

Gestiegene Fluktuation auch im Maschinen- und Anlagenbau?

Auswertung der Blitzumfrage
04.07.2022

Betrachtung und Bewertung der Ergebnisse aus „Blitzumfrage Fluktuation – ausgelöst durch Corona?“

Blitzumfrage Fluktuation

VDMA Benchmarks Personalarbeit

- » Kündigungen/ betrieblich veranlasste Abgänge durch das Unternehmen
 - » Beendigung wegen Befristung
 - » natürliche Fluktuation (Ruhestand, Todesfälle)
 - » die Beendigung durch Befristung und die **Eigenkündigung** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
-
- » Bitte melden Sie sich, wenn Sie in diesen Verteiler aufgenommen werden wollen. Nur die Teilnehmer erhalten die Werte nach Betriebsgrößen.

Warum sehen wir das als Thema?

„The Great Resignation“ USA

- » Beginnend Anfang 2021
 - Gehaltsstagnation – steigende Lebenshaltungskosten
 - Lang anhaltende Job-Unzufriedenheit
 - Sicherheitsbedenken
 - Bessere Remote-Arbeitsbedingungen
 - Getrieben durch Generation Y und Z
 - mehr als die Hälfte Gen Z plant Jobsuche im nächsten Jahr
 - Resignationsraten bei den 30-45-Jährigen steigen

- » 40 % ziehen in Erwägung, ihren derzeitigen Arbeitgeber zu verlassen (Work Trend Index Microsoft)

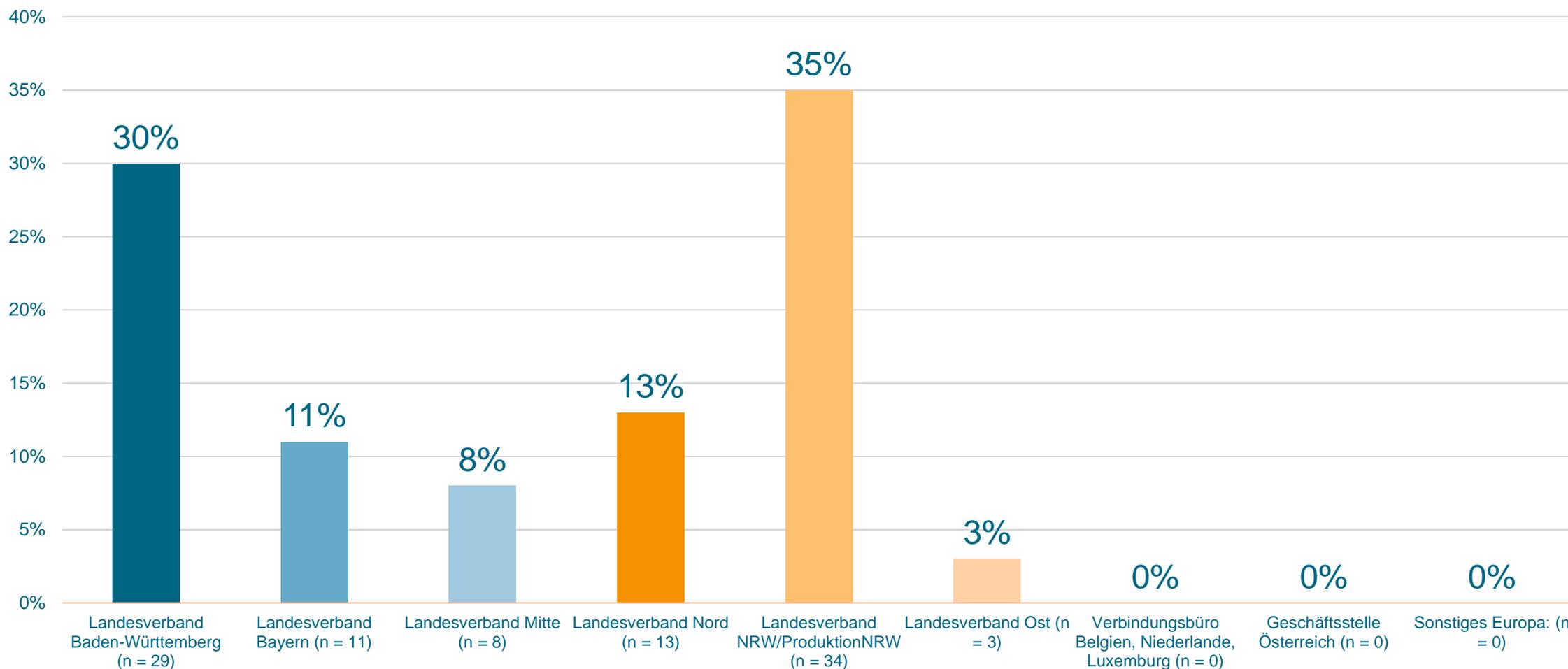
Blitzumfrage Fluktuation – ausgelöst durch Corona?

Stand: 4. Juli 2022

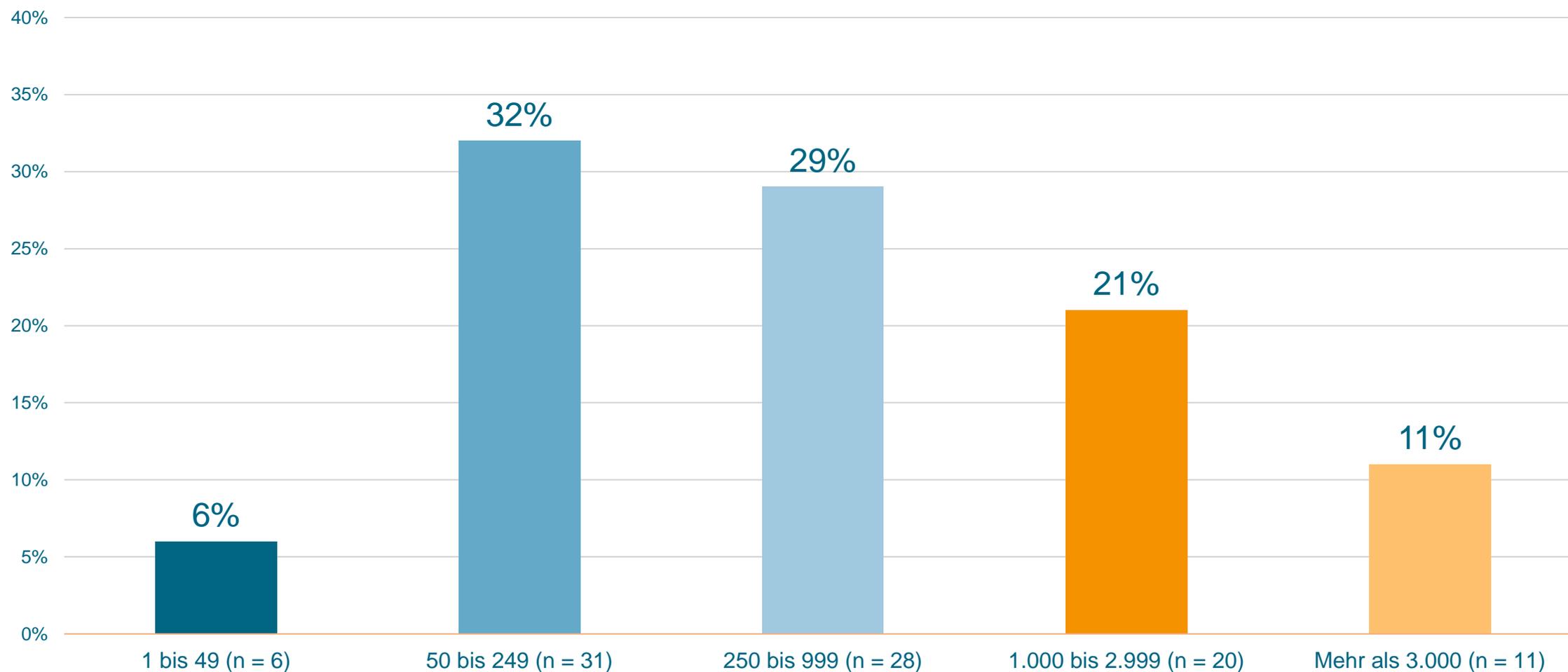
Fakten zur Umfrage

- Umfrage endet zum **1.7.2022**
- Umfrage richtet sich an Fach- und Führungspersonen im Maschinen- und Anlagenbau für Personal
- Aktuell: 100 Teilnahmen, daher **eher eine Tendenz** und **keine Repräsentativität**

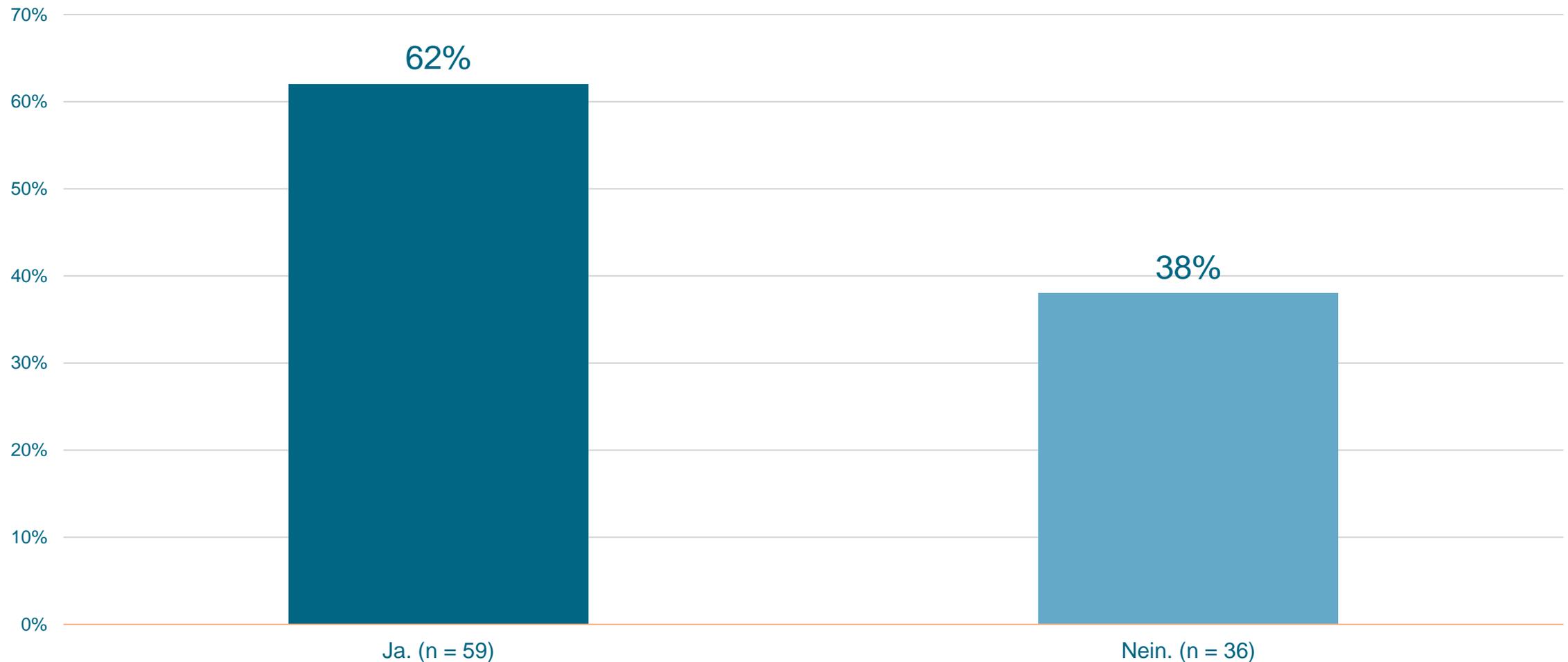
Über welchen VDMA-Landesverband bzw. europäische Einheit sind Sie im VDMA angebunden?



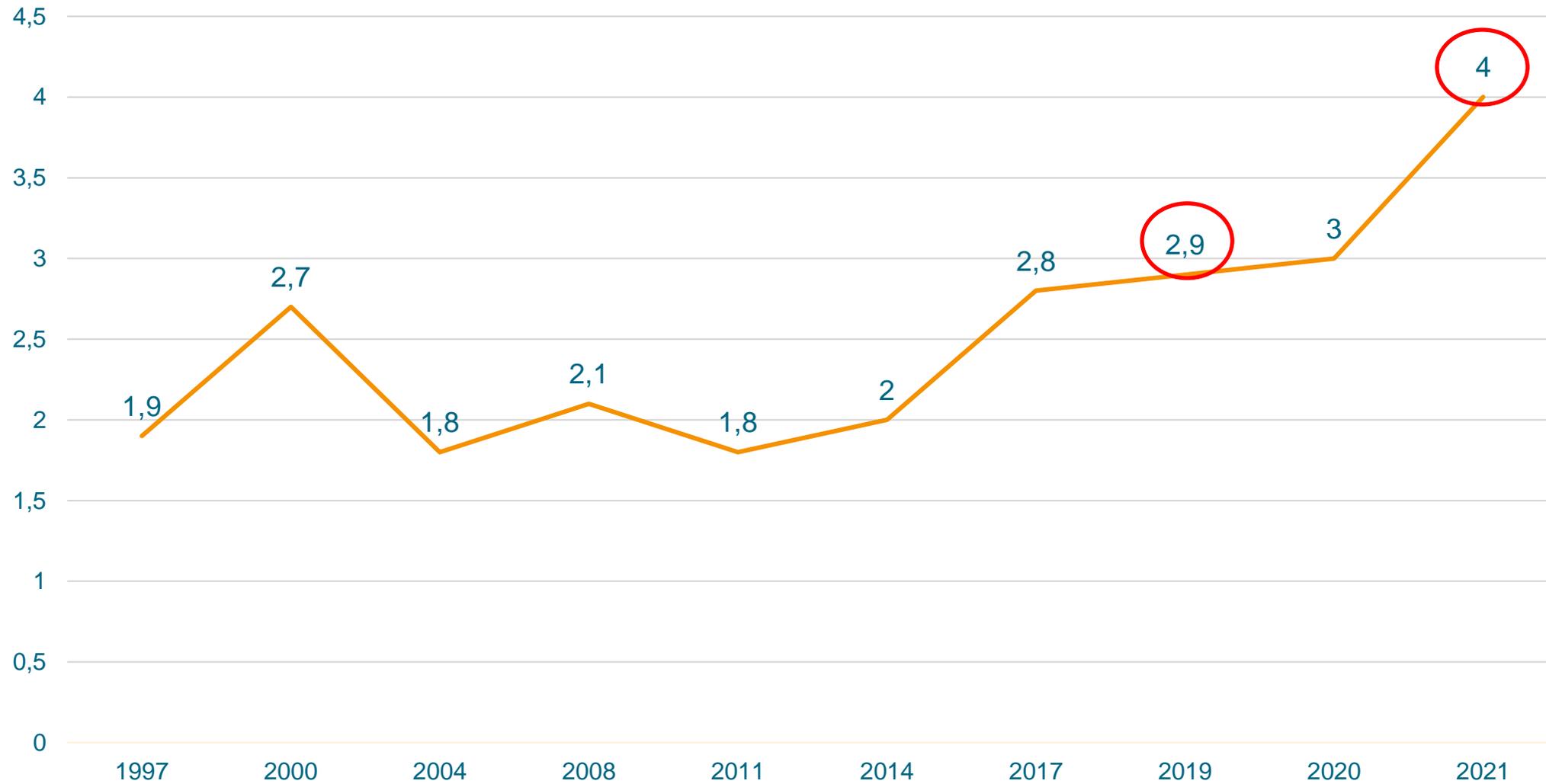
Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?



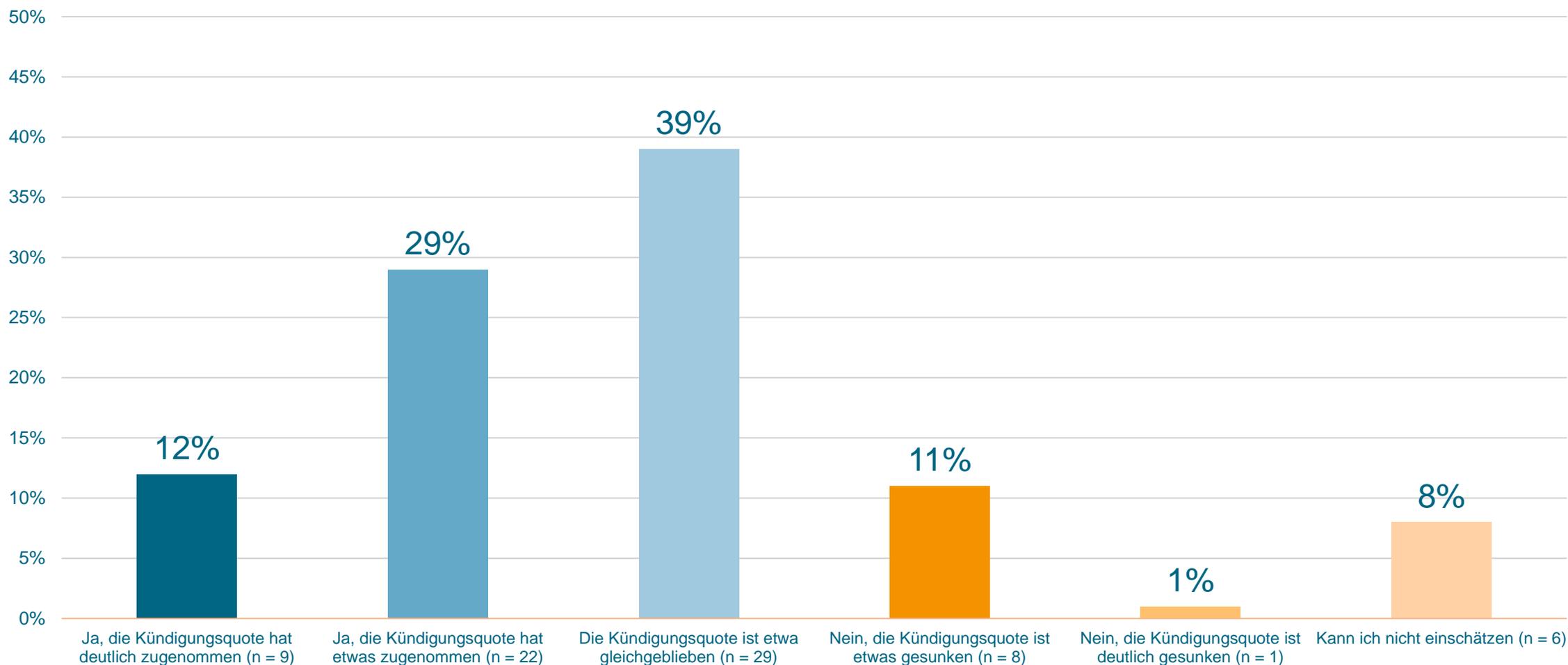
Erheben Sie die Fluktuationsquote der Eigenkündigungen?



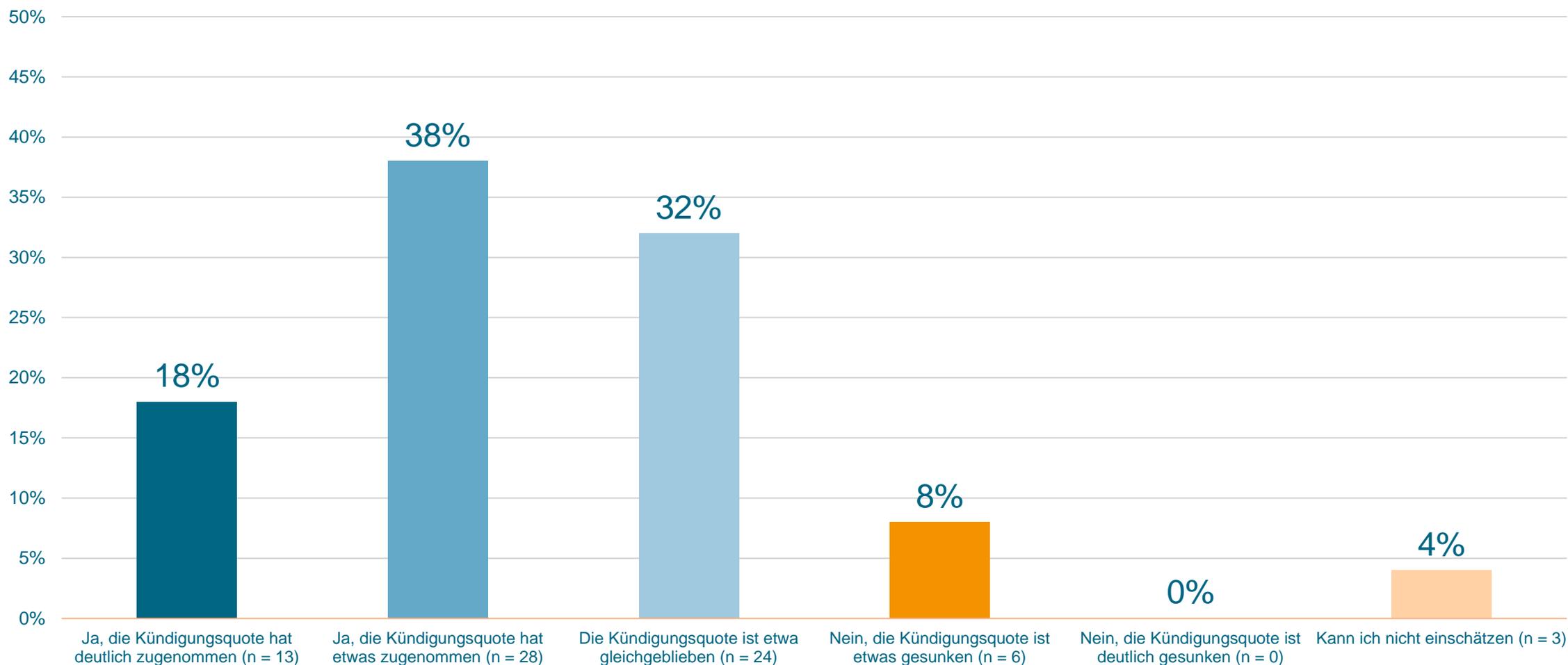
Durchschnittliche Eigenkündigungsquote im Zeitverlauf



Wie hat sich die Kündigungsquote bei (früher) "gewerblichen" Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (z.B. Monteure) verändert?

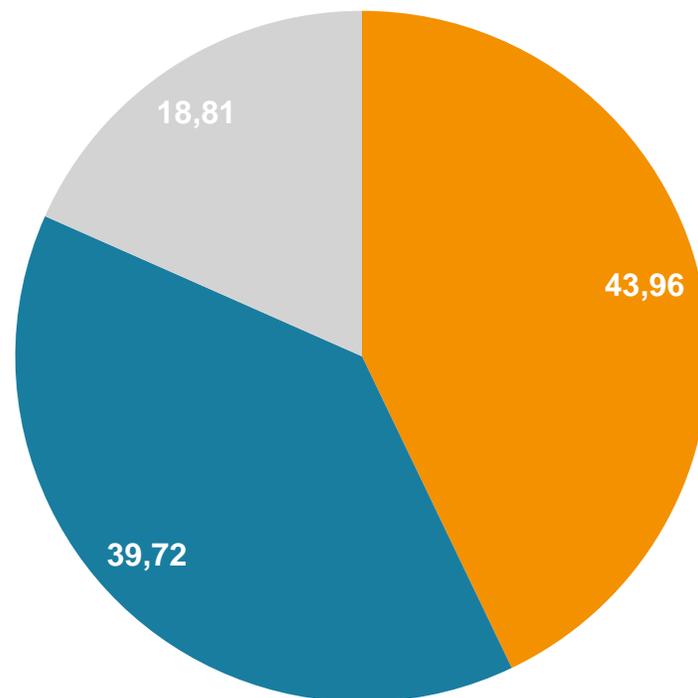


Wie hat sich die Kündigungsquote bei angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (v. a. indirekte Tätigkeiten) verändert?



Wie ist Ihr Gefühl zur Wechselbereitschaft?

Wie verteilen sich Ihre Abgänge durch Eigenkündigung auf die einzelnen Altersgruppen?

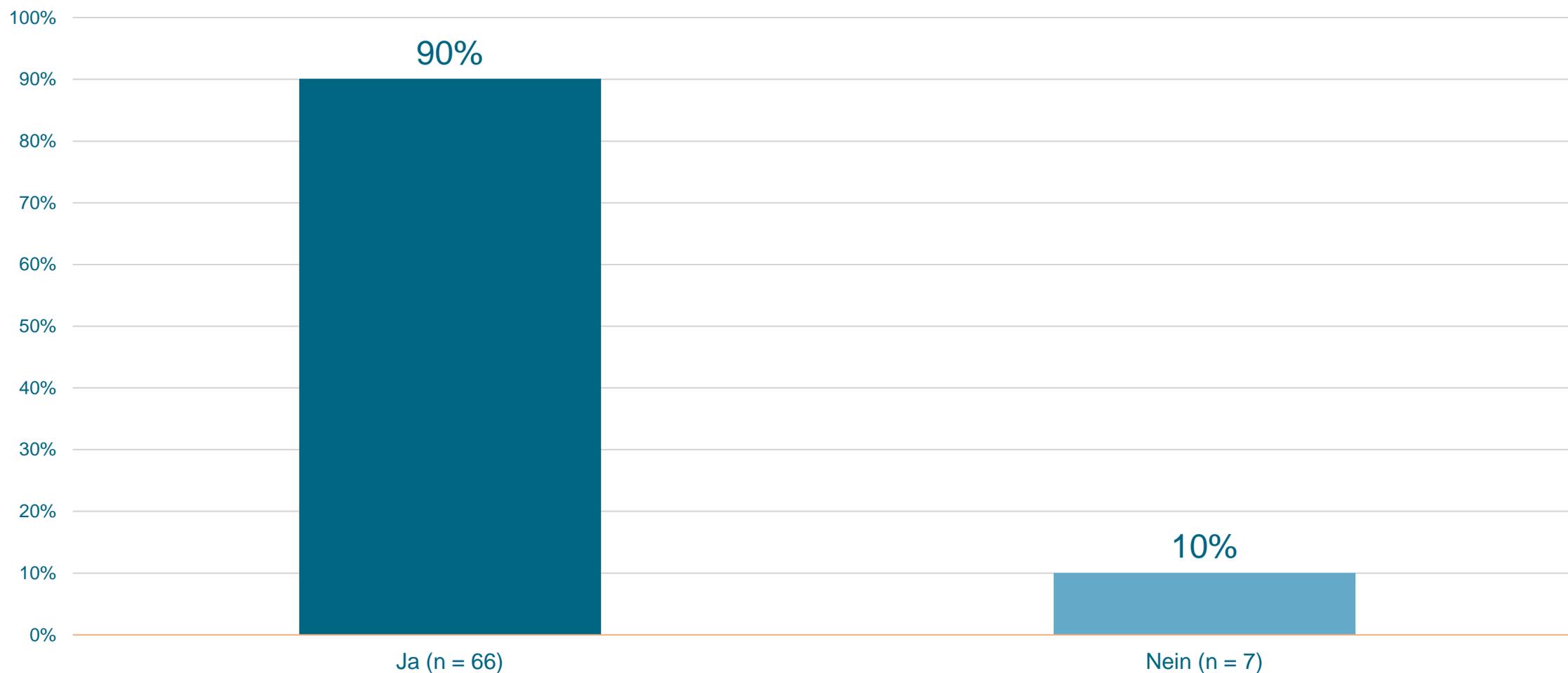


■ Prozentualer Anteil der 16 bis 30 Jährigen:

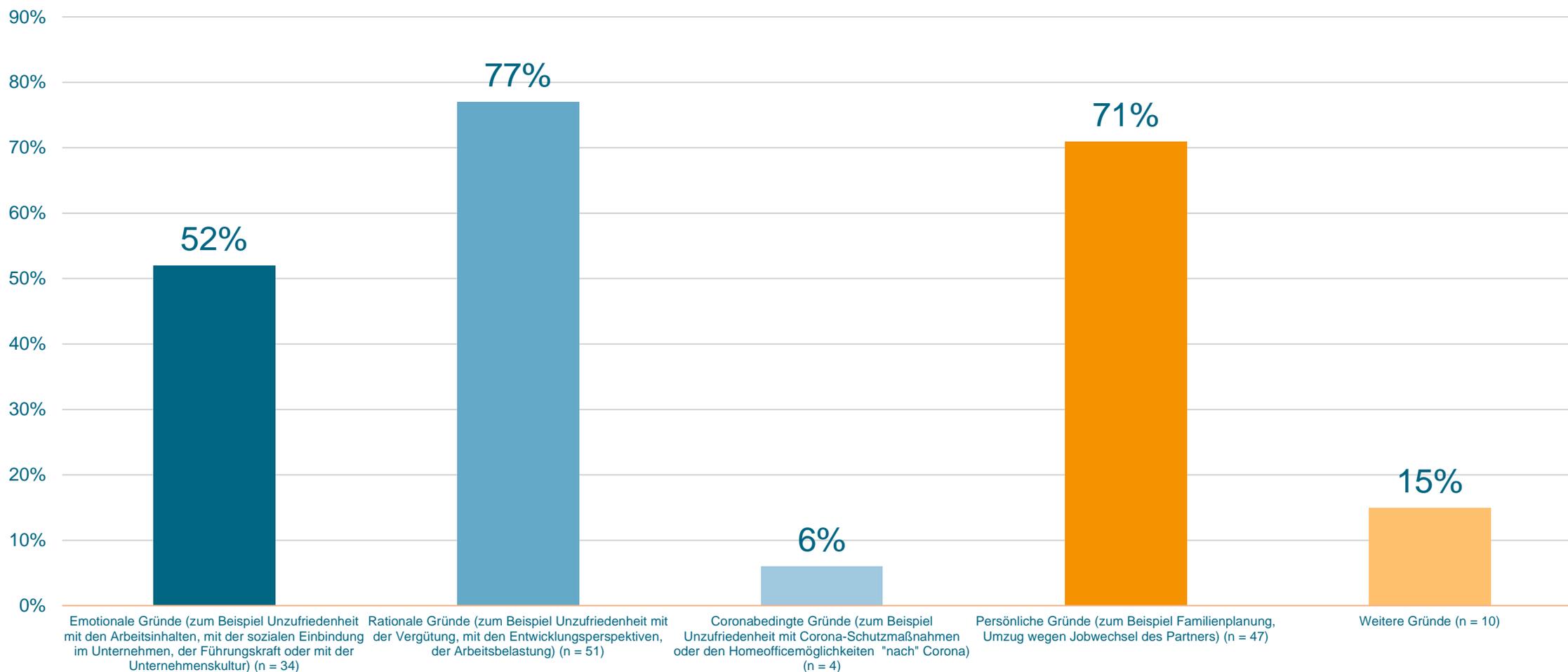
■ Prozentualer Anteil der 31 bis 45 Jährigen:

■ Prozentualer Anteil der 46 bis 67 Jährigen:

Erheben bzw. erfragen Sie die Gründe für die Eigenkündigungen?



Was sind (Ihrer Einschätzung nach) die mutmaßlichen Gründe für den Ausstieg aus Ihrem Unternehmen?

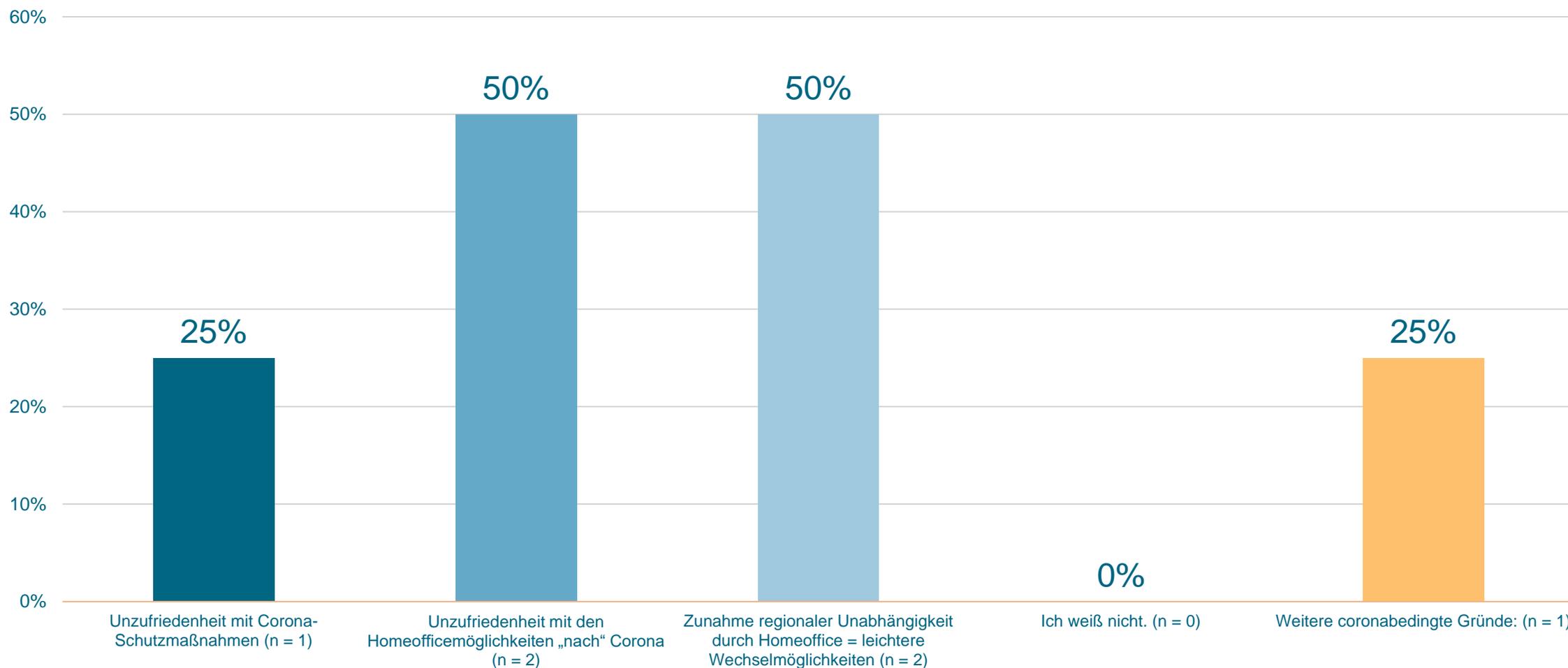


Was sind (Ihrer Einschätzung nach) die mutmaßlichen Gründe für den Ausstieg aus Ihrem Unternehmen?

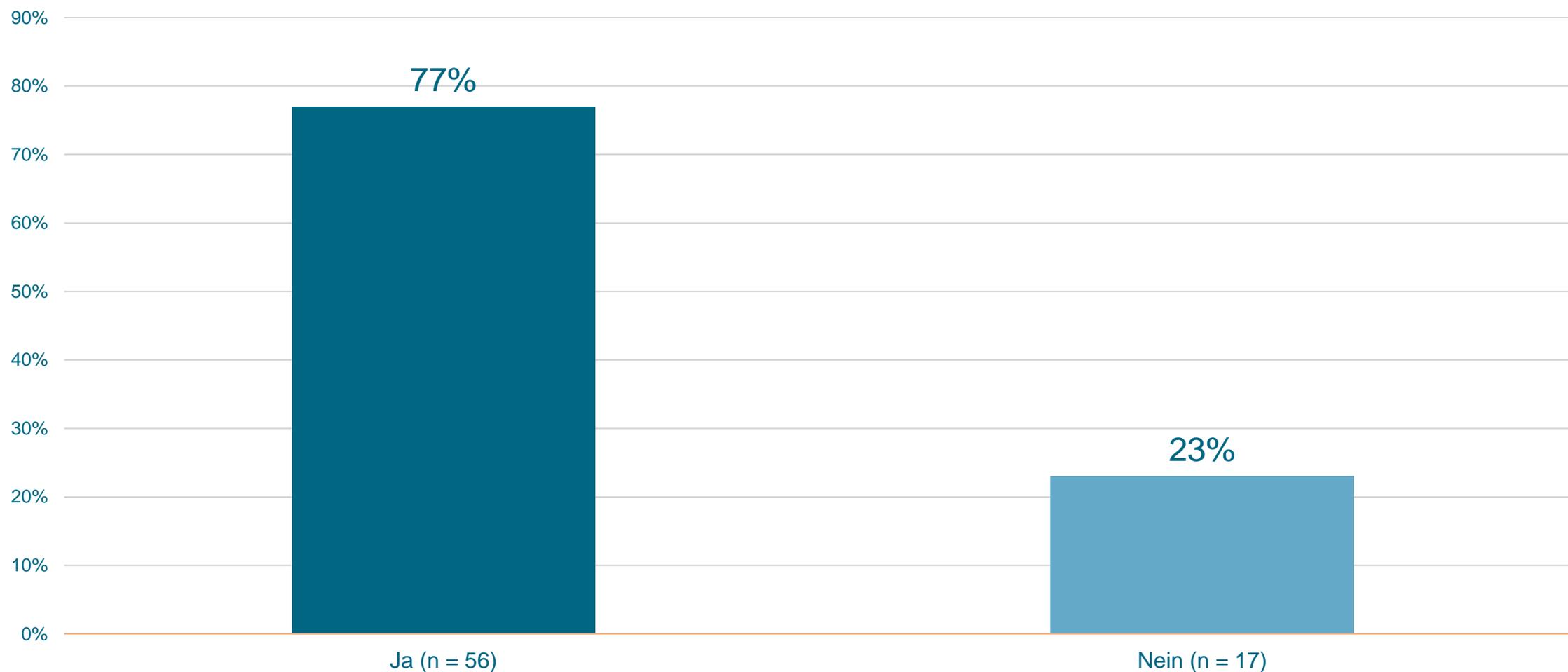
Weitere Gründe:

- neuer Berufswunsch
- andere Arbeitszeitmodelle bei neuem Arbeitgeber möglich, Gang in die Selbstständigkeit
- Weiterbildung, Weiterbildung nach der Ausbildung/Studium
- Sichtbarkeit
- Aktives Abwerben mit hohem Gehaltsangebot
- Rente
- Gesundheitliche Gründe/zu hohe Arbeitsbelastung
- Selbstständigkeit

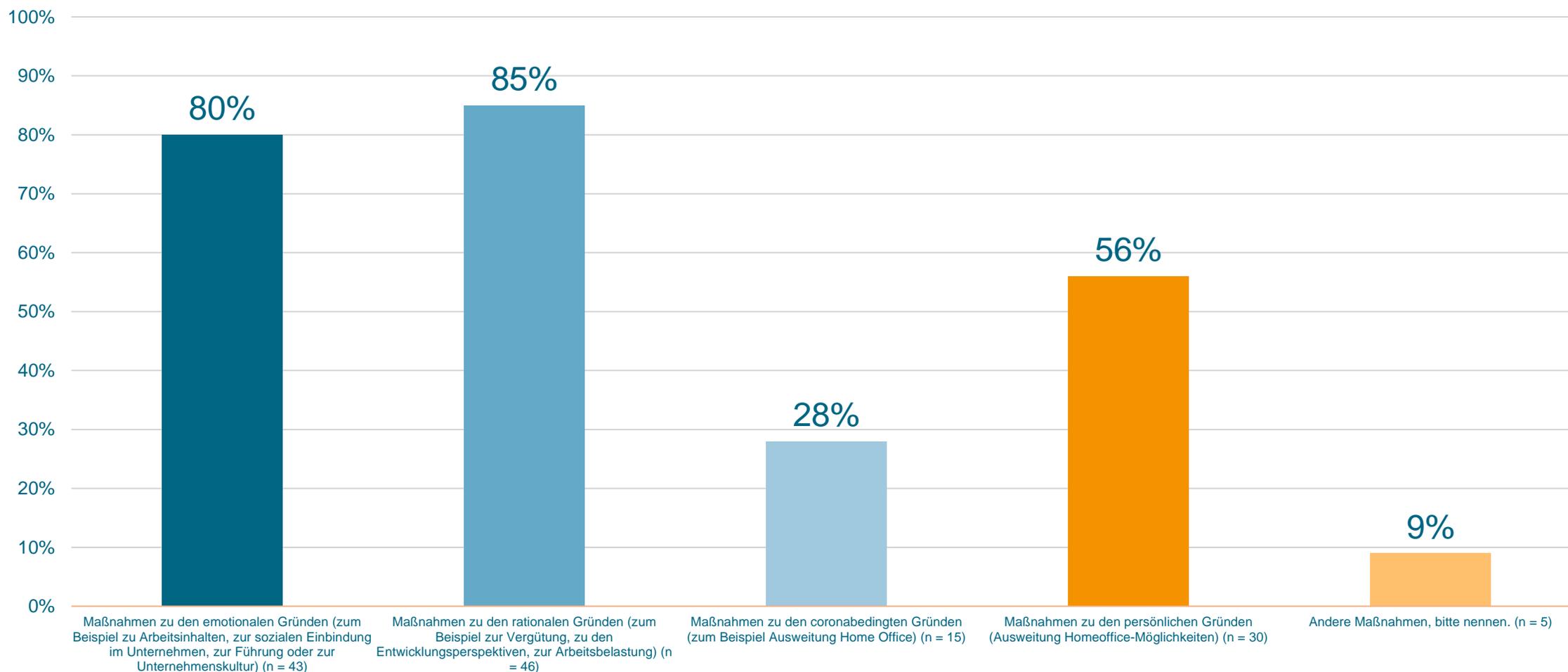
Bezogen auf die coronabedingten Gründe: Welche konkreten Gründe können Sie mitteilen?



Ergreifen Sie Maßnahmen, um die unternehmensfremde Fluktuation in Ihrem Unternehmen zu reduzieren?



Auf welchem Gebiet haben Sie Maßnahmen ergriffen oder planen dies zu tun?



„Auf welchem Gebiet haben Sie „andere Maßnahmen“ ergriffen oder planen dies zu tun?“

Weitere Maßnahmen:

- Angebote für duales Studium, Weiterbildung neben dem Job
- andere Wohlfühl-Maßnahmen: freies Obst, Getränke, flex. Arbeitszeit auch in der Produktion
- Angebot duales Studium - Weiterbildung in Abendschule
- Mitarbeiterumfrage, um Problemfelder zu identifizieren
- Offene und transparente Kommunikation, gute Unternehmenskultur, Gespräche und Treffen ermöglichen wo immer es geht - auch an der Kaffeemaschine

Schlussfolgerung



Die Eigenkündigungsquote scheint so hoch wie nie (Umfrage hat keinen Anspruch auf Repräsentativität).

Arbeitgeberattraktivität gewinnt weiter an Bedeutung

- » Gezielte Bindungsmaßnahmen, vor allem für Schlüsselpersonen
- » Allgemeine Attraktivitätsbemühungen

→ Workshop: Was kann der Maschinen- und Anlagenbau tun?

Herzlichen Dank Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



VDMA
Business Advisory

Andrea Veerkamp-Walz

Personal- und Innovationsmanagement

Telefon: 069 / 6603 - 1488

E-Mail: andrea.veerkamp-walz@vdma.org

