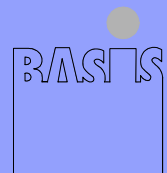


Ergebnisse der Arbeitsmarktanalyse Fachgespräch Arbeitsmarkt

10.01.2012

Michael John, BASIS-Institut GmbH

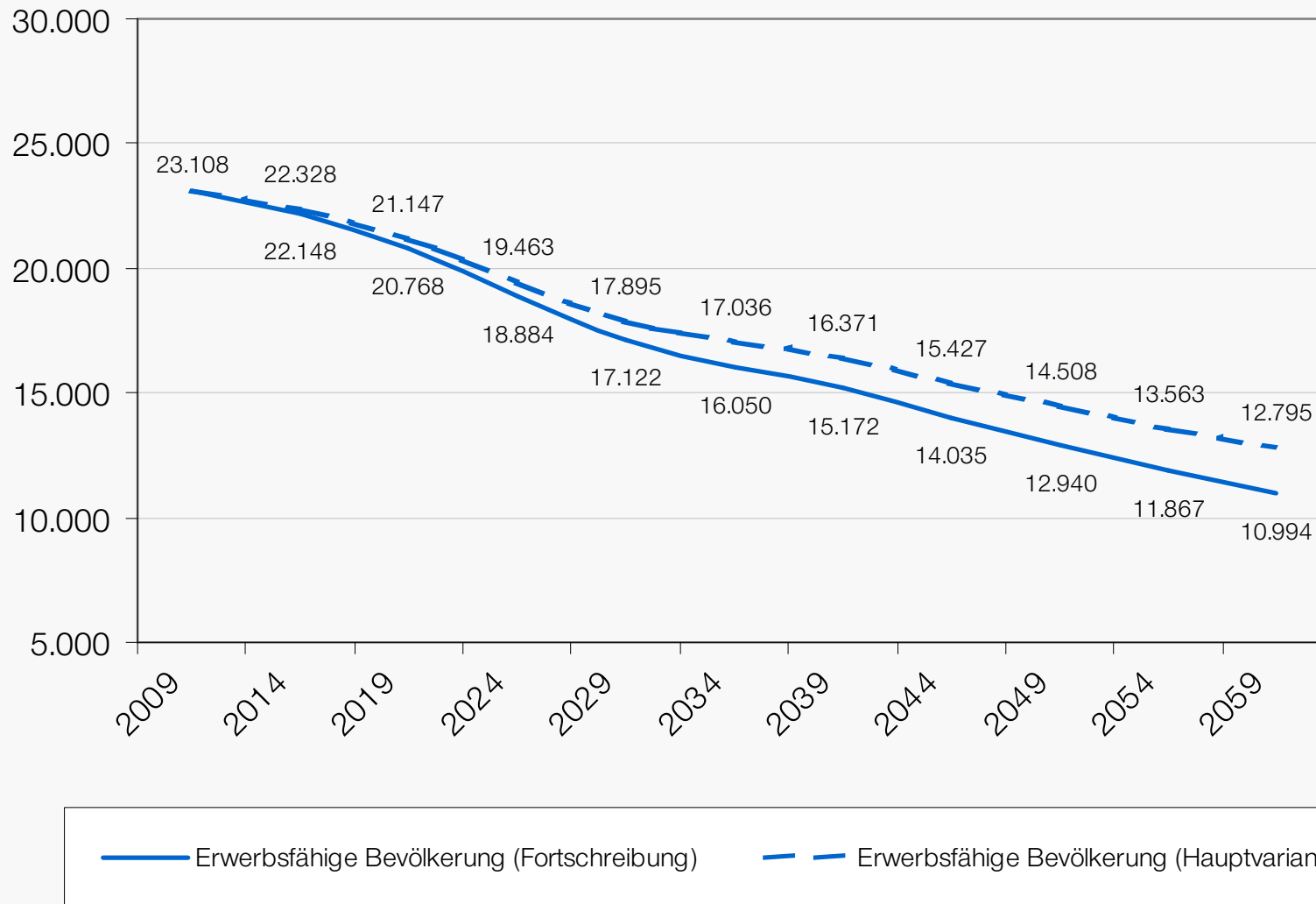


Tagesordnungspunkte

1. Begrüßung
2. Lokale Handlungschancen
3. Maßnahmenempfehlungen
4. Diskussion

Lokale Handlungschancen

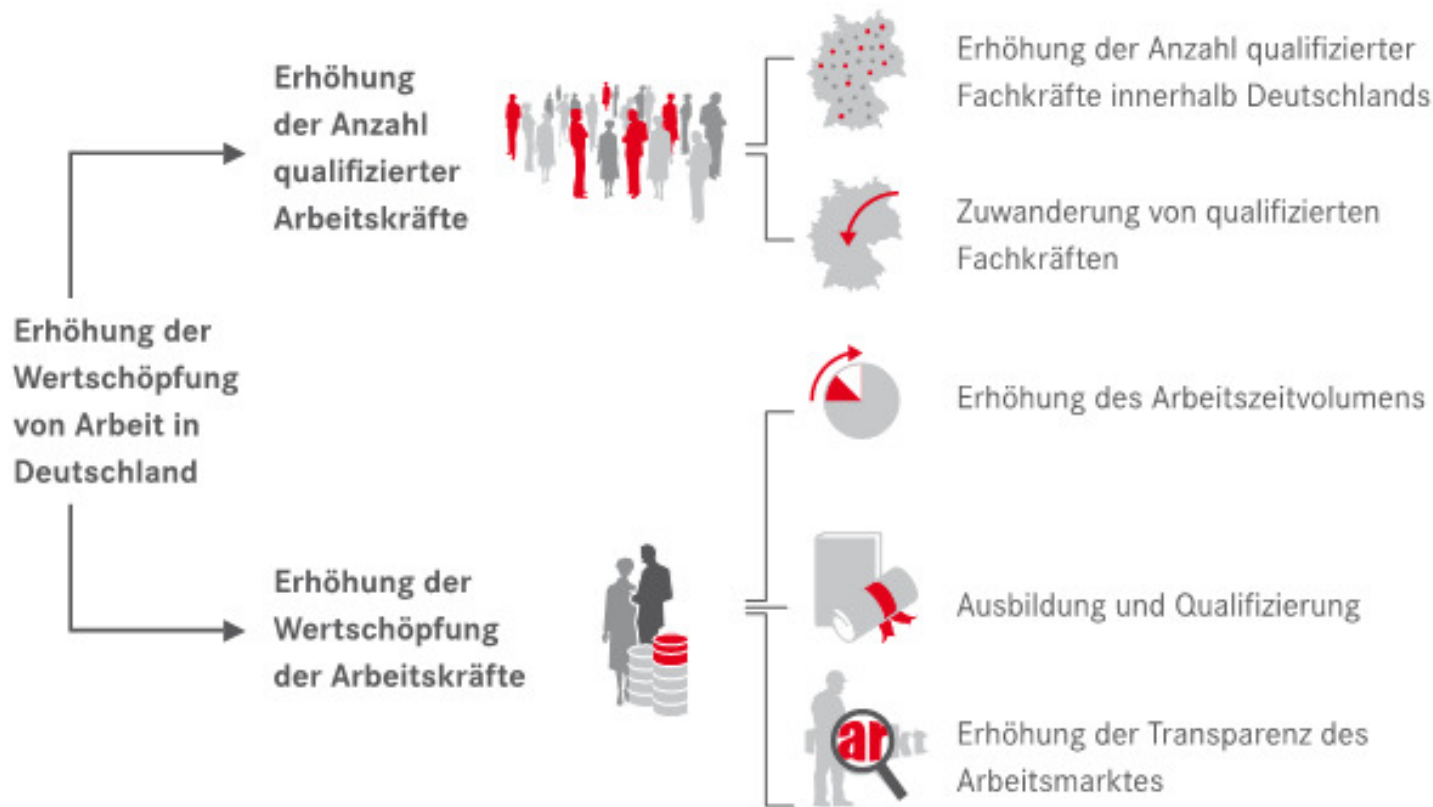
Entwicklung der erwerbsfähigen Bevölkerung (Variantenvergleich)



Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland

(Bundesagentur für Arbeit)

Das Fachkräfteangebot lässt sich nur durch einen Mix verschiedener Hebel nachhaltig steigern



Lokale Handlungschancen

(Diskussionsergebnisse der Arbeitsgruppe Arbeitsmarkt & Demographie)

- **Rekrutierung von Auszubildenden**
(mit Fokus auf (Aus-) Bildungsabbrecher, Jugendliche mit Migrationshintergrund und Quereinsteiger)
- **Erhöhung der Erwerbspartizipation**
(mit Fokus auf Frauen, Ältere und Menschen mit Migrationshintergrund)
- **Erhöhung des Arbeitszeitvolumens**
(mit Fokus auf Frauen und Vollzeitbeschäftigte)
- **Qualifizierung von Arbeitnehmern**
(mit Fokus auf Weiterbildung Geringqualifizierter, formale Qualifizierung ausländischer Fachkräfte sowie kulturelle und soziale Qualifizierung)
- **Erhöhung der Lebensarbeitszeit**
(mit Fokus auf neue Arbeitsmodelle, flexible Lösungen und Anreizsysteme)
- **Förderung der Arbeitsmarktintegration**
(aktive Rekrutierung, kompetenzbasierte Einstellung, Qualifizierungsmöglichkeiten)
- **Unternehmenskommunikation, Bestandspflege, Gründungsberatung und Ansiedlungspolitik**
(mit Fokus auf Existenzgründung und nachhaltige Standortattraktivität)

Maßnahmenempfehlungen

Rekrutierung von Auszubildenden

Aktuelle Situation:

- Demographie und verändertes Bildungsverhalten: immer weniger junge Leute in Ausbildung
- Trend: (-) separate Übergangsmaßnahmen bei Bildungsträgern, (+) Berufseinstiegsbegleitung im engen Kontakt mit den Schulen, z.B. praxisorientierten Berufsorientierung, unbürokratische Netzwerkarbeit, stärkeres Engagement der Betriebe
- Schwächere Schüler: ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) des Kolping-BW, vertiefte Berufsorientierung (VBO) der HWK Niederbayern-Oberpfalz

Ansatzpunkte über bisherige Maßnahmen hinaus:

- Verstärkung der praxisorientierten Berufsorientierung
- Beibehaltung bzw. Erweiterung der ausbildungsbegleitenden Maßnahmen (da immer mehr junge Leute in Ausbildungen aufgenommen werden, die massive Defizite aufweisen; ohne Begleitung überfordert das viele Betriebe)

Erhöhung der Erwerbspartizipation

Aktuelle Situation:

- Potential älterer und weiblicher Arbeitnehmer noch nicht ausgeschöpft
- Jobcenter: Informationsveranstaltungen, Betriebsbesuche mit Vorträgen, Messe, Programm ‚Perspektive 50+‘ (Jobcenter)
- Betriebe: personalpolitische Kehrtwende (Bedarf an älteren Mitarbeitern, Fortbildung, Prävention) bei älteren Arbeitnehmern noch nicht angekommen, da Wandel nicht vermittelt wurde.

Ansatzpunkte über bisherige Maßnahmen hinaus:

- Kultur der Wertschätzung ggüber älteren Arbeitnehmern: individuelle Fördermaßnahmen in Form von flexiblen Arbeitszeitmodellen, Fortbildungsmöglichkeiten und Zugeständnissen
- Vereinbarkeit Familie-Beruf: Akzeptanz v. Familienauszeiten auch für Männer, Antworten auf steigenden Pflege- und Kinderbetreuungsbedarf, Angebotstransparenz und eine entsprechende Kompetenz der Personalverantwortlichen, Öffentlichkeitsarbeit
- Frauenförderung

Handlungsfeld III:

Erhöhung des Arbeitszeitvolumens

Aktuelle Situation:

- Potential weiblicher Arbeitnehmer noch nicht ausgeschöpft
- Problem: Teilzeitausbildungen werden nur dann gefördert, wenn es sich um eine verkürzbare Ausbildung handelt. Gilt nicht für Altenpflege!
- Unterstützung für Familien bei Mehrfachbelastungen: häufig begrenzt, daher reduzieren Frauen häufig Arbeitsumfang zum Erhalt guter Lebensqualität und Pflege familiärer und sozialer Beziehungen

Ansatzpunkte über bisherige Maßnahmen hinaus:

- Ausbau der Möglichkeiten zur Teilzeitausbildung
- Entlastungsmodelle für Familien, die Pflegeleistungen erbringen (Ausbau von Tagesstätten für Senioren, Ausbau familienentlastender Dienste etc.)

Handlungsfeld IV:

Qualifizierung von Arbeitnehmern

Aktuelle Situation:

- Weiterbildungspotential in Deutschland noch nicht ausgeschöpft
- Problem vor allem in kleinen Betrieben: Wirtschaftl. Lage (-), keine finanziellen Mittel für Weiterbildungen; Wirtschaftl. Lage (+), Auftragslage verhindert Personalfreistellung
- Trend: betriebsnahe und kurze Fort- und Weiterbildungsangebote (auch z.B. Sprachkurse); Netzwerkverbände zur Realisierung gibt es aber noch zu wenige
- Ausländische Abschlüsse: ab Frühjahr 2012 Bescheid über nötige Nachqualifikationen; entsprechende Service- und Beratungsstellen werden aktuell aufgebaut (HWK, IHK).

Ansatzpunkte über bisherige Maßnahmen hinaus:

- Netzwerkverbund Fortbildung kleinerer Betriebe
- Weitere Konzentration der Ausbildungsgänge
- Konsequenter Ausbau der Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse bzw. deren Ergänzung

Handlungsfeld V:

Erhöhung der Lebensarbeitszeit

Aktuelle Situation:

- Durch demographischen Wandel steht Ausscheiden großer Arbeitnehmeranteile bevor
- Probleme: Übergabe betrieblichen Know-hows, Fachkräftemangel, Betriebe ignorieren Problematik
- Bewerbung und Erprobung von entsprechenden Maßnahmen (z.B. altersgemischte Gruppen) sowie neuer Modelle der Aufstiegs- und Anpassungsqualifizierung

Ansatzpunkte über bisherige Maßnahmen hinaus:

- Aufbau einer Managements zur Wissensübergabe in Betrieben
- Verstärkte Gesundheitsförderung in Betrieben
- Umfassendere Einbeziehung von älteren Arbeitnehmern in Fort- und Weiterbildungen

Handlungsfeld VI:

Förderung der Arbeitsmarktintegration

Aktuelle Situation:

- Potentiale von Geringsqualifizierten und Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund werden noch nicht ausgeschöpft
- Zur Ausschöpfung dieser Arbeitskraftpotentiale sind vor Ort weiterhin Akzente zu setzen.

Ansatzpunkte über bisherige Maßnahmen hinaus:

- Sprachkurse für Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund auch in kleinen und mittleren Betrieben
- Bewerbung flexibler Arbeitszeitmodelle
- Einbindung von Frauen in betriebliche Prozesse auch während der Elternzeit (z.B. punktuelle Fortbildung, stundenweise Mitarbeit)

Handlungsfeld VII:

Unternehmenskommunikation, Bestandspflege, Gründungsberatung und Ansiedlungspolitik

Aktuelle Situation:

- Grundlegend für einen funktionierenden Arbeitsmarkt ist stets auch ein passendes Angebot an Arbeitsplätzen.
- Daher müssen alle Beteiligten, wie die mit der Wirtschaftsförderung betraute Gewerbebau Amberg, weiterhin alle Möglichkeiten ausschöpfen, neue Betriebe anzusiedeln bzw. bestehende Betriebe zu unterstützen.

Zentrale Maßnahmen in diesem Arbeitsfeld sind:

- Abstimmung von Qualifizierungsmaßnahmen und Rekrutierungsmaßnahmen mit Unternehmen
- Qualifizierungsmaßnahmen und Beratung für Unternehmensgründer
- Unterstützung der Entwicklungsmöglichkeiten ansässiger Unternehmen
- Flächenbereitstellung für Ansiedlung neuer Unternehmen

Diskussion

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



BASIS-Institut
für soziale Planung, Beratung
und Gestaltung GmbH

Schillerplatz 16
96047 Bamberg

Tel.: 0951/98633-0
E-Mail: info@basis-institut.de
WWW: www.basis-institut.de

