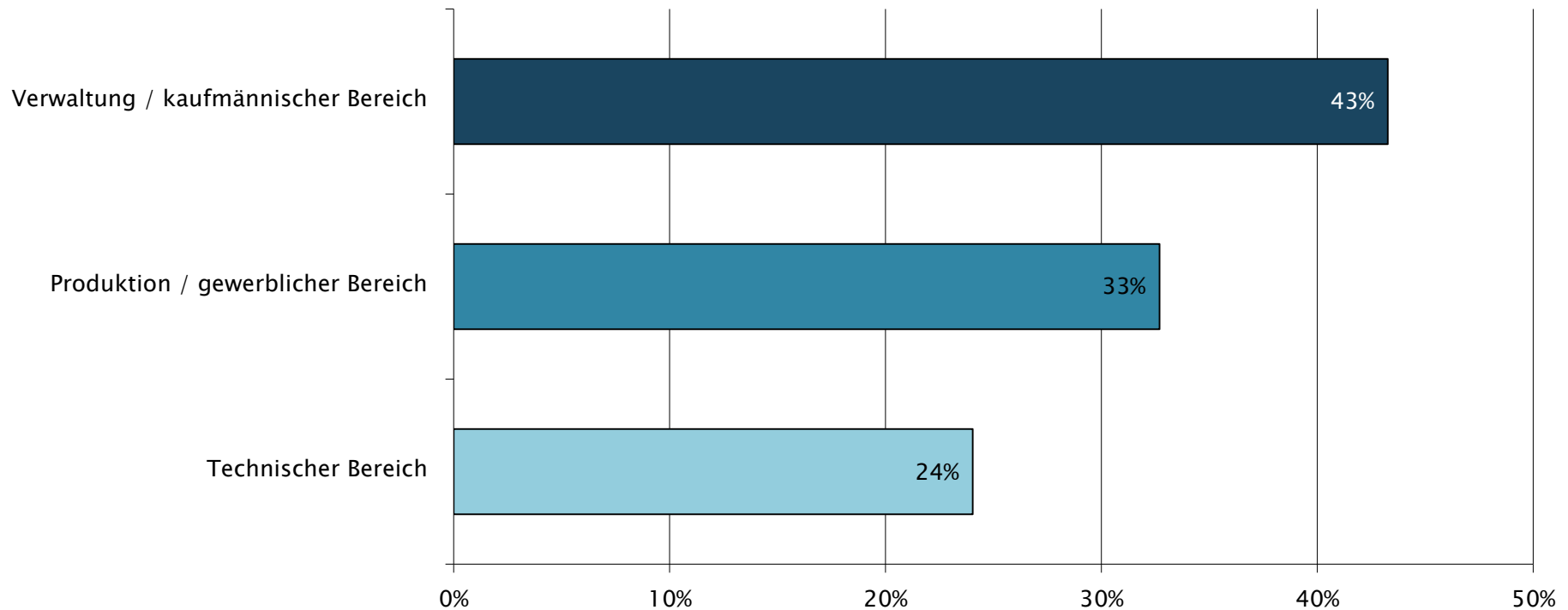
Organisation der Betriebe



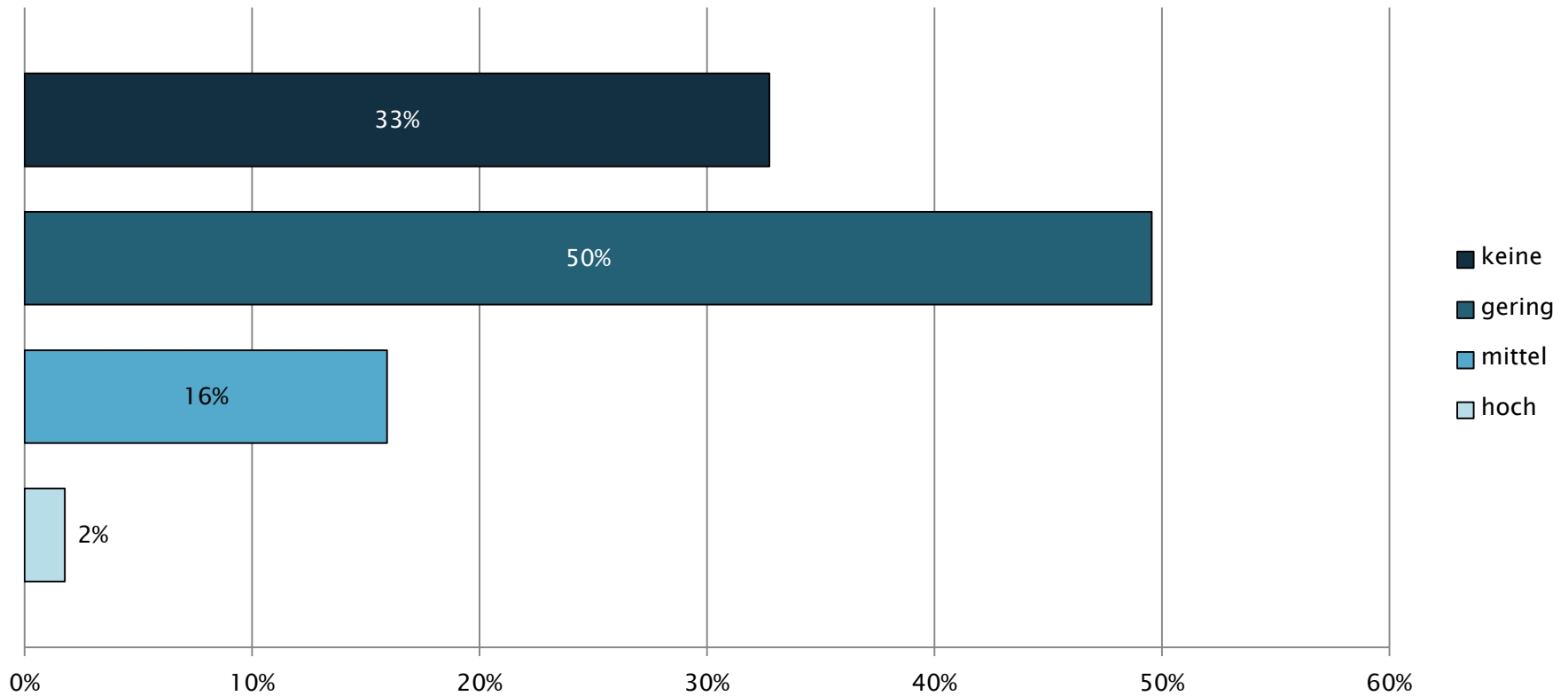
Beschäftigtenstruktur nach Qualifikation



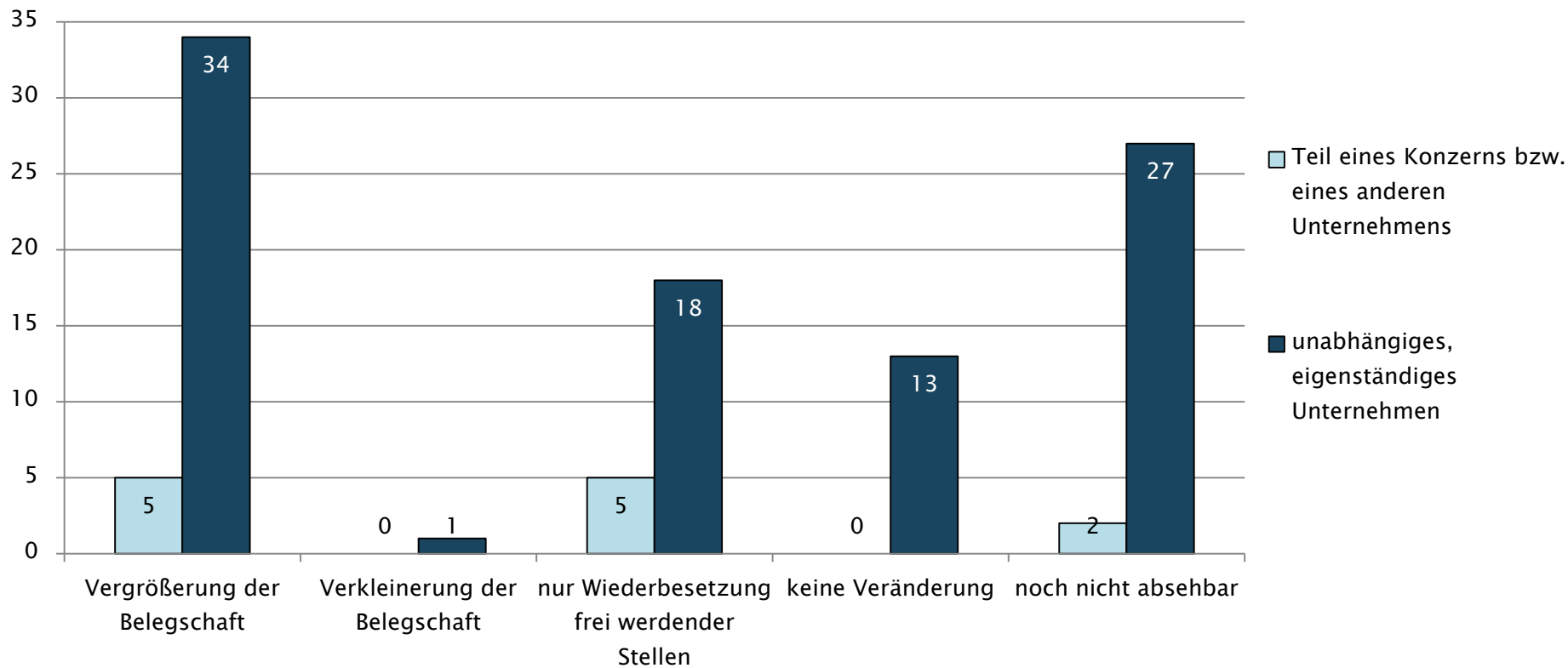
Beschäftigtenstruktur nach Unternehmensbereich (Beschäftigtenzahl in %)



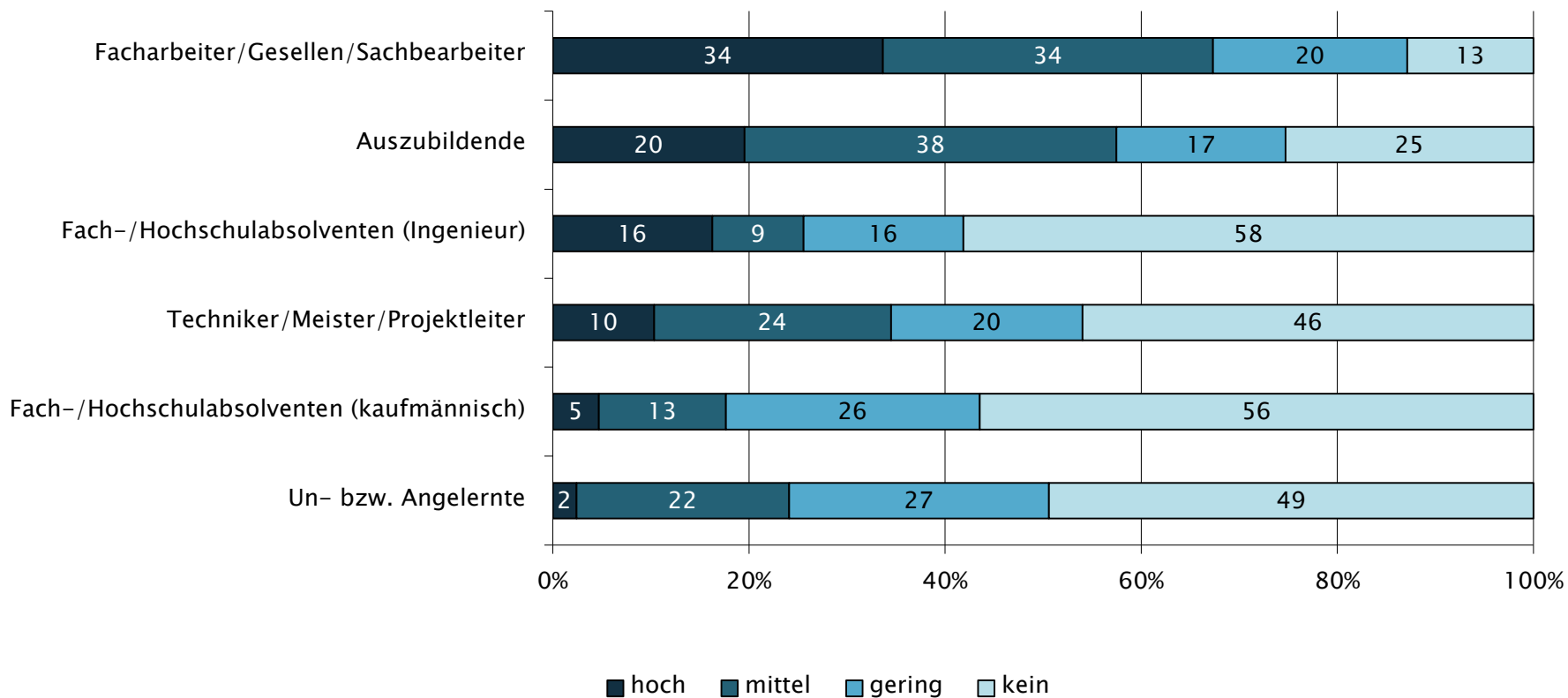
Fluktuation der Stammebelegschaft



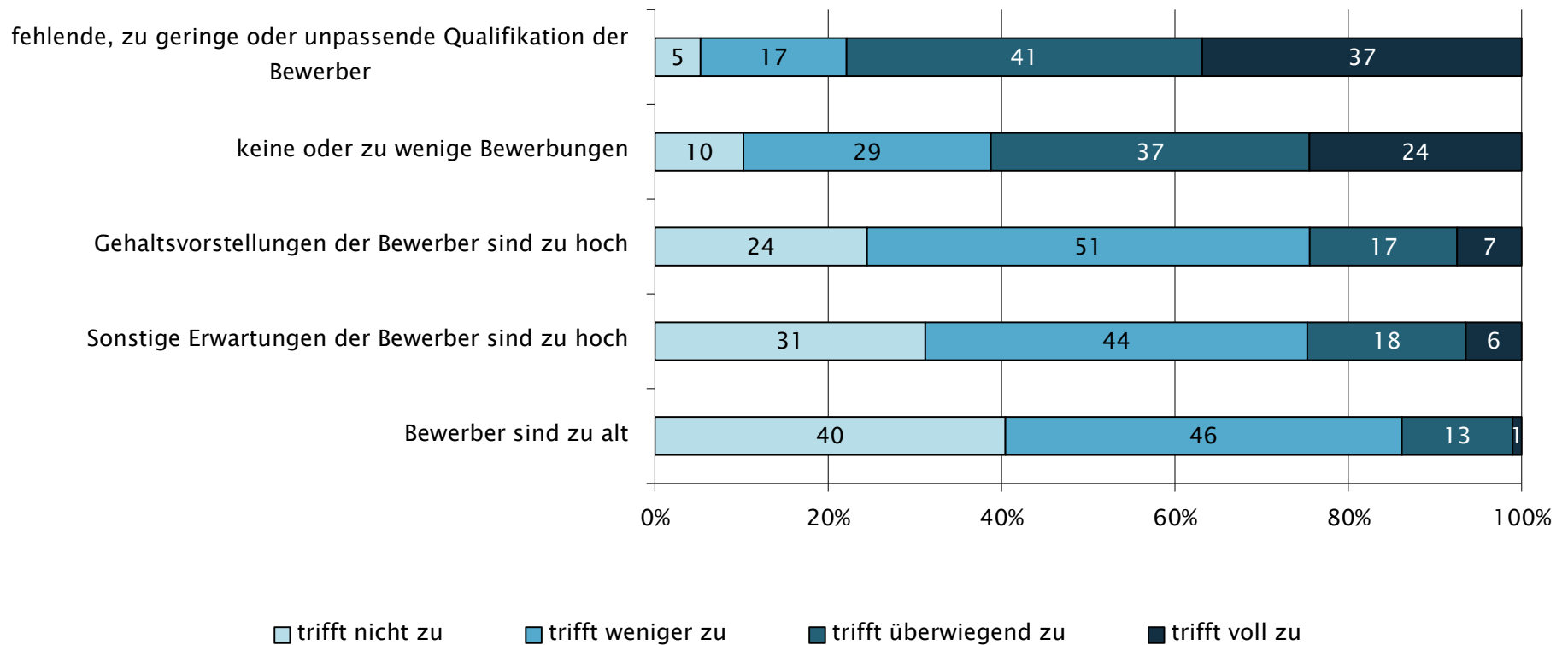
Personalveränderungen in den nächsten 3 Jahren nach Unternehmensorganisation (absolute Werte)



Personalbedarf nach Beschäftigtengruppen für die nächsten 3 Jahre (in %)



Schwierigkeiten bei der Deckung des Personalbedarfs (in %)



Maßnahmen und Aktivitäten zur Stellenbesetzung (Angabe von Mittelwerten)

Ausbildung eigener
Nachwuchskräfte

Ausbildungskooperationen mit
mehreren Unternehmen

Kooperationen mit
Bildungseinrichtungen

Kooperationen mit Kammern,
Agentur für Arbeit, weiteren
Bildungsträgern
Maßnahmen zur Gewinnung
von „Rückkehrern“

Ansprache „neuer“ Zielgruppen
(z.B. Frauen, Ältere,...)

Integration von Flüchtlingen

Weiter- / Höherqualifizierung
eigener Mitarbeiter

Nutzung von Stellenbörsen /
Jobportalen im Internet

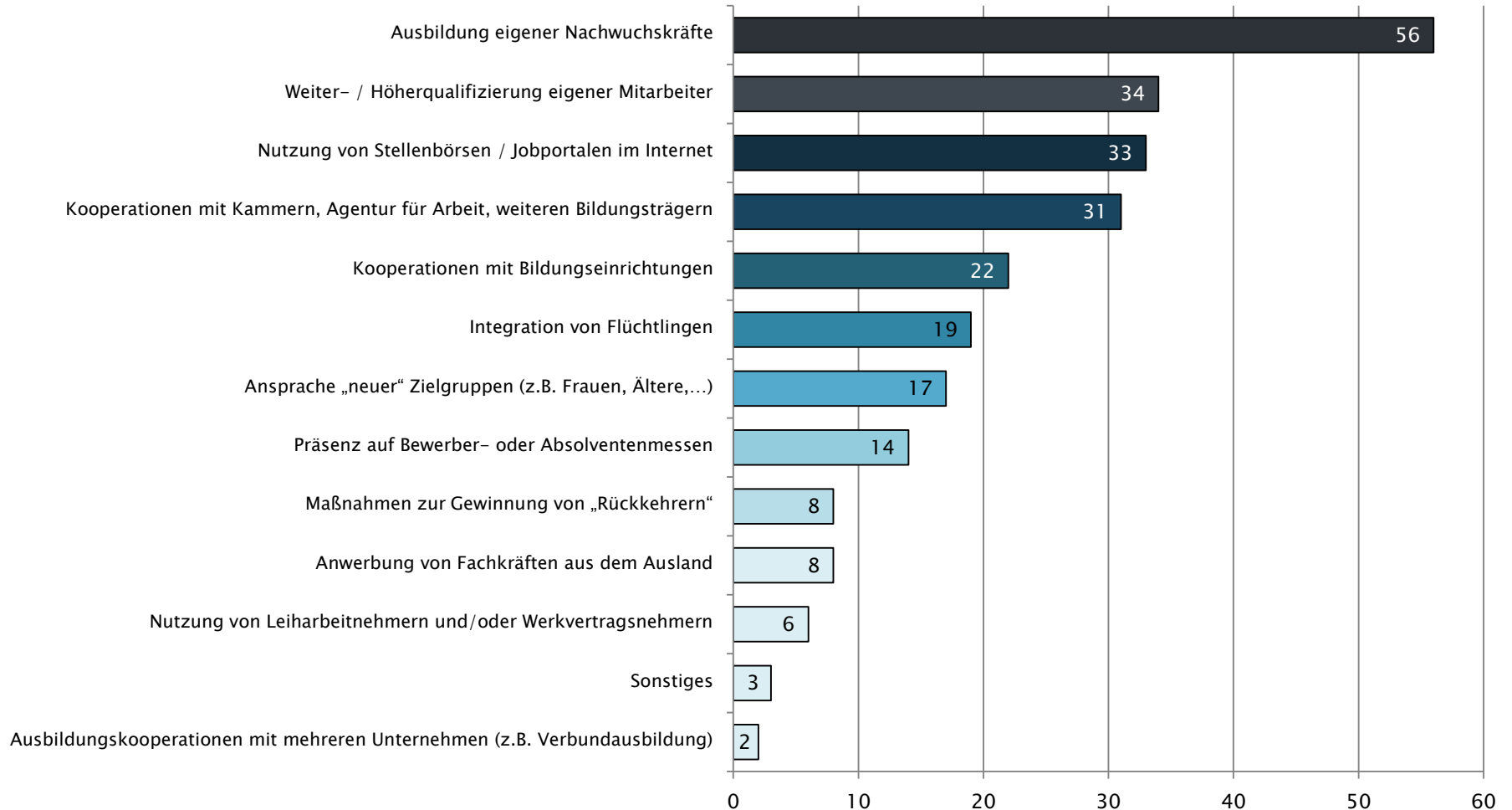


trifft nicht zu

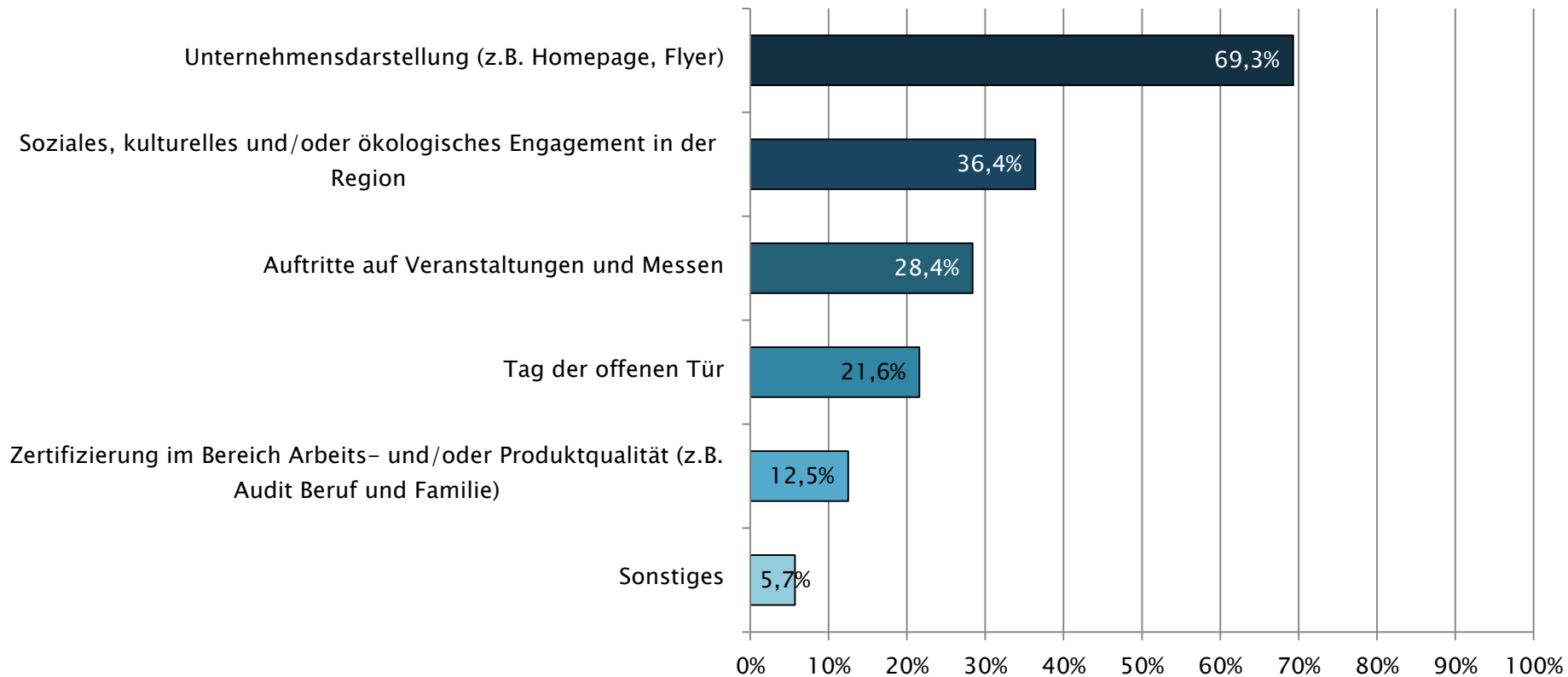
...

trifft voll zu

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



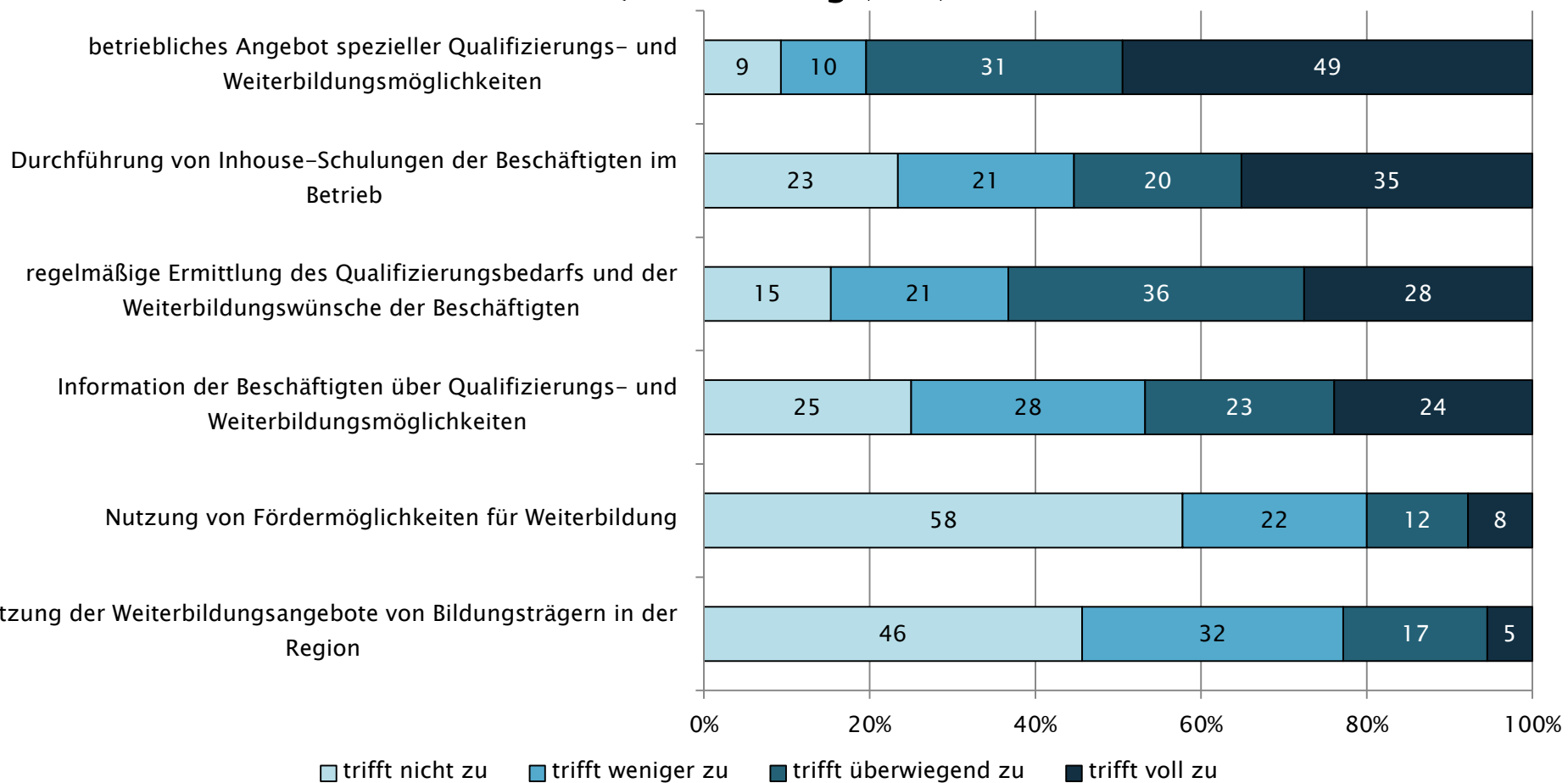
Aktivitäten zur Stärkung der Arbeitgebermarke, die in den nächsten 3 Jahren intensiviert werden sollen



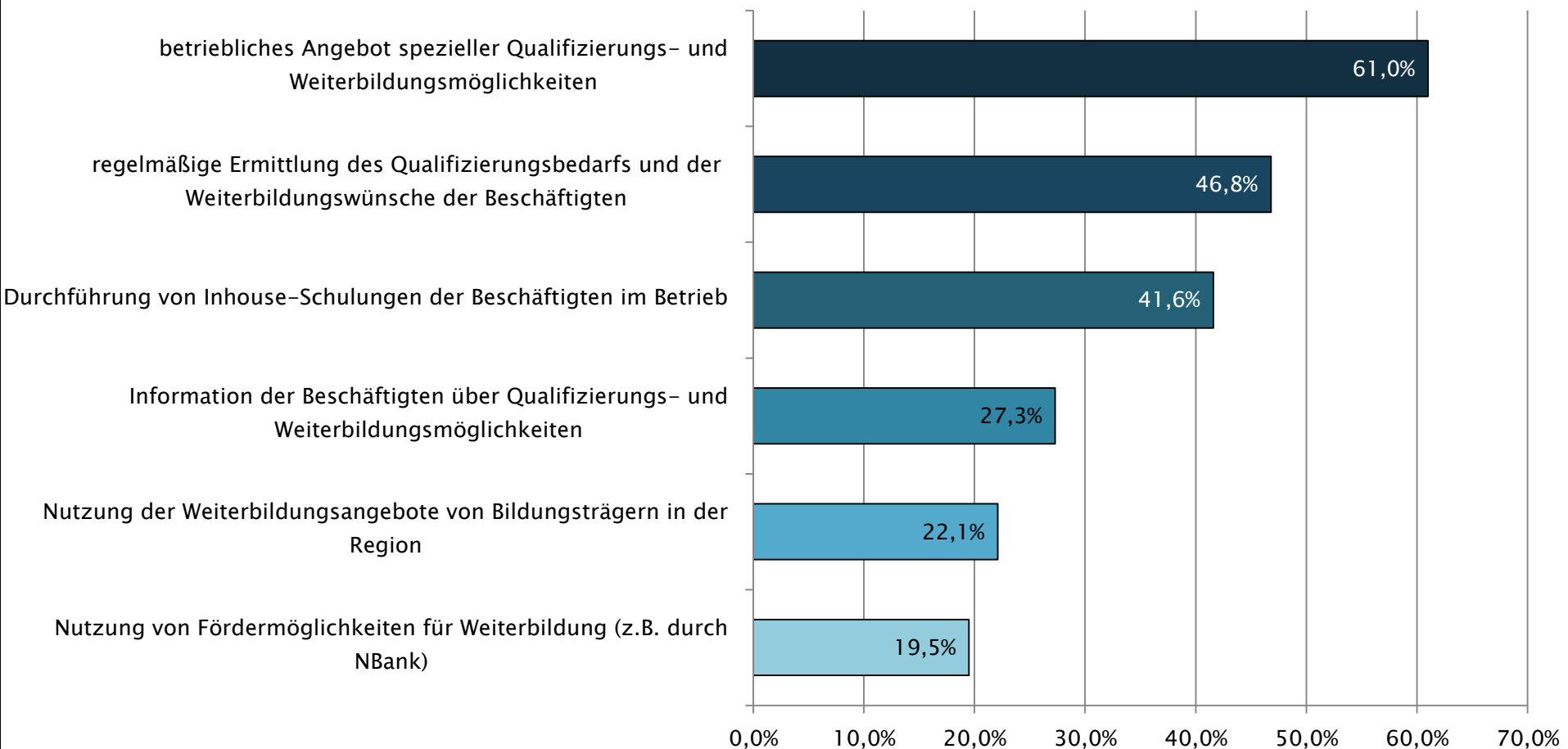
2) Ergebnisdarstellung

2.2) Weiterbildung, Qualifizierung und betriebliche Gesundheitsförderung

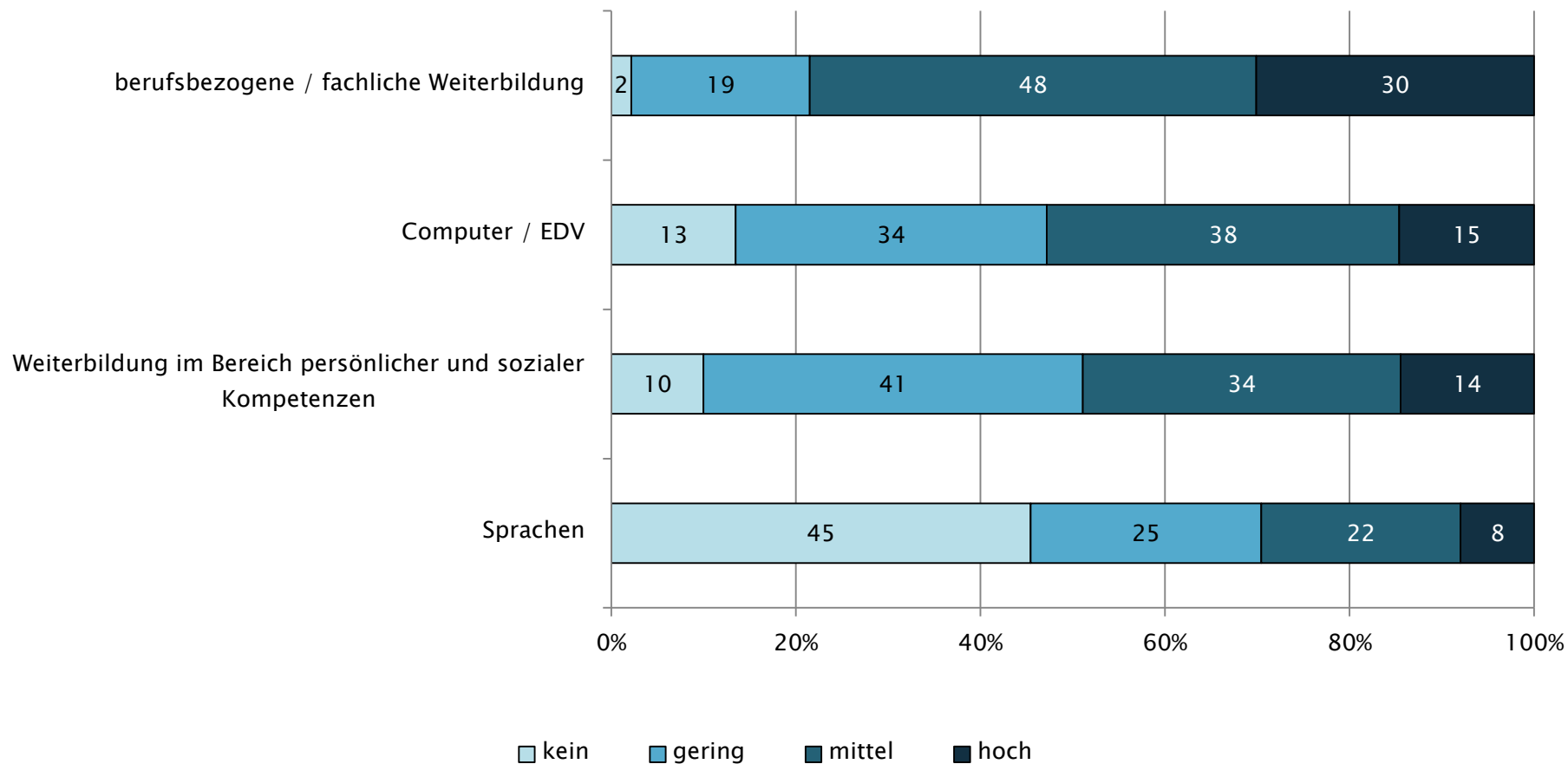
Maßnahmen der Unternehmen im Bereich Weiterbildung und Qualifizierung (in %)



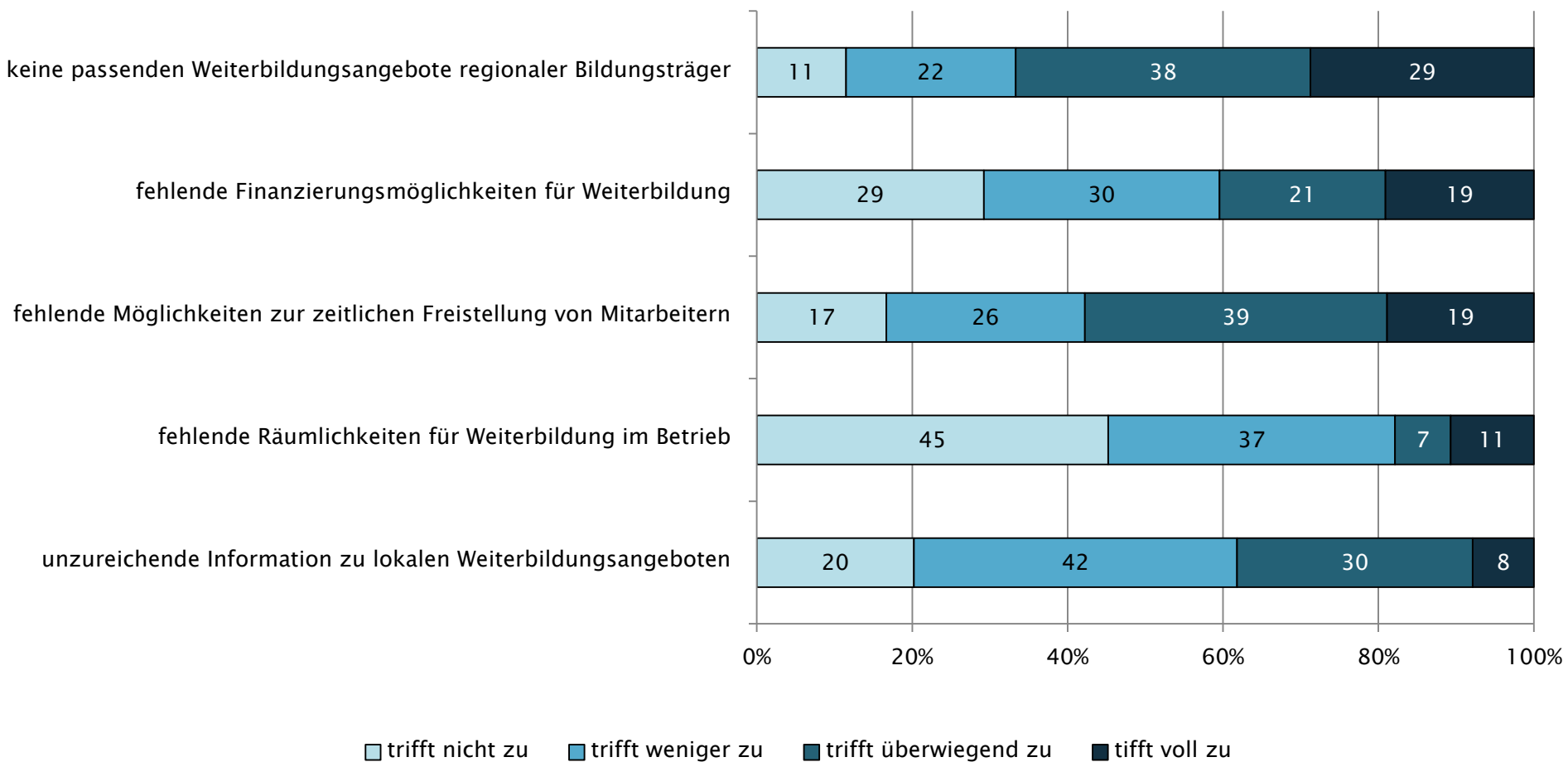
Aktivitäten zu Weiterbildung und Qualifizierung, die in den nächsten 3 Jahren intensiviert werden sollen



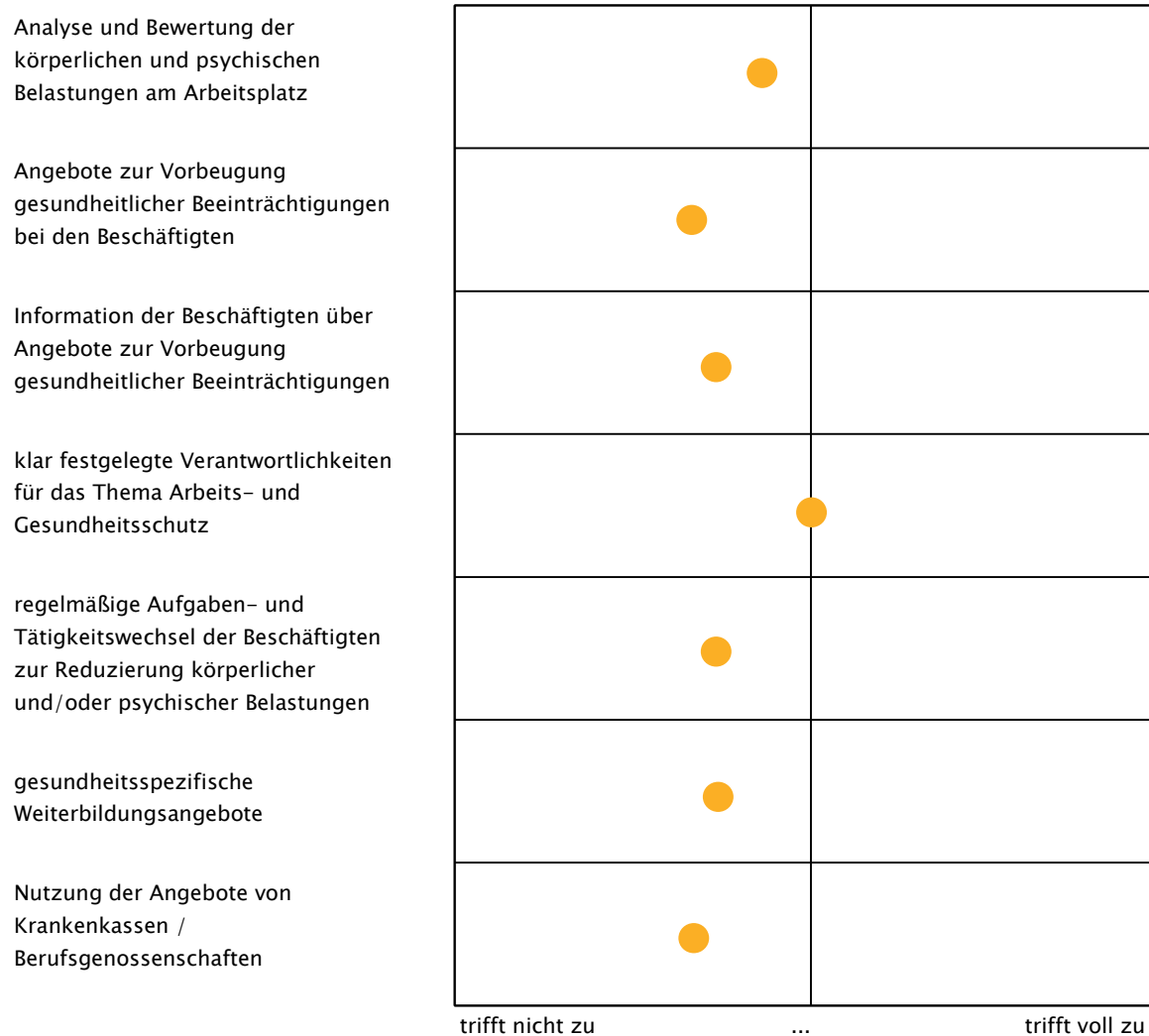
Weiterbildungsbedarf der Beschäftigten (in %)



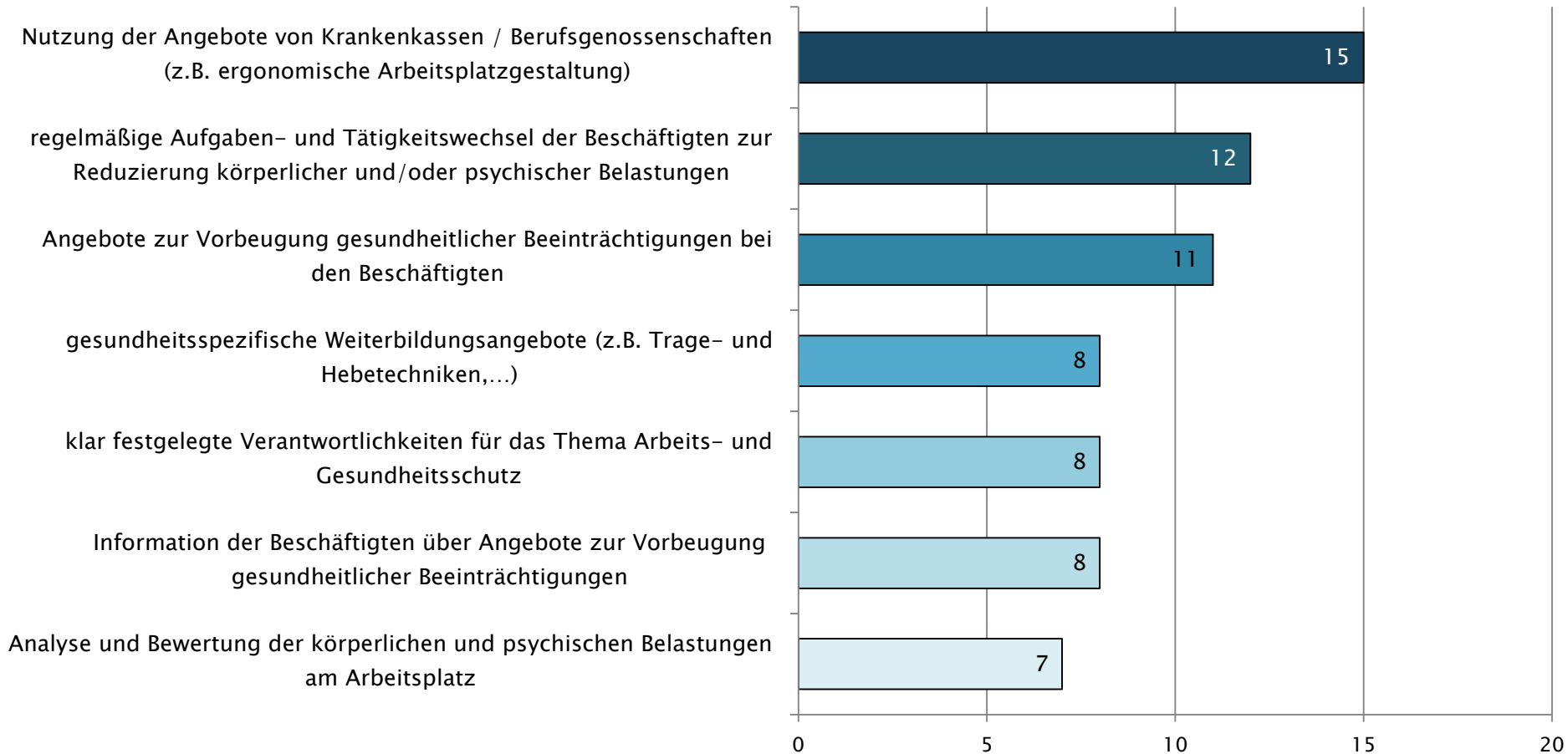
Schwierigkeiten im Bereich Weiterbildung (in %)



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



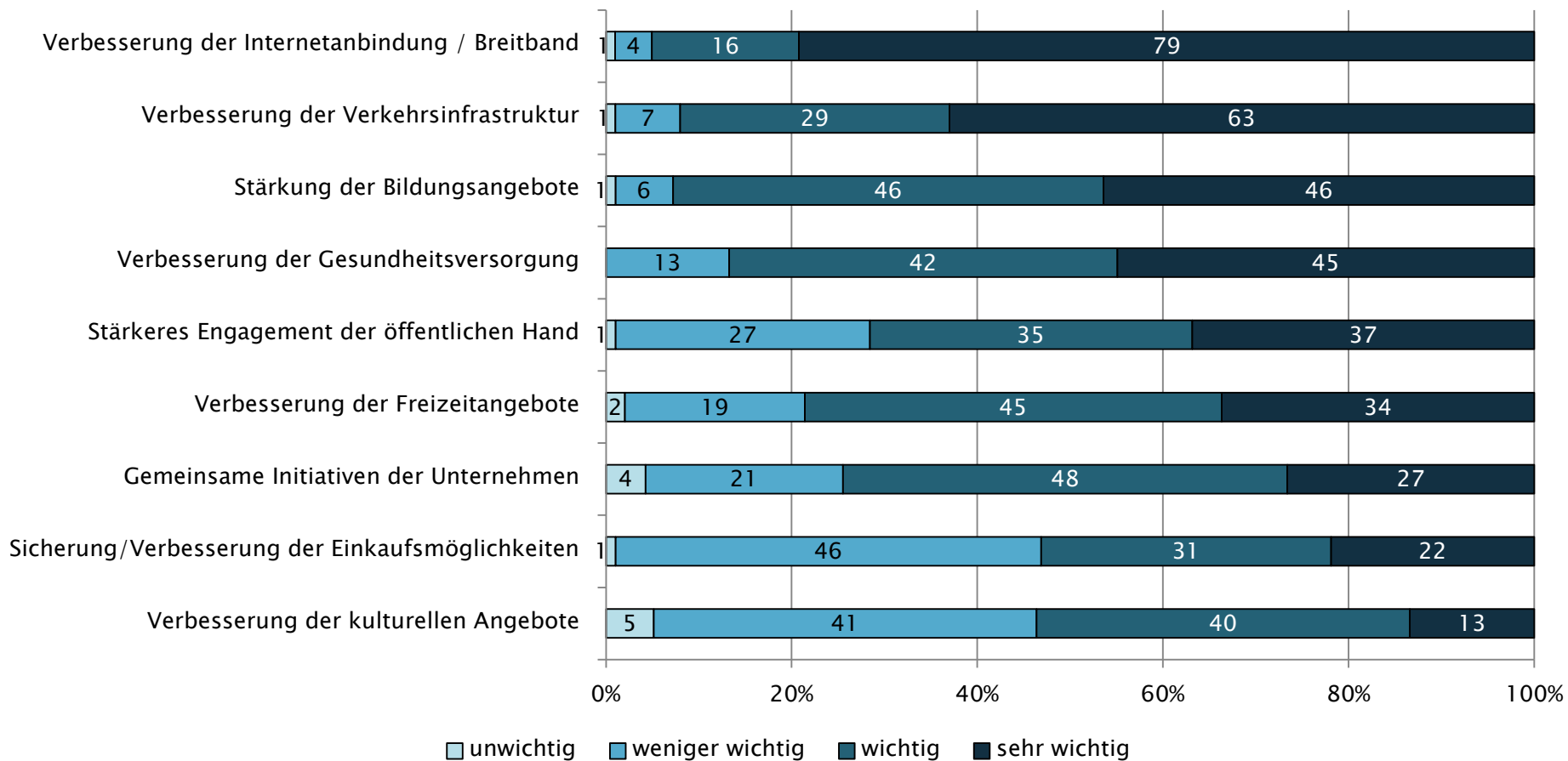
Aktivitäten, die in den nächsten drei Jahren zur Gesundheitsförderung intensiviert werden sollen (absolute Zahlen)



2) Ergebnisdarstellung

2.3) Standortattraktivität

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



3) Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Schlussfolgerungen:

- Landkreis DAN: Bis 2030 Rückgang der Erwerbsbevölkerung von 20-25%
 - Bereits heute: Verschiebung der Altersstruktur der (Erwerbs-) Bevölkerung
 - In den nächsten Jahren: altersbedingte Abgänge im mittleren Qualifikationsniveau
 - Sinkende Schülerzahlen, v.a. in Haupt- und Realschulen, führen zu rückläufigen Ausbildungszahlen
 - Wenig genutztes Arbeitskräftepotenzial von Frauen als spezifischer Ansatz der Fachkräftegewinnung
-

- Aktuell: keine gravierenden Personalengpässe, jedoch: zukünftig Rekrutierungsbedarf (Facharbeiter, Auszubildende, Hochschulabsolventen)
 - Personalsuche und –beschaffung überwiegend regional und auf den Ausbildungsmarkt fokussiert
 - Betriebliches Gesundheitsmanagement ist über den klassischen Arbeits- und Gesundheitsschutz hinaus kaum vertreten
 - Weiterbildungsbedarf bei fachlichen und berufsbezogenen Themen
 - Regionale Standortfaktoren entscheidend für die Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität der Betriebe
 - Rahmenbedingungen (z.B. Breitband- und Infrastrukturanbindung) müssen im Landkreis Lüchow-Dannenberg verbessert werden
-

Handlungsempfehlungen:

1. Neue Wege der Personalsuche: Erweiterung des Suchraums und Weiterentwicklung bestehender Rekrutierungsinstrumente
2. Neue Beschäftigungsgruppen für Beruf und Ausbildung: Gewinnung von (jungen) Frauen für gewerblich-technische Berufe
3. Junge Fachkräfte binden: Möglichkeiten des Dualen Studiums entdecken
4. Verbesserung der „Ausbildungsleistung“ im Landkreis: Verstärkung der Kooperationen von Schule-Wirtschaft
5. Stärkung der Weiterbildungsaktivitäten: Gemeinsame Weiterbildungsaktivitäten und individuelle Angebote
6. Älter werdende Belegschaften fit halten: Betriebliches Gesundheitsmanagement einführen
7. Erfolgreiche betriebliche Konzepte und Maßnahmen sichtbar machen: Austausch zwischen Unternehmen sowie regionale und überregionale Vernetzung fördern