

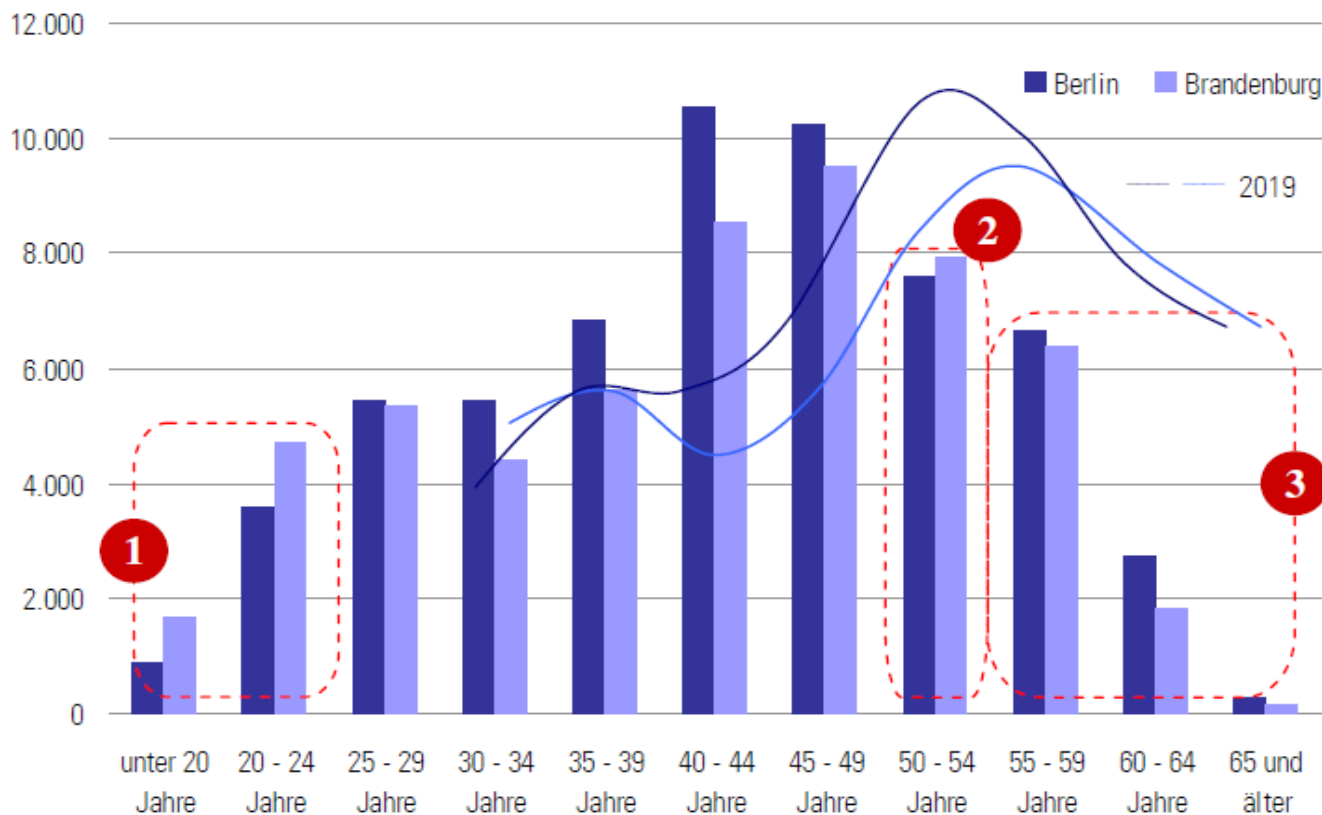
„Erkennbarkeit“

**Qualifizierungsberatung für Betriebe –
über ihre Notwendigkeit und ihre Marktfähigkeit**

**ein Beispiel aus
der Metall- und Elektroindustrie
in Berlin und Brandenburg**

**„Man erblickt nur, was man schon weiß und versteht.“
(Goethe)**

Altersstruktur M+E Berlin-Brandenburg



Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg nach Alter, März 2009

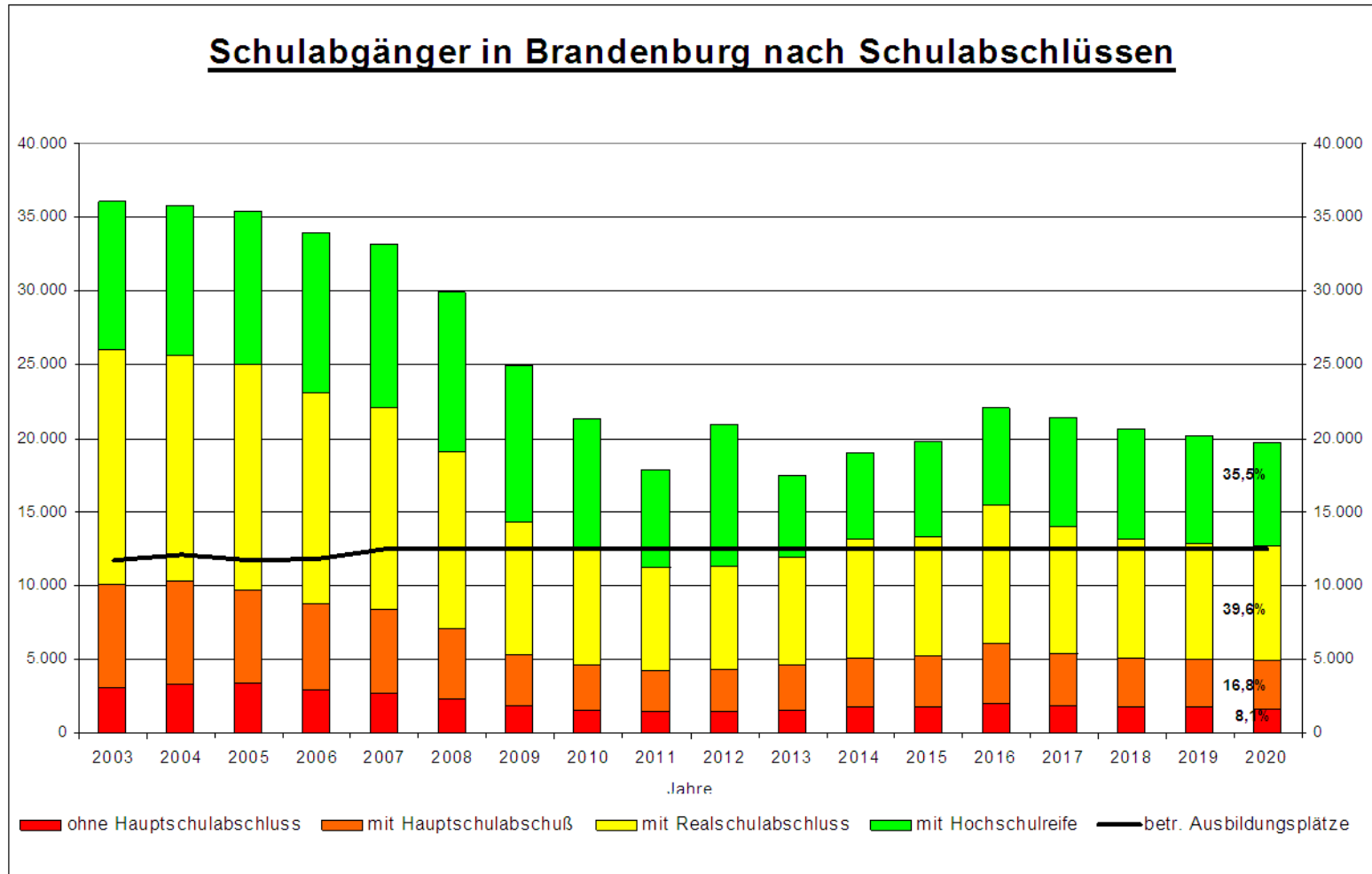
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in den Wirtschaftsabteilungen 24 bis 30 und 33 (WZ 2008)

Trendberechnung und Darstellung: IP Institut für Personalmanagement GmbH

Altersstruktur M+E Berlin-Brandenburg

1. Der Anteil junger Belegschaftsmitglieder (einschließlich Auszubildender) unter 25 Jahren ist bereits heute mit 9,5 Prozent gering.
 2. Im Jahr 2018 werden rund 15.000 Fachkräfte – fast viermal so viele wie heute – 60 bis 64 Jahre alt sein, sofern sie nicht vorzeitig aus dem Berufsleben ausscheiden.
 3. Regulär verlassen bis 2019 ca. 18.000 Fachkräfte altersbedingt die Betriebe (5.000 bis 2015, 13.000 von 2015 bis 2019).
- Der Ersatzbedarf von 5.000 Personen von 2010 bis 2015 entspricht dem durchschnittlichen Ersatzbedarf vergangener 5-Jahresscheiben.
 - Ab 2013 müßte zur Fachkräftesicherung die Zahl der Ausbildungsplätze (bei 3jähriger Ausbildungsdauer) mehr als verdoppelt werden.

Fachkräftesicherung durch Ausbildung?

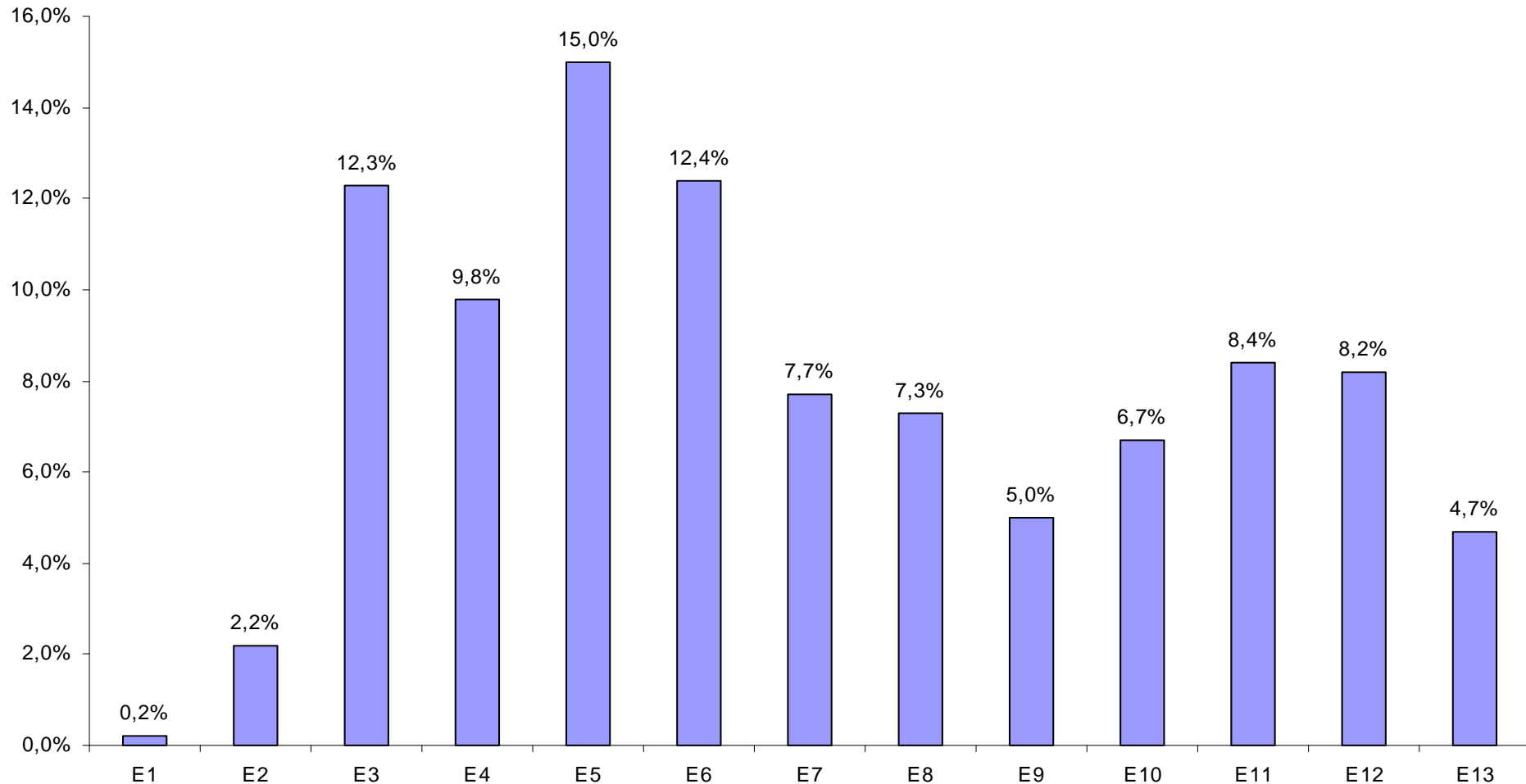


Möglichkeiten der Fachkräftegewinnung

- Verbesserung der Berufs- und Studienorientierung (MINT-Fächer, Reduzierung der Schulabbrecherquoten, der Ausbildungs- und Studienabbrecherquoten, ...)
- Beschäftigungschancen von Arbeitslosen verbessern (niedrigschwellige Angebote, kein Jugendlicher ohne Schul- und Berufsabschluß, Überwindung der 2. Schwelle, betriebsbezogene Qualifizierung,...)
- Erhöhung der Erwerbsbeteiligung (Integration von Zielgruppen mit geringeren Erwerbsquoten wie beispielsweise von Frauen, Migranten)
- Erhöhung der durchschnittlichen Wochen- und Lebensarbeitszeit (Beispiel: in Berlin-Brandenburg bleiben nach prognos bis 2020 ca. 320.000 Arbeitsplätze unbesetzt. Diese Lücke kann um 159.000 Personen reduziert werden, also fast halbiert werden, wenn man die Arbeitszeit in Teilzeitbeschäftigung in 5 Jahresschritten um je 1 Stunde, also um 4 Stunden steigert und die Vollzeitbeschäftigung auf maximal 40 Stunden steigert.)
- Zuwanderung
- **Höherqualifizierung von Beschäftigten**

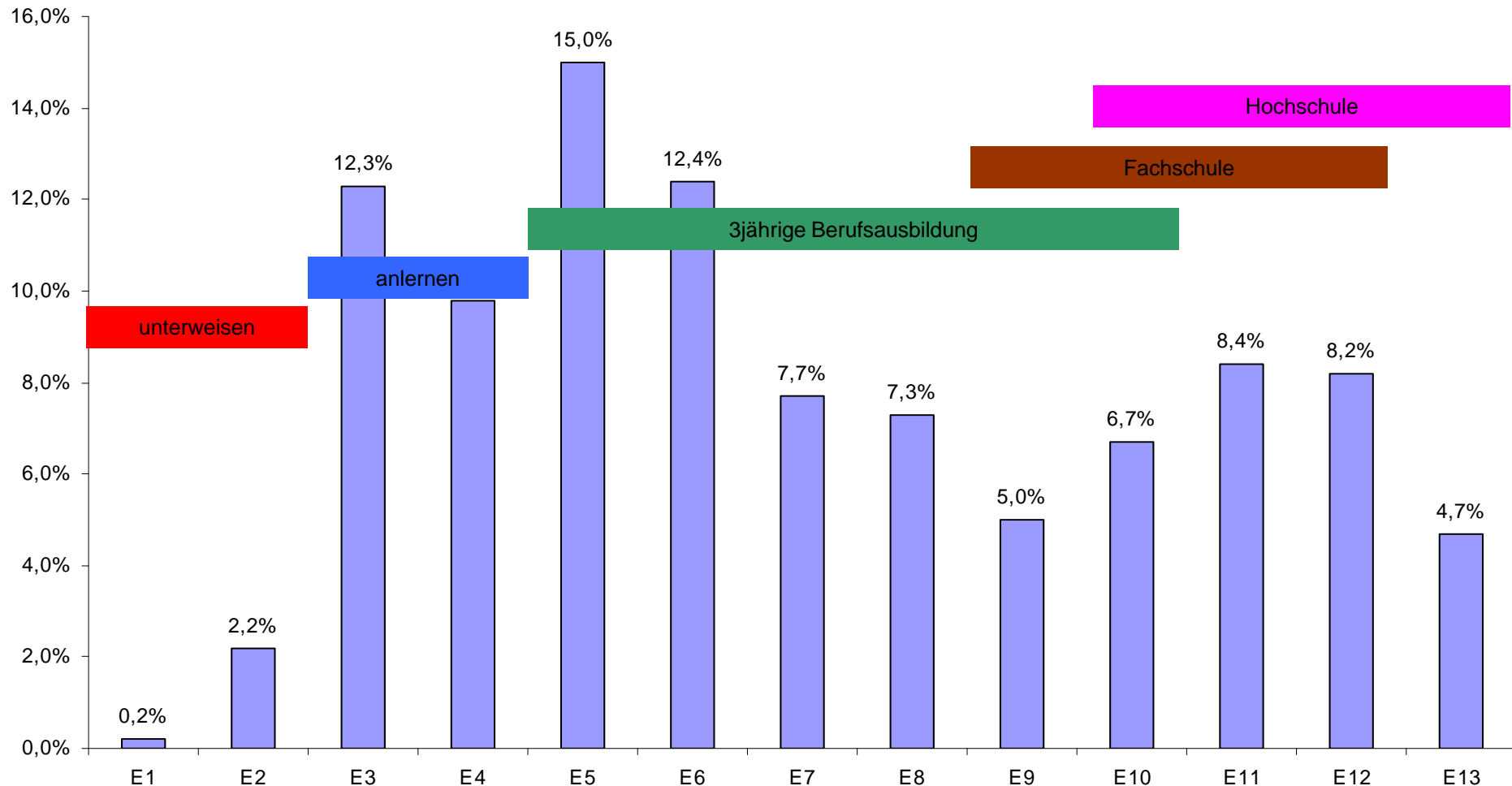
Qualifikationsanforderungen an den Arbeitsplätzen

Verteilung der Mitarbeiter-Eingruppierungen auf die ERA-Entgeltgruppen
Stand März 2009



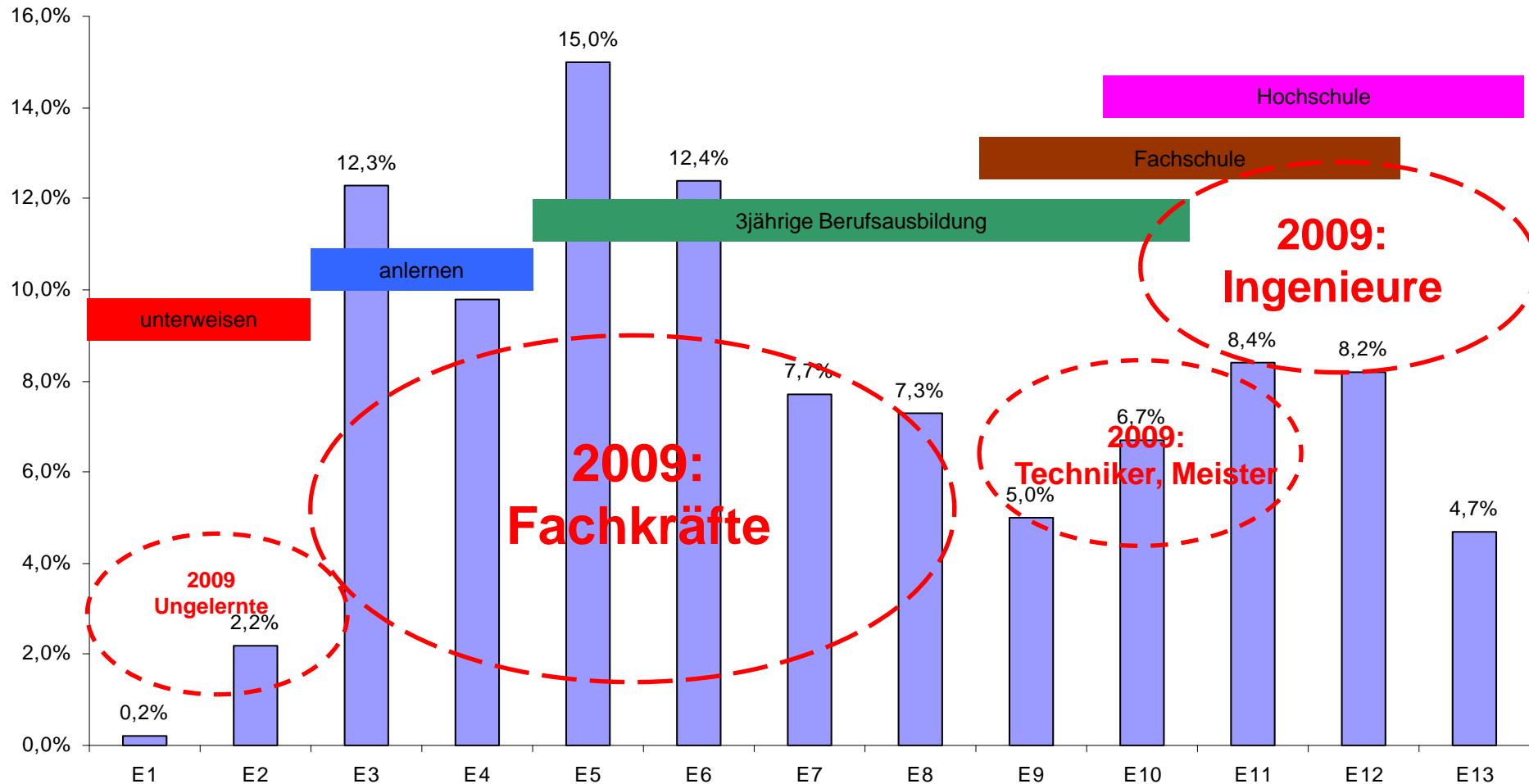
Formale Qualifikationsanforderungen

Verteilung der Mitarbeiter-Eingruppierungen auf die ERA-Entgeltgruppen
Stand März 2009



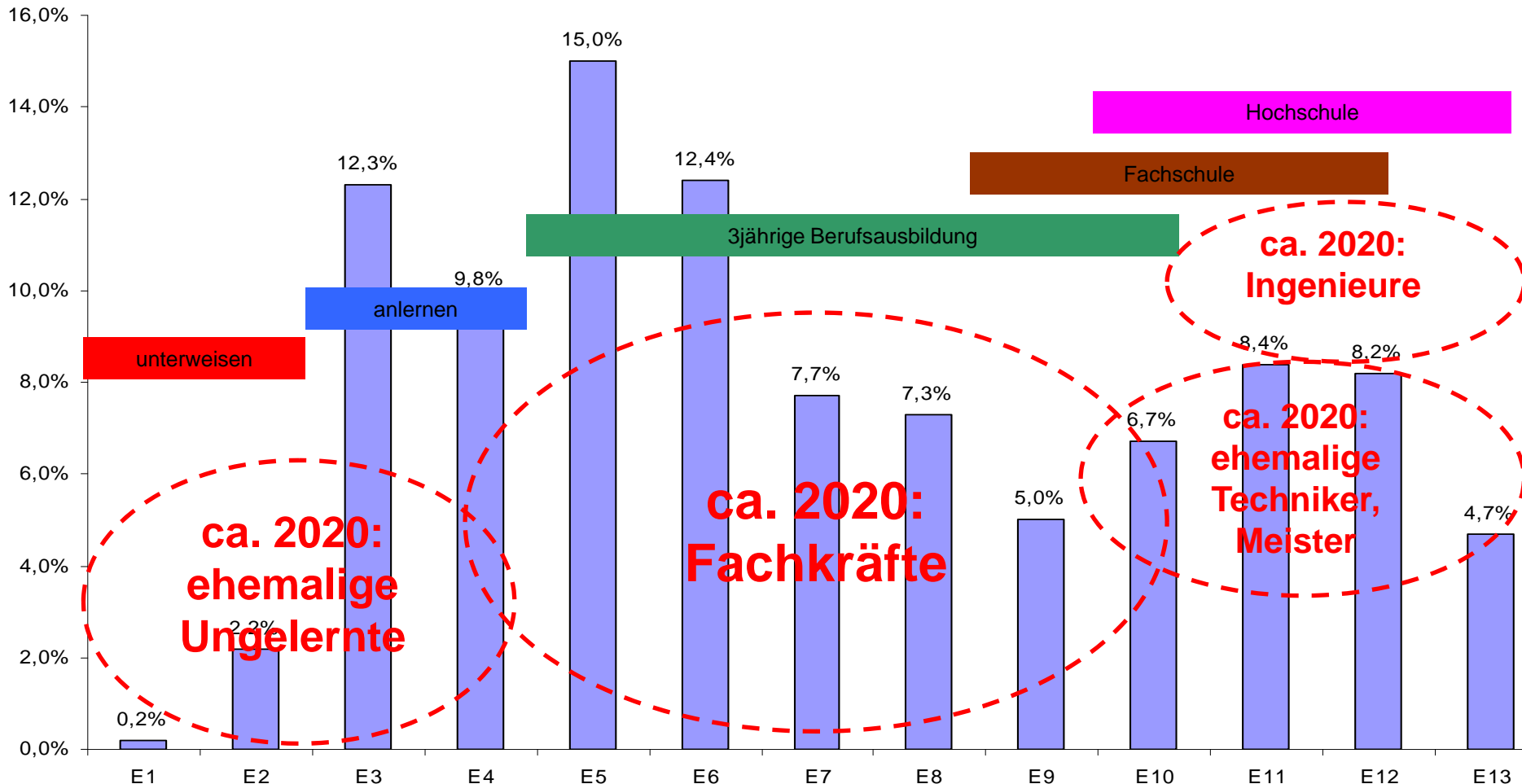
Formale Qualifikationsstruktur der Beschäftigten

Verteilung der Mitarbeiter-Eingruppierungen auf die ERA-Entgeltgruppen
Stand März 2009



Vision: Fachkräftesicherung durch Höherqualifizierung der Beschäftigten

Verteilung der Mitarbeiter-Eingruppierungen auf die ERA-Entgeltgruppen
Stand März 2009



Fazit für die M+E-Industrie in Berlin-Brandenburg:

- Am unteren Ende der Qualifikationsanforderungen sind auch Fachkräfte mit nicht fachspezifischen Qualifikationen auf Arbeitsplätzen tätig, an denen ebenso Personen ohne 3jährigen Berufsabschluß (nach den entsprechenden Phasen des Anlernens und Unterweisens) arbeiten könnten.
 - Am oberen Ende der Qualifikationsanforderungen sind auf Arbeitsplätzen Ingenieure tätig (oder es werden für diese Arbeitsplätze Ingenieure gesucht und nicht gefunden), auf denen auch Fachkräfte, Techniker und Meister mit entsprechenden Arbeitserfahrungen und Zusatzqualifikationen tätig sein könnten.
 - Daraus läßt sich ableiten, daß mit Hilfe einer Systematisierung und eines Ausbaus der betrieblichen Weiterbildung künftig ein größerer und besserer Beitrag zur Fachkräftesicherung als heute in den Betrieben geleistet werden kann.
- **Die Bedeutung formaler Qualifikationen nimmt ab. - Wissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten werden wichtiger.**

Voraussetzungen für eine erfolgreiche Qualifizierungsberatung

- Qualifizierungsberatung ist marktfähig, wenn sie Betrieben einen konkreten Nutzen bringt – z.B. indem sie Lösungen für die Fachkräftesicherung durch Höherqualifizierung der Beschäftigten aufzeigt und konkrete Unterstützung bei der Umsetzung der Lösungsmöglichkeiten leistet.
- Qualifizierungsberatung setzt eine genaue Kenntnis der notwendigen fachbezogenen Qualifikationsanforderungen (Wissen und Können sowie Berufserfahrung und Weiterbildung) voraus, die an den Arbeitsplätzen erforderlich sind.
- Qualifizierungsberatung setzt eine genaue Kenntnis der Alters- und Qualifikationsstruktur der Beschäftigten voraus.
- Qualifizierungsberatung muß eine gangbare Vision aufzeigen, einen Beitrag zur Fachkräftesicherung durch Höherqualifizierung der Beschäftigten leisten zu können.

Beispiel für betriebliche Weiterbildungsberatung (1 von 2)



Weiterbildungsberatung

Unser Angebot
für Betriebe

Verein
zur Förderung der
beruflichen Weiterbildung
Berlin e.V.

Huttenstraße 18, 1000 Berlin 21
Telefon (0 30) 345 20 93

Beispiel für betriebliche Weiterbildungsberatung (2 von 2):

Weiterbildungsberatung	
<p>Bedarfsermittlung Wir unterstützen Sie bei der Ermittlung betrieblichen Weiterbildungsbedarfs</p> <p>Information Wir informieren Sie über Weiterbildungsmöglichkeiten</p> <p>Projektbetreuung Wir organisieren und betreuen inner-, über- und außerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen</p> <p>Weiterbildungskonzept Wir erarbeiten betriebsnahe, innovative Weiterbildungskonzepte</p> <p>Öffentliche Fördermittel Wir helfen Ihnen bei der Inanspruchnahme öffentlicher Fördermittel des Senats von Berlin</p>	<p>Kursangebot der Weiterbildungsberatung</p> <ul style="list-style-type: none">– die Weiterbildungsberatung organisiert Fachtagungen– die Weiterbildungsberatung finanziert die Entwicklung von Weiterbildungskonzepten.– die Weiterbildungsberatung führt Seminare durch. <p>Wenn uns ein Weiterbildungsbedarf bekannt wird, dem kein Angebot eines Trägers gegenübersteht, entwickeln wir in Zusammenarbeit mit wirtschaftsnahen Trägern und Institutionen (z. B. IHK, bbw, ITW) entsprechende Fachtagungen, Konzepte und Kurse und führen diese durch.</p>

© 1987

Fazit für die Marktfähigkeit der Qualifizierungsberatung

- Das Wissen und das Verstehen der Wichtigkeit und der Notwendigkeit der Weiterbildung von Beschäftigten ist für die Qualifizierungsberatung nutzloses Wissen, wenn sie es nicht vermitteln kann.
- Die Wichtigkeit und die Notwendigkeit der Weiterbildung von Beschäftigten für die Betriebe und für die Mitarbeiter erkennbar zu machen ist Voraussetzung für die Marktfähigkeit der Qualifizierungsberatung, ihre Akzeptanz in Betrieben.
- Die Geschäftsführungen und die Mitarbeiter der Betriebe sind dann für Weiterbildung offen, wenn sie den künftigen Nutzen ihrer Investitionen und Anstrengungen höher bewerten als den dafür erforderlichen Aufwand. Sie müssen durch Qualifizierungsberatung ihre Vorteile erblicken.
- Qualifizierungsberatung benötigt einen Türöffner (z.B. Beratung der KuG-Teams der Arbeitsagenturen zu Fördermöglichkeiten der Qualifizierung während Kurzarbeit).