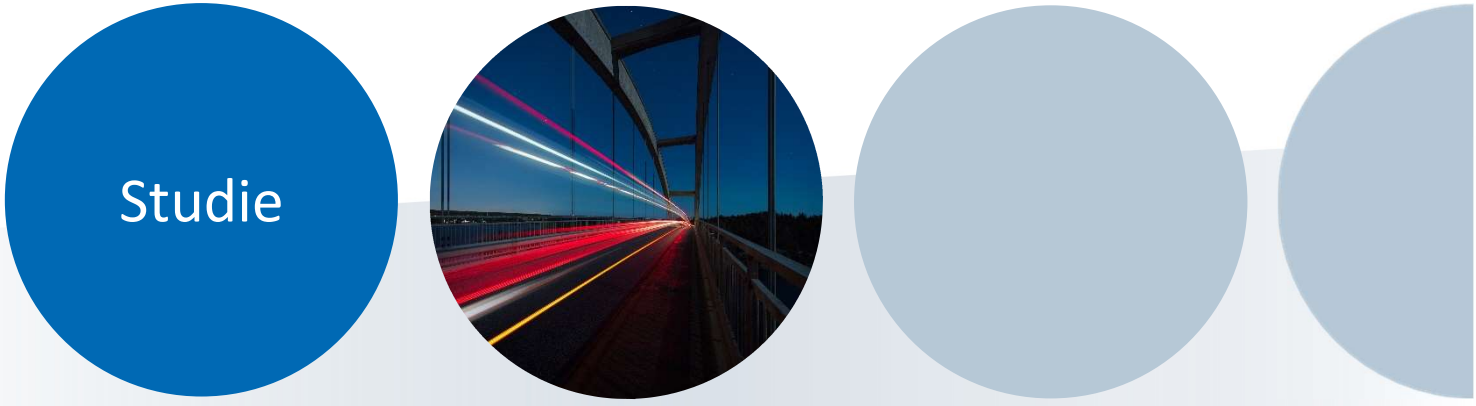


Arbeitsmarkt der Zukunft Ein Regionalprofil für Hildesheim

Studie für Niedersachsenmetall

10.09.2020



Studie

Impressum

© 2018

Verantwortlich:

IW Consult GmbH
Konrad-Adenauer-Ufer 21
50668 Köln
Tel.: +49 221 49 81-758
www.iwconsult.de

Autoren: Dr. Karl Lichtblau, Hanno Kempermann, Vanessa Hünнемeyer

Bildnachweise
Titelseite: shutterstock.com

Inhalt

1	Zusammenfassung	6
2	Die Ausgangslage in Hildesheim	7
2.1	Hildesheim profitiert von zehn Jahren Aufschwung.....	7
2.2	Der Corona-Dip: Auswirkungen der Coronakrise auf dem Arbeitsmarkt	8
2.3	Herausforderungen bleiben.....	10
3	Struktur und Probleme am Arbeitsmarkt.....	11
3.1	Branchenstruktur	11
3.2	Qualifikationsstruktur	11
3.3	Fachkräfteengpässe	13
3.3.1	Engpass-Indikatorik.....	14
3.3.2	Rekrutierungsprobleme	16
3.3.3	Drei Wege der Lösung.....	21
4	Drei-Säulen-Modell der Attraktivität	26
4.1	Wohnortattraktivität	27
4.2	Arbeitsort	31
4.3	Bildungs- und Wissenschaftsort	34
4.4	Die Sicht der Unternehmen: Die Rolle der Wirtschaftsförderung.....	37

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2-1: Zehn gute Jahre auf dem Arbeitsmarkt	7
Abbildung 2-2: Veränderung Arbeitslose nach Rechtskreis in Hildesheim und Niedersachsen	8
Abbildung 2-3: Auswirkungen von Corona auf Branchen in Hildesheim und Niedersachsen	9
Abbildung 3-1: Die Entwicklung und Struktur der gewerblichen Beschäftigung in Niedersachsen	11
Abbildung 3-2: Qualifikationsniveau der Belegschaften zur Gestaltung der digitalen Transformation	12
Abbildung 3-3: Regionen mit Fachkräftepotenzialen	13
Abbildung 3-4: Die offenen gemeldeten Stellen nach Anforderungsniveau im Arbeitsagenturbezirk Hildesheim im Jahr 2019	16
Abbildung 3-5: Probleme bei der Personalgewinnung nach Qualifikationsniveau	17
Abbildung 3-6: Matrix zur Bewertung der regionalen Fachkräfteentwicklung in den Arbeitsagenturbezirken in Niedersachsen	18
Abbildung 3-7: Erfahrungen bei der Stellenbesetzung für ausgewählte Qualifikationsniveaus und Unternehmenstypen	19
Abbildung 3-8: Erwartete Entwicklung des Arbeitsmarktes	20
Abbildung 3-9: Wanderungssaldo der Stadt- und Landkreise in Niedersachsen	22
Abbildung 3-10: Kurzfristige Weiterbildungsaktivitäten in den niedersächsischen Unternehmen	23
Abbildung 3-11: Weiterbildungsbedarfe im Bereich digitaler Kompetenzen	24
Abbildung 4-1: Attraktive Wohnorte	30
Abbildung 4-2: Bewertung der Standortfaktoren aus Sicht der Unternehmen	31
Abbildung 4-3: Attraktive Arbeitsorte in Niedersachsen	33
Abbildung 4-4: Bewertung der Standortfaktoren aus Sicht der Unternehmen	34
Abbildung 4-5: Attraktive Bildungs- und Wissenschaftsorte in Niedersachsen	36
Abbildung 4-6: Bewertung der Standortfaktoren aus Sicht der Unternehmen	37
Abbildung 4-7: Beurteilung der Wirtschaftsförderung	37
Abbildung 4-8: Bedeutung externer Unterstützung bei der Fachkräftegewinnung	38

Tabellenverzeichnis

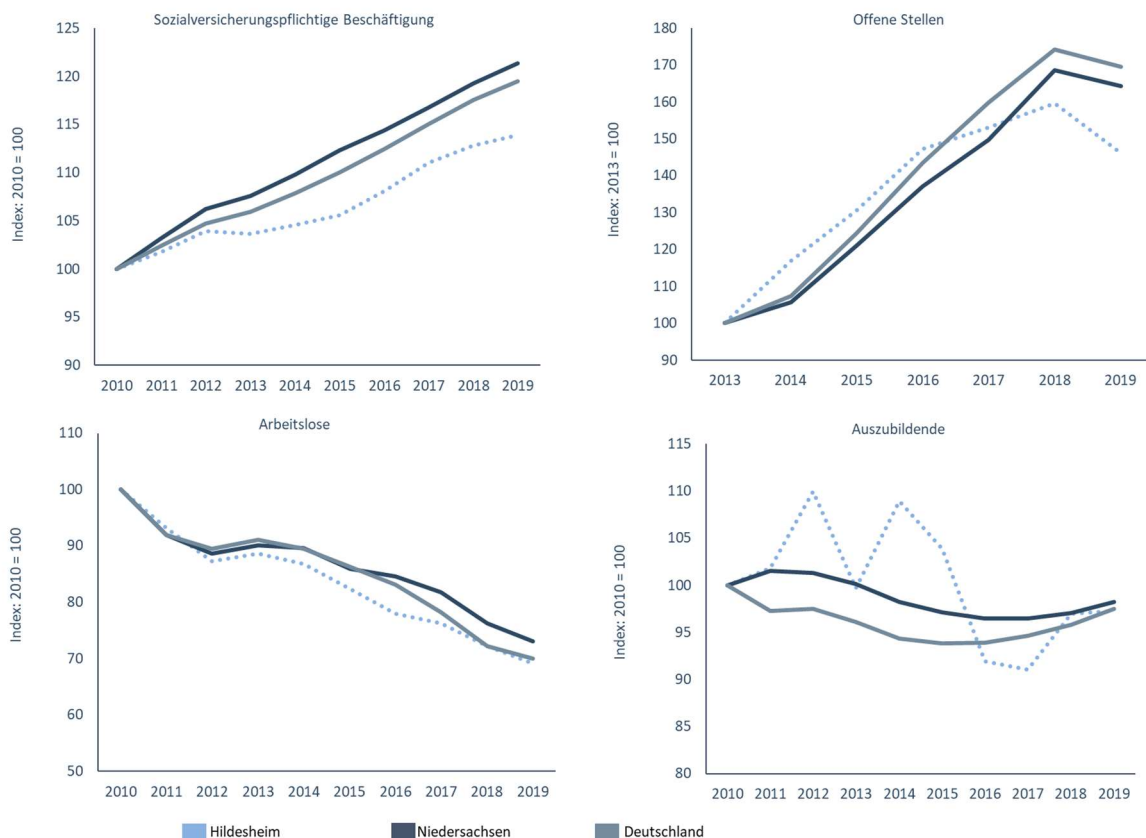
Tabelle 3-1: TOP-10 M+E Engpassberufe und Binnenwanderungspotenziale	14
Tabelle 3-2: Engpassquoten nach Qualifikationsniveau im Jahr 2019	15
Tabelle 3-3: Die Stellenüberhangsquote in gewerblichen Berufen im Jahr 2019	15
Tabelle 4-1: TOP-5 Wohnorte im Vergleich	27
Tabelle 4-2: LOW-5 Wohnorte im Vergleich	28
Tabelle 4-3: Wohnortattraktivität im Vergleich	29
Tabelle 4-4: Arbeitsorte im Vergleich	31
Tabelle 4-5: Bildungs- und Wissenschaftsorte im Vergleich	34

1 Zusammenfassung

2 Die Ausgangslage in Hildesheim

2.1 Hildesheim profitiert von zehn Jahren Aufschwung

Abbildung 2-1: Zehn gute Jahre auf dem Arbeitsmarkt



Quelle: IW Consult

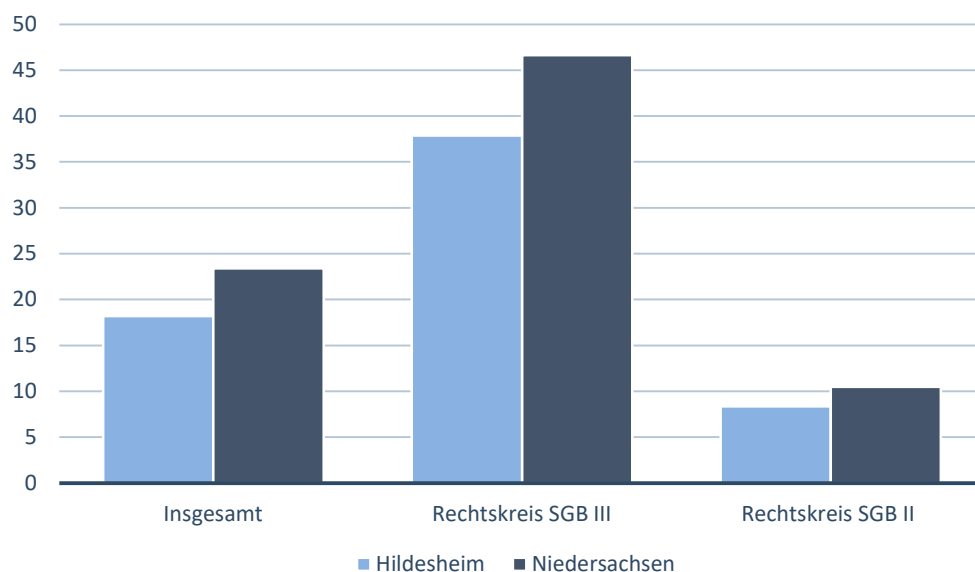
- ▶ In den vergangenen Jahren hat sich die wirtschaftliche Situation in Deutschland und in Niedersachsen historisch gut entwickelt.
- ▶ Auch Hildesheim kann von diesem Aufschwung profitieren, jedoch fallen die Effekte auf dem Arbeitsmarkt differenziert aus.
- ▶ Die Beschäftigung ist in den letzten zehn Jahren gewachsen. Im Jahr 2019 waren in Niedersachsen 21,3 Prozent mehr Menschen in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung als noch 2010, in Deutschland waren es 19,5 Prozent. In Niedersachsen fiel der Zuwachs mit 13,9 Prozent geringer aus.

- ▶ In Hildesheim nahmen die gemeldeten offenen Stellen vor allem Mitte der 2010er Jahre stark zu. Der Wachstumstrend hielt weniger lange an als auf Bundes- oder Landesebene. Nichtsdestotrotz hatten die Unternehmen im Jahr 2019 46,2 Prozent mehr Stellen zu besetzen als noch 2013.
- ▶ Die Arbeitslosigkeit hat sich im vergangenen Jahrzehnt erheblich reduziert. Die Zahl der Arbeitslosen ging in Niedersachsen um mehr als ein Viertel zurück. In Hildesheim fiel der Rückgang mit knapp 31 Prozent noch deutlicher aus. Betrug die Arbeitslosenquote im Jahr 2010 noch 8,7 Prozent (NI: 7,7 Prozent), waren es 2019 nur noch 5,7 Prozent (NI: 5,3 Prozent).
- ▶ Die Zahl der Auszubildenden ist in den vergangenen zehn Jahren trotz eines neuerlichen Anstiegs seit dem Jahr 2018 um 1,8 Prozent (D: -2,5 Prozent) gesunken. Hildesheim folgt diesem allgemeinen Trend mit einem Rückgang der Auszubildenden um 2,7 Prozent seit 2010. Hervorzuheben ist allerdings, dass das lokale Ausbildungsverhalten starken jährlichen Schwankungen unterliegt.

2.2 Der Corona-Dip: Auswirkungen der Coronakrise auf dem Arbeitsmarkt

Abbildung 2-2: Veränderung Arbeitslose nach Rechtskreis in Hildesheim und Niedersachsen

Veränderung August 2019 bis August 2020 in Prozent

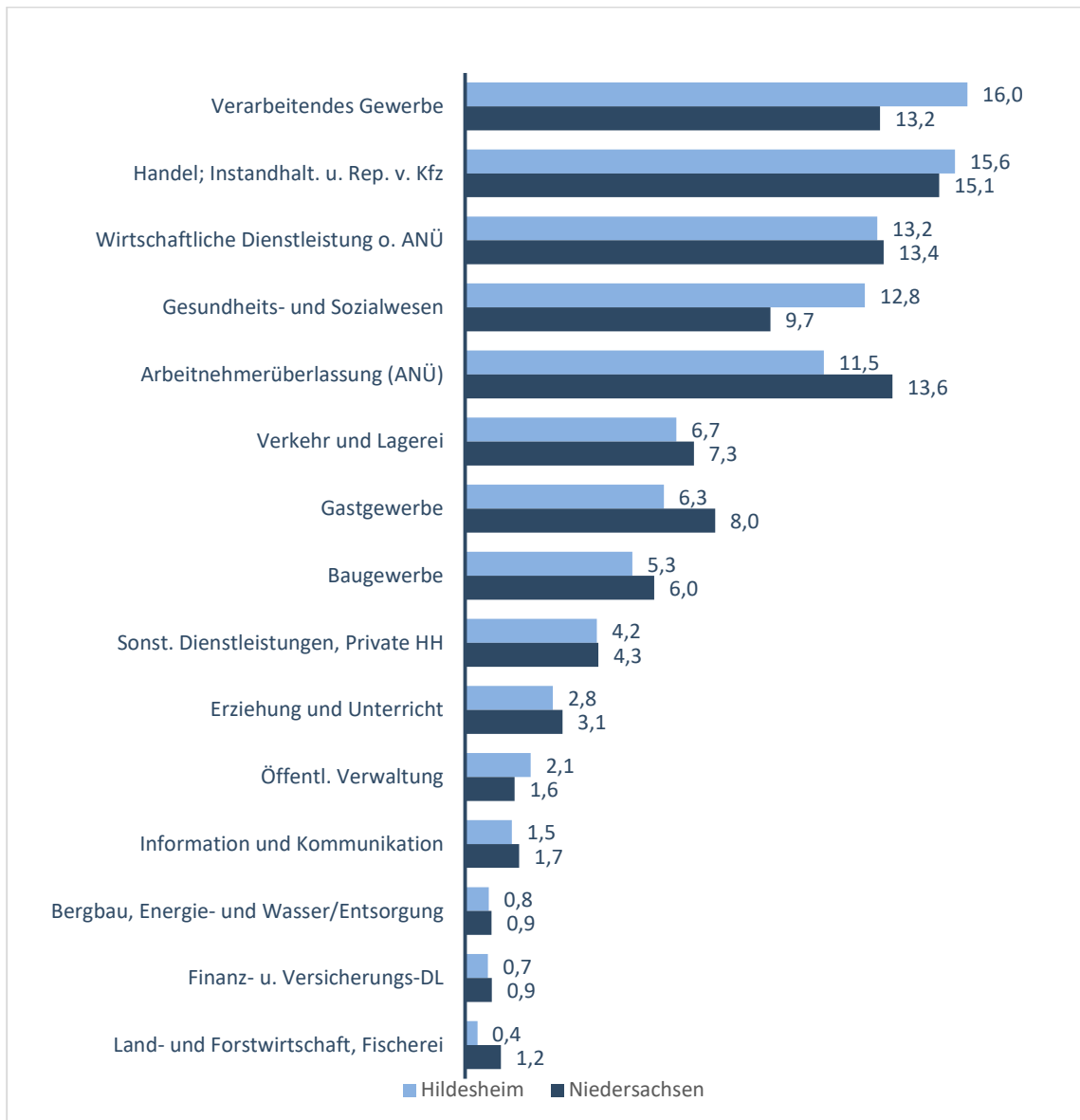


Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2020)

- ▶ Hildesheim kommt besser durch die Corona-Krise als das Bundesland Niedersachsen insgesamt. Auf Landesebene nahm der Bestand an Arbeitslosen zwischen August 2019 und August 2020 um 23,4 Prozent zu. In Hildesheim war der Zuwachs um 5,2 Prozentpunkte niedriger.
- ▶ Die Zunahme der Arbeitslosigkeit betrifft vor allem Personen aus dem ersten Arbeitsmarkt (Rechtskreis SGB III). Allerdings sind die Zuwächse im Bestand in Hildesheim geringer als auf Landesebene.

Abbildung 2-3: Auswirkungen von Corona auf Branchen in Hildesheim und Niedersachsen

Anteil der Branchen am Zugang zur Arbeitslosigkeit im Rechtskreis des SGB-III aus dem 1. Arbeitsmarkt im Zeitraum April bis August 2020 in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2020)

- Die Auswirkungen der Coronakrise differenzieren sich nach Branche und Regionen. In Hildesheim ist das verarbeitende Gewerbe stärker betroffen als im Landesvergleich. 16,0 Prozent der Zugänge zur Arbeitslosigkeit stammen von Arbeitskräften in dieser Branche. Auch das Gesundheits- und Sozialwesen setzt Arbeitskräfte frei, obgleich Pflegeberufe gerade in Krisenzeiten unentberlich sind. Ursächlich hierfür ist, dass nicht alle Gesundheitsberufe gleichermaßen in der Coronakrise relevant sind. Durch das Vorhalten freier Kapazitäten in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, wurden andere Gesundheitsmaßnahmen, beispielsweise in der beruflichen Rehabilitation, eingeschränkt. Besser durch die Krise kommen das lokale Gastgewerbe und die Arbeitnehmerüberlassungen.

2.3 Herausforderungen bleiben

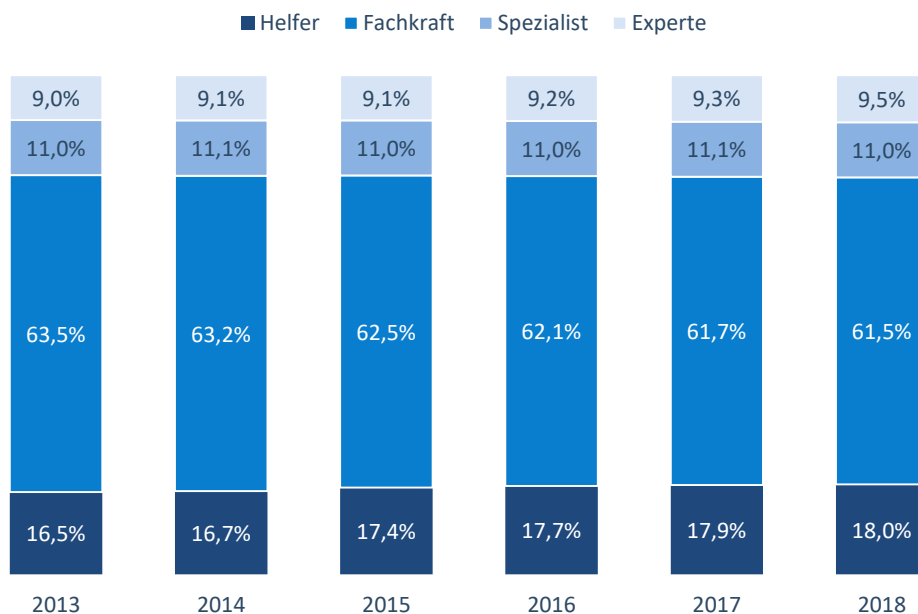
- ▶ Trotz der historischen guten Entwicklung und ungeachtet der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Wirtschaftsleistung und Arbeitskräftenachfrage, bleiben die strukturellen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt bestehen.
- ▶ Zu den treibenden Kräften zählen einerseits Marktentwicklungen sowie andererseits politische Regulierungsentwicklungen. Motor des marktgetriebenen Strukturwandels ist die Digitalisierung. Technologische Neuerungen führen zu veränderten technologischen Produkten, Prozessen und Geschäftsmodellen, die umfangreiche Anpassungen auf Betriebsebene erfordern. Politische Regulierungen im Bereich Umwelt, Ökologie und Klima verändern die Marktbedingungen. In Summe zeitigen diese Entwicklungen für alle Branchen und Unternehmen. Allerdings ist zu beobachten, dass einige Branchen stärker als andere betroffen sind. Dies trifft insbesondere dann zu, wenn Wirtschaftszweige im Spannungsfeld beider Transformationsentwicklungen gleichzeitig stehen (z.B. Automobilindustrie).
- ▶ Ausgehend von den mittel- und langfristig beobachtbaren Strukturwandelprozessen wird erwartet, dass folgende Trends zu Disruptionen auf dem Arbeitsmarkt in Niedersachsen führen:
 - ▷ Dekarbonisierung (insb. automobiler Transformation)
 - ▷ Digitale Transformation
 - ▷ Demografie
 - ▷ Urbanisierung

3 Struktur und Probleme am Arbeitsmarkt

3.1 Branchenstruktur

3.2 Qualifikationsstruktur

Abbildung 3-1: Die Entwicklung und Struktur der gewerblichen Beschäftigung in Niedersachsen



Quelle: IW Consult

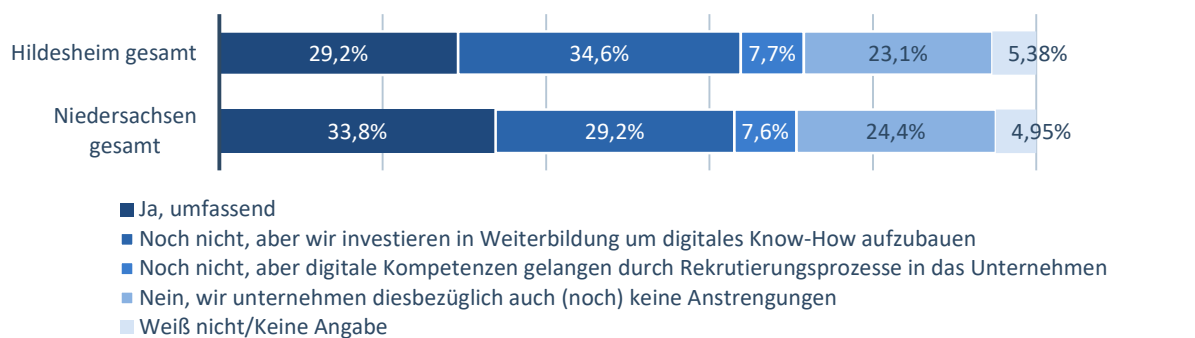
- Die überwiegende Mehrheit der gewerblichen Beschäftigten (82,0 Prozent) in Niedersachsen geht einer qualifizierten Tätigkeit nach. Unter den qualifizierten Arbeitnehmern entfällt der Großteil

der Beschäftigung auf Fachkräfte (61,5 Prozent), d.h. Berufe und Tätigkeiten, die nach Abschluss einer mindestens zweijährigen Berufsausbildung ausgeübt werden dürfen. 11,0 Prozent der Beschäftigten verantworten Aufgaben, die einen Fortbildungs- oder Fachschulabschluss (z.B. Meister, Techniker) bzw. einen Bachelorabschluss (ohne Berufserfahrung) erfordern (Spezialist). Der geringste Anteil der Beschäftigten (9,5 Prozent) nimmt Aufgabenbereiche wahr, für welche sie ein Hochschulabschluss (Bachelor) mit entsprechender Berufserfahrung oder weiterführende Hochschulabschlüsse (Master, Diplom) qualifizieren (Experte).

- ▶ Gegenüber den qualifizierten Berufsprofilen geht knapp jeder fünfte Beschäftigte einer ungelernten Tätigkeit nach. Diese finden vor allem Beschäftigung in den Industriebetrieben des verarbeitenden Gewerbes sowie in der Nahrungs- und Futtermittelindustrie.
- ▶ Mittelfristig blieb die Beschäftigungsstruktur in den gewerblichen Berufen in Niedersachsen weitgehend stabil. Die Verteilung der Beschäftigung nach Anforderungsniveau entwickelt sich seit dem Jahr 2013 zu Ungunsten der qualifizierten Tätigkeiten, insbesondere jene, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern. Der Anteil der Fachkräfte an der gesamten gewerblichen Beschäftigung ging um zwei Prozentpunkte zurück; der Anteil der hochqualifizierten Experten stieg indes lediglich um 0,5 Prozentpunkte.

Abbildung 3-2: Qualifikationsniveau der Belegschaften zur Gestaltung der digitalen Transformation

Frage „Sind Ihre Mitarbeiter ausreichend qualifiziert, um die Herausforderungen der digitalen Transformation zu gestalten?“

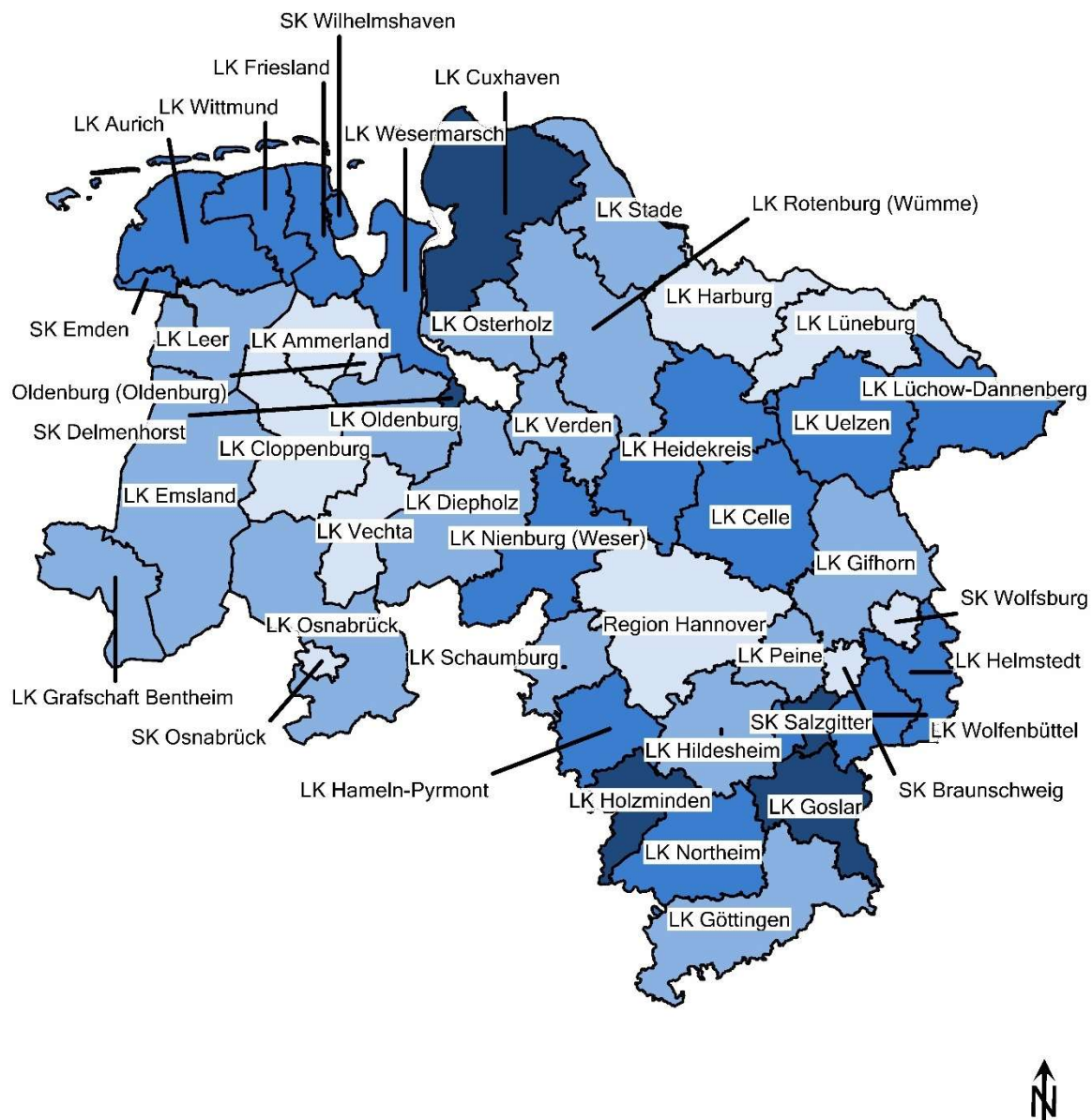


Quelle: IW Consult

- ▶ Damit die niedersächsischen Unternehmen gestärkt aus dem digitalen Strukturwandel hervorgehen und von diesem profitieren können, ist es notwendig, dass die Arbeitnehmer über die notwendigen Qualifikationen verfügen. Nur ein Drittel der Unternehmen in Niedersachsen empfinden, dass ihre Belegschaft hier umfassend qualifiziert ist. Ein Viertel der Unternehmen unternimmt keinerlei Anstrengungen die Qualifikationen ihre Mitarbeiter an sich verändernde Marktbedingungen anzupassen.
- ▶ In Hildesheim sind die Belegschaften der hiesigen Unternehmen in einem geringeren Maße qualifiziert. Die Weiterbildungsaktivitäten sind indes höher. Besonders getragen wird die Weiterbildungsoffensive von großen Unternehmen, die aufgrund finanzieller und personeller Ressourcen deutlich umfassender in Weiterqualifizierung investieren können.

3.3 Fachkräfteengpässe

Abbildung 3-3: Regionen mit Fachkräftepotenzialen



Regionen mit arbeitsmarktbezogenen Handlungsbedarfen

Arbeitsmarkindex: Je höher der Rang, desto größer sind die Handlungsbedarfe.

■ Rang 1 bis 10

■ Rang 11 bis 25

■ Rang 26 bis 40

■ Rang 41 bis 45

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (31.03.2020); Berechnung und Darstellung: IW Consult

- ▶ Die Arbeitsmärkte befinden sich im Ungleichgewicht. Die Personalbedarfe und das Arbeitskräfteangebot befinden sich in einem Mismatch. Diese Problemlagen differenzieren sich regional. Anhang von 13 Indikatoren werden die Problemlagen approximiert und die Notwendigkeit für arbeitsmarktbezogene Handlungsbedarfe abgeleitet.
- ▶ Besondere Probleme bestehen im Süden und im Norden des Landes Niedersachsen. Günstigere Arbeitsmärkte befinden sich vor allem in den urbanen Agglomerationen, wie Osnabrück,

Wolfsburg, Oldenburg oder Braunschweig. Aber auch die Arbeitsmärkte in starken ländlichen Industrieregionen sind mitunter günstig aufgestellt. Hierzu zählt beispielsweise die Region Vechta.

- ▶ Die Arbeitsmärkte mit geringeren Handlungsbedarfen sichern die Fachkräfteversorgung mittels positiven Wanderungssalden, vielen gut ausgebildeten Schulabgänger und einer günstigen Altersstruktur. Zudem entwickelt sich die Arbeitskräftenachfrage dynamisch durch eine hohe Gründungsintensität, ein hohes Gewerbesaldo und ein hohes Maß an lokaler Arbeitsplatzversorgung.
- ▶ Hildesheim belegt im interregionalen Vergleich den Rang 25 und befindet sich somit im Mittelfeld. Auf der Seite des Arbeitskräfteangebots wirken unterschiedliche Faktoren negativ. Hierzu zählen ein prognostizierte Abnahme der Bevölkerung bis 2035, eine Abnahme der erwerbsfähigen Bevölkerung seit dem Jahr 2010, ein hohes Pendlersaldo sowie Abwanderungstendenzen junger Menschen. Positiv hingegen ist ein hoher Anteil an Schulabgänger mit Abitur. Die Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage ist gemessen an der Arbeitsplatzversorgung, Gründungsintensität, Gewerbesaldo, beschäftigte Akademiker und Entwicklung der Beschäftigung nur durchschnittlich.

3.3.1 Engpass-Indiktorik

Tabelle 3-1: TOP-10 M+E Engpassberufe und Binnenwanderungspotenziale

Ein Beruf gilt als Engpassberuf, wenn weniger als 200 Arbeitslose auf 100 gemeldete Stellen kommen (EPR < 200).

Das Binnenwanderungspotenzial ist die Schnittmenge von Arbeitslosenüberhangspotenzial und Stellenüberhangspotenzial. Berücksichtigt wurde der Arbeitsagenturbezirk Hildesheim.

Berufsuntergruppe	Qualifikation sniveau	Engpassrelation in Hildesheim Niedersachsen Deutschland	Binnenwanderungs potenziale innerhalb Deutsch- lands
Bauelektrik	Fachkraft	21 20 22	0
Aufsicht und Führung - Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	Spezialist	50 68 64	21
Mechatronik	Fachkraft	52 22 21	0
Elektrische Betriebstechnik	Fachkraft	56 22 25	0
Schweiß- und Verbindungstechnik	Fachkraft	57 42 58	119
Elektrotechnik	Fachkraft	63 40 56	36
Kraftfahrzeugtechnik	Fachkraft	65 50 50	14
Anlagen-, Behälter- und Apparatebau	Fachkraft	73 39 56	13
Spanende Metallbearbeitung	Fachkraft	89 34 39	0
Informatik	Fachkraft	103 126 89	160

Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit, 2020; Darstellung: IW Consult

- ▶ Während das Bundesland Niedersachsen insgesamt stark von Fachkräfteengpässen betroffen ist, ist die Fachkräftesituation in Hildesheim vor Ort entspannter. Die Engpässe vor Ort folgen dem allgemeinen Trend in den M+E-Berufen, die die Bedeutung von beruflichen Fachkräften hervorheben. Auch auf Landesebene sind Berufe, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern, von Engpässen besonders stark betroffen.
- ▶ Um die fehlenden Arbeitskräfte durch Zuwanderung zu decken, bestehen überregional kaum Möglichkeiten. Grund hierfür ist, dass die Berufsgruppen mit einem besonders kritischen

Verhältnis von Arbeitslosen und offenen Stellen vor Ort auch bundesweit zu den Engpassberufen zählen. Dies spiegelt sich wieder in niedrigen Binnenwanderungspotenzialen.

Tabelle 3-2: Engpassquoten nach Qualifikationsniveau im Jahr 2019

Engpassquote = Durchschnittlicher Anteil aller gemeldeten Stellen, die in Engpassberufen im Jahr 2019 gemeldet wurden

Arbeitsagenturbezirk	Helfer	Fachkraft	Spezialist	Experte
Deutschland	16	78	70	69
Niedersachsen	24	80	80	69
Hildesheim	3	69	69	73

Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit, 2020; Darstellung: IW Consult

- ▶ Niedersachsens Wirtschaft ist in besonderem Maße von einer Fachkräfteverknappung betroffen. Je 80 Prozent aller Stellen auf Ebene der dualen Aus- und beruflichen Fortbildung sind in Engpassberufen gemeldet. Insbesondere für Personalgesuche auf Ebene der Spezialisten ergeben sich in Niedersachsen im Vergleich zum Bundesdurchschnitt besondere Herausforderung.
- ▶ Der starke Industriefokus in Niedersachsen spiegelt sich auch in den Engpassquoten auf Helferniveau wieder. Knapp ein Viertel aller Stellen für ungelernte Tätigkeiten sind von Engpässen betroffen.
- ▶ In Hildesheim stellt sich die Situation etwas besser dar. Personalgesuche für Fachkräfte und Spezialisten entfallen zu je 69 Prozent auf Engpassberufe. Akademiker werden hingegen verstärkt in Engpassberufen gesucht, hierzu zählen zum Beispiel Ingenieure in Unternehmen der Elektro-, Nachrichten-, und Übertragungstechnik.

Tabelle 3-3: Die Stellenüberhangsquote in gewerblichen Berufen im Jahr 2019

Die Stellenüberhangsquote gibt den Anteil der offenen Stellen wieder, für die es in der Region keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt. Eine niedrige Stellenüberhangsquote weist demnach darauf hin, dass die offenen Stellen durch Arbeitslose in der Region besetzt werden können, d.h. Arbeitskräfteangebot und -bedarfe stimmen in Bezug auf das Qualifikationsniveau regional überein.

Angabe in Prozent

Anforderungsniveau	Deutschland	Arbeitsagenturbezirk Niedersachsen	Arbeitsagenturbezirk Hildesheim
Helfer	3,2	1,7	1,6
Fachkraft	42,8	46,2	37,2
Spezialist	32,3	32,3	39,3
Experte	39,6	42,6	38,4

Quelle: eigene Berechnungen des Kompetenzzentrums Fachkräfte (KOFA)

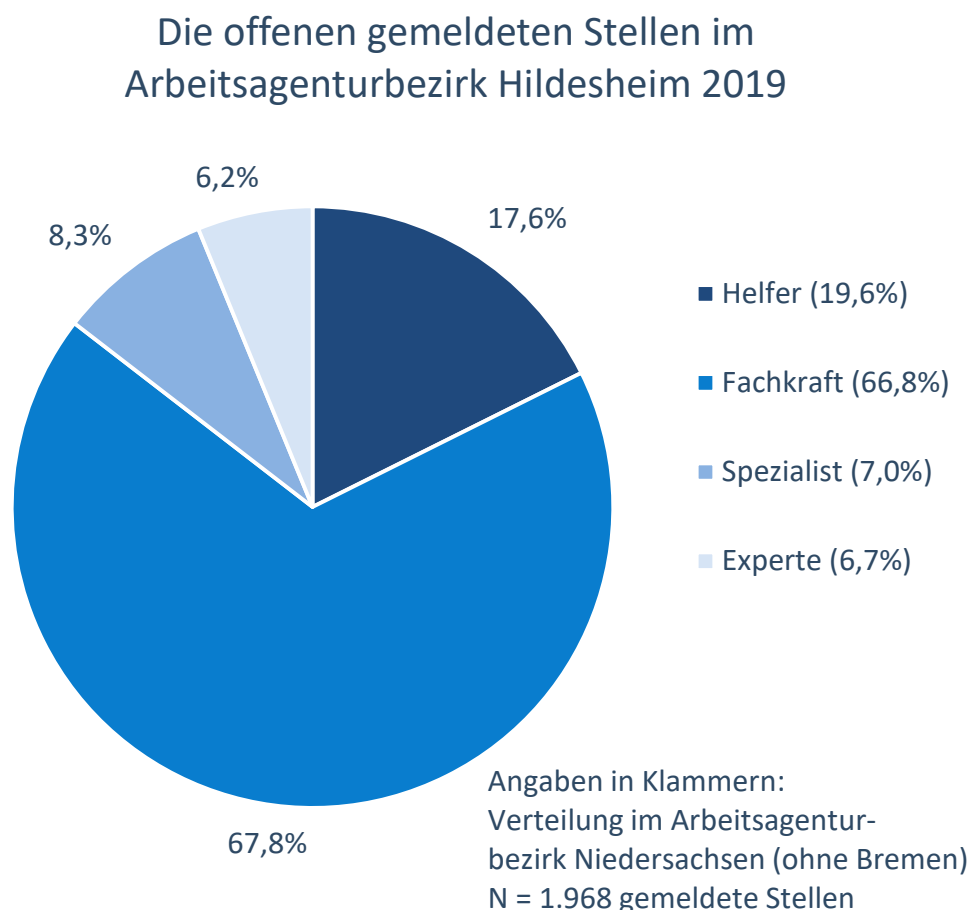
- ▶ Mit Ausnahme des Qualifikationsniveaus der Spezialisten, können offene Stellen in Hildesheim eher mit regionalen Arbeitslosen besetzt werden als im Landesdurchschnitt. Auf Ebene der Fachkraft beträgt die Stellenüberhangsquote 37,2 Prozent und liegt damit neun Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt. Suchen Unternehmen hingegen Meister, Techniker, Fachwirte und ähnlich beruflich fortgebildete Arbeitnehmer, so ist die Verfügbarkeit dieser Arbeitnehmergruppe in Hildesheim vor Ort eingeschränkter als im Landesdurchschnitt.

- Obgleich es den Unternehmen in Hildesheim leichter fällt, offene Stellen zu besetzen als ihren Mitbewerbern in anderen Landesteilen, muss betont werden, dass die Fachkräftesituation auch in Hildesheim als angespannt gilt. Besonders kritisch wirkt hierbei, dass kaum bzw. nur geringe Potenziale bestehen, offene Stellen mit lokalen Bewerbern zu besetzen. Aufgrund einer strukturellen Unterversorgung des Arbeitsmarktes mit Arbeitskräften kann auch überregionale Arbeitnehmermobilität besonders in den kritischen Engpassberufen nicht zur Milderung der Fachkräfteknappheit beitragen.
- Die fehlenden Arbeitskräfte betonen die Notwendigkeit, endogene Potenziale zu stärken und Arbeitskräfte reserven zu mobilisieren (z.B. ältere Beschäftigte, Senioren, Schulabbrecher, pflegende bzw. erziehende Angehörige)

3.3.2 Rekrutierungsprobleme

Abbildung 3-4: Die offenen gemeldeten Stellen nach Anforderungsniveau im Arbeitsagenturbezirk Hildesheim im Jahr 2019

Berücksichtigt wurden nur gewerbliche Berufe

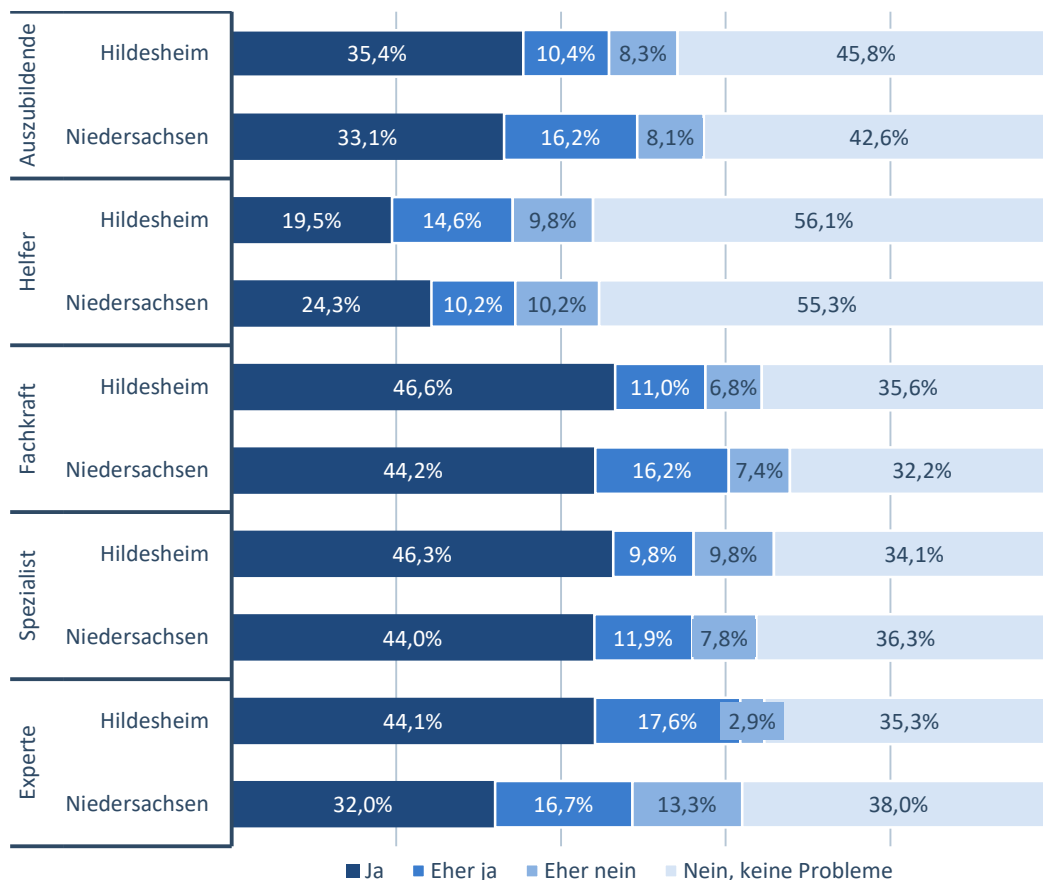


Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit, 2020; Berechnung und Darstellung: IW Consult

- Mehr als zwei Drittel aller Stellenangebote entfallen auf berufliche Fachkräfte. Die Bedeutung der dual ausgebildeten Arbeitnehmer ist in Hildesheim mit einem Prozentpunkt Unterschied zum niedersächsischen Durchschnitt leicht erhöht.
- Für Spezialisten, d.h. Meister, Techniker, Fachwirte u.ä., halten die Unternehmen in Hildesheim Stellen bereit. Auch ihre Bedeutung für die Unternehmen vor Ort ist leicht höher als im Landesschnitt.
- Deutlich weniger Stellenangebote erhielten ungelernte Fachkräfte von den Unternehmen in Hildesheim. Der Unterschied beträgt zwei Prozentpunkte zum Landesdurchschnitt und verdeutlicht, dass das regionale Wirtschaftsgeschehen auch dienstleistungsgeprägt ist.

Abbildung 3-5: Probleme bei der Personalgewinnung nach Qualifikationsniveau

Frage „Hatte Ihr Unternehmen im Jahr 2019 bei folgenden Qualifikationsgruppen Probleme, Mitarbeiter zu rekrutieren?“; Berücksichtigt wurden nur auf dem Arbeitsmarkt aktive Unternehmen.

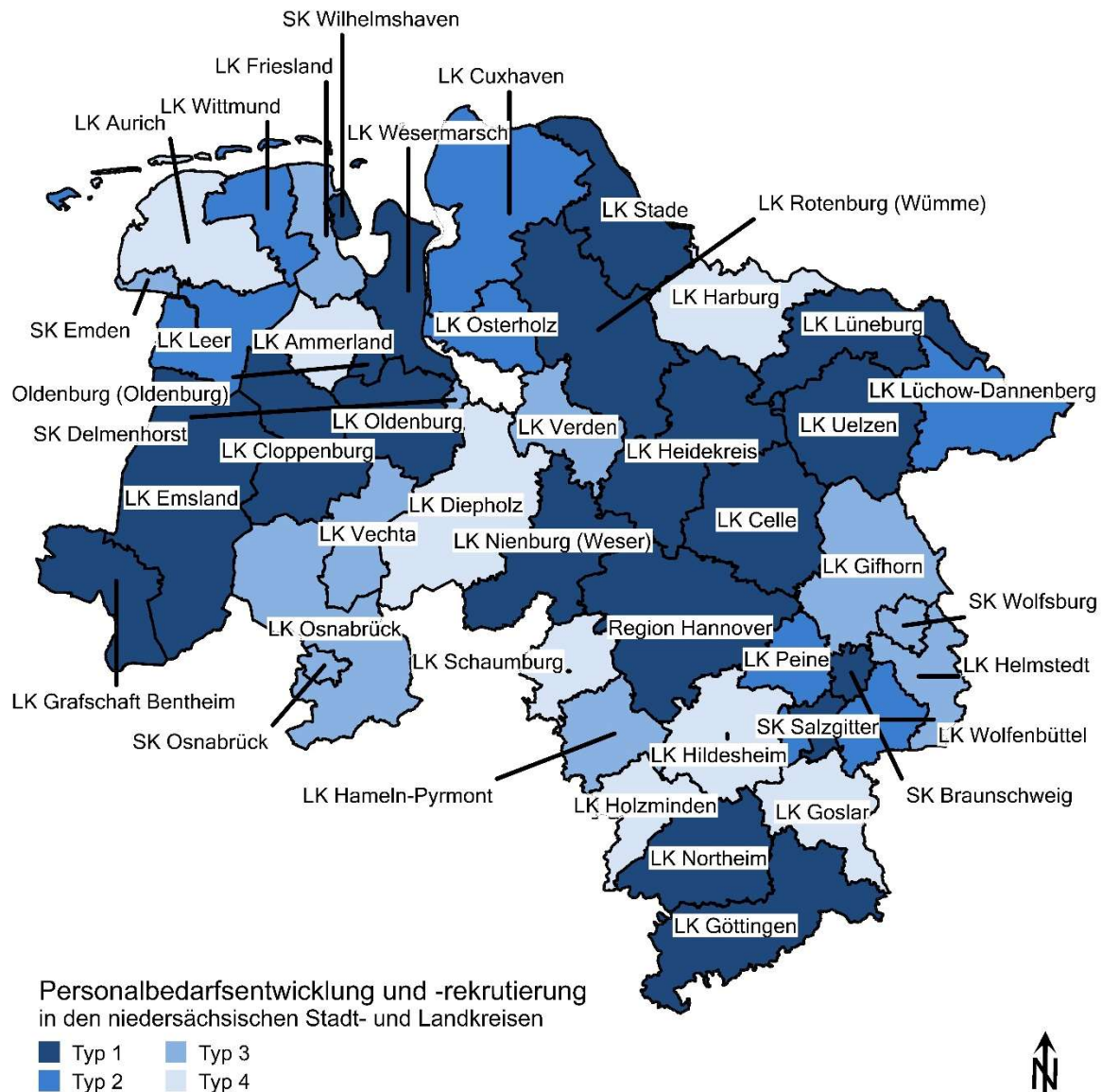


Quelle: IW Consult

- Zu den Berufsgruppen mit den größten Rekrutierungsproblemen zählen Fachkräfte und Spezialisten. Die Tatsache, dass das Stellenüberhangspotenzial in Hildesheim auf Ebene der beruflichen Arbeitskräfte deutlich niedriger ist als im Landesschnitt und gleichzeitig jedoch die größten Probleme bei der Stellenbesetzung berichtet werden, deutet auf ein qualifikatorisches Mismatch hin.
- Unternehmen fällt es darüber hinaus schwierig Akademiker an den Unternehmensstandort Hildesheim zu binden. Knapp jedes zweite Unternehmen berichtet von Problemen bei der Stellenbesetzung, wenn sich das zu besetzende Stellenangebot an Akademiker richtete.

- In der Region Hildesheim können Unternehmen einfacher auf ungelernte Arbeiter zurückgreifen als im Landesdurchschnitt. Jedes fünfte Unternehmen berichtet Probleme bei der Personalrekrutierung; im Landesschnitt empfindet jedes vierte Unternehmen so.

Abbildung 3-6: Matrix zur Bewertung der regionalen Fachkräfteentwicklung in den Arbeitsagenturbezirken in Niedersachsen

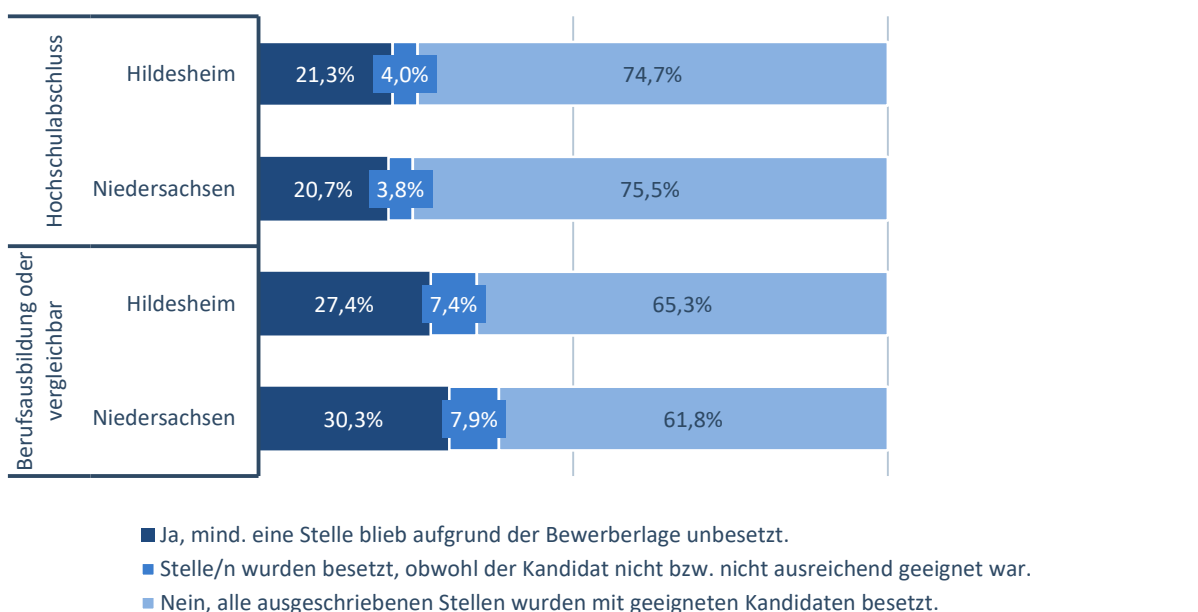


Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit und des Bundesinstituts für Berufsbildung, 2020; Darstellung und Berechnung: IW Consult

- Im Großteil (30 von 45 Kreisen) der niedersächsischen Regionen ist die Rekrutierungslage von Arbeitskräften schwierig. 19 Regionen zählen dabei zu Typ 1. Gleichzeitig zu einer schwierigen Personalgewinnung, haben sich die Personalbedarfe in den vergangenen Jahren in diesen Regionen positiv entwickelt. Dies verschärft die Probleme auf dem Arbeitsmarkt weiter. Elf Regionen zählen zum dritten Typ. Rückläufige bzw. weniger stark ansteigende Personalbedarfe führen auch in diesen Regionen nicht zu einer Entlastung auf dem Arbeitsmarkt.
- Einfacher gestaltet sich die Personalgewinnung im zweiten und vierten Regionstyp unabhängig davon wie sich die Personalbedarfe regional entwickeln.
- Hildesheim zählt zum vierten Regionstyp und wies in der jüngeren Vergangenheit eine im Bundesschnitt überdurchschnittliche Abnahme der offenen gemeldeten Stellen auf. Gleichzeitig sind die Stellen pro Betrieb leicht unterhalb des Bundesdurchschnitts. In der Gesamtbetrachtung ist somit von einer etwas einfacheren Situation der Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt auszugehen. Diese Beobachtung untermauert die Entwicklungen an anderer Stelle, wie etwa geringere Stellenüberhangs- und Engpassquoten.

Abbildung 3-7: Erfahrungen bei der Stellenbesetzung für ausgewählte Qualifikationsniveaus und Unternehmenstypen

Frage „Konnte Ihr Unternehmen im Jahr 2019 Stellen für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder einen Hochschulabschluss erfordern, nicht besetzen?“

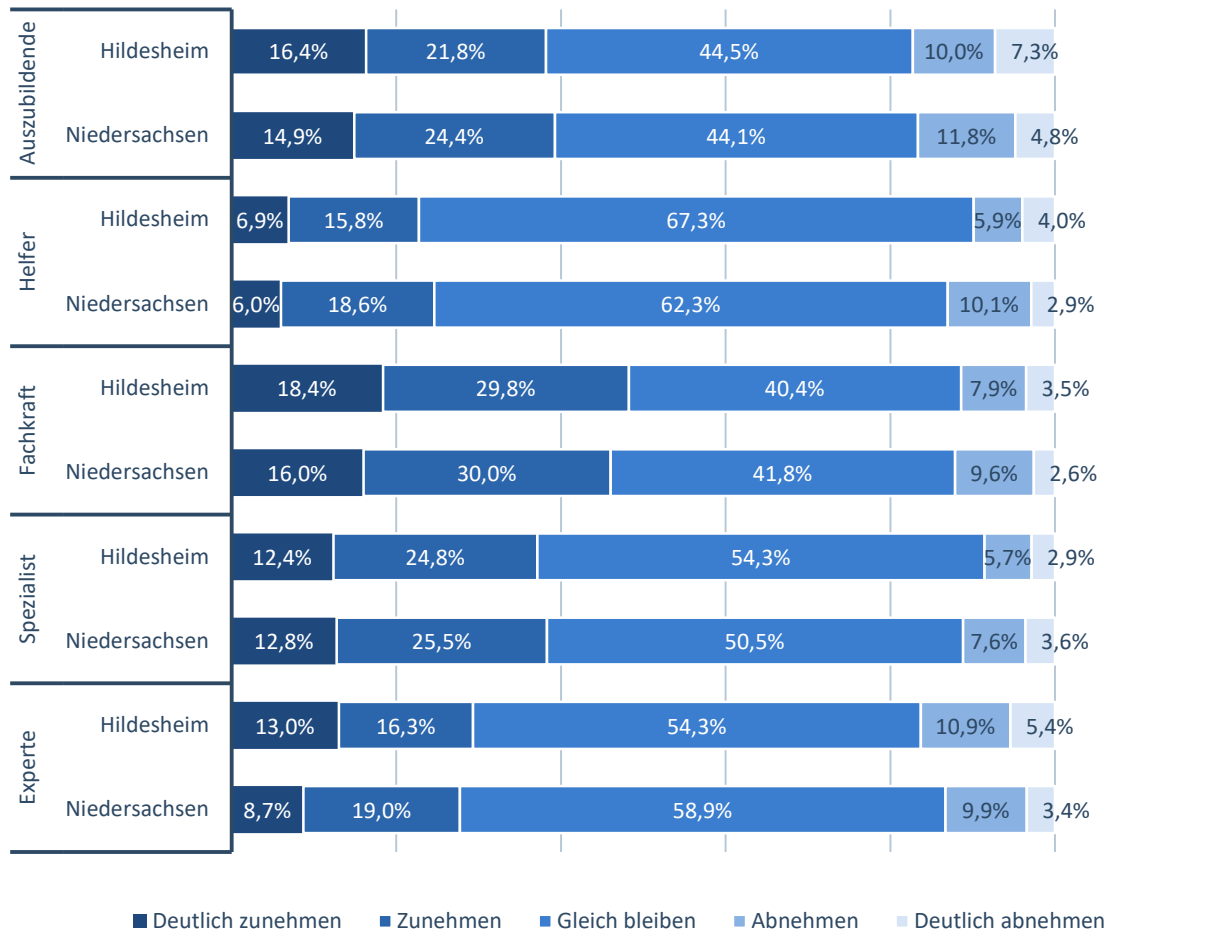


Quelle: IW Consult

- Insgesamt betrachtet, verlaufen Stellenbesetzungsverfahren für beruflich gebildete Fachkräfte häufiger erfolglos als Besetzungsverfahren für Akademiker. Knapp jedes dritte der befragten Unternehmen gab an, dass eine Stelle aufgrund der Bewerberlage unbesetzt geblieben ist. In Hildesheim dagegen verlaufen die Stellenbesetzungsverfahren häufiger erfolgreich. Jedes zweite Verfahren endete mit der Einstellung eines geeigneten Kandidaten. Auf Landesebene war dies weniger oft der Fall.
- Unternehmen können Positionen für Akademiker häufiger mit einem geeigneten Kandidaten besetzen als für berufliche Fachkräfte. Dies trifft für Niedersachsen insgesamt ebenso wie für Hildesheim zu. Mehr als jedes siebte Unternehmen berichtete von einem erfolgreichen Besetzungsverfahren.

Abbildung 3-8: Erwartete Entwicklung des Arbeitsmarktes

Frage „Wie werden sich Probleme für Ihr Unternehmen bei der Rekrutierung von Personal Ihrer Ansicht nach in den nächsten drei bis fünf Jahren entwickeln?“



Quelle: IW Consult

- Die Unternehmen in Niedersachsen im Allgemeinen und in Hildesheim im Speziellen erwarten je nach Arbeitnehmergruppe eine unterschiedliche Entwicklung des Arbeitsmarktes, obgleich der Großteil der befragten Unternehmen über alle Qualifikationsniveaus hinweg eine gleichbleibende Arbeitsmarktsituation erwarten. Eine Abnahme der Problemlagen, d.h. eine Entspannung erwarten insgesamt weniger Unternehmen als eine Zunahme der Probleme.
- Die Hildesheimer Unternehmen erwarten eine Verschärfung der Problemlagen bei der Gewinnung von Fachkräften. Dies äußert sich zum einen, dass mehr Unternehmen eine deutliche Zunahme der Problemlagen und weniger Unternehmen eine Abnahme erwarten. Die Situation für Fachkräfte mit Fortbildung (Spezialist) bleibt für jedes zweite Unternehmen zukünftig gleich. Von einer leichten Abnahme der Problemlagen, wie sie im Landesschnitt erwartet wird, gehen weniger Unternehmen in Hildesheim aus.
- Die Entwicklung des Arbeitsmarktes wird in Hildesheim differenziert betrachtet. Im Vergleich zum Landesdurchschnitt gehen weniger Unternehmen von einer gleichbleibenden Situation aus. Allerdings verteilen sich die Erwartungen an beiden Enden des Spektrums und es wird sowohl regional eine deutlichere Zunahme und Abnahme der Problemlagen erwartet.

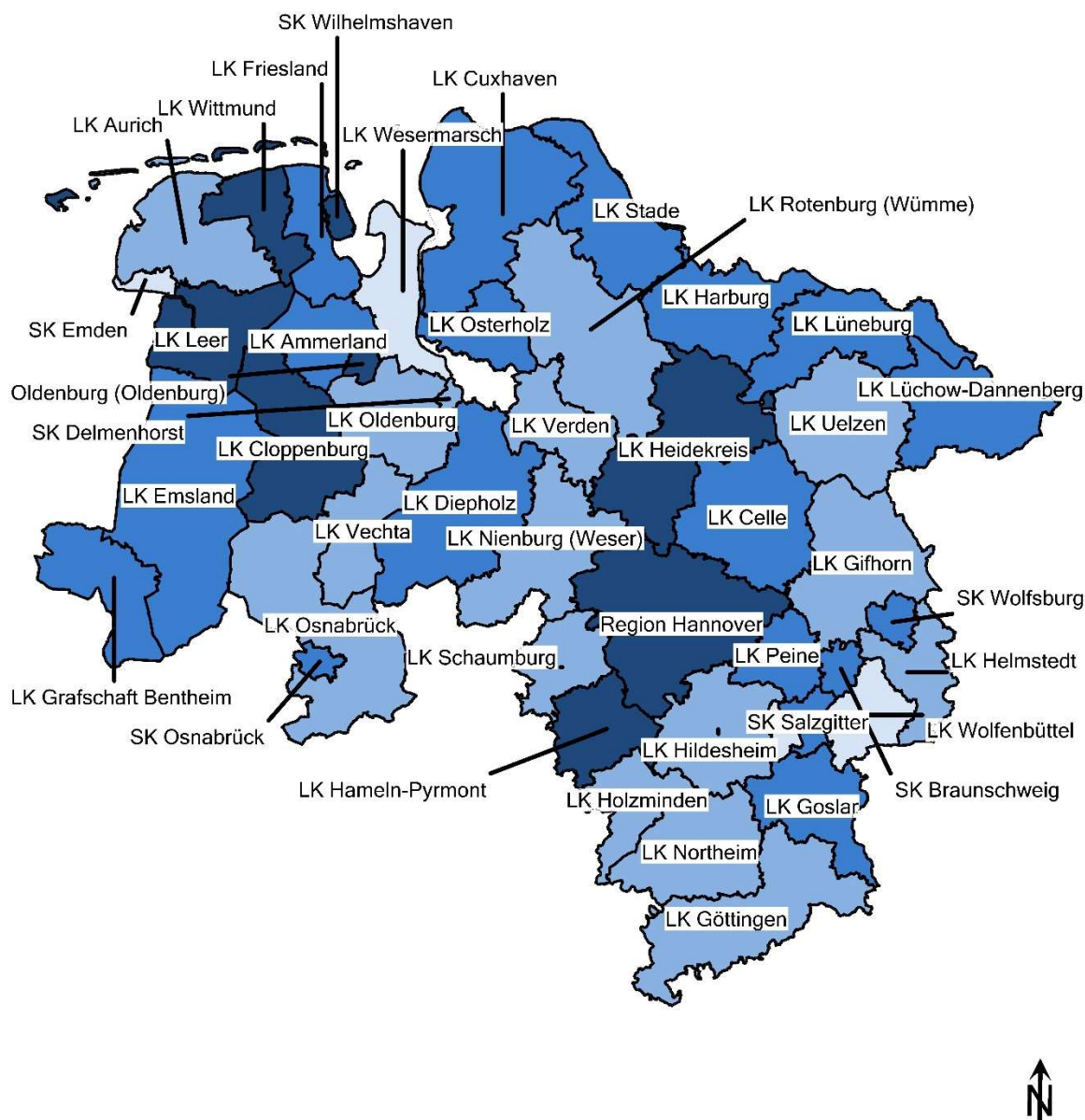
3.3.3 Drei Wege der Lösung

- ▶ Der Arbeitsmarkt in Niedersachsen weist unterschiedliche Probleme auf. Das drängendste Problem ist die strukturelle Unterversorgung mit Arbeitskräften. Dies betrifft grundsätzlich alle Qualifikationsniveaus, besondere Dringlichkeit ergibt sich allerdings aufgrund der regionalen Wirtschaftsstruktur und der angemeldeten Personalbedarfe auf Ebene der beruflichen Fachkräften. Gleichzeitig ist davon auszugehen, dass die universitär ausgebildeten Arbeitskräfte an Bedeutung für die Unternehmen gewinnen werden, um den Strukturwandel zu gestalten.
- ▶ Um den Personalbedarfen ein entsprechendes Arbeitskräfteangebot entgegenzustellen, müssen drei Strategien verfolgt werden:
 - ▷ Erstens gilt es das endogene Arbeitskräftepotenzial zu stärken und Arbeitskräftereserven zu mobilisieren. Anstrengungen fokussieren vor allem die Teilhabe am Arbeitsmarkt von älteren Beschäftigten, Senioren, Frauen und pflegende bzw. erziehende Arbeitskräfte, sowie die Sicherstellung einer adäquaten Schulausbildung für alle Kinder und Jugendlichen.
 - ▷ Zweitens spielt Zuwanderung eine zentrale Rolle, um den Arbeitsmarkt kurz- und mittelfristig zu entlasten. Dies rückt die Attraktivität der Regionen als Wohn-, Arbeits- und Lebensmittelpunkt in den Fokus.
 - ▷ Drittens sind umfangreiche Qualifizierungs- und Weiterbildungen erforderlich, um Mismatches auf dem Arbeitsmarkt abzubauen. Die Kompetenzen und Qualifikationen der Arbeitskräfte müssen angepasst an die Unternehmensbedarfe ausgebaut werden, damit der Strukturwandel bewältigt werden kann und die Unternehmen die (inter)nationale Wettbewerbsfähigkeit erhalten bzw. weiter ausbauen.

Zu (1) Endogenes Potenzial

- ▶ Mobilisierung von Arbeitskräftereserven
 - ▷ Erhöhung der Teilhabe am Arbeitsmarkt von Senioren
 - ▷ Sicherung der Teilhabe am Arbeitsmarkt von älteren Beschäftigten
 - ▷ Erleichterung der Teilhabe am Arbeitsmarkt von Frauen, pflegenden und erziehenden Familienangehörigen
 - ▷ Steigerung der Teilhabechancen von Schulabbrechern

Zu (2) Zuwanderung

Abbildung 3-9: Wanderungssaldo der Stadt- und Landkreise in Niedersachsen

Quelle: IW Consult

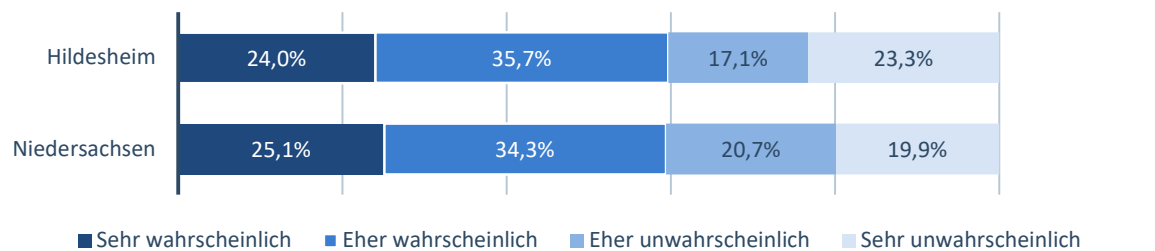
- ▶ Positiv hervorzuheben ist, dass der Großteil der Regionen in Niedersachsen an Personen im erwerbsfähigen Alter hinzugewinnt. Lediglich Wesermarsch und Emden verzeichneten im Jahr 2018 Verluste.
- ▶ Die Region Hildesheim weist ein leicht positives Wanderungssaldo in Höhe von 4,3 je 1.000 Einwohner in derselben Altersgruppe auf. Diese Zuwanderung jedoch reicht nicht aus, um die Engpässe, die auf dem Arbeitsmarkt bestehen, vollends zu besetzen. Arbeitsmarktstrategien müssen daher sowohl Zuwanderung

- Obgleich die Wanderungspotenziale begrenzt sind, ist die Schaffung und der Erhalt attraktiver Regionen zentral, um von den Potenzialen, die landes- und bundesweit verfügbar sind, bestmöglich zu profitieren. Darüber hinaus muss Niedersachsen auch attraktiver werden für internationale Fachkräfte.

Zu (3) Ausbildung, Qualifizierung, Weiterbildung

Abbildung 3-10: Kurzfristige Weiterbildungsaktivitäten in den niedersächsischen Unternehmen

Frage „Wie wahrscheinlich ist es, dass Ihr Unternehmen die Aktivitäten im Bereich Qualifizierung / Weiterbildung in den nächsten drei Jahren intensivieren wird?“

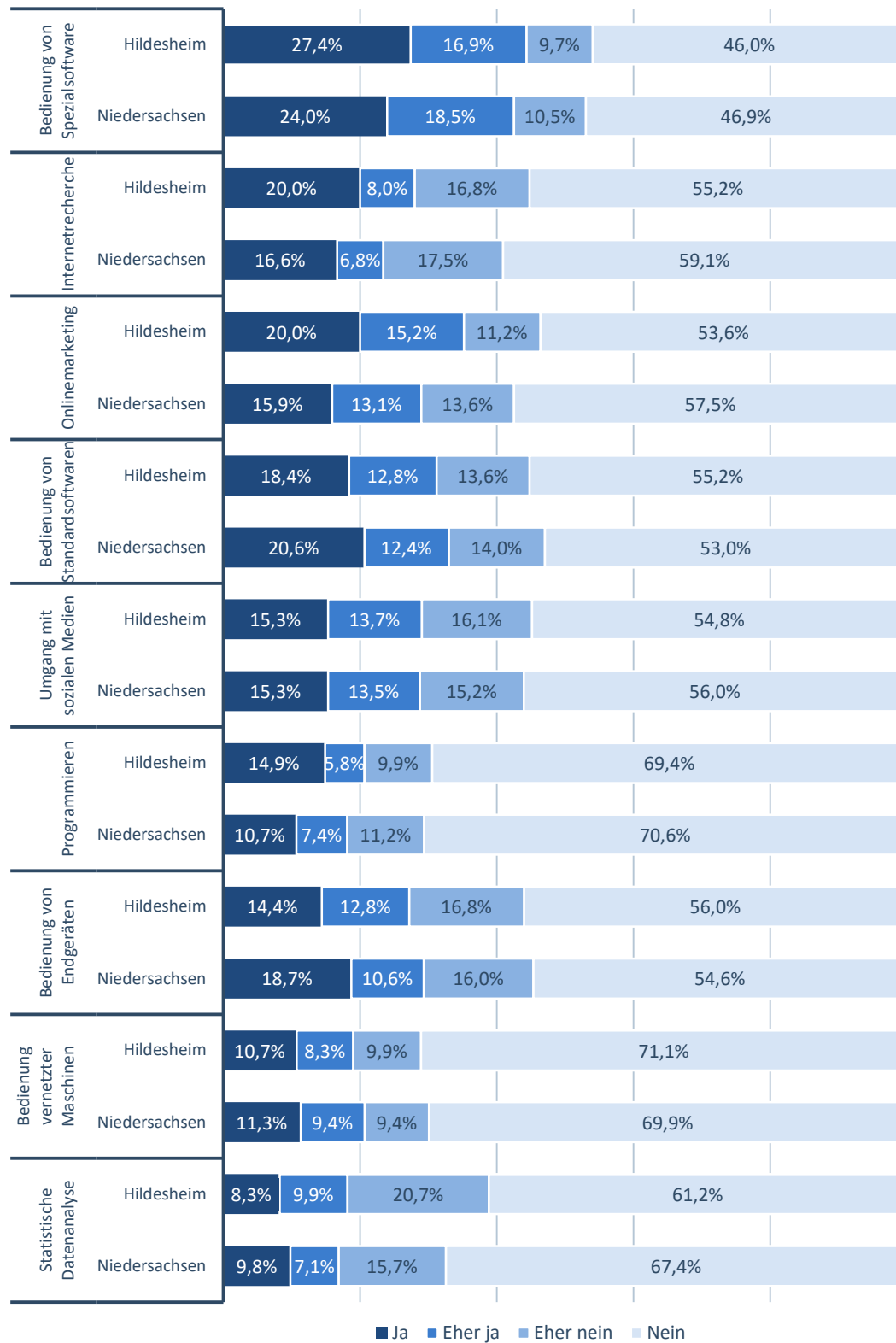


Quelle: IW Consult

- Ein Viertel der Unternehmen in Niedersachsen hält die Ausweitung ihrer Qualifizierungsmaßnahme in den nächsten drei Jahren für sehr wahrscheinlich. Jedes fünfte Unternehmen gibt allerdings auch an, eher keine Intensivierung ihrer Weiterbildung zu forcieren.
- In Hildesheim möchten zwar ähnlich viele Unternehmen ihre Weiterbildungsmaßnahmen intensivieren, jedoch gibt auch jedes vierte Unternehmen dies nicht zu beabsichtigen. Gerade diese Unternehmen drohen den Wettbewerbsanschluss zu verlieren.

Abbildung 3-11: Weiterbildungsbedarfe im Bereich digitaler Kompetenzen

Frage „Haben Ihre Mitarbeiter Weiterbildungsbedarf in den folgenden Bereichen?“



Quelle: IW Consult

- ▶ Der Vergleich zwischen der Region Hildesheim und dem Landesdurchschnitt verdeutlicht, dass sich die Weiterbildungsbedarfe regional ausdifferenzieren. Dies geschieht entlang der in einer Region vorhandenen Unternehmen, ihren Kompetenzbedarfen sowie den bereits vorhandenen Kompetenzen und Qualifikationen der Arbeitnehmer vor Ort.
- ▶ Besonders wichtig für die Hildesheimer Unternehmen ist das Erlernen von berufs- und tätigkeits-spezifischer Spezialsoftware. Ein sicherer Umgang mit Software ist Garant für betriebliche Effizienz und kann einen starken Wettbewerbsvorteil bedeuten. Etwas mehr als jedes vierte Unternehmen in Hildesheim sieht hier entsprechende Weiterbildungsbedarfe

4 Drei-Säulen-Modell der Attraktivität

4.1 Wohnortattraktivität

Tabelle 4-1: TOP-5 Wohnorte im Vergleich

Rang		1	2	3	4	5
Region		Osnabrück, Stadt	Braunschweig, Stadt	Oldenburg (Oldenburg), Stadt	Region Hannover	Wolfsburg, Stadt
Indexwert		56,4	56,2	56,1	53,0	51,8
durchschnittliche (Markt-) Mieten bei Neuvermietung für Whg. in MFH		7,8	7,7	7,6	7,8	8,1
durchschnittliche Kaufpreise für Neubau-EFH		3615,8	3162,6	3515,4	3040,5	3058,7
Ausbildungsplatzwanderer (18 bis unter 25 Jahre)	Binnenwanderungssaldo der Einwohner von 18 bis unter 25 Jahre je 1.000 Einwohner der Altersgruppe	89,9	70,5	69,4	15,8	12,0
Arbeitsplatzwanderungen der 25 bis unter 30-Jährigen	Binnenwanderungssaldo der Einwohner von 25 bis unter 30 Jahre je 1.000 Einwohner der Altersgruppe	-29,3	15,9	-3,5	3,8	7,2
Arbeitsplatzwanderungen der 30 bis unter 50-Jährigen	Binnenwanderungssaldo der Einwohner von 30 bis unter 50 Jahre je 1.000 Einwohner der Altersgruppe	-20,8	-11,9	-14,1	-4,2	-7,9
Erreichbarkeit: Autobahnen	gemessen in PKW-Fahrzeit	4,0	2,0	3,0	8,0	4,0
Erreichbarkeit: Flughäfen	gemessen in PKW-Fahrzeit	25,0	46,0	35,0	22,0	61,0
Erreichbarkeiten: IC/ICE-Bahnhöfe	gemessen in PKW-Fahrzeit	0,0	3,0	0,0	19,0	0,0
Versorgung mit Breitbandinfrastruktur	Private Anbindung mit 200Mbit/s, Anteil in Prozent	93,0	94,0	96,0	87,0	82,0
Erreichbarkeit der Daseinsvorsorge: Supermärkte	Anteil Einwohner mit max. 1000m Luftliniendistanz zum nächsten Supermarkt oder Discounter	88,0	94,0	92,0	86,0	90,0
Erreichbarkeiten der Daseinsvorsorge: ÖPNV-Haltestelle	Anteil Einwohner mit max. 1000m Luftliniendistanz zur nächsten Haltestelle des ÖV mit mind. 10 Abfahrten am Tag	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ärzte	je 10.000 Einwohner	20,5	19,7	21,4	17,9	17,4
Apotheken	je 10.000 Einwohner	2,8	2,6	1,9	2,4	2,9
Infrastruktur: Gesundheitseinrichtungen	je 100.000 Einwohner	481,1	444,3	521,1	392,4	304,7
Infrastruktur: Bildungseinrichtungen	je 100.000 Einwohner	254,2	213,3	241,9	188,3	153,6
Infrastruktur: Handelseinrichtungen	je 100.000 Einwohner	708,0	710,9	732,8	662,1	565,2
Infrastruktur: Freizeit- und Kultureinrichtungen	je 100.000 Einwohner	227,5	214,1	192,2	223,3	147,1
Kaufkraft	pro Einwohner (Index)	96,7	106,4	100,4	102,9	115,5

Quelle: IW Consult

Tabelle 4-2: LOW-5 Wohnorte im Vergleich

Rang		41	42	43	44	45
Region		Lüchow-Dannenberg	Cloppenburg	Heidekreis	Wittmund	Leer
Indexwert		40,4	42,2	42,6	43,3	44,6
durchschnittliche (Markt-) Mieten bei Neuvermietung für Whg. in MFH	0	5,1	5,9	6,2	6,4	6,8
durchschnittliche Kaufpreise für Neubau-EFH	0	1364,0	1886,3	1905,4	2418,1	2093,8
Ausbildungsplatzwanderer (18 bis unter 25 Jahre)	Binnenwanderungssaldo der Einwohner von 18 bis unter 25 Jahre je 1.000 Einwohner der Altersgruppe	-46,8	-20,7	-94,6	-36,6	-26,4
Arbeitsplatzwanderungen der 25 bis unter 30-Jährigen	Binnenwanderungssaldo der Einwohner von 25 bis unter 30 Jahre je 1.000 Einwohner der Altersgruppe	0,0	8,8	-66,5	2,8	9,3
Arbeitsplatzwanderungen der 30 bis unter 50-Jährigen	Binnenwanderungssaldo der Einwohner von 30 bis unter 50 Jahre je 1.000 Einwohner der Altersgruppe	16,9	5,4	-24,6	7,5	9,7
Erreichbarkeit: Autobahnen	gemessen in PKW-Fahrzeit	53,0	20,0	8,0	24,0	10,0
Erreichbarkeit: Flughäfen	gemessen in PKW-Fahrzeit	116,0	59,0	44,0	83,0	75,0
Erreichbarkeiten: IC/ICE-Bahnhöfe	gemessen in PKW-Fahrzeit	41,0	35,0	34,0	41,0	16,0
Versorgung mit Breitbandinfrastruktur	Private Anbindung mit 200Mbit/s, Anteil in Prozent	42,0	50,0	65,0	44,0	68,0
Erreichbarkeit der Daseinsvorsorge: Supermärkte	Anteil Einwohner mit max. 1000m Luftliniendistanz zum nächsten Supermarkt oder Discounter	38,0	59,0	62,0	50,0	55,0
Erreichbarkeiten der Daseinsvorsorge: ÖPNV-Haltestelle	Anteil Einwohner mit max. 1000m Luftliniendistanz zur nächsten Haltestelle des ÖV mit mind. 10 Abfahrten am Tag	56,0	54,0	69,0	61,0	72,0
Ärzte	je 10.000 Einwohner	14,9	9,8	9,7	11,2	10,4
Apotheken	je 10.000 Einwohner	2,1	1,9	1,6	2,5	1,8
Infrastruktur: Gesundheitseinrichtungen	je 100.000 Einwohner	398,7	232,6	314,2	318,0	297,5
Infrastruktur: Bildungseinrichtungen	je 100.000 Einwohner	231,3	168,1	196,9	158,1	181,5
Infrastruktur: Handelseinrichtungen	je 100.000 Einwohner	586,6	726,5	766,3	781,7	610,8
Infrastruktur: Freizeit- und Kultureinrichtungen	je 100.000 Einwohner	384,2	226,7	354,0	353,1	194,4
Kaufkraft	pro Einwohner (Index)	87,7	87,4	92,8	87,5	85,2

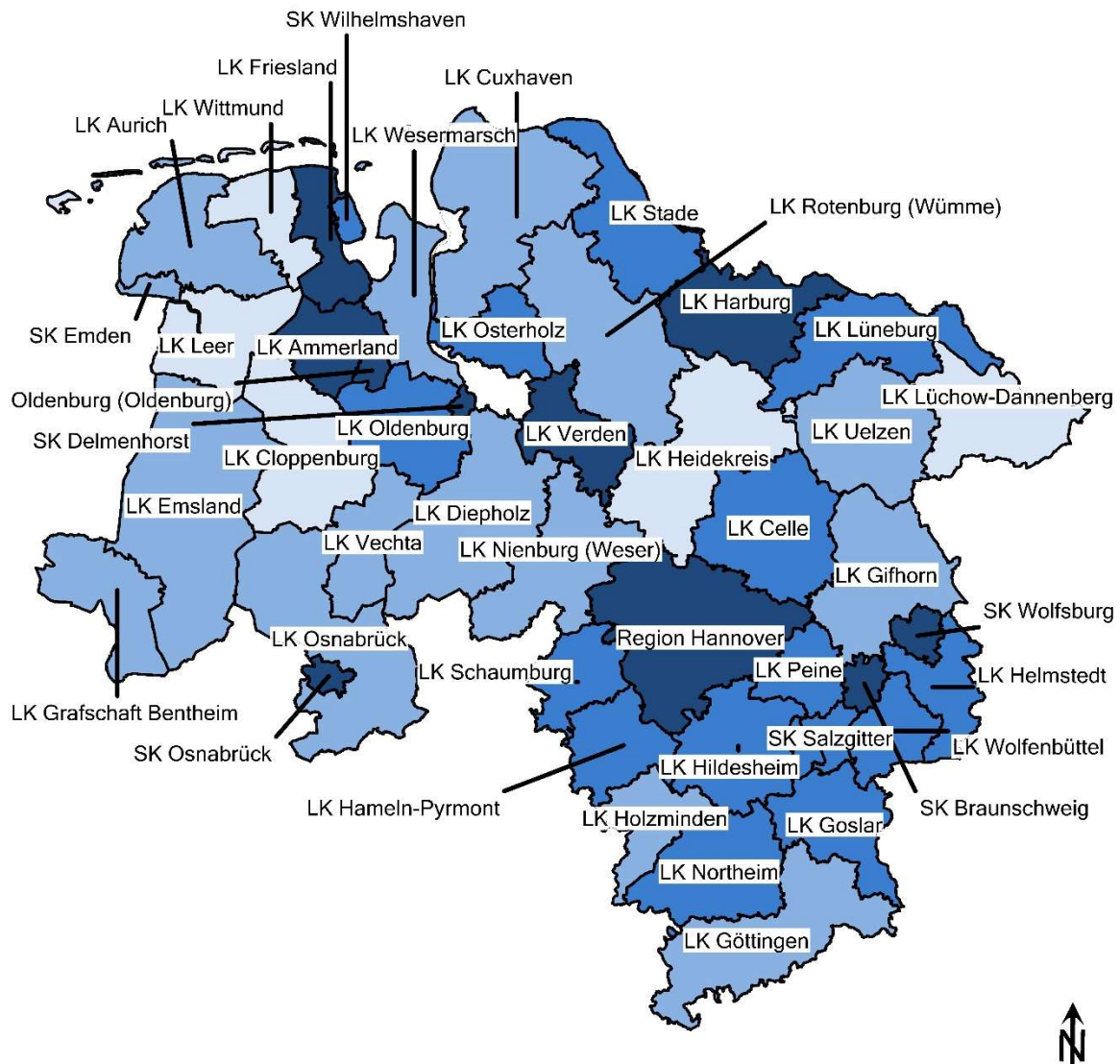
Quelle: IW Consult

Tabelle 4-3: Wohnortattraktivität im Vergleich

D=Deutschland, W-D=Westdeutschland, NI=Niedersachsen

		D		W-D		NI	
Region		Städtische Regionen	Ländliche Regionen	Städtische Regionen	Ländliche Regionen	Städtische Regionen	Ländliche Regionen
durchschnittliche (Markt-) Mieten bei Neuvermietung für Whg. in MFH		8,27	6,45	8,40	6,95	7,29	6,42
durchschnittliche Kaufpreise für Neubau-EFH		3.637	2.264	3.749	2.570	2.696	2.034
Ausbildungsplatzwanderer (18 bis unter 25 Jahre)	Binnenwanderungssaldo der Einwohner von 18 bis unter 25 Jahre je 1.000 Einwohner der Altersgruppe	10,7	-27,0	7,0	-22,6	12,8	-32,0
Arbeitsplatzwanderungen der 25 bis unter 30-Jährigen	Binnenwanderungssaldo der Einwohner von 25 bis unter 30 Jahre je 1.000 Einwohner der Altersgruppe	1,3	-3,8	0,7	-4,4	-7,2	-3,0
Arbeitsplatzwanderungen der 30 bis unter 50-Jährigen	Binnenwanderungssaldo der Einwohner von 30 bis unter 50 Jahre je 1.000 Einwohner der Altersgruppe	-3,1	7,2	-2,5	6,4	-5,5	6,0
Erreichbarkeit: Autobahnen	gemessen in PKW-Fahrzeit	8	16	8	15	8	18
Erreichbarkeit: Flughäfen	gemessen in PKW-Fahrzeit	33	60	33	61	40	60
Erreichbarkeiten: IC/ICE-Bahnhöfe	gemessen in PKW-Fahrzeit	13	28	14	28	17	29
Versorgung mit Breitbandinfrastruktur	Private Anbindung mit 200Mbit/s, Anteil in Prozent	81	56	80	61	81	61
Erreichbarkeit der Daseinsvorsorge: Supermärkte	Anteil Einwohner mit max. 1000m Luftliniendistanz zum nächsten Supermarkt oder Discounter	82	60	81	59	77	60
Erreichbarkeiten der Daseinsvorsorge: ÖPNV-Haltestelle	Anteil Einwohner mit max. 1000m Luftliniendistanz zur nächsten Haltestelle des ÖV mit mind. 10 Abfahrten am Tag	97	82	97	79	96	82
Ärzte	je 10.000 Einwohner	17,4	15,4	16,9	14,3	17,1	12,7
Apotheken	je 10.000 Einwohner	2,3	2,4	2,3	2,4	2,4	2,4
Infrastruktur: Gesundheitseinrichtungen	je 100.000 Einwohner	369,8	352,6	363,7	342,0	395,6	326,8
Infrastruktur: Bildungseinrichtungen	je 100.000 Einwohner	192,5	201,4	191,8	199,2	195,8	186,7
Infrastruktur: Handelseinrichtungen	je 100.000 Einwohner	666,7	733,5	675,3	765,3	678,9	672,6
Infrastruktur: Freizeit- und Kultureinrichtungen	je 100.000 Einwohner	253,5	312,9	258,7	326,7	239,5	285,8
Kaufkraft	pro Einwohner (Index)	102,708	94,233	104,641	98,413	100,928	95,446

Quelle: IW Consult

Abbildung 4-1: Attraktive Wohnorte

Attraktive Wohnorte in Niedersachsen

Wohnortindex

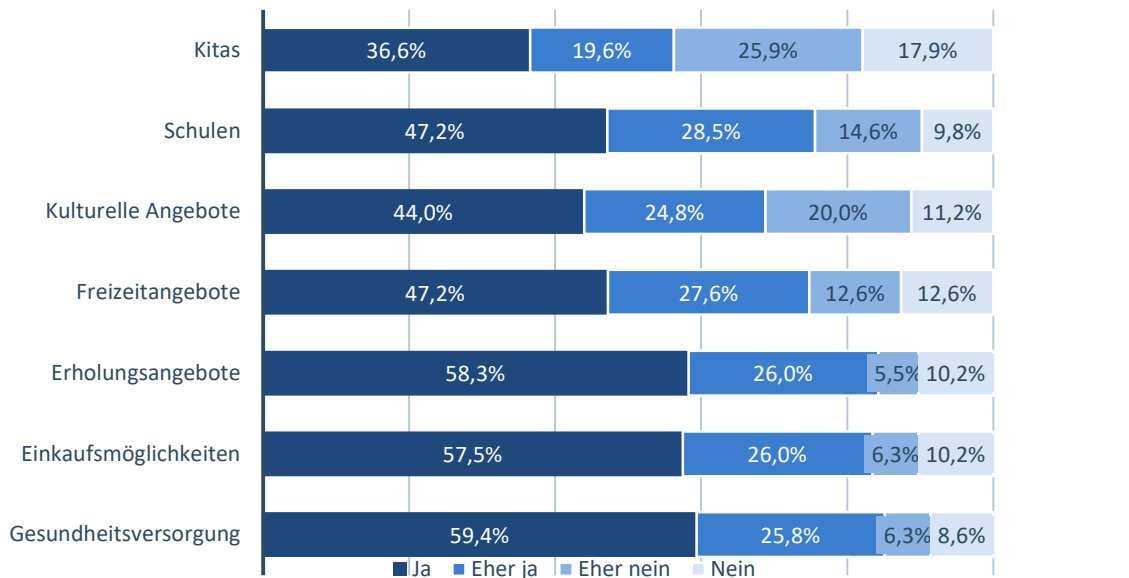
Rang 1 bis 10
 Rang 11 bis 25
 Rang 26 bis 40
 Rang 41 bis 45

Quelle: IW Consult

- ▶ Attraktive Wohnorte zeichnen sich aus durch eine gute Infrastrukturversorgung im Bereich der Daseinsvorsorge, der verkehrsinfrastrukturellen Anbindung, Breitbandanbindung, Gesundheitsversorgung, Freizeitangebote. Dies spiegelt sich in hohen Zuwanderungssalden und vergleichsweise hohen Wohnkosten wider.
- ▶ Hildesheim belegt im Wohnortindex Rang 20.

Abbildung 4-2: Bewertung der Standortfaktoren aus Sicht der Unternehmen

Frage „Sehen Sie in den folgenden Aspekten der Region einen Vorteil hinsichtlich der Rekrutierung von Fachkräften?“



Quelle: IW Consult

4.2 Arbeitsort

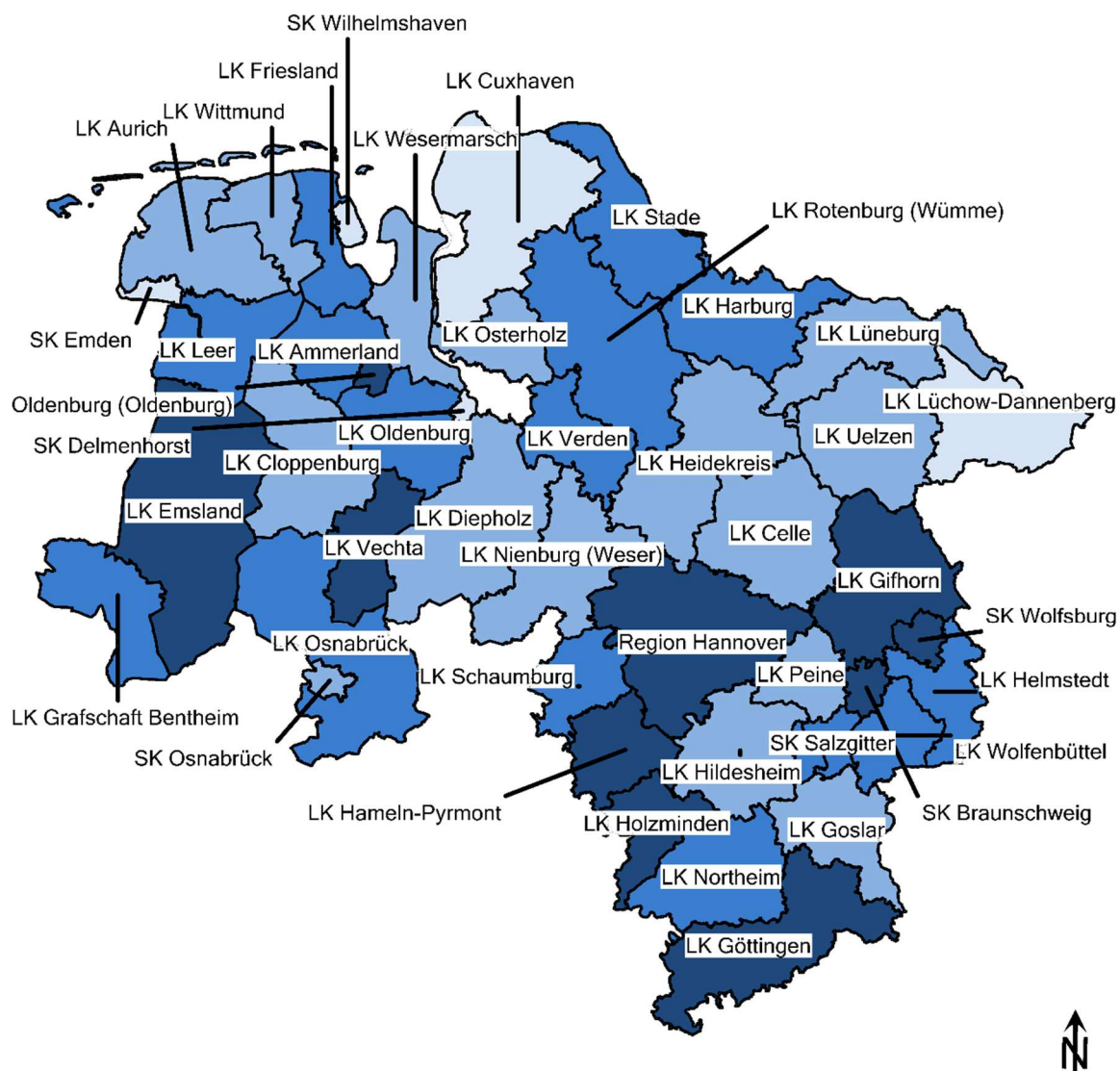
Tabelle 4-4: Arbeitsorte im Vergleich

Rang	Region	Indexwert	FuE-Personal	Patente	BIP je Erwerbstätiger	Wissensintensive Dienstleistungen	Gewerbesteuerhebesätze	Arbeitslosigkeit
			je 1.000 Erwerbstätige	je 100.000 Beschäftigte	in Euro	Beschäftigtenanteil	in Prozent	bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen
1	Wolfsburg, Stadt	83,9	114,3	864,6	163592,0	12,6	360,0	4,5
2	Gifhorn	51,7	1,0	12,2	66299,0	28,7	388,8	4,0
3	Göttingen	51,4	8,6	97,3	66000,0	26,8	412,1	5,3
4	Braunschweig, Stadt	51,4	2,8	44,3	72974,0	28,8	450,0	4,9
5	Emsland	51,4	6,8	30,7	72013,0	13,6	350,4	2,4
41	Delmenhorst, Stadt	41,0	0,3	14,6	52841,0	14,9	435,0	9,4
42	Wilhelmshaven, Stadt	42,8	2,7	16,8	68374,0	14,4	425,0	10,3

43	Lüchow-Dannenberg	43,7	1,4	7,2	59673,0	13,3	411,6	7,3
44	Emden, Stadt	45,2	0,4	5,9	82938,0	10,6	420,0	8,2
45	Cuxhaven	45,6	0,2	13,8	61835,0	12,4	394,8	5,2
D	Städtische Regionen		11,8	149,7	77.379	23,5	423	5,3
	Ländliche Regionen		4,9	50,	65.674	14,5	366	4,3
W-D	Städtische Regionen		12,5	165,8	78.999	23,3	423	5,1
	Ländliche Regionen		5,6	64,9	68.225	15,2	365	3,5
HI	Städtische Regionen		12,5	166,0	76.009	21,7	428	5,7
	Ländliche Regionen		4,0	45,8	65.813	14,8	386	4,5

Quelle: IW Consult

Abbildung 4-3: Attraktive Arbeitsorte in Niedersachsen



Attraktive Arbeitsorte in Niedersachsen

Arbeitsortindex

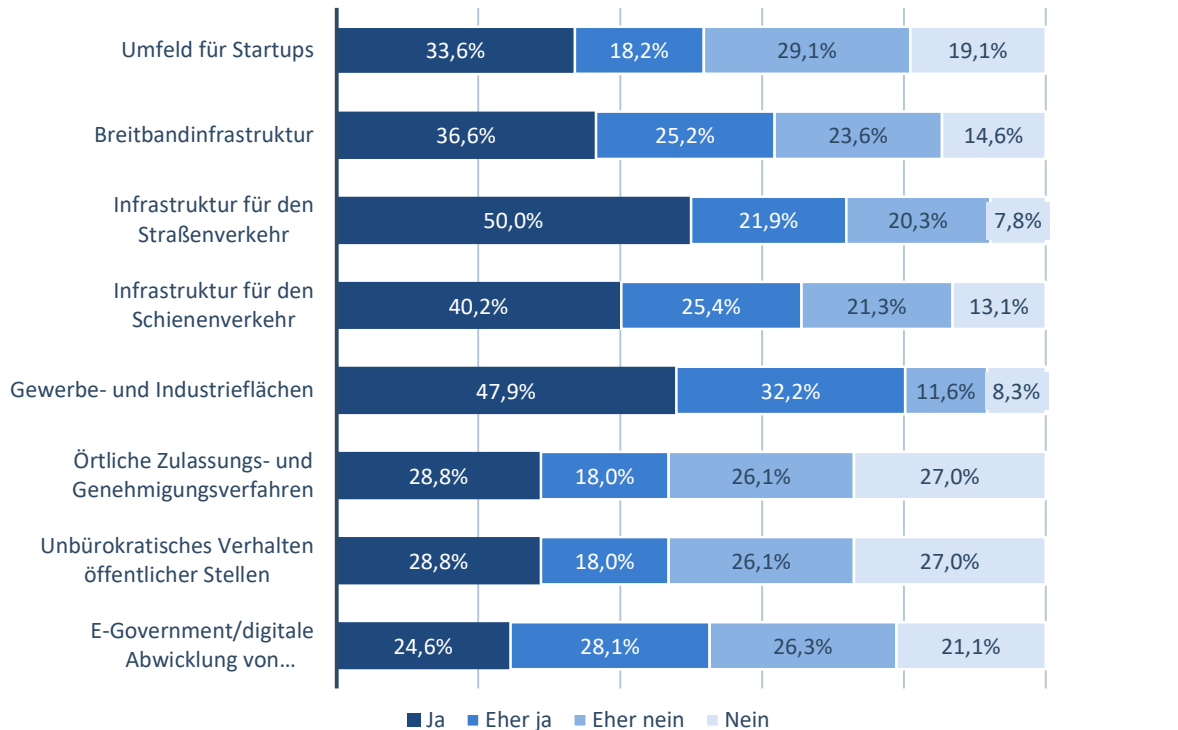
■ Rang 1 bis 10 ■ Rang 11 bis 25 ■ Rang 26 bis 40 ■ Rang 41 bis 45

Quelle: IW Consult

- ▶ Attraktive Arbeitsorte sind jene Orte, die günstige Innovationsbedingungen aufweisen, eine hohe Wirtschafts- und Beschäftigungsleistung generieren, sowie wirtschaftsfreundliche Verwaltungsstrukturen aufweisen.
- ▶ Im Arbeitsortindex belegt Hildesheim Rang 26.

Abbildung 4-4: Bewertung der Standortfaktoren aus Sicht der Unternehmen

Frage „Sehen Sie in den folgenden Aspekten der Region einen Vorteil hinsichtlich der Rekrutierung von Fachkräften?“



Quelle: IW Consult

4.3 Bildungs- und Wissenschaftsort

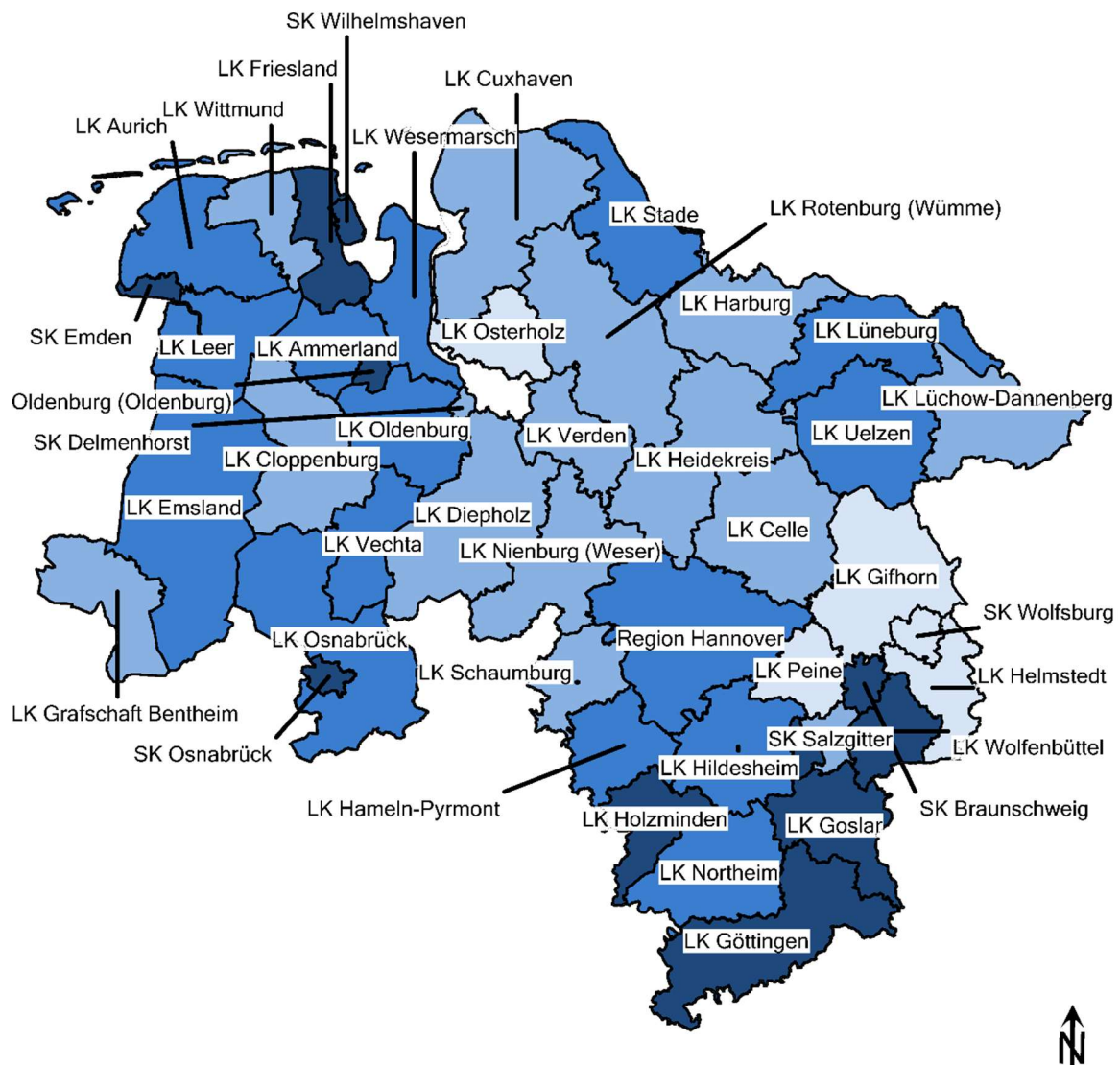
Tabelle 4-5: Bildungs- und Wissenschaftsorte im Vergleich

Rang	Region	Indexwert	Forschungseinrichtungen	Studienangebot im MINT-Bereich	MINT-Absolventen	Auszubildendequote	Lokale Einrichtungen der Qualifizierung und Weiterbildung
			je 1. Mio Einwohner	je 100 Studierende	MINT-Abs. je 100 Beschäftigte	Auszubildende an Beschäftigten	je 100.000 Einwohner
1	Oldenburg (Oldenburg), Stadt	62,3	106,5	0,1	1,7	4,2	1076,4
2	Osnabrück, Stadt	59,4	54,5	0,1	1,2	4,6	1107,4
3	Wilhelmshaven, Stadt	58,9	65,7	0,1	1,3	5,2	854,3
4	Braunschweig, Stadt	56,9	68,2	0,1	2,2	3,3	886,1
5	Göttingen	56,6	92,0	0,0	0,5	4,2	960,0

41	Wolfsburg, Stadt	43,2	0,0	0,1	0,2	3,6	442,2
42	Peine	45,5	0,0	0,0	0,0	4,0	623,1
43	Helmstedt	45,6	0,0	0,0	0,0	4,1	602,4
44	Gifhorn	45,6	0,0	0,0	0,0	4,4	538,2
45	Osterholz	46,5	0,0	0,0	0,0	4,3	632,0
D	Städtische Regionen		36,8		0,7	4,0	77,9
	Ländliche Regionen		11,3		0,2	4,2	71,7
W-D	Städtische Regionen		31,7		0,7	4,2	78,8
	Ländliche Regionen		8,7		0,2	4,8	77,7
NI	Städtische Regionen		40,4		0,7	4,1	79,3
	Ländliche Regionen		7,5		0,2	4,6	69,9

Quelle: IW Consult

Abbildung 4-5: Attraktive Bildungs- und Wissenschaftsorte in Niedersachsen



Attraktive Bildungs- und Forschungsorte in Niedersachsen

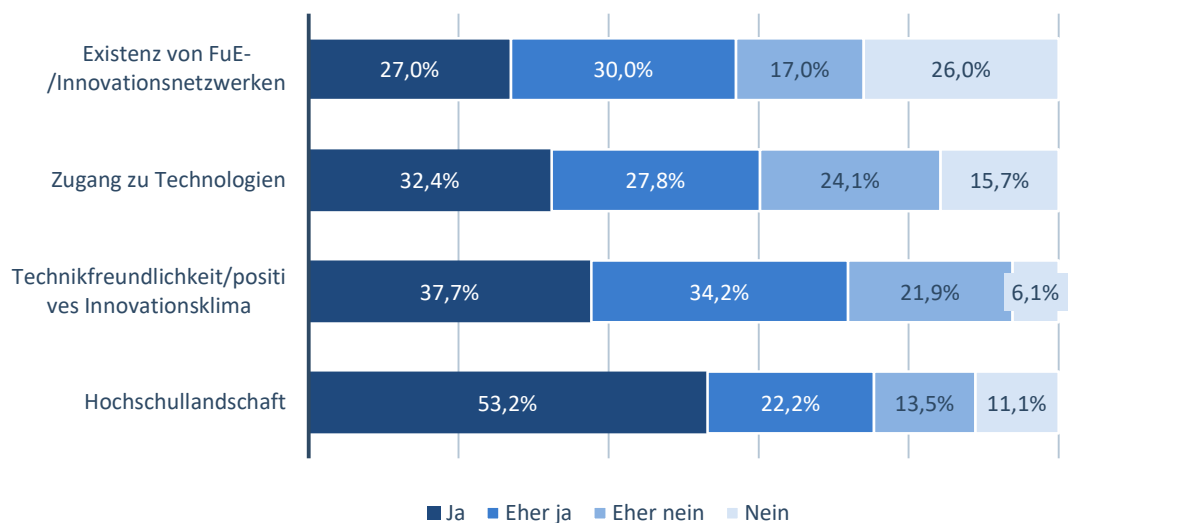
■ Rang 1 bis 10 ■ Rang 11 bis 25 ■ Rang 26 bis 40 ■ Rang 41 bis 45

Quelle: IW Consult

- ▶ Im Bildungs- und Forschungsindex können sich jene Standorte vorne platzieren, die eine gute infrastrukturelle Ausstattung mit Forschungs- und Bildungseinrichtungen aufweisen und insbesondere in den zukunftsweisenden MINT-Bereichen ausbilden. Da auch die beruflichen Fachkräfte eine zentrale Rolle für die Fachkräfteversorgung spielen, wirkt sich eine hohe Auszubildendenquote ebenfalls positiv auf.
- ▶ Im Bildungs- und Forschungsindex belegt Hildesheim Rang 24.

Abbildung 4-6: Bewertung der Standortfaktoren aus Sicht der Unternehmen

Frage „Sehen Sie in den folgenden Aspekten der Region einen Vorteil hinsichtlich der Rekrutierung von Fachkräften?“

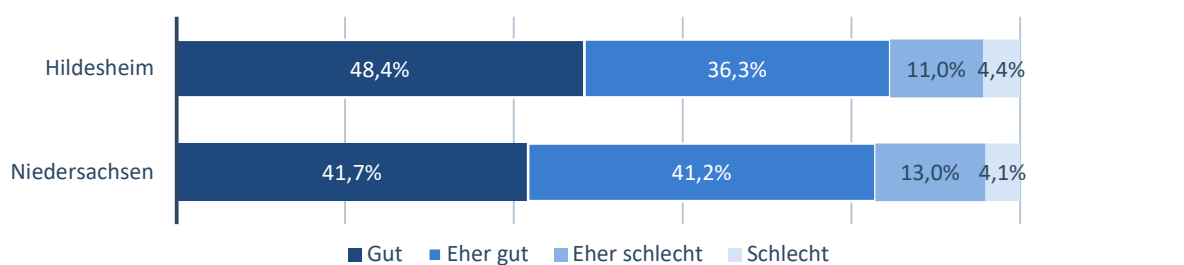


Quelle: IW Consult

4.4 Die Sicht der Unternehmen: Die Rolle der Wirtschaftsförderung

Abbildung 4-7: Beurteilung der Wirtschaftsförderung

Frage „Wie beurteilen Sie die Qualität der für Ihr Unternehmen zuständigen Wirtschaftsförderungsgesellschaft bzw. entsprechenden örtlichen Verbände?“

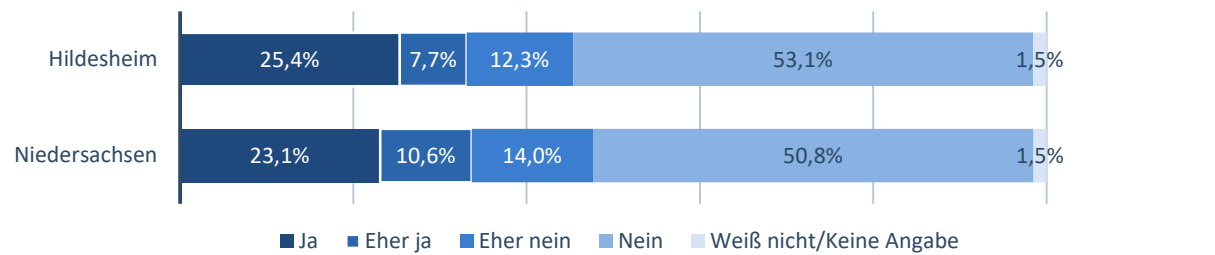


Quelle: IW Consult

- ▶ In Niedersachsen bewerten acht von zehn Unternehmen die Qualität der Wirtschaftsförderungseinrichtungen mit gut oder eher gut. In Hildesheim liegt dieser Anteil leicht höher. Insbesondere der Anteil der Höchstbewertung mit „gut“ spricht für die Arbeit der hiesigen Wirtschaftsförderungseinrichtungen.
- ▶ Die Voraussetzung für die Arbeit der Wirtschaftsförderungseinrichtungen sind insgesamt sehr gut in Niedersachsen und in Hildesheim. Ihre Angebote sind weitgehend bekannt, die Unternehmen sind zufrieden mit ihrer Arbeit.

Abbildung 4-8: Bedeutung externer Unterstützung bei der Fachkräftegewinnung

Frage „Ist externe Unterstützung bei der Rekrutierung von Fachkräften für Ihr Unternehmen wichtig?“



Quelle: IW Consult

- ▶ Die klassischen Betätigungsfelder der Gewerbeförderung werden regional und landesweit um Maßnahmen, Strategien und Kampagnen zur Fachkräftesicherung und -entwicklung ergänzt. Handlungsleitend in Niedersachsen ist der Aktionsplan 2019 und acht regionale Fachkräftebündnisse, die zum Ziel haben das Arbeitskräfteangebot zu erhöhen, bspw. durch die Einrichtung von Welcome Centern, Aktivierung und Integration bestimmter Personengruppen (z.B. Arbeitslose), Weiterbildungsmaßnahmen und Beratung von KMU (MWa o.J., MWb o.J.).
- ▶ Darüber hinaus verantworten die Kommunen und Gemeinden selbst Projekte und Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und stellen ein wichtiges Bindeglied zwischen Arbeitgeber und (potenziellen) Arbeitnehmern dar. Allerdings deuten die Befragungsergebnisse daraufhin, dass insbesondere die Unterstützungsangebote auf dem Arbeitsmarkt bislang noch nicht ausreichend bekannt oder passgenau sind. Nur jedes vierte Unternehmen hält solche Unterstützungsangebote für wichtig. Es gilt den hohen Bekanntheitsgrad zu nutzen, um die Unterstützung seitens der Wirtschaftsförderungen für Fragen und Belange der Personalgewinnung flächendeckender zu streuen.



iWCONSULT