

AUF EINEN BLICK...

Ergebnisse der formativ-responsiven
Begleitforschung im Projekt
DEMOCLUST

3

Bedarfserhebung – Quantitativer Teil

März 2013



Förderschwerpunkt
Innovationsfähigkeit im
demografischen Wandel



Ergebnisse der Fragebogenerhebung im Projekt DEMOCLUST – ein Überblick

Ergänzend zur im Projekt durchgeführten Interviewstudie wurde eine quantitative Befragung entwickelt.

Die quantitative Untersuchung hat zum Ziel, die qualitativen Ergebnisse abzusichern, einen breiteren Kreis von Unternehmen zu erreichen und quantitative Indikatoren als Grundlage zum Aufbau eines BSC-orientierten Monitoringsystems zu entwickeln und zu erproben.

Bei der Studie handelt es sich um eine Online-Befragung, bei der 55 Mitgliedsunternehmen des Cluster Sensorik angeschrieben wurden. Von diesen antworteten 14 Unternehmen, was einer Rücklaufquote von 25,45% entspricht. Die Ergebnisse verstehen sich als deskriptiv hinsichtlich der antwortenden Unternehmen. An der Befragung nahmen sowohl Kleinst-, Klein- und mittlere Unternehmen sowie Großunternehmen teil.

Die quantitative Befragung wurde im Zeitraum Dezember 2012 bis Februar 2013 durchgeführt. Der Fragebogen lag sowohl in einer Online-Version mit dem Erhebungstool Lime-Survey als auch als gedruckte Version vor.

Ergebnisse auf einen Blick

Demografischer Wandel (DW) in den Unternehmen

- ✓ Die Mehrheit der Klein- wie Großunternehmen erwarten die Folgen des DW in spätestens fünf Jahren. Bei den KMU gibt es jedoch auch Unternehmen, die erst in zehn Jahren oder mehr damit rechnen.
- ✓ Circa 78% der befragten KMU beschrieben die Altersstruktur in ihrem Unternehmen als ausgeglichen, von den befragten Großunternehmen gaben 75% eine eher alterslastige Zusammensetzung der Belegschaft an.
- ✓ Schwerpunkt der Neueinstellungen liegt bei Großunternehmen mit 77% auf Auszubildenden. Die KMU konzentrieren sich mehr auf Fachkräfte (38%) und Ingenieure, Techniker und Naturwissenschaftler (36%).
- ✓ Fachkräftemangel herrscht aktuell vor allem im technischen, nicht jedoch im kaufmännischen Bereich vor.

Wahrnehmung des demografischen Wandels

- ✓ 10 von 14 Unternehmen glauben, dass der demografische Wandel zu einer Überalterung der Belegschaft führen wird.
- ✓ **64% der Befragten glauben, dass es zu einem akuten Mangel an berufserfahrenen gewerblichen Fachkräften und Facharbeitern kommen wird**, 50% sehen dieses Problem auch für Ingenieure, Techniker und Naturwissenschaftler (sowohl Berufsanfänger als auch Berufserfahrene).

Personalrekrutierung

- ✓ 43% der befragten Unternehmen gaben an bei der überregionalen, deutschlandweiten Bewerbersuche bereits aktiv zu sein, 57% haben dies eingeplant.
- ✓ Europaweit oder gar weltweit suchen die Unternehmen jedoch kaum, Aktivität bekundeten hier nur 14% in der europaweiten bzw. 7% in der weltweiten Personalrekrutierung.
- ✓ 57% der Unternehmen gaben an, internationale Rekrutierung als Möglichkeit zu sehen dem DW zu begegnen.

Personalentwicklung

- ✓ 77% der Unternehmen gaben an bei der Weiterqualifizierung von Mitarbeitern zumindest teilweise aktiv zu sein.

Personalmarketing/ Employer Branding/ Standortmarketing

- ✓ 37% der Unternehmen gaben an, bereits Maßnahmen zu Mitarbeiterbindung durchzuführen, 37% weitere tun dies teilweise. Die Unternehmen planen jedoch sehr stark für die Zukunft ein, die Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung auszubauen, 85% gaben an, mindestens teilweise solche Maßnahmen für die Zukunft einzuplanen.
- ✓ 36% gaben an, sich aktiv an Initiativen zur Verbesserung der Standortattraktivität zu beteiligen, 21% arbeiten aktiv an ihrem Image als attraktiver Arbeitgeber.

Gesundheitsmanagement

- ✓ Es lässt sich in allen Bereichen, sei es die physische oder psychische Gesundheit oder aber die Zusammenarbeit mit Krankenkassen etc. eine gewisse **Unsicherheit** in den Unternehmen erkennen, was an den vielen „teilweise“ Antworten festgemacht werden kann. So antworteten beispielsweise 54%, dass sie teilweise Angebote für Mitarbeiter zum Erhalt der körperlichen Gesundheit planen.

Umgang mit spezifischen Personen- und Beschäftigtengruppen

- ✓ Bei der gezielten Rekrutierung von Frauen teilt sich die Meinung der Unternehmen, einige gaben an, hier bereits aktiv zu sein und dies auch für die Zukunft weiter einzuplanen, andere suchen, zumindest nicht gezielt, nach Frauen.
- ✓ Bereits im Unternehmen angestellte Mitarbeiter mit Migrationshintergrund werden teilweise individuell gefördert, jedoch wird nicht gezielt nach ihnen gesucht.
- ✓ 50% der Unternehmen gaben an, zumindest teilweise Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen zu beschäftigen.

Zusammenarbeit mit externen Akteuren

- ✓ 50% der Befragten gaben an, sich ihre Informationen lieber im direkten Austausch als über Online-Plattformen (Aktivität von 14%) zu holen.
- ✓ Die Unternehmen zeigten ein hohes Engagement in bereits bestehenden Netzwerken (Aktivität und Planung von mindestens 50%) sowie im Aufbau von weiteren Netzwerken (Aktivität und Planung von mindestens 36%), um sich über den demografischen Wandel auszutauschen.

Unternehmensstrategie

- ✓ Eine Verlagerung von Unternehmensbereichen an andere Standorte sowie den Aufbau von Standorten im Ausland als Maßnahmen gegen den DW haben maximal 14% der Unternehmen bereits in Angriff genommen oder planen dies.
- ✓ Die Strategien der Unternehmen zielen eher auf die Optimierung (50% Aktivität, 54% Planung) und Flexibilisierung (43% Aktivität, 62% Planung) der **Arbeitszeitmodelle** ab.

**Sollten Sie Interesse am vollständigen Ergebnisbericht haben,
wenden Sie sich bitte an:**

Alexander Krauß, Vorstand
Adolf-Schmetzer Str. 30
D-93055 Regensburg
Fon: 0049(0)941 46562680
Mail: info@sowibefo-regensburg.de
www.sowibefo-regensburg.de

3

Luger, B. / Görke, A. / Krauß, A. (2013), „*Quantitative Befragung der Mitgliedsunternehmen zum demografischen Wandel – Auswertung der Ergebnisse*“, Unveröffentlichtes Manuskript Regensburg 2013.



In Zusammenarbeit mit den Projektpartnern