Start®
Forschungsgesellschaft

FACHKRÄFTEMONITORING 2016

Technologieorientierte Zukunftsbranchen am Wirtschaftsstandort Nürnberg

NÜRNBERG

Im Auftrag der
Wirtschaftsförderung Nürnberg

März 2017

Inhalt

Fachkräfte im Unternehmen	**Seite 4 - 5**
Fachkräftebedarf und Engpässe	**Seite 6 - 9**
Maßnahmen der Unternehmen	**Seite 10 - 13**
Fazit und Handlungsempfehlungen	**Seite 14 - 15**

Mit rund 280.000 Sozialversicherungspflichtigen liegt die Beschäftigung in Nürnberg inzwischen auf Rekordhöhe. Die letzten Jahre waren in der zweitgrößten Stadt Bayerns von anhaltendem Bevölkerungs- und Wirtschaftswachstum geprägt. Ein wichtiger Motor für diese Entwicklung ist die Innovationskraft der Unternehmen in wichtigen Zukunftsbranchen. Rund 40.000 Beschäftigte im Verkehrs- und Logistiksektor, 27.000 in der Informations- und Kommunikationswirtschaft (IuK) und 16.500 im Bereich Energie und Umwelt: hier ist ein riesiger Arbeitsmarkt mit stetigem Bedarf an neuen Fachkräften entstanden.

Vor dem Hintergrund der hohen Beschäftigungsquote, der allgemeinen demographischen Entwicklung – aber auch aufgrund gestiegener Anforderungen an spezialisiertes Fachpersonal in innovativen Technologieunternehmen ist die langfristige Sicherung von Fachkräften eine wichtige Aufgabe für die Stadt und die gesamte Metropolregion Nürnberg.

Das Wirtschaftsreferat der Stadt Nürnberg initiiert und unterstützt daher eine Reihe von Maßnahmen, mit denen mögliche Fachkräfteengpässe vermieden oder abgefedert werden können. Zur Überprüfung des Handlungsbedarfes wurde 2016 erstmalig ein Fachkräftemonitor für die Stadt Nürnberg durchgeführt.

Dazu wurden Ende 2016 insgesamt 571 Personalverantwortliche und Geschäftsführer/-innen von Nürnberger Unternehmen befragt. Mit dem in vielen Studien bewährten Start-Methoden-Mix (online, Telefon, Fax und Post) wurden hohe Ausschöpfungsquoten erreicht, die auch als erstes Indiz für die Brisanz des Themas in den Unternehmen gelten können: Verkehrstechnik 81%, Energie und Umwelt 82%, IuK-Technologie 63% und Logistik 69%.

Die wichtigsten Ergebnisse aus dem Fachkräftemonitor 2016 werden in der vorliegenden Broschüre vorgestellt. Weitere Informationen und detaillierte Auswertungen nach den einzelnen Branchen finden sich im Hauptbericht zur Studie.

Fachkräfte im Unternehmen

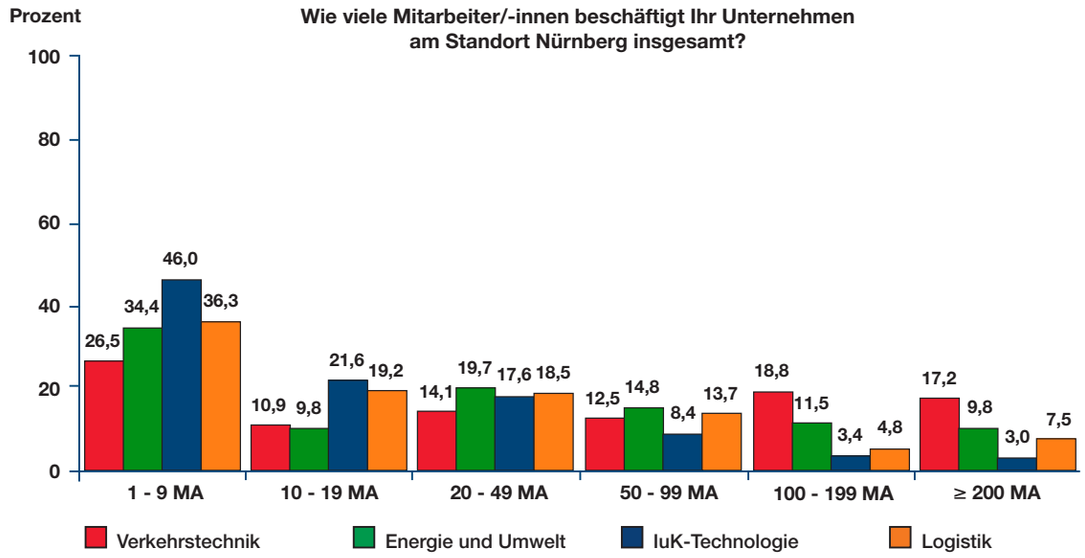
Unternehmensgröße

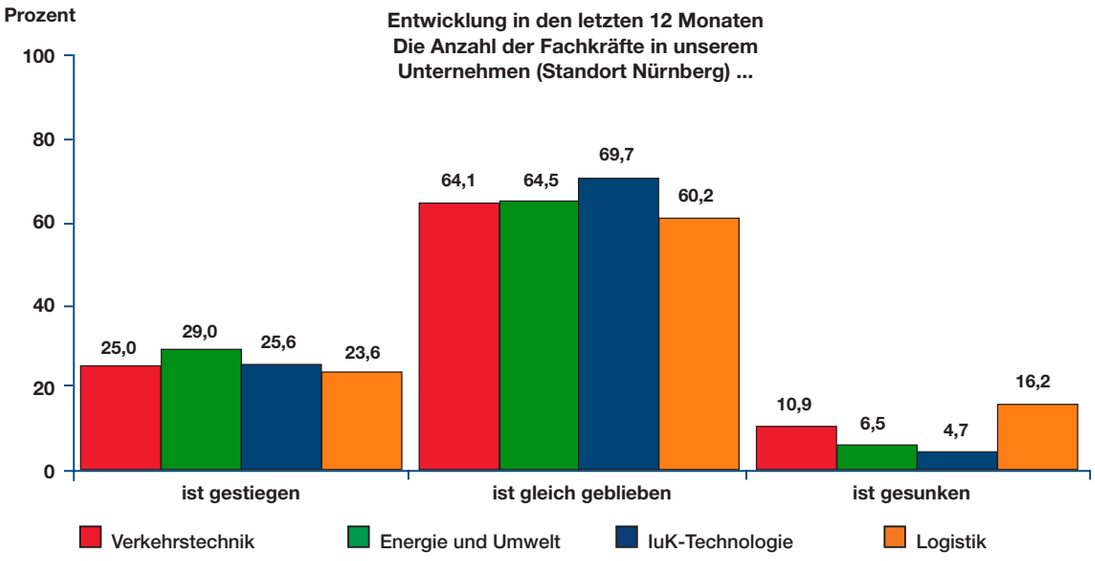
Insbesondere in der IuK-Technologie und der Logistik dominieren kleine Unternehmen mit bis zu 500 Mitarbeitern/-innen. Bei den IT-Unternehmen gehören sogar 46% zu den Kleinstunternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten. Die Verkehrstechnik und die Energie- und Umweltbranche zeigen sich deutlich heterogener in der Größe, hierzu gehören auch mittlere und große Unternehmen in nennenswerten Anteilen.

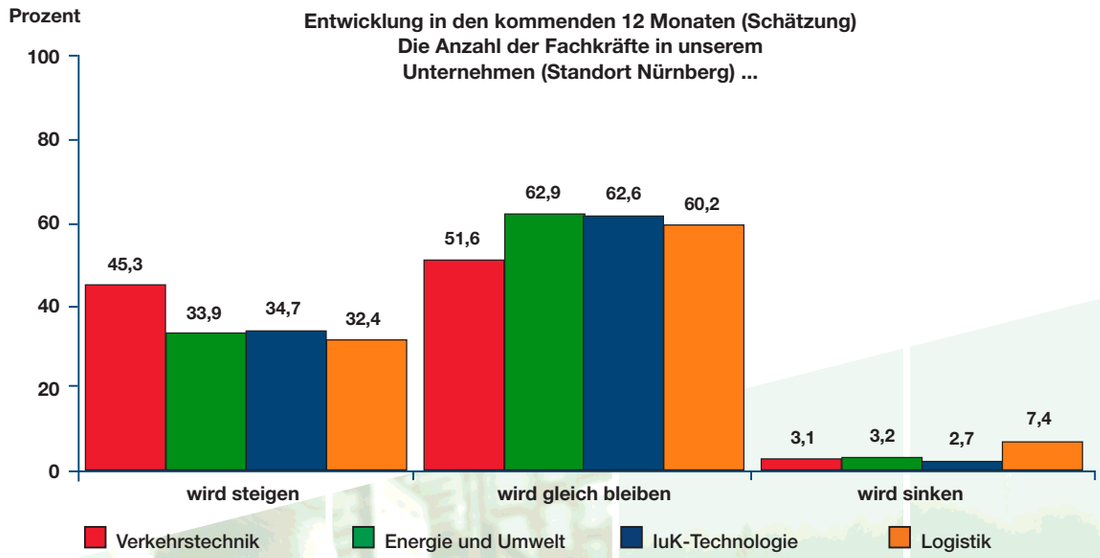
Fachkräfteanteil und Fachkräfteentwicklung

Fachkräfte sind Personen mit einer akademischen oder anderen anerkannten Berufsausbildung, mindestens zweijährig und abgeschlossen. Der Fachkräfteanteil in den Nürnberger Zukunftsunternehmen ist hoch: Spitzenreiter ist hier die IuK-Technologie mit 96%, gefolgt von 83% in der Verkehrstechnik, 76% im Bereich Energie und Umwelt und immerhin noch 70% in der Logistik. 68% der IuK-Unternehmen beschäftigen sogar ausschließlich Fachkräfte.

Das Fachkräftethema bleibt auch im nächsten Jahr für die Unternehmen relevant. Während der Fachkräfteanteil nur in rund einem Viertel der Unternehmen im vergangenen Jahr gestiegen ist, prognostizieren deutlich mehr Befragte einen Anstieg für die kommenden zwölf Monate. In der Verkehrstechnik gehen sogar 45,3% der Befragten davon aus, dass der Fachkräfteanteil im nächsten Jahr steigen wird.




Prozent
Entwicklung in den letzten 12 Monaten
Die Anzahl der Fachkräfte in unserem
Unternehmen (Standort Nürnberg) ...
100
80
60
40
20
0
25,0
29,0
25,6
23,6
64,1
64,5
69,7
60,2
10,9
6,5
4,7
16,2
ist gestiegen
ist gleich geblieben
ist gesunken
Verkehrstechnik
Energie und Umwelt
IuK-Technologie
Logistik


Prozent
Entwicklung in den kommenden 12 Monaten (Schätzung)
Die Anzahl der Fachkräfte in unserem
Unternehmen (Standort Nürnberg) ...
100
80
60
40
20
0
45,3
33,9
34,7
32,4
51,6
62,9
62,6
60,2
3,1
3,2
2,7
7,4
wird steigen
wird gleich bleiben
wird sinken
Verkehrstechnik
Energie und Umwelt
IuK-Technologie
Logistik

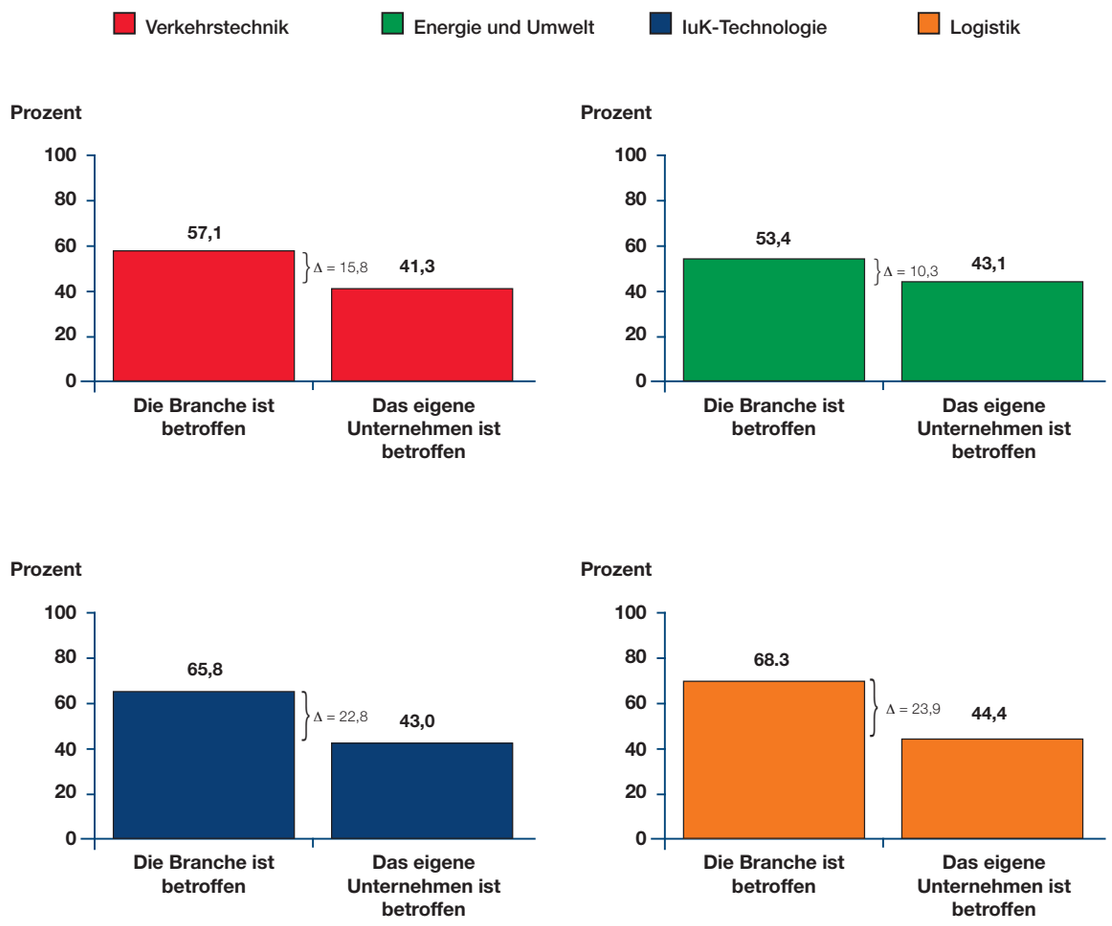
Fachkräftebedarf und Engpässe

Einschätzung zum Fachkräftemangel
Etwas mehr als 40% der Unternehmen fühlen sich direkt von einem Fachkräftemangel betroffen – hier zeigen sich keine wesentlichen Branchenunterschiede. Deutlich mehr Befragte sind der Meinung, dass die gesamte Branche von einem Engpass betroffen ist, insbesondere gilt dies für die Logistik (68,3%). Der Unterschied in der Einschätzung der Situation vom eigenen Unternehmen gegenüber der gesamten Branche zeigt sich auch regelmäßig in Fachkräftestudien anderer Regionen.

Vakante Stellen
Die Verkehrstechnik ist aktuell stark auf der Suche nach Personal. 56% der Unternehmen haben derzeit offene Stellen. In den anderen Branchen ist immerhin noch ein gutes Drittel im Rekrutierungsprozess: Energie und Umwelt 32%, IuK-Technologie 36% und Logistik 37%. Der Fachkräfteanteil an den offenen Stellen ist in der IuK-Technologie mit 97% am höchsten, dicht gefolgt von Energie und Umwelt (93%). In der Verkehrstechnik sind drei Viertel der Stellen Fachkräftestellen und in der Logistik 79%.

Vakanzzeiten
Wenn vakante Stellen nicht zügig besetzt werden können, kann das insbesondere bei kleinen Unternehmen eine starke Wachstumsbremse darstellen. Projekte können sich verzögern oder gehen an den Wettbewerb verloren. Deshalb ist es kritisch zu sehen, dass eine Reihe von Unternehmen im Schnitt mehr als sechs Monate Zeit benötigen, bis sie offene Fachkräftestellen besetzen können. Besonders häufig kommt das in der Verkehrstechnik vor (31,4% der Unternehmen), aber auch in den anderen Branchen (Energie und Umwelt 21,1%, IuK-Technologie 21,2% und Logistik 17,3%). Die meisten Befragten sprechen jedoch von üblichen Suchzeiten zwischen drei und sechs Monaten (40-52%). Auch das ist ein Indiz für Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung.

Würden Sie sagen, dass Ihre Branche bzw. Ihr Unternehmen derzeit von einem Fachkräftemangel betroffen sind?



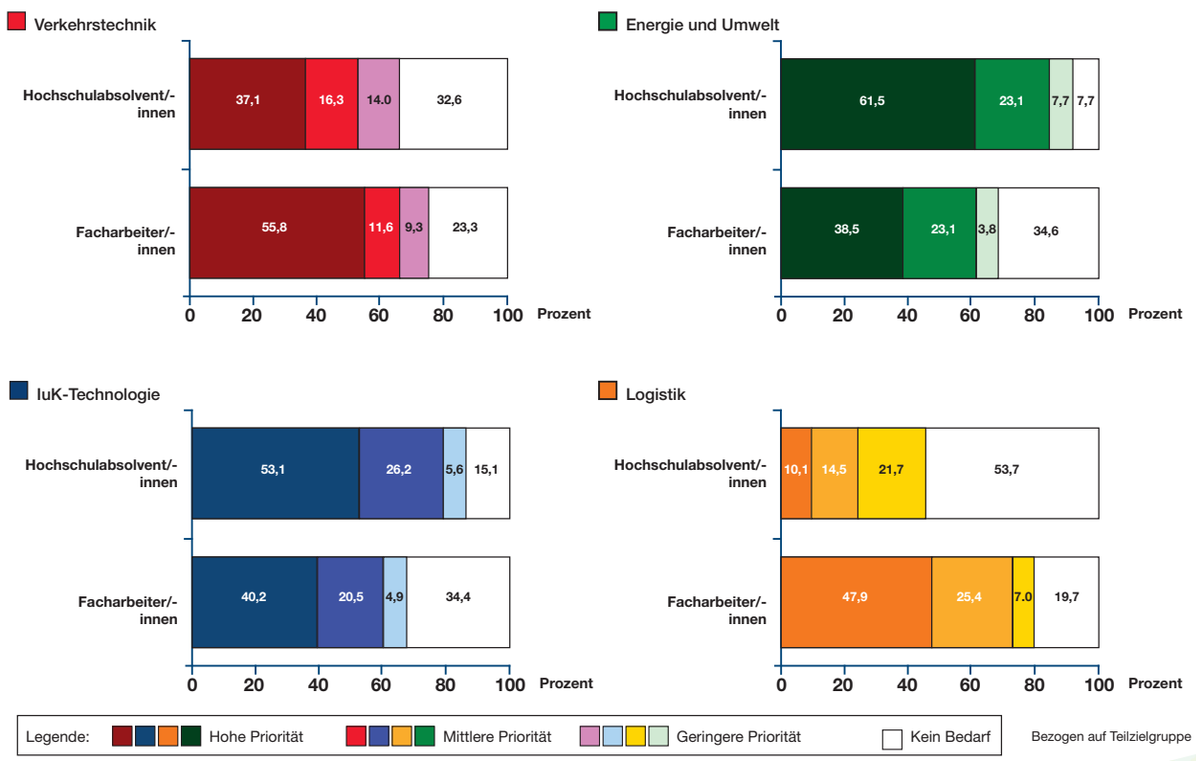
Qualifikationsbedarf

Die verschiedenen Branchen haben zum Teil sehr unterschiedliche Zielgruppen für ihre Personalsuche. So bemühen sich die meisten Energie- und IT-Unternehmen in erster Linie um Hochschulabsolvent/-innen, viele von ihnen brauchen jedoch auch Facharbeiter/-innen in der Belegschaft. In der Verkehrstechnik ergibt sich ein umgekehrtes Bild – hier suchen die meisten Unternehmen vor allem Facharbeiter/-innen (55,8% mit hoher Priorität). In der Logistik spielen akademische Abschlüsse nur selten eine Rolle bei der Rekrutierung.

Diejenigen Unternehmen, die aktuell oder in naher Zukunft Hochschulabsolvent/-innen einstellen möchten, schätzen die Suche nach geeigneten Mitarbeiter/-innen tendenziell eher als schwierig ein. Die Mittelwerte in den einzelnen Branchen liegen zwischen 3,3 und 3,5 auf einer Skala zwischen 1 = gar nicht schwierig und 5 = sehr schwierig. Die Suche nach Facharbeiter/-innen gestaltet sich insgesamt deutlich problematischer. Hier klagen vor allem die Logistikunternehmen: 75,4% bezeichnen die Suche als schwierig oder sogar sehr schwierig. Die Mittelwerte liegen zwischen 3,4 und 4,1.

Mit welcher Priorität suchen Mitarbeiter/-innen der jeweils folgenden Qualifikation?

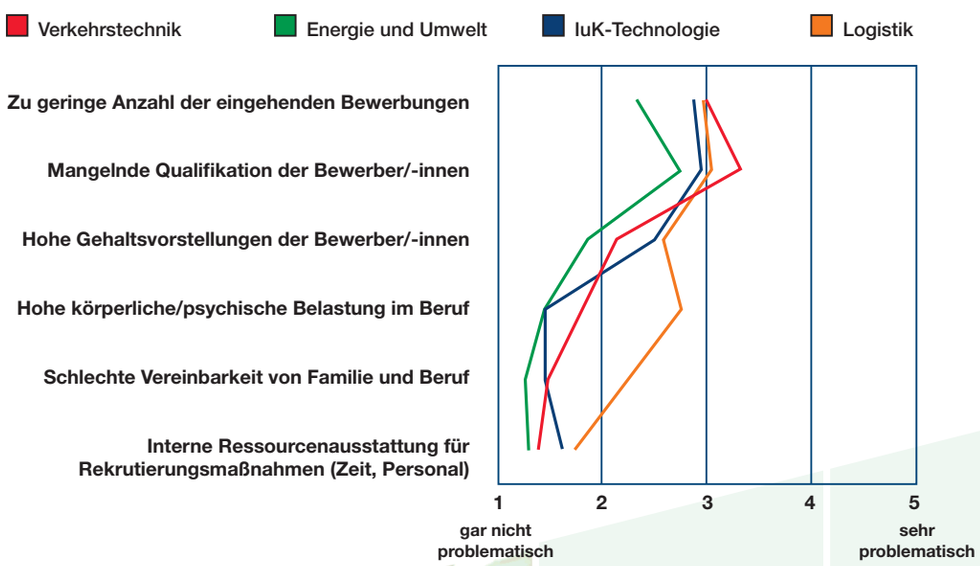
- Nur diejenigen, der derzeit offene Stellen haben bzw. einschätzen, dass die Anzahl der Fachkräfte in den kommenden 12 Monaten steigen wird -



Hindernisse bei der Rekrutierung

Woran liegt es, dass die Stellenbesetzung oft problematisch ist? Die Hindernisse sind über die Branchen hinweg ähnlich. Das größte Problem sind fehlende Qualifikationen, aber auch insgesamt zu wenige Bewerbungen. Vor allem in der IuK-Technologie gibt es daher einen starken Wettbewerb um gute Bewerber/-innen, was zu hohen Gehaltsvorstellungen führt. In der Verkehrstechnik werden häufig spezielle Qualifikationen gesucht, hier ist das passgenaue Matching oft ein Problem. In der Logistik spielen häufiger auch hohe Belastungen im Beruf oder eine schlechte Vereinbarkeit mit einem Familienleben eine Rolle.

Für wie problematisch schätzen Sie die folgenden Aspekte im Rahmen der Gewinnung von Fachkräften ein?
- Mittelwertprofilvergleich -



Maßnahmen der Unternehmen

Um Fachkräfteengpässe zu vermeiden oder zu überwinden, greifen die Nürnberger Unternehmen zu verschiedenen Maßnahmen. Dabei haben es kleinere Unternehmen in der Regel schwerer im Wettbewerb um gute Fachkräfte, erkennbar z. B. an längeren Vakanzzeiten. Eine Ausnahme bildet die IuK-Branche, in der auch große Unternehmen ihren Bedarf häufig nicht zeitnah decken können.

Betriebliche Ausbildung
Die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen sichert nicht nur den Nachwuchs im eigenen Unternehmen, sondern wirkt auch positiv auf das Qualifikationsniveau der Region insgesamt. Die meisten Ausbildungsbetriebe finden sich mit 47% in der Verkehrstechnik – das ist auch die Branche mit dem höchsten Bedarf an Facharbeiter/-innen. Die IuK-Unternehmen stellen mit 34% die wenigsten Ausbildungsplätze bereit. Zwar spielen in dieser Branche Hochschulabsolvent/-innen eine größere Rolle, aber die Unternehmen sind auch auf Ausbildungsberufe angewiesen. Möglicherweise ist das der Grund, warum rund 14% der IuK-Unternehmen, die bisher nicht ausbilden, im Laufe des nächsten Jahres Ausbildungsplätze anbieten wollen. Nicht-Ausbilder, auch aus anderen Branchen, geben als Begründung vor allem an, „keinen Bedarf zu haben“ oder es fehlen personelle Ressourcen und in der IuK-Technologie auch häufig die notwendigen Ausbildungsscheine. Die meisten Unternehmen, die bereits jetzt Auszubildende beschäftigen, werden auch im nächsten Jahr wieder ausbilden (Energie und Umwelt 88%, IuK-Technologie 86%, Verkehrstechnik 80% - allerdings nur 52% in der Logistik).

Rekrutierungsmaßnahmen
Die wichtigste Maßnahme im Rekrutierungsprozess ist in der Regel die Stellenanzeige im Internet. Dieses Medium wird im akuten Suchprozess von allen Branchen stark genutzt. Vor allem IuK-Unternehmen veröffentlichen ihre Anzeigen nicht nur in Stellenbörsen, sondern auch auf der eigenen Website oder nutzen soziale Netzwerke. Printanzeigen werden fast nur noch in der Logistik zur Bewerberansprache eingesetzt.

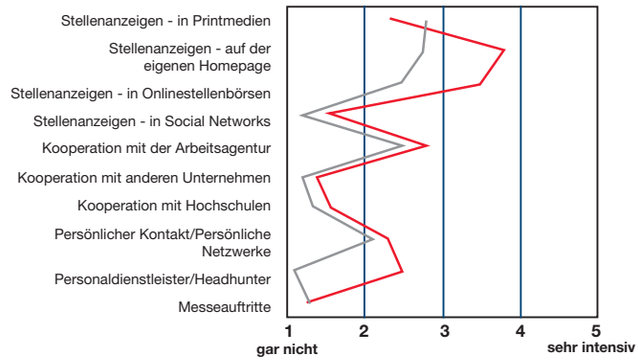
Kooperationen mit der Arbeitsagentur sind bei vielen Unternehmen üblich, insbesondere in der Logistik und der Verkehrstechnik. Kooperationen mit Hochschulen oder anderen Unternehmen dagegen werden als Maßnahme relativ selten genannt. Persönliche Netzwerke spielen eine größere Rolle, vor allem in der IuK-Technologie und der Logistik.

Die hier abgebildeten Mittelwertprofile zeigen einen Vergleich der verschiedenen Branchen, machen aber auch den Unterschied deutlich zwischen denjenigen Unternehmen, die zum Befragungszeitpunkt offene Stellen hatten und denen, die gerade nicht akut auf der Suche sind. Die langfristige Sicherung von Fachkräften für das Unternehmen erfordert eine strategische Vorgehensweise. Hier besteht bei vielen Unternehmen sicher noch Optimierungspotenzial, z.B. bei einer intensiveren Zusammenarbeit mit den Hochschulen, oder auch beim Thema Employer Branding. Lediglich 30% der Unternehmen in der Verkehrstechnik und 31% im Bereich Energie und Umwelt setzen bereits auf die Bildung einer starken Arbeitgebermarke, in der IuK und der Logistik sind es deutlich weniger. Bisher sind dies eher die größeren Unternehmen, allerdings ist das auch eine wichtige Strategie für kleinere Unternehmen, klar auf ihre eigenen Stärken zu setzen und diese nach außen zu kommunizieren.

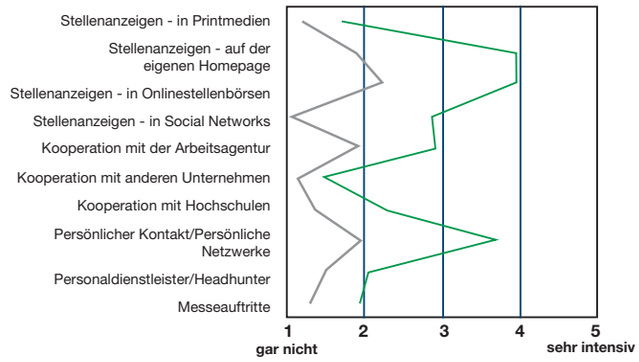
Welche der folgenden Rekrutierungsmaßnahmen für Fachkräfte nutzt Ihr Unternehmen generell in welchem Maße?

- Gegenüberstellung: Unternehmen mit offenen Stellen bzw. Unternehmen ohne offene Stellen - Mittelwertprofilvergleich -

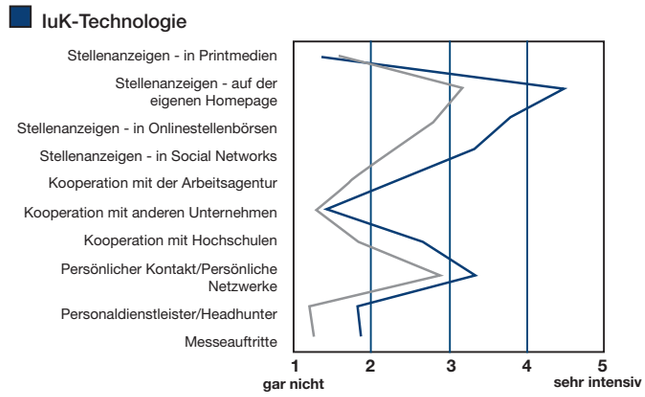
Verkehrstechnik



Energie und Umwelt



IuK-Technologie



Logistik

Legende: Unternehmen hat offene Stellen | Unternehmen hat keine offene Stellen

Ungenutzte Potenziale

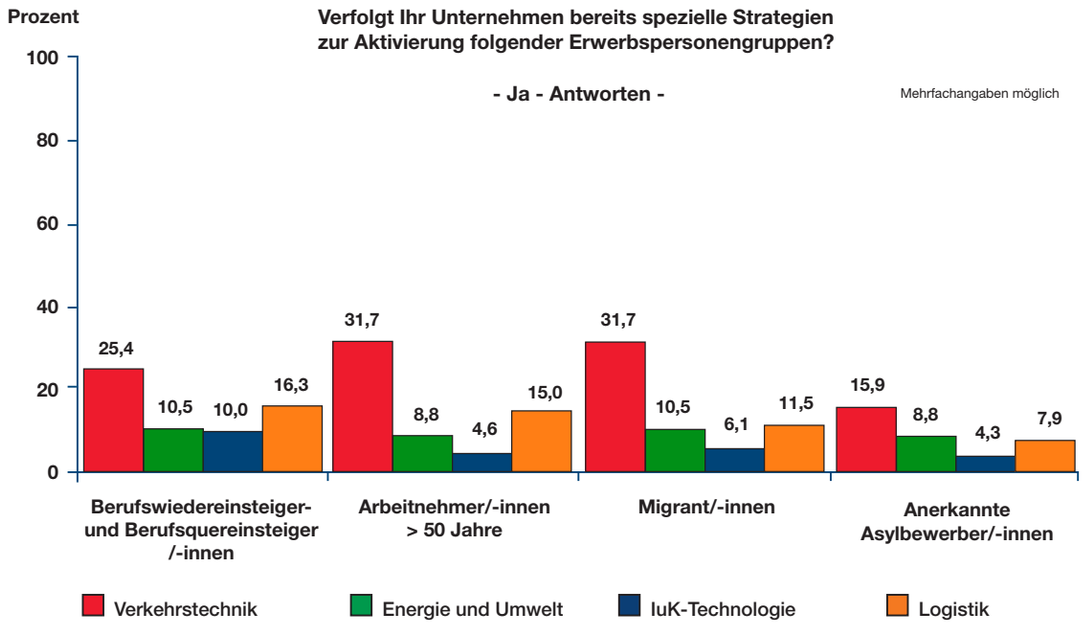
Die meisten Unternehmen rekrutieren ihre Mitarbeiter/-innen direkt aus dem regionalen Umfeld. Insbesondere Logistikunternehmen suchen vor allem in der Europäischen Metropolregion Nürnberg (72,9%). Auch Fachkräfte für den Bereich Energie und Umwelt finden sich bei 60,4% der Unternehmen vorwiegend in der Region. Unternehmen der Verkehrstechnik und der IuK-Technik dehnen ihre Suche dagegen auch häufiger auf ganz Bayern oder Deutschland aus (Rekrutierung in der Metropolregion 42,5% bzw. 52,3%). Nur wenige Unternehmen rekrutieren überwiegend im Ausland; in der Verkehrstechnik sind dies jedoch immerhin 9,7%.

Eine weitere Strategie gegen Fachkräftevakanzen im Unternehmen kann die Ansprache von speziellen Erwerbspersonengruppen sein, um ungenutzte Arbeitsmarktpotenziale zu nutzen. Von dieser Vorgehensweise versprechen sich vor allem die Unternehmen aus der Verkehrstechnik einen Vorteil: rund ein Viertel spricht gezielt Berufswieder- und Quereinsteiger/-innen an, fast ein Drittel richtet sich jeweils speziell an ältere Arbeitnehmer/-innen und an Migrant/-innen. 15,9% interessieren sich für anerkannte Asylbewerber/-innen. Die anderen Branchen sind bei diesem Thema deutlich weniger aktiv.

Mitarbeiterbindung

Wenn Rekrutierungsprozesse aufwändig und gute Bewerber/-innen schwer zu finden sind, ist es umso wichtiger, Abwerbung und Abwanderung der eigenen Mitarbeiter/-innen zu verhindern und damit zusätzliche Vakanzen zu vermeiden. Aus diesem Grund wendet bereits ein großer Teil der Unternehmen konkrete Maßnahmen zur Bindung von Fachkräften an. Besonders häufig in der IuK-Technologie (49%) und in der Verkehrstechnik (48%), etwas seltener im Bereich Energie und Umwelt (41%) und nur bei 35% der Unternehmen in der Logistik.

Monetäre Anreize und zusätzliche Sozialleistungen stehen weit vorn auf der Maßnahmenliste. Aber moderne Mitarbeiter/-innen erwarten mehr von ihrem Arbeitgeber. So setzen die Unternehmen in der Verkehrstechnologie auch sehr stark auf Entwicklungsmöglichkeiten und Fort- und Weiterbildungsförderung. Das ist in der IuK-Wirtschaft ebenfalls wichtig, zusätzlich aber auch das gute Arbeitsklima im Team und flexible Arbeitsbedingungen. Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung sind häufig für Unternehmen im Bereich Energie und Umwelt wichtig. In der Logistik geht es häufig um Unterstützung bei der Erlangung erforderlicher Fahrerlaubnisse.


Prozent
Verfolgt Ihr Unternehmen bereits spezielle Strategien zur Aktivierung folgender Erwerbspersonengruppen?
- Ja - Antworten -
Mehrfachangaben möglich
100
80
60
40
20
0
25,4
10,5
10,0
16,3
31,7
8,8
4,6
15,0
31,7
10,5
6,1
11,5
15,9
8,8
4,3
7,9
Berufswiedereinsteiger- und Berufsquereinsteiger /-innen
Arbeitnehmer/-innen > 50 Jahre
Migrant/-innen
Anerkannte Asylbewerber/-innen
Verkehrstechnik
Energie und Umwelt
IuK-Technologie
Logistik

Fazit und Handlungsempfehlungen

Die Ergebnisse des aktuellen Fachkräftemonitors für Nürnberg bestätigen, dass ein größerer Teil der Unternehmen sich nicht nur von einem Fachkräftemangel betroffen fühlt, sondern in einigen Bereichen ein nachweisbarer Engpass vorliegt, der sich in längeren Vakanzzeiten und verschiedenen Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung bemerkbar macht. Die betrachteten Branchen sind in hohem Maße abhängig von der Versorgung mit qualifizierten Fachkräften. Durch die steigende Nachfrage bei gleichzeitig zunehmenden Qualifikationsanforderungen wird das Thema für die Nürnberger Unternehmen in den vier Zukunftsbranchen an Bedeutung zunehmen.

Insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen ist die Fachkräftesicherung eine große Herausforderung. Durch eingeschränkte Ressourcen im Recruiting, fehlende Erfahrung und durch eine geringere Bekanntheit bei den Bewerber/-innen haben sie Wettbewerbsnachteile auf dem Fachkräftemarkt. Daher brauchen gerade sie zusätzliche Unterstützung. Die befragten Unternehmen wünschten sich von den regionalen Arbeitsmarktakteuren vor allem Hilfen bei der „Sichtbarkeit“ für die Region und für das eigene Unternehmen, Maßnahmen zur Motivation und Qualifizierung von Auszubildenden sowie konkrete Förderung der betrieblichen Fort- und Weiterbildung. Nur ein Teil dieser Maßnahmen betrifft die Aufgaben der Wirtschaftsförderung.

Bereits im Juli 2015 wurde eine Strategie zur Fachkräftesicherung der Stadt Nürnberg vereinbart, um möglichen Engpässen frühzeitig entgegen zu wirken. Dabei wurden die folgenden vier Handlungsfelder bestimmt:

1) Schulischer Bereich und berufliche Bildung
2) Ungenutzte Potenziale
3) Optionen für Arbeitgeber
4) Standortmarketing und Willkommensservice.

Die Ergebnisse des Fachkräftemonitors bestätigen den richtig gewählten strategischen Ansatz der Wirtschaftsförderung. Mit den vier Handlungsfeldern sind die wichtigsten Unterstützungsthemen aus Sicht der Unternehmen auch bereits berücksichtigt. Auf Basis der Ergebnisse des Fachkräftemonitors können diese Aspekte jedoch weiter geschärft und ergänzt werden. Dazu wurden die folgenden Maßnahmenschwerpunkte vorgeschlagen:

1) Standortmarketing als Gemeinschaftsaufgabe: Verstärkung der Zielgruppenorientierung und emotionalere Ansprache, Ausbau und Vernetzung des Online-Welcome-Services, gemeinschaftliche Stoßrichtung der Kommunikation aller Akteure

2) Mehr Sichtbarkeit für KMU: Austausch von Lösungen und Best Practice in Vorträgen und Arbeitskreisen, Weiterbildung und Beratung zum Thema Employer Branding, Vernetzung

3) Rekrutierung aus der Hochschule: Förderung von Kontakten zwischen Hochschule und Wirtschaft, Motivation und Unterstützung durch geeignete Maßnahmen wie z. B. Leitfaden für Unternehmen zu Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit Hochschulen

4) Ausbildungsnachwuchs stärken: durch Motivation, Information und Vernüpfung, Vorbilder nutzen, persönliche Kontakte schaffen, Kräfte aller Akteure bündeln, Ausbildungsbereitschaft in Betrieben erhöhen, insbesondere für Mangelberufe.

Insgesamt ist es wichtig, nach außen möglichst geschlossen als attraktive Stadt und Region aufzutreten, alle Kräfte zu bündeln und die vielen Einzelprojekte verschiedener Akteure sinnvoll miteinander zu verknüpfen, um die Sichtbarkeit und Wirkung zu erhöhen. Langfristige Fachkräftesicherung kann nur gemeinsam gelingen - mit Unternehmen, Bildungseinrichtungen und allen relevanten wirtschaftspolitischen Akteuren.

Start®
Forschungsgesellschaft

Start Forschungs- und Beratungsgesellschaft mbH
Hannöversche Straße 46, 44143 Dortmund

Tel.: 0231 5315450, Fax: 0231 756360
E-Mail: info@start-institut.de, Internet: www.start-institut.de