

Nachwuchskräftebedarf in der mittelständischen Wirtschaft

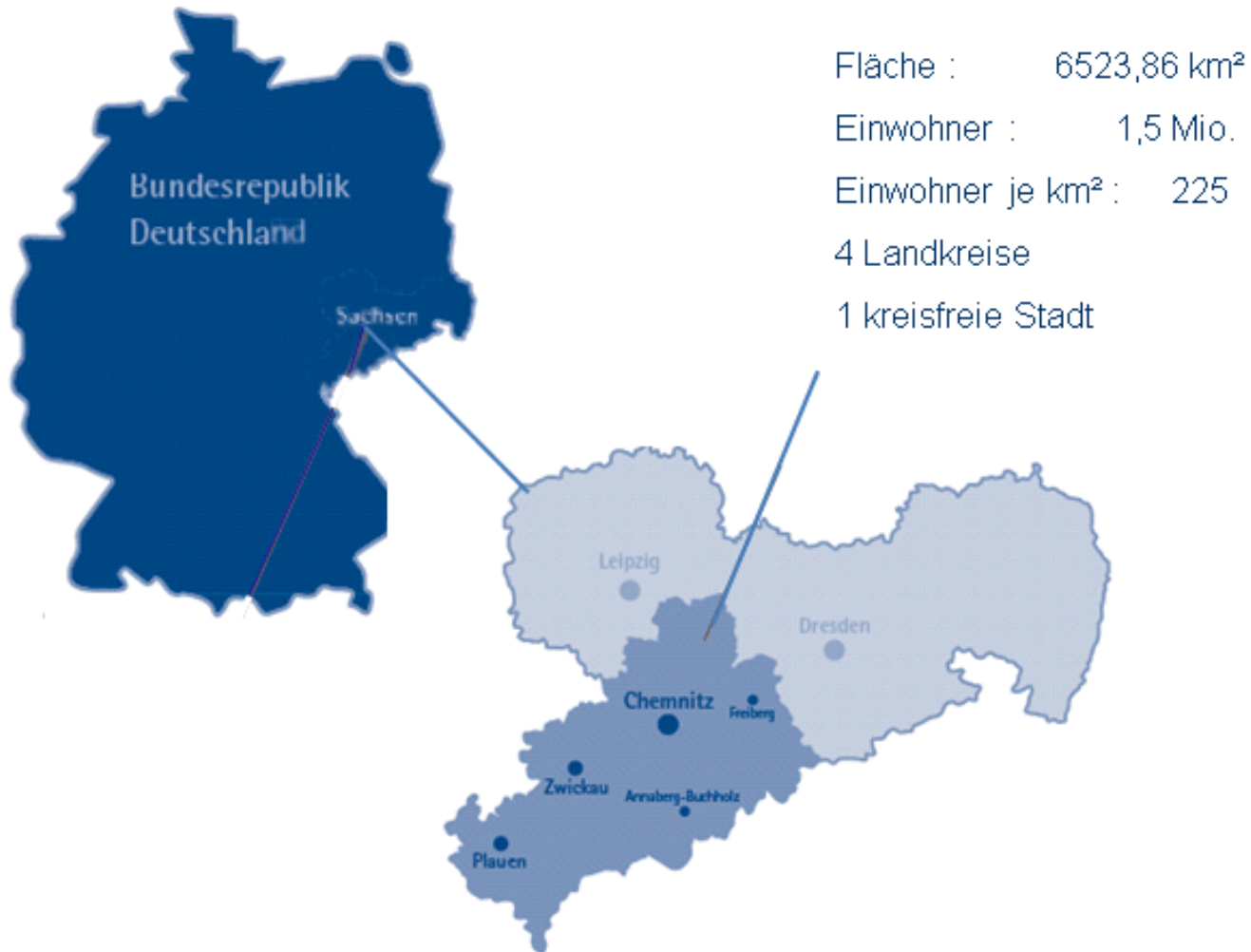
Hans-Joachim Wunderlich, Hauptgeschäftsführer IHK Chemnitz



Mittelständische Wirtschaft

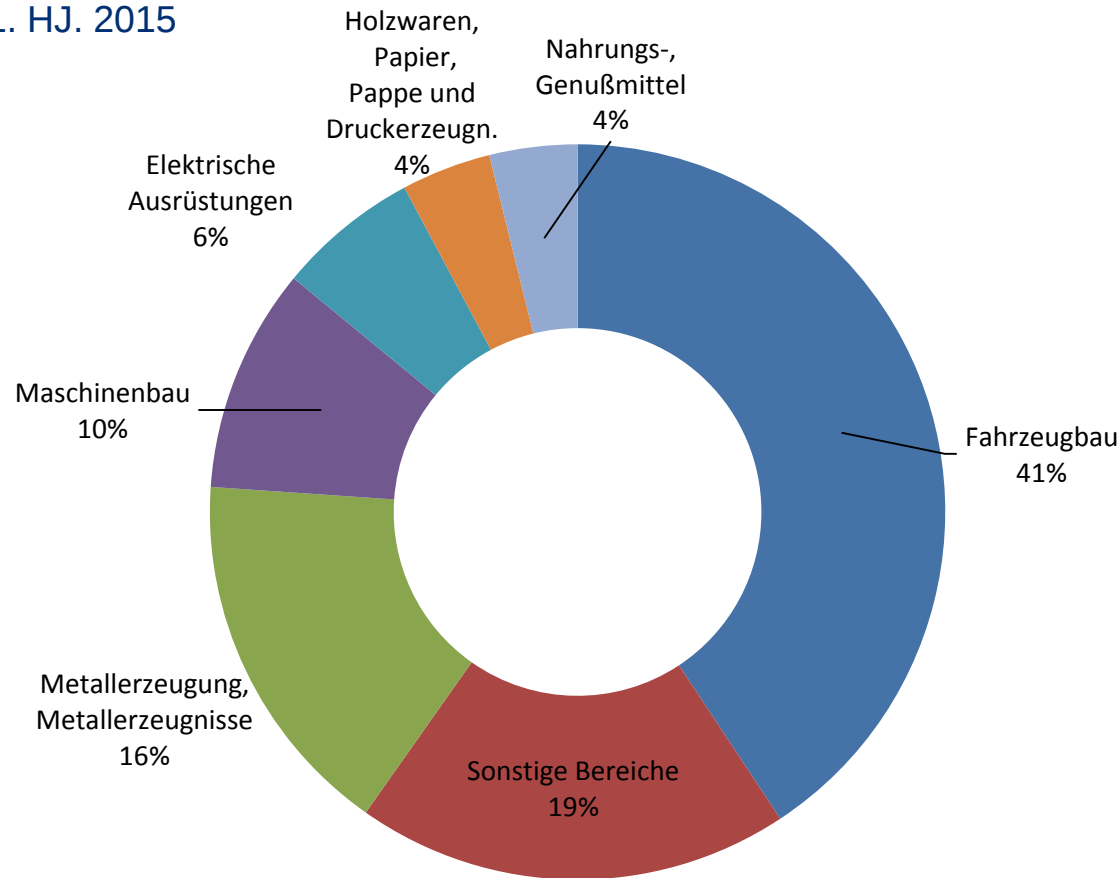
Nachwuchskräftebedarf

Kammerbezirk IHK Chemnitz



Umsatz in der Industrie nach Branchen

Gesamtumsatz 1. HJ. 2015
11.705 Mio. €

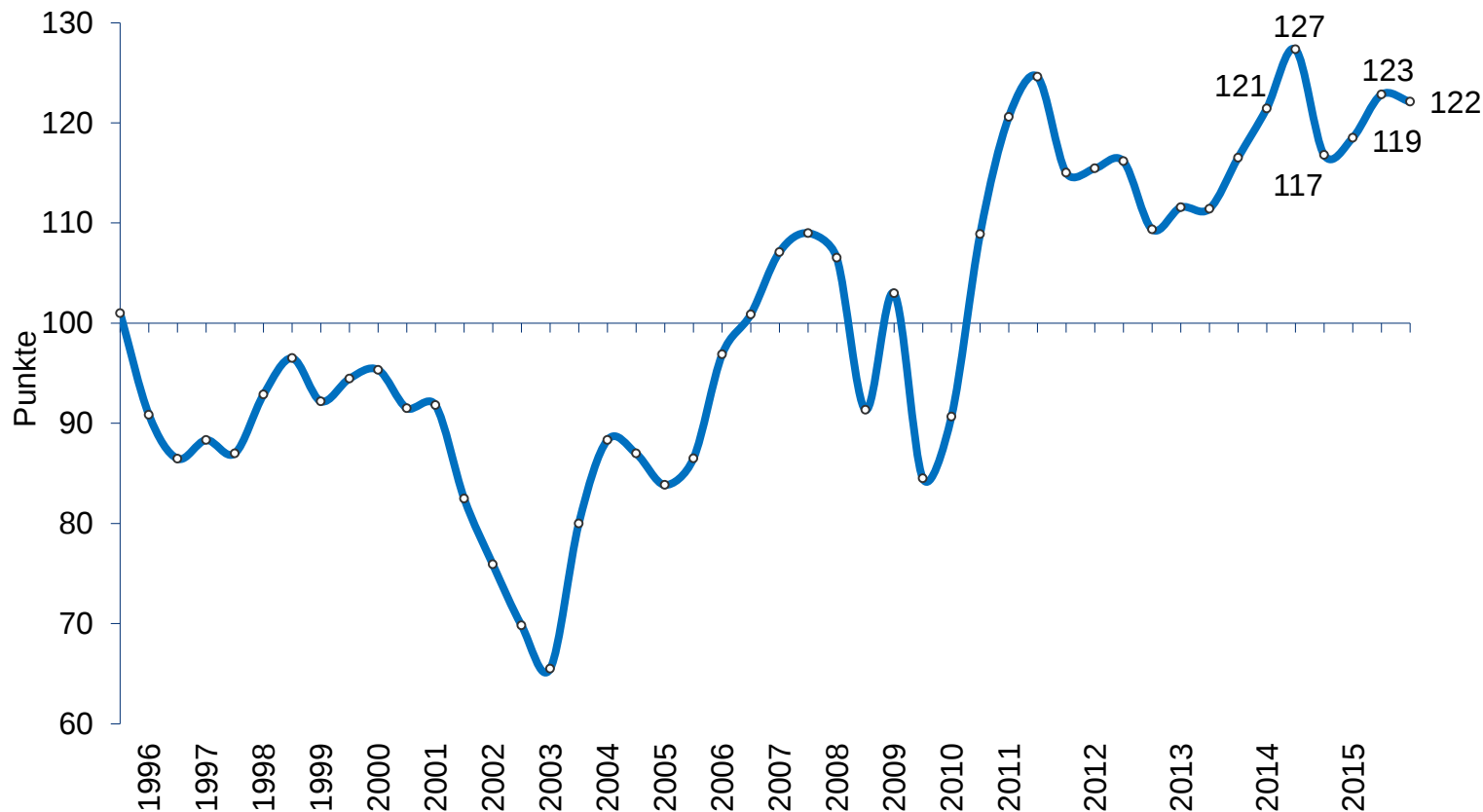


Quelle: **Umsatzstatistik** , Stat. Landesamt des Freistaates Sachsen¹⁾Betriebe ab 50 Beschäftigte 2015

Aufgaben der Industrie- und Handelskammer



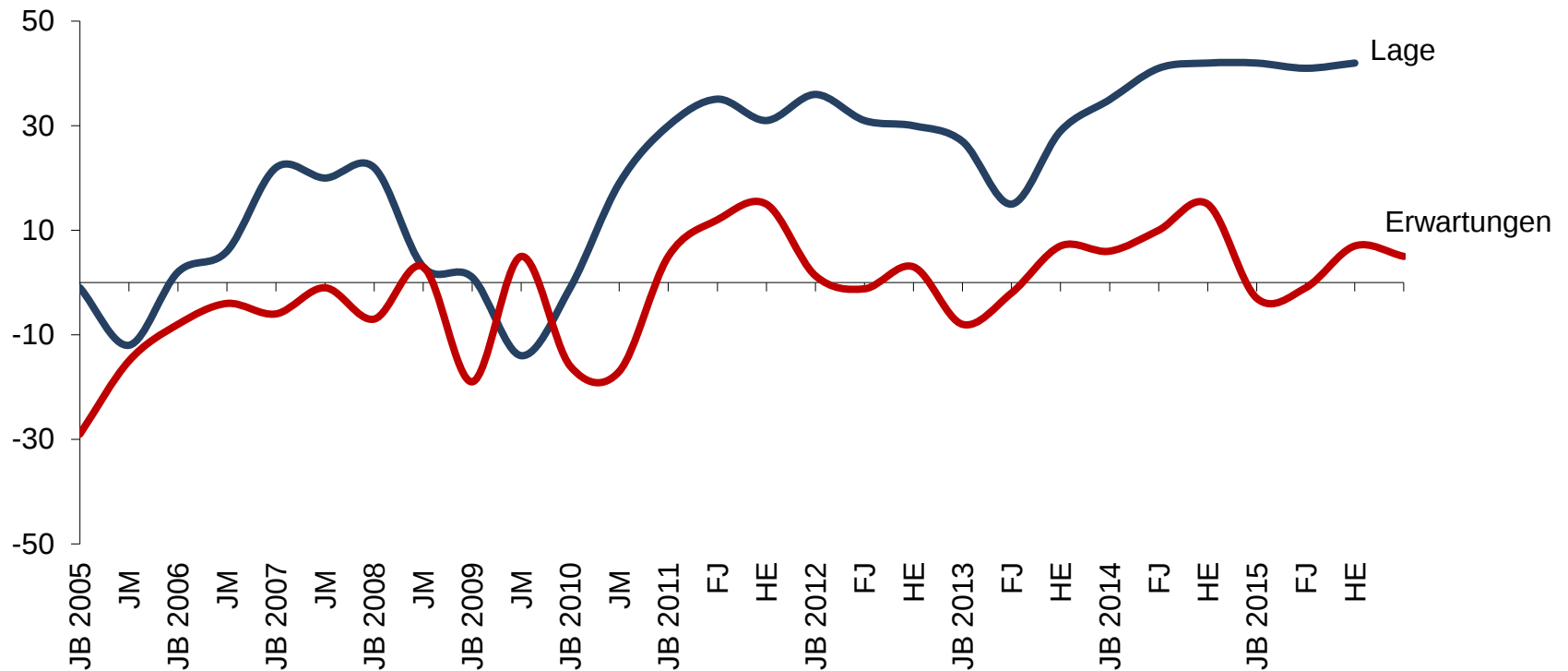
IHK-Geschäftsklimaindex



Mit Jahresbeginn 2011 hat die IHK Chemnitz die bisherige Periodizität der Befragung zum Jahresbeginn (JB) und zur Jahresmitte (JM) an die Konjunkturbeobachtung des Deutschen Industrie- und Handelstags (DIHK) angepasst (JB - Jahresbeginn, FJ - Frühjahr, HE - Herbst).

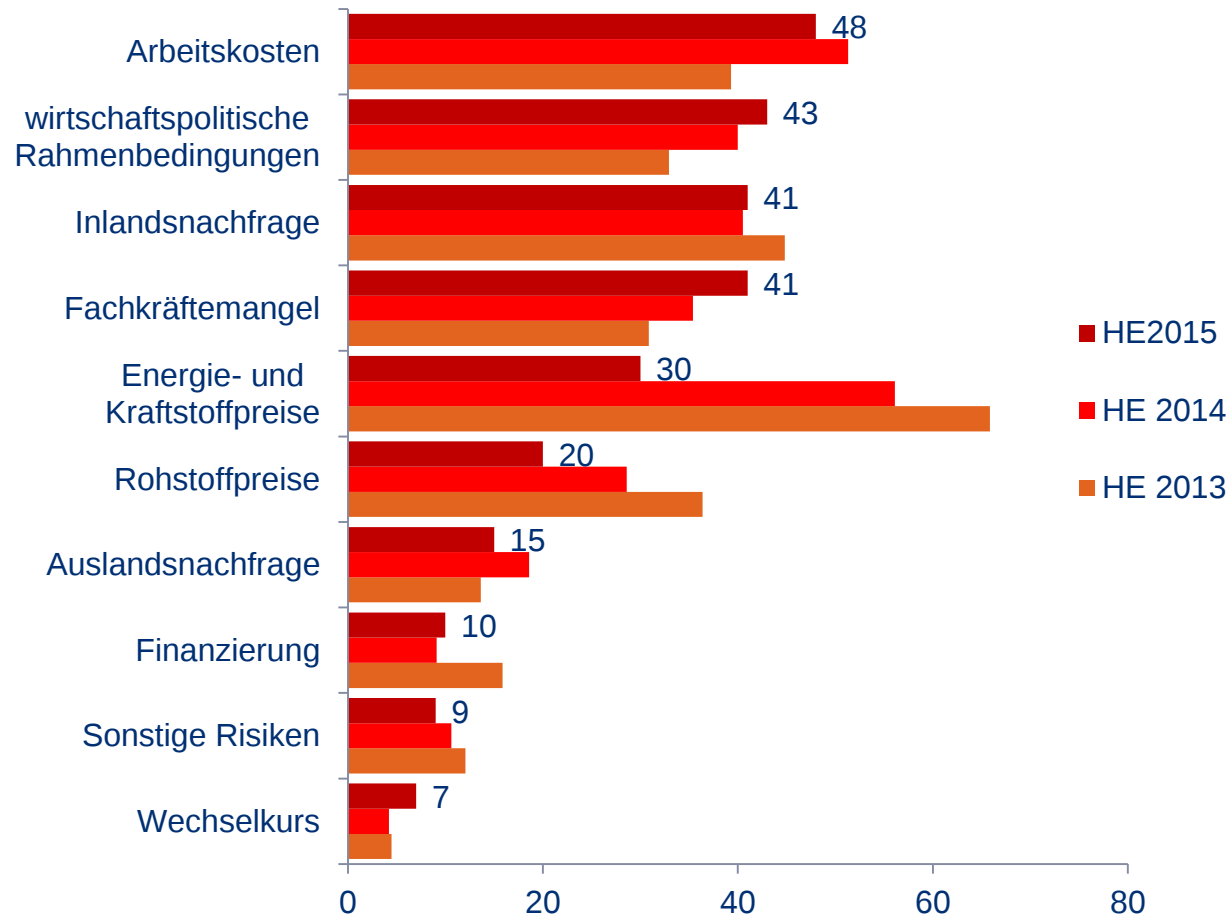
Quelle: IHK-Konjunkturumfrage Herbst 2015

Geschäftslage und Erwartungen



Quelle: IHK-Konjunkturumfrage Herbst 2015

Risikofaktoren der gewerblichen Wirtschaft



Quelle: IHK-Konjunkturumfrage Herbst 2015

Nachwuchskräftebedarf

Fachkräftemonitoring 2015

- Befragung April/Mai 2015 (vorherige Befragungen 2012, 2010, 2007)
- Beteiligung 1.440 sächsische Unternehmen
- Rund 57.000 Beschäftigte
- Aus allen Wirtschaftsbereichen
- Ziel der Befragung:
 - Erhebung Fachkräftesituation
 - Sichtbarmachen von Schwerpunkten und Spezifika
 - Sensibilisierung von Unternehmen, Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit

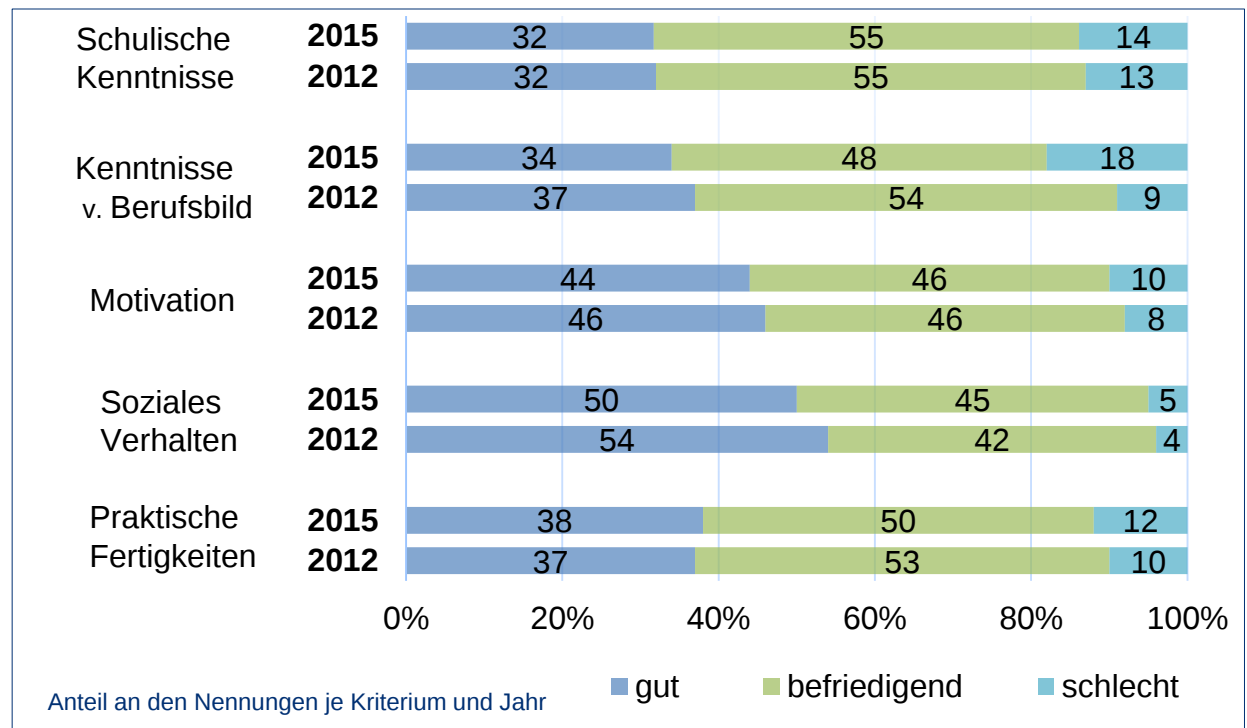
Berufsausbildung

➤ meist gesuchte Ausbildungsberufe:

1. Mechaniker/-in in verschiedenen Fachrichtungen
2. Elektroniker/-in
3. Koch/Köchin
4. Mechatroniker/-in
5. Kaufmann/-frau für Büromanagement
6. Industriekaufmann/-frau

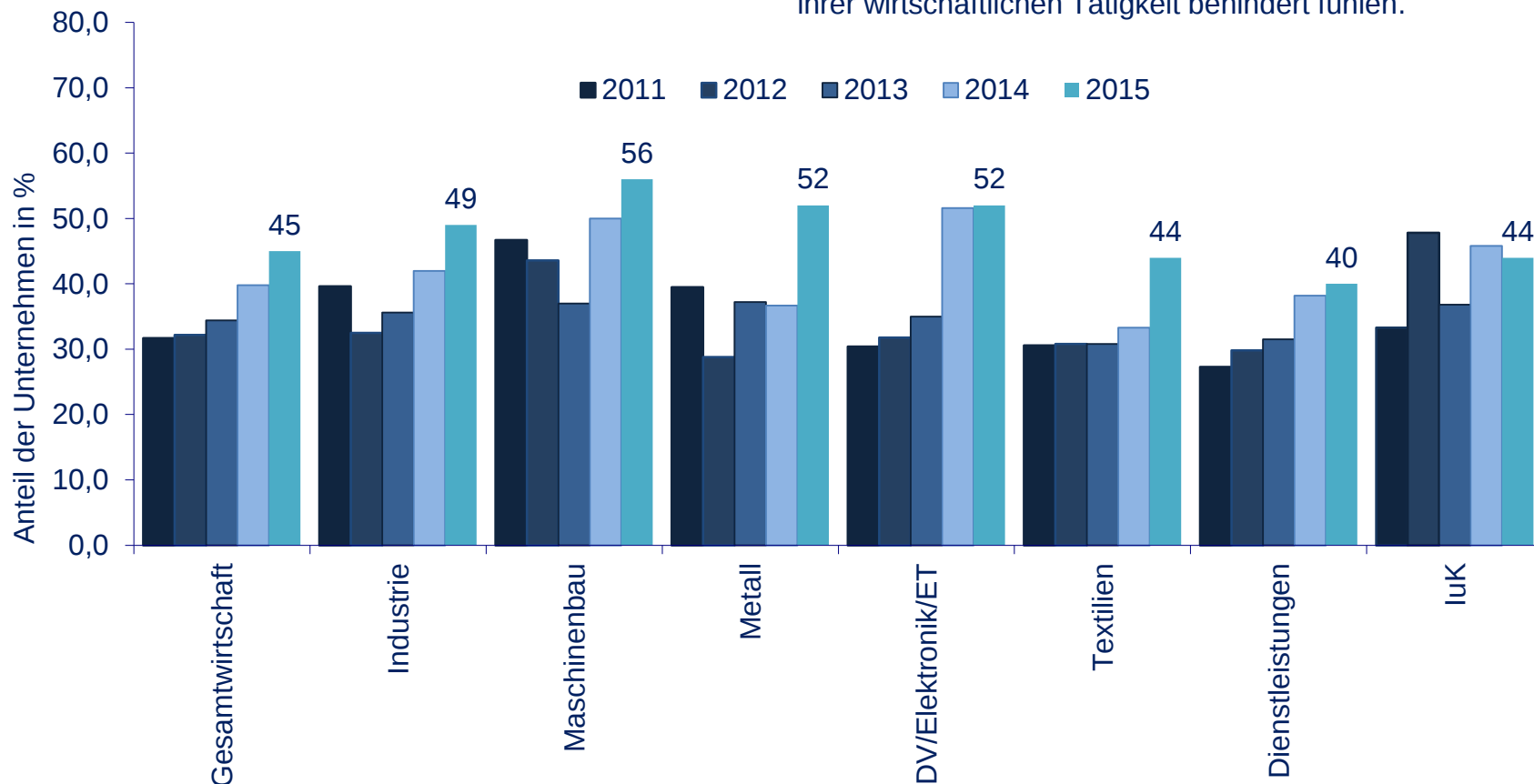
➤ Beurteilung der Lehrlingsbewerber:

Quelle: Fachkräftemonitoring 2012 und 2015



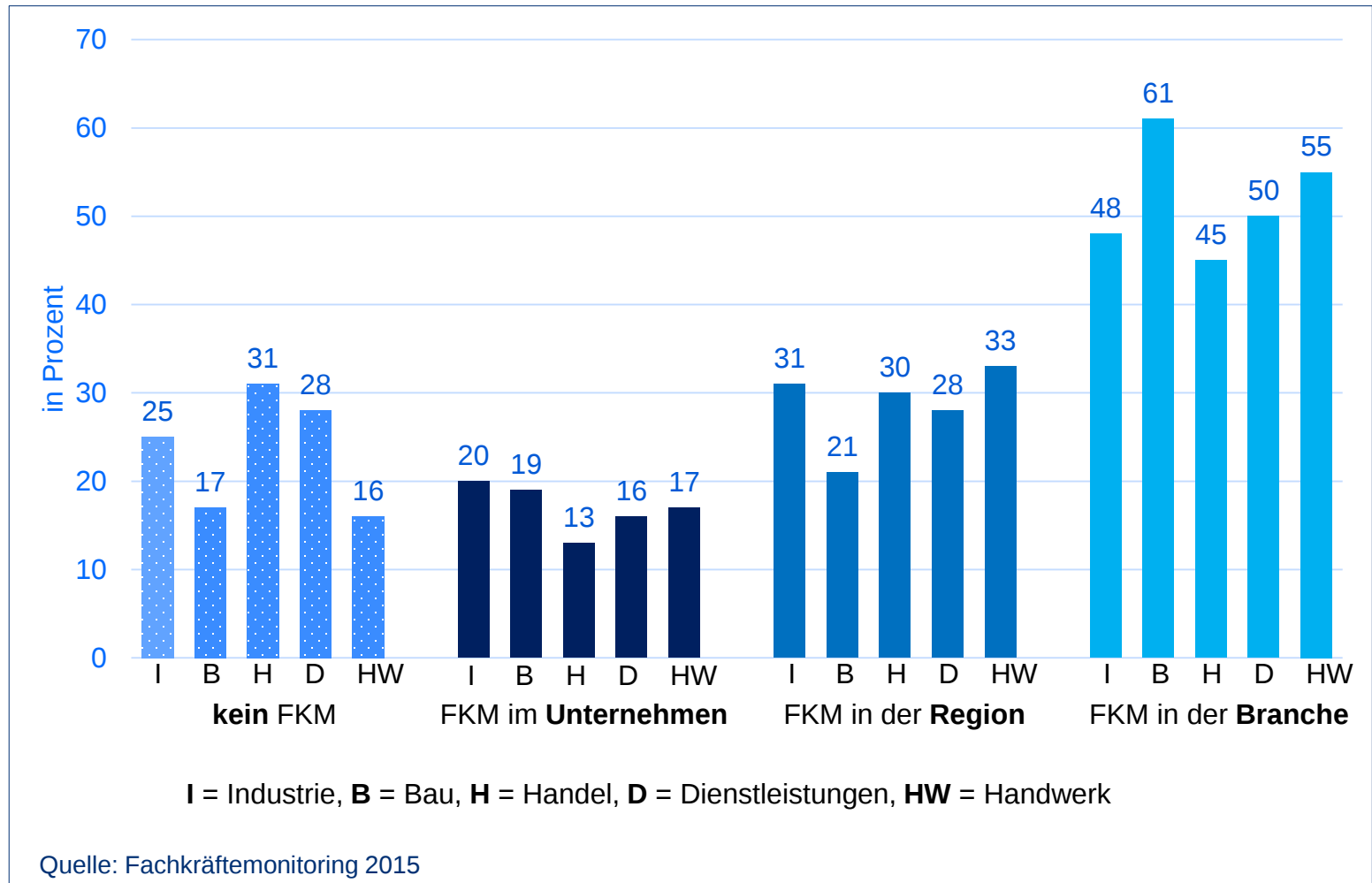
Fachkräfteengpass in der südwestsächsischen Wirtschaft

Anteil der Unternehmen, die sich durch Fachkräftemangel in ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit behindert fühlen.



Quelle: IHK-Konjunkturumfrage Herbst 2015

„Fachkräftemangel“ in den befragten Unternehmen

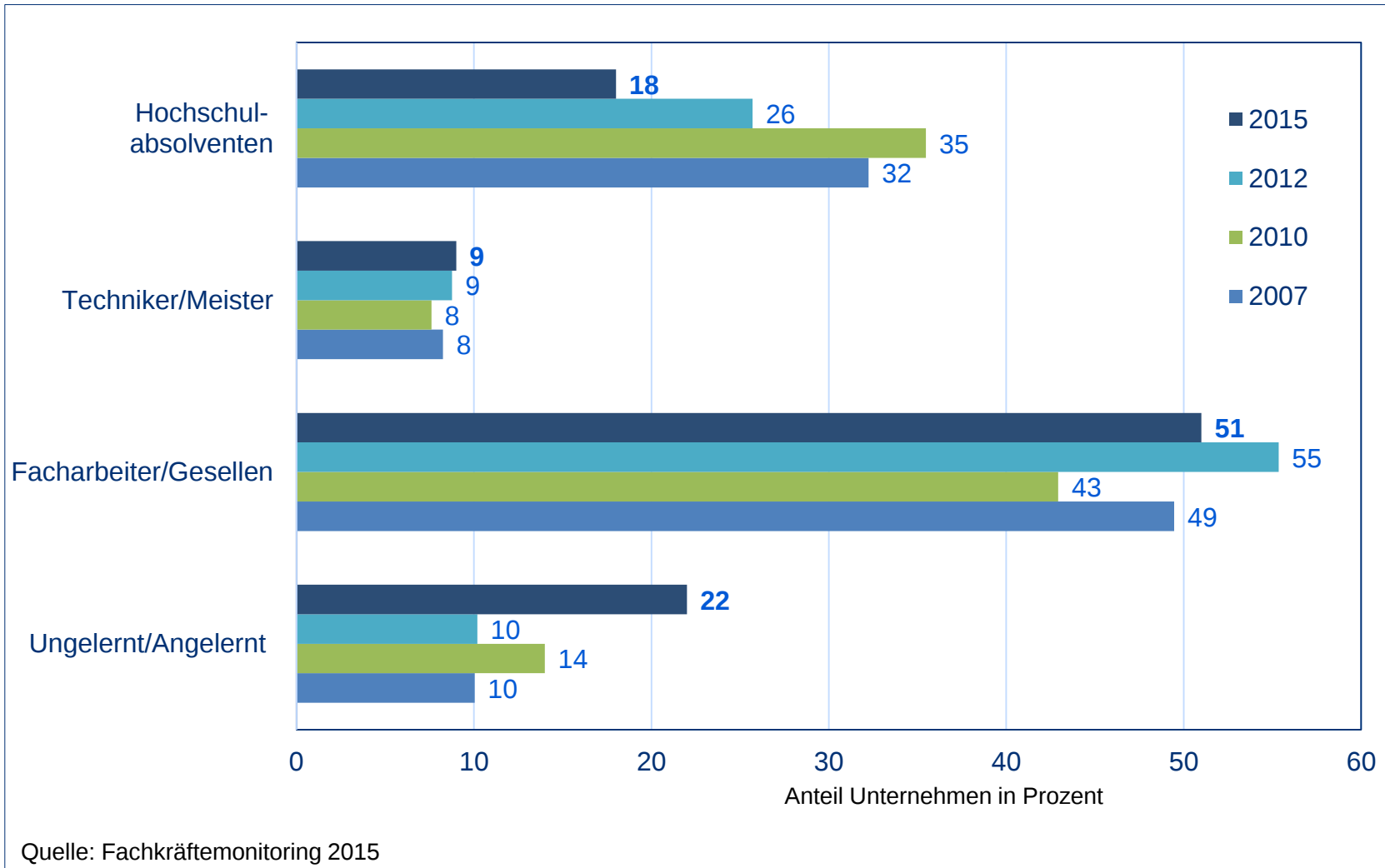


Kriterien für den Beleg von Fachkräftemangel

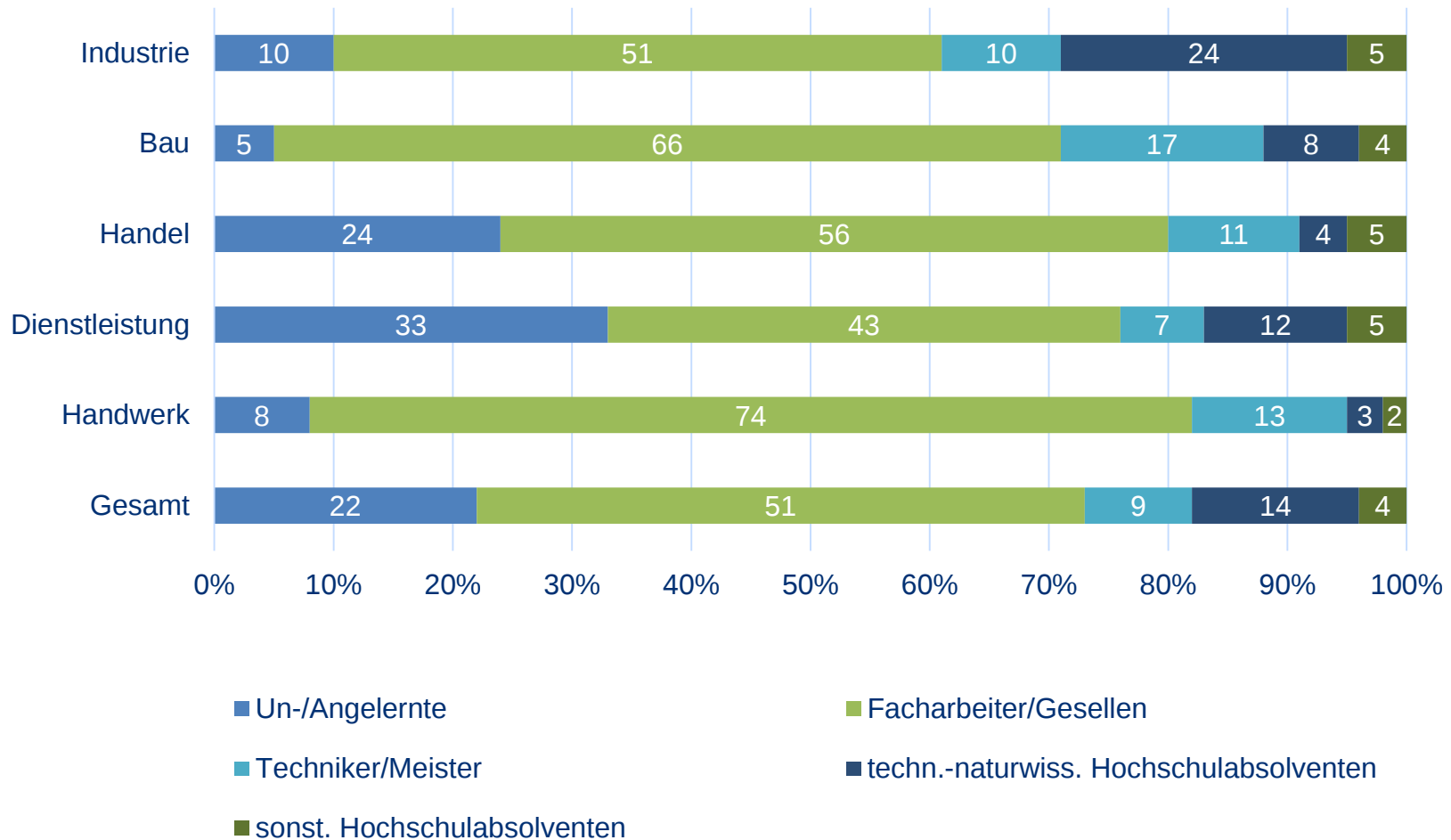
- Im Rahmen Personalmanagement:
 - Rückgang an Bewerbungen 84 %
 - Überstunden 48 %
 - Qualifizierung von Mitarbeitern 44 %
 - Einsatz von Zeitarbeitern 23 %

- Im Rahmen Leistungserbringung:
 - Ablehnung von Aufträgen 34 %
 - Nichteinhaltung von Fertigstellungsterminen 29 %
 - Temporäre Auslagerung von Aufträgen 28 %
 - Einschränkung des Leistungsangebotes 27 %
 - Verstärkung der Automatisierung/Rationalisierung 20 %
 - Mehr Nachbesserungen/ Regressforderungen 17 %
 - Dauerhafte Auslagerung/Outsourcing 9 %

Qualifikationsanforderungen an offene Stellen 2007 - 2015

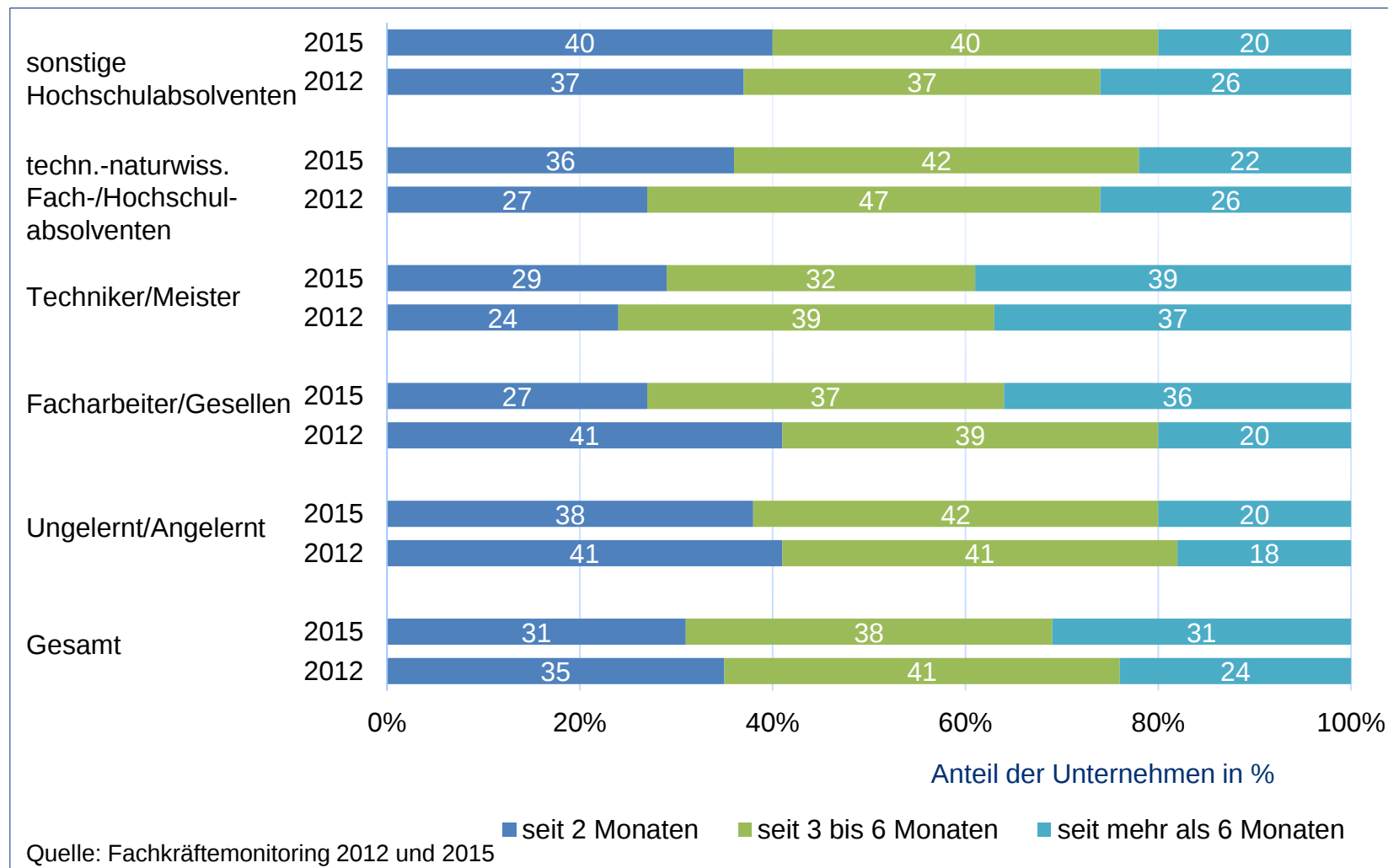


Qualifikationsanforderungen an offene Stellen nach Wirtschaftsbereich

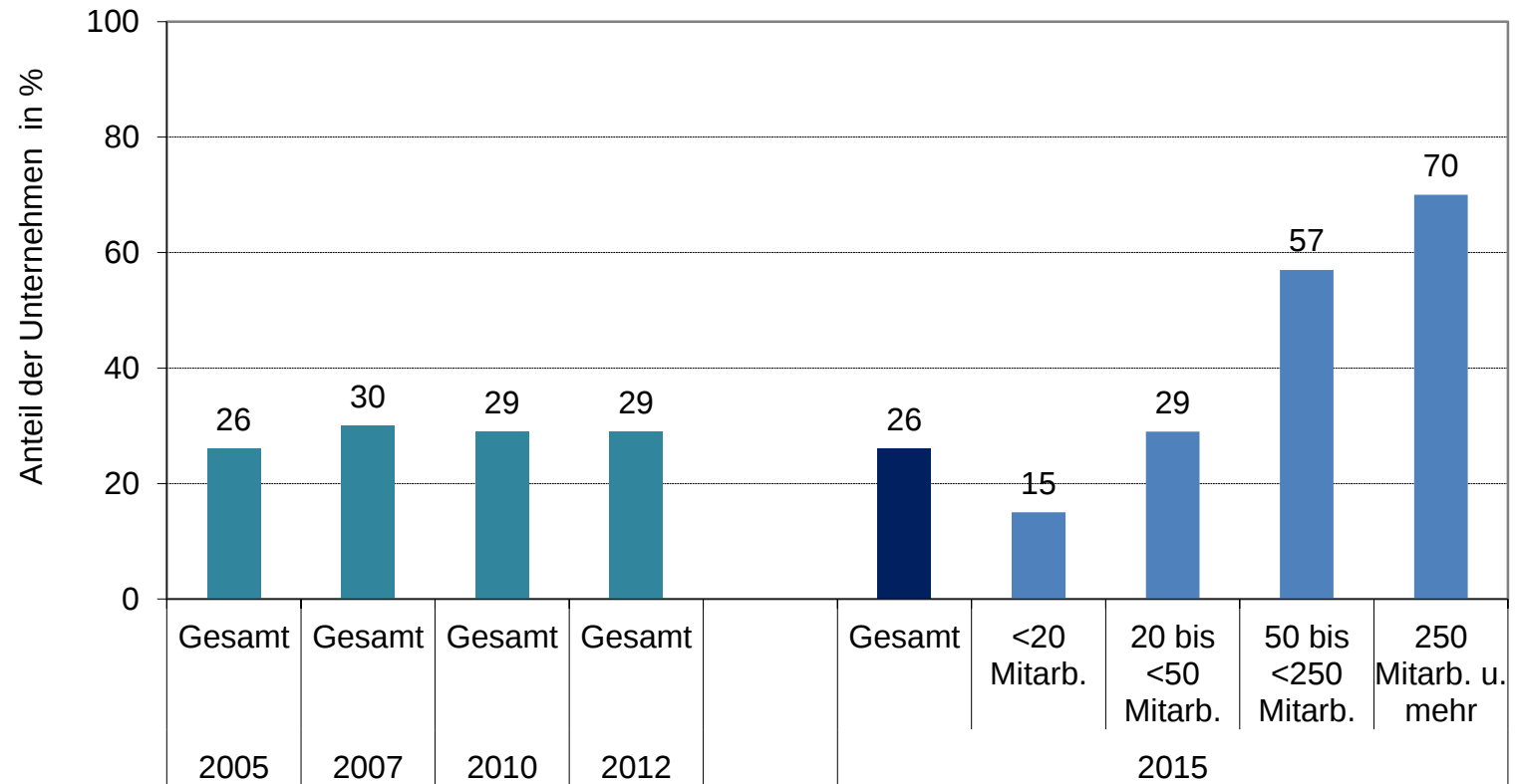


Quelle: Fachkräftemonitoring 2015

Dauer der Vakanz offener Stellen nach Qualifikationsanforderungen

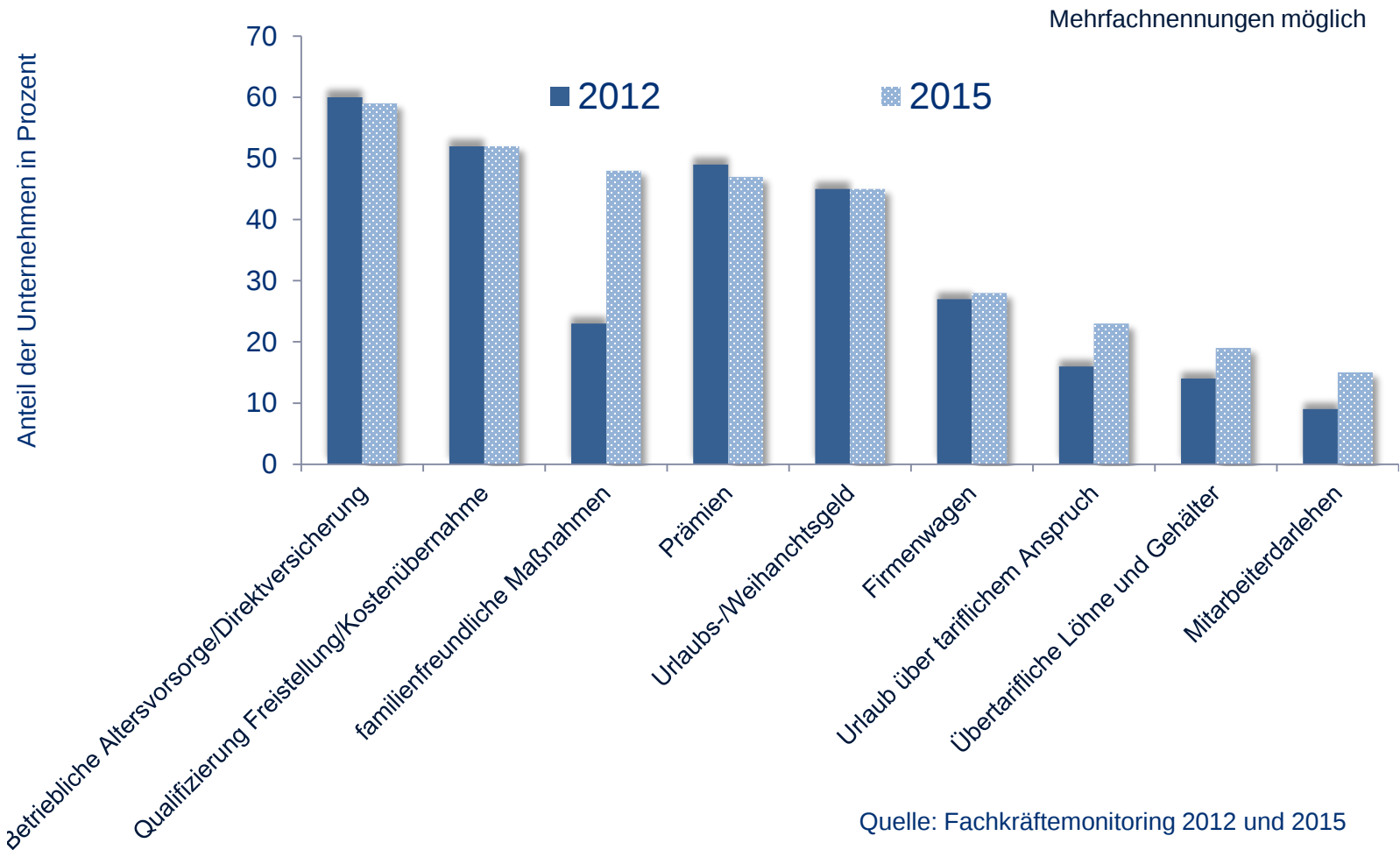


Anteil Unternehmen mit Personalentwicklungskonzept



Quelle: Fachkräftemonitoring 2015

Methoden Mitarbeitermotivation und –bindung / Zusatzleistungen



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

