

Wirtschaftsumfrage Frühjahr 2023: Auswertung Arbeitsergebnisse

Die Wirtschaftsumfrage Frühjahr 2023 ist in Kooperation mit dem Wirtschaftsförderkreis Harlingerland e.V., der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Varel e.V. und dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband Jade e. V. entwickelt worden.

Der Bereich Arbeitsmarkt ist, wie bereits in den vergangenen Jahren, in Zusammenarbeit mit den Jobcentern Wittmund, Wilhelmshaven und Friesland erstellt worden. Ziel ist es, die jeweiligen Bedürfnisse der Unternehmen an den Arbeitsmarkt zu erfassen, die die Jobcenter als Grundlage für "passgenaue" Angebote nutzen können.

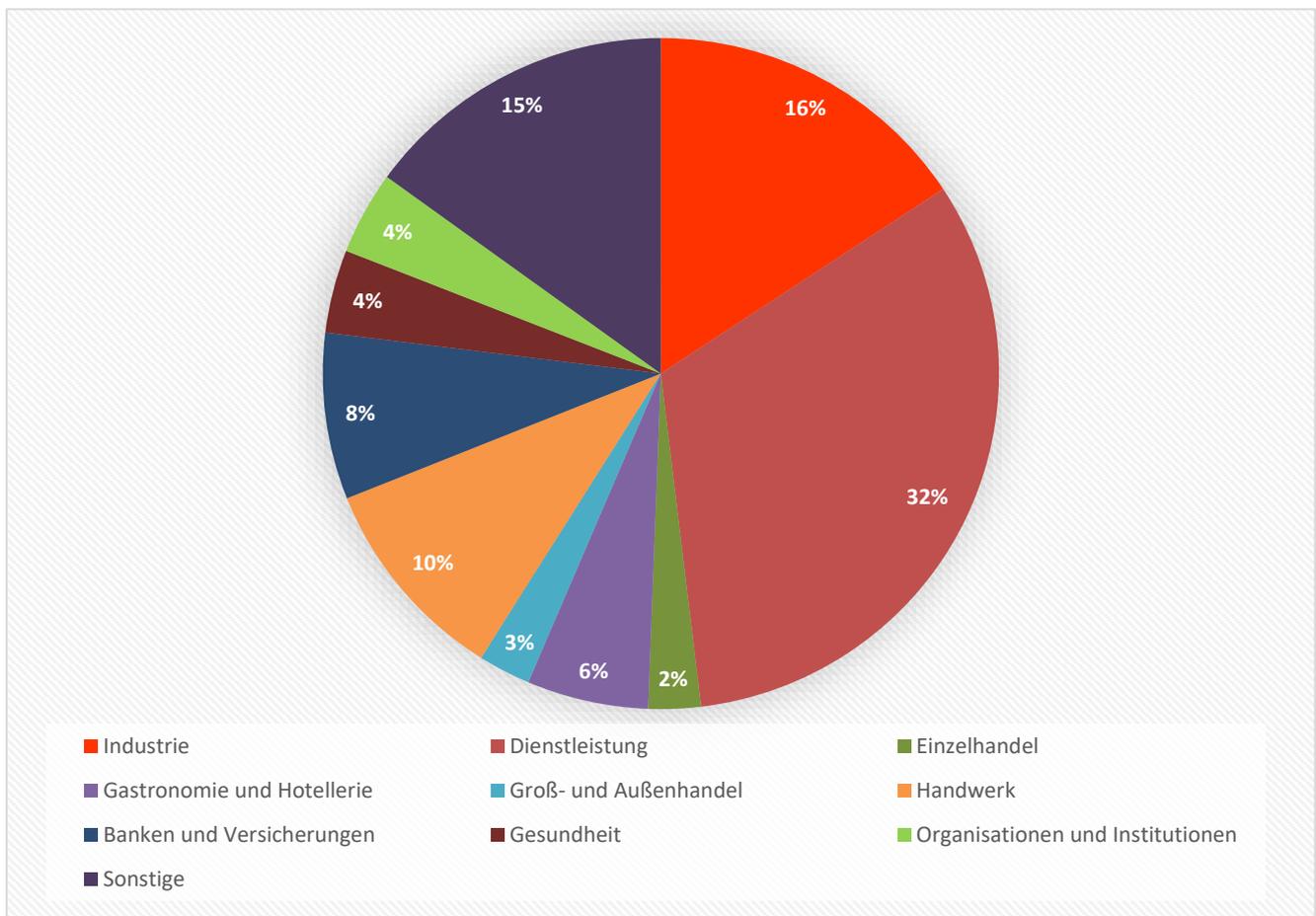
An der Umfrage beteiligten sich insgesamt **130** Unternehmen mit insgesamt über **19.724** sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten aus der Stadt Wilhelmshaven, dem Landkreis Wittmund und dem Landkreis Friesland.

Dies stellt **25,38 %** aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse dieser drei Gebietskörperschaften dar.

Zeitraum der Befragung: März/ April 2023

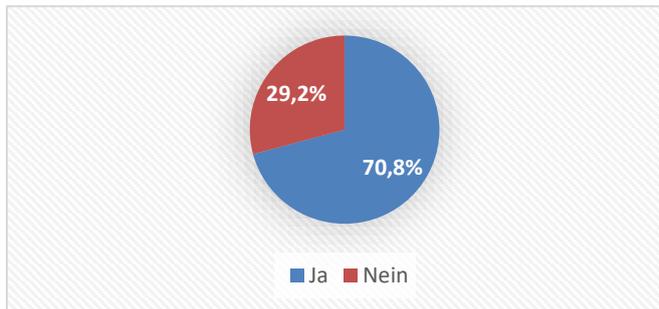
Aktualität: 24.05.2023

Branchenzugehörigkeit der an der Wirtschaftsumfrage 2023 teilgenommenen Unternehmen



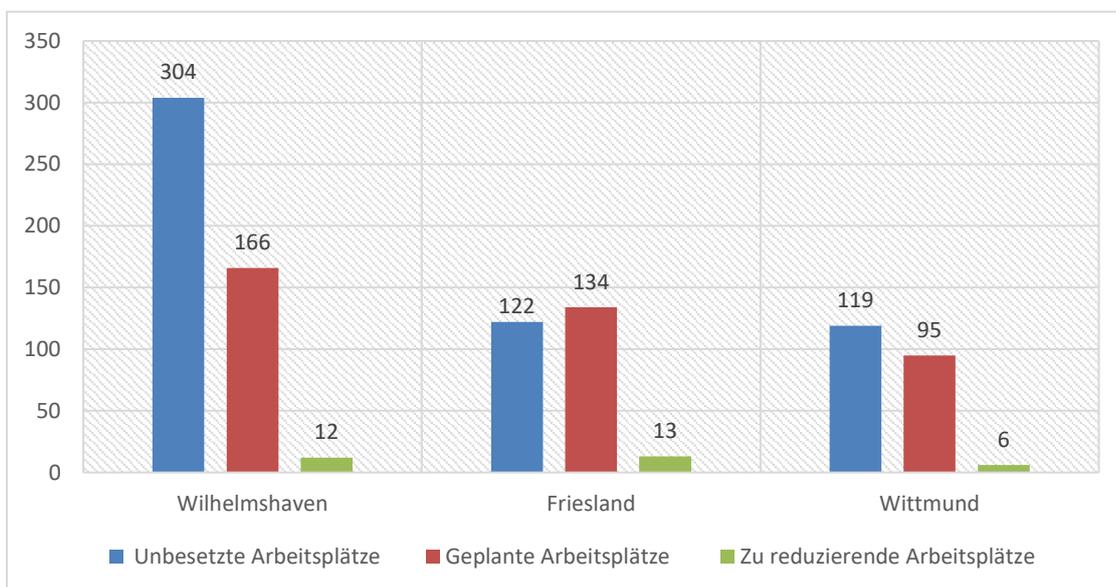
1. Personalplanung, Qualifikationsniveau, Weiterbildung und Qualifizierung

Unbesetzte Arbeitsplätze im Jade Wirtschaftsraum



70,8 % (53,1 %)¹ der antwortenden Unternehmen geben an, dass sie unbesetzte Arbeitsplätze in ihren Unternehmen zu verzeichnen haben. Lediglich **29,2 %** (46,9 %) der beteiligten Unternehmen haben aktuell keine offenen Stellen bei sich im Unternehmen zu verzeichnen.

Personalplanung



Wilhelmshaven

Die beteiligten Unternehmen aus der Stadt Wilhelmshaven geben an, dass aktuell **304** (120) Arbeitsplätze mit unterschiedlichen Berufsbildern in ihren Unternehmen unbesetzt sind. Trotz der bereits unbesetzten Arbeitsplätze haben die Unternehmen weiteren Bedarf an geeignetem Personal und planen **166** (196) weitere Arbeitsplätze. Diesen **470** (316) unbesetzten bzw. zusätzlichen Arbeitsplätzen steht ein Stellenabbau von insgesamt **12** (14) Arbeitsplätzen gegenüber.

Friesland

Die Unternehmen aus dem Landkreis Friesland geben an, dass sie aktuell **122** (137) unbesetzte Arbeitsplätze in ihren Unternehmen vorfinden. Auch in Friesland planen die Unternehmen weitere Arbeitsplätze zu schaffen. Insgesamt sollen **134** (213) neue Stellen angeboten werden. Diesen **122** unbesetzten und **134** neuen weiteren Arbeitsplätzen steht eine Reduzierung um **13** (7) Arbeitsplätze gegenüber.

Wittmund

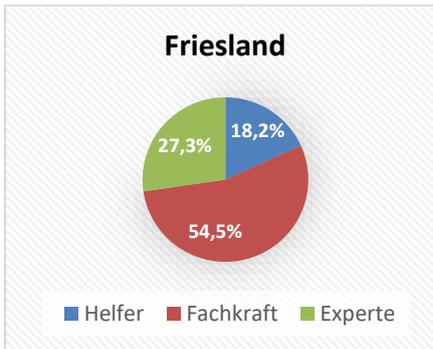
Ein ähnliches Bild stellt sich die Situation im Landkreis Wittmund dar. Die Unternehmen melden **119** (82) unbesetzte Arbeitsplätze und planen insgesamt **102** (108) neue zusätzliche Arbeitsplätze. Diesen insgesamt **214** (108) unbesetzten bzw. neuen zusätzlichen Arbeitsplätzen ein Abbau von **6** (12) Arbeitsplätzen gegenübersteht.

¹ Werte aus dem Jahr (2021)

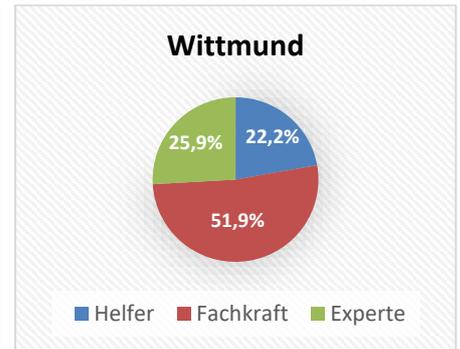
Qualifikationsniveau der unbesetzten Arbeitsplätze



Die beteiligten Unternehmen aus der Stadt Wilhelmshaven geben an, dass die Hälfte (65,8 %) der unbesetzten Arbeitsplätze auf dem Facharbeiter-Niveau liegen, **17,3 %** (12,2 %) sind Stellen im Bereich der Hilfstätigkeiten und **32,7 %** (22,0 %) sind Arbeitsplätze mit hohen Anforderungen (Experte).

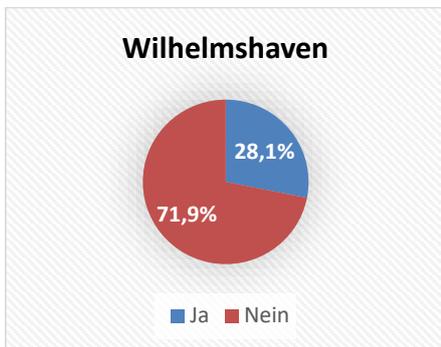


Ähnlich stellt sich die Situation im Landkreis Friesland dar. Dort sind **54,5 %** (53,7 %) der unbesetzten Arbeitsplätze auf dem Niveau des Facharbeiters, **18,2 %** (14,6 %) im Bereich von Hilfstätigkeiten und für **27,3 %** (31,7 %) wird ein besonderes Wissen (Experte) vorausgesetzt.

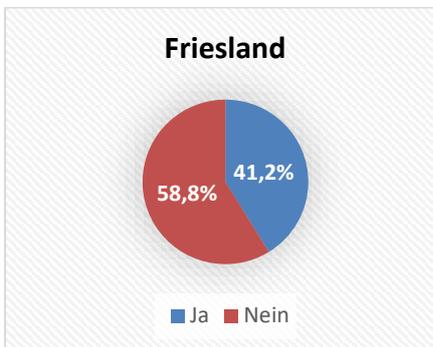


Die antwortenden Unternehmen aus dem Landkreis Wittmund geben an, dass sich **51,9 %** (69,2 %) der offenen Stellen auf dem Facharbeiter-Niveau befinden, **22,2 %** (15,4 %) sind auf dem Niveau der Hilfstätigkeiten. **25,9 %** (27,6%) sind unbesetzte Stellen mit hohen Anforderungen.

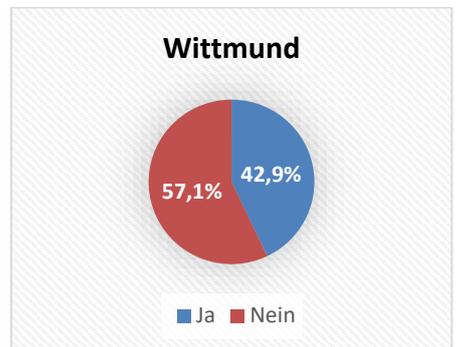
Besetzung offener Arbeitsplätze durch Weiterbildung des vorhandenen Personals



Lediglich **28,1 %** (54,3 %) der beteiligten Unternehmen aus Wilhelmshaven können sich vorstellen, die unbesetzten Arbeitsplätze durch Weiterbildung des vorhandenen Personals zu besetzen.

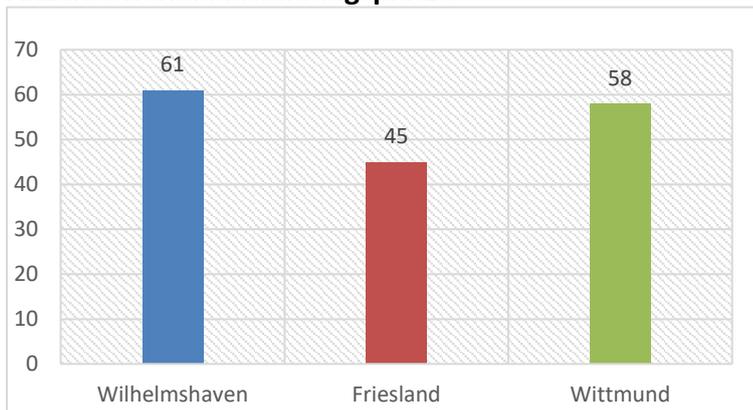


41,2 % (42,4 %) der beteiligten Unternehmen aus Friesland sehen eine Möglichkeit durch gezielte Weiterbildung des vorhandenen Personals offene Arbeitsplätze besetzen zu können.



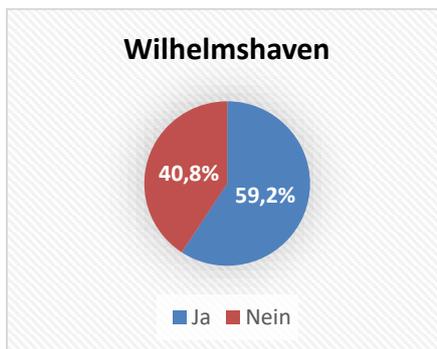
Ähnlich stellt sich die Situation im Landkreis Wittmund dar. Dort können sich **42,9 %** (38 %) der antwortenden Unternehmen vorstellen, durch gezielte Weiterbildung des bestehenden Personals offene Arbeitsplätze zu besetzen.

Anzahl offener Ausbildungsplätze

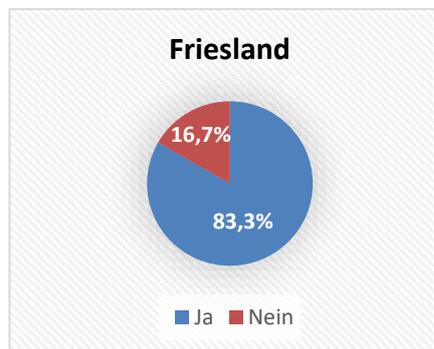


Die beteiligten Unternehmen aus **Wilhelmshaven** geben an, dass sie aktuell **61** (48) unbesetzte Ausbildungsplätze zu verzeichnen haben. Im Landkreis **Friesland** geben die Unternehmen **45** (34) unbesetzte Ausbildungsplätze an und im Landkreis **Wittmund** werden von den antwortenden Unternehmen **58** (57) offene Ausbildungsplätze gemeldet.

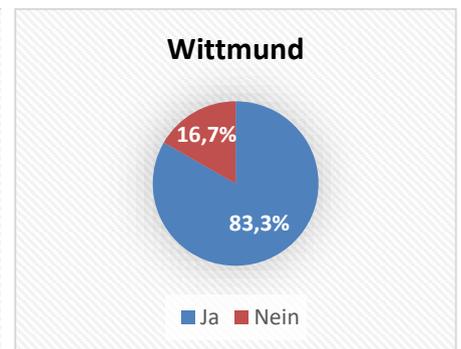
Besetzung freier Ausbildungsplätze durch Umschüler



Knapp **60 %** (60 %) der antwortenden Unternehmen aus Wilhelmshaven können sich vorstellen, offene Ausbildungsplätze durch Umschüler zu besetzen.



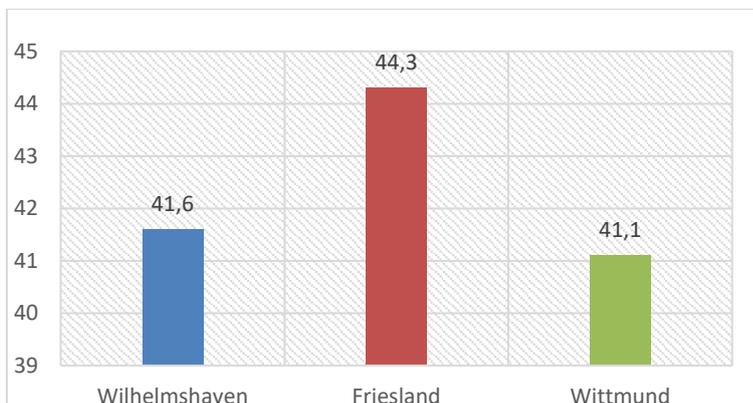
In Friesland können sich dagegen über **80 %** (70 %) vorstellen offene Ausbildungsplätze durch Umschüler zu besetzen.



Im Landkreis Wittmund sind die Werte identisch. **83,3 %** der beteiligten Unternehmen sind bereit, freie Ausbildungsplätze mit Umschüler zu besetzen. Das sind fast 20 % im Vergleich zu den Angaben aus dem Jahr 2021 (64 %).

2. Rahmenbedingungen

Durchschnittsalter der Belegschaft im Unternehmen



Das Durchschnittsalter der Belegschaft in den teilnehmenden Unternehmen aus **Wilhelmshaven** liegt bei **41,6 Jahren**. Die Belegschaft in **Wittmund** ist vom Altersschnitt ähnlich, hier liegt das Durchschnittsalter bei **41,1 Jahren**. Im Landkreis **Friesland** ist die Belegschaft **44,3 Jahre** und somit am ältesten.

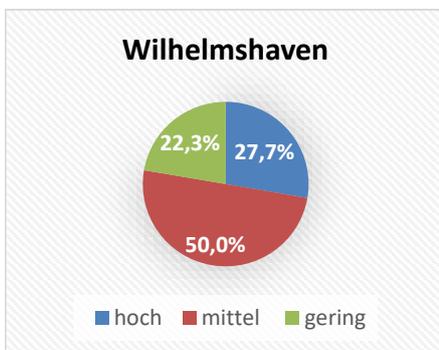
Möglichkeiten und Voraussetzungen für Teilzeit-Arbeitsplätze

Um freie Vollzeit-Arbeitsplätze auch in Teilzeit besetzen und anbieten zu können, antworten die teilnehmenden Unternehmen in großer Vielzahl, dass die Arbeitskräfte vor allem (zeitliche) Flexibilität bzw. die Bereitschaft zur Wochenend- und Schichtarbeit mitbringen müssten. Aus Sicht der Unternehmen wäre es für einen Teilzeit-Arbeitsplatz von Vorteil, wenn die Arbeitskraft an mindestens vier Tagen die Woche, sowohl vormittags als auch nachmittags eingesetzt werden kann.

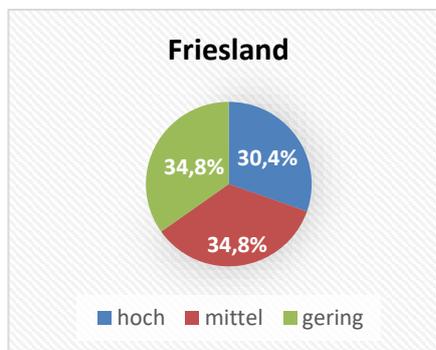
Außerdem wurde angegeben, dass die Vollzeit-Verfügbarkeit in der Ausbildungs- und Schulungsphase notwendig wäre.

Aktuell unbesetzte Arbeitsplätze, wie z. B. Küchen-/Servicehelfer, Reinigungsfachkräfte, Köche/Köchinnen oder Fahrer/Fahrerinnen und Lagerarbeiter könnten nach Angaben der Unternehmen auch in Teilzeit angeboten und besetzt werden. Dies gilt auch für diverse Arbeitsplätze im kaufmännischen Bereich sowie im Vertrieb und Marketing.

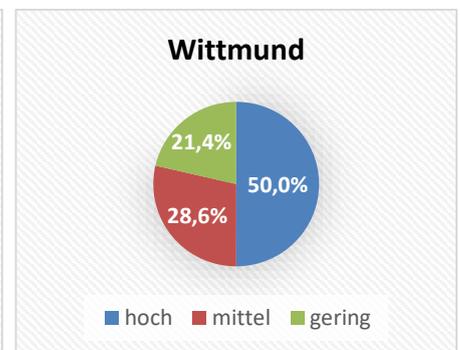
Krankheitsquote im Unternehmen



27,7 % der antwortenden Unternehmen aus der Stadt Wilhelmshaven stufen die Krankheitsquote in ihrem Unternehmen als zu hoch ein. Insgesamt **50 %** der Unternehmen haben eine mittlere und **22,3%** eine geringe Krankheitsquote. Die durchschnittliche Krankheitsquote liegt in Wilhelmshaven aktuell bei **7,57 %** (5,53 %).

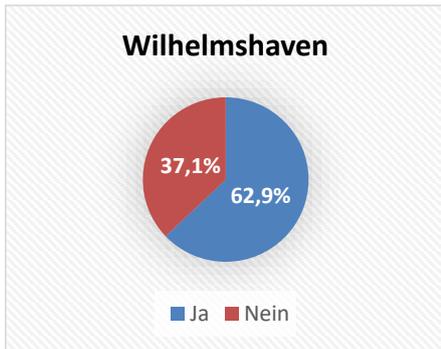


30,4 % der Unternehmen im Landkreis Friesland stufen die Ausfallquote durch Krankheit als hoch ein. Die weiteren rund **70 %** der Teilnehmenden bewerten die Krankheitsquote im eigenen Unternehmen, als gering bzw. mittel ein. Auch im LK Friesland ist die durchschnittliche Krankheitsquote zum Jahr 2021 gestiegen und wird mit **8,21 %** (6,49 %) im Durchschnitt angegeben.

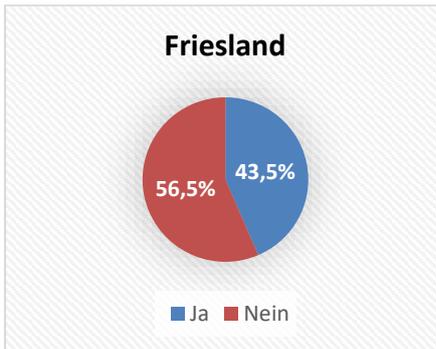


50% der Unternehmen aus dem Landkreis Wittmund stufen die Krankheitsquote im eigenen Unternehmen mit hoch ein. **21,4 %** gaben eine geringe und **28,6 %** eine mittlere Krankheitsquote an. Die durchschnittliche Krankheitsquote liegt bei **7,27 %** (3,01 %).

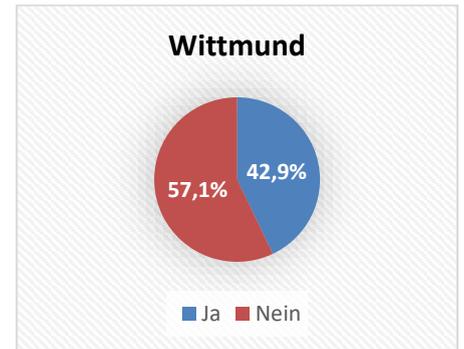
Gesundheitsmanagement im Unternehmen



62,9 % der antwortenden Unternehmen aus der Stadt Wilhelmshaven bieten ein Gesundheitsmanagement für ihre Mitarbeitenden an. **37,1 %** geben an kein Gesundheitsmanagement zu betreiben.



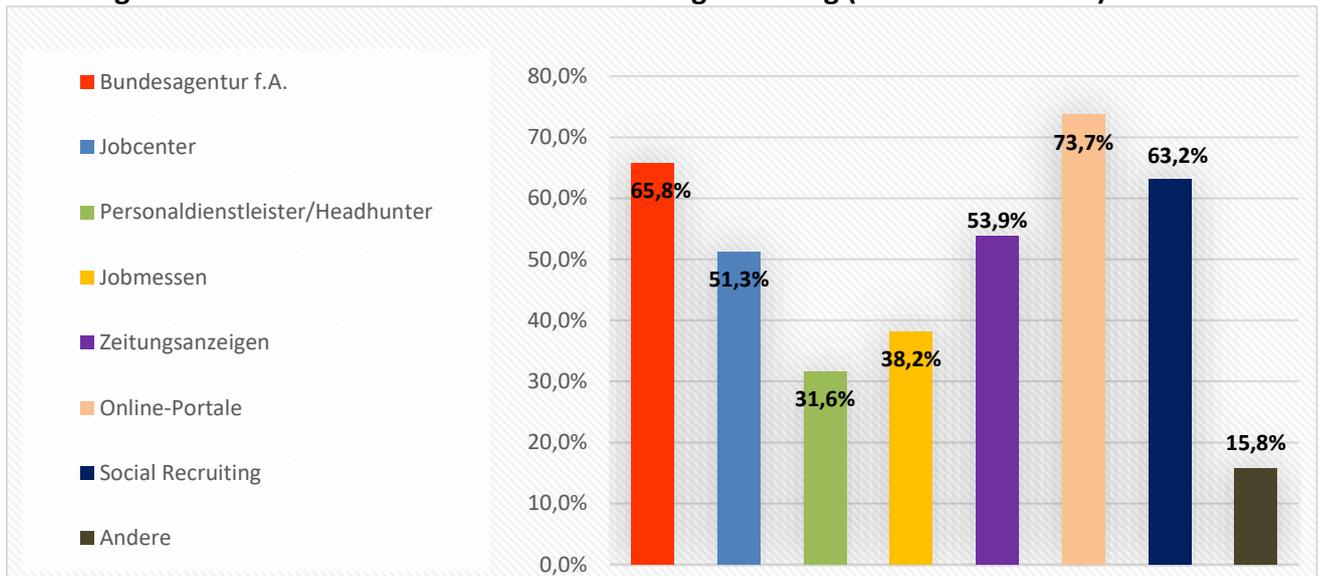
Im Landkreis Friesland zeichnet sich ein anderes Bild ab. Hier haben **56,5 %** der Unternehmen kein Gesundheitsmanagement, während **43,5 %** innerbetrieblich in die Gesundheit ihrer Mitarbeiter investieren.



Im Landkreis Wittmund haben **42,9 %** der beteiligten Unternehmen ein eigenes Gesundheitsmanagement für ihre Mitarbeiter. **57,1 %** dagegen gaben an kein Gesundheitsmanagement zu haben.

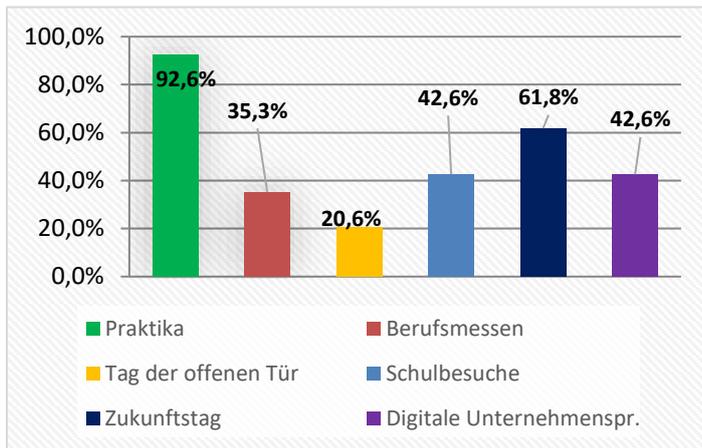
3. Recruiting und Berufsorientierung

Bevorzugte Kommunikationskanäle zur Mitarbeitergewinnung (Mehrfachauswahl)



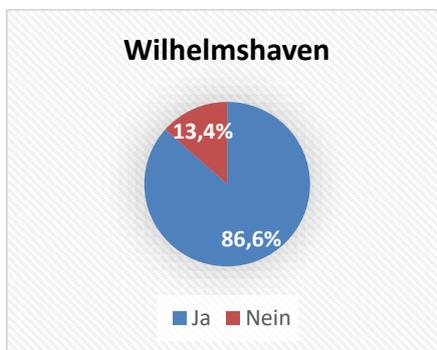
Die Gewinnung von passenden Mitarbeitenden stellt die Personalabteilungen mehr denn je vor große Herausforderungen. Bei der Frage, welche Kanäle die Unternehmen im Jade Wirtschaftsraum zur Suche nach neuen Mitarbeitenden nutzen, sind Onlineportale wie LinkedIn und Stepstone mit **73,7 %** und Social-Media-Kanäle (Social Recruiting) mit **63,2 %** aktuell die meist genutzten Instrumente. Ebenfalls hoch im Kurs ist die Bundesagentur für Arbeit mit **65,8 %**. Den vierten Platz belegen die klassischen Zeitungsanzeigen mit **53,9 %**. Auf den hinteren Plätzen liegen die Jobmessen (**38,2 %**) sowie Personaldienstleister (**31,6 %**). Unter Andere (**15,8 %**) wurde häufig die persönliche Empfehlung und das eigene Netzwerk sowie die Unternehmenswebsite genannt. Einige Unternehmen nutzen außerdem Kleinanzeigen zur Gewinnung von geeignetem Personal.

Aktuelle Berufsorientierung

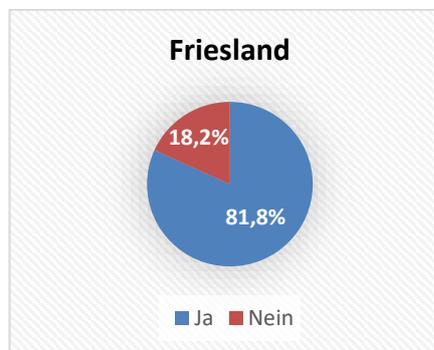


Die Unternehmen stellen sich nach der Corona-Pandemie breit auf in Sachen Berufsorientierung. Über **90 %** der Unternehmen bieten daher Praktika an. **61,8 %** versuchen bereits Nachwuchs am Zukunftstag für ihr Unternehmen zu begeistern. Je **42,6 %** der Unternehmen bieten zudem digitale Unternehmenspräsentationen sowie Schulbesuche an. Ebenfalls beliebt sind die klassischen Berufsmessen, hier sind rund **35,3 %** der teilnehmenden Unternehmen vertreten.

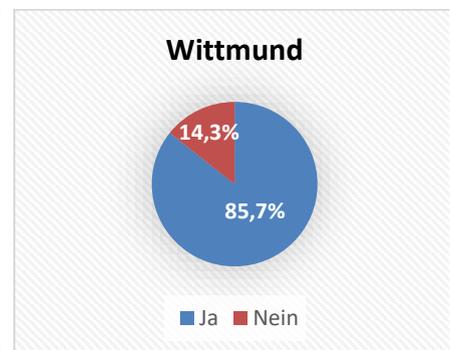
Möglichkeit eines Langzeitpraktikums (Einstiegsqualifizierung)



86,6 % (75,7 %) der antwortenden Unternehmen aus der Stadt Wilhelmshaven könnten sich vorstellen zur Erprobung von Auszubildenden ein Langzeitpraktikum als Einstiegsqualifizierung anzubieten.

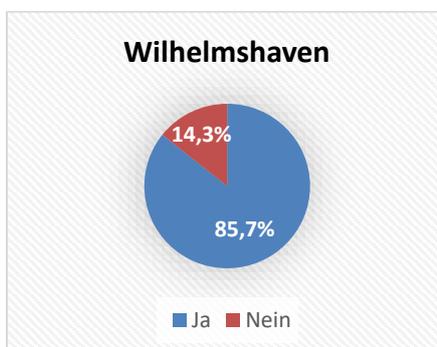


Zur Erprobung von potentiellen Auszubildenden könnten sich im Landkreis Friesland **81,8 %** (64,3 %) der beteiligten Unternehmen vorstellen ein Langzeitpraktikum anzubieten.

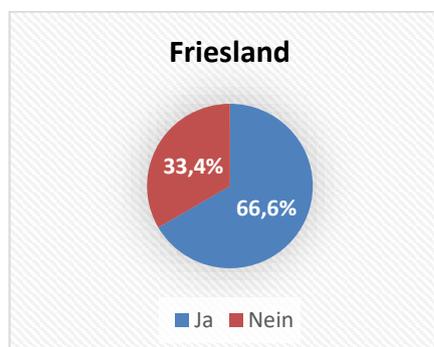


Im Landkreis Wittmund wären **85,7 %** (76,9 %) der beteiligten Unternehmen bereit ein Langzeitpraktikum für potentielle Auszubildende anzubieten, um dadurch offene Ausbildungsplätze besetzen zu können.

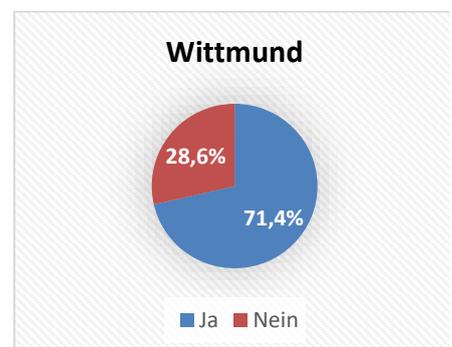
Arbeits- und Ausbildungsgesuche



85,7 % der teilnehmenden Unternehmen aus Wilhelmshaven haben ihre freien Arbeitsplätze der zuständigen Arbeitsagentur bzw. dem Jobcenter gemeldet.



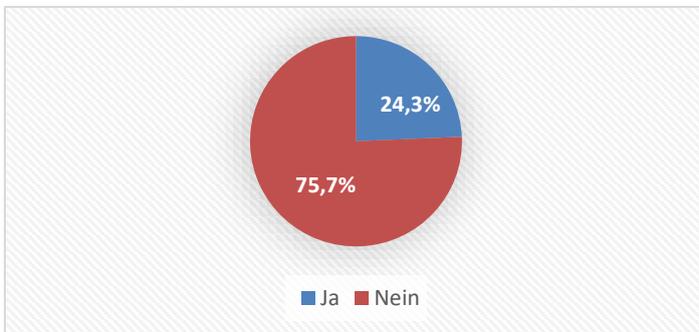
Im Landkreis Friesland haben **66,6%** der Unternehmen ihre Stellenanzeigen der Arbeitsagentur und/oder dem Jobcenter mitgeteilt.



Über **70 %** der Unternehmen in Wittmund haben ihre offenen Arbeits- und Ausbildungsgesuche der zuständigen Arbeitsagentur bzw. dem Jobcenter übermittelt.

4. Integration von Flüchtlingen in den regionalen Arbeitsmarkt und Beratungsbedarf durch die Arbeitsagentur bzw. Jobcenter

Beschäftigung von Flüchtlingen im Unternehmen



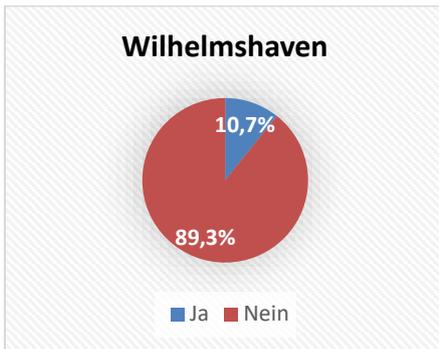
Auf die Frage, ob sie im Unternehmen Flüchtlinge beschäftigen, haben **24,3 %** der beteiligten Unternehmen mit „Ja“ geantwortet. Dies ist ein Zuwachs von **7 %** im Vergleich zu 2021. Die Mehrheit von **75,7 % (82,6 %)** der Unternehmen geben an, dass sie aktuell keine geflüchteten Personen bei sich im Unternehmen beschäftigen.

Erfahrungen und Unterstützungsbedarf bei der Integration von Flüchtlingen im Unternehmen

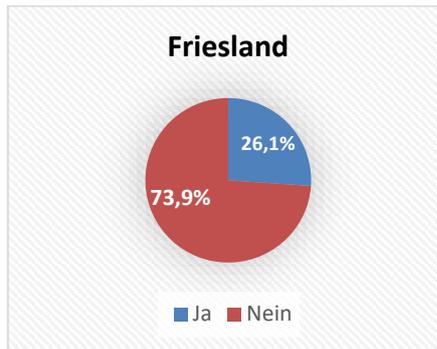
Die Bewertungen zu den gemachten Erfahrungen im Rahmen der Integration von Flüchtlingen in die Unternehmen fallen durchwachsen aus. Eine der größten Hürden sind die mangelhaften Sprachkenntnisse. Andere wiederum berichten von gelungenen Integrationen, die über das Arbeitsumfeld hinausgehen. Viele Unternehmen gaben aber auch an, dass sie bislang keine Bewerbungen von Flüchtlingen erhalten haben.

Unterstützung benötigen eine Vielzahl der teilnehmenden Unternehmen daher bei dem intensiveren Aufbau der Sprachkenntnisse der Flüchtlinge sowie ausbildungsvorbereitende Unterstützungsangebote. Gleichzeitig fordern sie einen Abbau der bürokratischen Hürden. Bemängelt wird in diesem Zusammenhang auch, dass es keinen klaren Zugang zu dem Arbeitskräftepotenzial gibt und das Vielfach die benötigten Sprachkurse nicht verfügbar sind.

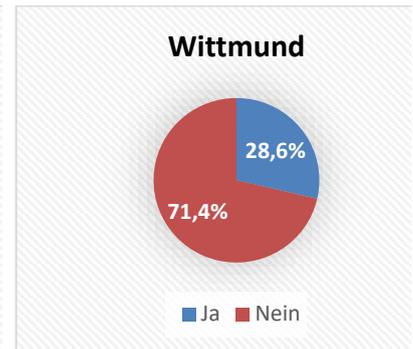
Zusätzlicher Beratungsbedarf durch die Arbeitsagentur oder das Jobcenter



89,3 % (91,2 %) der Unternehmen aus der Stadt Wilhelmshaven geben an, dass sie in diesem Jahr keine Arbeitsmarktberatung benötigen. **10,7 %** (8,8 %) wünschen sich weitere Unterstützung bei Personalthemen.



73,9 % (85,7 %) der Unternehmen aus dem Landkreis Friesland benötigen derzeit keine weitere Beratungsleistung durch die Arbeitsagentur oder das Jobcenter. **26,1 %** (14,3 %) geben an, dass sie sich zusätzliche Beratung wünschen würden.



71,4 % (75 %) der beteiligten Unternehmen aus dem Landkreis Wittmund benötigen aktuell keine weitere Beratung seitens der Arbeitsagentur bzw. Jobcenters und sind mit dem derzeitigen Beratungsaufwand zufrieden. Mehr als ein Viertel – **28,6 %** (25 %) der Unternehmen würden sich Unterstützung in den Bereichen Personalgewinnung, Personalentwicklung oder Personalbindung wünschen.

Wünsche zur attraktiven Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur/Jobcenter

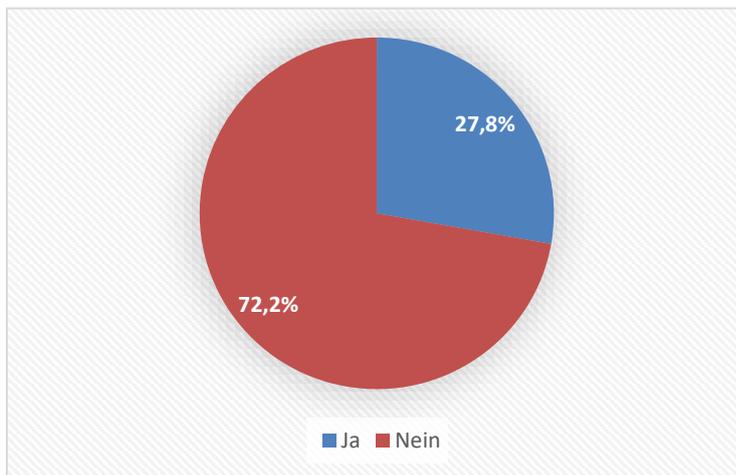
Viele der teilnehmenden Unternehmen haben sich positiv über die bereits bestehende Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur und/oder dem Jobcenter geäußert.

Einige der befragten Unternehmen gaben an, dass für sie ein engerer Austausch hilfreich wäre. Zudem wünschen sich die Unternehmen, dass nur ernsthafte interessierte Bewerber:innen vermittelt werden und keine „Karteileichen“ (Stichwort: Aktualität). Zudem wird gefordert, dass der Arbeitsmarkt grenzübergreifend erweitert werden muss.

5. Fazit

Die deutschlandweite positive Entwicklung der Erwerbstätigkeit (45,6 Millionen Personen erwerbstätig²) ist zum Jahresbeginn 2023 auch in der Jade Wirtschaftsregion spürbar. Allerdings zeichnen sich der Arbeits- und Fachkräftemangel immer deutlicher ab. Während 2021 noch 53,1 % der teilnehmenden Unternehmen angaben, dass sie unbesetzte Arbeitsplätze zu verzeichnen haben, sind **es zwei Jahre später 70,8 %, also fast 20 % mehr**. Den unbesetzten und geplanten Arbeitsplätzen stehen nur ein geringer Anteil an Stellenabbau gegenüber. **Während in Wilhelmshaven insgesamt 470 Arbeitsplätze unbesetzt sind bzw. entstehen sollen, sind nur 12 von einem Stellenabbau betroffen**. Ähnlich verhält es sich in Friesland und Wittmund. **In Friesland sind 122 und in Wittmund 119 Stellen vakant, hinzu kommen 134 und 102 weitere geplante Arbeitsplätze. Auf der anderen Seite sollen lediglich 13 bzw. 6 Arbeitsplätze in den Landkreisen reduziert werden**. Die Entwicklungen vom Arbeitgeber zum Arbeitnehmermarkt, die u.a. durch den demografischen Wandel hervorgerufen wurden, stellen die Unternehmen zunehmend vor große Herausforderungen. Die Ressource Personal ist in den Mittelpunkt gerückt und das damit verbundene Recruiting hat sich zu einer vorrangigen Aufgabe entwickelt.

Beeinträchtigung der Unternehmensentwicklung durch den Fachkräftemangel



Vor diesem Hintergrund sind die Ergebnisse zur Frage, ob der zunehmende Fachkräftemangel die Unternehmensentwicklung nachhaltig beeinträchtigt, wenig verwunderlich. Nur 27,8 % (41,1 %) der teilnehmenden Unternehmen aus dem Jade Wirtschaftsraum haben mit „Nein“ geantwortet.

72,9 % der Unternehmen geben an, dass der Fachkräftemangel ihre Entwicklung beeinträchtigt. **Im Vergleich zum Vorjahreswert (58,9 %) ist hier eine Steigerung von 14 % zu verzeichnen.**

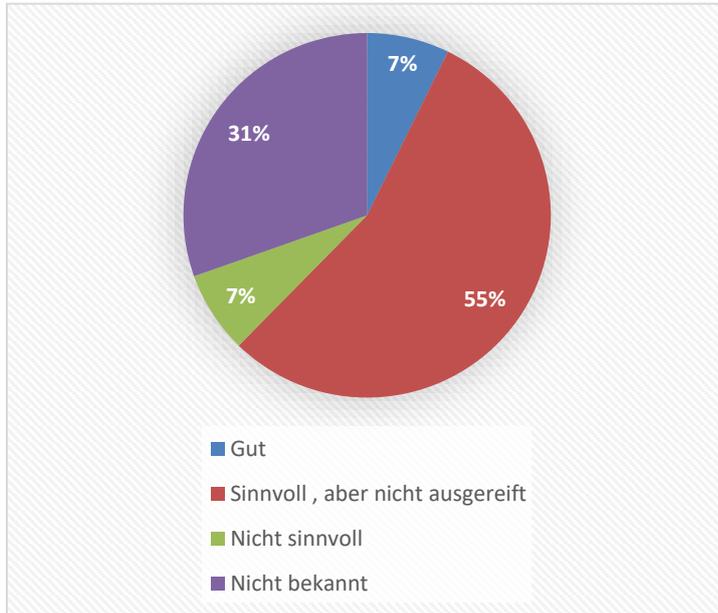
Trotz einiger berufs- und branchenspezifischer Unterschiede wirkt sich diese Entwicklung bereits jetzt auf zahlreiche Bereiche aus. Ohne effektives Entgegensteuern wird sich der Arbeits- und Fachkräftemangel in den kommenden Jahren nur noch verschärfen. Dies zeigt sich auch deutlich, an dem Qualifikationsniveau der unbesetzten Stellen. Die Unternehmen geben zwar weiterhin mehrheitlich an, dass die offenen Stellen auf Facharbeiterniveau liegen, aber der Anteil der Hilfskraftstellen hat sich im Vergleich zu den Vorjahren ebenfalls erhöht.

Auch bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen sind die Unternehmen gezwungen umzudenken. In diesem Jahr konnten bislang 164 Ausbildungsplätze nicht besetzt werden. Davon betroffen sind nicht nur Ausbildungsstellen im Handwerk, in der Gastronomie und Hotellerie sowie in der Pflege, sondern auch technische Berufe und im kaufmännischen Bereich. **Über 70 % der Unternehmen würden daher auch Umschülern aktiv offene Ausbildungsplätze anbieten und 75 % der Unternehmen im Jade Wirtschaftsraum können sich zudem vorstellen, potentiellen Auszubildenden ein Langzeitpraktikum anzubieten (Einstiegsqualifizierung)**. Der Kampf um den Nachwuchs zeigt sich ebenfalls

² Quelle: Statistisches Bundesamt: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/inhalt.html#sprg641840>

deutlich im Bereich der Berufsorientierung. Nach der Corona-Pandemie stellen sich die Unternehmen wieder breiter auf und setzen insbesondere auf Präsenzformate.

Beurteilung der aktuellen Pläne zum Fachkräftezuwanderungsgesetz nach dem „3-Säulen-Modell“



Um die Situation auf dem Arbeitsmarkt zu entschärfen und mehr Menschen außerhalb der EU für Arbeit in Deutschland zu gewinnen, hat das Bundeskabinett Eckpunkte zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten beschlossen. Die Erwerbseinwanderung wird künftig auf drei Säulen beruhen – die Fachkräftesäule, die Erfahrungssäule und die Potentialsäule. **62 % der Unternehmen halten dieses Modell als Lösungsansatz zur Besetzung von offenen Stellen für gut oder für sinnvoll, aber noch nicht ausgereift.** Demgegenüber stehen 7 %, die die Pläne für nicht sinnvoll erachten.

Um unbesetzte bzw. neu geschaffene Arbeitsplätze auch zukünftig noch besetzen zu können, ergreifen die Unternehmen viele Mittel und Wege. Auch der gewünschten Flexibilität der Arbeitnehmer:innen in Bezug auf Homeoffice und der Arbeitszeitgestaltung versuchen die Unternehmen aufzugreifen. Damit Teilzeitarbeitsplätze vermehrt angeboten werden können, wäre es von Vorteil, wenn potentielle Arbeitskräfte aktiv bei der Arbeitszeitgestaltung mitwirken und sich flexibel zeigen, um passende Arbeitszeitmodelle verwirklichen zu können.