

BETEILIGTE REGIONEN



IN DIESER AUSGABE:

Personalbedarf und Weiterbildung	2
Die Personalsituation	2
Die Ausbildung	2
Die Weiterbildung	3
Prospektiver Qualifizierungsbedarf	3
Aussagen der Unternehmen	3
Gute Aussichten	4



MONITORING

Am 1.1.2000 startete das Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft - BOW e.V. im Auftrag der EU und des Landes Nordrhein-Westfalen sein drittes Projekt: „Prospect - dialogorientiertes regionales Arbeitsmarktmonitoring“.

In zahlreichen Regionen Deutschlands haben Unternehmen Schwierigkeiten, ihre offenen Stellen mit den geeigneten Arbeitskräften zu besetzen, obwohl die Zahl der registrierten Arbeitslosen hoch ist. Diese von Experten auch als „Arbeitsmarkt-Mismatch“ bezeichnete Konstellation nimmt an Tragweite deutlich zu. Das Monitoring - Projekt soll hier entgegenwirken. Es wurde in Enschede, NL, entwickelt, um das Angebot und die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt besser in Einklang zu bringen. In vielen europäischen Ländern soll dieses Projekt nun im Auftrag der EU auf seine Übertragbarkeit hin getestet werden.

Unterstützt und mitgetragen wird das Projekt von den zentralen arbeitsmarktpolitischen Akteuren der Region, die ihre Vertreter in eine Steuerungsgruppe entsenden. Sie dient dem Informationsaustausch und dem Ergebnistransfer, der Einbringung von Erfahrungen aus der Region und der Formulierung von Arbeitsaufträgen an das Projektteam.

Ein erster Schritt war die Auswahl der zu befragenden Branchen. Die Steuerungsgruppe entschied sich für die Kernbranchen der Region: Maschinenbau, Elektrotechnik, Möbelindustrie sowie als Zulieferer der Möbelindustrie die Hersteller von Eisen-, Blech-, Metall- und Kunststoffwaren.

In der ersten von drei Wellen wurden diese Branchen untersucht. Zunächst wurde in einem Telefoninterview die vergangene, die gegenwärtige und die zukünftige Personalsituation (Personalsuche, Ausbildung, Weiterbildung) erfragt. Diese Angaben bildeten die Basis für persönliche Intensivinterviews mit ausgewählten Unternehmensvertretern.

Nachfolgend erhalten Sie einen Überblick über die Ergebnisse der ersten Befragungswelle.

UNTERSTÜTZENDE INSTITUTIONEN

Arbeitsamt Bielefeld, Arbeitsamt Herford, Arbeitgeberbund Ostwestfalen-Lippe, Bertelsmann Stiftung, Die Chance gGmbH im Kreis Herford, Deutscher Gewerkschaftsbund, Gemeinnützige Regionale Personalentwicklungsgesellschaft (REGE mbH), Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld, Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld, Kreis Gütersloh, proArbeit gGmbH im Kreis Minden-Lübbecke, Unternehmerverband für den Kreis Gütersloh



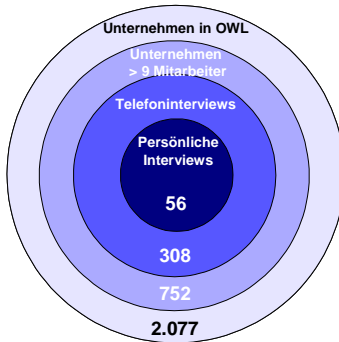
EUROPÄISCHE GEMEINSCHAFT
Europäischer Sozialfonds



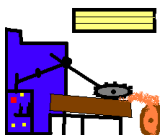
Ministerium für Arbeit,
Soziales und Stadtentwicklung,
Kultur und Sport
des Landes
Nordrhein-Westfalen



UNTERNEHMEN DER 5 KERNBRANCHEN



AUSGESUCHTE BRANCHEN



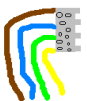
MACHINENBAU



HERSTELLUNG VON GUMMI-
UND KUNSTSTOFFWAREN



HERSTELLUNG VON MÖBELN



ELEKTROTECHNIK



HERSTELLUNG VON EISEN-,
BLECH-, METALLWAREN
(EBM)

„ Der Facharbeiter bleibt erhalten. Einer muss dem Werkzeug das Leben einhauchen! “

TELEFONINTERVIEWS

PERSONALBEDARF UND WEITERBILDUNG

Zentrales Ergebnis der Befragung ist ein **hoher Personalbedarf** der interviewten Unternehmen, **verbunden mit großen Schwierigkeiten, diesen zu decken**. Jeweils rund ein Drittel der befragten 308 Unternehmen gab an, über offene Stellen zu verfügen bzw. in den nächsten zwölf Monaten zusätzliche Mitarbeiter einstellen zu wollen. Hier spiegelt sich die positive Konjunktorentwicklung deutlich wider. Allerdings hält die Angebotsseite des Arbeitsmarktes nicht mit. Es zeichnen sich Engpässe ab. Gesucht werden vor allem Facharbeiter, aber auch Meister/Techniker und Höherqualifizierte. Problematisch bei der Bedarfsdeckung ist sowohl die fehlende fachliche Qualifikation als auch das nicht ausreichende regionale Angebot.

Der Bereich Weiterbildung ist ebenfalls ein wichtiges Thema in den befragten Unternehmen. Fast 70 % der Unternehmen haben zusätzlichen Bedarf an Weiterbildung angegeben. Die Häufigkeit durchgeführter oder geplanter Weiterbildungsmaßnahmen ist dabei klar betriebsgrößenabhängig. Kleinere Betriebe antworten auf die Frage nach bisher durchgeführten, geplanten oder zusätzlichen Maßnahmen deutlich öfter mit nein als größere. Am häufigsten genannt werden dabei die Erweiterung kaufmännischer Fachkenntnisse und EDV-Kenntnisse.

PERSÖNLICHE INTERVIEWS

DIE PERSONALSITUATION

Viele der befragten Unternehmen haben auf dem regionalen Arbeitsmarkt erfolglos MitarbeiterInnen gesucht („*Der Markt ist leer.*“). Dadurch kam es teilweise zu Produktionsengpässen und Qualitätsmängeln, weil offene Stellen nicht mit ausreichend qualifiziertem Personal besetzt werden können. In vielen Fällen müssen Überstunden den Bedarf kompensieren, oder es wird die Ausweitung der Schichtarbeit erwogen, um das Auftragsvolumen zu bewältigen.

Hin und wieder werden Leiharbeiter eingesetzt, die dann teilweise auch übernommen werden.

DIE AUSBILDUNG

Der Ausbildung wird in den meisten Betrieben große Bedeutung beigemessen. Sie wird einerseits als **vorbeugende Maßnahme gegen den Facharbeitermangel** gesehen, andererseits als **soziale Verpflichtung**. Allerdings sehen sich die Unternehmen auch mit einer Vielzahl von Problemen und Schwierigkeiten konfrontiert.

Häufig wird kritisiert, dass die Einstellung der Jugendlichen defizitär sei. Oft können freie Ausbildungsstellen wegen unzureichender Eignung nicht besetzt werden. Auch ist die Zahl der Bewerber zu gering. Vor allem im gewerblichen Bereich ist es nicht einfach, interessierte BewerberInnen zu finden. **Oft fehlen detaillierte Informationen über die Berufe.**



DIE WEITERBILDUNG

Weiterbildung geschieht in der Mehrzahl der besuchten Unternehmen zwar kontinuierlich aber **unregelmäßig und am aktuellen Bedarf ausgerichtet**.

Mit Abstand am häufigsten werden EDV-bezogene Inhalte vermittelt. Das reicht von allgemeinen Hard- und Software-Schulungen über spezielle Anwendungen bis zu CAD/CAM- und CNC- Kenntnissen. Im Bereich der technischen Fachkenntnisse wurden vor allem Schulungen an neuen Maschinen genannt, die in der Regel vom Hersteller durchgeführt werden. Schweißerlehrgänge und Weiterbildungen für Werkzeugmacher wurden ebenfalls durchgeführt. Auch Verkaufs- und Vertriebs-trainings sowie Fremdsprachenkenntnisse werden für wichtig erachtet. „Softskills“ werden zwar verlangt, sind aber keine vorrangigen Weiterbildungsthemen.

PROSPEKTIVER QUALIFIZIERUNGSBEDARF

Neue Produkte, neue Werkzeuge, neue, teure Maschinen, wie auch die Zertifizierung werden als Ursachen für die Notwendigkeit zur Anpassung der Fähigkeiten und Fertigkeiten und eine **allgemeine Steigerung des Qualifikationsniveaus** gesehen. Diese Veränderungen geschehen seit Jahren, werden als „laufender Anpassungsprozess“ und „nie abgeschlossen“ beschrieben.

Änderungen in der Arbeits- und Prozessorganisation werden zukünftig **veränderte und höhere Anforderungen** an die MitarbeiterInnen stellen. Durch räumliche Vergrößerung werden andere Strukturen entstehen, neue Kooperationsformen und Partnerschaften stellen höhere Anforderungen z. B. an Verwaltung und Qualitätsmanagement.

Die Einführung von Team- und Gruppenarbeit verlangt **neue soziale und organisatorische Kompetenzen** ebenso wie die Flexibilisierung der Arbeitszeit. Rasanter technischer Fortschritt erfordert ständiges Dazulernen.

Auch für den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien werden neue Fähigkeiten und Kompetenzen benötigt. Viele Unternehmen konstatieren eine immer stärkere EDV-Ausrichtung in allen Bereichen. Zunehmend erkennen die Unternehmen die Bedeutung des Internet. Einen weiteren wichtigen Themenkomplex stellen computergesteuerte Maschinen sowie CAD/CAM-Systeme im Konstruktions- und Produktionsbereich dar.

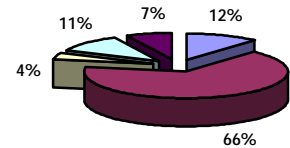
In den wenigsten der befragten Unternehmen ist eine systematische Personalentwicklung installiert, die wenigsten sehen hier erhöhten Handlungsbedarf. Bis jetzt hat sich in der Weiterbildung das Prinzip des Reagierens auf aktuelle Veränderungen bewährt.

LÖSUNGSORIENTIERTE AUSSAGEN DER UNTERNEHMEN

Jörg Schmedhenke, SWB Schmedhenke Werkzeugbau GmbH, Gütersloh
„Durch unsere Kooperation mit den Schulen haben wir dieses Jahr zwei Auszubildende zum Werkzeugmacher gefunden.“

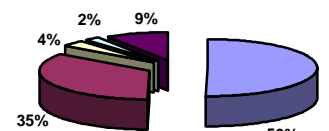
Thilo Schwarz, J. Schwarz Folienverarbeitung GmbH, Bünde
„Die gesuchten Siebdrucker haben wir noch nicht gefunden. Wir haben zwei junge Leute eingestellt, die wir anlernen und denen wir bei Eignung möglicherweise einen Ausbildungsplatz anbieten. Darüber hinaus lernen wir einen weiteren neuen Mitarbeiter an. Außerdem qualifizieren wir einen vorhandenen Mitarbeiter weiter - die restlichen fehlenden Kapazitäten gleichen wir (noch) durch Überstunden aus.“

Erwarteter Personalbedarf nach Qualifikationsgruppen



- An- u. Ungelernte
- Facharbeiter
- Fachangestellte
- Meister/Techniker
- Höherqualifizierte

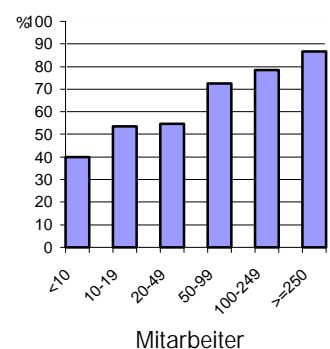
Gründe für Rekrutierungsprobleme



- Fehlende fachliche Qualifikation
- Fehlendes regionales Angebot
- Zu hohe Gehaltsforderungen
- Mangelnde Flexibilität
- Sonstiges

„Fragen Sie 100 Leute, was ein Werkzeugmacher macht - man stellt sich das Falsche vor!“

Geplante Weiterbildungsmaßnahmen nach Betriebsgrößen



„ In jeder Firma kommen Urlaub und Krankheit vor - da könnten doch Leute vom Arbeitsamt einspringen (schnuppern). Die müssten ganz gezielt in dieser Zeit eingesetzt werden. Das Arbeitsamt sollte also ganz schnell und unbürokratisch bei Engpässen reagieren!! “

BOW-Geschäftsstelle

Böttcherstr. 11
33609 Bielefeld
Tel. 05 21/7 86-1 92
E-Mail:
info@bow-online.de
Internet:
www.bow-online.de

ProjektmitarbeiterInnen

Regina Westerfeld
05 21/7 86-1 92
Torge Kremp
Viola Richter-Jürgens
05 21/7 86-1 58

HABEN SIE FRAGEN,
WÜNSCHE, ANREGUNGEN?
RUFEN SIE UNS AN,
ODER SCHICKEN SIE UNS
EINE MAIL!

GUTE AUSSICHTEN FÜR DIE ZUKUNFT BEI GLEICHZEITIG HOHEM HANDLUNGSBEDARF

FACHARBEITER SIND GEFRAGT UND WERDEN ZUNEHMEND GESUCHT

Aufgrund der anhaltend guten Konjunktur gibt die wirtschaftliche Entwicklung berechtigten Anlass zu Optimismus. Produktionskapazitäten werden ausgebaut, der Bedarf an Fachkräften steigt. Schon jetzt kommt es dadurch zu Engpässen, die sich weiter (dramatisch) verstärken werden. Diese Entwicklung muss den Unternehmen bewusst gemacht werden, es sind verstärkt Anstrengungen notwendig, auf diesen Mangel zu reagieren.

Die Unternehmen sollten auch Alternativen in Erwägung ziehen. Wenn keine Fachkräfte für einen bestimmten Bereich vorhanden sind, kann im Umfeld gesucht werden: Sind vielleicht Fachkräfte aus angrenzenden Branchen einsetzbar (Durchlässigkeit zwischen den Branchen)?

U. U. muss versucht werden, durch Strukturveränderungen eine Optimierung der Personalressourcen zu erreichen, z. B. vorhandene Mitarbeiter weiterzubilden und dadurch frei werdende Stellen mit niedriger qualifizierten Mitarbeitern zu besetzen (ein Ansatz für die Potenzialberatung).

INDUSTRIE BAUT KEINE STELLEN AB

Fachkräfte werden in der Industrie nicht abgebaut, schon in den vergangenen 12 Monaten lagen die Salden zwischen Personalabbau und Zunahme bis auf wenige Ausnahmen im positiven Bereich. Für die nächsten 12 Monate wird durchweg eine Zunahme des Personalbedarfes erwartet, abgebaut werden voraussichtlich so gut wie keine Stellen.

AUSBILDUNGSSTELLEN SIND VORHANDEN

Schüler und Lehrer(!) sollten über die einzelnen Berufsbilder besser informiert werden. Imagekampagnen können dazu beitragen, aktiv für unbekanntere Berufsbilder zu werben. Die Vorteile einer Berufsausbildung wie z. B. ein sicherer Arbeitsplatz (vor allem im gewerblichen Bereich) müssen dargelegt und betont werden.

BESCHÄFTIGUNGS-AUSSICHTEN FÜR FACHKRÄFTE SIND GUT

Es lohnt sich daher, bisher als vermittlungsfremd eingestufte Gruppen eingehender auf ihre Einsatzmöglichkeiten hin zu untersuchen und ggf. umzuschulen.

STELLENABBAU WIRD VON KMUs AUFGEFANGEN

Fachkräfte sind kaum von Arbeitslosigkeit betroffen, selbst bei massivem Personalabbau in Großunternehmen werden diese vom Arbeitsmarkt absorbiert.

SYSTEMATISCHE Weiterbildung

In vielen Unternehmen wird noch keine systematische Weiterbildung betrieben. Arbeitgeber werden nicht darum herum kommen, dem Mangel an Fachkräften neben dem Einrichten von Ausbildungsstellen durch die Einrichtung einer systematischen Personalentwicklungsplanung entgegen zu wirken.

STELLENVERMITTLUNG FUNKTIONIERT UNTER BESTIMMTEN VORAUSSETZUNGEN

Die Vermittlungsinstanzen sind bereit, individuell zu suchen, wenn die Arbeitgeber bereit sind, ihre Bedarfe zu konkretisieren. Das Rückmeldesystem muss mehr Zwischentöne enthalten (Kleinteiligkeit). Die Anforderungen des einzelnen Arbeitsplatzes sollten von beiden Seiten individuell mit den Qualifikationen und Fähigkeiten des einzelnen Bewerbers abgeglichen werden.