

Ergebnisse der gemeinsamen Betriebsbefragung im Rahmen der Fachkräftebedarfsanalyse

ZAB ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH
Regionalbüros für Fachkräftesicherung
Melanie Schreiber, Anja Walter



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Dieses Projekt wird durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie
aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert.



I. Methodik

- Erhebungsdesign
- Ausschöpfungsquoten
- Repräsentativität
- Befragte Unternehmen nach Cluster und Größe

II. Befragte Unternehmen

- Beschäftigungsstruktur nach Geschlecht, Arbeitszeit und Qualifikationsniveau
- Produkte und Dienstleistungen

III. Fachkräftebedarf

- Aktueller Bedarf
- Bedarf aufgrund von Verrentung
- Zukünftige Perspektiven

IV. Fachkräftesicherung

- Methoden der Personalakquise
- Ausbildung
- Weiterbildung
- Unterstützung durch Wirtschaftsförderung und andere Partner

I. Methodik

- Vor-Ort-Befragung der Struktur bestimmenden Unternehmen im Landkreis OPR durch Mitarbeiter der INKOM, der REG sowie der ZAB, Analyse und Aufbereitung der Daten durch die ZAB
- Befragungszeitraum: Februar – April 2016
- Insgesamt 19 Fragen zu den Themen Beschäftigtenstruktur und -entwicklung, Personalakquise und –bindung, Ausbildung, Qualifizierung, Branchenentwicklung und zukünftiger Fachkräftebedarf
- Halbstandardisierter Fragebogen mit geschlossenen und offenen Fragen
- 59 angeschriebene Unternehmen, davon 48 teilgenommene Unternehmen und 11 Absagen → Ausschöpfungsquote: 81,4%
- Insgesamt wurden 7.171 Beschäftigte in den befragten Unternehmen erfasst, dies entspricht 20,7% der SV-Beschäftigung im Landkreis insgesamt. Die Repräsentativität in den einzelnen Wirtschaftszweigen ist entsprechend höher (vgl. Folie 6).
- Die durchschnittliche Interviewdauer betrug 59,5 min. Dies entspricht einer reinen Interviewzeit von 47,6 h. Mit Terminakquise sowie Vor- und Nachbereitung entsprechen die 48 Interviews einem Aufwand von 168 h.

| 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% |
| Insgesamt | 59 | 48 | 81,4% |

| 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% |
| Insgesamt (n=48) | 7.171 | 34.728 (SVB im LK insgesamt) | 20,7% |

| Cluster | 1 bis 4 Beschäftigte | 5 bis 9 Beschäftigte | 10 bis 49 Beschäftigte | 50 bis 249 Beschäftigte | ab 250 Beschäftigte |
|------------------------------|----------------------|----------------------|------------------------|-------------------------|----------------------|
| Ernährungswirtschaft (n=10) | 0 (0%) | 2 (20,0%) | 3 (30%) | 5 (50,0%) | 0 (0%) |
| Holzwirtschaft (n=3) | 0 (0%) | 0 (0%) | 2 (66,7%) | 0 (0%) | 1 (33,3%) |
| Kunststoffe/ Chemie (n=9) | 0 (0%) | 0 (0%) | 6 (66,7%) | 1 (11,1%) | 2 (22,2%) |
| Metall (n=11) | 0 (0%) | 0 (0%) | 5 (45,5%) | 5 (45,5%) | 1 (9,1%) |
| Gesundheit (n=8) | 0 (0%) | 0 (0%) | 1 (12,5%) | 5 (62,5%) | 2 (25,0%) |
| Tourismus (n=7) | 0 (0%) | 0 (0%) | 3 (42,9%) | 4 (57,1%) | 0 (0%) |
| Insgesamt (n=48) | 0 (0%) | 2 (4,2%) | 20 (41,7%) | 20 (41,7%) | 6 (12,5%) |

II. Befragte Unternehmen

II. Befragte Unternehmen – Beschäftigungsstrukturen nach Geschlecht

| Cluster | Beschäftigte männlich | Beschäftigte weiblich | Beschäftigte insgesamt |
|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| Ernährungswirtschaft (n=10) | 502 | 355 | 857 |
| Holzwirtschaft (n=3) | 639 | 151 | 790 |
| Kunststoffe/ Chemie (n=9) | 574 | 231 | 805 |
| Metall (n=11) | 814 | 145 | 959 |
| Gesundheit (n=8) | 887 | 2.434 | 3.321 |
| Tourismus (n=7) | 158 | 281 | 439 |
| Insgesamt (n=48) | 3.574 | 3.597 | 7.171 |

II. Befragte Unternehmen – Beschäftigungsstrukturen nach Arbeitszeit

| Cluster | Beschäftigte Vollzeit | Beschäftigte Teilzeit | Beschäftigte insgesamt |
|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| Ernährungswirtschaft (n=10) | 746 | 111 | 857 |
| Holzwirtschaft (n=3) | 772 | 18 | 790 |
| Kunststoffe/ Chemie (n=9) | 786 | 19 | 805 |
| Metall (n=11) | 914 | 45 | 959 |
| Gesundheit (n=8) | 1.945 | 1.376 | 3.321 |
| Tourismus (n=7) | 375 | 64 | 439 |
| Insgesamt (n=48) | 5.538 | 1.633 | 7.171 |

| Cluster | Beschäftigte Vollzeit | | Beschäftigte Teilzeit | | Beschäftigte insgesamt |
|-----------------------------|-----------------------|--------------|-----------------------|--------------|------------------------|
| | Männlich | Weiblich | Männlich | Weiblich | |
| Ernährungswirtschaft (n=10) | 480 | 266 | 22 | 89 | 857 |
| Holzwirtschaft (n=3) | 637 | 135 | 2 | 16 | 790 |
| Kunststoffe/Chemie (n=9) | 570 | 216 | 4 | 15 | 805 |
| Metall (n=11) | 811 | 103 | 3 | 42 | 959 |
| Gesundheit (n=8) | 776 | 1.169 | 111 | 1.265 | 3.321 |
| Tourismus (n=7) | 147 | 228 | 11 | 53 | 439 |
| Insgesamt (n=48) | 3.421 | 2.117 | 153 | 1.480 | 7.171 |

| Cluster | Qualifikationsniveau | | | |
|--------------------------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------------------|------------------------------|
| | Akademiker | Meister/ Techniker | Abgeschl. Berufs- ausbildung | Ohne abgeschl. Ausbildung |
| Ernährungswirtschaft (n=9; n=663) | 33 (5,0%) | 29 (4,4%) | 519 (78,3%) | 82 (12,4%) |
| Holzwirtschaft (n=3; n=790) | 77 (9,7%) | 45 (5,7%) | 592 (74,9%) | 76 (9,6%) |
| Kunststoffe/Chemie (n=9; n=805) | 135 (16,8%) | 37 (4,6%) | 573 (71,2%) | 60 (7,5%) |
| Metall (n=10; n=869) | 69 (7,9%) | 41 (4,7%) | 715 (82,3%) | 44 (5,1%) |
| Gesundheit (n=7; n=975) | 78 (8,0%) | 35 (3,6%) | 811 (83,2%) | 51 (5,2%) |
| Tourismus (n=7; n=439) | 16 (3,6%) | 29 (6,6%) | 321 (73,1%) | 73 (16,6%) |
| Insgesamt (n=45; n=4.541) | 408 (9,0%) | 216 (4,8%) | 3.531 (77,8%) | 386 (8,5%) |

| Kernberufe in der Ernährungswirtschaft | | | |
|--|---|---|--|
| Akademiker | Meister/ Techniker | Abgeschl. Berufsausbildung | Ohne abgeschl. Ausbildung |
| <ul style="list-style-type: none"> • Agrarwissenschaften • Betriebswirtschaft (4x) • Dipl. Ingenieur (3x) | <ul style="list-style-type: none"> • Bäcker/Konditor • Elektriker • Geflügeltechniker • Heizungsbauer • Industriemeister Elektro • Industriemeister Lebensmittel • Instandhaltungsmechaniker • Landwirt | <ul style="list-style-type: none"> • Bäcker (2x) • Bürokaufleute (3x) • Elektriker (2x) • Fachverkäufer für Lebensmittel • Fleischer • Instandhaltungsmechaniker • Konditor (2x) • Kraftfahrer • Laborant • Landwirt • Logistik • Hotelfachkraft • Maschinen- u. Anlagenfahrer • Maurer • Melker • Messtechniker • Restaurantfachkraft • Schlosser • Tierwirt (2x) | <ul style="list-style-type: none"> • Azubis • Tierwirte (Quereinsteiger) |

| Kernberufe in der Holzwirtschaft | | | |
|--|--|---|---|
| Akademiker | Meister/ Techniker | Abgeschl. Berufsausbildung | Ohne abgeschl. Ausbildung |
| <ul style="list-style-type: none"> • Bauingenieur | <ul style="list-style-type: none"> • Elektroniker • Maschinen- und Anlagenfahrer | <ul style="list-style-type: none"> • Büromanagement • Holzmechaniker • Kauffrau (2x) • Logistiker • Tischler • Zimmerer | <ul style="list-style-type: none"> • - |

| Kernberufe im Cluster Kunststoffe/Chemie | | | |
|--|---|--|---|
| Akademiker | Meister/ Techniker | Abgeschl. Berufsausbildung | Ohne abgeschl. Ausbildung |
| <ul style="list-style-type: none"> • Bachelor of Science • BWL (2x) • Dipl.-Ing. BW • Dipl.-Ing. Verfahrenstechnik (2x) • Ingenieur Maschinenbau (2x) • Ingenieur Metallbau • Konstrukteure (2x) • Landschaftsökologe • Master • Meliorationsingenieur • Sportlehrer • Technischer Ingenieur • Textilingenieur • Wirtschaftsingenieur (2x) | <ul style="list-style-type: none"> • Industriemeister (2x) • Meister für Textilverarbeitung • Schweißermeister • Techniker (2x) | <ul style="list-style-type: none"> • Alle Gewerke des Baugewerbes • Anlagenfahrer • Bürofachleute • Chemikant • Elektroniker (2x) • Fachlageristen • Instandhalter • Kaufmännischer Bereich • Konfektionär • Sachbearbeiter • Schlosser (2x) • Schreiner • Textilfacharbeiter • Tischler • Verfahrensmechaniker (3x) • Werkzeugmacher (3x) • Werkzeugmechaniker | <ul style="list-style-type: none"> • Azubis (3x) • Produktionshelfer • Kunststoffteilebearbeiter |

| Kernberufe im Cluster Metall | | | |
|--|---|--|--|
| Akademiker | Meister/ Techniker | Abgeschl. Berufsausbildung | Ohne abgeschl. Ausbildung |
| <ul style="list-style-type: none"> • Betriebsleiter (Ingenieur für Produktion) • Betriebsleiter/Prokurist • BWL/Finanzcontrolling • Dipl. Kauffrau für Verwaltung • Industrieelektroniker • Ing. Maschinenbau (4x) • Konstrukteur • Metallingenieur • Produktionsingenieure • Qualitätsingenieure • Technikingenieure • Wirtschaftsingenieur | <ul style="list-style-type: none"> • Elektriker • Elektroniker für Automatisierungstechnik • Industriemeister Metall • Mechatroniker • Meister für Fahrzeugbau • Metallbau • Produktion • Produktionsleiter (u.a. Elektriker, Schlosser) • Schlosser • Werkzeugmacher | <ul style="list-style-type: none"> • Beschichtungstechniker • CNC-Zerspaner • Einrichter • Fräser • Großhandelskaufleute • Industriekaufmann • Industriemechaniker (3x) • Konstruktionsmechaniker • Lageristen • Logistik • Mechatroniker • Metallbauer (3x) • Montage • Sachbearbeiter • Schlosser • Schweißer • Technische Systemplaner • Teilezurichter • Verfahrensmechaniker für Beschichtungstechnik • Werkzeugmacher • Werkzeugmechaniker (2x) | <ul style="list-style-type: none"> • Azubis (3x) • Duales Studium • Produktionshelfer |

| Kernberufe in der Gesundheitswirtschaft | | | |
|---|--|--|---|
| Akademiker | Meister/ Techniker | Abgeschl. Berufsausbildung | Ohne abgeschl. Ausbildung |
| <ul style="list-style-type: none"> • Ärzte (3x) • Bereichsleiter in der Kinder- und Jugendhilfe • Betriebswirtschaftler (2x) • Diplom-Biologe • Diplom-Psychologen (2x) • Kaufmann/frau • Laborarzt • Personalfachkauffrau • Pflegewirt • Sozialarbeiter • Sozialdienste | <ul style="list-style-type: none"> • Erzieher • Handwerker • Haustechnik • Pflegedienstleitung • Zahntechnikermeister | <ul style="list-style-type: none"> • Arzthelfer/in • Altenpfleger • Bürokaufleute (2x) • Bürokommunikation • Erzieher (2x) • Gesundheits- und Krankenpfleger (4x) • Kaufleute • Köche • KPH • Med. Fachangestellte • med.-techn. Assistenzberufe • MTA (2x) • MTLA • MTRA • Physiotherapeut • Rettungsassistenten • Sozialversicherung • Zahntechniker | <ul style="list-style-type: none"> • Azubis (5x) • Küchenmitarbeiter • Reinigungskräfte • Servicekräfte (Station) • Wachschutzpersonal |

| Kernberufe im Tourismus | | | |
|---|---|---|--|
| Akademiker | Meister/ Techniker | Abgeschl. Berufsausbildung | Ohne abgeschl. Ausbildung |
| <ul style="list-style-type: none"> • Agrar • Bachelor • Betriebswirtschaft (2x) • Hotelkaufmann • Marketing • Pferdezucht | <ul style="list-style-type: none"> • Betriebswirt • Elektriker (2x) • Fleischermeister • Landwirtschaftsmeister • Marketing • Pferdezucht | <ul style="list-style-type: none"> • Agrar • Bürokauffrau • Fachverkäufer • Fleischer • Hotelfachkraft (4x) • Koch (3x) • Pferdezucht • Restaurantfachkraft (3x) • Schmied • Tischler • Verwaltung | <ul style="list-style-type: none"> • Azubis (3x) • Housekeeping • Küchenhilfe |

Produkte und Dienstleistungen

Ernährungswirtschaft (n=10)

- Bäckerei und Konditorei
- Eismixmaschinen, Eiszubehör
- Herstellung und Vermarktung von Feingebäcken, Konditorei, Betrieb von Caféhäusern
- Herstellung von Fleischfertiggerichten
- Herstellung von Wurst- und Fleischprodukten, Suppen, Salate, Partyservice
- Kaline v. modifizierter Stärke, Fasern, Eiweiß
- Natürliches Mineralwasser
- Produktion von Paniermehl
- Produktion, Vertrieb und Handel mit eigenen Dienstleistungen im landwirtschaftlichen Bereich
- Putenzucht, Elterntierhaltung

Holzwirtschaft (n=3)

- Herstellung von OSB-Platten, MDF- und HDF-Produktion sowie Herstellung hochwertiger Dämmstoffe aus Holzfasern sowie Laminat
- Holzmöbel
- Konstruktion Nagelplatten, Dachkonstruktion

Produkte und Dienstleistungen

Kunststoffe/Chemie (n=9)

- Abfallbasierte Treibhausgase minimierende Blendkomponenten, Minerale für technische Anwendungen
- Herstellung und Auslieferung von Abfallbehältern
- Bedien- und Eingabesysteme (Kunststofffolien mit Tastatur)
- Herstellung von Kunststoffprodukten im Rotationssinterverfahren, Rotationsguss mit Einschluss von Metallteilen in Kunststoff
- Herstellung von Planen, Markisen, Zelten
- Herstellung von technischen Kunststoffteilen für Automobile, Elektrotechnik, Medizin und sonstige Industrie
- Herstellung zeichnungsgebundener Formteile mittels spanender Bearbeitung (Thermo- und Duroplaste)
- Systemlieferant für Hausgeräteindustrie (weiße Ware), Systemblenden Kunststoffverarbeitung
- Technische Konfektion von Zelten, LKW-Planen und Werbeplanen

Metall (n=11)

- Bündelung Stahlflaschen; Flaschenprüfung (TÜV); Verkauf und Prüfung Feuerlöscher
- Dienstleistungsunternehmen; Instandsetzung von Druckgasbehältern u.a. Veredelung der Behälter u.a. Gasflaschen und Sonderbehälter
- Entwicklung/Herstellung von Sondermaschinen; Ingenieurleistungen im Bereich Metallverarbeitung
- Fertigung von Schachtabdeckungen, Geländern, Armaturen für den Wasser- und Abwasserbereich
- Herstellung von Anhängern für Wechselbehälter und konfiguriert LKW-Fahrgestelle mit unterschiedlichen Aufbauten, Abroll- und Absetzkipper sowie Entsorgungs- und Recyclingfahrzeugen
- Herstellung von Metall- und Kunststoffgranulaten aus Altmetallen bzw. Altkabeln, Herstellung von Backenfüßen
- Herstellung, Vertrieb und Wartung von Feuerlöschgeräten; Brandschutzdienstleistungen
- Konstruktiver Stahlbau
- Metall, Elektroindustrie; Herstellung Elektronik, elektronische Bauelemente
- Stahlbau für die Wohnungswirtschaft und Industrie, Balkone, Treppengeländer, Lohnfertigung für kleine Serienprodukte
- Stanzteile, Aluminium+Stahl Zierteile, Aluminium mit Kunststoffhinterspritzung

Produkte und Dienstleistungen

Gesundheitswirtschaft (n=8)

- Ärztliche und pflegerische Versorgung
- Behandlungspflege nach SGB XI, Betreuung, Beratung (Pflege), psych. Fachdienst
- Dienstleistungen in der Gesundheitswirtschaft; Bildung und Erziehung; soziale Beratung; Wohnungswirtschaft
- Ambulante und stationäre medizinische Versorgung
- Herstellung von Waren der Zahnprothetik
- Jugendarbeit, Krankenpflege, Kinder- und Jugendhilfe, Behindertenarbeit
- Medizinische Analytik
- Sozialversicherung, Rentenversicherung, Rehabilitation

Tourismus (n=11)

- Gastronomie und Hotellerie (4x)
- Landtourismus (Tagesgastronomie & Feste); Fleisch und Wurstwaren
- Übernachtung, Gastronomie, Wellness, Freizeitaktivitäten, Bootsverleih
- Zucht und Handel mit Pferden; Veranstaltungen und Tourismus; Aus- und Weiterbildung

- Die befragten Unternehmen 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 5% verfügen über eine Meister- bzw. Technikerausbildung und 9% der Beschäftigten hat einen Hochschulabschluss. Der Anteil an Akademiker ist im Cluster Kunststoffe/Chemie mit 16,8% 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 bspw. 50 Auszubildende.
- Die Analyse der Kernberufe verdeutlicht für alle Cluster eine breite Berufspalette. Einige Berufe spielen in fast allen Clustern eine zentrale Rolle: Betriebswirtschaftler/innen und Ingenieure/innen bei den akademischen Berufen; Bürokaufleute, Maschinen- und Anlagenfahrer, Schlosser und Logistikfachkräfte bspw. bei den Facharbeitern/innen in den Industrieclustern.

III. Fachkräftebedarfe

Gibt es derzeit freie Stellen in Ihrem Unternehmen? Wenn ja, welche?

Ernährungswirtschaft (n=10)

→ 50% der Unternehmen hatten zum Befragungszeitpunkt mindestens 14 freie Stellen:

Ausbildungsstellen:

- Fachkraft für Lebensmitteltechnik (mehrere Stellen)
- Tierwirt/-in (mehrere Stellen)

Stellen:

- Außendienstmitarbeiter/-in
- Bäcker/-in
- Elektriker/-in
- Konditor/-in
- Melker/-in
- Tierwirt/-in (mehrere Stellen)

Holzwirtschaft (n=3)

→ 2 Unternehmen (66,7%) hatten zum Befragungszeitpunkt mindestens 6 freie Stellen:

Ausbildungsstellen:

- Holzmechaniker/-in

Stellen:

- Anlagenfahrer/-in
- Holzmechaniker/-in (mehrere Stellen)
- Innendienst Frankreich
- Staplerfahrer/-in

Gibt es derzeit freie Stellen in Ihrem Unternehmen? Wenn ja, welche?

Kunststoffe/Chemie (n=9)

→ 77,8% der Unternehmen hatten zum Befragungszeitpunkt mindestens 18 freie Stellen:

Ausbildungsstellen:

- Fachkraft für Lagerlogistik
- IT-Systemkaufmann
- Schlosser/-in (Kunststoffschweißen)
- Technische/r Konfektionär/-in
- Verfahrensmechaniker

Stellen:

- Anlagenfahrer/-in (mehrere Stellen)
- CAD-CAM-Programmierer/-in
- Chemikant/-in
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Ingenieur/-in oder Techniker/-in Prozessentwicklung Kunststofftechnik
- Instandhaltungsmechatroniker/-in
- Kauffrau/-mann
- Mediengestaltung
- Produktionsbegleitende Qualitätssicherung
- Produktionsmitarbeiter/-in mit handwerklichem Geschick (Maschinenführung, Rotationsverfahren in Kunststoff)
- Verfahrensentwicklung
- Werkzeugmacher/-in Schwerpunkt CNC

Metall (n=11)

→ 90,9% der Unternehmen hatten mindestens 32 freie Stellen:

Ausbildungsstellen:

- Industrieelektroniker/-in
- Industriekauffrau/-mann
- Industriemechaniker/-in (mehrere Stellen)
- Kauffrau/-mann für Büromanagement
- Konstruktionsmechaniker/-in
- Mechatroniker/-in
- Metallbauer/-in für Konstruktionstechnik
- Zerspanungsmechaniker/-in
- Verfahrensmechaniker/-in Beschichtungstechnik
- Verfahrensmechaniker/-in Kunststoff- und Kautschuktechnik
- Werkzeugmechaniker/-in

Stellen:

- CNC-Zerspaner/-in
- Einrichter/-in Verformung
- Ingenieure/-innen Werkzeug- bzw. Maschinenbau
- Konstrukteur/-in
- Maschinenführung
- Monteure/-innen
- Projektleiter/-in
- Schlosser/-innen
- Schweißer/-innen (mehrere Stellen)
- Steuerungstechniker/-in bzw. -mechatroniker/-in
- Vertriebsaußenmitarbeiter/-in
- Zerspanungstechniker/-in (Dreher, konventionell)

Gibt es derzeit freie Stellen in Ihrem Unternehmen? Wenn ja, welche?

Gesundheitswirtschaft (n=8)

→ 75% der Unternehmen hatten zum Befragungszeitpunkt mindestens 23 freie Stellen:

Ausbildungsstellen:

- Altenpfleger/-in (mehrere Stellen)

Stellen:

- Ärztliche Leitung
- Ärztliches Fachpersonal (Laborfachärzte)
- Fachärzte (Innere Medizin, Kinder- und Jugendmedizin, Frauenheilkunde)
- Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen (mehrere Stellen)
- Leitungskräfte PDL/WBL
- Medizinische Fachangestellte
- MTLA
- PDL
- Pflegehelfer/-innen
- Rettungsassistenten/Rettungssanitäter/-innen
- Sozialarbeiter/-innen
- Staatlich anerkannte Erzieher/-innen im Bereich „Hilfe zur Erziehung“ oder Diplom-Sozialpädagogen/-innen (mehrere Stellen)
- Wachschutz-Mitarbeiter/-innen

Tourismus (n=7)

→ 85,7% der Unternehmen hatten zum Befragungszeitpunkt mindestens 20 freie Stellen:

Ausbildungsstellen:

- Hotelfachkraft (mehrere Stellen)
- Koch/Köchin (mehrere Stellen)
- Restaurantfachkraft (mehrere Stellen)

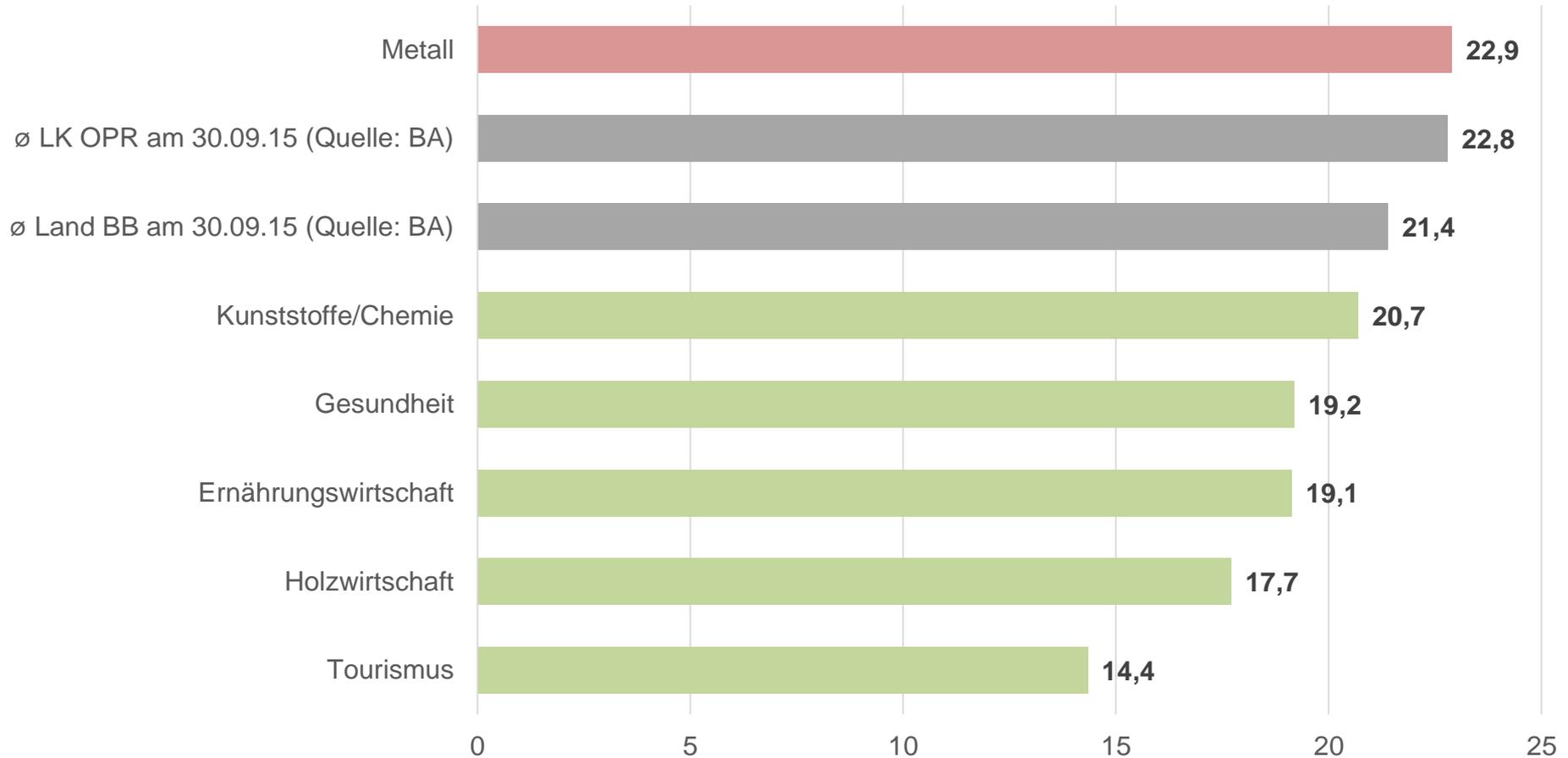
Stellen:

- Aushilfen
- Empfangsleiter/-in
- Hausdame/Housekeeper
- Hotelfachkräfte (2 Stellen)
- Koch/Köchin – Chef de Partie
- Koch/Köchin (mehrere Stellen)
- Landwirtschaftsmeister/-in
- Mitarbeiter/-in Finanzbuchhaltung/Personalbuchhaltung
- Physiotherapeut/-in
- Restaurantfachkräfte (mehrere Stellen)
- Restaurantleiter/-in
- Rezeptionsmitarbeiter/-in
- Techniker/-in

- Insgesamt gaben 36 der befragten Unternehmen an, aktuell freie Stellen zu haben. Ein Großteil der Unternehmen nannte die gesuchten Berufe, aber nicht immer die konkrete Stellenzahl, so dass der tatsächliche Bedarf von 113 Stellen (davon 32 Auszubildendenstellen) eher unterschätzt wird.
- 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.
- 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.
- Im Tourismus sind freie Stellen auf allen Hierarchiestufen und Unternehmensbereichen zu finden.

| Cluster | Alter | | | | |
|---------------------------------------|-----------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------|
| | 15 – 24 Jahre | 25 – 34 Jahre | 35 – 54 Jahre | 55 – 64 Jahre | über 64 Jahre |
| Ernährungswirtschaft (n=10; n=857) | 92 (10,7%) | 194 (22,6%) | 407 (47,5%) | 155 (18,1%) | 9 (1,1%) |
| Holzwirtschaft (n=3; n=790) | 61 (7,7%) | 164 (20,8%) | 425 (53,8%) | 139 (17,6%) | 1 (0,1%) |
| Kunststoffe/Chemie (n=8; n=662) | 28 (4,2%) | 155 (23,4%) | 342 (51,7%) | 136 (20,5%) | 1 (0,2%) |
| Metall (n=10; n=869) | 57 (6,6%) | 201 (23,1%) | 412 (47,4%) | 185 (21,3%) | 14 (1,6%) |
| Gesundheit (n=8; n=3.321) | 169 (5,1%) | 863 (26,0%) | 1.651 (49,7%) | 600 (18,1%) | 38 (1,1%) |
| Tourismus (n=7; n=439) | 72 (16,4%) | 101 (23,0%) | 203 (46,2%) | 60 (13,7%) | 3 (0,7%) |
| Insgesamt (n=46; n=6.938) | 479 (6,9%) | 1.678 (24,2%) | 3.440 (49,6%) | 1.275 (18,4%) | 66 (1,0%) |

Anteil der SV-Beschäftigten im Alter von 55 Jahren und älter im Vergleich zum LK- und Landesdurchschnitt (Angaben in %)



| Cluster | Ersatzbedarf bis 2026 |
|------------------------------------|-----------------------|
| 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 |
| Insgesamt (n=46; n=6.938) | 1.341 |

Welche Stellen im Unternehmen sind von Überalterung betroffen?

Ernährungswirtschaft (n=10)

→ 100% der Unternehmen hat Stellen, die in den nächsten 5 Jahren von Verrentung betroffen sind:

- Agrotechniker/in
- Anlagenpersonal
- Bäcker/in
- Buchhaltung
- Elektriker/in
- Elektrotechniker/in oder Mechaniker/in
- Fleischer (mehrere Stellen)
- Geschäftsführung (mehrere Stellen)
- Handwerker/in
- Konditor/in (mehrere Stellen)
- Lager/Logistik-Mitarbeiter/in
- Meister/in Elektrotechnik
- Meister/in Mechanik
- Produktionsmitarbeiter/in (mehrere Stellen)
- Servicemitarbeiter/in
- Techniker/in
- Tierwirt/in

Holzwirtschaft (n=3)

→ 2 Unternehmen (66,7%) haben Stellen, die in den nächsten 5 Jahren von Verrentung betroffen sind:

- Elektriker/in
- Holzmechaniker/in
- Industriemechaniker/in
- Verwaltungsmitarbeiter/in
- Maschinen- und Anlagenführer/in

Welche Stellen im Unternehmen sind von Überalterung betroffen?

Kunststoffe/Chemie (n=9)

→ 100% der Unternehmen hat Stellen, die in den nächsten 5 Jahren von Verrentung betroffen sind:

- Betriebselektriker/in
- Betriebsleitung (Ingenieur/in)
- Buchhaltung/Finanzbuchhaltung/Sachbearbeitung (mehrere Stellen)
- Einrichter
- Ing-techn. Berufe
- Kaufmann/Kauffrau Büromanagement
- Leiter/in Fertigung/Instandhaltung
- Maschineneinrichter/in (mehrere Stellen)
- Materialdisponent/in
- Mechatroniker/in
- Meister/in
- Meister/in für Textilverarbeitung
- Personalreferent/in
- Produktionshelfer/in (mehrere Stellen)
- Produktionsmitarbeiter/in (mehrere Stellen)
- Schichtleiter/in
- Technische/r Konfektionär/in
- Textilingenieur/in
- Verfahrensmechaniker/in für Kunststoff- und Kautschuktechnik Bereich Formteile
- Verlademeister/in

Metall (n=11)

→ 90,9% der Unternehmen hat Stellen, die in den nächsten 5 Jahren von Verrentung betroffen sind:

- Betriebsleiter/in
- Buchhaltung (mehrere Stellen)
- Einrichter/in Verformung
- Elektriker/in
- Elektroniker/in
- Geschäftsführer/in
- Hausmeister/in
- Industriemechaniker/in (mehrere Stellen)
- Ingenieur/in (mehrere Stellen)
- Konstrukteure (mehrere Stellen)
- LKW-Fahrer
- Monteur/in (Elektrik, Pneumatik, Hydraulik; mehrere Stellen)
- Produktionsmitarbeiter/in (mehrere Stellen)
- Schweißer/in (mehrere Stellen)
- Vertriebssachbearbeiter/in
- Werkzeugmacher/in
- Werkzeugmechaniker/in

Welche Stellen im Unternehmen sind von Überalterung betroffen?

Gesundheitswirtschaft (n=8)

→ 87,5% der Unternehmen hat Stellen, die in den nächsten 5 Jahren von Verrentung betroffen sind:

- Alle Bereiche betroffen (2x genannt)
- Alle Querschnittsbereiche sind in ca. 10 Jahren stark davon betroffen
- Ärztliche Leitung
- Heimerzieher/in (mehrere Stellen)
- Krankenpfleger/in (mehrere Stellen)
- MTA
- MTLA
- MTRA
- PDL
- Pflegefachkräfte (mehrere Stellen)
- Pflegehelfer
- Sekretariat
- Verwaltung/Buchhaltung
- WBL

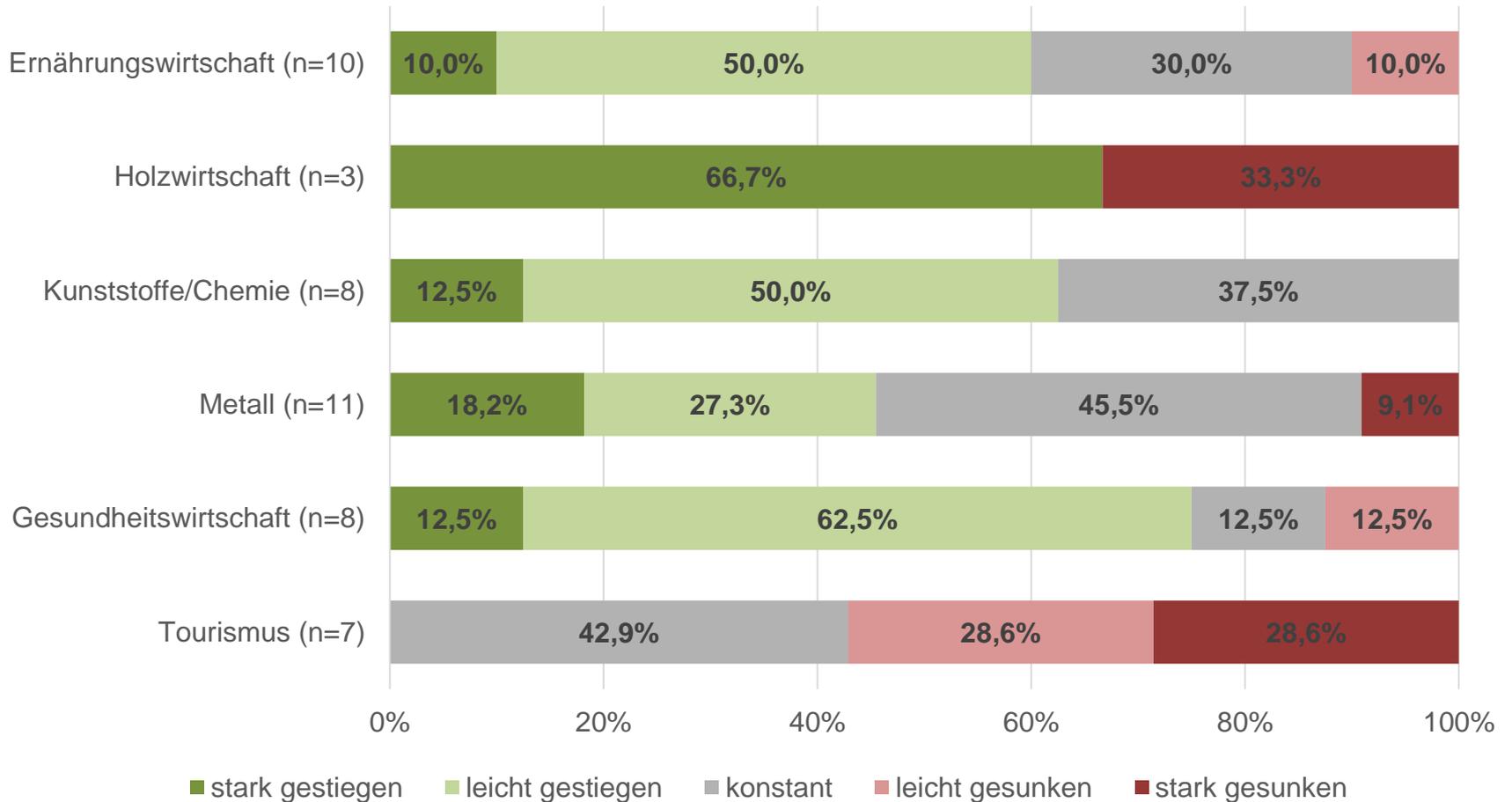
Tourismus (n=7)

→ 100% der Unternehmen hat Stellen, die in den nächsten 5 Jahren von Verrentung betroffen sind:

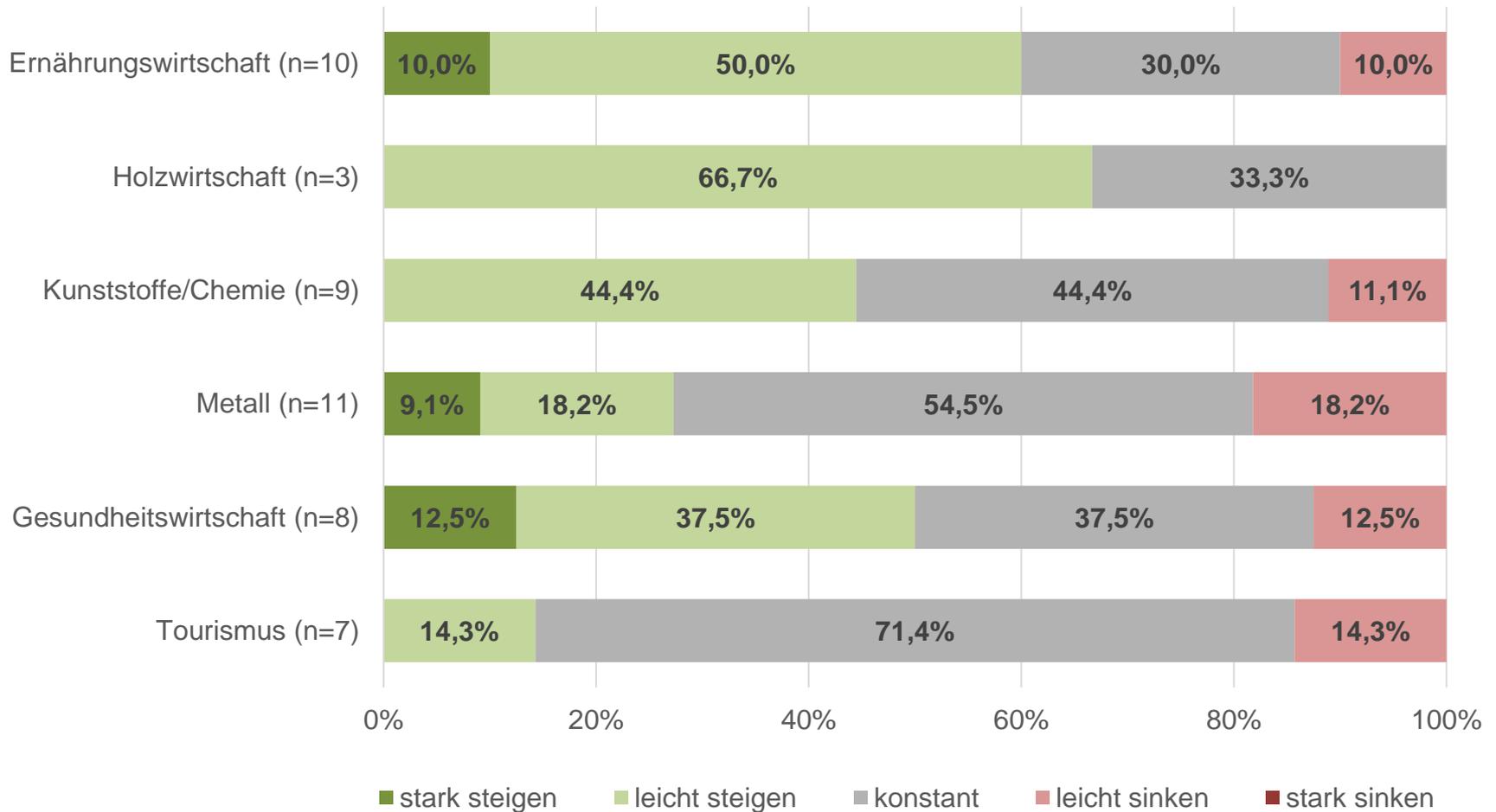
- Abteilungsleiter/in Veranstaltungsabteilung
- Fachverkäufer/in (mehrere Stellen)
- Fleischer/in
- Frühstücksservice
- Hausdame/Housekeeper (mehrere Stellen)
- Hausmeister/in (mehrere Stellen)
- Koch/Köchin
- Landwirtschaftsmeister/in
- Pferdezucht
- Techniker/in (Anlagen)
- Zentrale Dienste
- Zimmermädchen

- 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. Insgesamt müssen in den befragten 46 Unternehmen in den nächsten 10 Jahren rund 1.300 Beschäftigte aus Altersgründen ersetzt werden.
- Die befragten Geschäftsführer sind sich dieser Herausforderung bewusst: Insgesamt 43 von 45 Unternehmen (93,75%) geben an, Stellen im Unternehmen zu haben, die in den nächsten 5 Jahren von Verrentung betroffen sind.
- 37,2% der Befragten gibt an, dass die Personalnachfolge für diese Stellen noch nicht gesichert ist. Fehlende Nachfolgeregelungen geben vor allem Geschäftsführer der Metallbetriebe sowie die Einrichtungsleiter der Gesundheitswirtschaft an.
- Zusammenfassend kann man feststellen, 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 Facharbeitern auch die Führungskräfte und mittleren Leitungsebenen (Meister, Abteilungsleiter etc.) betroffen.
- 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.

Beschäftigungsentwicklung nach Clustern und Branchen in den letzten fünf Jahren in %



Trend der Beschäftigungsentwicklung nach Clustern und Branchen in den nächsten 5 Jahren



Wie wird sich die Branche/Ihr Geschäftsfeld in den nächsten 5 Jahren entwickeln? Von welcher technologischen Entwicklung gehen Sie aus? Welche Auswirkungen erwarten Sie auf den Fachkräftemangel? – Antworten der Ernährungswirtschaft

- Arbeitskräfte werden gebraucht! Sollten die nicht gefunden werden, müssen Lösungen z.B. im Bereich von Automatisierung Stichwort Landwirtschaft 4.0 gesucht und gefunden werden
- Branche und Geschäftsfeld werden sich konstant entwickeln; fortschreitende Automatisierung im Unternehmen hat keine Auswirkungen auf den Fachkräftebedarf
- Branche und Geschäftsfeld werden sich weiter positiv entwickeln, Tourismus ist eine Wachstumsbranche; im Unternehmen gibt es kaum technologische Entwicklungen, die sich auf den FK-Bedarf auswirken wird
- Branche wird sich verhalten bis konstant entwickeln; technischer Fortschritt sorgt für Arbeitserleichterung für Mitarbeiter; technischer Fortschritt wird sich verhalten auf Produktion auswirken; technischer Fortschritt nur geringe Auswirkungen auf FK-Bedarf
- Erweiterung Anlage - neue Mitarbeiter; kein Fachkräftemangel
- es wird weiter schwierig sein bzw. werden, Fachkräfte zu finden; Fachkräftebindung - Attraktivität des Unternehmens; Steigende Anforderungen - Qualifizierungsbedarf; Thema was Sinn macht
- ständige Erhöhung der Arbeitsproduktivität (wird auch so von den Kunden erwartet); Verschlechterung des Branchenimages
- unsere Entwicklung ist stabil; durch die ländliche Lage gehen viele junge Leute in die Großstädte, das ist ein Problem
- Wachstum bis zu 3% jährlich, weitere Automatisierung - keine Auswirkungen.

Wie wird sich die Branche/Ihr Geschäftsfeld in den nächsten 5 Jahren entwickeln? Von welcher technologischen Entwicklung gehen Sie aus? Welche Auswirkungen erwarten Sie auf den Fachkräftemangel? – Antworten der Holzwirtschaft

- Branche ist hart umkämpft, Technologien spielen wichtige Rolle für neue Produkte, daher werden Spezialisten gesucht
- Gleichbleibend, keine Auswirkungen auf den Fachkräftemangel
- Seit zwei Jahren alles auf dem neuesten Stand, Energieeffizienz wird Thema

Wie wird sich die Branche/Ihr Geschäftsfeld in den nächsten 5 Jahren entwickeln? Von welcher technologischen Entwicklung gehen Sie aus? Welche Auswirkungen erwarten Sie auf den Fachkräftemangel? – Antworten des Clusters Kunststoffe/Chemie

- Branchenentwicklung als stabil betrachtet; eigene geschäftliche Entwicklung als konstant prognostiziert; technologische Entwicklung im Unternehmen nur in geringem Umfang vollziehen; Auswirkungen auf den zukünftigen Fachkräftebedarf nicht erwartet
- Branchenentwicklung positiv; Einführung und Umsetzung neuer technologischer Bereiche - 3D Technologie bzw. Industrie 4.0; Fachkräftemangel bremst unternehmerisches Wachstum
- gleichbleibend
- Helferberufe im klassischen Sinn werden weniger gebraucht, die Anforderungen an Fähigkeiten und Kenntnisse (technisch, IT) steigen, reine Handarbeitsplätze werden verschwinden und ggf. notwendige Tätigkeiten werden an Zeitarbeit vergeben oder outgesourct
- mehr Maschinen die teuer sind und bedient werden müssen, technolog. Fachwissen immer mehr notwendig, im Bereich Kunststoff keine Bewerber (liegt an Spezialisierung), Rotationsverfahren; Fachwissen erhöht sich, "alte Berufe" müssen angepasst werden
- Mittel bis kurzfristig werden wegen Diversifizierungen Fachkräfte benötigt
- technologische Umstellung (Einführung der Touchtechnologie) Folgen; Unterbesetzung des Bereiches mechanische Fertigung z.Zt. Auch Unterbedarf an Schweißern für Dünoblech
- weitere Steigerung & Ausweitung des Geschäfts, Umbruch/Neuerwerb weiterer Maschinenausrüstung, KEIN FK-Mangel
- weiterhin pos. Branchenentwicklung u. Entwicklung des eigenen Unternehmens, Technolog. Entwicklung u. Automation d. Prozesse nehmen weiter zu. keine Auswirkungen auf Anzahl der zukünft. FK erwartet. Bedarf bleibt konstant, jedoch weitere Spezialisierung FK

Wie wird sich die Branche/Ihr Geschäftsfeld in den nächsten 5 Jahren entwickeln? Von welcher technologischen Entwicklung gehen Sie aus? Welche Auswirkungen erwarten Sie auf den Fachkräftemangel? – Antworten des Clusters Metall

- Anforderung an den Mitarbeiter steigt - Komplexität nimmt zu; Ressourcen sparende Maßnahmen entwickeln, bewussteres Management
- Ausbau des Bereichs Spritzguss, zunehmend Spezialisierung - Bedarf an speziellen Fachkräften/Experten erhöht sich
- Es wird davon ausgegangen, dass Entwicklung in der eigenen Branche konstant bleibt. Daran anknüpfend eigene Geschäftsentwicklung ebenfalls konstant vollziehen. Automatisierung im Unternehmen wird sich weiter vollziehen, jedoch wenig Auswirkung auf FK-Bedarf
- Es wird keine signifikanten Entwicklungen geben.
- Für Branche u. das eigene Unternehmen wird pos. Entwicklung angenommen. Automatisierung der Produktion im Unternehmen schreitet voran. Automatisierung hat keine Auswirkungen auf den FK-Bedarf, da Montage v. Bauteilen auf Baustelle nicht automatisiert Erfolg
- Geeignete Bewerber zu finden, wird immer schwieriger. Abwerbung von Fachkräften wird zunehmen
- keine Schwierigkeiten aufgrund Struktur in Deutschland. Wo Fachkräfte gebraucht werden sitzt in Berlin. Daher attraktiv
- Neue Produkte/veränderte Kundenwünsche und -bedarfe führen zur Nutzung anderer Produktionsmittel & Auslastung der Maschinen wird sich ändern; erhöhter Kostendruck wegen ausländischer Konkurrenz
- stabile Entwicklung in der Branche; keine Auswirkungen Fachkräftemangel erwartet
- Systementwicklung fast abgeschlossen; neue Technologie im Bereich Sensorik, Ladesicherung in der Umsetzung; mehr Probleme bei der Absicherung der normalen Produktionsaufträge
- Technologien sind keine Herausforderungen aber die Mitarbeiter (Bewerber) welche auch "anpacken" müssen (Tätigkeit stark körperliche Beanspruchung), Bewerber müssen nach Einstellung mehr selbst qualifiziert werden, da auch Auswahl Bewerber weniger wird

Wie wird sich die Branche/Ihr Geschäftsfeld in den nächsten 5 Jahren entwickeln? Von welcher technologischen Entwicklung gehen Sie aus? Welche Auswirkungen erwarten Sie auf den Fachkräftemangel? – Antworten der Gesundheitswirtschaft

- begleitende Tätigkeiten werden sich reduzieren, Anforderungen an Fachkräfte werden steigen. Bei gleichbleibender Fachkräfteverfügbarkeit werden technologische Anforderungen zunehmen.
- Branche wird in den nächsten Jahren schrumpfen. Die eigene Entwicklung positiv bei moderatem Wachstum eingeschätzt. Automatisierung, Technisierung und neue Fertigungsmethoden halten weiter Einzug. Berufe werden sich spezialisieren, gleicher FK-Bedarf
- Branchenentwicklung bleibt konstant; regionale wird für personelle Bedarfe kein Fachkräftemangel erwartet, außer bei Bedarf von Ärzten
- In der Branche in Teilbereichen Wachstum u. in Teilbereichen rückläufige Entwicklung, eigenes GF weiter wachsen. Digitalisierung in Verwaltung u. Kommunikation. Bei Pflege u. Betreuung nur geringe Möglichkeit der technologischen Entwicklung; keine Auswirkung auf FK, Mehraufwand für Mitarbeiter
- stabil bis expansiv. Der Mangel an Fachkräfte und auch Hilfskräften wird noch deutlich zunehmen.
- stärkere Digitalisierung ist in Zwischenstadium Belastung, wird langfristig aber zur Zeitersparnis führen
- Telemedizin wird Thema "auf dem Land", technische Mittel zur Kommunikation, Pflegeroboter könnte Thema werden, elektronische Pflegedokumentation. Für Fachkräfte entsteht dann Qualifizierungsbedarf. Anforderungen an Mitarbeiter werden steigen.

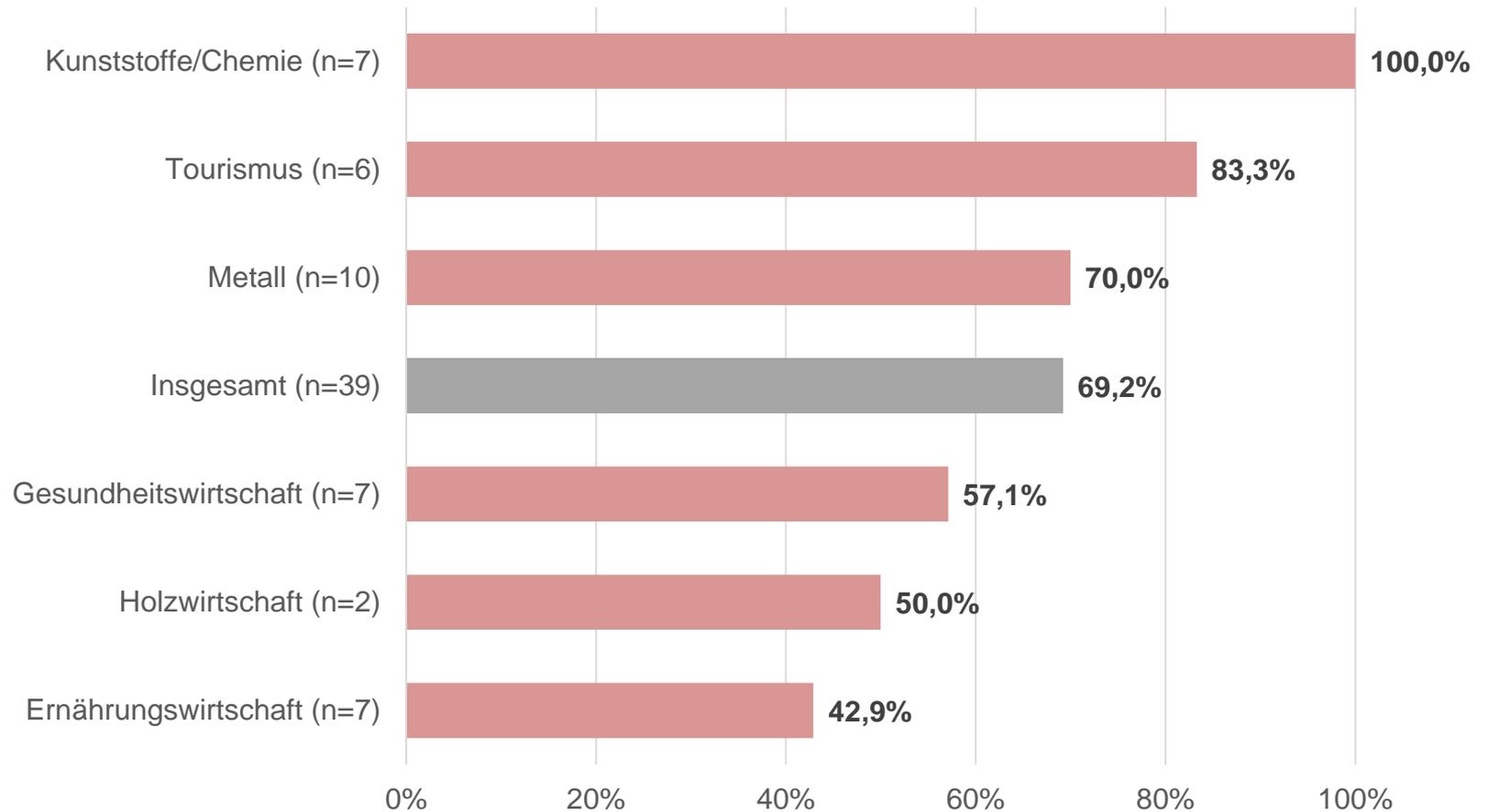
Wie wird sich die Branche/Ihr Geschäftsfeld in den nächsten 5 Jahren entwickeln? Von welcher technologischen Entwicklung gehen Sie aus? Welche Auswirkungen erwarten Sie auf den Fachkräftemangel? – Antworten der Tourismusunternehmen

- Anforderungen an MA steigen - technologische Entwicklung (Koch, Hausmeister, Restaurant); Möglichkeit der Fachkräftegewinnung bei Flüchtlingen
- Die Auslastung wird mind. auf dem aktuellen Niveau bleiben. Demografische Entwicklung wird positiv auf unsere Zielgruppe wirken. Fachkräftemangel wird zum Sinken der Qualität der DL führen
- enormer Fachkräftemangel; schlecht ausgebildete Mitarbeiter; Qualitätsverlust/Serviceverlust
- extreme Weiterentwicklung der Technik - Einsparung Personal, FK-Mangel wird sich dennoch verstärken, schlechtes Image der Branche (Arbeitszeiten, Bezahlung)
- GF sieht keine besondere Entwicklung auf sich zu kommen. Auf Lebensmittelunverträglichkeit bereits gut qualifiziert. Bei Lebensmittelskandalen kann Unternehmen auf geschlossene Rohstoffkreisläufe zurückgreifen und Kunden Vertrauen geben. Dies eher positiv.
- keine Entwicklungen in Sicht, keine Auswirkungen zu erwarten

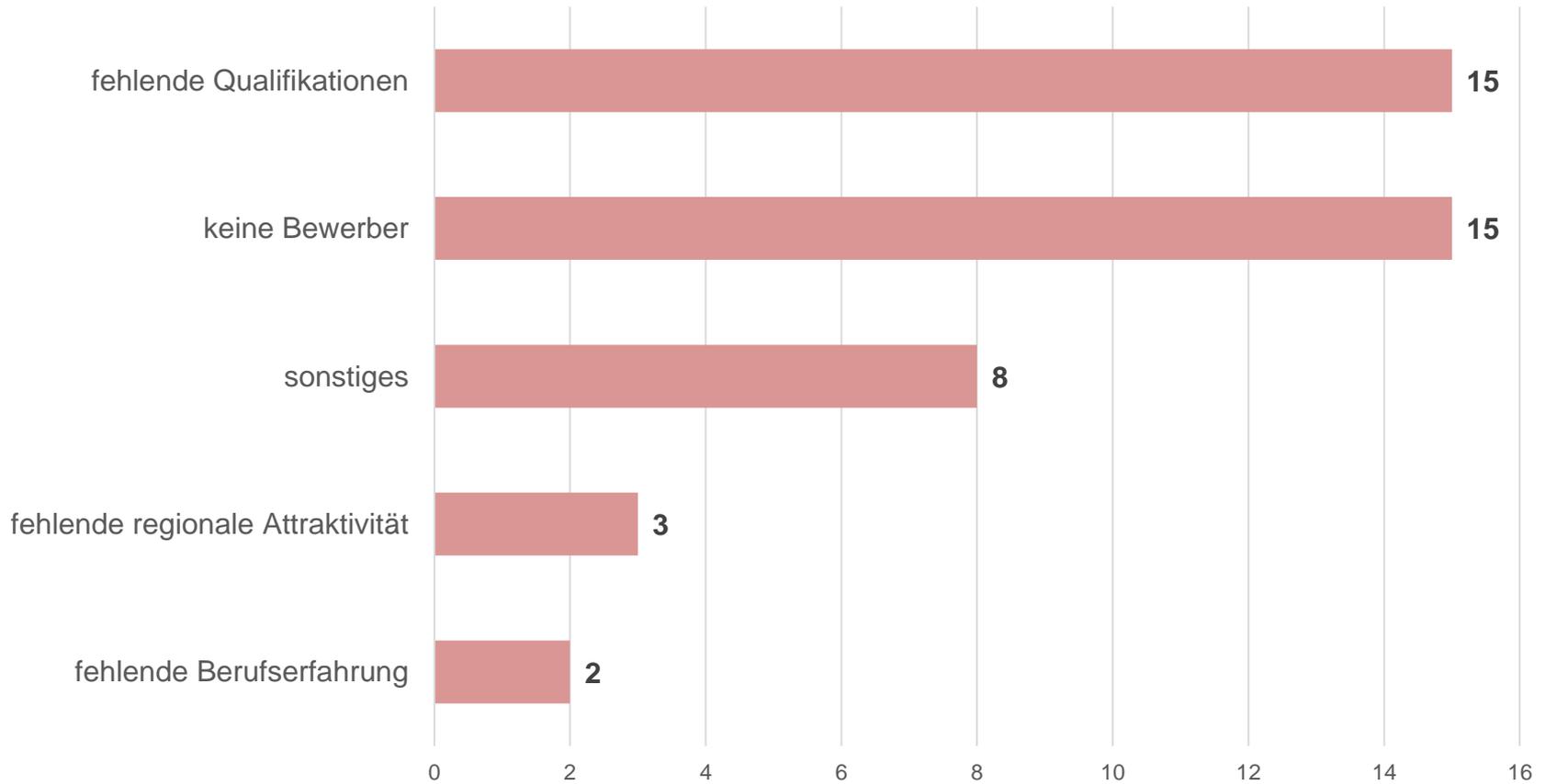
- Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen konnte in den letzten fünf Jahren die Beschäftigtenzahlen erhöhen (50,0%) bzw. konstant halten (31,3%). Sieben Unternehmen konnten sogar sehr stark Beschäftigung aufbauen. Insgesamt acht Unternehmen mussten Personalverluste hinnehmen, vier Unternehmen sogar starke Verluste.
- Die beschriebene positive Entwicklung scheint sich in den nächsten fünf Jahren weiter fortzusetzen: 41,7% der Unternehmen erwarten leicht bis stark steigende Beschäftigtenzahlen und 45,8% der Unternehmen gehen von einer konstanten Beschäftigtenzahl aus. Sechs Unternehmen erwarten einen leichten Beschäftigungsabbau.
- 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.

IV. Fachkräftesicherung

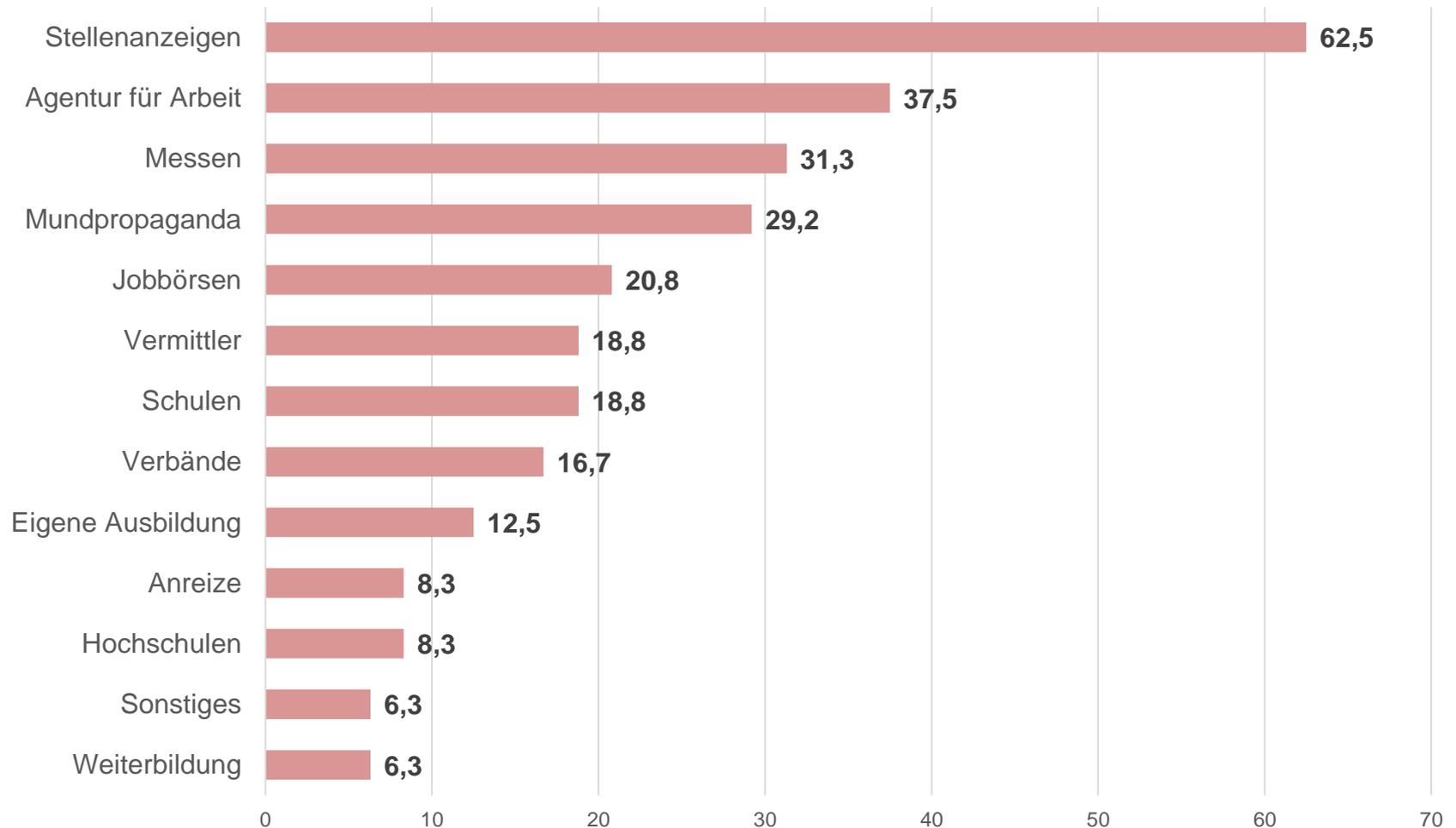
Können die freien Stellen momentan besetzt werden? Anteil an Unternehmen, die mit "nein" geantwortet haben



Warum können die freien Stellen derzeit nicht besetzt werden? (n=25, absolute Angaben)



Aktivitäten zur Fachkräftegewinnung (n=48, Angaben in %)



- 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%). Über zwei Drittel der Unternehmen hat also bereits zum Befragungszeitpunkt Probleme bei der Stellenbesetzung. Besonders betroffen scheinen die Unternehmern der Cluster Kunststoffe/Chemie und Tourismus.
- Als Hauptgrund für die Probleme bei der Stellenbesetzung wird angegeben, dass es keine bzw. keine geeigneten Bewerber gibt. Die Unternehmer beschreiben, dass die Suche nach einem geeigneten Bewerber mittlerweile einen langen Zeitraum beansprucht.
- Die befragten 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.
- Die Mehrheit der Unternehmer (93,75%) würde Personen einstellen, die grundsätzlich geeignet, aber nicht formal qualifiziert sind. Teilweise wird das bereits in den Unternehmern so gehandhabt.

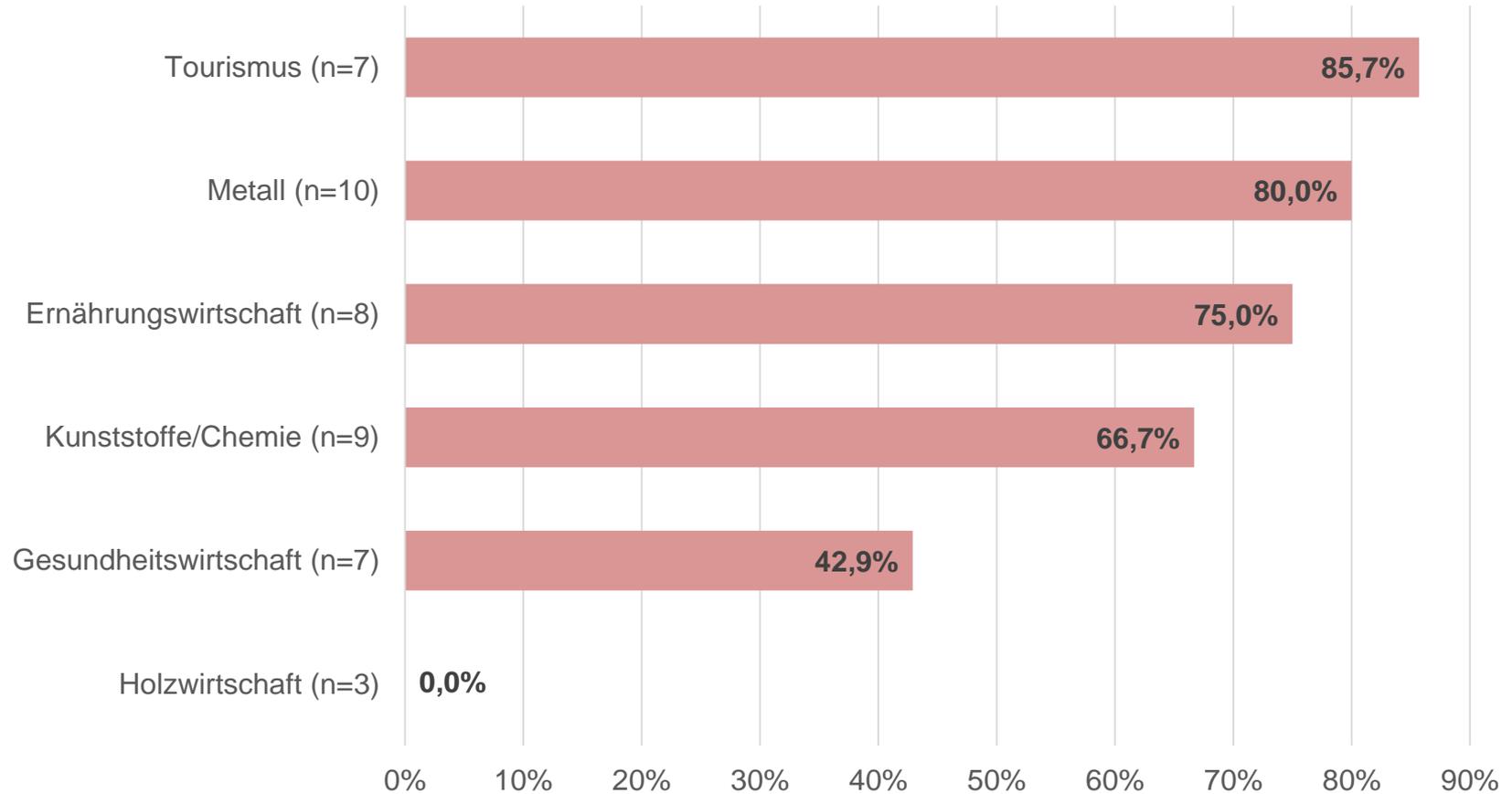
| Cluster | Ausbildungsberufe | Anzahl Azubis |
|--|---|--|
| <p>Ernährungswirtschaft (n=10)</p> <p>80,0% der befragten Betriebe bilden aus</p> <p><u>Ausbildungsquote*: 4,2%</u></p> | <ul style="list-style-type: none"> - Betriebslaborant/-in - Elektroniker/-in - Fachkraft für Lebensmitteltechnik - Fachverkäufer/-in für Lebensmittel - Fleischer/-in - Industriekaufrau/-mann - Industriemechaniker/-in - Kaufrau/-mann für Büromanagement - Konditor/-in - Mechatroniker/-in - Tierwirt/-in - Duales Studium BA | <p>11 Frauen 23 Männer</p> <p>Azubis in den nächsten 3 Jahren: <u>74</u></p> |
| <p>Holzwirtschaft (n=3)</p> <p>66,7% der befragten Einrichtungen bilden aus</p> <p><u>Ausbildungsquote*: 5,5%</u></p> | <ul style="list-style-type: none"> - Anlagenfahrer/-in - Elektriker/-in - Fachinformatiker/-in - Fachkraft für Lagerlogistik - Holzmechaniker/-in - Industriekaufrau/-mann - Industriemechaniker/-in | <p>4 Frauen 38 Männer</p> <p>Azubis in den nächsten 3 Jahren: <u>35</u></p> |

* Die Ausbildungsquote berechnet sich aus dem Anteil der Auszubildenden an den SV-Beschäftigten.

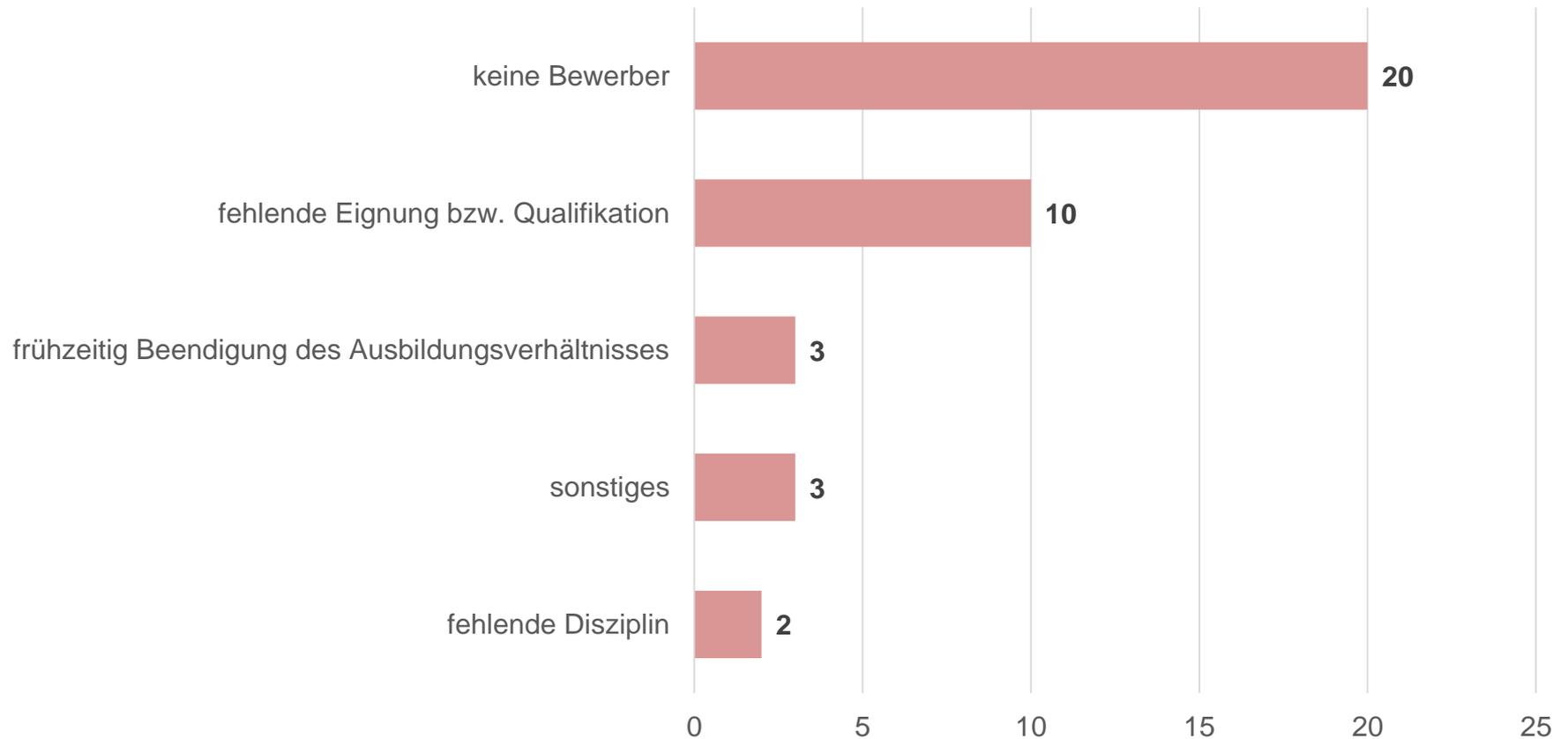
| Cluster | Ausbildungsberufe | Anzahl Ausbildungsstellen |
|--|---|--|
| <p>Kunststoffe/Chemie (n=9)</p> <p><u>66,7%</u> der befragten Betriebe bilden aus</p> <p><u>Ausbildungsquote*: 2,9%</u></p> | <ul style="list-style-type: none"> - Betriebselektroniker/-in - Bürokauffrau/-mann - Fachinformatiker/-in - Fachkraft Lagerlogistik - Industriekauffrau/-mann - Technische/r Konfektionär/-in - Verfahrensmechaniker/-in | <p>5 Frauen 16 Männer</p> <p>Azubis in den nächsten 3 Jahren: <u>38</u></p> |
| <p>Metall (n=11)</p> <p><u>63,6%</u> der befragten Einrichtungen bilden aus</p> <p><u>Ausbildungsquote*: 8,2%</u></p> | <ul style="list-style-type: none"> - Bürokauffrau/-mann - Fachkraft für Büromanagement - Fachkraft für Lagerlogistik - Industrieelektroniker/-in - Industriekauffrau/-mann - Industriemechaniker/-in - Kfz-Lackierer/-in - Kfz-Mechatroniker/-in - Konstruktionsmechaniker/-in - Mechatroniker/-in - Metallbauer/-in für Konstruktionstechnik - Metallbauer/-in Nutzfahrzeuge (Schlosser/Schweißer) - Produktdesign - Technische/r Systemplaner/-in - Verfahrensmechaniker/-in für Beschichtungstechnik - Werkzeugmechaniker/-in - Duales Studium Elektroniker/-in | <p>13 Frauen 40 Männer</p> <p>Azubis in den nächsten 3 Jahren: <u>69</u></p> |

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

Anteil an Unternehmen, in denen in den letzten drei Jahren nicht alle Lehrstellen besetzt werden konnten (Angaben in %)



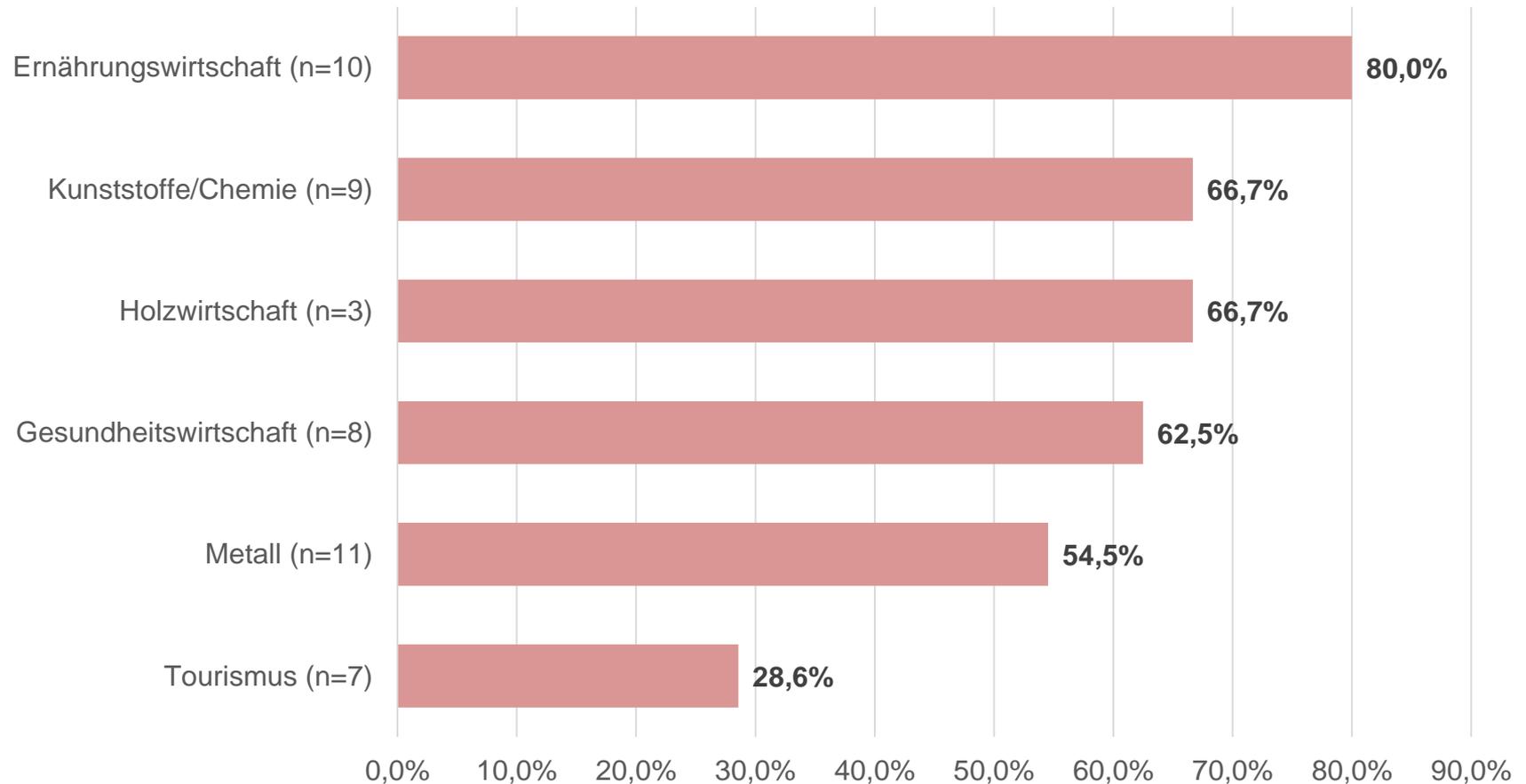
Warum konnten die Ausbildungsstellen nicht besetzt werden? (n=25, absolute Angaben)



| Cluster | Schülerpraktika | Ferienjobs | Studentenpraktika | Betriebsbesichtigung | Wirtschaftsunterricht | Werkstudenten | Abschlussarbeiten |
|--------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Ernährung (n=10) | 10 (100,0%) | 8 (80,0%) | 7 (70,0%) | 7 (70,0%) | 1 (10,0%) | 3 (30,0%) | 4 (40,0%) |
| Holz (n=3) | 3 (100,0%) | 1 (33,3%) | 2 (66,7%) | 2 (66,7%) | 0 (0%) | 1 (33,3%) | 1 (33,3%) |
| Kunststoffe/ Chemie (n=9) | 8 (88,9%) | 5 (55,6%) | 4 (44,4%) | 6 (66,7%) | 2 (22,2%) | 4 (44,4%) | 5 (55,6%) |
| Metall (n=11) | 11 (100,0%) | 9 (81,8%) | 11 (100,0%) | 8 (72,7%) | 1 (9,1%) | 5 (45,5%) | 4 (36,4%) |
| Gesundheit (n=8) | 8 (100,0%) | 4 (50,0%) | 5 (62,5%) | 5 (62,5%) | 0 (0%) | 1 (12,5%) | 2 (25,0%) |
| Tourismus (n=7) | 6 (85,7%) | 6 (85,7%) | 5 (71,4%) | 5 (71,4%) | 1 (14,3%) | 4 (14,3%) | 2 (28,6%) |
| Insgesamt (n=48) | 46 (95,8%) | 33 (68,8%) | 34 (70,8%) | 33 (68,8%) | 5 (10,4%) | 15 (31,3%) | 18 (37,5%) |

- Insgesamt bilden 37 der 48 befragten Unternehmen aus. Dies entspricht 77,1%.
- Zum Befragungszeitpunkt waren 411 Auszubildende in den Unternehmen beschäftigt, davon 219 Frauen und 192 Männer. Aktuell wird in 49 Berufen ausgebildet. Zusätzlich werden auch 3 duale Studiengänge wahrgenommen.
- Das Ausbildungsengagement wird zukünftig gleich hoch bleiben. Die Befragten planen, insgesamt 526 Jugendliche in den nächsten drei Jahren auszubilden.
- 29 von 44 Unternehmen (65,9%) geben an, dass in den letzten drei Jahren nicht alle Lehrstellen besetzt werden konnten. Überdurchschnittlich hoch sind die Anteil 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 5 Unternehmen.

Anteil an Unternehmen mit Qualifizierungsbedarf zum Befragungszeitpunkt (Angaben in %)



Welchen Qualifizierungsbedarf haben Sie aktuell?

Ernährungswirtschaft (n=10)

- 80,0% der Unternehmen hatte zum Befragungszeitpunkt Qualifizierungsbedarf
- Folgende Qualifizierungen wurden benannt:
 - Bei Quereinsteigern den Abschluss „Tierwirt“
 - Führungswissen
 - Management (Führung, Kommunikationstechnik)
 - Meisterschulung
 - Qualifizierung zum Barista
 - Sämtliches Wissen, das den landwirtschaftlichen Bereich betrifft (Software, Personalführung)
 - Spezielle Programme im Unternehmen
 - Technischer Bereich (von Handabfüllung zur modernen Abfüllanlage – Technik, Hygiene)
 - Telefonmarketing
 - Tierwohl, Tiergesundheit, Tieranatomie
 - Verkaufstraining (2x)

Holzwirtschaft (n=3)

- 66,7% der Unternehmen hatte zum Befragungszeitpunkt Qualifizierungsbedarf
- Folgende Qualifizierungen wurden benannt:
 - Fortbildung laut Gesetz
 - Schulung Software
 - Schulung Produkt
 - Steuerrecht

Welchen Qualifizierungsbedarf haben Sie aktuell?

Kunststoffe/Chemie (n=9)

- 66,7% der Unternehmen hatte zum Befragungszeitpunkt Qualifizierungsbedarf
- Folgende Qualifizierungen wurden benannt:
 - Büroorganisation
 - Lfd. im Rahmen des Qualifizierungsplans
 - Onlineverkauf
 - Personalführung
 - Programmierung CAD/CAM
 - Qualitätssicherung

Metall (n=11)

- 54,5% der Unternehmen hatte zum Befragungszeitpunkt Qualifizierungsbedarf
- Folgende Qualifizierungen wurden benannt:
 - Auditierungen
 - Aufbau Mitarbeiter für Nachfolge in Führungsposition
 - Aus- und Weiterbildung zum Metallhändler
 - CAM-Programme
 - Compliance-Schulungen
 - Computersteuerung CNC
 - EDV-Schulungen (Office-Paket)
 - E-Mobilität
 - Grundkenntnisse im IT-Bereich (Excel etc.)
 - Kontinuierlicher Bedarf an Schweißerzeugnissen
 - KWK – Kriegswaffenkontrollgesetz (speziell Ausfuhrbestimmungen)
 - Risikobeurteilung
 - Roboterprogrammierung
 - Schweißer
 - Telefonberatung
 - Ultraschallprüfer

Welchen Qualifizierungsbedarf haben Sie aktuell?

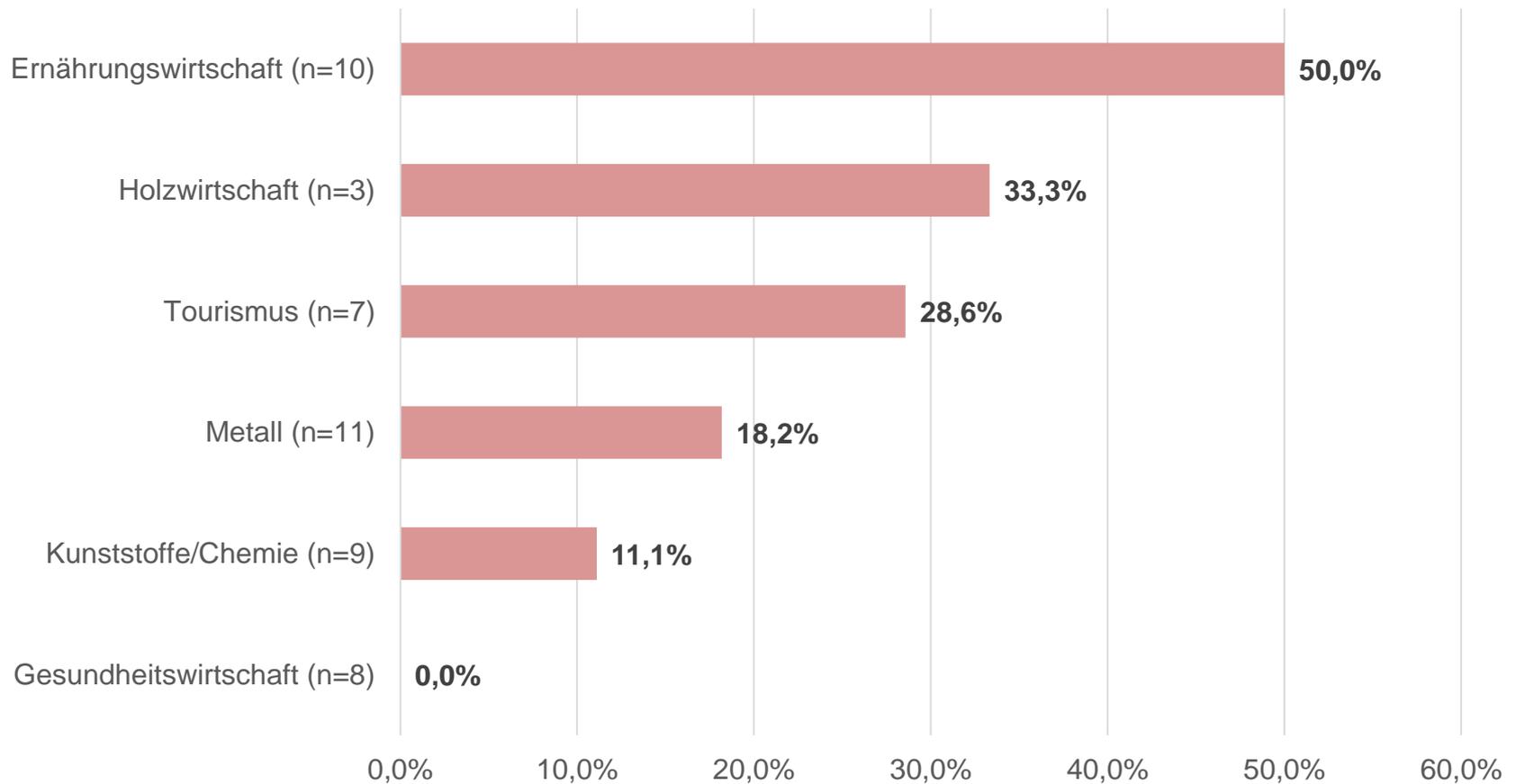
Gesundheitswirtschaft (n=8)

- 62,5% der Unternehmen hatte zum Befragungszeitpunkt Qualifizierungsbedarf
- Folgende Qualifizierungen wurden benannt:
 - Fachliche Bereiche
 - Fortbildung eigener Pflegefachkräfte zu PDL/WBL
 - Fortbildung eigener Pflegehelfer zu Pflegefachkräften
 - Fortbildung Erzieher zu Facherziehern für Integration
 - Häusliche Paliativpflege
 - Häusliche psychiatrische Pflege
 - Kontinuierliche WB aufgrund gesetzlicher Vorschriften
 - PDL
 - Querschnittsfunktionen

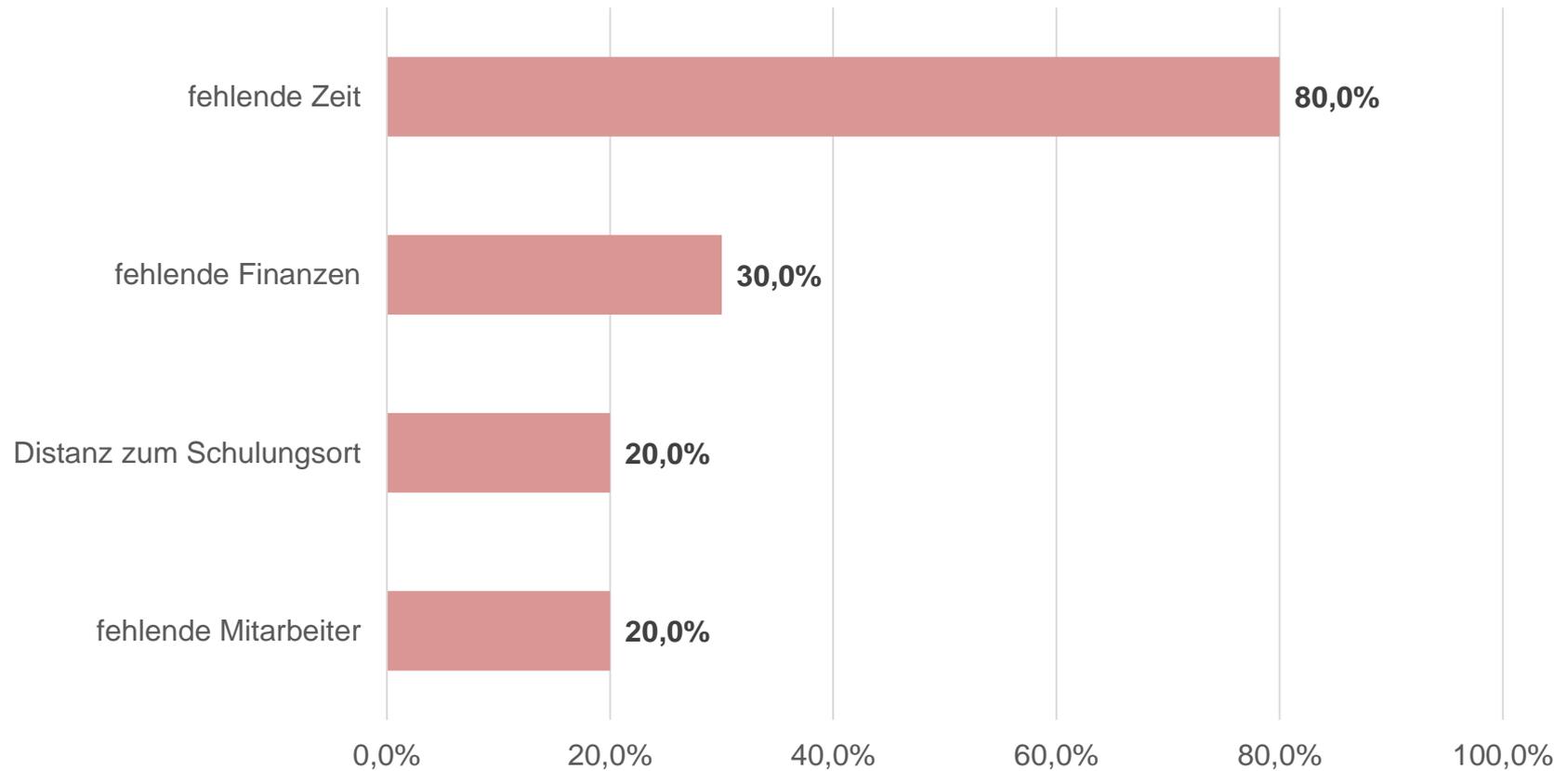
Tourismus (n=7)

- 28,6% der Unternehmen hatte zum Befragungszeitpunkt Qualifizierungsbedarf
- Folgende Qualifizierungen wurden benannt:
 - Englisch (2x)
 - Kommunikationstraining

Anteil an Unternehmen mit Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen (Angaben in %)



Welche Schwierigkeiten haben Sie bei der Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen? (n=10, Angaben in %)



- In der Mehrheit der Unternehmen (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 größer 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 Qualifizierungsplan am höchsten.
- 60,4% der Unternehmen hatte zum Befragungszeitpunkt Qualifizierungsbedarf. Mit 80% war der Anteil an Unternehmen in der Ernährungswirtschaft am höchsten, mit 28,6% 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.

Wie könnte die Wirtschaftsförderung oder andere Partner Sie bei der Fachkräftesicherung unterstützen? – Antworten der Ernährungswirtschaft

- Bekanntheit des Ausbildungsberufs Tierwirt erhöhen!
- bessere Information der Schüler zu regionalen Ausbildungsmöglichkeiten (z.B. Ausbildungsbroschüre)
- die Region attraktiv für junge Leute gestalten; Qualifizierung muss bezahlbar sein
- Informationen zu aktuellen Entwicklungen in der Region; finanzielle Unterstützung bei Qualifizierung
- Jugend effektiver ans Arbeitsleben heranführen und nicht immer nur die Spaßgesellschaft propagandieren - realistisches Abbild der regionalen Arbeitswelt darstellen
- positive Außenkommunikation und Darstellung der regionalen Unternehmen durch die Wirtschaftsförderung und weitere öffentliche Institutionen
- Prävention an den Schulen
- sehr gute Zusammenarbeit mit der ZAB Arbeit und der REG
- Vernetzung; Proaktive Infos; gute Kontakte zu Inkom - Hr. Lilienthal; Status quo Gespräche (2x im Jahr) - persönlich vereinbarte Gespräche
- Weiterführung d. zentralen großen Ausbildungs- u. Jobbörsen; mehr Exkursionen v. Schülern in Unternehmen initiieren; besseren Bezug zur reg. Wirtschaft in den Schulunterricht integrieren; zum Erhalt der wirtschaftlichen Attraktivität des LK beitragen

Wie könnte die Wirtschaftsförderung oder andere Partner Sie bei der Fachkräftesicherung unterstützen? – Antworten der Holzwirtschaft

- Gar nicht
- Unterstützung bei schnellerer Umsetzung von Projekten; gute Zusammenarbeit auf verschiedenen Gebieten

Wie könnte die Wirtschaftsförderung oder andere Partner Sie bei der Fachkräftesicherung unterstützen? – Antworten des Clusters Kunststoffe/Chemie

- Berufsbilder vermarkten (Ausbildung in der Region) auch in Zusammenarbeit mit regionalen Unternehmen; gute Angebote der Hochschulen in die Unternehmen bringen (duale Studiengänge)
- Der Ausbildungsberuf könnte beworben oder vermarktet werden.
- durch proaktiven Austausch/Information zu Fachkräfte- und weitere Themen zwischen Wirtschaftsförderung und Unternehmen; kontinuierlichen und engen Kontakt der Wirtschaftsunternehmen zu den Unternehmen pflegen
- gemeinsame Aktivitäten besser abstimmen; Verstärkung des Bekanntheitsgrades von kleinen und mittleren Unternehmen (verstärkte PR-Maßnahmen)
- in letzter Zeit sehr gute Zusammenarbeit mit der REG
- Kontaktabbau zu Institutionen, Verwaltungen, Unternehmen; Initiierung v. Aktivitäten an Schulen, um Schüler auf reg. Wirtschaft u. deren Ausbildungsmöglichkeiten hinzuweisen; Akteure sollten sich für mehr Praxisbezug im Schulunterricht einsetzen
- regionale Bedarfe an Bewerbern kann WiFö nicht decken, Bedarf / Unterstützung nicht gebraucht (Empfinden)

Wie könnte die Wirtschaftsförderung oder andere Partner Sie bei der Fachkräftesicherung unterstützen? – Antworten des Clusters Metall

- Bessere Werbung für regionale Unternehmen und deren Ausbildungsmöglichkeiten in Schulen und Ausbildungsmessen
- Broschüren erstellen u. Informationsfluss gewährleisten, Reichweite bestehender Angebote erhöhen (Stellenportal), Rückkehrerkampagnen (Relocationpaket mit z.B. Einkaufsgutscheinen); Infos zum Lohnniveau in Region und im Vgl. veröffentlichen.
- finanzielle Unterstützung
- FK finden u. binden, hängt sehr Infrastrukturfrage ab - derzeit sind weder harte noch weiche Standortfaktoren genügend ausgeprägt: Bsp. Männer sind oft für Beruf zu begeistern, aber Frauen sind nicht erfreut über geringe kulturelle Angebote o. Kitas
- Flexible Förderprogramme; Beeinflussung weicher Faktoren (Kitaöffnungszeiten)
- Informationen für Firmenkontaktmesse streuen
- qualifizierte Schulbildung + Berufsinformation im Bereich Technik; regionale Fortbildungen, Weiterbildungen, regionale Berufsschulen; logistische Anbindung (Bus, Bahn, allg. ÖPNV); Zugang zu öffentlicher Förderung und Investitionen
- Stärker auf regionale Wirtschaftsunternehmen als Ausbildungsbetriebe hinweisen; Organisation von Veranstaltungen der Fachkräftesicherung z.B. Ausbildungsmessen und der langen Nacht der Wirtschaft
- Unterstützung bei der Umsetzung von Kooperationsverträgen; Lange Nacht der Ausbildung! Neue Veranstaltungsform; Koordinierung der Verflechtung Wirtschaft, Landespolitik, kommunale Politik
- Unterstützung der Familien (Vereinbarkeit) durch Anreize (z.B. Kitaplätze und Freizeitangebote)
- Unterstützung in Fachkräfte- und Azubiakquise durch Lobbyarbeit für Branche und Berufsfeld

Wie könnte die Wirtschaftsförderung oder andere Partner Sie bei der Fachkräftesicherung unterstützen? – Antworten der Gesundheitswirtschaft

- Die Wirtschaftsförderung sollte weiter enge Kontakte zu den Unternehmen pflegen und diese mit aktuellen Informationen versorgen.
- Erhöhung der allgemeinen Standortattraktivität; Öffentlichkeitsarbeit (interdisziplinär); Netzwerkarbeit und Marketing für Region
- Modellprojekte unterstützen, Hilfe bei Fördermittelanträgen; Berufsbilder bekannter machen (Kampagne), Kontakte bei Bedarf vermitteln (Netzwerk auch zu Hochschulen) auch in andere Regionen und/oder Branchen
- Schaffen und Erhalten von Infrastruktur; Herstellen von Kontakten
- Schulterchluss zwischen den "Produktionsbetrieben" schließen
- Unterstützung auf pol. Ebene notwendig, zur Entwicklung unbürokratischer u. pragmatischer Herangehensweisen bei Aus- u. Weiterbildung sowie Qualifizierungsmöglichkeiten. Teilqualifizierte Menschen müssen mit geeigneten Maßnahmen bedarfsgerecht weiterqualifizieren
- Wohnungsangebote u. Bauflächen sollten erschlossen werden, um FK an Standort zu binden; Politik: Kitagebühren, Kitas mit längeren Betreuungszeiten (auch 24h), Lebenserhaltungskosten in der Region relativ hoch, Lohngefüge für Pflegekräfte ggü. Berlin

Wie könnte die Wirtschaftsförderung oder andere Partner Sie bei der Fachkräftesicherung unterstützen? – Antworten der Tourismusunternehmen

- Berufebörse, Infoveranstaltung ggf. Einladung
- geeignetes Umfeld für Lebenssituationen schaffen, die ein Zuzug oder Verbleib in der Region ermöglichen
- individuelle Beratung
- Kontakte und Netzwerke; Regionalmarketing
- Unterstützung bei Besetzung v. Ausbildungsplätzen, Vermarktung Region als guter Ausbildungsstandort, Arbeitsintegration v. geflüchteten Menschen fachlich unterstützen, Vernetzung zw. UN u. geflüchteten Menschen fördern; Unterstützung bei FK-Suche
- Vereinfachung Aufenthalt/Arbeitsmarkt; Zulassung von ausländischen Studenten und Facharbeitern
- Werbekampagne (bspw. Ausbildungsvideo der IHK) - damit Unterstützung durch Verbesserung Image

- Unterstützung bei der Berufsorientierung:
 - Informationsveranstaltungen, Berufebörsen, Ausbildungsmessen
 - Ausbildungsbroschüren
 - Erhöhung des Bekanntheitsgrades von Ausbildungsberufen
 - Initiierung von Exkursionen von Schülerinnen und Schüler in Unternehmen

- Kontaktpflege zu den Unternehmen
 - Information über aktuelle Themen
 - Netzwerkarbeit

- Standortvermarktung
 - Erhöhung der Standortattraktivität durch weiche Standortfaktoren (bspw. Kita)
 - Öffentlichkeitsarbeit für regionale Wirtschaft
 - Unterstützung von Modellprojekten

Vielen Dank für Ihr Interesse.

Melanie Schreiber, Anja Walter
ZAB Arbeit
Regionalbüros für Fachkräftesicherung

ZAB ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH
Telefon: 03391 775 96 70 & 0331 20029-133
E-Mail: melanie.schreiber@zab-brandenburg.de &
anja.walter@zab-brandenburg.de

Sämtliche Rechte an dieser Präsentation liegen bei der ZAB ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH. Die Übermittlung an Sie dient lediglich Ihrer Information. Jede sonstige Nutzung, insbesondere eine Weitergabe an Dritte, eine externe Nutzung, Bearbeitung oder sonstige Veränderung sowie eine Nutzung zu kommerziellen Zwecken ist nur mit unserer vorherigen schriftlichen Zustimmung zulässig. (c) ZAB [2016]. Alle Rechte vorbehalten.