



A&P RESEARCH

Branchenanalyse Fachkräftemangel

Wie rekrutiert die
Druckindustrie
ihre Fachkräfte?

Branchenanalyse Fachkräfte: Alle jammern, keiner tut was

Hamburg, den 31. August 2022 | Kaum ein Tag vergeht, ohne dass in den Medien über Fachkräftemangel berichtet wird. Aber wie wirkt sich dieser in der Druck- und Verpackungsindustrie aus? Um ein Gesamtbild der aktuell gelebten Praxis auch in Hinblick auf Bewerbermanagement und Personalmarketing zu bekommen, führte Apenberg & Partner im Juli 2022 eine Umfrage durch.

Viele von Ihnen sind dem Ruf gefolgt und haben uns darin unterstützt, einen detaillierten Überblick über die gegenwärtige Fachkräftesituation zu erhalten.

Hierfür danken wir Ihnen ganz herzlich!

Teilnehmer

An der Umfrage beteiligten sich 47 Unternehmen. Mit 70 Prozent bildete die Druckindustrie die größte Teilnehmergruppe, gefolgt von der Verpackungsindustrie (17 Prozent) und Sonstigen (Werbeagentur, Digitaldruck, Weiterverarbeitung) mit 13 Prozent. Vor dem Hintergrund, dass die Thematik in aller Munde scheint und sich auch unsere Klienten regelmäßig damit konfrontiert sehen, fiel die Beteiligung gering aus.

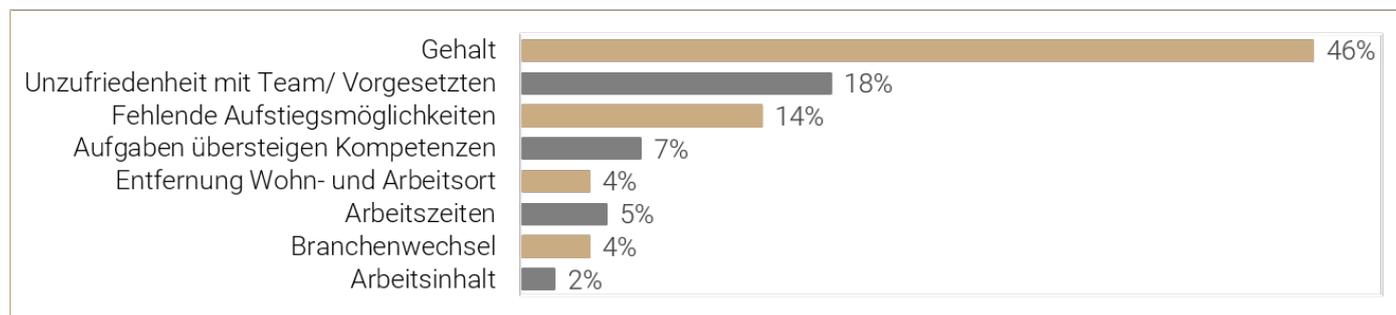


Druck- und Verpackungsbranche: Beeinträchtigt der Fachkräftemangel die Geschäftstätigkeit?

Das Ergebnis scheint klar: 50 Prozent der Befragten geben an, aufgrund des vorherrschenden Fachkräftemangels in ihrer Geschäftstätigkeit eingeschränkt zu sein. Immer häufiger bleiben Vakanzen und Ausbildungsplätze aufgrund fehlender oder ungeeigneter Bewerbungen unbesetzt. Einmal erfolgreich rekrutiert und angestellt scheint die Mitarbeiterbindung in der Druck- und Verpackungsindustrie jedoch recht hoch zu sein. So bleiben 51 Prozent der Mitarbeitenden ihrem Unternehmen länger als 10 Jahre treu, 30 Prozent verlassen ihren Arbeitgeber nach 3-10 Jahren und nur 19 Prozent verweilen weniger als 3 Jahre im Unternehmen. Der häufigste Grund, weshalb insbesondere Produktionsmitarbeiter das Unternehmen verlassen, ist – nicht überraschend – das Gehalt.

Kündigungsgründe Produktionsmitarbeiter (N = 47)

ABBILDUNG 2



© Apenberg & Partner / Datenquelle: Apenberg & Partner, Branchenumfrage: Facharbeiter erfolgreich rekrutieren, Stand 22.08.22

Unsere Umfrage suggeriert, dass die Erhaltung von Mitarbeitern kein einschneidendes Problem der Branche ist. Zukünftig kann sich diese Haltung aber zu einer bösen Überraschung entwickeln: mit einem Durchschnittsalter von 47 Jahren ist die Belegschaft näher an der Rente als an ihrem Abschluss. Dies verdeutlicht die Notwendigkeit, junge und geeignete Mitarbeiter zu gewinnen und auszubilden. Aber sind sich Unternehmen dem bewusst?

Nur wenige Unternehmen investieren in den Ausbau von Bewerbermanagement...

Der Kern eines jeden Unternehmens sind die Mitarbeiter. Ohne eine qualifizierte und motivierte Belegschaft kann kein Unternehmen erfolgreich sein. Genau deshalb sind Personalauswahlverfahren und Personalmarketing von großer Bedeutung. Im Fokus von Auswahlverfahren stehen die Einschätzungen von Bewerbern hinsichtlich ihrer zukünftigen Arbeitsleistung. Bei Personalmarketing hingegen besteht das primäre Ziel in der Schaffung von Voraussetzungen zur langfristigen Sicherung der Versorgung einer Unternehmung mit qualifizierten und motivierten Mitarbeitern. Geeignete Arbeitskräfte und Auszubildende sollen auf das Unternehmen und dessen ausgeschriebene Stellen aufmerksam werden und sich bewerben.

HR-Umfrage 2019

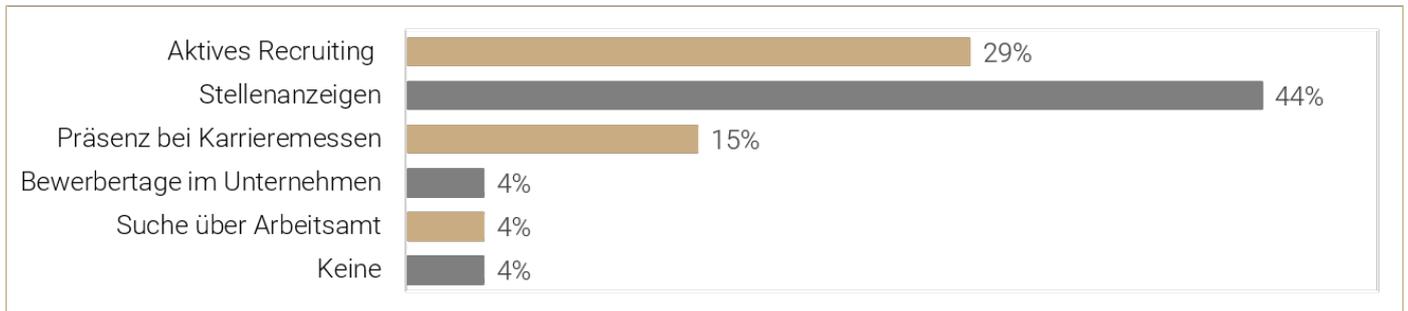
In Hinblick auf die Nachwuchsansprache zeigte sich bereits in unserer [HR-Umfrage](#) aus dem Jahr 2019, dass Unternehmen diese Aufgaben zwar wahrnehmen, der Erfolg der Umsetzung jedoch einem geringem Marketing-Budget und einem zu niedrigen Engagement seitens der Unternehmen unterliegt.



Befragte Unternehmen der aktuellen Umfrage setzen überwiegend auf Stellenanzeigen und aktives Recruiting...

Personalmarketing-Maßnahmen
(N = 47)

ABBILDUNG 3



© Apenberg & Partner / Datenquelle: Apenberg & Partner, Branchenumfrage: Facharbeiter erfolgreich rekrutieren, Stand 22.08.22

Unsere Ergebnisse deuten des weiteren darauf hin, dass Bewerberprozesse in Unternehmen effizienter sind, je umfangreicher Personalmarketing betrieben wird. Dies lässt sich auch dadurch erklären, dass all jene Unternehmen nicht nur umfassend das eigene Unternehmen und die ausgeschriebenen Stellen bewerben, sondern ferner eine Vielzahl an Auswahlverfahren in den Bewerberprozess integrieren. Der Anteil dieser Unternehmen ist mit knapp 33 Prozent jedoch eher klein.

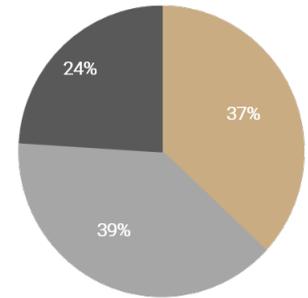
Es scheint, als würden viele Unternehmen der Druck- und Verpackungsbranche die Augen vor Personalthemen und -problemen verschließen oder schlichtweg keinen Ausweg sehen, der ihnen jedoch geboten werden kann. Der Fachkräftemangel hat die meisten Unternehmen erreicht und wird sich in den nächsten Jahren potenziell verschlimmern. 67 Prozent, mehr als jedes zweite Unternehmen, ist der Ansicht, dass die Druck- und Verpackungsindustrie keine attraktive Branche für Auszubildenden darstellt. Alles deutet darauf hin, dass die Reputation durch Personalmarketing und die Integration fundierter Auswahlverfahren nützlich sind, um dem entgegenzuwirken. Nichtsdestotrotz stehen 52 Prozent der befragten Unternehmen einer Implementierung beziehungsweise einem Ausbau von Auswahlverfahren, um somit einen breiteren Pool an Bewerbern anzusprechen, neutral oder teilweise sogar skeptisch gegenüber. Lediglich 28 Prozent nehmen es als Chance wahr.

Die Bedeutsamkeit der Verwendung von Auswahlverfahren wird überdies mit Blick auf die häufigsten Gründe für eine Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses der Mitarbeiter seitens des Unternehmens deutlich. Hierbei sind mangelnde Arbeitsleistung und verhaltensbedingte Kündigungen ganz klar die Spitzenreiter. Doch genau diese Faktoren können mittels fundierter Auswahlverfahren frühzeitig identifiziert und ungeeignete Bewerber abgelehnt werden.

46 Prozent der Unternehmen möchten mit ihren Stellenausschreibungen ungelernete Arbeitskräfte ansprechen. Das es hierbei umso wichtiger ist, Auswahlverfahren zu nutzen, die eine zuverlässige Vorhersage der zukünftigen Arbeitsleistung der Bewerber ermöglicht, scheint theoretisch eindeutig – defacto ist diese Erkenntnis aber wenig verbreitet.

Ob ein zweistufiges Bewerberverfahren mit Sichtung von Unterlagen und Vorstellungsgespräch, ohne die Verwendung von Leistungs- und Eignungstest genügend ist, um zukünftige Arbeitsleistungen vorherzusagen, ist fragwürdig. Die Implementierung von Verfahren die über die Sichtung von Bewerbungsunterlagen und Vorstellungsgespräche hinausgehen verursachen Kosten und Aufwand. Doch das tun Fehleinschätzungen bei Personalentscheidungen mit Kosten in Höhe von einem ein- bis zweifachem Jahresgehalt¹ umso mehr.

Kündigungsgründe seitens Unternehmen



- Mangelnde Arbeitsleistung
- Verhaltensbedingte Kündigung
- Betriebsbedingte Kündigung

¹Klug, 2016; Wucknitz, 2002

Alle jammern, keiner tut was

Zusammenfassend ist der Druck, ausgelöst durch Mangel an Fachkräften und Nachwuchsmitarbeitern, spürbar. Die Ergebnisse unserer Umfrage deuten jedoch darauf hin, dass die Bereitschaft, Änderungen vor allem im Personalbereich vorzunehmen, sehr gering ist. Jene Unternehmen, die sich bereits dazu entschlossen haben, ihr Unternehmen umfangreich zu bewerben und sich Kandidaten etwas genauer anzuschauen, verzeichnen bereits Fortschritte. Aber es ist die Minderheit. Aus heutiger Perspektive ist eine Zukunft ohne Veränderungen defacto mit einer Reihe an Problemen für Unternehmen verbunden. Der Fachkräftemangel wird sich weiter zuspitzen und damit eine immer größere Herausforderung für die Branche werden. Es muss gehandelt werden.



Für weitere Fragen stehen wir Ihnen
gerne zur Verfügung.

Autorin:
Anna-Lena Pölitz
Analyst
E-Mail: a.poelitz@apenberg.de

Apenberg & Partner GmbH
Print Business Consultants
Ulmenstraße 21
22299 Hamburg

Telefon: +49 (0)40 450 121 0
Telefax: +49 (0)40 450 121 20

www.apenberg.de