

# Ergebnisse der Fachkräftebedarfsanalyse im Landkreis Ostprignitz-Ruppin

## Inhalt

1. Einleitung .....	3
2. Methodik .....	3
3. Zentrale Ergebnisse .....	5
3.1 <i>Aktueller Fachkräftebedarf</i> .....	5
3.2 <i>Zukünftiger Fachkräftebedarf</i> .....	5
3.3 <i>Fachkräftesicherung</i> .....	8
3.4 <i>Ausbildung</i> .....	9
3.5 <i>Qualifizierung</i> .....	10
3.6 <i>Unterstützungsbedarf</i> .....	11
4. Fazit .....	11
Impressum .....	13

## 1. Einleitung

Neben den klassischen Aufgaben der Wirtschaftsförderung, wie Sicherung und Entwicklung der wirtschaftsnahen Infrastruktur oder der Ansiedlung neuer Unternehmen, rückt das Thema Fachkräftesicherung immer stärker in den Fokus der regionalen Wirtschaftsförderung. Um Maßnahmen zielgerichtet planen zu können, muss bekannt sein, wie sich der regionale Arbeitsmarkt entwickelt und welche Fachkräftebedarfe in den einzelnen Branchen bestehen. Aus diesem Grund haben die Gesellschaft für kommunale Dienstleistungen mbH (InKom) und die Regionalentwicklungsgesellschaft Nordwestbrandenburg mbH (REG) in Kooperation mit der ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH (ZAB) eine Fachkräftebedarfsanalyse durchgeführt. Ziel war es, sowohl aktuelle und zukünftige Fachkräftebedarfe zu eruieren, als auch die Erwartungshaltung der Unternehmen hinsichtlich der Unterstützungsleistung der regionalen Wirtschafts- und Arbeitsmarktakteure zu erfragen.

In der folgenden Zusammenfassung werden die Methodik der Studie erläutert (Kapitel 2), zentrale Ergebnisse dargestellt (Kapitel 3) und wichtige Handlungsansätze für die regionale Wirtschafts- und Arbeitsmarktakteure abgeleitet (Kapitel 4).

## 2. Methodik

Das formulierte Erkenntnisinteresse war nur über eine qualitative Unternehmensbefragung zu eruieren. Im direkten Vor-Ort-Gespräch mit den Unternehmerinnen und Unternehmern wurde der Fachkräftebedarf kritisch hinterfragt, aber auch Lösungsmöglichkeiten und Unterstützungsangebote diskutiert. Die Befragungen wurden zwischen Februar und April 2016 durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der InKom, der REG sowie der ZAB durchgeführt. Die Analyse und Aufbereitung der Daten erfolgte durch das Fachkräftemonitoring der ZAB.

Der halbstandardisierte Fragebogen enthielt insgesamt 19 geschlossene (mit Antwortvorgaben) und offenen Fragen zu den Themen Beschäftigtenstruktur und -entwicklung, Personalakquise und -bindung, Ausbildung, Qualifizierung, Branchenentwicklung, zukünftiger Fachkräfte- sowie Unterstützungsbedarf.

Insgesamt wurden 59 Unternehmen angeschrieben, davon beteiligten sich 48 Unternehmen an der Befragung, so dass eine Ausschöpfungsquote von 81,4 Prozent realisiert werden konnte (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Befragte Unternehmen

Cluster	Anzahl Unternehmen	Anzahl befragter Unternehmen	Ausschöpfungsquote
Ernährungswirtschaft	12	10	83,3%
Gesundheit	9	8	88,9%
Holzwirtschaft	6	3	50,0%
Kunststoffe/Chemie	11	9	81,8%
Metall	13	11	84,6%
Tourismus	8	7	87,5%
<b>Insgesamt</b>	<b>59</b>	<b>48</b>	<b>81,4%</b>

Insgesamt wurden 7.171 Beschäftigte in den befragten Unternehmen erfasst, dies entspricht 20,7% der SV-Beschäftigung im Landkreis insgesamt (Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Stichtag 30.09.2015). Die Repräsentativität in den einzelnen Wirtschaftszweigen ist entsprechend höher (vgl. Tabelle 2). Kleinstbetriebe wurden in die Befragung nicht einbezogen. Es ging im Wesentlichen um die strukturbestimmenden Unternehmen im Landkreis.

Tabelle 2: Stichprobe und Repräsentativität

Cluster	Anzahl Beschäftigter in befragten Unternehmen	Anzahl Beschäftigter im LK OPR am 30.09.2015	Repräsentativität in Bezug auf die Beschäftigtenzahlen
Ernährungswirtschaft (n=10)	857	5.792 (Wirtschaftsabschnitt C Verarbeitendes Gewerbe)	58,9%
Holzwirtschaft (n=3)	790		
Kunststoffe/Chemie (n=9)	805		
Metall (n=11)	959		
Gesundheit (n=8)	3.321	6.850 (Wirtschaftsabschnitt Q Gesundheits- und Sozialwesen)	48,5%
Tourismus (n=7)	439	1.716 (Wirtschaftsabschnitt I Gastgewerbe)	25,6%
<b>Insgesamt (n=48)</b>	<b>7.171</b>	<b>34.728 (SVB im LK insgesamt)</b>	<b>20,7%</b>

Die befragten Unternehmerinnen und Unternehmer beschäftigten zum Befragungszeitpunkt insgesamt 7.171 Personen, davon 3.597 Frauen und 3.574 Männer. Die Mehrheit der Beschäftigten (77,2%) ist Vollzeit tätig. Die Teilzeitbeschäftigten sind in der Mehrheit weiblich. Der Anteil Teilzeitbeschäftigter ist entsprechend der Branchenstruktur in der Gesundheitswirtschaft am höchsten.

Die Beschäftigten der befragten Unternehmen verfügen über ein hohes Qualifikationsniveau: Die Mehrheit (77,8%) hat eine abgeschlossene Berufsausbildung. Knapp fünf Prozent verfügten über eine Meister- bzw. Techniker Ausbildung und neun Prozent der Beschäftigten haben einen Hochschulabschluss. Der Anteil an Akademikern ist im Cluster Kunststoffe/Chemie mit 16,8 Prozent am höchsten. Im Gegensatz dazu sind in den Clustern Tourismus (16,6%) und Ernährungswirtschaft (12,4%) erhöhte Anteile An- und Ungelernter. Zu diesen werden jedoch auch die Auszubildenden gezählt, so dass der reale Anteil an An- und Ungelernten deutlich geringer ist. So sind von den 73 An- und Ungelernten im Tourismus beispielsweise 50 Auszubildende.

Die Analyse der Kernberufe verdeutlicht für alle Cluster eine breite Berufspalette. Einige Berufe spielen in fast allen Clustern eine zentrale Rolle: Betriebswirtschaftler<sup>1</sup> und Ingenieure bei den akademischen Berufen; Bürokaufleute, Maschinen- und Anlagenfahrer, Schlosser und Logistikfachkräfte beispielsweise bei den Facharbeitern in den Industrieclustern.

### **3. Zentrale Ergebnisse**

#### *3.1 Aktueller Fachkräftebedarf*

Insgesamt gaben 36 der befragten Unternehmerinnen und Unternehmer an, aktuell freie Stellen zu haben. Das bedeutet, dass drei Viertel der untersuchten Betriebe einen aktuellen Fachkräftebedarf hatte. Ein Großteil der Unternehmerinnen und Unternehmer nannte die gesuchten Berufe, aber nicht immer die konkrete Stellenzahl (insgesamt 113 Stellen, davon 32 Auszubildendenstellen), so dass der tatsächliche quantitative Bedarf eher unterschätzt wird.

Die Nennung der einzelnen gesuchten Berufe ist in den Clustern sehr umfangreich. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass in den industriellen Clustern und Branchen hauptsächlich Personal für die Facharbeiterebene gesucht wird. In den Clustern Kunststoffe/Chemie und Metall wird auch akademisches Personal gesucht, hier vor allem Ingenieure, die im Land Brandenburg zu den befragten Berufen gehören.<sup>2</sup>

In der Gesundheitswirtschaft ist ein Großteil der freien Stellen bei den Fachärzten sowie auf der Leitungsebene zu finden, aber auch in der Pflege auf Fachkräfteebene und im Helferbereich. Auch hier handelt es sich um Berufsbereiche, die befragt sind.

Im Tourismus sind freie Stellen auf allen Hierarchiestufen und Unternehmensbereichen zu finden.

#### *3.2 Zukünftiger Fachkräftebedarf*

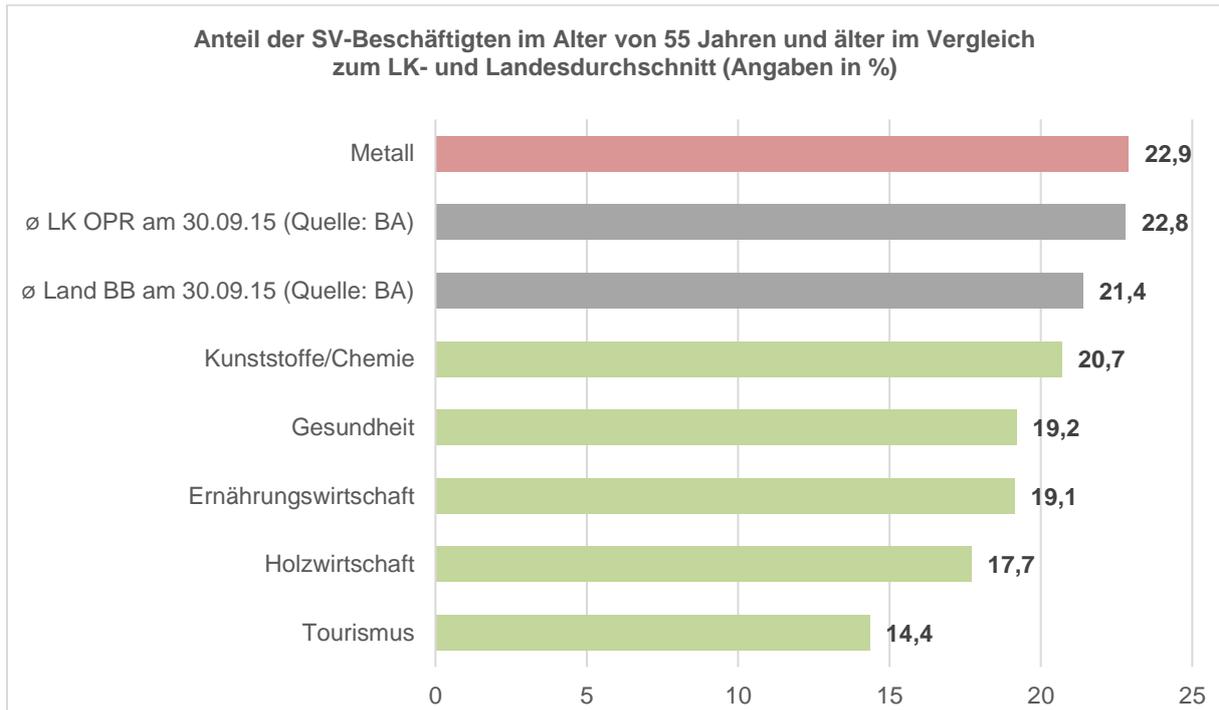
Die befragten Unternehmen weisen eine ausgeglichene Altersstruktur auf. Bis auf die Unternehmen des Clusters Metall beschäftigen sie im Vergleich zum Landkreis OPR und zum Land Brandenburg sogar geringere Anteile älterer Beschäftigter (vgl. Abbildung 1).

---

<sup>1</sup> In dieser Publikation wurde auf eine Aufzählung beider Geschlechter in den Berufsbezeichnungen oder die Verbindung beider Geschlechter in einem Wort (SchlosserInnen) zugunsten einer besseren Lesbarkeit des Textes verzichtet. Aus diesem Grunde soll an dieser Stelle betont werden, dass bei allgemeinen Personenbezügen beide Geschlechter gemeint sind, und Frauen nicht benachteiligt werden sollen.

<sup>2</sup> Vgl. [www.fis-brandenburg.de](http://www.fis-brandenburg.de)

Abbildung 1: Anteil der SV-Beschäftigten über 54 Jahre



Insgesamt müssen in den untersuchten 46 Unternehmen, deren Leitung Angaben zur Altersstruktur gemacht haben, in den nächsten zehn Jahren rund 1.300 Beschäftigte aus Altersgründen ersetzt werden (vgl. Tabelle 3). Dies entspricht einem jährlichen Ersatzbedarf von durchschnittlich 134 Fachkräften.

Tabelle 3: Ersatzbedarf bis 2026

Cluster	Ersatzbedarf in den untersuchten Unternehmen bis 2026 (absolute Zahlen)
Ernährungswirtschaft (n=10; n=857)	164
Holzwirtschaft (n=3; n=790)	140
Kunststoffe/Chemie (n=8; n=662)	137
Metall (n=10; n=869)	199
Gesundheit (n=8; n=3.321)	638
Tourismus (n=7; n=439)	63
<b>Insgesamt (n=46; n=6.938)</b>	<b>1.341</b>

Die befragten Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer sind sich dieser Herausforderung bewusst: Insgesamt 43 von 45 Unternehmen (93,75%) geben an, Stellen im Unternehmen zu haben, die in den nächsten fünf Jahren von Verrentung betroffen sind.

37,2 Prozent der Befragten gibt an, dass die Personalnachfolge für diese Stellen noch nicht gesichert ist. Fehlende Nachfolgeregelungen geben vor allem Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer der Metallbetriebe sowie die Einrichtungsleiterinnen und -leiter der Gesundheitseinrichtungen an, also genau die Unternehmen, die einerseits durch einen hohen Anteil Älterer (Metall) und andererseits durch eine hohe Anzahl an Beschäftigten (Gesundheitswirtschaft) gekennzeichnet sind. Allein in den untersuchten Unternehmen der Gesundheitswirtschaft müssen aufgrund der Größe in den nächsten zehn Jahren rund 600 Beschäftigte ersetzt werden.

Problematisch ist weiterhin, dass vorrangig spezialisierte Berufe in der Produktion und weniger in der Verwaltung von Verrentung betroffen sind. In den industriellen Clustern und Branchen sind neben den Facharbeiterinnen und Facharbeitern auch die Führungskräfte und mittleren Leitungsebenen (Meister, Abteilungsleiter etc.) betroffen. Diese können nicht durch Ausbildungs- oder Hochschulabsolventinnen und -absolventen ersetzt werden, sondern müssen rechtzeitig im Unternehmen herangezogen und an Leitungsaufgaben herangeführt werden.

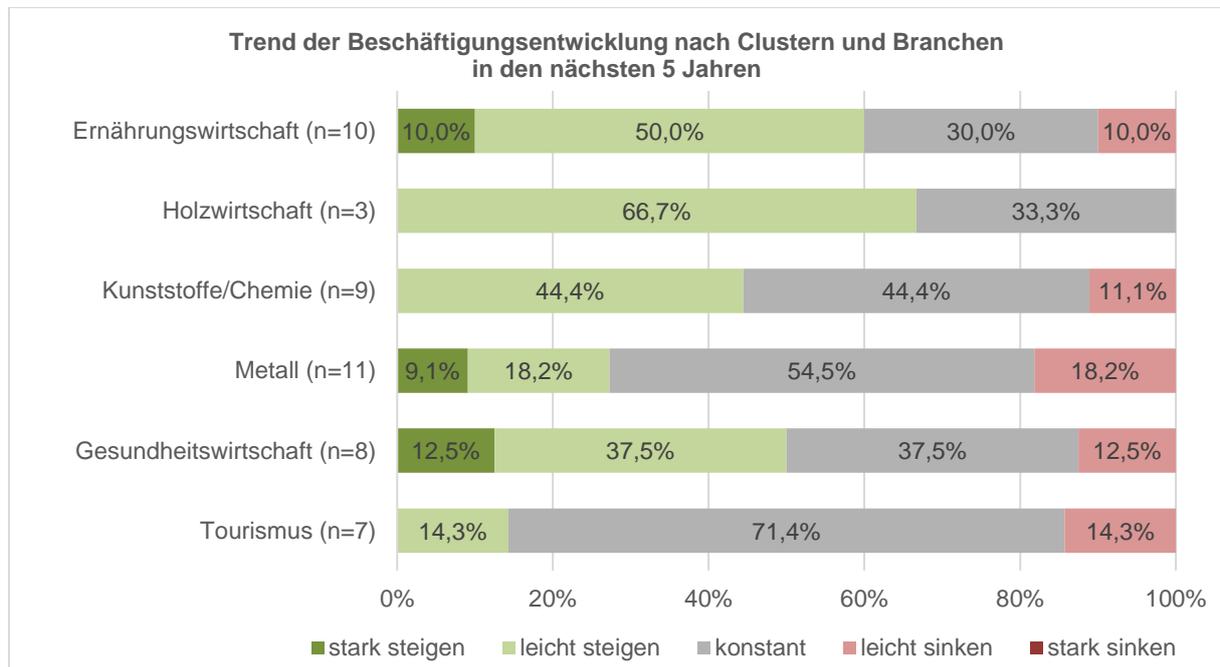
In der Gesundheitswirtschaft sind Verrentungen bei den Pflegefachkräften, dem medizinischen Fachpersonal sowie der mittleren Leitungsebene (WBL, PDL) zu erwarten.

Der Tourismus ist generell eine Branche mit jüngeren Altersstrukturen. Dementsprechend sind Verrentungen weniger im Restaurant- oder Hotelfach zu erwarten, sondern eher in den zentralen und spezialisierten Bereichen.

Neben dem Ersatzbedarf spielt auch der Erweiterungsbedarf der Unternehmen für die Beurteilung des zukünftigen Fachkräftebedarfs eine wichtige Rolle. Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen konnte in den letzten fünf Jahren die Beschäftigtenzahlen erhöhen (50,0%) bzw. konstant halten (31,3%). Sieben Unternehmen konnten sogar sehr stark Beschäftigung aufbauen. Insgesamt acht Unternehmen mussten Personalverluste hinnehmen, vier Unternehmen sogar starke Verluste.

Die beschriebene positive Entwicklung scheint sich in den nächsten fünf Jahren weiter fortzusetzen: 41,7 Prozent der Unternehmen erwarten leicht bis stark steigende Beschäftigtenzahlen und 45,8 Prozent der Unternehmen gehen von einer konstanten Beschäftigtenzahl aus (vgl. Abbildung 2). Sechs Unternehmen erwarten einen leichten Beschäftigungsabbau.

Abbildung 2: Erwartete Beschäftigungsentwicklung in den nächsten fünf Jahren



Die Mehrheit der Unternehmen geht entsprechend ihrer bisherigen Unternehmensentwicklung von einer gleichbleibenden bzw. positiven Branchenentwicklung aus. Die Anpassung an den neuesten Stand der Technik wird als zentrale Entwicklung in den nächsten Jahren beschrieben. Für die Beschäftigten bedeutet dies, dass technologisches Fachwissen in den nächsten Jahren an Bedeutung gewinnen wird. Der Bedarf an Weiterqualifizierung wird zunehmen. Die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer gehen davon aus, dass die Anforderungen an die Beschäftigten in den nächsten Jahren weiter steigen werden. Dementsprechend wird es auch in den nächsten Jahren schwierig bleiben, geeignete Fachkräfte zu finden.

### 3.3 Fachkräftesicherung

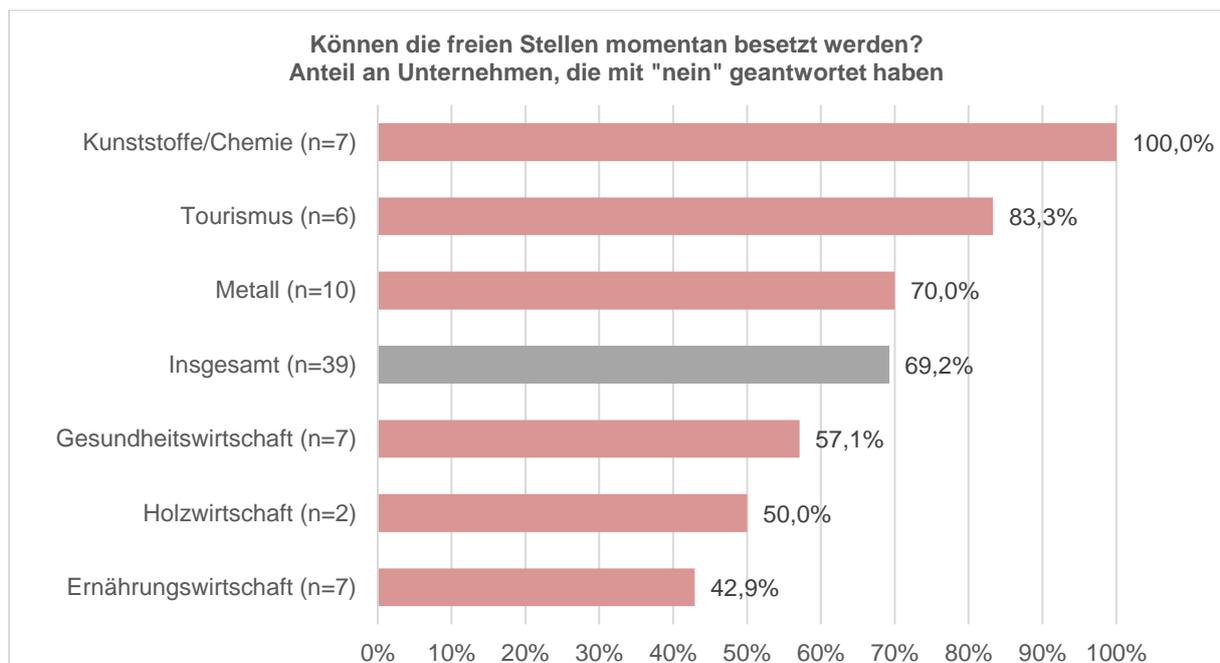
Auf die Frage, ob die genannten freien Stellen momentan besetzt werden können, antworten 12 Unternehmen mit „ja“ (30,8%) und 27 Unternehmen mit „nein“ (69,2%) (vgl. Abbildung 3). Über zwei Drittel der Unternehmen haben also bereits zum Befragungszeitpunkt Probleme bei der Stellenbesetzung. Besonders betroffen scheinen die Unternehmern der Cluster Kunststoffe/Chemie und Tourismus zu sein.

Als Hauptgrund für die Probleme bei der Stellenbesetzung wird angegeben, dass es keine bzw. keine geeigneten Bewerber gibt. Die Unternehmerinnen und Unternehmer beschreiben, dass die Suche nach geeigneten Bewerbern mittlerweile einen langen Zeitraum beansprucht.

Die befragten Unternehmerinnen und Unternehmer nutzen eine ganze Reihe an Personalakquisemethoden. Die Mehrheit konzentriert sich jedoch auf Stellenanzeigen und die Meldung bei der Agentur für Arbeit. Hier müsste eine noch stärkere Zusammenarbeit mit Schulen und Hochschulen erfolgen.

Aufgrund der Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung würde die Mehrheit der Befragten (93,75%) Personen einstellen, die grundsätzlich geeignet, aber nicht formal qualifiziert sind. Teilweise wird das bereits in den Unternehmen so gehandhabt.

Abbildung 3: Besetzung freier Stellen



### 3.4 Ausbildung

Insgesamt bilden 37 der 48 untersuchten Unternehmen aus. Dies entspricht 77,1 Prozent. Zum Befragungszeitpunkt waren 411 Auszubildende in den Unternehmen beschäftigt, davon 219 Frauen und 192 Männer (vgl. Tabelle 4). Aktuell wird in 49 Berufen ausgebildet. Zusätzlich werden auch drei duale Studiengänge wahrgenommen.

Tabelle 4: Ausbildung in den untersuchten Unternehmen

Cluster	Ausbildungsberufe	Anzahl Azubis
<b>Ernährungswirtschaft (n=10)</b> <u>80,0%</u> der befragten Betriebe bilden aus <u>Ausbildungsquote*: 4,2%</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Betriebslaborant/-in</li> <li>- Elektroniker/-in</li> <li>- Fachkraft für Lebensmitteltechnik</li> <li>- Fachverkäufer/-in für Lebensmittel</li> <li>- Fleischer/-in</li> <li>- Industriekaufrau/-mann</li> <li>- Industriemechaniker/-in</li> <li>- Kaufrau/-mann für Büromanagement</li> <li>- Konditor/-in</li> <li>- Mechatroniker/-in</li> <li>- Tierwirt/-in</li> <li>- Duales Studium BA</li> </ul>	11 Frauen 23 Männer Azubis in den nächsten 3 Jahren: <u>74</u>
<b>Holzwirtschaft (n=3)</b> <u>66,7%</u> der befragten Einrichtungen bilden aus <u>Ausbildungsquote*: 5,5%</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anlagenfahrer/-in</li> <li>- Elektriker/-in</li> <li>- Fachinformatiker/-in</li> <li>- Fachkraft für Lagerlogistik</li> <li>- Holzmechaniker/-in</li> <li>- Industriekaufrau/-mann</li> <li>- Industriemechaniker/-in</li> </ul>	4 Frauen 38 Männer Azubis in den nächsten 3 Jahren: <u>35</u>
<b>Kunststoffe/Chemie (n=9)</b> <u>66,7%</u> der befragten Betriebe bilden aus <u>Ausbildungsquote*: 2,9%</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Betriebselektroniker/-in</li> <li>- Bürokauffrau/-mann</li> <li>- Fachinformatiker/-in</li> <li>- Fachkraft Lagerlogistik</li> <li>- Industriekaufrau/-mann</li> <li>- Technische/r Konfektionär/-in</li> <li>- Verfahrensmechaniker/-in</li> </ul>	5 Frauen 16 Männer Azubis in den nächsten 3 Jahren: <u>38</u>
<b>Metall (n=11)</b> <u>63,6%</u> der befragten Einrichtungen bilden aus <u>Ausbildungsquote*: 8,2%</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bürokauffrau/-mann</li> <li>- Fachkraft für Büromanagement</li> <li>- Fachkraft für Lagerlogistik</li> <li>- Industrieelektroniker/-in</li> <li>- Industriekaufrau/-mann</li> <li>- Industriemechaniker/-in</li> <li>- Kfz-Lackierer/-in</li> <li>- Kfz-Mechatroniker/-in</li> <li>- Konstruktionsmechaniker/-in</li> <li>- Mechatroniker/-in</li> <li>- Metallbauer/-in für Konstruktionstechnik</li> <li>- Metallbauer/-in Nutzfahrzeuge (Schlosser/Schweißer)</li> <li>- Produktdesign</li> <li>- Technische/r Systemplaner/-in</li> <li>- Verfahrensmechaniker/-in für Beschichtungstechnik</li> <li>- Werkzeugmechaniker/-in</li> <li>- Duales Studium Elektroniker/-in</li> </ul>	13 Frauen 40 Männer Azubis in den nächsten 3 Jahren: <u>69</u>

<p><b>Gesundheitswirtschaft (n=8)</b>  <u>87,5%</u> der befragten Einrichtungen bilden aus  <u>Ausbildungsquote*: 6,6%</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Altenpfleger/-in</li> <li>- Bürokauffrau/-mann</li> <li>- Büromanagement</li> <li>- Erzieher/-in</li> <li>- Gesundheits- und Krankenpfleger/-in</li> <li>- Kauffrau/-mann für Gesundheitswesen</li> <li>- Koch/Köchin</li> <li>- Krankenpflegehelfer/-in</li> <li>- Medizinische/r Fachangestellte/-r</li> <li>- MTA</li> <li>- MTR</li> <li>- OTA</li> <li>- Pflegehelfer/-in 1jährig</li> <li>- Physiotherapie</li> <li>- Zahntechniker/-in</li> <li>- Dualer Studiengang Gesundheitsmanagement</li> </ul>	<p>159 Frauen  52 Männer  Azubis in den nächsten 3 Jahren: <u>237</u></p>
<p><b>Tourismus (n=7)</b>  <u>100,0%</u> der befragten Unternehmen bilden aus  <u>Ausbildungsquote*: 11,4%</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bereiter/-in</li> <li>- Bürokauffrau/-mann</li> <li>- Fachverkäufer/-in</li> <li>- Fleischer/-in</li> <li>- Hotelfachfrau/-mann</li> <li>- Koch/Köchin</li> <li>- Pferdewirt/-in Zucht und Haltung</li> <li>- Restaurantfachfrau/-mann</li> <li>- Veranstaltungskaufrau/-mann</li> </ul>	<p>27 Frauen  23 Männer  Azubis in den nächsten 3 Jahren: <u>73</u></p>

Das Ausbildungsengagement wird zukünftig gleich hoch bleiben. Die Befragten planen, insgesamt 526 Jugendliche in den nächsten drei Jahren auszubilden.

Ähnlich wie die Personalakquise gestaltet sich auch die Suche nach geeigneten Auszubildenden als schwierig: 29 von 44 Unternehmen (65,9%) geben an, dass in den letzten drei Jahren nicht alle Lehrstellen besetzt werden konnten. Überdurchschnittlich hoch sind die Anteile der unbesetzten Lehrstellen in den Clustern Tourismus (85,7%), Metall (80,0%) und Ernährungswirtschaft (75,0%). Vergleichsweise weniger Probleme bestanden dagegen in der Gesundheitswirtschaft. Der Hauptgrund für die Probleme bei der Lehrstellenbesetzung war das Fehlen von Bewerbern, gefolgt von mangelnder Eignung bzw. Qualifikation.

Die Mehrheit der Unternehmen bietet zur Unterstützung der Berufsorientierung bzw. Nachwuchskräfteakquise folgende Angebote an: Schülerpraktika (95,8%), Studentenpraktika (70,8%), Ferienjobs (68,8%) und Betriebsbesichtigungen (68,8%). Wirtschaftsunterricht an Schulen geben nur fünf Unternehmen.

### 3.5 Qualifizierung

Berufliche Weiterbildung ist ein wichtiges Thema in den untersuchten Unternehmen. In der Mehrheit der Betriebe und Einrichtungen (81,3%) werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich weitergebildet. Besonders hoch sind die Anteile in der Gesundheitswirtschaft (100,0%), in der Holzwirtschaft (100,0%) sowie im Cluster Metall (90,9%).

In knapp der Hälfte der Unternehmen (44,7%) gibt es einen Qualifizierungsplan. Dies ist abhängig von der Größe des Unternehmens. Je höher die Beschäftigtenzahl, desto höher die Wahrscheinlichkeit, dass ein Qualifizierungsplan vorhanden ist. Im Cluster Metall (63,6%) sowie in der Gesundheitswirtschaft (62,5%) sind die Anteile an Unternehmen mit einem Qualifizierungsplan am höchsten.

60,4% der Unternehmen hatte zum Befragungszeitpunkt einen Qualifizierungsbedarf. Mit 80 Prozent war der Anteil an Unternehmen in der Ernährungswirtschaft am höchsten, mit 28,6 Prozent im Tourismus am niedrigsten.

Nur ein geringer Anteil an Unternehmen (22,9%) hat Probleme bei der Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen. Dies betrifft vor allem die Unternehmen in der Ernährungswirtschaft. Das Hauptproblem ist die fehlende Zeit bzw. die Ausfallzeiten der Mitarbeiter.

### 3.6 Unterstützungsbedarf

Die Unternehmerinnen und Unternehmer wurden explizit danach gefragt, welchen Unterstützungsbedarf sie bei der Fachkräftesicherung haben. Sie nennen im Wesentlichen drei Handlungsfelder: 1. Unterstützung bei der Berufsorientierung, 2. Kontaktpflege zu den Unternehmen und 3. Standortvermarktung.

Bezüglich der Unterstützung bei der Berufsorientierung wünschen sich die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer zum Beispiel die Erhöhung des Bekanntheitsgrades von Ausbildungsberufen, die Erstellung von Ausbildungsbroschüren, um die regionalen Ausbildungsmöglichkeiten darzustellen sowie die Initiierung und Organisation von Exkursionen von Schülerinnen und Schülern in die regionalen Unternehmen. Des Weiteren nennen die Befragten die Unterstützung durch die Organisation regionaler Informationsveranstaltungen zum Thema Ausbildung und Berufsorientierung, die Organisation von Ausbildungsmessen und die Organisation von Berufebörsen.

Hinsichtlich der Kontaktpflege zu den Unternehmen wünschen sich die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer eine intensive Netzwerkarbeit, die vor allem die Information über aktuelle Themen sicherstellt.

Für die Fachkräftesicherung wird die Standortvermarktung von den Unternehmen als zentral angesehen. Hierbei fordern sie in erster Linie die Vermarktung und Öffentlichkeitsarbeit für die regionale Wirtschaft, aber auch die Erhöhung der Standortattraktivität durch die Schaffung weicher Standortfaktoren (bspw. KITAS etc.). In diesem Zusammenhang wird auch die Förderung von Modellprojekten als sinnvoll erachtet.

## 4. Fazit

Die Unternehmensbefragung hat zu den einzelnen Themenbereichen der Fachkräftesicherung folgende Handlungsbedarfe aufgezeigt:

- **Beschäftigungsentwicklung:** Für die nächsten Jahre werden von der Mehrheit der Unternehmerinnen und Unternehmer konstante bis steigende Beschäftigtenzahlen erwartet. Damit entsteht ein zusätzlicher Personalbedarf aufgrund von Erweiterung bei einem gleichzeitigen Anstieg der Anforderungen im Zuge der technologischen Entwicklungen im Unternehmen. Diese positive Beschäftigungsentwicklung sollte sowohl nach innen als auch nach außen kommuniziert werden, um die Beschäftigungschancen aufzuzeigen und Standortwerbung zu betreiben. Gleichzeitig muss das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Region verankert werden, um die Beschäftigungsfähigkeit zu gewährleisten.
- **Verrentung:** Die entstehenden Ersatzbedarfe betreffen nicht nur die Facharbeiterebene, sondern auch die mittlere Leitungsebene und die Spezialisten. Hier besteht dringender Handlungsbedarf für eine rechtzeitige Organisation der Personalnachfolge sowie der Nachwuchskräfteakquise. Hier bedarf es einer stärkeren Sensibilisierung und Unterstützung der Unternehmen, um lange Nichtbesetzungszeiten zu vermeiden. Gleichzeitig sollte eine gezielte Information der Unternehmen zu den Themen lebenslanges Lernen, Teilzeitmodelle, altersgerechtes Arbeiten sowie betriebliches Gesundheitsmanagement erfolgen.

- Freie Stellen: Die Mehrheit der Befragten hatte zum Befragungszeitpunkt freie Stellen. Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung bestehen bereits heute aufgrund fehlender Bewerber bzw. nicht geeigneter Bewerber. Die Unternehmen müssen ihre Akquisemethoden erstens erweitern und zweitens zielgerichteter anwenden. Gleichzeitig muss eine intensivere Standortwerbung erfolgen. Letzteres sollte gezielt die Auspendler als Zielgruppe ansprechen. Sinnvoll erscheint auch eine gemeinschaftliche Bewerbung besonders gefragter Berufsbilder. Diesbezüglich sollte der Kontakt der Kommunen und Unternehmen zu Hochschulen, Fachschulen und Berufsschulen ausgebaut werden.
- Ausbildung: Das Ausbildungsengagement ist hoch und muss hoch bleiben. Berufsorientierung ist nach wie vor ein wichtiges Thema für die Unternehmen. Die Jugendlichen müssen über die Ausbildungsmöglichkeiten und Beschäftigungsperspektiven in der Region noch besser informiert werden. Gleichzeitig sollte ein Modell zur standortnahen Ausbildung (Berufsschule) besonders gefragter Berufe entwickelt werden.
- Qualifizierung: Bis auf die Ernährungswirtschaft, signalisieren die Unternehmen wenige Probleme bei der Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen. Aufgrund der steigenden Anforderungen an die Beschäftigten wird die Weiterbildung zukünftig an Bedeutung gewinnen. Eine langfristige Planung sowie Unterstützung der kleineren Unternehmen ist daher notwendig.

## Impressum



Titel Ergebnisse der Fachkräftebedarfsanalyse im Landkreis Ostprignitz-Ruppin.

Verfasser Anja Walter, Melanie Schreiber, ZAB ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH

Herausgeber ZAB ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH  
Alle Rechte vorbehalten  
Dezember 2016

Gestaltung ZAB ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH

Kontakt ZAB ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH  
Friedrich-Engels-Straße 103  
14473 Potsdam

Alt Ruppiner Allee 40  
16816 Neuruppin

Tel.: +49 (0) 3391 775-9670

Fax: +49 (0) 3391 5129-23

Internet: [www.fis-brandenburg.de](http://www.fis-brandenburg.de)

E-Mail: [anja.walter@zab-brandenburg.de](mailto:anja.walter@zab-brandenburg.de)

[melanie.schreiber@zab-brandenburg.de](mailto:melanie.schreiber@zab-brandenburg.de)