

Fachkräfte- und Qualifikationsbedarfsanalyse im regionalen Wachstumskern

Spremberg Herbst 2008



Tagesordnung

- 11:00 Begrüßung
- 11:10 Vorstellung des Projektes „Fachkräftesicherung im RWK Spremberg“
- 11:15 Vorstellung der Teilnehmer/innen
- 11:30 Präsentation erster Ergebnisse
- 11:45 Diskussion
 - Hauptprobleme
 - Erfahrungsaustausch und Lösungsvorschläge
 - Weiterführung der Zusammenarbeit
- 12:45 der Abschlussrunde – Empfehlung /Entscheidung weiteren Vorgehensweise einer gemeinsamen Zusammenarbeit
- 13:00 Come together und Imbiss

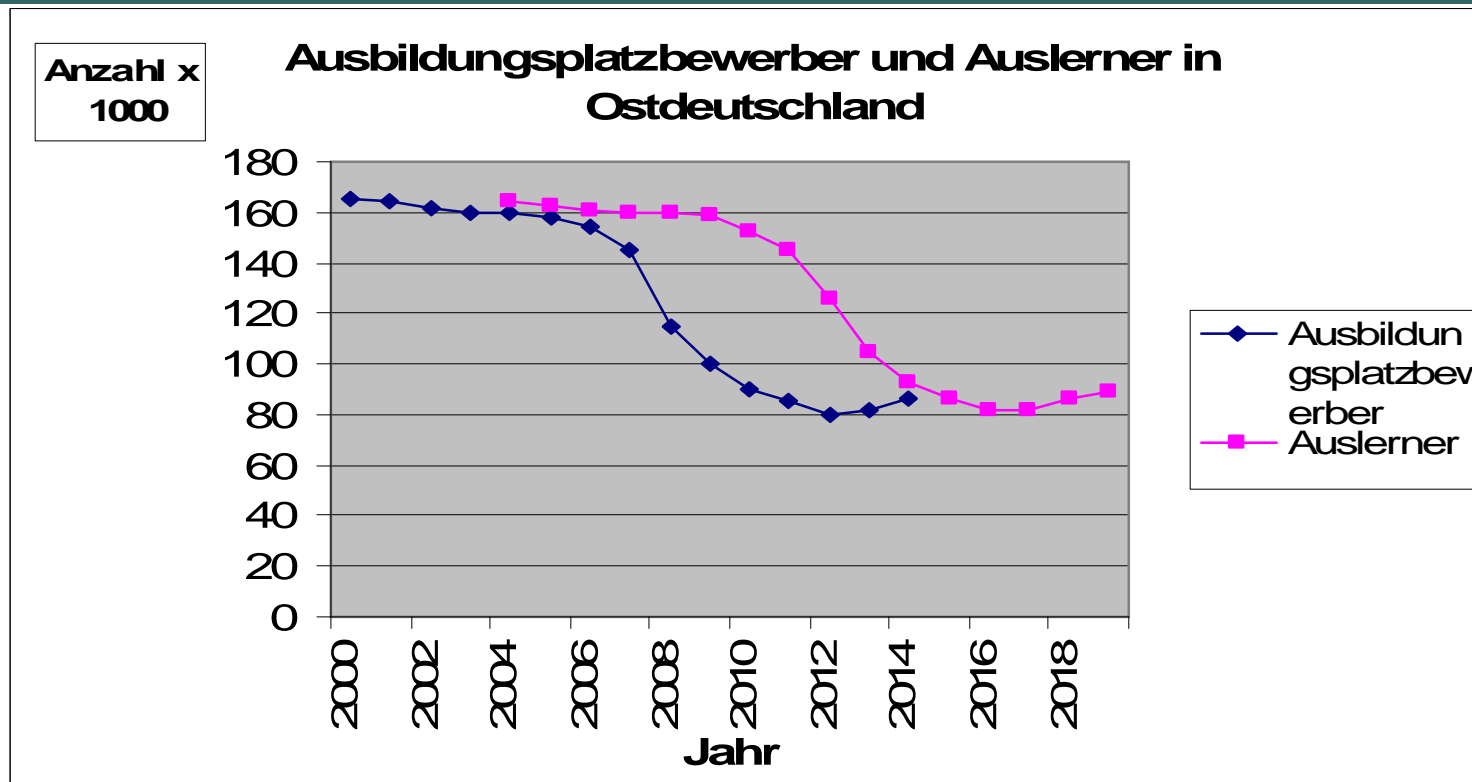
Zwischenauswertung

- Befragungen von 46 Unternehmen abgeschlossen
- Eingabe in Datenmaske abgeschlossen
- Zusätzlich 2 „Zukunfts“- Unternehmen befragt
- 3 Absagen
- Durchgängig positive Resonanz
- Gute Verankerung der Wirtschaftsförderung in der Stadt
- Expertenrunde mit der Agentur für Arbeit Cottbus

Allgemeine Probleme

- Abwanderung und Bevölkerungsschrumpfung
- Alterung der Bevölkerung wird nur zum Teil thematisiert
- Hohe Lohn Differenz zwischen Groß- und anderen Ausbildungsbetrieben verschärfen Bewerbersituation

Abwanderung und Schrumpfung

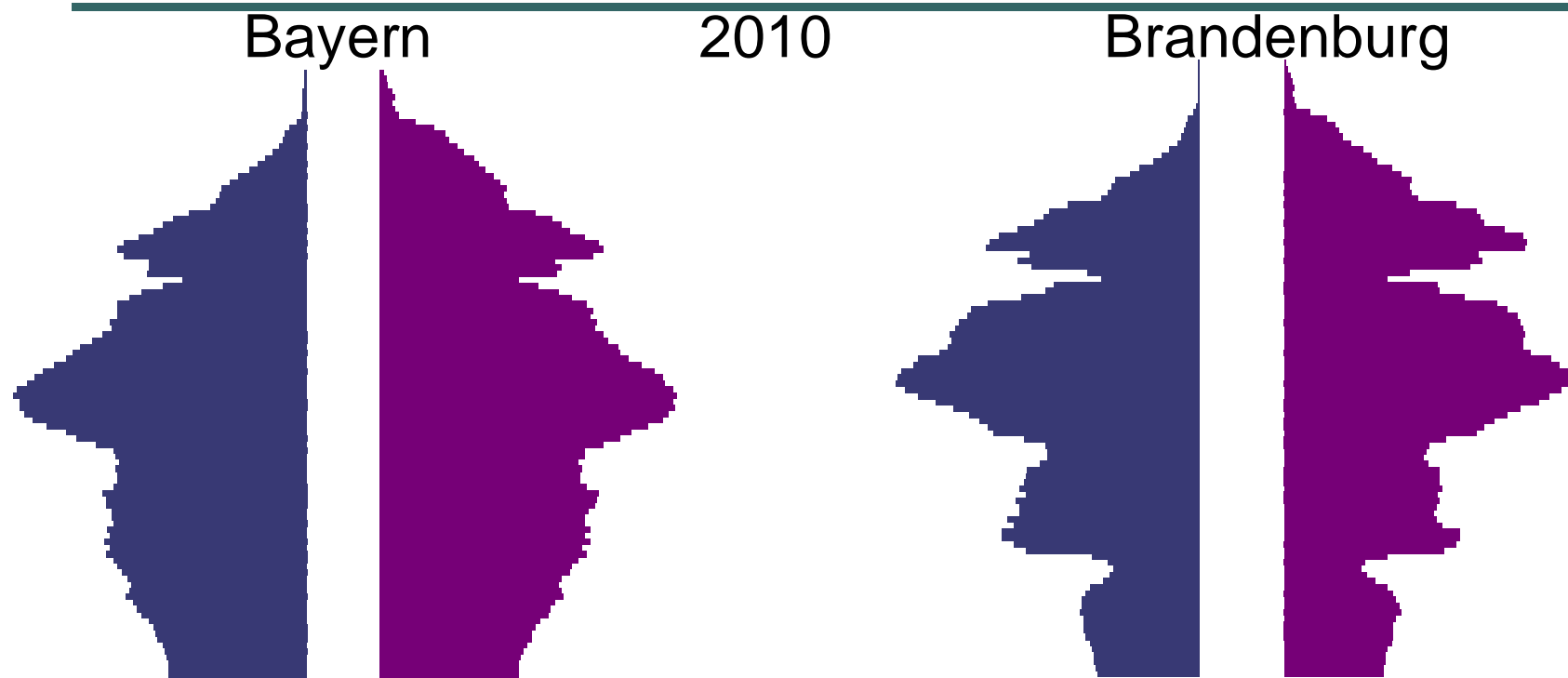


Quelle: Institut der Deutschen Wirtschaft Köln, eigene Darstellung.

Männern

Männern

Abwanderung und Schrumpfung



Quelle: Statistisches Bundesamt, 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Untergrenze der mittleren Bevölkerung.

Regionaler Wirtschaftskern Spremberg

Branchenkompetenzfelder

- Tourismus
- Energiewirtschaft/-technologie
- Chemie/Kunststoffe
- Papierproduktion
- Metallbe- und verarbeitung/Mechatronik
- Gesundheitswirtschaft

Tourismus

Entwicklung:

- Positive Entwicklung
(Übernachtungszahlen)
- Verbesserte Infrastruktur
- Konkurrenzunahme
- Netzwerk der Hoteliers

Tourismus

Probleme:

- Diffuses Image als Tourismusregion
- Deckung des Fachkräftebedarfs zunehmend schwieriger
- Ausbildungssituation qualitativ ungenügend

Energiewirtschaft/-technologie

Entwicklung:

- Stark umkämpfter Markt
- Umstrukturierungsprozess geht zu Ende
- Dominanz von Vattenfall
- Netzwerk der Stadtwerke der Region
- Gute Ausbildungssituation
- Stark nachgefragte Ausbildungsplätze

Energiewirtschaft/-technologie

Probleme:

- Mangel an Ingenieurberufen
- Akzeptanz der Braunkohleverstromung
- Klimaschutz
- Regionsimage für Fachkräfte unattraktiv

Chemie/Kunststoffe

Entwicklung:

- Überalterung von Teilbereichen
- Konstante bis sinkende Mitarbeiterzahlen
- Zunehmende Probleme bei der Fachkräftesicherung

Chemie/Kunststoffe

Probleme:

- Ausbildung nicht am Standort
- Qualifikationsanforderungen
- Lohn- und Gehaltsvorstellungen

Papierproduktion

Entwicklung:

- Ausweitung der Wertschöpfungskette
- Konstante Beschäftigung
- Großes Einzugsgebiet
- Verzahnung Wirtschaft/Schule/Eltern
- Eigenes Ausbildungsmanagement

Papierproduktion

Probleme:

- Offene Stellen, die nicht besetzt werden können
- Anspannung im Fachkräftemarkt
- Ausbildungsprofile durch Energiewirtschaft geprägt

Metallverarbeitung/Mechatronik

Entwicklung:

- Alle Unternehmen mit Fachkräftemangel
- Gestiegene Anforderungen an Ausbildung
- Beschäftigung stark gestiegen
- Hohe Ausbildungsquote

Metallverarbeitung/Mechatronik

Probleme:

- Steigende Konkurrenz um Fachkräfte
- Geringe Ausbildungsquote in MINT-Fächern
- Geringe Frauenquote

Gesundheitswirtschaft

Entwicklung:

- Stabile Entwicklung
- Konzentrationsprozesse
- Kostendruck
- Ungesicherte politische Zusagen

Gesundheitswirtschaft

Probleme:

- Fachkräftebedarf ungesichert seit 2003
- z.T. schlechtes Branchenimage
- Hohe Teilzeitquote
- Geringer Lohn bei steigender Belastung

Prognosen für die Region

- Zunehmende Überalterung
- Sinkende Schülerzahlen
- Konkurrenz um die besten Köpfe
- Zunahme der betrieblichen Weiterbildung
- Steigerung der Frauenquote
- Bessere Bezahlung und Angleichung der Vergütung

Offene Stellen

Tourismus:	1 Kochlehrling, 2 Köche, 1 Verkäuferin, 1 Restaurantfachfrau, 1 Hotelfachfrau 2 Servicekräfte pauschal
Energie:	4 Bauleiter (2 Monteure/2 Techniker)
Chemie:	1 Vertriebsleiter
Papier:	1 Papiermachermeister (Werkführer)
Metall:	3 Schweißer/Stahlbauschlosser 1 Außendienstmitarbeiter
Gesundheit:	2 Apotheker oder Pharmazieingenieure Busfahrer, PTA, 3 Pflegehelfer, 1 Pflegefachkraft, Zahntechniker, Heilpädagogen, Dipl.-Ing. Technisch und Kaufmännisch für Werkstatt, 1 Dipl. Betriebswirt

Fragen

- **Wo sehen Sie bei der Fachkräftesicherung das größte Problem?**
- **Welche best-practice Beispiele kennen Sie?**
- **Welche Erwartungen haben Sie als Teil eines Netzwerk-Fachkräftesicherung?**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Sie sind herzlich auf einen Imbiss eingeladen.



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Dieses Projekt wird durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert. Europäischer Sozialfonds – Investition in Ihre Zukunft.



LAND
BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales,
Gesundheit und Familie