

Das erga Beratungsteam

In dieser Ausgabe von erga ▶ kompakt stellen wir Ihnen die Mitarbeiter/innen vor, mit denen die Unternehmen in erga als erstes in Kontakt sind.



Veit Hartmann ist Soziologie und Arbeitswissenschaftler, einer der ersten zertifizierten Demografieberater NRWs und (s. u.) Berater der Offensive Mittelstand. In erga ist er Projektleiter und führt zusammen mit Markus Reiner mann Basischecks und die Intensivchecks bei Unternehmen durch.



Markus Reiner mann arbeitet in den Schwerpunkten Verbundmanagement und Organisationsberatung des Instituts für Unternehmensentwicklung der Akademie Überlingen.

Seine Schwerpunkte liegen in der Qualifizierungsanalyse und Qualifizierungsmanagement.



Mechthild Sendker ist als Assistentin der Geschäftsführung in der TAT Service GmbH zuständig für die Information und Betreuung der Kunden. Durch langjährige vorausgegangene Berufserfahrung im Außendienst in Süd- und Westdeutschland ist sie mit vielen Problemen und Lösungsansätzen von Unternehmen vertraut. Im Projekt erga unterstützt sie die Projektleitung bei der Information und Auswahl von teilnehmenden Unternehmen.

gefördert durch:



im Rahmen der



Projektträger



Neues von INQA

Tagung 27.02.2012 – Berlin „Kreativ und gesund in der Arbeit - Bestandsaufnahme, Intervention und Evaluation.“

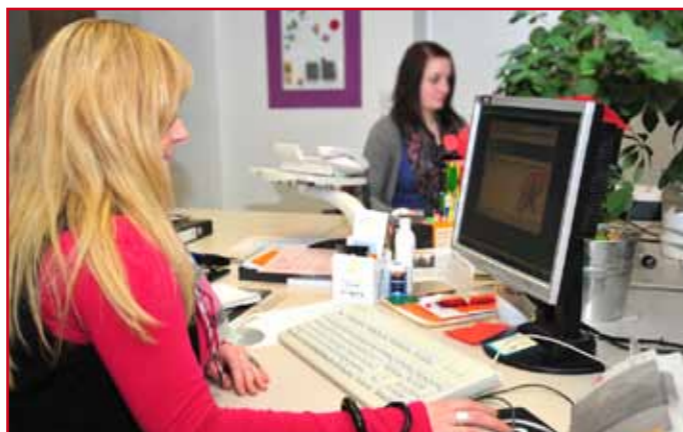
Bei dieser Tagung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) werden aktuelle Forschungsergebnisse zu dem Thema Kreativität und Gesundheit im Arbeitsprozess vorgestellt und anhand von Beispielen aus der Unternehmenspraxis diskutiert.

Kongress 01.03.2012 – Frankfurt am Main 2. Kongress des Demografienetzwerks.

Unter dem Titel „Demografie direkt - Gute Lösungen für die Region“ diskutieren Demografieexperten in vier Fachforen zu „Fachkräfte“, „Nachwuchs“, „Weiterbildung“, „Gesundheit“, wie knapper werdende Fachkräfte gewonnen und an die Unternehmen gebunden werden können.

Mehr zu INQA unter: www.inqa.de

Julia Scheerer und Veit Hartmann aus dem erga-Projektteam des TAT sind jetzt ausgebildete und autorisierte „Berater der Offensive Mittelstand“. Herzlichen Glückwunsch! Sie unterstützen kleine und mittelständische Unternehmen im Rahmen der nationalen Qualitätsoffensive des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, führen Potenzialanalysen in den Unternehmen durch und fördern die Vernetzung mit der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) (www.inqa.de).



Über erga ▶ kompakt

Der Informationsbrief erga ▶ kompakt berichtet regelmäßig über aktuelle Ereignisse im Projekt erga „Energie-Ressource Gute Arbeit“ und bei den beteiligten Projektpartnern. Er informiert über wichtige Hintergrundthemen und über Neuigkeiten aus dem Bundesnetzwerk Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA). Er lädt Sie ein, Gute Arbeit kompakt zu erfahren.

Neues aus dem Projekt

Das Projekt erga unterstützt mit Förderung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in 2012 und 2013 kleine und mittelständische Unternehmen dabei, durch gute Arbeitsbedingungen attraktiv zu bleiben oder zu werden für die dringend benötigten Fachkräfte. Nach einer entsprechenden Beratung können Qualifizierungs- und weitere verschiedene geeignete Verbundmaßnahmen während der Projektlaufzeit kostenlos genutzt werden.

Aktuell laufen bei den ersten Firmen die Vorgespräche bzw. so genannten Basischecks. Sie sind der Einstieg in die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und Fachkräftesicherung für die Unternehmen.

Dazu trifft sich das Unternehmen mit zwei Beratern aus dem erga Projektteam. In etwa 1 ½ bis zwei Stunden werden die Möglichkeiten erörtert, die erga bietet. Die Stärken und Schwächen und die Entwicklungsperspektiven des Unternehmens werden herausgearbeitet.



Die 2. von 9 Ausgaben informiert über:

- ▶ erga ▶ kompakt
- ▶ Neues aus dem Projekt
- ▶ Schwerpunktthema Demografischer Wandel und Fachkräftebedarf in ländlichen Regionen
- ▶ Das erga Beratungsteam
- ▶ Neues von INQA

Nach einer kurzen Bestandsaufnahme einiger Daten zur Firma (Branche, Größe, Mitarbeiter/innenzahl, Standort) folgt der Basischeck. Er besteht in der Regel aus zwei Analysen und einem Ergebnisgespräch.

Altersstrukturanalyse:

Sie zeichnet ein aussagekräftiges Bild über die Zusammensetzung der Belegschaft nach Alter, Qualifikation, Geschlecht und Beschäftigtenstatus.

Die Altersstruktur eines Unternehmens gibt wichtige Aufschlüsse über seine zukünftige Wettbewerbsfähigkeit, und auf der Basis der erhobenen Daten lässt sich die personalpolitische Zukunft eines Unternehmens fundiert gestalten.

Es wird zum Beispiel erhoben, wie viele Mitarbeiter/innen aus welchen Abteilungen wann ausscheiden, und welche Fertigkeiten, Fähigkeiten und Qualifikationen dann fehlen werden und ggf. rechtzeitig ersetzt werden müssen. Durch Umsetzung, Qualifizierung, Rekrutierung u.s.w.

Qualifikationsbedarfsanalyse:

Diese zeigt in konsequenter Ergänzung einerseits jene Qualifikationsanforderungen des Unternehmens, die für einen optimalen Ablauf aller Betriebsbereiche notwendig sind. Andererseits erfasst sie alle Fähigkeiten, Kenntnisse und Potenziale der Beschäftigten - auch über die Formalqualifikationen hinaus. Die daraus resultierenden Anforderungs- und Fähigkeitsprofile werden zusammengetragen und analysiert. Der Qualifikationsbedarf beschreibt dann die Differenz zwischen dem Soll des angestrebten Qualifikationsstandes und dem Ist der bereits vorhandenen Qualifikationen der Beschäftigten. Unter Umständen offenbart die Analyse sogar vorhandene, aber nicht genutzte Fähigkeiten der Beschäftigten.

Nach diesen beiden Basischecks sind entweder weitergehende Analysen notwendig / möglich, oder es können direkt erste sinnvolle Maßnahmen abgeleitet werden.

TAT Technik Arbeit Transfer in Zusammenarbeit mit dem Kreis Steinfurt, der Akademie Überlingen und dem DGB Bildungswerk NRW



Mindestens 30 Unternehmen können an den Basischecks teilnehmen. Die ersten sieben Unternehmen haben zwischen November und Dezember 2011 den Basischeck durchlaufen und bereiten sich jetzt auf die zweite Stufe des Verfahrens vor, die Teilnahme an konkreten Verbundmaßnahmen und / oder weiter reichenden Intensivchecks.

Unter den aktuellen Teilnehmern sind Unternehmen mit zwischen 6 und 250 Mitarbeiter/innen.

Weder für die Beratungen noch für die als Anschluss empfohlenen Qualifizierungsmaßnahmen und Verbünde fallen für die teilnehmenden Firmen Kosten an.

Zur Vereinbarung eines Termins zum Basischeck oder unverbindlichen Information berät Sie gern: Mechthild Sendker 05971 990-104 | mechthild.sendker@tat-zentrum.de TAT Technik Arbeit Transfer GmbH | Hovesaatstraße 6 48432 Rheine.

Schwerpunktthema Demografischer Wandel und Fachkräftebedarf in ländlichen Regionen

Das Projekt erga bietet Lösungsmöglichkeiten für eine Kombination verschiedener Herausforderungen im Zusammenhang mit Fachkräftemangel, die regional - im ländlichen Raum des Münsterlandes - häufig noch in besonderer Form oder besonderem Maße auftreten:

Herausforderung Demografischer Wandel

Es gibt in Deutschland (und in vielen anderen v. a. westlichen Ländern) aktuell und fortschreitend durch Geburtenrückgang eine abnehmende Zahl von Menschen im erwerbsfähigen Alter (statistisch: zwischen 20 und 64 Jahren).

Sind es in Deutschland heute noch rund 50 Mio. Menschen, werden es im Jahre 2050 absehbar - je nach Maßnahmen - zwischen 22 und 29% weniger sein. Auch wenn die Bevölkerung in den Münsterlandkreisen im Durchschnitt ein wenig jünger ist als im Bundesgebiet insgesamt, nimmt auch hier die Geburtenzahl inzwischen stetig ab, die Zahl der Schulabsolvent/innen in den nächsten zehn Jahren wird z. B. im Kreis

Steinfurt um über 28% sinken, und es sind zunehmende Abwanderungstendenzen der jungen Bevölkerung (18-30 Jahre) zu verzeichnen. Auch hier wird also die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter entsprechend zurückgehen. Nach Schätzungen wird dieser Rückgang bis 2030 etwa doppelt so hoch sein wie der der Zahl der Arbeitsplätze.

Hinzu kommen als Ausgangssituation ein unterdurchschnittlicher Anteil der Akademiker in den Münsterlandkreisen, ein überdurchschnittlicher Anteil der Beschäftigten ohne Berufsabschluss und ein hoher und weiter steigender Anteil ausschließlich geringfügig Beschäftigter. (Zahlen nach: Regionalagentur Münsterland: Handlungsplan. Initiative zur Fachkräftesicherung im Münsterland 2012-2015, Redaktion PROGNOS AG [Greven 2011])

Herausforderung Fachkräftemangel

Proportional zur abnehmenden Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter (nicht nur relativ, sondern in absoluten Zahlen) sinkt auch die Zahl der am Arbeitsmarkt verfügbaren Fachkräfte. Bei gleichbleibendem Fachkräftebedarf ergibt sich daraus zum Teil schon aktuell und absehbar wachsend auf Dauer ein steigender Fachkräftemangel, wenn keine geeigneten Gegenmaßnahmen gefunden und getroffen werden.

Die bisher in der Regel positiv gesehene geringe Arbeitslosigkeit in einer Region wie zum Beispiel dem Kreis Steinfurt bedeutet nun umgekehrt, dass das Reservoir an Beschäftigungsfähigen am Arbeitsmarkt sehr schnell ausgeschöpft ist.

Nach einer Studie der Bundesagentur für Arbeit aus dem April 2011 belegt zum Beispiel der für den Kreis Steinfurt zuständige Arbeitsamtbezirk im Vergleich Platz 169 von 178 bundesweit, wenn es darum geht, offene Stellen zu besetzen.

„Das heißt: Fachkräftemangel“, sagt das Düsseldorfer Wirtschaftsblatt (3/11, S. 22).

Münster liegt z. B. mit Platz 82 ganz nahe beim Bundesdurchschnitt von zwischen Platz 68 und 87. (ebd., S. 25)

Ausgerechnet in den so genannten MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) ist im Kreis Steinfurt das Arbeitskräfteangebot schon jetzt niedriger als die Nachfrage.

Gerade die im Projekt vor allem angesprochenen Wachstumsbranchen (oder „Zukunftcluster“) haben aber einen dringenden und absehbar (u. a. wegen der „Energiewende“) steigenden Fachkräftebedarf. Aufträge nicht annehmen zu können wegen fehlender Arbeitskräfte, das war bisher für einen Unternehmer kaum denkbar.



Als Gegenmaßnahmen gegen Fachkräftemangel werden vor allem diskutiert:

- ▶ Mehr ausbilden, Ausbildungs- und Studienabbrüche reduzieren, „Warteschleifen“ abbauen
- ▶ Beschäftigte in den Betrieben qualifizieren
- ▶ Arbeitslose besser und schneller wieder integrieren
- ▶ Frauenerwerbsquote erhöhen
- ▶ Ausländische Arbeitskräfte anwerben
- ▶ Ältere länger in Beschäftigung halten, zum Beispiel durch Rentenkürzung, aber zum Beispiel auch durch gute Arbeit.

Überdurchschnittliche Potentiale gibt es im Kreis Steinfurt hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Ausländern sowie bei der Reduzierung der Ausbildungsabbrucherquote.

Herausforderung Ländlicher Raum

Fachkräftebedarfe sind nicht nur nach Arbeitsgebieten und Branchen, sondern auch regional unterschiedlich ausgeprägt.

Attraktivität und Bekanntheit:

Unattraktive oder hinsichtlich ihrer objektiven Vorzüge wenig bekannte Regionen werden - ohne Gegenmaßnahmen - im Wettbewerb um Fachkräfte das Nachsehen haben.

In einer eigenen Befragung von über 300 Ingenieurstudent/innen aus Münster, Dortmund und Bielefeld hat das TAT zusammen mit der Universität Münster 2008 herausgefunden, dass Studierende, deren früherer Wohnort mehr als 100 km von Münster entfernt ist, das Münsterland als Region, in der man später einmal arbeiten möchte, zu etwa zwei Dritteln mit „nicht besonders attraktiv“ bzw. sogar mit „kommt gar nicht in Frage“ einstufen.

Besonders gefragt sind übrigens neben Kontakt zu Familie und Freunden gute Freizeit- und Bildungsangebote.

Die Wirtschaftsstruktur der Region ist geprägt durch kleine und mittelständische Unternehmen (KMU). Diese haben es im Wettbewerb um Arbeitskräfte mit großen Unternehmen schwer, die ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern - nicht nur finanziell - häufig mehr anbieten können: Flexible Arbeitszeiten, Weiterbildung, Aufstieg, Familienfreundlichkeit etc., übrigens Merkmale, die die oben genannten Studierenden auf die Frage nach der Attraktivität von Unternehmen ganz oben genannt haben.

Fazit

Benötigt werden also Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung der Unternehmen und der Region zur Bindung und zur Rekrutierung von Arbeitskräften. Gute Arbeit in einer attraktiven Umgebung.

Im Projekt werden solche Maßnahmen mit den Betrieben und weiteren regionalen Akteuren erarbeitet und umgesetzt. Qualifizierung, Verbundmaßnahmen und so genannte transbetriebliche Maßnahmen, in denen die Unternehmen und (künftig) Beschäftigten formulieren, was regionalpolitisch verbessert werden muss.

Die Akteure im Projekt erga bieten hierzu wichtige Impulse und leiten erste Schritte für die Kernunternehmen der Region ein!

