

Unternehmensbefragung zur Gesundheitsregion Marburg-Biedenkopf (Sep. bis Nov. 2009)

Auswertungsbericht

Bearbeiter:

Dr. Jürgen Bunde



GEFAK

Gesellschaft für angewandte Kommunalforschung mbH

Ockershäuser Allee 40b · 35037 Marburg

Tel.: 06421/1728-0 · Fax: 06421/1728-28

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
2	Ziele und Methodik des Projekts.....	4
3	Ergebnisse der Unternehmensbefragung	6
3.1	Aussagekraft der Ergebnisse – Rücklauf.....	6
3.2	Beschäftigtenstruktur der befragten Unternehmen	7
3.3	Standortbewertung aus Sicht der Unternehmen	8
3.4	Einzelbetriebliche Planungen	13
3.5	Flächenbedarf der Unternehmen.....	14
3.6	Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen	15
3.7	Wege zur Rekrutierung neuer Mitarbeiter.....	16
3.8	Konkreter Arbeitskräftebedarf.....	17
3.9	Schwierigkeiten bei der Suche nach Arbeitskräften.....	19
3.10	Kooperationsinteresse der Betriebe im Gesundheitsmarkt	19
3.11	Erwartungen der Betriebe an ein Netzwerk „Gesundheitsregion Marburg-Biedenkopf“.....	21
4	Empfehlungen zur Umsetzung der Befragungsergebnisse.....	24
4.1	Kurzfristige Maßnahmen	25
4.2	Mittelfristige Maßnahmen	25

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bewertung der Standortfaktoren durch die Unternehmen (Mittelwerte).....	9
Abbildung 2: Bewertung der Standortfaktoren durch die Unternehmen (Mittelwerte) im regionalen Vergleich	10
Abbildung 3: Bedeutung der Standortfaktoren für die Unternehmen (Anzahl der Nennungen).....	11
Abbildung 4a: Bewertung der Standortfaktoren durch die Unternehmen (absolute Nennungen)	12
Abbildung 4b: Bewertung der Standortfaktoren durch die Unternehmen (absolute Nennungen)	12
Abbildung 5: Einzelbetriebliche Planungen der Unternehmen.....	13
Abbildung 6: Flächenbedarf der Unternehmen.....	15
Abbildung 7: Rekrutierung neuer Mitarbeiter	16
Abbildung 8: Rekrutierung neuer Mitarbeiter im Vergleich	17
Abbildung 9: Kurzfristiger Arbeitskräftebedarf der Betriebe.....	18
Abbildung 10: Kooperationsinteresse der Betriebe	20
Abbildung 11: Kooperationsinteresse der Betriebe, regionaler Vergleich	21

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beschäftigtenzahl der antwortenden Betriebe (158 Nennungen)....	7
Tabelle 2: Beschäftigtenstruktur der antwortenden Betriebe	8

1 Einleitung

Eine Untersuchung des Instituts Arbeit und Technik (IAT) hat ergeben, dass der Landkreis Marburg-Biedenkopf bundesweit den höchsten Anteil an Betrieben besitzt, die dem Bereich „Gesundheitswirtschaft“ zuzuordnen sind. Da diesem Wirtschaftsbereich gleichzeitig überaus positive Entwicklungschancen zugesprochen werden können, gilt es, die möglichen Potenziale dieses für die Region bedeutenden Standortfaktors zu identifizieren, um Perspektiven und Handlungsempfehlungen für eine Stärkung der regionalen Wachstumskräfte zu ermitteln.

Eine Stärkung des Kompetenznetzwerks „Gesundheitswirtschaft“ im Landkreis Marburg-Biedenkopf wird insbesondere durch die folgenden drei Faktoren angestrebt:

- Identifizierung der in diesem Bereich ansässigen Betriebe und Dienstleister und Herausbildung einer einheitlichen Marke („GEWINN“),
- Vernetzung der für diesen Bereich relevanten Akteure und Aufbau eines Kontaktmanagementsystems,
- Intensivierung der betrieblichen Kooperationen und Initiierung von gemeinsamen Projekten.

Mit den Ergebnissen der vorliegenden Unternehmensbefragung sollen die Grundlagen für den Aufbau des regionalen Gesundheitsnetzwerks gelegt werden. Im Vordergrund der Betrachtungen stehen dabei Handlungsempfehlungen für wirtschaftspolitische Strategien zur Förderung dieses Sektors sowie für Maßnahmen zur Sicherung des Arbeitskräftebedarfs.

2 Ziele und Methodik des Projekts

Das KreisJobCenter Marburg-Biedenkopf hat die GEFAK Gesellschaft für angewandte Kommunalforschung mbH beauftragt, eine Befragung der im Landkreis ansässigen Unternehmen durchzuführen, die im weiteren Sinne zum Bereich der Gesundheitswirtschaft gerechnet werden können. Diese Erweiterung der zu befragenden Betriebe erscheint zum einen sinnvoll, da die WZ-Systematik zur Klassifizierung der Wirtschaftsbetriebe keine eindeutige Zuordnung zum Gesundheitssektor vorgenommen hat (Betriebe dieses Wirtschaftsbereichs finden sich vielmehr in verschiedenen Abteilungen bzw. Untergruppen der Systematik). Zum anderen ist es wichtig, auch die potenziellen Dienstleister oder Vorlieferanten für die Betriebe des Gesundheitssektors zu analysieren.

Nach einer konzeptionellen Phase zur Festlegung der Befragungsinhalte, der Vorgehensweise und der Ziele begann die schriftliche Befragung der Unternehmen im September 2009. Mit der Befragung sollen zunächst die wirtschaftliche und die Beschäftigungssituation der ansässigen Betriebe und ihre künftigen einzelbetrieblichen Planungen ermittelt werden. Darüber hinaus sollten der Bedarf der Unternehmen an Arbeitskräften und Auszubildenden sowie ihre Einschätzungen zur Verfügbarkeit von potenziellen Mitarbeitern erfragt werden, um drohenden Engpässen bei der Einstellung von neuen Mitarbeitern oder Fachkräften zu begegnen.

Der an die Betriebe versandte Fragebogen umfasste insbesondere Fragestellungen zu den folgenden Themenkomplexen:

- Analyse der unternehmerischen Standortbewertung, u.a. hinsichtlich der Verfügbarkeit von Arbeitskräften,
- Überlegungen der Betriebe zur betrieblichen Entwicklung,
- Ermittlung der Beschäftigungssituation und des Arbeitskräftebedarfs,
- Wege zur Rekrutierung von neuen Mitarbeitern,
- Erfassung des Bedarfs an Weiterbildungsmaßnahmen,
- Kooperationsinteresse der ansässigen Betriebe,
- Einschätzung der Situation im Bereich der Gesundheitswirtschaft,
- Aktualisierung und Ergänzung bereits vorhandener Unternehmensdaten.

Die Kontaktdaten der anzuschreibenden Betriebe wurden vom Landratsamt zur Verfügung gestellt und mit dem Datenbestand der Wirtschaftsförderung im Kommunalen Wirtschaftsinformationssystem KWIS.net zusammengeführt. Durch die Unternehmensbefragung konnten diese Daten ergänzt werden (Beschreibung des Produktions- und Dienstleistungsangebotes, E-Mail-Adresse und Homepage der Betriebe, Branchenzuordnung, Ansprechpartner im Unternehmen). Zusätzlich zu den im Folgenden dargestellten statistischen Auswertungen wurden sämtliche Befragungsergebnisse in nicht-anonymer Form erfasst, so dass den Akteuren im Landkreis nunmehr **aktuelle und umfassende einzelbetriebliche Daten** für die intensive weitere Betreuung des Gesundheitsnetzwerks zur Verfügung stehen.

3 Ergebnisse der Unternehmensbefragung

In diesem Kapitel werden die wichtigsten Ergebnisse der Befragung im Detail dargestellt. Es wird für die verschiedenen Aspekte der Unternehmensbefragung jeweils analysiert, inwieweit sich Ansatzpunkte für konkrete Maßnahmen der Stabsstelle Wirtschaftsförderung bzw. des KreisJobCenters aus den Ergebnissen ableiten lassen.

3.1 Aussagekraft der Ergebnisse – Rücklauf

Die im September 2009 durchgeführte Befragung richtete sich an insgesamt 1.073 Betriebe. Von diesen haben 178 Betriebe (mit insgesamt 11.780 Beschäftigten) einen verwertbaren Fragebogen zurückgesandt, so dass sich damit eine **Rücklaufquote von 16,6 %** ergibt (außerdem erfolgten drei weitere Rückmeldungen zu Unternehmen, die nicht mehr am Markt bestehen). Diese, im Vergleich zu anderen von der GEFAK durchgeführten Unternehmensbefragungen, niedrige Rücklaufquote könnte darauf zurückzuführen sein, dass die klare Ausrichtung der Befragung auf die Gesundheitswirtschaft eine Reihe von Unternehmen von der Beantwortung hat absehen lassen. Gleichzeitig könnte diese Tatsache auch bedeuten, dass eine Motivierung der nicht antwortenden Betriebe zur Mitarbeit im Gesundheitsnetzwerk eventuell nur mit einem hohen Aufwand gelingt.

Eine allgemeine Unternehmensbefragung im Jahr 2006 bei ebenfalls etwa 1.000 Betrieben des Landkreises hatte noch einen Rücklauf von 25% erreicht. Bei einer auf die Belange der Arbeitsmarktpolitik gerichteten Befragung im Landkreis im Jahr 2008 wurde demgegenüber ein Rücklauf von etwas über 10% erzielt. Bei dieser Befragung von immerhin über 3.000 Betrieben gab es allerdings einen sehr hohen Anteil von kleinen Betrieben, die angeschrieben wurden. Bei diesen ist der Rücklauf erfahrungsgemäß deutlich niedriger als bei den größeren Unternehmen.

Im Folgenden sollen die wichtigsten Ergebnisse der Befragung dargestellt werden. Wenn sich bei der Darstellung der Ergebnisse zu einzelnen Fragen etwas niedrigere Summen als 178 ergeben, dann ist dies darauf zurückzuführen, dass nicht jedes Unternehmen alle Fragen vollständig beantwortet hat.

Die Frage nach dem Hauptsitz wurde von 170 Betrieben beantwortet. Bei 146 der antwortenden Betriebe (86%) handelte es sich um den Hauptsitz. Weitere 7 Betriebe, die eine Zweigniederlassung oder Filiale darstellen, haben ihren Hauptsitz ebenfalls im Landkreis Marburg-Biedenkopf. Somit werden lediglich in 14 der antwortenden Betriebe die strategischen Entscheidungen außerhalb des Landkreises gefällt. Die Hauptsitze dieser Betriebe lagen u.a. in den USA

(3), Nordhessen (3), Südhessen (2) sowie in 5 Fällen in weiteren Orten außerhalb Hessens.

3.2 Beschäftigtenstruktur der befragten Unternehmen

88,8 % der befragten Betriebe (158) machten differenzierte Angaben zu den Beschäftigten (Stand: 01.07.2009). Insgesamt stellen sie 11.780 Arbeitsplätze zur Verfügung. Die antwortenden Betriebe verteilen sich relativ gleichmäßig über die Betriebsgrößenklassen (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Beschäftigtenzahl der antwortenden Betriebe (158 Nennungen)

Beschäftigtenzahl	Zahl der Betriebe	Relativer Anteil
1-4	26	16,5 %
5-9	53	33,5 %
10-19	36	22,8 %
20-49	17	10,8 %
50-99	15	9,5 %
mehr als 100	11	6,9 %
Insgesamt	158	100,0 %

Auch wenn die kleineren Betriebe (mit weniger als 10 Beschäftigten) mit genau 50% den höchsten Anteil repräsentieren, haben auch 11 größere Betriebe geantwortet, die mindestens 100 Mitarbeiter beschäftigen. Zwei davon haben über 1.000 Beschäftigte. Aufgrund der hohen Bedeutung der größeren Betriebe für die Gesundheitswirtschaft im Landkreis muss es allerdings bedauert werden, dass eine Reihe von großen Betrieben trotz Nachfassens durch das Büro des Landrats nicht geantwortet hat.

Die meisten Betriebe haben Angaben zu ihrer Beschäftigtenstruktur nach dem Geschlecht und nach dem Arbeitsverhältnis gemacht (siehe dazu Tabelle 2). Von den insgesamt bei den antwortenden Betrieben beschäftigten Mitarbeitern sind 41,2% männlich. Der Beschäftigtenanteil der Frauen liegt mit 58,8% deutlich höher. Während jedoch von den Männern nur ein knappes Drittel (31,5%) eine Teilzeitstelle besetzt, arbeiten von den Frauen 61,1% in einer Teilzeitbeschäftigung.

Tabelle 2: Beschäftigtenstruktur der antwortenden Betriebe

Beschäftigte	Anzahl	Relativer Anteil
Männer mit Vollzeitstelle	3.273	28,2 %
davon in Ausbildung	145	1,3 %
Männer mit Teilzeitstelle	1.508	13,0 %
Frauen mit Vollzeitstelle	2.651	22,9 %
davon in Ausbildung	313	2,7 %
Frauen mit Teilzeitstelle	4.162	35,9 %
Insgesamt	11.584	100,0 %

Der Anteil der Auszubildenden an der Gesamtbeschäftigung ist im Vergleich zu anderen (nicht branchenspezifischen) Befragung mit insgesamt 4,0% recht gering. Da über die Altersstruktur der Beschäftigten keine Daten erhoben wurden, kann nicht der mögliche Zusammenhang zwischen vergleichsweise niedriger Ausbildungstätigkeit und einer günstigen Altersstruktur bei den Beschäftigten geprüft werden. Es bleibt festzustellen, dass der Anteil der weiblichen Auszubildenden deutlich höher als der der männlichen Auszubildenden ist.

3.3 Standortbewertung aus Sicht der Unternehmen

Zur Bewertung des Landkreises Marburg-Biedenkopf als Wirtschaftsstandort wurden die Betriebe gebeten, die wichtigsten Stärken und Schwächen des Landkreises zu nennen. Dabei sollten die Unternehmer ihre Einschätzung zu 21 ausgewählten Standortfaktoren mit „sehr gut“, „gut“, „befriedigend“, „schlecht“ und „sehr schlecht“ bewerten (siehe Abb. 1). Die Mittelwerte dieser Angaben schwanken je nach Standortfaktor zwischen 1,68 und 3,25, so dass die **Standortzufriedenheit insgesamt mehr als befriedigend** ist. Die am besten bewerteten Standortfaktoren sind die „**Landschaft (Leben im Grünen)**“ (1,68), die „**Ausbildungsangebote Hochschulen und Forschungseinrichtungen**“ (2,02) die „**Nähe zu den Hauptkunden**“ (2,19) und die „**Schulen**“ (2,21). Auch die für die vorliegende Untersuchung bedeutenden arbeitsmarktrelevanten Standortfaktoren „**Ausbildungsangebote Berufsschulen**“ (2,44), „**Weiterbildungsangebote**“ (2,46), „**Verfügbarkeit von sonstigen Arbeitskräften**“ (2,51) und die „**Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften**“ (2,68) sind eher positiv eingeschätzt worden.

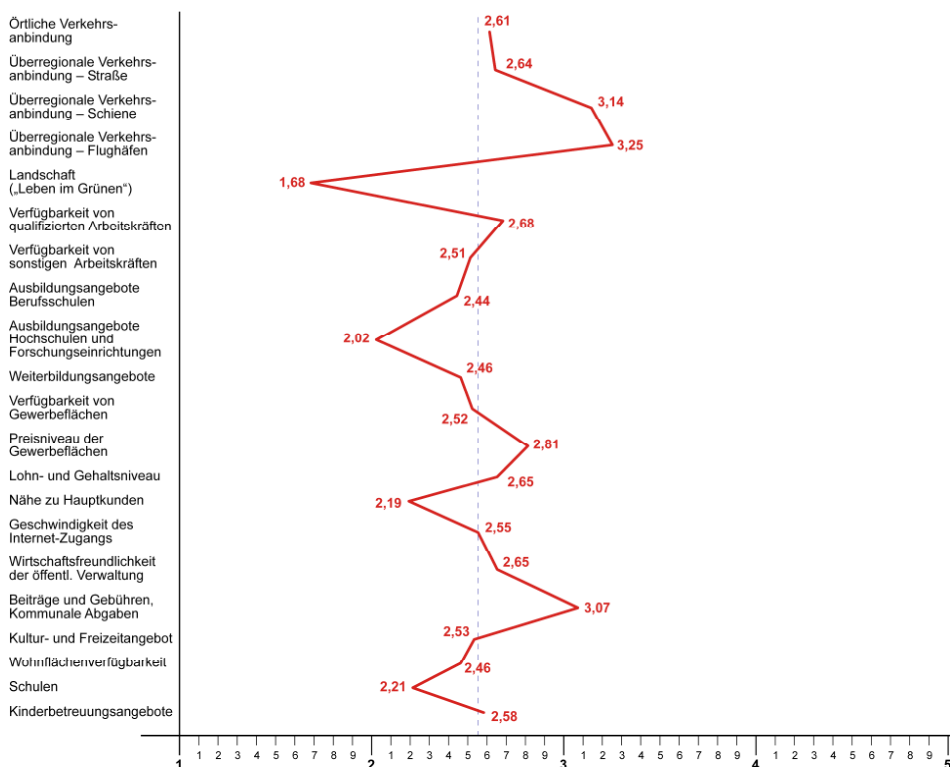


Abbildung 1: Bewertung der Standortfaktoren durch die Unternehmen (Mittelwerte)

Insgesamt gibt es nur drei Standortfaktoren, die schlechter als befriedigend bewertet wurden. Dabei handelt es sich vor allem um zwei Standortfaktoren **„Überregionale Verkehrsanbindung – Flughafen“ (3,25)** und **„Überregionale Verkehrsanbindung – Schiene“ (3,14)**, die durch die regionalen Akteure und Entscheidungsträger nicht beeinflusst werden können. Der dritte Faktor **„Beiträge und Gebühren, Kommunale Abgaben“ (3,07)** gehört bei allen Befragungen zu den am schlechtesten bewerteten Faktoren.

Dieses Ergebnis belegt, dass die ansässigen Betriebe der Gesundheitswirtschaft sehr zufrieden mit ihrem Wirtschaftsstandort Marburg-Biedenkopf sind. Ein Vergleich der Standorteinschätzung mit den entsprechenden Ergebnissen einer Befragung im Landkreis Graftschaft Bentheim im Jahr 2008 zeigt, dass der Landkreis Marburg-Biedenkopf bei allen arbeitsmarktrelevanten Standortfaktoren durchweg besser eingeschätzt (Abbildung 2) wird. Schlechter wird der Landkreis dagegen bei den sog. „harten Standortfaktoren“ beurteilt. Sowohl die örtliche und überregionale Verkehrsanbindung als auch die Verfügbarkeit und Preise für Gewerbeflächen werden schlechter eingeschätzt als im Vergleichslandkreis.

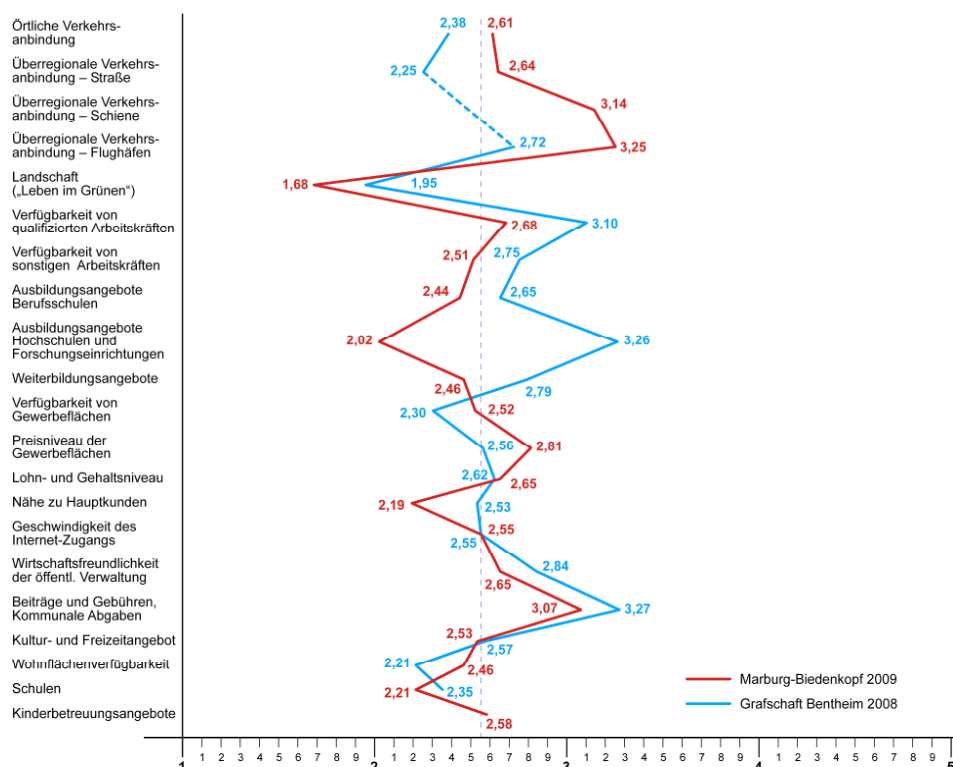


Abbildung 2: Bewertung der Standortfaktoren durch die Unternehmen (Mittelwerte) im regionalen Vergleich

Die vergleichsweise schlechte Einschätzung der harten Standortfaktoren gewinnt an Bedeutung, wenn man berücksichtigt, dass diese Faktoren bei der Befragung gerade zu jenen gehörten, die bei der Frage nach der Wichtigkeit der Standortfaktoren am häufigsten genannt wurden (vgl. Abbildung 3). Die örtliche Verkehrs-anbindung erhielt in diesem Zusammenhang die mit Abstand meisten Nennungen (38). Für jeden vierten Betrieb spielt dieser Faktor demgemäß eine wichtige Rolle. Die „Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte“ stellt noch für etwa jeden sechsten Betrieb einen wichtigen Standortfaktor dar.

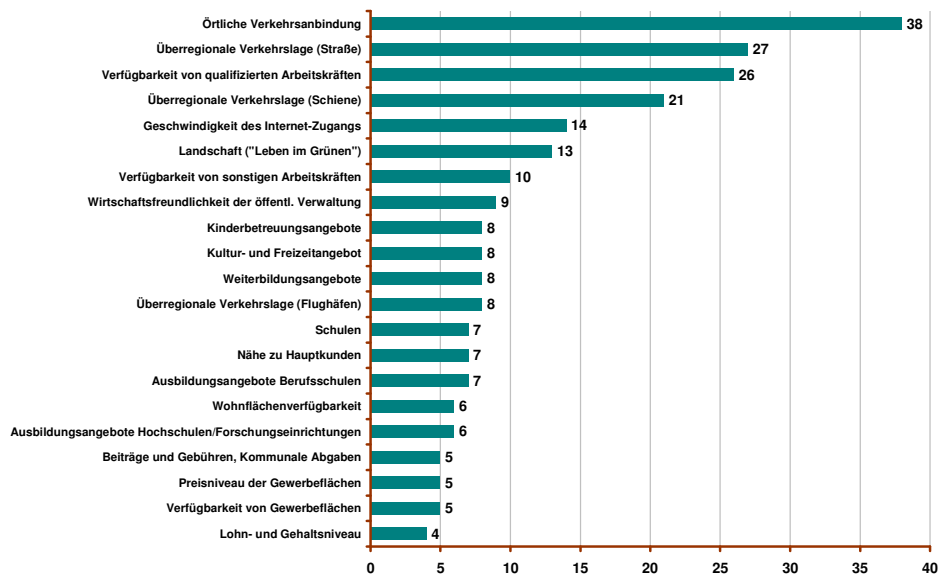


Abbildung 3: Bedeutung der Standortfaktoren für die Unternehmen (Anzahl der Nennungen)

Bei der Unternehmensbefragung des KJC und der Wirtschaftsförderung des Kreises im Jahr 2006 wurden die Unternehmen ebenfalls zu ihrer Einschätzung der arbeitsmarktrelevanten Standortfaktoren befragt. Wenn man die Bewertung mit den entsprechenden Ergebnissen dieser vorliegenden Untersuchung vergleicht, lässt sich feststellen, dass die Einschätzung der Betriebe in der Gesundheitswirtschaft in jedem Punkt besser als die Bewertung aus der unspezifischen Befragung 2006 ist. Eine mögliche Erklärung wäre, dass die Arbeitsmarktsituation in diesem Wirtschaftsbereich (u.a. durch die Nähe zur Universität mit Klinikum) deutlich günstiger als für die Betriebe des Kreises insgesamt ist.

Um die für einzelne Unternehmen besonders kritischen Standortfaktoren zu erkennen, werden neben den Mittelwerten auch die Anzahlen absoluter Nennungen betrachtet (vgl. Abbildungen 4a und 4b). Die differenzierte Darstellung der Standortfaktorenbewertung verdeutlicht beispielsweise, wie hoch die absolute Anzahl von Unternehmen ist, die den jeweiligen Standortfaktor mit schlecht bzw. sehr schlecht bewertet haben. Eine starke Spreizung der Antworten wird so deutlich.

Angesichts der Bedeutung der Standortfaktoren „Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften“ und der „Örtlichen Verkehrsanbindung“ und der ansatzweise bestehenden Einflussmöglichkeiten auf diese Faktoren erscheint es sinnvoll, jene 29 bzw. 26 Betriebe anzusprechen, die diese Faktoren mit (sehr) schlecht benotet haben.

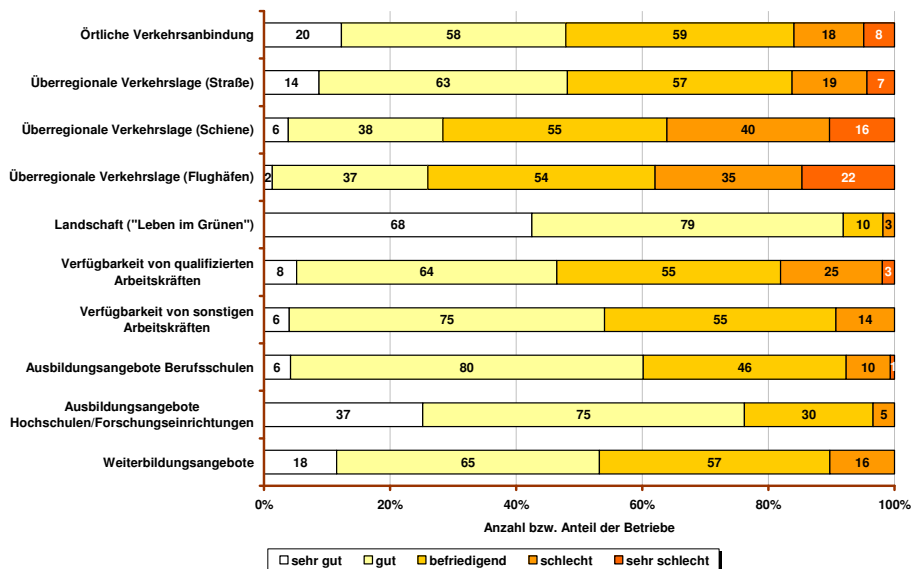


Abbildung 4a: Bewertung der Standortfaktoren durch die Unternehmen (absolute Nennungen)

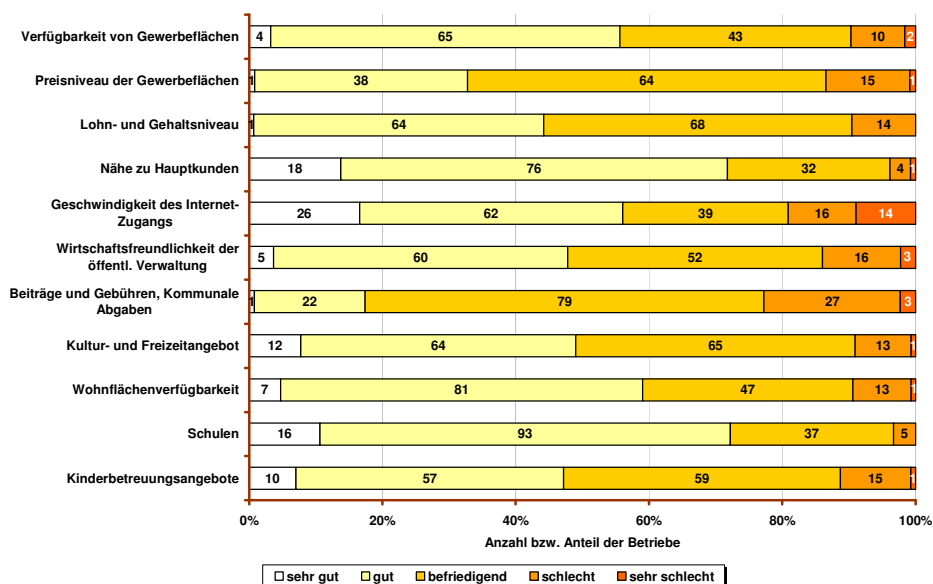


Abbildung 4b: Bewertung der Standortfaktoren durch die Unternehmen (absolute Nennungen)

Mit der Frage 18 des Fragebogens wurden die Betriebe um Vorschläge gebeten, mit denen die Attraktivität des Landkreises als Standort gesteigert werden kann. Insgesamt wurden von 49 Unternehmen Vorschläge unterbreitet, die sich auf sehr unterschiedliche Standortaspekte richten. Im besonderen Fokus der Betriebe standen überwiegend jene Standortfaktoren, die auch von der Wichtigkeit am höchsten eingeschätzt wurden. Im Folgenden werden die am häufigsten genannten Aspekte nach einer inhaltlichen Gruppierung aufgeführt:

- Die meisten Nennungen (12) richteten sich auf den Bereich einer Verbesserung der Verkehrsanbindung. Jeweils 6 Nennungen bezogen sich auf

die Verbesserung der Straßen- und Autobahnanbindung bzw. die Verbesserung der Bahnanbindung (IC) und des ÖPNV als wichtige Maßnahmen zur Steigerung der Standortattraktivität.

- Eine Verbesserung der (innerörtlichen) Infrastruktur wurde von 5 Betrieben gewünscht (u.a. zwei Nennungen zum Marburger Schwimmbad, dass eine 50m- Bahn fehle).
- Für eine Verbesserung der Betreuung von Kindergarten- und Schulkindern sprachen sich 4 Betriebe aus.
- 3 Nennungen betrafen Fragen der Verwaltungsvereinfachung und der Wirtschaftsfreundlichkeit von Behörden.
- 2 Betriebe benannten die Senkung der Gewerbesteuer und die Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen der Universität und der Wirtschaft als dringliche Maßnahmen zur Steigerung der Standortattraktivität.

3.4 Einzelbetriebliche Planungen

Im Rahmen der Unternehmensbefragung wurden die Unternehmen auch nach ihren konkreten Überlegungen für die Entwicklung ihres Betriebs in den kommenden zwei Jahren befragt (siehe Abbildung 5). Die Pläne und Entwicklungsabsichten der Betriebe der Gesundheitswirtschaft im Landkreis Marburg-Biedenkopf sind trotz der konjunkturellen Krisensituation überwiegend positiv: Etwa ein Drittel der Betriebe plant eine Erweiterung der Kapazitäten, immerhin jeweils ein Viertel der Betriebe möchte zusätzliche Arbeitskräfte einstellen bzw. plant die Aufnahme neuer Dienstleistungen oder Produkte in das Angebot. 21 Betriebe (11,8%) möchten einen neuen Standort errichten. Davon gaben 16 Betriebe an, diesen neuen Standort im Landkreis errichten zu wollen.

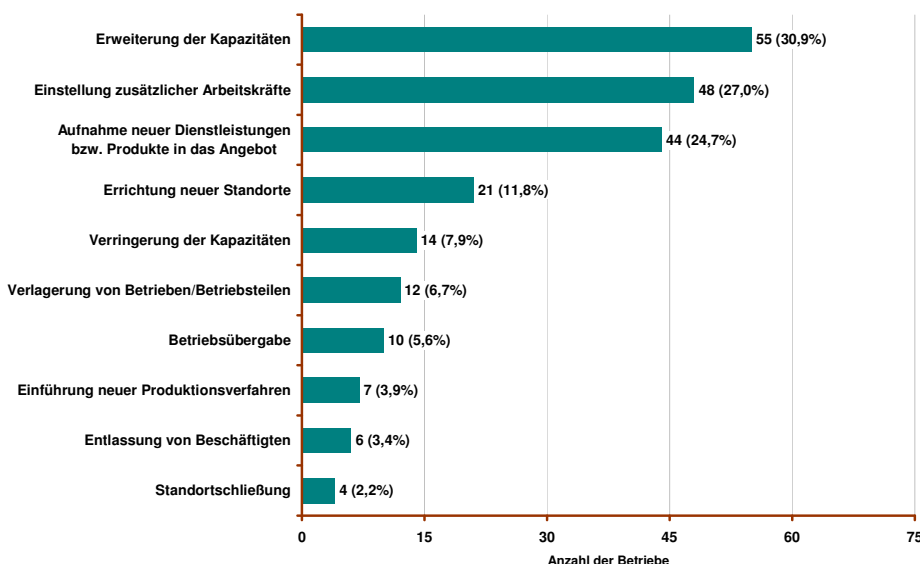


Abbildung 5: Einzelbetriebliche Planungen der Unternehmen

14 Betriebe (7,9%) sehen eine Verringerung der Kapazitäten vor. Lediglich 6 Betriebe beabsichtigen, Arbeitskräfte zu entlassen, wobei sich die Zahl der geplanten Entlassungen auf 11 Arbeitnehmer beschränkt. Die vorgesehene Verlagerung von 12 Betrieben oder Betriebsteilen richtet sich in 9 Fällen auf kreis- oder sogar ortsinterne Verlagerungen.

Die insgesamt als sehr positiv einzuschätzenden Entwicklungsaussichten dürften auch auf dem Arbeitsmarkt wirksam werden, da wie bereits erwähnt 48 Betriebe in den nächsten zwei Jahren Neueinstellungen planen. 42 Betriebe haben die Anzahl der einzustellenden Beschäftigten näher konkretisiert, aus denen sich eine Summe von 367 Arbeitskräften ergibt. Inwieweit diese Absichtserklärung der Betriebe sich allerdings auch in tatsächlichen Einstellungen realisieren lässt, wird neben der konjunkturellen Entwicklung auch stark von der Frage abhängen, ob genügend qualifizierte Fachkräfte vorhanden sind oder ausgebildet werden.

Bezüglich der geplanten Betriebs- oder Standortverlagerungen wird der Wirtschaftsförderung des Kreises empfohlen, diese Betriebe anzusprechen, um einerseits geeignete Standorte innerhalb des Kreises zu empfehlen und andererseits bei geplanten Verlagerungen außerhalb des Kreises Überzeugungsarbeit für einen Verbleib im Landkreis zu leisten. Ein wichtiges Thema könnte auch die Beratung der 10 Betriebe sein, bei denen die Betriebsübergabe in naher Zukunft bevorsteht.

3.5 Flächenbedarf der Unternehmen

Neben den einzelbetrieblichen Planungen wurden die Betriebe auch nach ihrem konkreten Flächenbedarf im nächsten halben Jahr bzw. in naher Zukunft gefragt (siehe Abbildung 6). Von den 161 auf diese Frage antwortenden Betrieben haben 9 bereits kurzfristigen Flächenbedarf geäußert. Immerhin weitere 25 Unternehmen haben einen Flächenbedarf für die nahe Zukunft gemeldet. Hier kann die Wirtschaftsförderung in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Kommunen diese Betriebe ansprechen und bei der Flächensuche unterstützen.

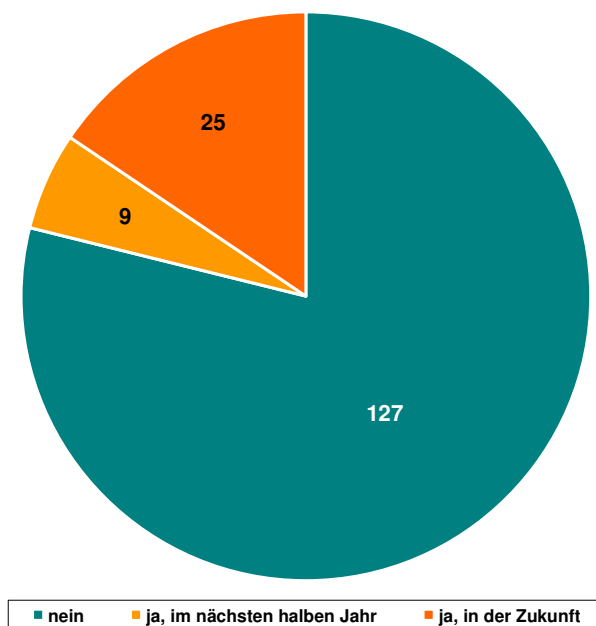


Abbildung 6: Flächenbedarf der Unternehmen

3.6 Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen

Eine weitere Frage betraf inner- und außerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen. Die Unternehmen wurden danach gefragt, ob die Mitarbeiter entweder an internen oder externen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, wobei Mehrfachnennungen möglich waren. Nur 5 Betriebe haben angegeben, dass Ihre Mitarbeiter nicht an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.

121 Betriebe haben angekreuzt, dass die Mitarbeiter an unternehmensinternen Maßnahmen teilnehmen. 127 Betriebe nutzen externe Weiterbildungsangebote. Häufige Nennungen bei den genutzten Weiterbildungsmaßnahmen waren Qualitätsmanagement, Hygiene, Wundmanagement sowie Fortbildungen der Apotheken- und Ärztekammern.

Auf die Frage, ob die Betriebe über Förder- und Qualifizierungsprogramme der Wirtschaftsförderung und des KreisJobCenters informiert werden möchten, haben 161 Betriebe geantwortet. Von diesen haben 94 Betriebe (58,4%) mit „Ja“ geantwortet. Dieser Anteil liegt deutlich höher als bei der Befragung aller Betriebe im Jahr 2006. Seinerzeit zeigten lediglich ein Viertel der Betriebe (28,6 %) Interesse an den vom Landkreis geförderten Weiterbildungsangeboten. Dieser bei der vorliegenden Befragung deutlich höhere Anteilswert lässt auf eine größere Bereitschaft zur laufenden Fort- und Weiterbildung im Gesundheitssektor schließen.

3.7 Wege zur Rekrutierung neuer Mitarbeiter

Die Unternehmen wurden weiterhin befragt, mit welchen Maßnahmen sie neue Mitarbeiter anwerben. Hierfür wurden ihnen verschiedene Antwortmöglichkeiten angeboten (vgl. hierzu Abbildung 7). Mehr als jedes zweite Unternehmen bevorzugt die direkte persönliche Vorstellung des Arbeitsplatzbewerbers. Weitere wichtige Wege zur Rekrutierung von neuen Mitarbeitern sind für die Betriebe der Gesundheitswirtschaft

- Stellenzeigen in regionalen Printmedien (83, 46,6%),
- Agentur für Arbeit (77, 43,3%),
- Anwerbung über eigene Mitarbeiter (74, 41,6%),
- Übernahme von Auszubildenden oder Praktikanten/-innen (68, 38,2%),
- KreisJobCenter (58, 32,6 %).

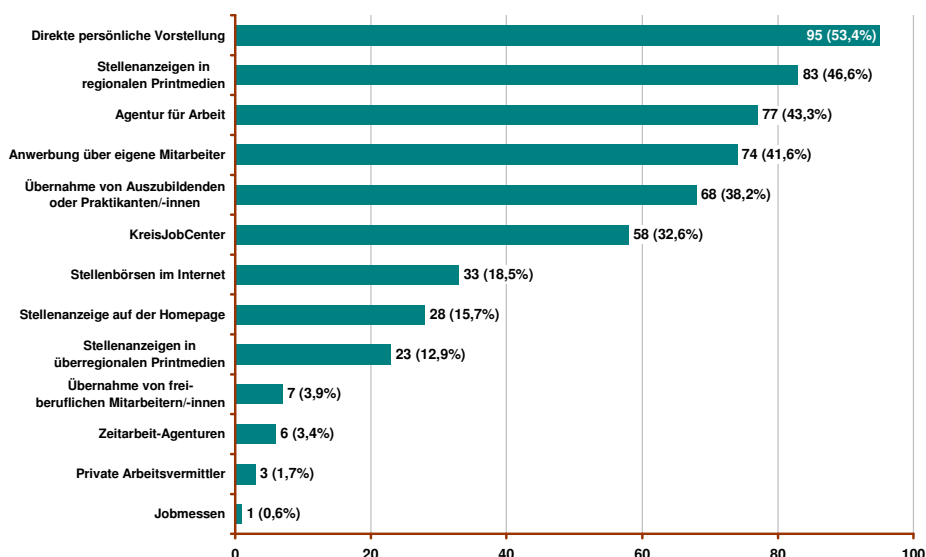


Abbildung 7: Rekrutierung neuer Mitarbeiter

Die Nennung des KreisJobCenters fällt im Vergleich zur Befragung 2006 (17,9 %) deutlich höher aus. Hieraus kann geschlossen werden, dass die Bekanntheit des KreisJobCenters und die Wahrnehmung als eigenständige, von der Agentur für Arbeit unabhängige Vermittlungsorganisation gestiegen ist.

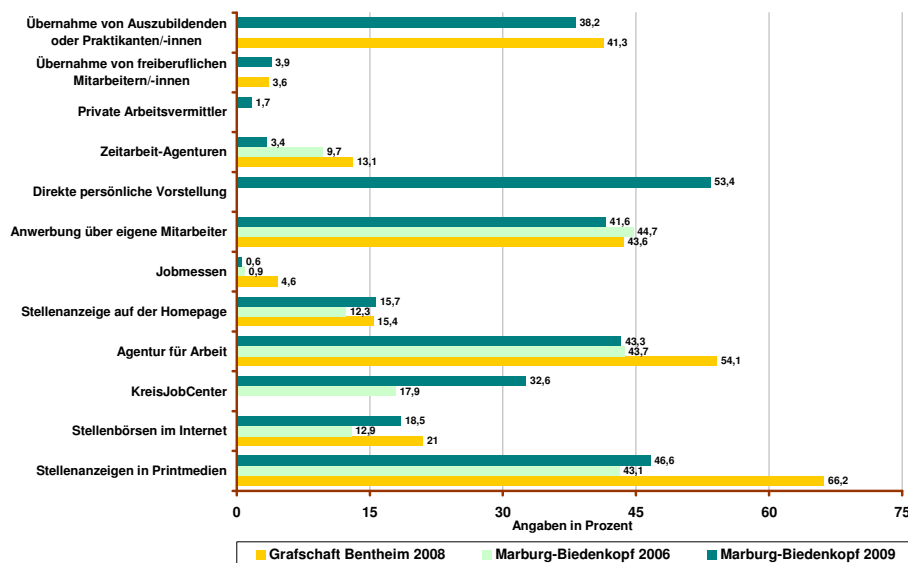


Abbildung 8: Rekrutierung neuer Mitarbeiter im Vergleich

Die Internet-basierten Möglichkeiten – Stellenbörsen und Stellenangebote auf der unternehmenseigenen Homepage – werden mit 21 % bzw. 15,4 % deutlich weniger von den Unternehmen genutzt. Ihre Bedeutung hat gegenüber der Befragung von 2006 allerdings zugenommen (vgl. Abbildung 8). So gut wie gar keine Bedeutung haben Instrumente wie die Inanspruchnahme von Zeitarbeitsfirmen oder Privaten Arbeitsvermittlern oder Jobmessen.

3.8 Konkreter Arbeitskräftebedarf

Neben der Einschätzung der betrieblichen Entwicklung wurden die Betriebe nach ihrem voraussichtlichen Arbeitskräftebedarf innerhalb des nächsten halben Jahres sowie nach noch offenen Ausbildungsbedarfen der kommenden zwei Jahre gefragt. Die Ergebnisse sind in Abbildung 9 dargestellt. Insgesamt 14 Unternehmen (7,94 %) suchen derzeit 42 Hochschulabsolventen. Die meisten Nennungen zur Qualifikation bzw. Fachrichtung bezogen sich auf (Fach-)Ärzte. Ebenfalls genannt wurden Apotheker, PR- bzw. Marketingexperten oder Sozialpädagogen.

30 Betriebe möchten gelernte Arbeitskräfte aus dem pflegerischen, medizinischen oder therapeutischen Bereich einstellen. Konkret werden insgesamt 201 Arbeitskräfte gesucht (1 Betrieb allein hat den Bedarf von 120 Arbeitskräften geäußert). Die Nachfrage richtet sich dabei insbesondere auf Altenpfleger/innen, Ergotherapeuten/-innen, Krankenpfleger/-innen und medizinische Fachangestellte.

Der Einstellungsbedarf für gelernte Arbeitskräfte aus dem gewerblich-technischen Bereich beläuft sich bei 13 Betrieben auf insgesamt 31 Arbeitskräfte. Gesucht werden von diesen insbesondere Hauswirtschaftler/-innen, Servicekräfte, Köche und Köchinnen und PTA's. Die Nachfrage nach gelern-

ten Arbeitskräften aus dem kaufmännischen Bereich fällt deutlich geringer aus. Nur 6 Betriebe suchen Mitarbeiter/-innen für die Buchhaltung, den Verkauf oder für die Verwaltung.

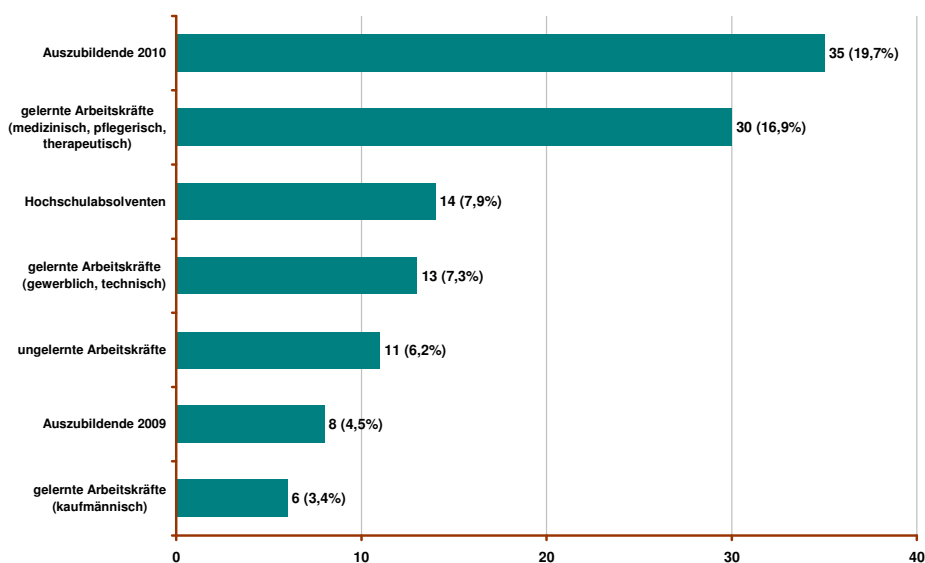


Abbildung 9: Kurzfristiger Arbeitskräftebedarf der Betriebe

11 Betriebe besitzen einen Gesamtbedarf von 43 ungelerten Arbeitskräften. Gesucht werden hier vor allem Pflegehilfskräfte, Reinigungskräfte, Fahrer/-innen oder Haushaltshilfen.

Aufgrund der kurzfristigen Nachfrage wird es wichtig, die Betriebe direkt anzusprechen, um sie bei der Suche nach geeigneten Arbeitskräften zu unterstützen. Für das Ausbildungsjahr 2009 wurden zum Zeitpunkt der schriftlichen Befragung (im September) von 8 Betrieben insgesamt noch 27 Auszubildende gesucht.

Für 2010 werden von 35 Betrieben 132 Ausbildungsplätze angeboten. Gesucht werden vor allem Auszubildende für die Altenpflege, Arzthelfer/-innen, Hotelfachkräfte, Heilerziehungspfleger/-innen und Erzieher/-innen. Da es für die verschiedenen Bereiche der Gesundheitswirtschaft aufgrund sinkender Schülerabgangszahlen und demgemäß steigender Konkurrenz mit anderen Wirtschaftsbereichen um Auszubildende wichtig ist, für den eigenen Nachwuchs an Fachkräften zu sorgen, muss es ein dringendes Anliegen für die regionalen Akteure sein, die Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsstellen zu unterstützen. Die Akteure der Gesundheitsregion Marburg-Biedenkopf sollten sich in dieser Hinsicht der wichtigen Frage widmen, mit welchen Maßnahmen die Jugendlichen erreicht werden können, um über die vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten der Gesundheitswirtschaft informiert zu werden.

3.9 Schwierigkeiten bei der Suche nach Arbeitskräften

Die Einschätzung der Betriebe zu Schwierigkeiten bei der Suche nach Arbeitskräften ist aufgrund des hohen festgestellten Bedarfs an Fachkräften besonders interessant. Bereits in der Vergangenheit hatten etwa 40% der Betriebe, die auf diese Frage geantwortet haben (66 von 162), Schwierigkeiten bei der Befriedigung ihres Fachkräftebedarfs. Zukünftig wird sich dieses Problem nach Einschätzung der Betriebe noch verschärfen.

73 von insgesamt 158 auf diese Frage antwortenden Betrieben (46,2%) erwarten Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte. Dieser Anteilswert entspricht den Ergebnissen anderer Fachkräftebedarfsanalysen der GEFAK, bei denen ebenfalls jeweils knapp die Hälfte der Unternehmen zukünftige Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen befürchtet.

Nicht so dramatisch wird die Entwicklung für den Bereich der Auszubildendenstellen eingeschätzt. Lediglich 30 Betriebe sehen Schwierigkeiten für die zukünftige Besetzung von Ausbildungsplätzen. Bezüglich dieser Einschätzung muss jedoch hinterfragt werden, ob die Betriebe nur die Erfahrungen der Vergangenheit berücksichtigen und möglicherweise den demographischen Wandel unbeachtet lassen. Abnehmende Zahlen von Schulabgängern werden zu einer deutlich steigenden Konkurrenz von Ausbildungsbetrieben um die Jugendlichen führen. Die Chancen der Betriebe im Gesundheitssektor in diesem Wettbewerb werden noch stärker als bisher von der Attraktivität der Ausbildungsplätze abhängen.

3.10 Kooperationsinteresse der Betriebe im Gesundheitsmarkt

Da eine erfolgreiche Netzwerkarbeit im Gesundheitsbereich stark vom entsprechenden Kooperationsinteresse der Betriebe abhängen wird, wurde mit dem Fragebogen ebenfalls abgefragt, inwieweit eine Zusammenarbeit mit anderen regional ansässigen Betrieben angestrebt wird. Das Ergebnis dieser Frage ist für die künftige Arbeit im Netzwerk sehr viel versprechend, da von den 151 auf diese Frage antwortenden Betrieben knapp die Hälfte (74, 49,0%) Interesse an der Zusammenarbeit mit anderen Betrieben besitzen (vgl. im Einzelnen dazu Abbildung 10). Dieser Wert ist auch im Vergleich mit Befragungen in anderen Regionen als sehr positiv einzuschätzen.

Die größten Interessen an Zusammenarbeit bestehen in den Bereichen Weiterbildung/ Qualifizierung (53 Nennungen), Einkauf (26), Ausbildung (25) und Marketing (23). Auffällig an den Ergebnissen ist insbesondere das hohe Kooperationsinteresse der Gesundheitsbetriebe im Bereich der Weiterbildung und Qualifizierung. Hiermit bestätigt sich noch einmal die bereits in Kapitel 3.7

geäußerte Vermutung, dass im Gesundheitsbereich den Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen eine sehr hohe Bedeutung beigemessen wird. Die GEFAK empfiehlt, dass die Aktivitäten der Qualifizierungsoffensive der Wirtschaftsförderung eng mit diesen Anforderungen der Betriebe des Gesundheitssektors verzahnt werden.

Gleichzeitig erstaunt das Ergebnis, dass zwar viele Betriebe eine Kooperation im Marketingbereich suchen, die Resonanz auf die Frage nach einer Printproduktion der Gesundheitsregion Marburg-Biedenkopf aber negativ ausfällt. Von den 136 Betrieben, die auf diese Frage geantwortet haben, besitzen nur 33 ein Interesse an einer solchen Broschüre.

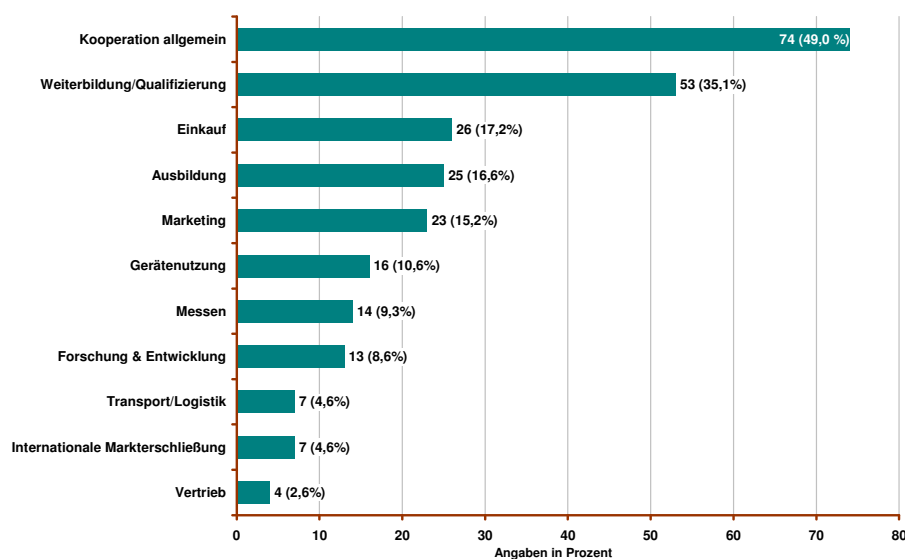


Abbildung 10: Kooperationsinteresse der Betriebe

Abbildung 11 zeigt durch den Vergleich der Ergebnisse zum Kooperationsinteresse mit der umfassenden Unternehmensbefragung im Landkreis Marburg-Biedenkopf (2005) und der Befragung im Landkreis Graftschaft Bentheim (2008), dass das generelle Interesse an einer Zusammenarbeit bei den ansässigen Betrieben der Gesundheitswirtschaft deutlich höher ist als beim Durchschnitt der Branchen. So liegt das Kooperationsinteresse der Gesundheitsbetriebe beispielsweise um knapp 10 Prozentpunkte höher als bei der branchenübergreifenden Befragung im Jahr 2005.

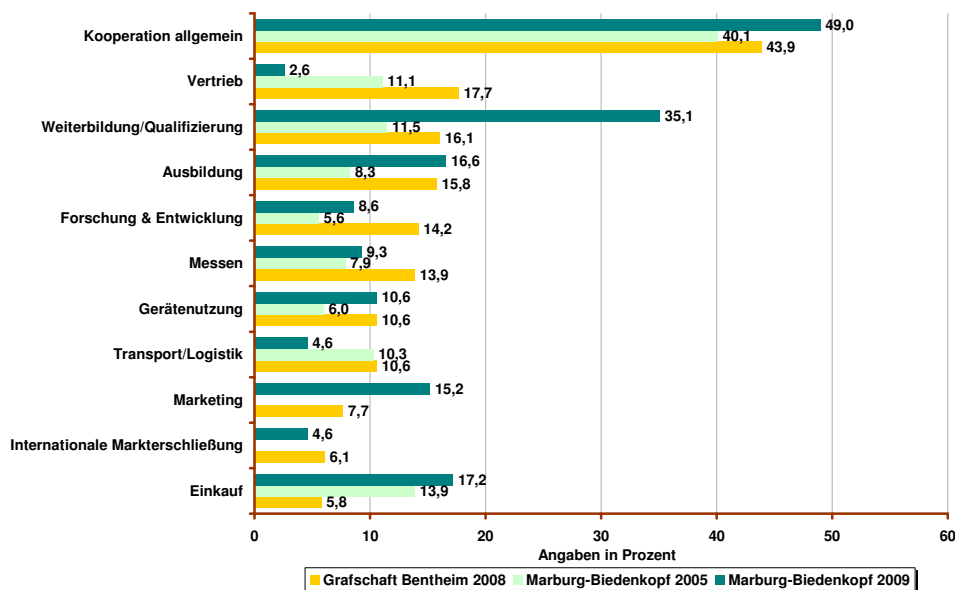


Abbildung 11: Kooperationsinteresse der Betriebe, regionaler Vergleich

Gleichzeitig richtet sich das Kooperationsinteresse jeweils auf unterschiedliche Bereiche. Während der Gesundheitssektor weit überwiegend eine Zusammenarbeit bei der Weiterbildung/ Qualifizierung, der Ausbildung, dem Marketing und dem Einkauf wünscht, richtet sich das Interesse anderer Branchen stärker auf die Kooperation in den Bereichen Vertrieb, Forschung und Entwicklung, Messen sowie Transport und Logistik. Die spezifischen Anforderungen der ansässigen Gesundheitsbetriebe an Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sollten im Anschluss an die Befragung von der Wirtschaftsförderung erfragt werden, um geeignete Angebote zur Verfügung stellen zu können.

3.11 Erwartungen der Betriebe an ein Netzwerk „Gesundheitsregion Marburg-Biedenkopf“

Mit drei weiteren Fragen sollte ermittelt werden, welche Chancen die Betriebe in der Bildung eines Netzwerks für die „Gesundheitsregion Marburg-Biedenkopf“ sehen und welche Lücken aus ihrer Sicht noch im Angebot bestehen. Die im Folgenden näher ausgeführten Antworten auf die Fragen vermitteln das große Produkt- und Dienstleistungsspektrum der im Landkreis ansässigen Betriebe des Gesundheitsbereichs. Es ist allerdings festzustellen, dass bei den offenen Fragen nur von einem Fünftel bis zu einem Drittel der Betriebe überhaupt Einträge vorgenommen wurden.

Neue Angebote und Geschäftsfelder in der Gesundheitswirtschaft

Insgesamt 60 Betriebe haben sich zu dem Fragenkomplex geäußert, welche neuen Innovationen und Geschäftsfelder sich aus ihrer Sicht für die Gesundheitswirtschaft abzeichnen und welche künftigen Qualifizierungsbedarfe sich daraus ergeben. Die meisten Nennungen (11) fielen dabei auf den Bereich der Gesundheitserziehung und der Prävention. Stichworte waren in diesem Zusammenhang auch Stärkung des Gesundheitsbewusstseins, Gesundheitserziehung in Schulen („Gesundheitspädagoge“) oder Ernährungsberatung.

9 Betriebe sahen einen großen Bedarf im Bereich der Seniorenangebote. Hier wurden insbesondere aufgrund des demographischen Wandels Chancen durch steigende Angebote an Altersheimen bzw. -plätzen und den notwendigen Ausbau der entsprechenden Pflegeangebote gesehen. 5 Betriebe nannten eine verstärkte Kooperation mit anderen Anbietern, Ärztgenossenschaften oder medizinische Zentren als Chancen für die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung dieses Sektors.

Kommentar [S01]: STRG+Z nach dem Leerzeichen hinter „plätzen“ verkürzt das von Word fälschlicherweise in ein deutlich zu erkennendes Gedankenstrich umgewandelten Bindestrich (s. Löschung unter diesem Kommentarfeld)

4 Betriebe sehen die Notwendigkeit, die (Pflege- und Unterstützungs-) Angebote im häuslichen Bereich bzw. beim betreuten Wohnen zu verbessern. Drei Betriebe sehen als entwicklungsfähiges Geschäftsfeld den Gesundheitstourismus (und Wellness). 2 Nennungen bezogen sich auf den Bereich der Personalführung und des Coachings. Besonderer Qualifizierungsbedarf aufgrund der Innovationsmöglichkeiten und potenzieller neuer Geschäftsfelder wurde nicht gesehen. Hier wurden lediglich jeweils einmal die Weiterbildung in Gesundheitsökonomie und -politik und die Ausbildung Wundexperte genannt.

Angebotslücken für die Ansiedlung von Unternehmen dieses Sektors

Dieser Frage haben die antwortenden Unternehmen eine noch geringere Bedeutung beigemessen. Lediglich 33 Betriebe haben auf die Frage geantwortet, ob sie im Bereich des Gesundheitssektors noch Angebotslücken sehen, für die sie eine Ansiedlung von Unternehmen für wünschenswert halten. Ein einziger Punkt hat mehr als eine Nennung erhalten: Verbesserung der Arztversorgung in Stadtallendorf. Als weitere Punkte mit jeweils einer Nennung wurden angeführt:

- Ambulantes Schlaflabor,
- Zentrum für Naturheilverfahren,
- Service für zahnmedizinische Geräte,
- Versorgung mit Psychotherapeuten,
- Wellnessangebote,
- Pharmazeutischer Großhandel,

- Hausärztliche Versorgung.

3 Betriebe haben geantwortet, dass ihnen der Überblick über die Angebote des Gesundheitssektors in der Region fehlt und somit Informationslücken bestehen.

Bereiche, die durch eine stärkere Vernetzung profitieren könnten

Die dritte offene Frage bezog sich darauf, ob die Unternehmen Bereiche sehen, die durch eine stärkere Vernetzung profitieren und welche mögliche Partner sie sich vorstellen könnten. Die Antworten auf diese Frage verdeutlichen, dass der Vernetzungsgedanke in der Gesundheitswirtschaft der Region Marburg-Biedenkopf schon stark entwickelt ist. Eine Reihe von Betrieben weisen auf bereits bestehende Netzwerke im Landkreis hin, z.B. PriMa („Prävention in Marburg“) oder ÄdR („Ärzte der Region), die sich mit dem Ziel gegründet haben, durch eine fachübergreifende Zusammenarbeit die Gesundheitsversorgung insgesamt zu verbessern.

Weitere Nennungen von insgesamt 57 Betrieben, die bei dieser Frage geantwortet haben, bezogen sich auf die folgenden Bereiche, bei denen Vorteile aus der stärkeren Vernetzung erwartet werden:

- stärkere Zusammenarbeit zwischen den Kliniken und den ambulanten Pflegediensten,
- intensivere Kooperation im Aus- und Weiterbildungsbereich zwischen Betrieben gleicher Größenordnung, z.B. auch über Berufsausbildungsgemeinschaften,
- Erstellung einer Broschüre mit den Gesundheitsangeboten für Erwachsene/ Jugendliche und Kinder,
- Stärkere Vernetzung der Fachärzte untereinander, um die fachübergreifende Patientenversorgung zu verbessern.

In der Frage der Kooperationsförderung bestehen somit eine Reihe von Anknüpfungspunkten für die zukünftige Arbeit der Gesundheitsregion Marburg-Biedenkopf. Besondere Chancen für einen Erfolg dieser Aktivitäten können darin gesehen werden, dass das Kooperationsinteresse in diesem Sektor bereits sehr hoch ist und dass auf bestehenden Netzwerken aufgebaut werden kann.

4 Empfehlungen zur Umsetzung der Befragungsergebnisse

Die Befragung stellt einen wichtigen Baustein zu einer intensiveren Kooperation mit den Betrieben der Gesundheitswirtschaft dar und liefert wichtige Hinweise für den Aufbau eines Kompetenznetzwerks „Gesundheitsregion Marburg-Biedenkopf“. Im Vergleich zu den bisherigen branchenübergreifenden Befragungen im Landkreis Marburg-Biedenkopf lassen sich bereits einige wesentliche Unterschiede erkennen, die als Anhaltspunkt für strategische Maßnahmen dienen können:

- Das Kooperationsinteresse der Gesundheitsbetriebe untereinander ist deutlicher ausgeprägt als im Branchendurchschnitt insgesamt. Besonders häufig wurden Kooperationswünsche für die Bereiche Weiterbildung/ Qualifizierung, Einkauf und Marketing geäußert.
- Weit über die Hälfte der Betriebe (58,4%) besitzt ein Interesse daran, über Förder- und Qualifizierungsprogramme der Wirtschaftsförderung und des KreisJobCenters informiert zu werden.
- Die Standorteinschätzung der Gesundheitsbetriebe ist deutlich positiver als die Standortbewertung der Betriebe in der Befragung aus dem Jahr 2005. Dies betrifft nicht nur die harten Standortfaktoren („Überörtliche Verkehrsanbindung“, „Verfügbarkeit von Gewerbeflächen“), sondern ebenso alle Faktoren, die mit dem Arbeitskräftebedarf und den Aus- und Weiterbildungsangeboten zusammenhängen.

Trotz dieser positiven Aspekte gibt es Ergebnisse, die dringender Maßnahmen bedürfen, um der Gesundheitswirtschaft eine zukunftssichere Perspektive geben zu können:

- Fast die Hälfte der ansässigen Betriebe (46,2%) erwartet zukünftig Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen.
- Trotz der überwiegend positiven Perspektiven und Planungen der Betriebe (Ausweitung der Kapazitäten, Neueinstellungen, Aufnahme neuer Produkte und Dienstleistungen) müssen einige umgehend angesprochen werden, da sie eine Betriebsverlagerung (12), eine Standortschließung (4) oder die Betriebsübergabe (10) planen.

Für die weitere erfolgreiche Arbeit des Gesundheitsnetzwerks (und der Arbeitsvermittlungsinstitutionen) wird es auch von besonderer Bedeutung sein, kurzfristig auf den von den Unternehmen geäußerten Arbeitskräftebedarf zu

reagieren und sowohl kurz- als auch mittelfristige Maßnahmen der Unternehmensansprache ergreifen, um zunächst aber alle Betriebe in die Netzwerkarbeit einzubinden, die sich an der schriftlichen Befragung beteiligt haben.

4.1 Kurzfristige Maßnahmen

Die folgenden Maßnahmen könnten kurzfristig in Angriff genommen werden:

1. Auswertung des geäußerten Arbeitskräfte- und Ausbildungsbedarfs mit dem Ziel einer kurzfristigen Vermittlung von Arbeitskräften;
2. Ansprache der Unternehmen, die vergeblich versucht haben eine Stelle zu besetzen, um zu klären, ob diese ggf. noch Unterstützung benötigen;
3. Kontaktaufnahme zu den Betrieben, die eine Betriebsverlagerung oder eine Standortschließung planen;
4. Zusendung des Auswertungsberichtes der Befragung;
5. Kurzfristige Information der Unternehmen, die Interesse an den Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten des Kreises haben.

4.2 Mittelfristige Maßnahmen

1. Kontaktaufnahme zu jenen Unternehmen, die Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen erwarten (mit einer Analyse der Berufsgruppen, in denen besondere Schwierigkeiten gesehen werden);
2. Ansprache der Unternehmen, bei denen die Betriebsübergabe geplant und die Unternehmensnachfolge noch nicht geklärt ist. Vermittlung von Informationsangeboten in Zusammenarbeit mit anderen Akteuren;
3. Regelmäßige Information über Weiterbildungsangebote des Kreises.