

**Ergebnisse der Unternehmensbefragung
zur Analyse regionaler Fachkräftebedarfe
in der Stadt Schwedt
2013**

Zusammenfassung

ausgewertet durch das Fachkräftemonitoring
im Projekt Regionalbüros für Fachkräftesicherung
der LASA Brandenburg GmbH



Dieses Projekt wird durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert. Europäischer Sozialfonds – Investition in Ihre Zukunft.



1. Untersuchte Unternehmen

Für die Unternehmensbefragung zur Erhebung aktueller und zukünftiger Fachkräfte- und Qualifikationsbedarfe in der Stadt Schwedt konnten 42 Unternehmen gewonnen werden. Die Befragungen fanden von März bis Mai 2013 hauptsächlich in folgenden sechs Wirtschaftszweigen (WZ 2008) statt: C: Verarbeitendes Gewerbe, F: Baugewerbe, H: Verkehr und Lagerei, M: Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, N: Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen sowie Q: Gesundheits- und Sozialwesen. Es wurden fünf weitere Unternehmen untersucht, die unterschiedlichen WZ-Bereichen zuzuordnen sind und daher aus Datenschutzgründen zur Kategorie „Sonstige“ zusammengefasst wurden: E: Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzung, G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, J: Information und Kommunikation sowie S: Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (Vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Untersuchte Unternehmen nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008)

Wirtschaftszweige	Anzahl befragter Unternehmen	Prozent
C: Verarbeitendes Gewerbe	12	28,6
F: Baugewerbe	9	21,4
H: Verkehr und Lagerei	3	7,1
M: Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	4	9,5
N: Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	5	11,9
Q: Gesundheits- und Sozialwesen	4	9,5
Sonstige	5	12,0
Insgesamt	42	100,0

Hinsichtlich der Unternehmensgröße spiegelt die Stichprobe die Wirtschaftsstruktur der Stadt Schwedt wieder: Untersucht wurden zwei Unternehmen mit 1 bis 4 Beschäftigten, vier Unternehmen mit 5 bis 9 Beschäftigten und 19 Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten. Somit sind drei Fünftel (59,5%) der untersuchten Unternehmen in die Kategorie Kleinst- und Kleinbetriebe einzuordnen. Auch mittlere und größere Unternehmen konnten in die Untersuchung einbezogen werden: 13 Unternehmen (31%) haben 50 bis 249 Beschäftigte und vier Unternehmen (9,5%) haben mehr als 250 Beschäftigte.

2. Wirtschaftliche Entwicklung

Insgesamt stellt sich die wirtschaftliche Situation der untersuchten Betriebe positiv dar: 17 Unternehmen (40%) konnten in den letzten zwei Jahren starke oder leichte Umsatzsteigerungen verbuchen, weitere 14 Unternehmen (33%) verzeichneten konstante Umsatzzahlen. Dagegen mussten 11 Unternehmen (26%) Umsatzeinbußen hinnehmen.

Eine stark gesunkene Umsatzentwicklung gaben ein Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes sowie ein Bauunternehmen an. Bei dem Bauunternehmen handelt es sich um ein Kleinunternehmen, wogegen das Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes ein größeres Unternehmen mit 121 Beschäftigten ist. Eine leicht gesunkene Umsatzentwicklung wird von neun Unternehmen angegeben, die über einen Gesamtbeschäftigtenanteil der Befragung von 42 Prozent verfügen. Die Unternehmen der Wirtschaftszweige M: Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen und N: Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen verzeichneten keine Umsatzeinbußen in den letzten zwei Jahren.

Für die nächsten zwei Jahre sind die Umsatzerwartungen der befragten Unternehmer optimistisch: Knapp die Hälfte der Unternehmer (45%) rechnet mit einer konstanten Umsatzentwicklung, 29 Prozent der Unternehmer erwartet Umsatzsteigerungen. Besonders optimistisch sind hier ein Unternehmen des Gesundheits- und Sozialwesens und ein Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes. Betrachtet man die Beschäftigtenzahlen, so wird ersichtlich, dass der größte Teil der Beschäftigten (67%) in Unternehmen beschäftigt ist, die in den kommenden zwei Jahren konstante bis steigende Umsätze erwarten.

Die überwiegend gute Umsatzentwicklung der Unternehmen zeigt sich ebenfalls in der Beschäftigungsentwicklung der letzten zwei Jahre: Insgesamt 33 Prozent der Unternehmen konnte Beschäftigung aufbauen, 48 Prozent der Unternehmen konnte die Belegschaftszahlen konstant halten. Anhand der Befragung wird ersichtlich, dass nicht zwangsläufig Unternehmen mit gesunkener Umsatzentwicklung Personal abbauen. Von den 11 Unternehmen mit einer starken bzw. leicht gesunkenen Umsatzentwicklung in den letzten zwei Jahren haben nur fünf Unternehmen Personal abbauen müssen.

Die Beschäftigungsentwicklung in den kommenden zwei Jahren wird von der Mehrheit der Unternehmer (62%) konstant eingeschätzt. Steigende Beschäftigtenzahlen erwarten acht Prozent der Unternehmen. 19 Prozent der befragten Unternehmer (Beschäftigungsanteil etwa 30%) dagegen erwarten eine negative Beschäftigungsentwicklung.

3. Beschäftigungsstrukturen

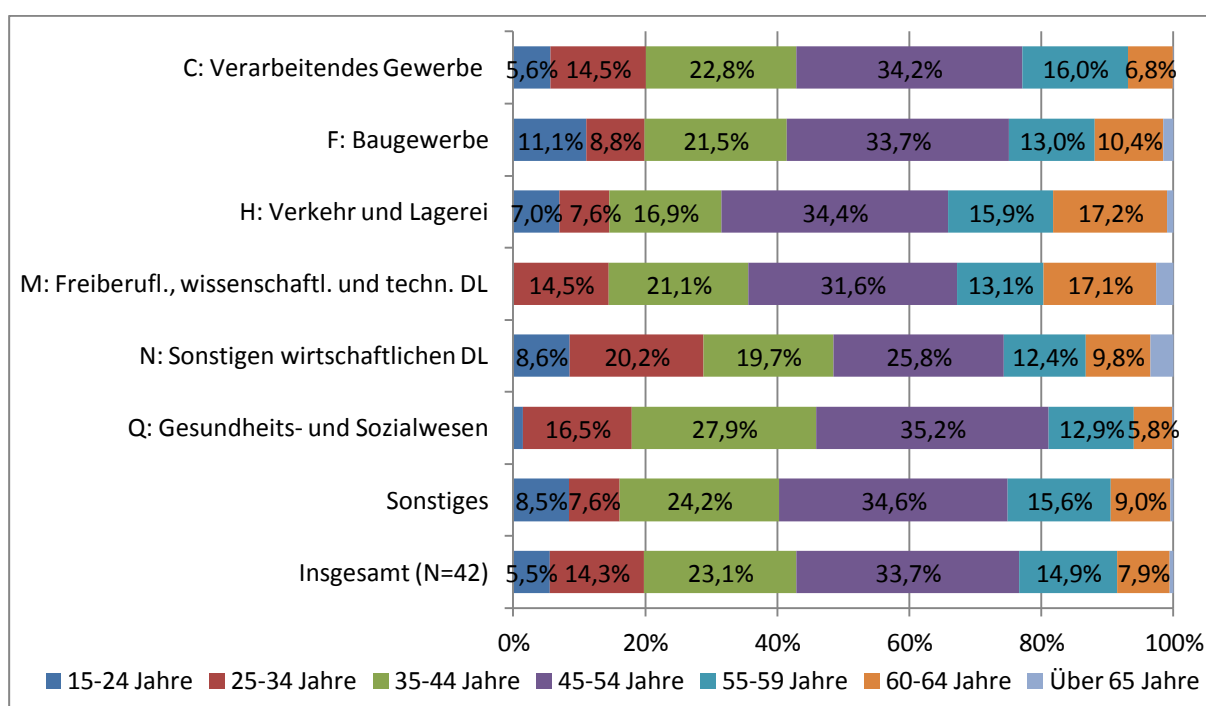
Insgesamt wurden im Rahmen der Befragung in der Stadt Schwedt 4.919 Beschäftigte, davon 1.571 Frauen und 3.348 Männer, erfasst. Das Verarbeitende Gewerbe mit insgesamt 12 Unternehmen weist die meisten Beschäftigten innerhalb der Stichprobe mit 2.781 Beschäftigten auf (56,5%). Mit einem Beschäftigtenanteil von etwa 18 Prozent (892 Beschäftigte) folgt das Gesundheits- und Sozialwesen.

Tabelle 2: Anteil weiblicher Beschäftigter nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008)

Wirtschaftszweige	Anteil weiblicher Beschäftigter in %
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=12)	19,6
F: Baugewerbe (N=9)	6,1
H: Verkehr und Lagerei (N=3)	17,9
M: Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (N=4)	36,8
N: Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (N=5)	23,7
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=4)	83,7
Sonstiges (N=5)	40,8
Insgesamt (N=42)	31,9

Von den 4.919 Beschäftigten sind 3.861 (78,5%) vollzeit- und 1.058 (21,5%) teilzeitbeschäftigt. Vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen sind vier von fünf Beschäftigten (79%) teilzeitbeschäftigt. Dabei sind 90 Prozent der Teilzeitbeschäftigten innerhalb des Gesundheits- und Sozialwesens weiblich. Insgesamt liegt der Anteil weiblicher Teilzeitbeschäftigter mit 76,5 Prozent deutlich über dem der männlich Teilzeitbeschäftigten. In den Wirtschaftszweigen Verkehr und Lagerei und Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen liegt der Anteil der männlich Teilzeitbeschäftigten dagegen deutlich über dem der weiblichen Teilzeitbeschäftigung.

Abbildung 1: Altersstruktur nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008)



Laut der Altersstruktur der untersuchten Unternehmen sind rund 23 Prozent der Beschäftigten über 54 Jahre alt (Vgl. Abbildung 1). Der Brandenburger Durchschnitt lag im Juni 2011 bei 17,4 Prozent. In den nächsten zehn Jahren wird eine nicht zu unterschätzende Verrentungswelle auf die untersuchten Unternehmen zukommen. Insgesamt müssen in den nächsten fünf Jahren 418 Beschäftigte ersetzt werden. In fünf bis zehn Jahren kommen weitere 733 Fachkräfte hinzu, die aus Altersgründen aus den Unternehmen ausscheiden. Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil der über 54-Jährigen in den Wirtschaftszweigen Verkehr und Lagerei (34,1%) sowie Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (32,9%). Im Gesundheits- und Sozialwesen liegt der Anteil der über 54-Jährigen mit etwa 19 Prozent dagegen unter dem Gesamtdurchschnitt.

64 Prozent der Geschäftsführer/innen und Personalverantwortlichen benennen im eigenen Unternehmen überalterte Bereiche. In den Unternehmen, in denen Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen die Überalterung erkannt haben, liegt der Anteil der über 54-Jährigen bei 22,3 Prozent. In den Unternehmen, in denen keine Überalterungsproblematik seitens der Geschäftsführung gesehen wird, liegt der Anteil der über 54-Jährigen dagegen bei 24,6 Prozent. Dies deutet darauf hin, dass nur ein Teil der Geschäftsführer/innen und Personalverantwortlichen die Dringlichkeit einer Überalterungsproblematik erkannt haben. In sieben von 36 Unternehmen wird die Personalnachfolge für die überalterten Bereiche als noch nicht gesichert angegeben.

In diesem Zusammenhang wurde auch die Geschäftsführernachfolge in den Unternehmen angesprochen: In 59 Prozent der untersuchten Unternehmen ist die Geschäftsführungsnachfolge gesichert, in 34 Prozent der Unternehmen ist dies kein notwendiges Thema. Drei Unternehmen hatten die Geschäftsführernachfolge zum Befragungszeitpunkt jedoch noch nicht sichern können.

4. Gewinnung und Bindung von Fachkräften

Zum Befragungszeitpunkt wiesen 14 Unternehmen (33,3%) freie Stellen aus. Insgesamt wurden 21 freie Stellen durch 10 Unternehmen konkret angegeben, darunter 20 Vollzeitstellen und eine Teilzeitstelle (vgl. Zur Problematik der Überalterung und dem aktuellen Bedarf an Fachkräften kommen bei knapp der Hälfte der Unternehmen Probleme bei der Stellenbesetzung hinzu. Als Gründe hierfür geben die Unternehmen mangelnde bzw. keine ausreichenden oder gewünschten Qualifikationen der Bewerber sowie einen generellen Bewerber- bzw. Fachkräftemangel an. Hierbei wird vor allem mangelnde Motivation sowie fehlende Flexibilität der Fachkräfte genannt. Gerade hochqualifiziertes Fachpersonal fehlt laut Aussagen der Geschäftsführer in nahezu jedem Wirtschaftszweig.

Tabelle 3). Als Gründe für den Fachkräftebedarf werden von 57 Prozent dieser Unternehmen Ersatzbedarfe angegeben. Bei 7 Prozent der Unternehmen ist es ein reiner Erweiterungsbedarf. Von 36 Prozent der Unternehmen werden sowohl Erweiterungs- als auch Ersatzbedarfe angezeigt.

Zur Problematik der Überalterung und dem aktuellen Bedarf an Fachkräften kommen bei knapp der Hälfte der Unternehmen Probleme bei der Stellenbesetzung hinzu. Als Gründe hierfür geben die Unternehmen mangelnde bzw. keine ausreichenden oder gewünschten Qualifikationen der Bewerber sowie einen generellen Bewerber- bzw. Fachkräftemangel an. Hierbei wird vor allem mangelnde Motivation sowie fehlende Flexibilität der Fachkräfte genannt. Gerade hochqualifiziertes Fachpersonal fehlt laut Aussagen der Geschäftsführer in nahezu jedem Wirtschaftszweig.

Tabelle 3: Freie Stellen nach Wirtschaftszweigen zum Befragungszeitpunkt

Wirtschaftszweige	Anzahl Vollzeitzellen	Anzahl Teilzeitzellen	Gesuchte Berufe und Qualifikationen
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=12)	3 (N=2)	0	Beruf Vollzeit: - Qualitätssicherung, Schweißfachmann - SAP Hochschulabsolvent (Vorlauf auf altersbedingtes Ausscheiden)
F: Baugewerbe (N=9)	2 (N=1)	0	Beruf Vollzeit: - Azubi Beton- und Stahlbetonbauer - Bauleiter/Kalkulator - Mechatroniker Qualifikation Vollzeit: - Elektrotechnik, Fahrerlaubnis PKW - Meister
H: Verkehr und Lagerei (N=3)	3 (N=2)	0	Beruf Vollzeit: - KOM-Fahrer (vorerst befristet) - Kraftfahrer Qualifikation Vollzeit: - Fahrerlaubnis Klasse CE - Führerschein Klasse D
M: Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (N=4)	5 (N=2)	0	Beruf Vollzeit: - Ingenieur für Rohrleitungs- und Anlagenplanung - Ingenieur Technische Anlagen, Controller, Vermessungstechniker, Meister für Bau Qualifikation Vollzeit: - Ingenieur, Meister - Studium
N: Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (N=5)	1 (N=1)	0	Beruf Vollzeit: - Vorarbeiter Landschaftsbau Qualifikation Vollzeit: - Baumpfleger Beruf Teilzeit: - Objektbewachung
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=4)	6 (N=1)	0	Beruf Vollzeit: - Fachärzte - Pflegefachkräfte Qualifikation Vollzeit: - Altenpfleger, Gesundheits- und Krankenpfleger - Medizinstudium, abgeschlossene Weiterbildung zum FA, teilweise Spezialisierung
Sonstiges (N=5)	0	1 (N=1)	Beruf Teilzeit: - Friseur Qualifikation Teilzeit: - Ausbildung Friseur
Insgesamt (N=42)	20 (N=10)	1 (N=1)	-

Als häufigste Methoden, um Fachkräfte zu akquirieren, geben die Unternehmen die Agentur für Arbeit (83%), die „Mund zu Mund“-Propaganda (69%), die eigene Ausbildung (59%), regionale Zeitungen (55%) und die Akquise durch Mitarbeiter (50%) an. Beinahe jedes zweite Unternehmen (47%) nutzt zusätzlich das Internet zur Personalakquise. Kontakte zu Hochschulen (14%) und Schulen (21%) sowie die Vergabe von Diplomarbeiten (14%) werden von den Unternehmen dagegen verhältnismäßig wenig für die Personalakquise genutzt.

Die Angaben der Unternehmen zu den Kooperationsbeziehungen mit personalpolitischer Relevanz sind weitgehend positiv zu werten: So gibt jedes zweite Unternehmen (52%) an, mit Bildungsdienstleistern zu kooperieren. Kooperationen mit anderen Unternehmen finden zu einem Drittel (36%) statt. Des Weiteren kooperieren 17 Prozent der Unternehmen mit Forschungseinrichtungen sowie Fach- und Hochschulen und 29 Prozent mit Schulen. In den nächsten Jahren müssten diese Kooperationen noch strategischer für die Personalgewinnung eingesetzt werden.

5. Ausbildung

Knapp 64 Prozent der untersuchten Unternehmen bilden aus. Damit bringen die untersuchten Unternehmen bereits ein starkes Engagement auf, um eigene Nachwuchskräfte heranzuziehen. Vor dem Hintergrund der aktuellen Probleme der Region mit vorwiegend demografischen Ersatzbedarfen und dem Bedarf an Fachkräften, sollte dieses Engagement beibehalten bzw. weiter ausgebaut werden.

Betrachtet man das Ausbildungsengagement im Zeitverlauf, wird deutlich, dass dieses in der Vergangenheit (81%) in der Stadt Schwedt höher war. Für die Zukunft planen jedoch die meisten Unternehmen (71%), ihr Engagement wieder auszubauen. Der Großteil der Unternehmen bilden nach Bedarf (42%) und darüber hinaus (39%) aus. Jedes fünfte Unternehmen (19%) gibt an, unter seinem Bedarf auszubilden.

Das Ausbildungsengagement ist in den untersuchten Wirtschaftsabschnitten sehr unterschiedlich: Auffällig ist, dass der Anteil an ausbildenden Betrieben im Wirtschaftszweig Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (0%) und im Baugewerbe (56%) deutlich niedriger ist als im Wirtschaftszweig Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (80%) und in der Gesundheitswirtschaft (75%).

Insgesamt bilden 26 Unternehmen 340 Auszubildende in 42 Berufen (Vgl.

Tabelle) aus. Davon sind 255 männlich und 85 weiblich.

Tabelle 4: Ausbildungsberufe

Genannte Ausbildungsberufe	
<ul style="list-style-type: none"> - Altenpfleger/-in - Anlagenbauer/-in - Anlagenmechaniker/-in Sanitär, Heizung, Lüftung - Anlagenmonteur/-in /Schweißer/-in - Bäcker/-in - Berufskraftfahrer/-in - Beton- und Stahlbetonbauer/-in - Bürokauffrau/-mann - Chemikant/-in - Chemielaborant/-in - Elektroniker/-in - Elektroniker/-in Betriebstechnik - Fachaltenpfleger/-in - Fachinformatiker/-in - Fachverkäufer/-in - Fachkraft für Rohr- Kanal- und Industrieservice - Fachkraft für Abwassertechnik - Fachkraft für Kreislauf – und Abfallwirtschaft - Fachkraft für Wasserversorgungstechnik - Fachkraft für Schutz und Sicherheit 	<ul style="list-style-type: none"> - Fachkraft für Veranstaltungstechnik - Gesundheits- und Krankenpfleger/-in - Industriemechaniker/-in - Industrieanlagenmechaniker/-in - Industriedesigner/-in CAD - Instandhaltungsmechaniker/-in - Industriekaufrau/-mann - Installateur/-in für Gebäudetechnik - IT-Systemelektroniker/-in - Kauffrau/-mann für Marketingkommunikation - Konditor/-in - Kraftfahrzeugmechatroniker/-in - Lagerwirtschaft - Mechaniker/-in - Medizinische/-r Fachangestellte - Papiertechnologe/-in - Personaldienstleistungskaufmann/-frau - Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r - Straßenbauer/-in - Tiefbaufacharbeiter/-in - Vertrieb-Innendienst - Zeichner/-in

In der Befragung geben etwa 64 Prozent der Unternehmen Probleme bei der Lehrstellenbesetzung an. Die befragten Unternehmer und Personalverantwortlichen nennen hier hauptsächlich fehlende Bewerber und unzureichende Bildungsvoraussetzungen. Es wurde deutlich, dass die Zahl der Lehrstellenbewerber in den letzten Jahren gesunken ist. Die Auswahlmöglichkeiten für die Unternehmen haben sich somit deutlich reduziert. Hinzu kommt, dass viele Ausbildungsberufe nach Einschätzung der Geschäftsführer ein schlechtes Image haben und für Jugendliche nicht attraktiv sind. Auch das Problem fehlender Ausbildungsreife wird von fast allen Geschäftsführern und Personalverantwortlichen angesprochen. Dabei werden vor allem schlechte Zeugnisnoten genannt.

Besonders geeignet für die Ansprache von Schülern und Studenten ist das Angebot von Praktika und Ferienjobs. Diese Möglichkeiten werden für die Lehrstellenbesetzung immer mehr durch die Unternehmen eingesetzt (Vgl.

Tabelle 5). Etwa drei Viertel (73%) der untersuchten Unternehmen bieten Praktika für Schüler und 33 Prozent der Unternehmen Praktika für Studenten an. Zum Befragungszeitpunkt hatten 22 Unternehmen insgesamt 96 Schüler und Schülerinnen sowie 14 Unternehmen insgesamt 37 Studenten und Studentinnen als Praktikanten. Als besonders nennenswert für die Akquise von Nachwuchskräften ist somit die vergleichsweise gute Kooperation mit Schulen.

Tabelle 5: Angebote für Schüler, Studenten und Arbeitslose

Angebote an Schüler und Studenten	Anzahl Betriebe mit Praktikaangeboten	Anzahl Betriebe mit Praktikanten	Anzahl Praktikanten
Praktika für Schüler (N=41)	30 (73,2%)	22	96
Ferienjobs (N=41)	11 (26,8%)	9	26
Praktika für Studenten (N=42)	14 (33,3%)	12	37
Praktika für Arbeitslose (N=42)	11 (26,2%)	5	15

6. Weiterbildung

Knapp 98 Prozent der untersuchten Unternehmen hat in den letzten zwei Jahren Weiterbildungen für die Mitarbeiter durchgeführt. In jedem zweiten Unternehmen nehmen mehr als 50 Prozent der Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen teil, wogegen in zwei der befragten Unternehmen unter 10 Prozent der Beschäftigten geschult wird. Der Anteil der Unternehmen, die Probleme bei der Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen haben, ist mit knapp 15 Prozent vergleichsweise gering. Als Probleme nennen die Unternehmer/-innen bzw. Personalverantwortlichen Entfernungen und Zeitmangel, da Weiterbildungen während der Arbeitszeiten stattfinden, sowie Finanzierungsprobleme. Die meisten Weiterbildungsbedarfe liegen bei den Unternehmen im technischen Bereich, hier haben 38 Prozent der Unternehmen einen Weiterbildungsbedarf.

7. Fazit

Die Ausgangssituation für die wirtschaftliche Entwicklung und damit die Fachkräftenachfrage in der Stadt Schwedt ist weitgehend positiv: Die untersuchten Unternehmen weisen zu einem Großteil eine stabile bis positive Umsatz- und Beschäftigungsentwicklung in den letzten zwei Jahren auf und sehen diesbezüglich auch optimistisch in die Zukunft.

Im Vergleich zu anderen regionalen Befragungen sind die Altersstrukturen der Belegschaften in den untersuchten Unternehmen kritisch zu betrachten. Der Anteil der über 54-Jährigen liegt bei insgesamt 23 Prozent, also beinahe jedem vierten Beschäftigten in den befragten Unternehmen in Schwedt, wobei innerhalb der Wirtschaftszweige deutliche Unterschiede in den Altersstrukturen vorhanden sind und in einigen Branchen besonders hohe Anteile älterer Beschäftigter festgestellt wurden. Die Problematik der Überalterung erscheint noch kritischer, da überalterte Bereiche durch die Geschäftsführer/-innen bzw. Personalverantwortlichen nicht überall erkannt werden. Jedoch ist die Sensibilität für die Ersatzbedarfe in den Unternehmen laut Untersuchungsergebnissen bei den Geschäftsführern und Personalverantwortlichen vorhanden. Somit ist die Personalnachfolge für die überalterten Bereiche bei vier Fünftel der Unternehmen gesichert.

Neben diesen Ersatzbedarfen hat ein Teil der Unternehmen auch Personalbedarfe aufgrund von Unternehmenserweiterungen. Insgesamt hatte ein Drittel der untersuchten Unternehmen zum

Befragungszeitpunkt freie Stellen. Wie in allen regionalen Untersuchungen zum Fachkräftemangel werden auch in der Stadt Schwedt hauptsächlich gut ausgebildete Fachkräfte mit einem hohen Qualifikationsniveau und Spezialkenntnissen gesucht.

Jeder Zweite der befragten Geschäftsführer/-innen bzw. Personalverantwortlichen gibt an, Probleme bei der Stellenbesetzung sowie noch garvierender bei der Akquise von Auszubildenden zu haben. Hier sollten auch die eingesetzten Rekrutierungsmethoden überprüft und nötigenfalls ergänzt werden. So gibt es zwar nach den Aussagen der Geschäftsführer/innen Kooperationen mit Schulen und Hochschulen, diese werden jedoch für die Personalakquise noch zu wenig strategisch genutzt.

Die personalwirtschaftliche Herausforderung der nächsten Jahre wird eine gezielte Ansprache und Bindung junger Fachkräfte in der Region sein. Hier scheinen die untersuchten Unternehmen bereits gut aufgestellt zu sein, auch wenn diese Aktivitäten verstärkt, z.T. weiter ausgebaut und vor allem strategisch genutzt werden müssen.

Impressum:

LASA Brandenburg GmbH
Projekt Regionalbüros für Fachkräftesicherung

Wetzlarer Str. 54
14482 Potsdam

0331-600 22 00
lasa@lasa-brandenburg.de

August 2013