

»Fachkräftebedarfsanalyse für das Westhavelland (Städte Rathenow und Premnitz)«

Band I: Fachkräftebedarfsanalyse

Stand: Januar 2012

Ernst **Basler + Partner**

In Zusammenarbeit mit



Anmerkung: Aus sprachlich-stilistischen Gründen wird in den folgenden Darstellungen bei Personenbezeichnungen weitestgehend auf die Ergänzung der weiblichen Form verzichtet. An dieser Stelle sei ausdrücklich betont, dass i. d. R. dennoch beide Geschlechter gemeint sind.

Auftraggeber:

Landkreis Havelland

Erstellung:

Ernst Basler + Partner GmbH
Tuchmacherstraße 47 14482 Potsdam
Telefon 0331 - 74 75 90 Fax 0331 - 74 75 9 90
E-Mail info@ebp.de
Internet www.ebp.de
Projekt: 211093.70

Mit Unterstützung von:

LASA Brandenburg GmbH
Wetzlarer Straße 54 14482 Potsdam
0331 – 6002 200
E-Mail: anja.walter@lasa-brandenburg.de
Internet: www.lasa-brandenburg.de

Inhaltsverzeichnis

1	Anlass und Zielstellung	3
2	Methodik	5
3	Regionale Wirtschafts- und Arbeitsmarktstrukturanalyse	8
3.1	Bevölkerungsentwicklung und -prognose	8
3.2	Arbeitsmarkt und Pendlerbeziehungen	13
3.2.1	Beschäftigung.....	13
3.2.2	Pendlerbewegungen	15
3.2.3	Arbeitslosigkeit	19
3.2.4	Fachkräfteangebot und -bedarf.....	20
4	Unternehmensbefragung.....	22
4.1	Aufbau des Fragebogens	22
4.2	Analyse-Ergebnisse	23
4.2.1	Untersuchte Unternehmen	23
4.2.2	Wirtschaftliche Entwicklung.....	25
4.2.3	Beschäftigungsentwicklung, Belegschaftsstrukturen und Fachkräftebedarf	26
4.2.4	Personalakquisition.....	31
4.2.5	Ausbildung	35
4.2.6	Weiterbildung.....	38
4.2.7	Kooperationsbeziehungen mit personalpolitischer Relevanz.....	40
4.2.8	Region.....	41
4.2.9	Vergleich mit dem Osthavelland sowie anderen Regionen	41
4.3	Zusammenfassung.....	42
5	Fachkräftesicherung als Herausforderung im Westhavelland. Handlungsempfehlungen.....	46
5.1	Problem- und Handlungsfelder	47
5.1.1	Information und Koordination.....	51
5.1.2	Ausbildung: Nachwuchskräftewerbung und -förderung ..	54
5.1.3	Weiterbildung und Qualifizierung	60
5.1.4	Fachkräftebindung und -sicherung	61
5.2	Umsetzungsplan: nächste Schritte	64

Anlagen: Sämtliche Anhänge befinden sich im gesonderten Band II.

1 Anlass und Zielstellung

Um langfristig im Wettbewerb der Regionen bestehen und eine positive regionale Wirtschaftsentwicklung erreichen zu können, ist die Deckung bestehender und mittelfristig entstehender Fachkräftebedarfe eine Grundvoraussetzung. Der Wettbewerb von Unternehmen und Regionen um qualifizierte Arbeitskräfte wird in den nächsten Jahren deutlich zunehmen. Gründe dafür sind der Strukturwandel auf der einen und der demographische Wandel einschließlich der Bevölkerungsalterung auf der anderen Seite.

Regional differenzierte
Arbeitsmarktstrukturen
und wirtschaftliche
Entwicklungsverläufe

Der aktuelle und mittelfristige Fachkräftebedarf gestaltet sich in den Regionen Brandenburgs sehr unterschiedlich. Um auf eine solide Handlungsgrundlage zurückgreifen zu können, ist es daher notwendig, die Arbeitsmarktstrukturen und wirtschaftlichen Entwicklungsverläufe regional differenziert zu untersuchen. Geeignete Handlungsfelder und Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Verringerung potenzieller Fachkräftengpässe können nur aufgezeigt bzw. initiiert werden, wenn die mittelfristig entstehenden branchen- und berufsspezifischen Personalbedarfe einer Region rechtzeitig ermittelt werden.

Regionale
Fachkräftebedarfsana-
lysen für das West-
und Osthavelland

Der Landkreis Havelland sowie die Städte Rathenow und Premnitz haben diese Problematik erkannt und sich darauf verständigt, zukünftig noch stärker im Bereich der Fachkräftesicherung aktiv zu werden. In einem ersten Schritt wurde in Abstimmung mit dem Landkreis Havelland die hier vorliegende regionale Fachkräftebedarfsanalyse für das Westhavelland¹ erarbeitet, um die Fachkräfteentwicklung in den Kernbranchen beurteilen sowie Aussagen zu zukünftigen Entwicklungen und Fachkräftebedarfen treffen zu können. Eine ähnliche Untersuchung wurde auch im östlichen Havelland (Nauen, Falkensee, Brieselang, Dallgow, Ketzin, Schönwalde-Glien und Wustermark) durchgeführt.

Umfangreiche
Einbindung regionaler
(Arbeitsmarkt-)
Akteure

Um die Untersuchungsergebnisse in ein umfassenderes Bild regionaler Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsstrukturen einzubetten, war es sinnvoll, die Akteure vor Ort (Wirtschaftsförderungen, Agentur für Arbeit, Kammern etc.) sowie die Regionalbüros für Fachkräftesicherung der LASA Brandenburg GmbH (LASA) in die Untersuchung einzubinden. Dadurch kann identifizierten Unterstützungsbedarfen (Besetzung offener (Ausbildungs-)Stellen, Forcierung und Förderung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, Zusammenarbeit Wirtschaft-Wissenschaft) im Anschluss an die Analyse unverzüglich nachgekommen werden.

Insgesamt soll die Fachkräftebedarfsanalyse dazu beitragen, fundierte Arbeitsmarktdaten für das Westhavelland zu generieren und konkrete Ergebnisse bezüglich der regionalen Fachkräftesituation und der regionalen Handlungsmöglichkeiten zur Fachkräftesicherung zu erarbeiten.

Fachkräftesicherung in
erster Linie Aufgabe
der Unternehmen

Bereits an dieser Stelle muss jedoch deutlich gesagt werden, dass Fachkräftesicherung in erster Linie Aufgabe der Unternehmen ist. Um dem Problem des drohenden Fachkräftemangels frühzeitig zu begegnen, sind vielfältige betriebliche Strategien zu erarbeiten. Die öffentliche Verwaltung sowie andere staatliche Institutionen können hierbei nur flankierend, regional steuernd eingreifen. Sie können unternehmensübergreifende Herausforderungen thematisieren und im regionalen Kontext für die Koordi-

¹ Da sich der Großteil der Unternehmen im westlichen Havelland in Rathenow und Premnitz befindet, wird die Bezeichnung Westhavelland in Rahmen dieser Untersuchung als Synonym für diese beiden Städte verwendet.

nation verschiedener Aktivitäten und die regelmäßige Information sorgen. Da zunehmend auch die Außendarstellung der Unternehmen sowie die Lebensqualität in einer Region ausschlaggebend für die Arbeitsplatzwahl sind, können regionale Akteure die Betriebe durch Maßnahmen zur Steigerung der Standortattraktivität unterstützen.

Bezüge zum
Wirtschaftsentwicklung
skonzept
Westbrandenburg

Die Städte Rathenow und Premnitz haben sich mit dem Regionalen Wachstumskern Brandenburg an der Havel darauf verständigt, als Wirtschaftsregion Westbrandenburg zukünftig stärker zusammen zu arbeiten. Als Basis des gemeinsamen Handelns wurde von Dezember 2010 bis September 2011 ein gemeinsames Wirtschaftsentwicklungskonzeptes erstellt. Im Rahmen der Kooperation in der Wirtschaftsregion Westbrandenburg sollen auch im Themenfeld Fachkräftesicherung gemeinsame Maßnahmen umgesetzt werden. Die Fachkräftebedarfsanalyse weist daher sowohl analytisch als auch konzeptionell Bezüge zum Wirtschaftsentwicklungskonzept Westbrandenburg auf.

2 Methodik

interaktiver, dialogorientierter Prozess	Die Erarbeitung der Fachkräftebedarfsanalyse gestaltete sich als ein interaktiver und dialogorientierter Prozess, in den die Wissensträger und Akteure der Region sowie die Regionalbüros für Fachkräftesicherung der LASA aktiv eingebunden wurden. Auf diese Weise sollte zum einen sichergestellt werden, dass das umfangreich in der Region vorhandene Know-how in die Erarbeitung des Entwicklungskonzeptes einfließt. Zum anderen bietet diese Vorgehensweise die Gewähr, dass die wesentlichen Handlungsbedarfe, Potenziale und Prioritäten eruiert und diskutiert werden können, so dass das Ergebnis auch auf breite Akzeptanz stößt und entsprechend umgesetzt werden kann.
Anwendung bewährter Methodik: Unternehmens- befragung	Grundlagen der Befragung (Methodik, Erhebungsinstrument, Auswertung, etc.) sind die durch die Regionalbüros für Fachkräftesicherung der LASA im Rahmen verschiedener Fachkräftebedarfsanalysen entwickelten und bewährten Standards. Die vorhandenen Materialien und Instrumente wurden, bezogen auf die Erfordernisse, Rahmenbedingungen und Anforderungen im Landkreis Havelland angepasst. Das Zurückgreifen auf die erprobte Methodik erlaubt es der Landesagentur, für Struktur und Arbeit, die Ergebnisse der Fachkräftebedarfsanalyse für das Westhavelland im Nachhinein auch mit denen anderer Regionen zu vergleichen.
Untersuchungsraum Rathenow und Premnitz	Als Untersuchungsraum wurden die Städte Rathenow und Premnitz mit ihren Ortsteilen festgelegt. Auf der Basis von qualitativen Interviews mit Unternehmensvertretern wurden aktuelle Fachkräftebedarfe und Qualifikationsanforderungen innerhalb der Kernbranchen, ergänzt durch weitere relevante Wirtschaftsfelder des regionalen Wirtschaftsraums, erfasst. Die Befragung wurde im Mai und Juni 2011 durch gemischte Zweierteams von Ernst Basler + Partner sowie je einem Vertreter des Regionalbüros für Fachkräftesicherung Nordwest-Brandenburg der LASA oder der kommunalen bzw. kreislichen Wirtschaftsförderungen durchgeführt. Befragt wurden dabei vorrangig Geschäftsführer oder die für die Personalentwicklung verantwortlichen Mitarbeiter. Da gerade bei größeren Unternehmen einige für die Befragung relevanten Daten erst aufbereitet werden müssen, wurden Ergänzungsbögen (vgl. Anhang) mit der Bitte um Nachsendung übergeben. Diese Bögen wurden mit Ausnahme weniger Unternehmen bis Ende Juli ausgefüllt und verschickt. Alle Befragungsdaten wurden dann mithilfe einer Datenmaske einheitlich digitalisiert.
	Vorrangig wurden Unternehmen aus den folgenden 9 Branchenkompetenzfeldern (BKF) in die Untersuchung einbezogen: Automotive, Biotechnologie/Life Sciences, Energiewirtschaft/-technologie, Ernährungswirtschaft, Kunststoffe/Chemie, Logistik, Metall, Optik und Tourismus (vgl. Anhang und Abbildung 17). Zusätzlich wurden auch Unternehmen aus den Bereichen Baugewerbe, Handel, Öffentlicher Dienst und Verarbeitendes Gewerbe untersucht. Diese Unternehmen lassen sich nicht den 14 Wachstumsbranchen, die das Land Brandenburg mit seiner Wirtschaftsförderpolitik stärker fokussiert, zuordnen. Zudem sind die Fallzahlen der einzelnen Branchen tw. sehr niedrig und wurden daher für die weitere Auswertung auch aus datenschutzrechtlichen Gründen in der Kategorie „Sonstiges“ zusammengefasst.
Weiterentwicklung der BKF zu Clustern Übertragung der Aussagen auf neue Logik möglich	Ende des Jahres 2011 hat das Ministerium für Wirtschaft und Europaangelegenheiten entschieden, die Branchenkompetenzfelder zu Clustern mit überregionaler Wahrnehmbarkeit und hoher wirtschaftlicher Dynamik weiterzuentwickeln. Die hier vorliegende Fachkräfte-Untersuchung wurde vor der Umstellung der Branchenkompetenzfelder in Cluster vorgenommen und auch nach dieser Logik ausgewertet. Allerdings lassen sich die Aussagen weitestgehend auf die neue Clusterlogik übertragen. Die Unternehmen der BKF Automotive und Logistik werden höchstwahrscheinlich dem Clus-

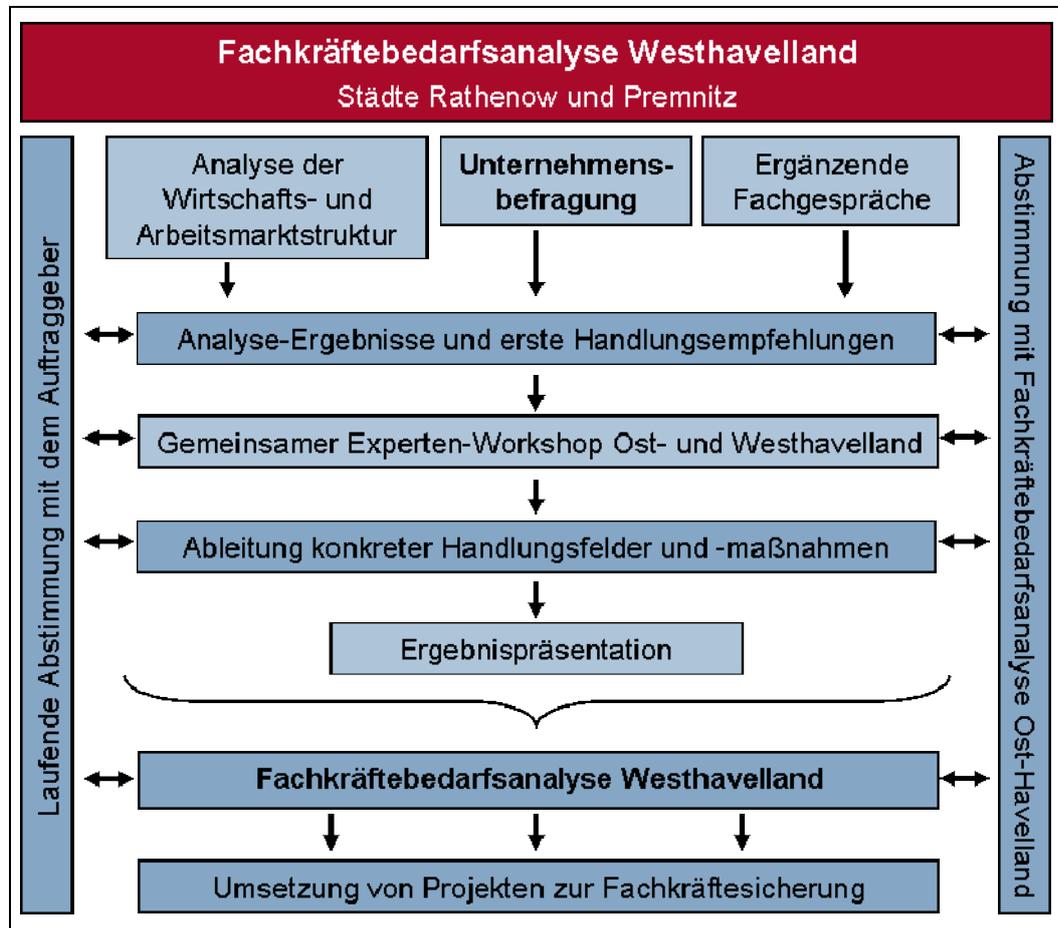
ter Verkehr, Mobilität und Logistik zugeordnet, Biotechnologie/Life Sciences geht in Gesundheitswirtschaft über und aus dem BKF Energiewirtschaft/-technologie wird zukünftig das Cluster Energietechnik. Die BKF Kunststoffe/Chemie, Metall, Optik und Tourismus bleiben unter den gleichen Namen bestehen. Einzelne Unternehmen könnten aufgrund ihres Tätigkeitsprofils aber einem anderen Cluster zugeordnet werden.

Befragung von 48 Unternehmen: gute Ausschöpfungsquote von 66%	<p>Insgesamt wurden 73 Unternehmen in den Städten Rathenow und Premnitz für die Befragung ausgewählt und angeschrieben. 48 Unternehmen haben sich an der Befragung beteiligt, womit eine sehr hohe Ausschöpfungsquote von 66% erzielt werden konnte.</p> <p>Im Anschluss an die quantitative Datenaufbereitung durch die Regionalbüros für Fachkräftesicherung der LASA erfolgte eine interpretative Aufbereitung der zentralen Untersuchungsergebnisse, um wesentliche Handlungsfelder aufzuzeigen und mögliche Handlungsempfehlungen für eine aktivierende Wirtschafts- und Arbeitspolitik abzuleiten. Neben grundsätzlichen Empfehlungen werden auch konkrete Maßnahmen zur Unterstützung des regionalen Wirtschaftsraums dargestellt. Ergänzend zu den Unternehmens-Befragungen fanden Gespräche mit den regionalen Vertretern der Industrie- und Handelskammer Potsdam sowie der Kreishandwerkerschaft Havelland statt.</p>
Ergänzende Expertengespräche	<p>Zudem kamen nach der Auswertung der Unternehmensbefragungen Vertreter des Landkreises, der Agentur für Arbeit, der Regionalbüros für Fachkräftesicherung der LASA, des Jobcenter Integrations- und Leistungszentrum Havelland (ILZ) sowie der IHK Potsdam, der Handwerkskammer Potsdam und der Kreishandwerkerschaft Havelland zu einem Expertengespräch zusammen. Ziel war es, auf Basis der Analyseergebnisse potenzielle Handlungsfelder und konkrete Maßnahmen zu diskutieren.</p>
Ergebnisveranstaltung	<p>Zum Abschluss der Untersuchung wurden die Ergebnisse in einer öffentlichen Veranstaltung vorgestellt. Neben den anfänglich angeschriebenen und befragten Unternehmen nahmen Vertreter verschiedener Institutionen, die sich mit arbeitspolitischen Themen beschäftigen, daran teil.</p>
Methodenmix	<p>Insgesamt wurde folgender Methodenmix zur Erarbeitung der Fachkräftebedarfsanalyse angewandt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sichtung und Auswertung der relevanten landesseitigen, regionalen und kommunalen Konzepte und Grundlagen • Literaturrecherche zu ausgewählten Themen und Aspekten der Arbeitsmarktpolitik und der Fachkräfteentwicklung im Land Brandenburg und anderen Regionen Deutschlands • Literatur- und Internetrecherche zur Identifizierung von „best practice“ – Beispielen zur regionalen Fachkräftesicherung • Auswertung von statistischen Daten • Durchführung Interviews mit Unternehmen anhand teilstandardisierter Fragebögen • Fachgespräche mit Akteuren aus der Verwaltung und den Kammern • Auswertung und Aufbereitung der Befragungsergebnisse durch die Regionalbüros für Fachkräftesicherung der LASA • Durchführung eines Experten-Gesprächs mit regionalen Vertretern der Agentur für Arbeit, des ILZ, der Regionalbüros für Fachkräftesicherung der LASA, der Industrie- und Handelskammer, der Kreishandwerkerschaft, der Handwerkskammer sowie der Kreisverwaltung

- Ergebnisworkshop

Der Fokus der Fachkräftebedarfsanalyse lag dabei eindeutig auf der Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der Unternehmensbefragung sowie der interpretativen Aufbereitung des empirischen Materials. Ergänzt wurde die Analyse um mögliche Handlungsansätze.

Abbildung 1: Methodik und Arbeitsschritte:



3 Regionale Wirtschafts- und Arbeitsmarktstrukturanalyse

3.1 Bevölkerungsentwicklung und -prognose

2010 etwa 34.500
Einwohner

In Rathenow und Premnitz lebten am 30.06.2011 insgesamt 33.971 Einwohner, was einem Anteil von knapp 22 % der Bevölkerungszahl des Landkreises Havelland entspricht.

Tabelle 1: Vergleich der Bevölkerungszahlen am 30.06.2011

Landkreis/ Region	Bevölkerung, absolut
Land Brandenburg	2.498.387
Havelland, Landkreis	154.940
Westhavelland (Rathenow und Premnitz)	33.971
Rathenow	25.179
Premnitz	8.792
RWK Land Brandenburg, Durchschnitt (30.06.2010)	58.785

Quelle: Amt für Statistik Berlin Brandenburg 2012, , eigene Darstellung

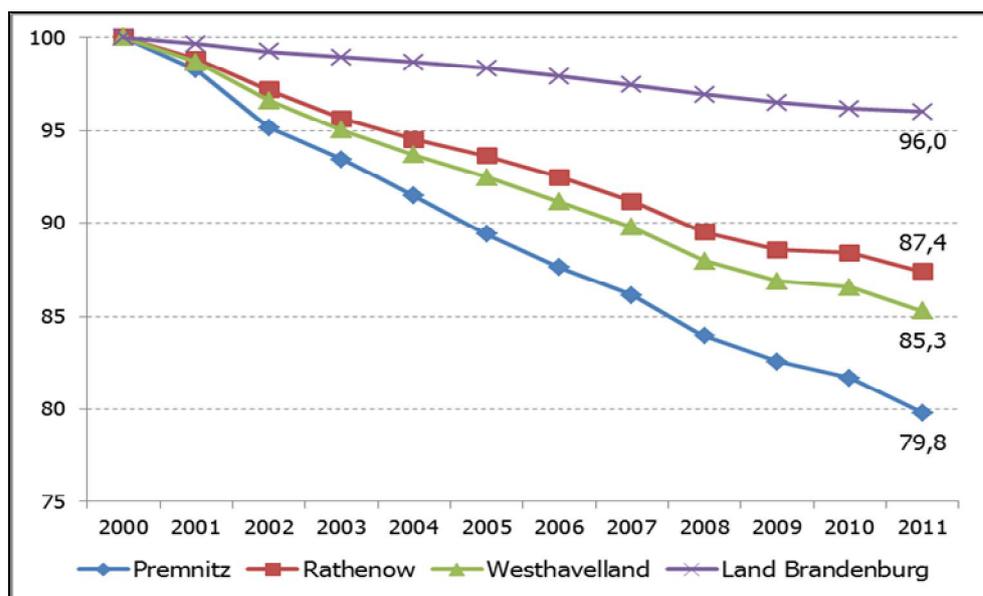
Rückgang der Bevölkerung

Die Entwicklung der Bevölkerungszahlen von 2000 bis 2011 zeigt einen anhaltenden Rückgang sowohl im Land Brandenburg (-4 %) als auch im Westhavelland. Besonders starke Bevölkerungsverluste hat in dem Zeitraum vor allem die Stadt Premnitz (-20 %) erfahren. Wie die nachfolgende Abbildung zeigt, ist allerdings auch in Rathenow ein deutlicher Rückgang der Bevölkerung (vgl. Abbildung 2) zu erkennen.

Dieser Bevölkerungsverlust kann sowohl auf hohe Wanderungsverluste (Westhavelland 2002 - 2009: negativer Saldo von fast -3.000) als auch auf eine negative natürliche Bevölkerungsentwicklung (Westhavelland 2002 - 2009: rd. -1.700) zurückgeführt werden (vgl. Tabelle 2)².

Abbildung 2: Bevölkerungsentwicklung (Index 2000=100) in den Jahren 2000 bis 2011

Quelle: Amt für Statistik Berlin Brandenburg 2011, eigene Darstellung



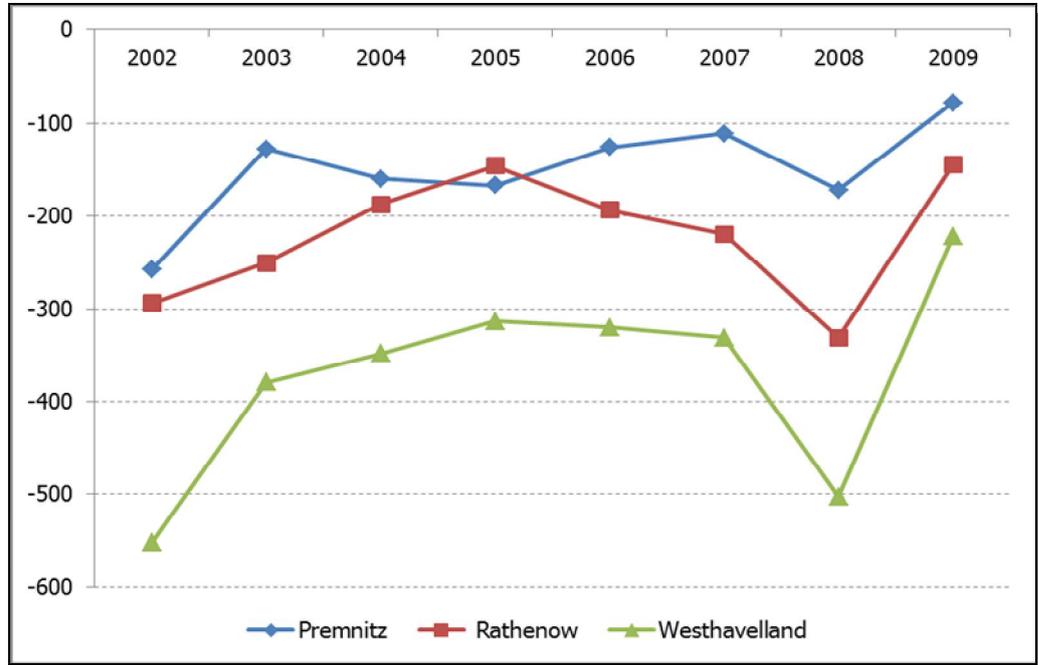
² Zahlen zur Entwicklung der natürlichen und der räumlichen Bevölkerungsentwicklung liegen nur für den Zeitraum 2002-2009 vor, so dass entgegen der Gesamtentwicklung nur dieser Zeitraum dargestellt wird.

Negative Wanderungssalden, aber rückläufig

Bezüglich des Wanderungsverhaltens der beiden Städte im Westhavelland ist festzustellen, dass im Zeitraum von 2002 bis 2009 jährlich Bevölkerungsverluste zu verzeichnen waren. Die nachfolgende Abbildung zeigt, dass sich die Verluste aus Abwanderung insbesondere im Jahr 2009 deutlich abschwächten. Während des betrachteten Zeitraums wurden jedoch keine positiven Salden erreicht.

Abbildung 3: Wanderungssaldo 2002 bis 2009, absolut (Stand 31.12.2010)

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2011, eigene Darstellung:



Negative natürliche Bevölkerungsentwicklung

Bei der natürlichen Bevölkerungsentwicklung verzeichneten die beiden Städte im Westhavelland im Zeitraum von 2002 bis 2009 eine konstant negative Entwicklung. Insgesamt betrachtet, ergibt sich für den Zeitraum ein negativer Saldo von -1.725.

Tabelle 2: Saldi der räumlichen und natürlichen Bevölkerungsentwicklung

Jahr	Bevölkerung Westhavelland	Entwicklung zum Vorjahr	Wanderungssaldo	Saldo natürl. Bevölkerungsentwicklung
2000	39829			
2001	39304	-525		
2002	38486	-818	-552	-266
2003	37853	-633	-379	-254
2004	37308	-545	-348	-197
2005	36823	-485	-313	-172
2006	36295	-528	-320	-208
2007	35755	-540	-331	-209
2008	35040	-715	-503	-212
2009	34610	-430	-223	-207

Ungünstige Veränderungen in den Altersstrukturen

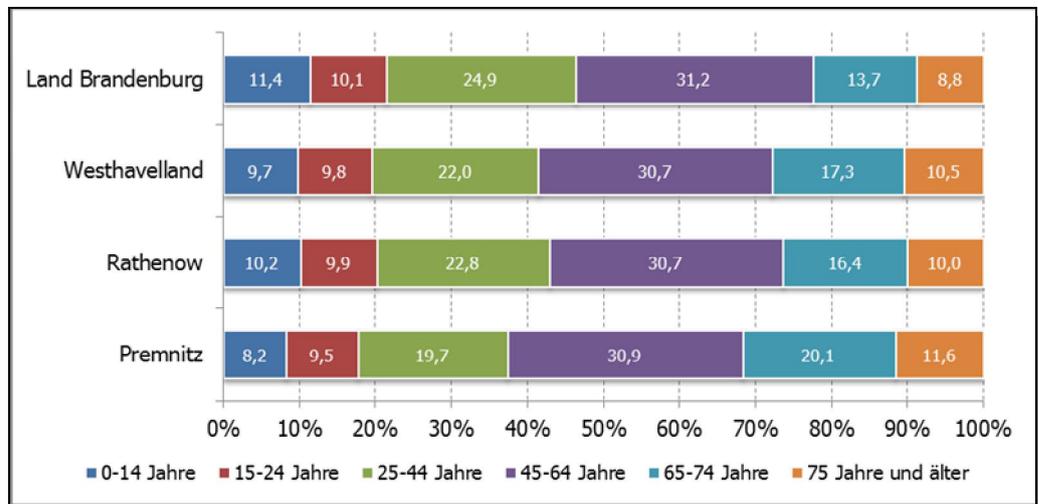
Der natürliche Bevölkerungsrückgang spiegelt sich auch in der veränderten Altersstruktur im Untersuchungsgebiet wider. Nachfolgende Abbildungen zeigen, dass zwischen den Jahren 2000 und 2009 der Anteil der Personen unter 25 Jahren im Westha-

velland um mehr als 6 Prozentpunkte abgenommen hat. Im gleichen Zeitraum stieg hingegen der Anteil der Personen über 65 Jahren um 11 Prozentpunkte.

Im Vergleich zum Land Brandenburg liegt das Westhavelland mit 27,8 % der über 65-Jährigen über dem landesweiten Durchschnitt von 22,5 % im Jahr 2009 (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4:
Altersstruktur im Jahr
2009 (Anteil in
Prozent)

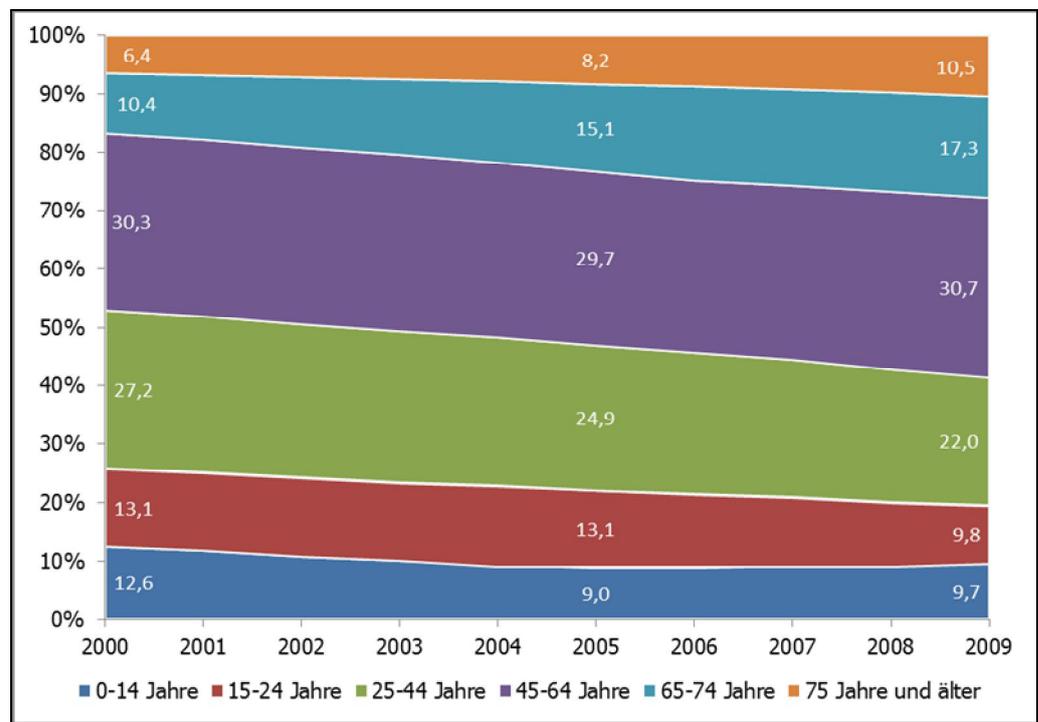
Quelle: Amt für
Statistik Berlin-
Brandenburg 2011,
eigene Darstellung



Die nachfolgende Abbildung verdeutlicht die Entwicklung der Anteile der einzelnen Altersgruppen an der Gesamtbevölkerung im Zeitraum von 2000-2009 für das Westhavelland gesamt.

Abbildung 5:
Entwicklung der
Altersstruktur im
Westhavelland 2000 –
2009 (Anteil in
Prozent)

Quelle: Amt für
Statistik Berlin-
Brandenburg 2011,
eigene Darstellung



Bevölkerungs-
entwicklung wird sich
nach offiziellen
Prognosen tendenziell
wie gehabt fortsetzen

Die kurz aufgezeigte Entwicklung der Bevölkerungszahl wird sich voraussichtlich auch in den kommenden Jahren tendenziell so fortsetzen. Nach der aktuellen Prognose des LBV in enger Zusammenarbeit mit dem Amt für Statistik Berlin-Brandenburg³ wird sich beispielsweise die Bevölkerungszahl im Land Brandenburg im Jahr 2030 gegenüber 2008 um etwa 295.000 Personen (ca. -12 %) verringern. Brandenburg wird dann im Jahr 2030 voraussichtlich einen Bevölkerungsstand von 2.227 Mio. Einwohnern aufweisen.

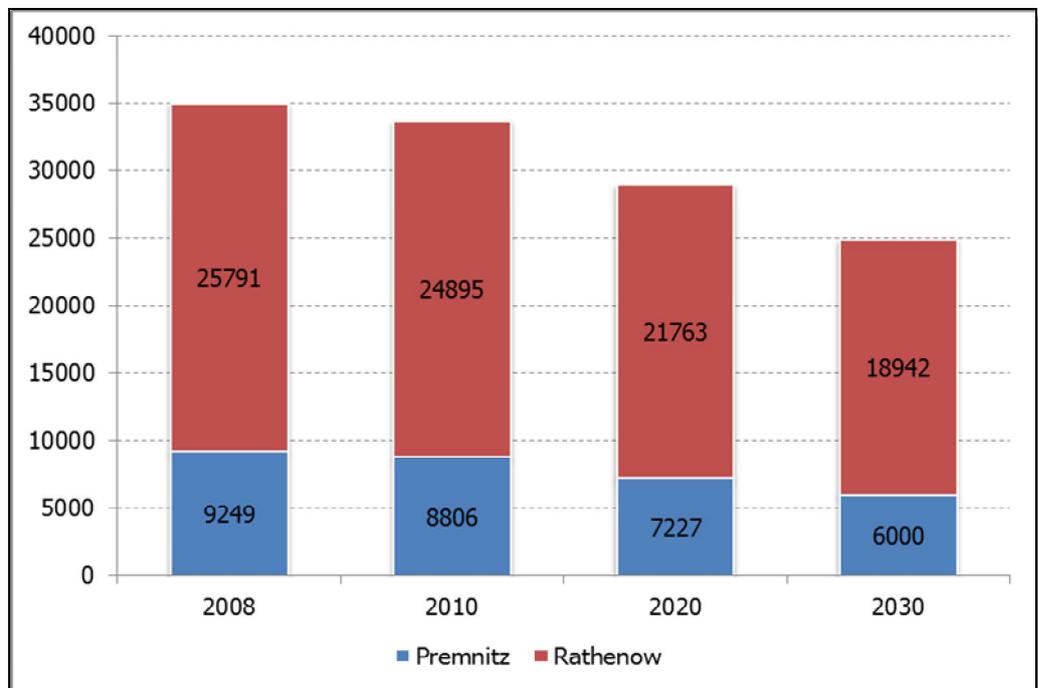
Auf Ebene der Kreise und kreisfreien Städte des Landes Brandenburg wird eine differenzierte Bevölkerungsentwicklung erwartet. So sind die Zahlen der Einwohner in den Städten mit zentralen Funktionen, wie Brandenburg an der Havel (-13,4 %, 2008 - 2030), Cottbus (-16,0 %, 2008 - 2030) und Frankfurt (Oder) (-16,6 %, 2008 - 2030) stark rückläufig. Als einzige kreisfreie Stadt wird in der Landeshauptstadt Potsdam (+19,3 %, 2008 - 2030) eine positive Bevölkerungsentwicklung erwartet. In allen Landkreisen soll es wie auch in den meisten kreisfreien Städten zu Bevölkerungsverlusten kommen. Nur in den sechs an Berlin angrenzenden Landkreisen geht man davon aus, dass es aufgrund von Zuwanderungen zu einer geringeren Intensität des Bevölkerungsrückganges kommt.

Kontinuierlicher
Bevölkerungsrückgang
bis 2030

Abbildung 6 stellt die prognostizierte Bevölkerungsentwicklung in den Städten Rathenow und Premnitz bis zum Jahr 2030 graphisch dar. Deutlich zu erkennen ist die kontinuierliche Bevölkerungsabnahme. Im Vergleich zum Jahr 2008 kommt es in der Stadt Rathenow bis zum Jahr 2030 zu einem Rückgang von -26,6 %. Noch schwieriger stellt sich die Situation in Premnitz dar. Im Vergleich zu 2008 wird eine Bevölkerungsabnahme von -35,1 % im Jahr 2030 erwartet. Laut einer weiteren Bevölkerungsprognose, die eigens für die Stadt Rathenow erstellt wurde, werden für das Jahr 2030 sogar nur noch 17.012 Einwohner erwartet.⁴

Abbildung 6:
Bevölkerungsprognose
in Rathenow und
Premnitz 2009 – 2030

Quelle: LBV 2010,
Bevölkerungsvoraus-
schätzung 2009-2030,
eigene Darstellung



³ Landesamt für Bauen und Verkehr (LBV) 2010, Bevölkerungsvorausschätzung 2009-2030, Ämter und amtsfreie Gemeinden des Landes Brandenburg.

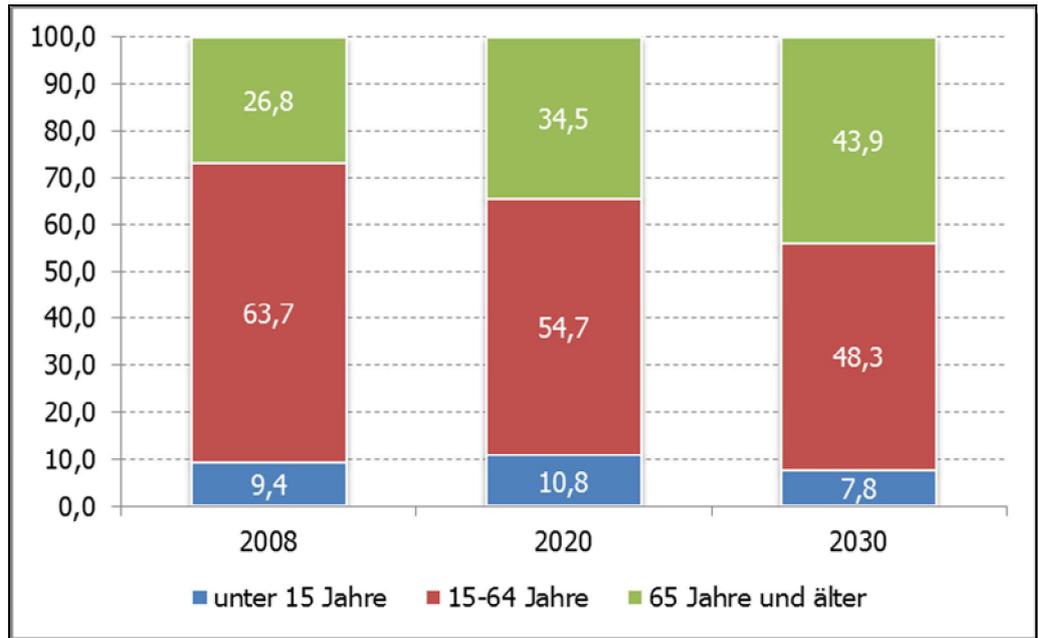
⁴ Quelle: Stadt Rathenow / GMA (2009): Bevölkerungsprognose für die Stadt Rathenow.

„Überalterung“ auch
im Westhavelland

Betrachtet man die Bevölkerungsprognose nach Altersgruppen (Abbildung 7), so setzt sich der allgemeine Trend der „Überalterung“ deutlich fort. Der Anteil der Bevölkerung in der Altersgruppe ab 65 Jahren wird im Westhavelland im Vergleich zum Jahr 2008 bis 2030 um rund 17 % auf 44 % steigen. Demgegenüber sinkt der Anteil der Bevölkerung der 15 bis unter 65-Jährigen von 64 % (2008) auf 48% im Jahr 2030. Zudem wird auch die Altersgruppe bis unter 15 Jahre langfristig betrachtet einen leichten Rückgang verzeichnen und 2030 nur noch etwa 8 % der Gesamtbevölkerung ausmachen. Bei genauerer Betrachtung der einzelnen Städte wird deutlich, dass der Alterungsprozess in Premnitz am rasantesten voranschreiten wird. Während 2008 der Anteil der über 65-Jährigen noch bei 31 % lag, wird er 2030 voraussichtlich 52 % betragen. Im Vergleich dazu liegt Rathenow im Jahr 2030 bei 41 %.

Abbildung 7:
Bevölkerungsprognose
nach Altersgruppen im
Westhavelland 2008 –
2030

Quelle:
Mittelbereichsprofil
Rathenow 2010 (LBV)



Betrachtet man die Gruppe der 15- bis 65-Jährigen in absoluten Zahlen, verringert sich das Arbeitskräftepotenzial in von 22.320 2008 auf nur noch 12.047 Personen in 2030. Setzt man ein unverändertes Berufswahlverhalten voraus, können die Unternehmen im Westhavelland in 20 Jahren nur noch auf etwa die Hälfte der Arbeitskräfte von 2008 zurückgreifen.

3.2 Arbeitsmarkt und Pendlerbeziehungen

3.2.1 Beschäftigung

Ca. 11.200
Beschäftigte im
Westhavelland

In Rathenow und Premnitz gab es am 30. Juni 2010 insgesamt rd. 11.196 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Arbeitsortsprinzip). Davon entfielen 9.114 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte auf Rathenow und 2.082 auf Premnitz (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten⁵ am 30.06.2010

Landkreis/ Region	Sv-Beschäftigte, absolut
Land Brandenburg	750.998
Westhavelland (Rathenow und Premnitz)	11.196
Rathenow	9.114
Premnitz	2.082
Havelland, Landkreis	36.793
RWK Land Brandenburg ⁶ , Durchschnitt	24.120

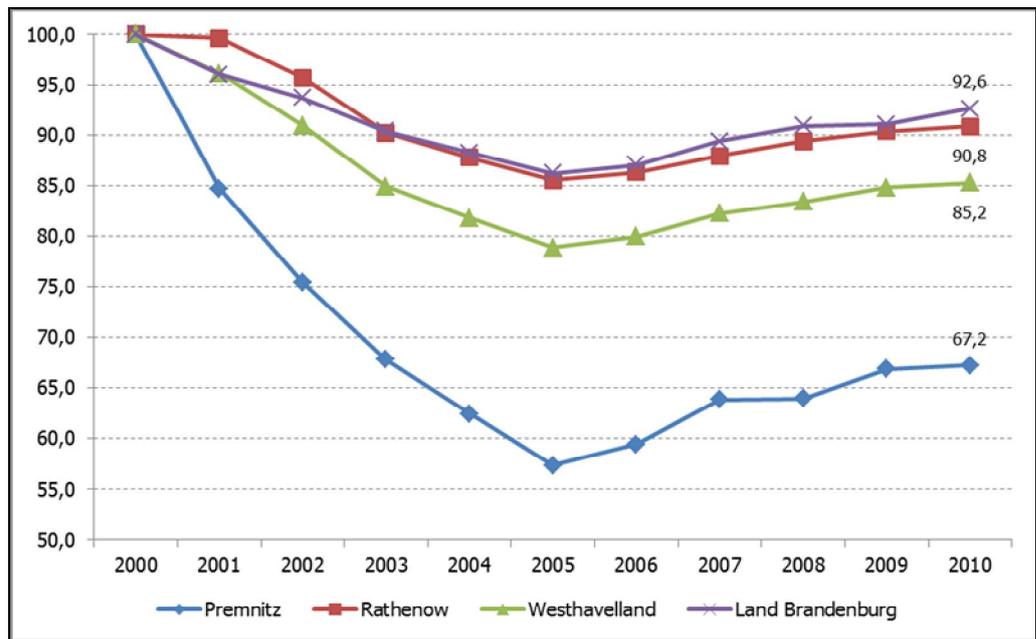
Quelle: Amt für
Statistik Berlin-
Brandenburg, BA
(Stand 2011)

Wachstum der
Beschäftigtenzahlen
ab 2006

Die folgende Abbildung zeigt, dass die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (am Arbeitsort) im Westhavelland im Zeitraum von 2000 bis 2005 stark abgenommen hat (-21 %). Seit dem Jahr 2006 steigt sie wieder, lag 2010 mit 11.196 aber noch immer um fast 2000 (-15 %) unter dem Ausgangswert von 2000.

Abbildung 8:
Entwicklung der
sozialversicherungspflichtig Beschäftigten
(Index 2000=100)

Quelle: Statistische
Ämter des Bundes und
der Länder 2011,
eigene Berechnung



Rathenow verzeichnet im Vergleich zu 2000 einen Rückgang um -9,2 %. Premnitz liegt weit unter dem Landesdurchschnitt und konnte in den letzten Jahren nicht annähernd die Werte aus dem Jahr 2000 erreichen. 2010 lag der Wert im Vergleich zum Basisjahr bei -32,8 %. Im Vergleich dazu sank die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Land Brandenburg im Zeitraum von 2000 bis 2010 um -6,4 %. Bei beiden Städten ist aber seit 2005 – wie auf Landesebene – eine positive Entwicklung

⁵ Am Arbeitsort.

⁶ Durchschnitt der Regionalen Wachstumskerne berechnet nach Datenstand vom 31.12.2009.

zu verzeichnen. So stiegen die Zahlen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 2005 bis 2010 in Rathenow um 6,2 % und in Premnitz sogar um 17,1 %.

verarbeitendes
Gewerbe prägt
Branchenstruktur

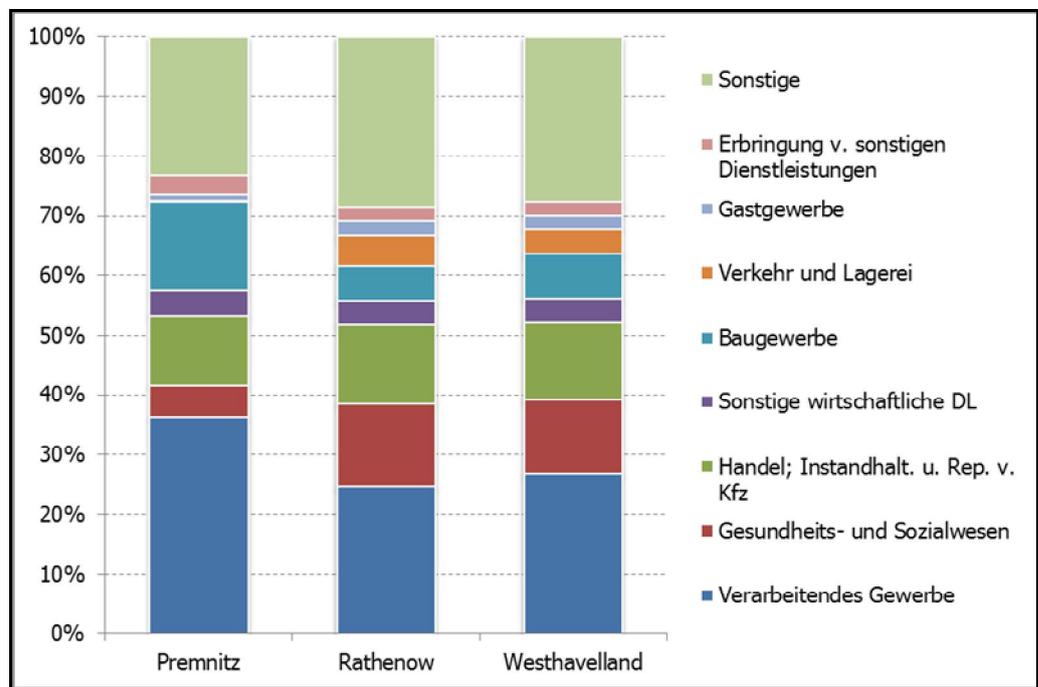
Differenziert nach Wirtschaftszweigen verdeutlicht die nachfolgende Abbildung 9, dass in beiden Städten der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe sehr hoch ist. Besonders hervorzuheben ist dabei Premnitz mit einem Anteil von 36,2 %. Damit liegen beide Städte über dem Durchschnitt des Landes Brandenburg von 14,8 %.⁷

Gesundheits- und
Sozialwesen sowie
Handel wichtige
Branchen

In Rathenow folgen das Gesundheits- und Sozialwesen (13,8 %) und der Handel (13,3 %) dem verarbeitenden Gewerbe als beschäftigungsstärkste Bereiche. Premnitz hingegen weist mit knapp 15 % auch einen relativ großen Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Baugewerbe auf. 12 % sind im Bereich Handel tätig. Eine sehr wichtige Rolle spielt mit alleine fast 1.500 Beschäftigten in Rathenow die öffentliche Verwaltung.

Abbildung 9:
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
(am Arbeitsort) nach
Wirtschaftszweigen
2010⁸

Quelle: Bundesagentur
für Arbeit, Stichtag
30.06.2011
(vorläufiger Stand),
eigene Darstellung



Arbeitsplatzdichte liegt
über dem Landeswert

Die Arbeitsplatzdichte, gemessen am Verhältnis von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten je 1.000 Einwohner, gibt Auskunft über die Bedeutung und Zentralität der jeweiligen Gebietseinheit für die regionalen und lokalen Arbeitsmärkte. Die Entwicklung der Arbeitsplatzdichte ist in der folgenden Abbildung 10 dargestellt. Im Jahr 2010 lag sie im Westhavelland mit 324 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten je 1.000 Einwohner über dem Wert des Landes Brandenburg (300). Im Vergleich zu den Regionalen Wachstumskernen werden jedoch konstant niedrigere Werte registriert.⁹ Analog zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist auch hier ein Ungleichgewicht unter den Städten Rathenow (360) und Premnitz (232) zu erkennen. Während Rathenow über dem Landesdurchschnitt liegt, weist Premnitz deutlich niedrigere Werte auf. Bei der Entwicklung von 2000 bis 2005 verzeichnete die Wirtschaftsregion ei-

⁷ Bundesagentur für Arbeit und Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Stand 30.06.2010.

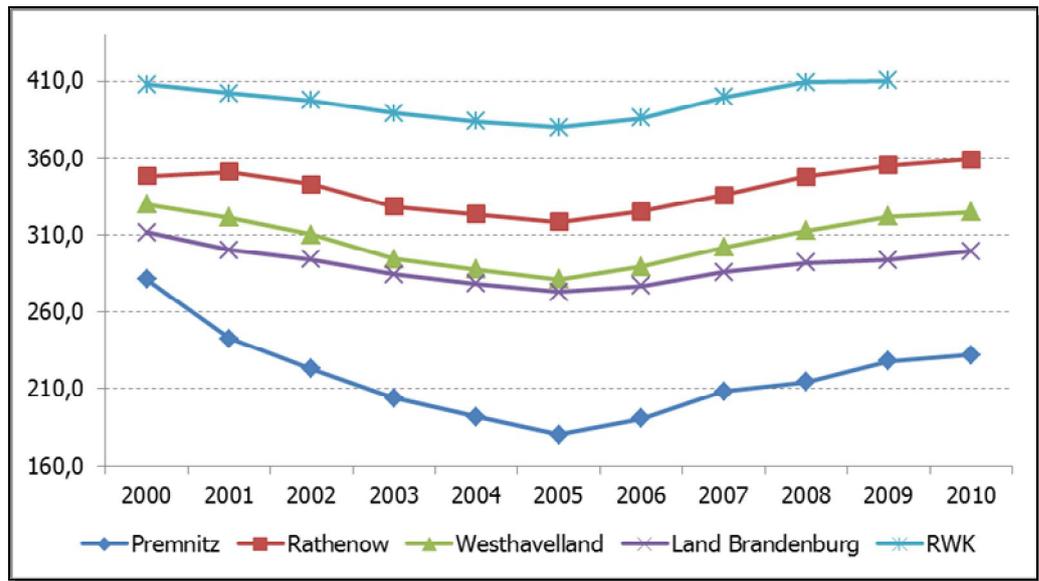
⁸ Unter „Sonstige“ fallen alle Werte, die aus Datenschutzgründen und Gründen der statistischen Geheimhaltung für die drei Städte nicht zur Verfügung standen.

⁹ Werte berechnet nach Datenstand 31.12.2009.

nen konstanten Rückgang der Arbeitsplatzdichte. Bis zum Jahr 2010 sind wie Werte dann jedoch wieder in etwa auf das Ausgangsniveau gestiegen.¹⁰

Abbildung 10:
Arbeitsplatzdichte
(Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
am Arbeitsort, je
1.000 EW)¹¹

Quelle: Amt für
Statistik Berlin-
Brandenburg, eigene
Darstellung



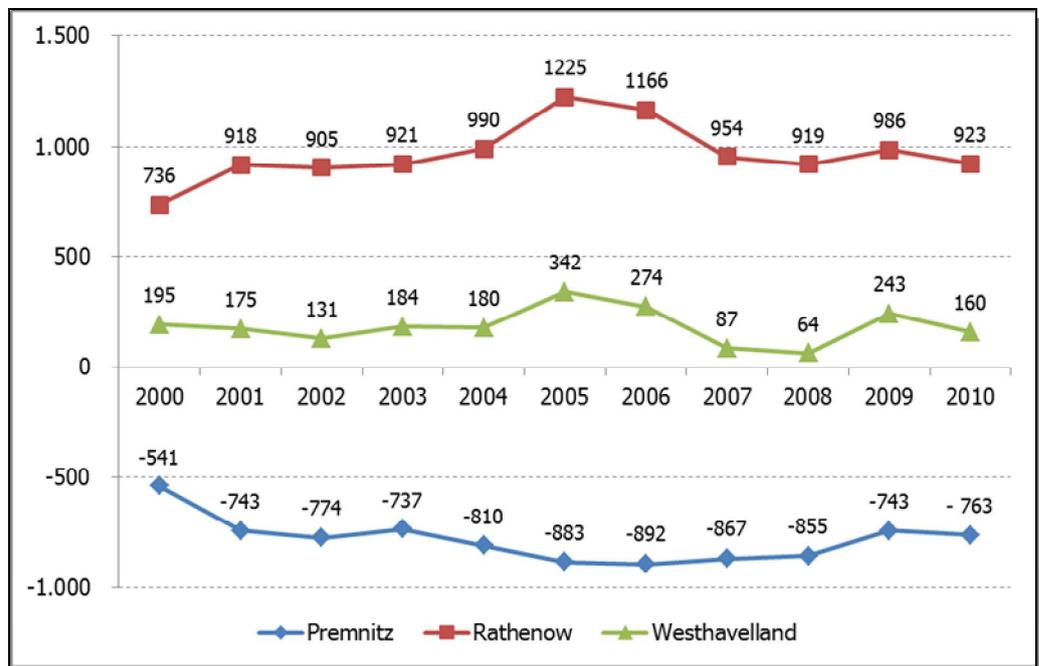
3.2.2 Pendlerbewegungen

Pendlerverflechtungen
zeigen Bedeutung für
die Region an

Noch stärker und direkter als die Arbeitsplatzdichte dokumentieren die Pendlerverflechtungen die unmittelbare Bedeutung einer Stadt oder Region für die entsprechenden Arbeitsmärkte.

Abbildung 11:
Pendlersaldo (absolut)
in den Jahren 2000 bis
2010, Stichtag je
30.06.

Quelle: Bundesagentur
für Arbeit 2011,
eigene Darstellung



Positives Pendlersaldo
steigt kontinuierlich

Abbildung 11 verdeutlicht, dass sich die Pendlersalden im Zeitraum 2000 bis 2010 für Rathenow und Premnitz sehr unterschiedlich gestalten. Rathenow kann im gesamten Betrachtungszeitraum ein hohes positives Saldo verzeichnen, der sich zwischen +736 bis +1.225 bewegt. Im Gegensatz dazu verzeichnet Premnitz ein dauerhaft negatives

¹⁰ Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2011), Stand 2010.

¹¹ Durchschnitt der Regionalen Wachstumskerne berechnet nach Datenstand vom 31.12.2009.

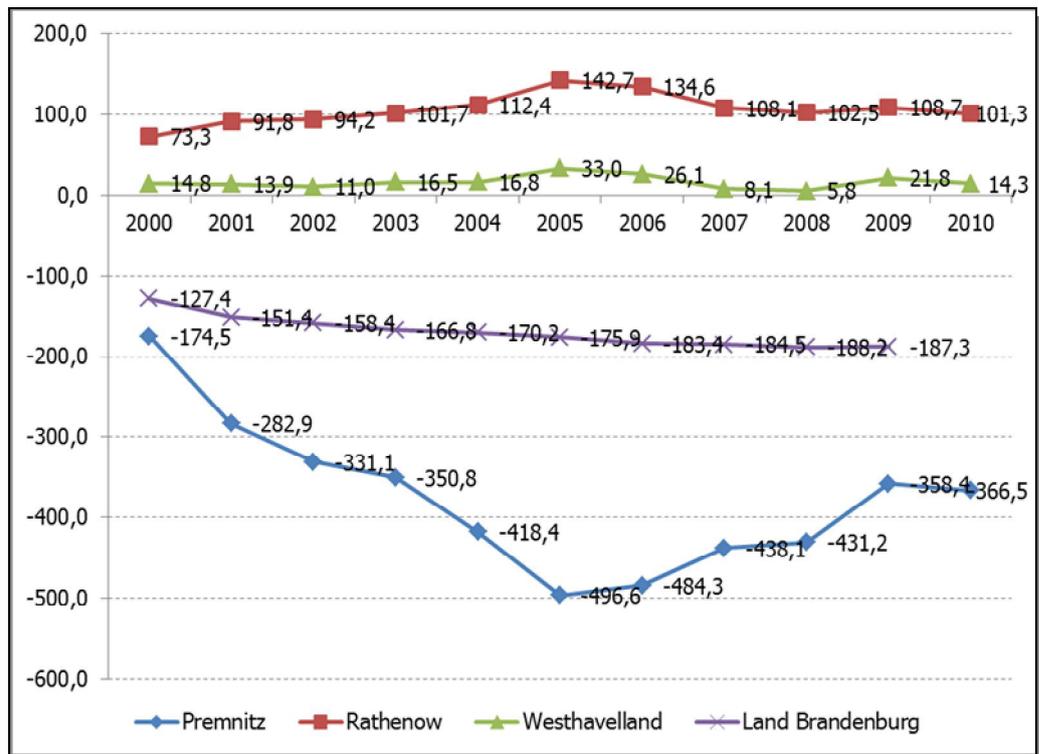
Pendlersaldo, was sich in den letzten Jahren noch leicht verstärkt hat. Während im Jahr 2000 der absolute Wert bei -541 lag, ist dieser in 2010 auf -763 gestiegen. Insgesamt pendeln in das Westhavelland kontinuierlich mehr Personen ein, als es zum Arbeiten verlassen. Der Spitzenwert der letzten 10 Jahre wurde dabei im Jahr 2005 erreicht.

Gewichtetes Pendlersaldo verdeutlicht Bedeutung von Brandenburg an der Havel und Rathenow

Die nachfolgende Abbildung stellt das gewichtete Pendlersaldo je 1.000 Beschäftigte dar. Im Vergleich zu den absoluten Pendlersalden lassen sich so die Werte zwischen den einzelnen Städten besser miteinander vergleichen, dennoch verdeutlichen die Einpendlerüberschüsse in Rathenow die wirtschaftliche Bedeutung der Stadt. In Premnitz signalisieren die Auspendlerüberschüsse Arbeitsplatzdefizite (negatives Saldo bis zu -496,6), die sich insgesamt auf das Westhavelland auswirken. Allerdings liegen die Werte für das Westhavelland generell im positiven Bereich.

Abbildung 12: Pendlersaldo (gewichtet, je 1.000 Beschäftigte) in den Jahren 2000 bis 2010, Stichtag je 30.06.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2011, eigene Darstellung



Starke Pendlerverflechtungen zwischen Rathenow und Premnitz

Betrachtet man die Pendlerströme der beiden Städte regional differenzierter (Tabelle 4 und Abbildung 13) zeigt sich, dass die stärksten Pendlerbeziehungen untereinander und zu Brandenburg an der Havel zu verzeichnen sind. Des Weiteren sind Verflechtungen zur Hauptstadt Berlin und zur benachbarten Gemeinde Milower Land von großer Bedeutung.

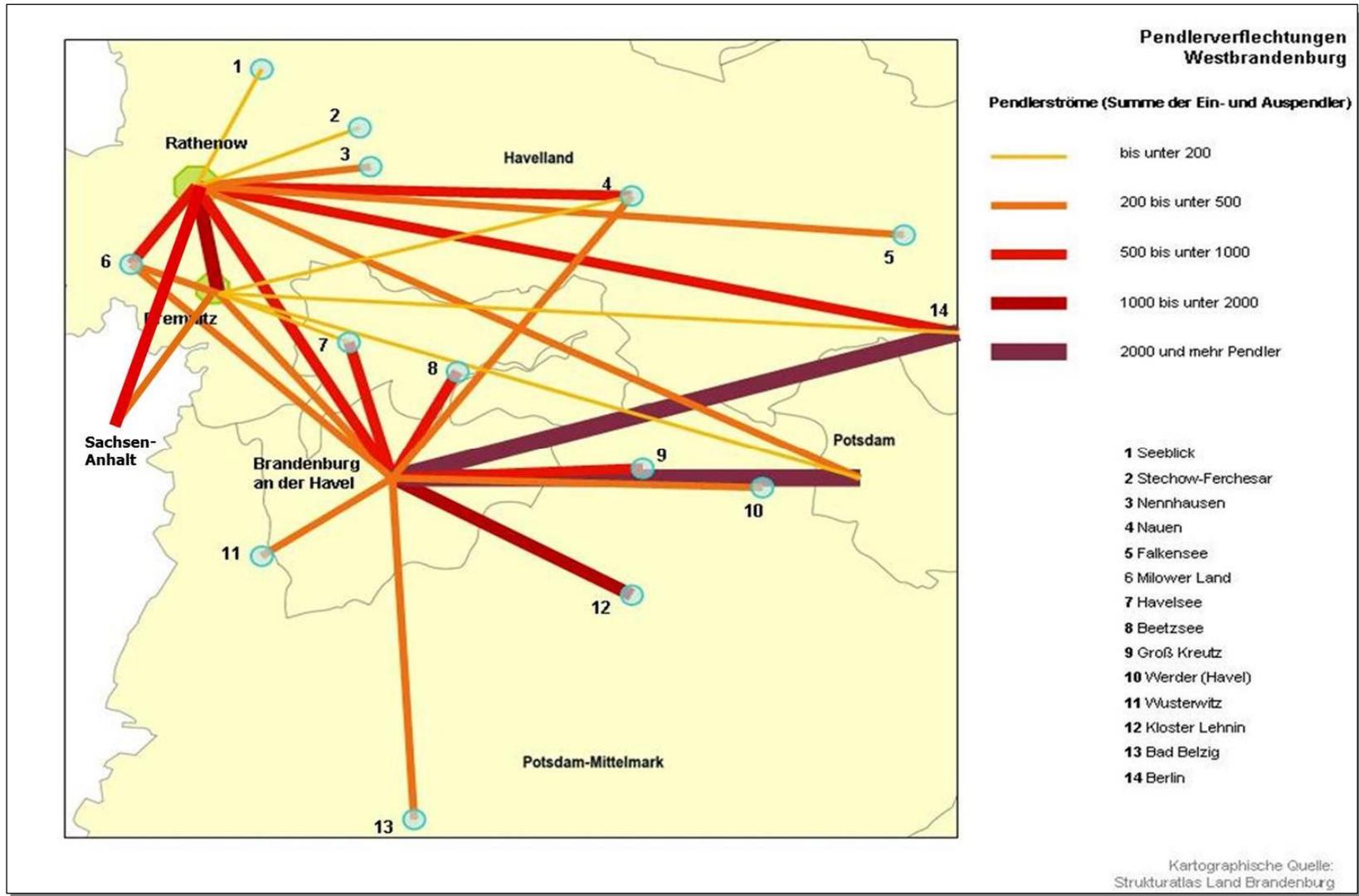
Tabelle 4: Pendlerverflechtungen, Stichtag 30.06.2010

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2010

Zwischen Rathenow und:	Einpendler aus:	Auspendler nach:	Summe Ein- u. Auspendler
Premnitz	762	470	1.232
Brandenburg an der Havel	243	562	805
Berlin	179	558	737
Milower Land	540	79	619
Nauen	189	316	505
Nennhausen	208	59	267

Falkensee	190	50	240
Potsdam	70	154	224
Rhinow	161	47	208
Stechow-Ferchesar	151	13	164
Seeblick	136	28	164
Sachsen-Anhalt	479	313	792
Zwischen Premnitz und:	Einpendler aus:	Auspendler nach:	Summe Ein- u. Auspendler
Rathenow	470	762	1.232
Brandenburg an der Havel	129	351	480
Milower Land	186	46	232
Berlin	24	112	136
Nauen	11	59	70
Potsdam	0	62	62
Havelsee	46	0	46
Sachsen-Anhalt	87	129	216

Abbildung 13:
Pendlerverflechtungen
in Westbrandenburg,
Stichtag: 30.06.2010¹²



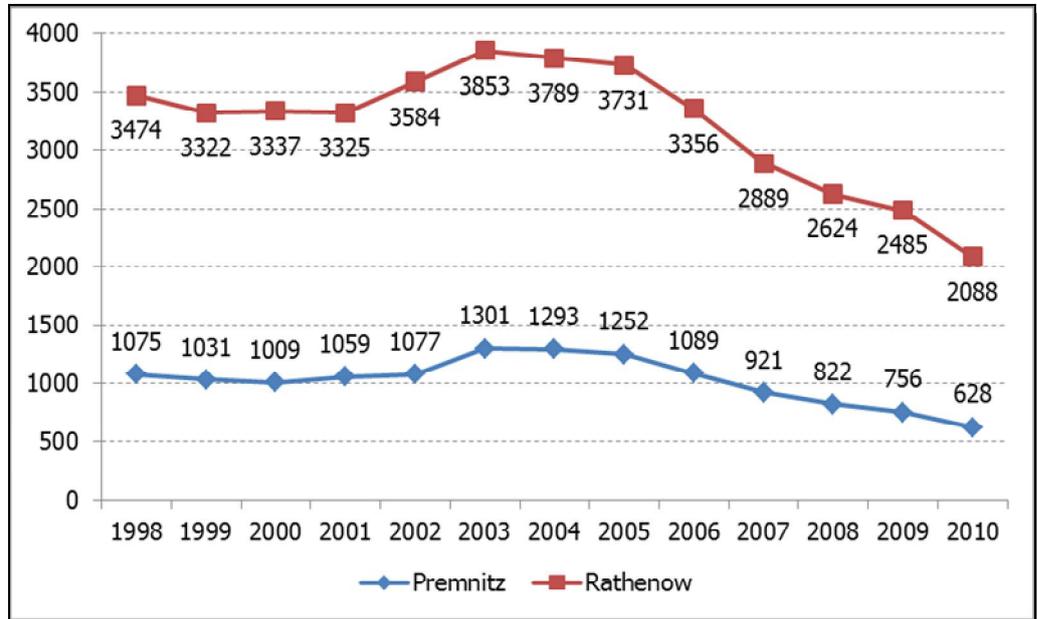
¹² Quelle: Wirtschaftsentwicklungskonzept Westbrandenburg. 2011, ergänzt.

3.2.3 Arbeitslosigkeit

Arbeitslosenzahlen
sinken seit 2004

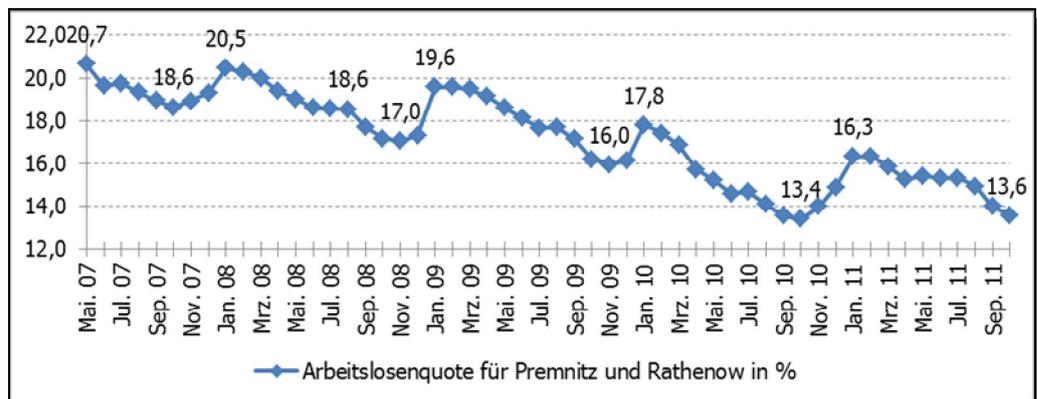
Die folgende Tabelle zeigt, dass die absolute Zahl der Arbeitslosen seit dem Jahr 2004 sowohl in Rathenow als auch in Premnitz rückläufig ist.

Abbildung 14: absolute Zahl der Arbeitslosen in Rathenow und Premnitz¹³ (Durchschnittswerte der jeweiligen Jahre):



Die Arbeitslosenquote wird regelmäßig auf Kreisebene, auf Ebene der Arbeitsagenturbezirke und deren Geschäftsstellen erhoben. Methodische Schwierigkeiten sind demgegenüber bei der Errechnung von Quoten auf der Ebene von Gemeinden mit weniger als 15.000 EW vorhanden. Allerdings ist es möglich, eine „gemeinsame“ Arbeitslosenquote für das Westhavelland (Städte Rathenow und Premnitz) anzugeben. Diese Werte liegen der Agentur für Arbeit erst seit Mai 2007 vor. In der folgenden Grafik ist deutlich erkennbar, dass nicht nur die absolute Zahl der Arbeitslosen, sondern auch die Arbeitslosenquote (Zahl der Arbeitslosen, bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen) im Westhavelland von Mai 2007 bis zum Oktober 2011 um etwa 5 % zurückgegangen ist. Innerhalb der einzelnen Jahre wiederholen sich saisonale Schwankungen.

Abbildung 15: Arbeitslosenquote für das Westhavelland (Rathenow und Premnitz) bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen¹⁴



¹³ Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Datenzentrum, Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitslose nach Gemeinden - Jahreszahlen

¹⁴ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarktstatistik, Bestand an Arbeitslosen und Arbeitslosenquote, bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen, Berlin, November 2011

Dennoch zeigt die folgende Tabelle, dass der Wert im Westhavelland sowohl über dem Landesdurchschnitt als auch dem kompletten Landkreis Havelland liegt.

Tabelle 5:
Arbeitslosenquoten im
Oktober 2011
(Monatswerte)

Landkreis/ Kreisfreie Stadt	Arbeitslosenquote
Land Brandenburg	9,8 %
Cottbus, kreisfreie Stadt	11,8 %
Brandenburg an der Havel, kreisfreie Stadt	13,0%
Havelland, Landkreis	8,3 %
Westhavelland (Rathenow und Premnitz)	13,6 %

Quelle: Bundesagentur
für Arbeit 2011

3.2.4 Fachkräfteangebot und -bedarf

Fachkräfte als
Standortfaktor immer
wichtiger

Um langfristig im Wettbewerb der Regionen bestehen und eine positive regionale Wirtschaftsentwicklung erreichen zu können, ist die Deckung bestehender und mittelfristig entstehender Fachkräftebedarfe eine Grundvoraussetzung. Neben anderen harten Standortfaktoren wie z. B. der Verkehrsanbindung und der Flächenverfügbarkeit sowie der Höhe von Steuern und Abgaben wird die Verfügbarkeit von quantitativ ausreichend und qualitativ hochwertigen Fachkräften immer wichtiger.

Rückgang des
Fachkräftepotenzials

In der „Gemeinsamen Fachkräftestudie Berlin-Brandenburg“¹⁵ aus dem Jahr 2010 wird aufgezeigt, dass in Berlin und Brandenburg bis 2030 etwa 460.000 Arbeitsplätze nicht besetzt werden können, weil in mehreren Branchen generell Arbeitskräfte oder solche mit den passenden Qualifikationen fehlen.

Punktuelle
Fachkräftemangel von
Unternehmen beklagt

Das Westhavelland war bis in die 1990er Jahre durch ein breites Spektrum an qualifizierten und erfahrenen Arbeitskräften gekennzeichnet. Aufgrund der Abwanderung, der damit verbundenen Änderung der Bevölkerungsstruktur, der Förderung der Frühverrentung in der Vergangenheit und einer nicht auf Verjüngung ausgerichteten Personalpolitik in vielen Unternehmen hat sich diese Situation bis heute stark verändert. Die Anzahl der erwerbstätigen Bevölkerung und somit das lokale bzw. regionale Angebot an qualifizierten Fachkräften ist deutlich zurückgegangen und wird voraussichtlich weiter sinken. Inzwischen sehen sich einige Branchen, zumindest punktuell, mit einem Fachkräftemangel konfrontiert. Viele Unternehmen beklagen neben einem Mangel an qualifizierten Fachkräften auch das Fehlen geeigneter, motivierter Auszubildender. Konnten die Unternehmen vor wenigen Jahren noch aus einer Vielzahl von Bewerbern den Besten auswählen, sind einige Firmen heute froh, wenn sie ihre Ausbildungsplätze überhaupt besetzen können.

Hoher Ersatzbedarf in
den kommenden
Jahren

Betrachtet man die Altersstruktur der heutigen Beschäftigten, werden in den kommenden 10 Jahren im Landkreis Havelland etwa 14 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Ruhestand gehen.¹⁶ Bei etwa 11.200 Beschäftigten im Westhavelland (vgl. Kapitel 3.2.1) sind das insgesamt mehr als 1.500 Personen. Dem stehen seit mehreren Jahren deutlich rückläufige Schüler- und Absolventenzahlen gegenüber. Konkret bedeutet dies, dass bei gleich bleibender Ausbildungsintensität - anders als noch vor einigen Jahren - ein Überangebot an Ausbildungsplätzen in der Region vorhanden ist. Die Notwendigkeit, die Region zu Ausbildungszwecken zu verlassen, besteht demnach nicht mehr. Ganz im Gegenteil sind die Chancen der Jugendlichen, ei-

¹⁵ Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie / Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (2010): Gemeinsame Fachkräftestudie Berlin-Brandenburg. Potsdam / Berlin.

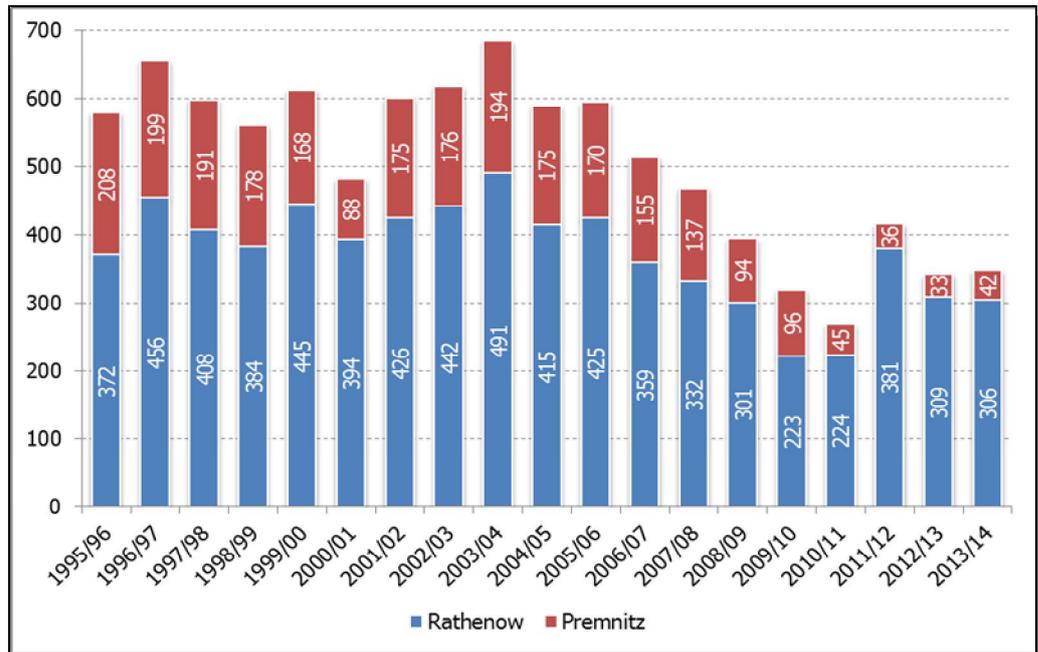
¹⁶ Quelle: <http://fis.lasa-brandenburg.de>;

Etwa 14 % der Beschäftigten waren im Jahr 2009 mindestens 55 Jahre alt.

nen Ausbildungsplatz vor Ort zu finden und danach auch vom Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, mehr als gut.

Abbildung 16:
Schulabgänger- und
Absolventenzahlen im
Westhavelland im
Zeitraum 1995-2010

Quelle: Städte
Rathenow und
Premnitz



Starker Rückgang der
Schulabgängerzahlen

Abbildung 16 verdeutlicht, dass die Zahl der Absolventen insgesamt ab 2005/2006 deutlich sinkt. So ist im Vergleich zum Schuljahr 2001/02 der Anteil der Schulabgänger und Absolventen im Jahr 2010/11 um rd. 56 %, im Vergleich zum sehr großen Jahrgang 2003/2004 sogar um mehr als 60 % zurückgegangen. Für die Zukunft sind etwa gleichbleibende Absolventenzahlen auf dem aktuell niedrigen Niveau zu erwarten. Da das Abitur zukünftig nach 12 Jahren abgelegt wird, gibt es im 2011/2012 einen doppelten Abiturjahrgang. Dadurch erklärt sich die relativ hohe Absolventenzahl in diesem Jahr.

4 Unternehmensbefragung

Um konkrete Aussagen zum aktuellen und mittelfristigen Fachkräftebedarf im Westhavelland treffen und auf eine solide Handlungsgrundlage zurückgreifen zu können, ist es notwendig, die Arbeitsmarktstrukturen und wirtschaftlichen Entwicklungsverläufe auf regionaler Ebene genauer zu untersuchen. Geeignete Handlungsfelder und Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Verringerung potenzieller Fachkräfteengpässe können nur aufgezeigt bzw. initiiert werden, wenn die mittelfristig entstehenden branchen- und berufsspezifischen Personalbedarfe einer Region rechtzeitig erkannt werden.

Aus diesem Grund haben sich die beiden Städte Rathenow und Premnitz sowie der Landkreis Havelland dazu entschlossen, die nachfolgend ausgewertete Unternehmensbefragung durchzuführen. Auf der Basis von qualitativen Interviews wurden aktuelle Fachkräftebedarfe und Qualifikationsanforderungen innerhalb der Kernbranchen, ergänzt durch weitere relevante Wirtschaftsfelder der Wirtschaftsregion, erfasst.

In den nächsten Kapiteln werden die wichtigsten Ergebnisse der Befragung dargestellt, wesentliche Handlungsfelder aufgezeigt und Empfehlungen für eine aktivierende Wirtschafts- und Arbeitspolitik abgeleitet. Zusätzlich werden konkrete Maßnahmen zur Unterstützung der Wirtschaftsregion dargestellt.

4.1 Aufbau des Fragebogens

Zentrale Themen der Fachkräftebedarfserhebung sind¹⁷

- Strukturdaten,
- Unternehmensentwicklung,
- Beschäftigungsstruktur,
- Personalakquise,
- Ausbildung,
- Qualifizierung,
- Kooperationsbeziehungen mit personalpolitischer Relevanz,
- Branchenentwicklung und
- Regionale Besonderheiten.

¹⁷ Vgl. Anhang

4.2 Analyse-Ergebnisse

4.2.1 Untersuchte Unternehmen

Befragung von 48 Unternehmen; gute Rücklaufquote von 66 %

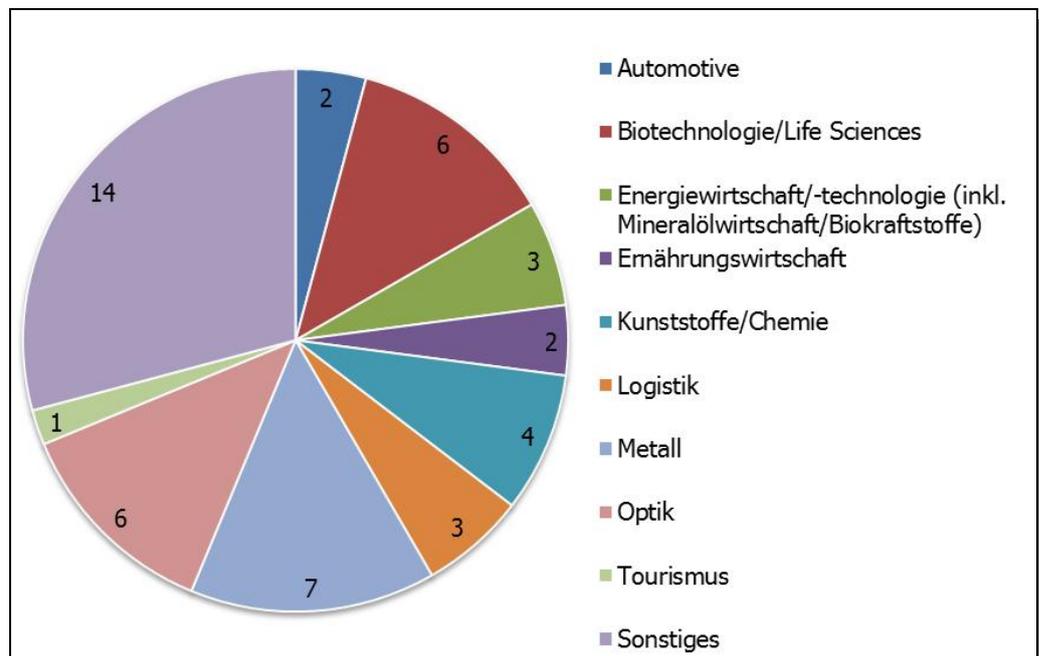
Die Unternehmensbefragung zur Erhebung aktueller und zukünftiger Fachkräfte- und Qualifikationsbedarfe im Westhavelland (Städte Rathenow und Premnitz) richtete sich im Wesentlichen an die Unternehmen der Branchenkompetenzfelder. Insgesamt wurden 73 Unternehmen für die Befragung ausgewählt und angeschrieben. 48 Unternehmen haben sich an der Befragung beteiligt, womit eine sehr hohe Ausschöpfungsquote von 66 % erzielt werden konnte. Die durchschnittliche Befragungsdauer betrug etwa 55 Minuten.

Befragung in BKF und weiteren wichtigen Wirtschaftsbereichen

Die Befragung fand im Mai und Juni 2011 in Unternehmen der folgenden 9 Branchenkompetenzfelder statt: Automotive, Biotechnologie/Life Sciences, Energiewirtschaft/-technologie, Ernährungswirtschaft, Kunststoffe/Chemie, Logistik, Metall, Optik und Tourismus (vgl. Abbildung 17). Neben den Branchenkompetenzfeldern wurden auch Unternehmen aus weiteren, für das Westhavelland, wichtigen Wirtschaftsbereichen untersucht: Baugewerbe, Handel, Öffentlicher Dienst und Verarbeitendes Gewerbe. Diese Unternehmen lassen sich nicht den 14 Wachstumsbranchen, die das Land Brandenburg mit seiner Wirtschaftsförderpolitik stärker fokussiert, zuordnen. Zudem sind die Fallzahlen der einzelnen Branchen tw. sehr niedrig und wurden daher für die weitere Auswertung auch aus datenschutzrechtlichen Gründen in der Kategorie „Sonstiges“ zusammengefasst.

Abbildung 17:
Untersuchte Unternehmen nach BKF

(N=48)



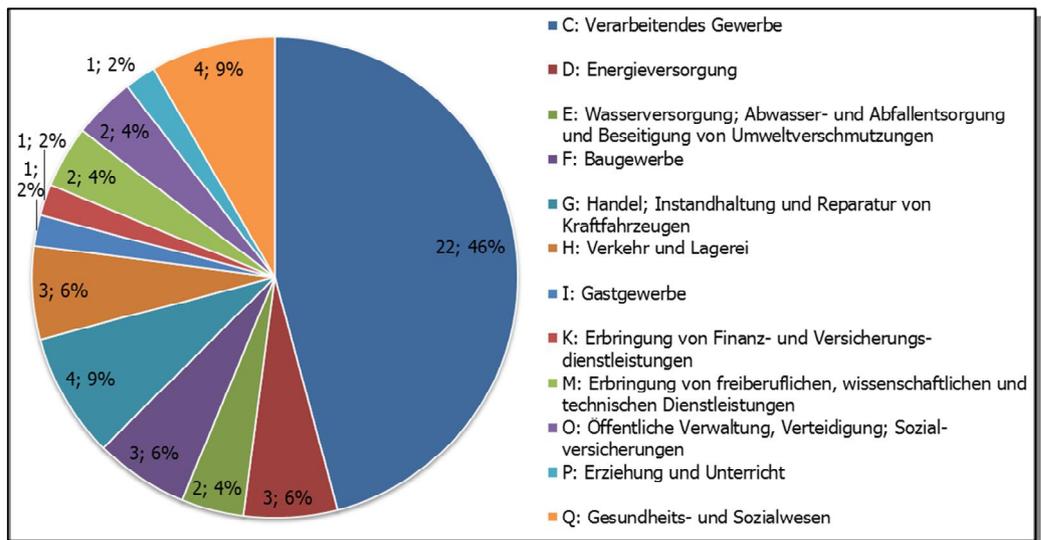
Die Auswahl der zu befragenden Unternehmen wurde von den Wirtschaftsförderungen der Städte Rathenow und Premnitz sowie des Landkreises Havelland übernommen. Es ist darauf hinzuweisen, dass die Befragung aufgrund dieser Auswahl und der je nach Wirtschaftszweig unterschiedlichen Rückmeldungen keinen Anspruch auf Repräsentativität bezüglich der Branchen- und Betriebsgrößenstruktur im Westhavelland erhebt.

Betrachtet man die Zuordnung zur Wirtschaftszweigsystematik des Statistischen Bundesamtes 2008, verteilen sich die untersuchten Unternehmen folgendermaßen (vgl. Abbildung 18):

Abbildung 18:
Untersuchte
Unternehmen nach
Wirtschaftszweigen;

Angaben absolut und
prozentual (WZ 2008)

(N=48)

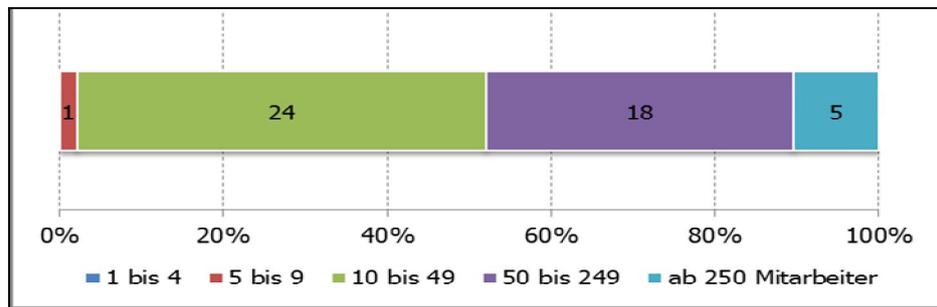


Verschiedene
Betriebsgrößen

Entsprechend der Wirtschaftsstruktur (vgl. Abbildung 19) enthält die Stichprobe ein Kleinunternehmen mit 5 bis 9 Beschäftigten und 24 Kleinunternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten. Somit sind über die Hälfte (51 %) der befragten Unternehmen in die Kategorie Kleinunternehmen einzuordnen. Auch mittlere und größere Unternehmen konnten in die Untersuchung einbezogen werden: 18 mittlere Unternehmen (38,3 %) haben 50 bis 249 Beschäftigte und fünf Unternehmen (8,5 %) haben mehr als 250 Beschäftigte und gelten damit als Großunternehmen.

Abbildung 19:
Untersuchte
Unternehmen nach
Betriebsgröße (IAB)
absolut und relativ

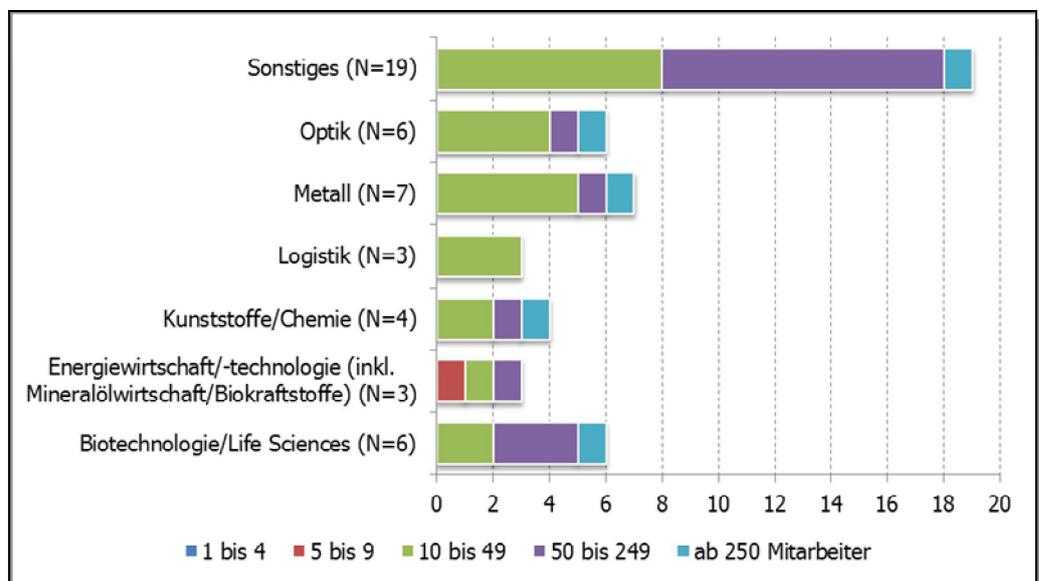
(N=48)



In Abbildung 20 ist die Betriebsgrößenstruktur der Stichprobe noch einmal nach Branchenkompetenzfeldern sortiert dargestellt.

Abbildung 20:
Untersuchte
Unternehmen nach
BKF und Betriebsgröße
(IAB)

(N=48)



Im Folgenden werden die Ergebnisse der Branchenkompetenzfelder, in denen nur ein oder zwei Unternehmen befragt wurden (Automotive, Ernährungswirtschaft, Tourismus), aus Gründen der Anonymität nicht weiter einzeln dargestellt, sondern zur Kategorie „Sonstiges“ sortiert.

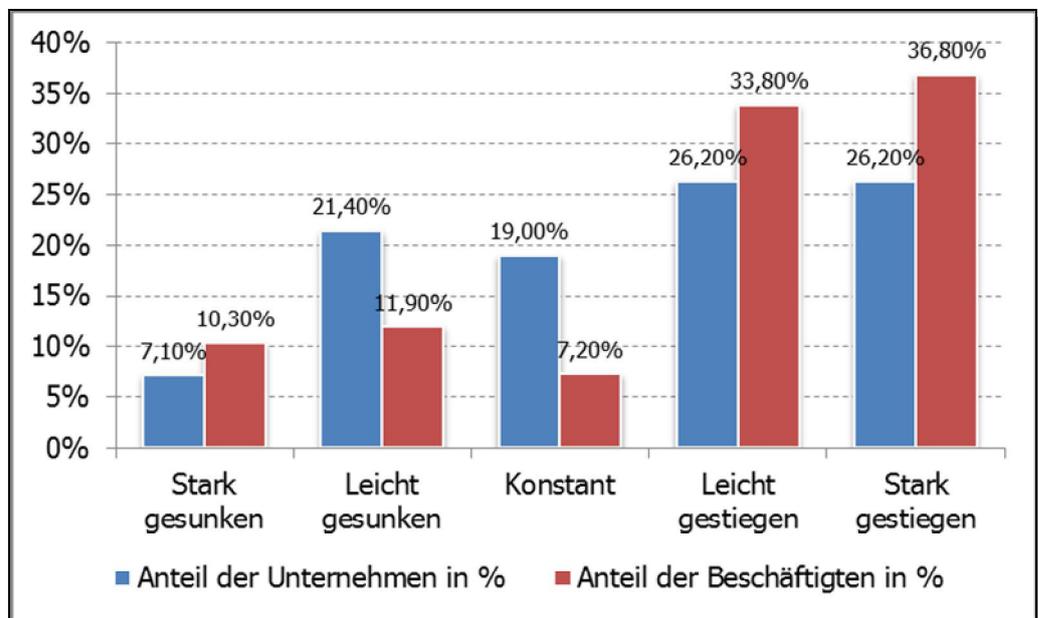
4.2.2 Wirtschaftliche Entwicklung

Positive wirtschaftliche Situation der befragten Unternehmen

Insgesamt stellt sich die wirtschaftliche Situation (vgl. Abbildung 21) der untersuchten Betriebe weitaus positiv dar: 52 % der Unternehmen konnten in den letzten zwei Jahren starke oder leichte Umsatzsteigerungen verbuchen, 19 % hatten konstante Umsatzzahlen. Knapp 29 % der Unternehmen mussten allerdings Umsatzeinbußen hinnehmen. Schaut man sich die Beschäftigtenzahlen an, so wird deutlich, dass die meisten Beschäftigten der Stichprobe (70 %) in den Unternehmen tätig waren, die steigende Umsatzzahlen verbuchen konnten.

Abbildung 21:
Umsatzentwicklung in den letzten zwei Jahren (Unternehmen in %)

(N=42; N=4.033)



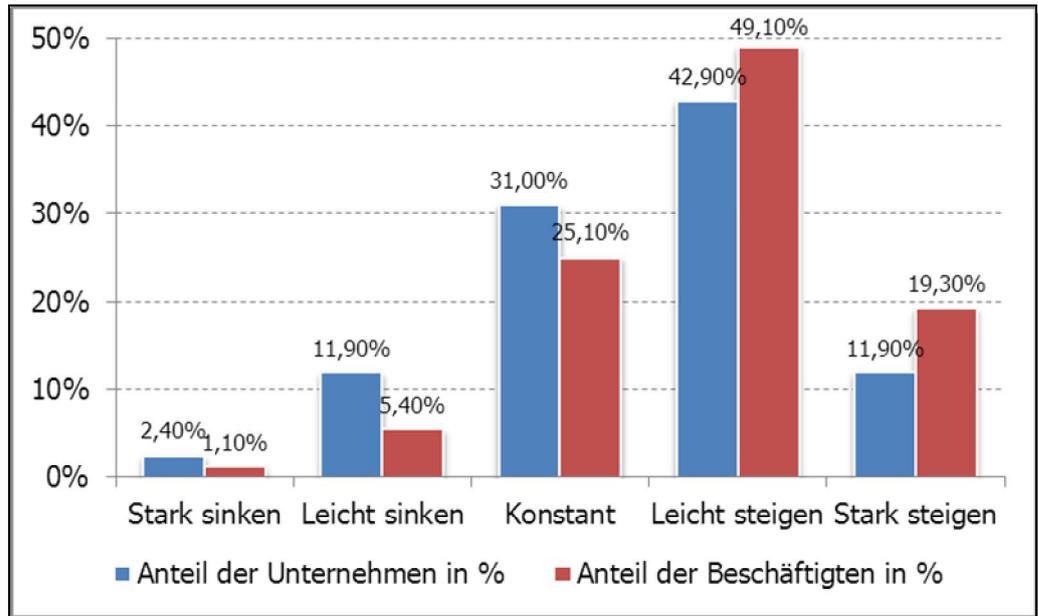
Vereinzelt Umsatzrückgänge

Besonders stark gesunkene Umsatzzahlen finden sich bei einem der sechs untersuchten Metallunternehmen, welches im Rahmen der Stichprobe einen Beschäftigtenanteil innerhalb des Branchenkompetenzfeldes von 61 % aufweist. Einen ebenso großen Umsatzrückgang mussten zwei (von sechs) Optikunternehmen mit 14 % Beschäftigtenanteil an der Stichprobe im Branchenkompetenzfeld Optik hinnehmen. Deutlich wird, dass sowohl kleinere als auch größere Unternehmen von Umsatzeinbußen in den letzten zwei Jahren betroffen waren. Die Branchenkompetenzfelder Automotive und Ernährungswirtschaft konnten dagegen in den letzten zwei Jahren ausschließlich Umsatzsteigerungen verzeichnen.

Auch für die nächsten zwei Jahre (vgl. Abbildung 22) sind die Erwartungen der befragten Geschäftsführer eher positiv: 55 % der Befragten erwarten steigende Umsatzzahlen, knapp ein Drittel (31 %) rechnet mit konstanten Umsatzzahlen. Besonders optimistisch sind die Optik- und die Metallunternehmen. Damit sind die Erwartungen, den Umsatz in den nächsten zwei Jahren steigern zu können und damit der kurzfristigen Zukunft, durch die Unternehmen in Westhavelland insgesamt positiv beurteilt.

Abbildung 22:
Erwartete
Umsatzentwicklung
(Unternehmen in %);

(N=42; N=4.033)



Bei der Frage nach geplanten Veränderungen für die nächsten Jahre gaben die untersuchten Unternehmen vor allem Betriebs- und Angebotserweiterungen sowie Investitionen in neue Technik an. Vereinzelt deuten die Unternehmer aber auch Maßnahmen wie Ausgliederungen, Schließungen von Geschäftsbereichen und Rationalisierungen an.

4.2.3 Beschäftigungsentwicklung, Belegschaftsstrukturen und Fachkräftebedarf

rund 4.650
Beschäftigte erfasst

Insgesamt wurden in der Unternehmensbefragung 4.648¹⁸ Beschäftigte erfasst, davon 2.116 Männer und 2.439 Frauen. Das Branchenkompetenzfeld Optik weist mit sechs untersuchten Unternehmen den größten Anteil der Beschäftigten in der Stichprobe auf (1.101 Beschäftigte entsprechen 26 %). Durchschnittlich sind hier 184 Beschäftigte pro Unternehmen tätig.

Leiharbeit spielt in den untersuchten Unternehmen eine geringe Rolle. Nur 4 der 48 Unternehmen beschäftigte insgesamt 37 Leiharbeiter. Von diesen vier Unternehmen beschäftigten zwei Metallbetriebe insgesamt 15 Leiharbeiter, ein Optikunternehmen 19 Leiharbeiter sowie ein Unternehmen aus der Kategorie „Sonstiges“ 3 Leiharbeiter.

Tabelle 6: Beschäftigte
nach BKF und
Geschlecht

(N=48)

BKF	Anzahl Beschäftigter		
	insgesamt	männlich	weiblich
Biotechnologie/Life Sciences (N=6)	898	199	699
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirtschaft/Biokraftstoffe) (N=3)	112	85	27
Kunststoffe/Chemie (N=4)	545	401	144

¹⁸ Ein Unternehmen hat keine Angaben zur Geschlechtsstruktur seiner 90 Beschäftigten gemacht. Ein weiteres Unternehmen hat keine Geschlechtsangaben seiner drei Teilzeitbeschäftigten gemacht

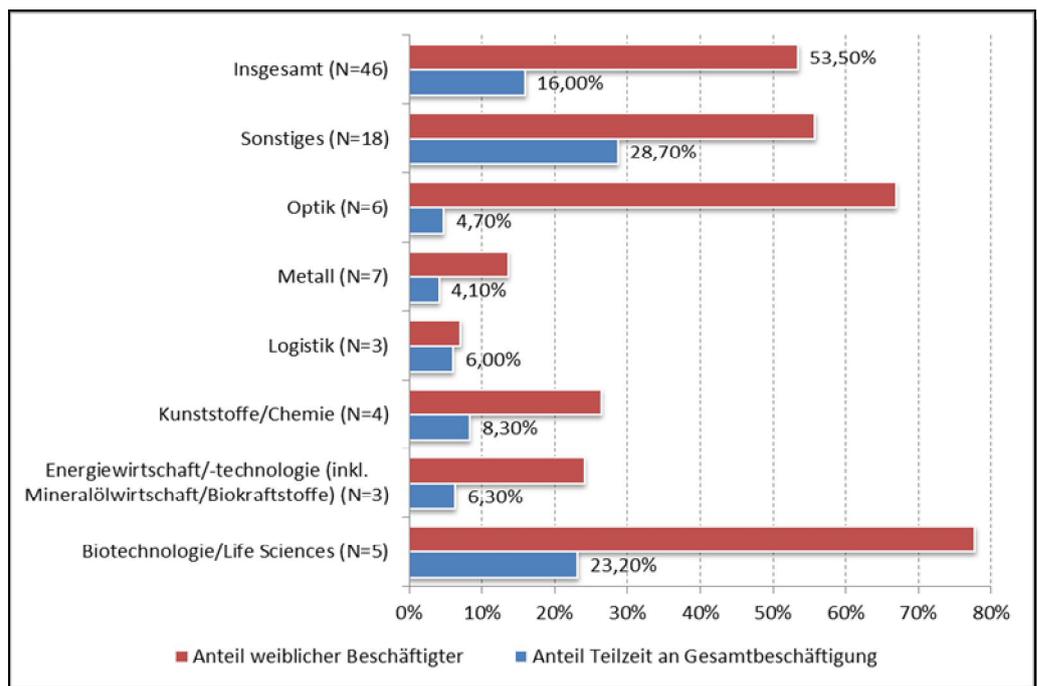
Logistik (N=3)	84	78	6
Metall (N=7)	442	382	60
Optik (N=6)	1.101	364	737
Sonstiges (N=19)	1.466 (1.373)	607	766
Insgesamt (N=48)	4.648 (4.555)	2.116	2.439

Hoher Anteil an weiblichen Beschäftigten

Der Frauenanteil (53,5 %) (vgl. Abbildung 23) in den untersuchten Unternehmen liegt etwas höher als der Landesdurchschnitt. Die Stichprobe weist sowohl Verarbeitendes Gewerbe als auch Dienstleistungsbranchen auf. Generell ist der Frauenanteil im Dienstleistungssektor höher als im Landwirtschafts- oder Industriesektor. Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil weiblicher Beschäftigter in den Branchenkompetenzfeldern Biotechnologie/Life Sciences (77,8 %) und Optik (67 %). In den Branchenkompetenzfeldern Logistik (7 %) und Metall (13,6 %) liegt der weibliche Anteil dagegen deutlich niedriger.

Abbildung 23:
Frauenanteil und
Teilzeitbeschäftigung
nach BKF (in%)¹⁹

(N=46)



84 % der Beschäftigten in Vollzeit tätig

Von insgesamt 4.558²⁰ Beschäftigten sind 3.828 (84 %) in Vollzeit und 730 (16 %) in Teilzeit tätig. Generell ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung in den Branchen mit einem überdurchschnittlichen Frauenanteil höher. Dies zeigt sich auch in der Stichprobe. Überdurchschnittlich hoch sind die Anteile an Teilzeitbeschäftigten in den Unternehmen der Kategorie „Sonstiges“ (29 %) sowie im Branchenkompetenzfeld Biotechnologie/Life Sciences (23,2 %). Deutlich unterdurch-

¹⁹ Ein Unternehmen hat keine detaillierten Angaben zur Beschäftigungsstruktur seiner 90 Mitarbeiter gemacht. Zusätzlich hat ein Unternehmen keine näheren Angaben zur Geschlechtsstruktur seiner drei Teilzeitbeschäftigten gemacht.

²⁰ Ein Unternehmen machte keine detaillierten Angaben zur Beschäftigungsstruktur.

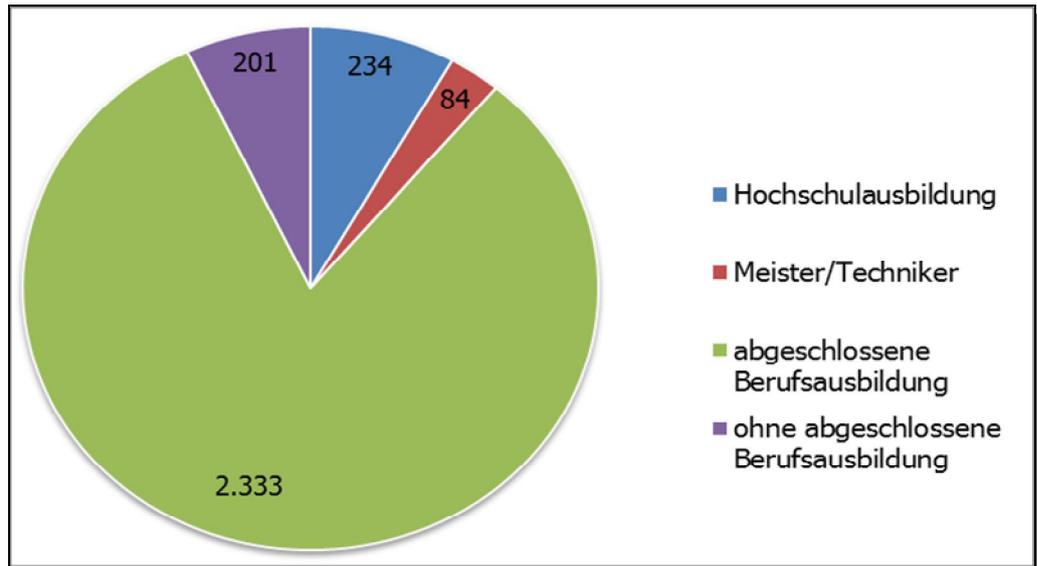
schnittlich sind die Anteile in den Branchenkompetenzfeldern Metall (4 %), Optik (5 %) und Energiewirtschaft/-technologie (6 %).

Mind. eine abgeschlossene Berufsausbildung für Großteil der Stellen nötig

Generell arbeiten in den untersuchten Unternehmen überwiegend qualifizierte Beschäftigte. Der größte Teil der Beschäftigten (etwa 82 %) verfügt über eine abgeschlossene Berufsausbildung. 8 % haben ein Hochschulstudium absolviert und 7 % arbeiten ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Den kleinsten Anteil bilden die Meister und Techniker mit etwa 3 %. Es wird deutlich, dass insgesamt nur wenig Beschäftigte ohne Berufsabschluss benötigt werden.

Abbildung 24: Qualifikationsniveau der Beschäftigten

(N= 2852)

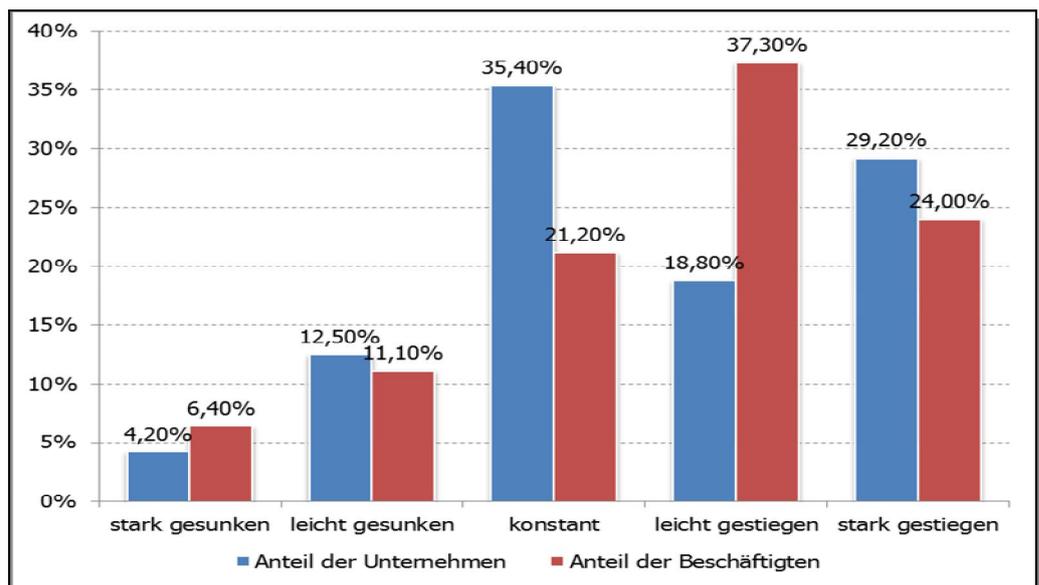


Vorrangig Beschäftigungszuwachs oder konstante Zahlen

Die positive Umsatzentwicklung der Unternehmen zeigt sich auch in der Beschäftigungsentwicklung der letzten zwei Jahre (vgl. Abbildung 26): Insgesamt 48 % der Unternehmen mit einem Beschäftigtenanteil von 61 % konnten Beschäftigung aufbauen, 35 % der Unternehmen hielt die Belegschaftszahlen konstant.

Abbildung 25: Beschäftigungsentwicklung in den letzten zwei Jahren (in %)

(N=48, N=4.648)



Das Metallunternehmen, welches starke Umsatzeinbußen hinzunehmen hatte und über einen Beschäftigtenanteil innerhalb des Branchenkompetenzfeldes Metall von 61 % verfügt, musste in den letzten zwei Jahren ebenfalls stark Personal abbauen. Ein Logistikunternehmen, mit einem Beschäftigungsanteil von 42 % innerhalb des

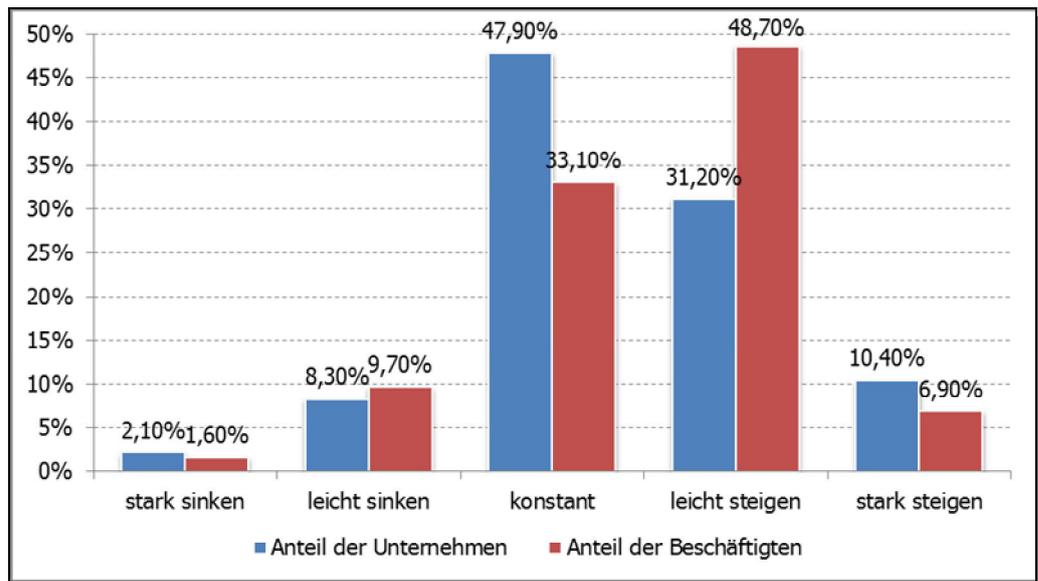
Branchenkompetenzfeldes Logistik, gibt leichte Umsatzrückgänge in den letzten zwei Jahren sowie einen starken Beschäftigungsabbau an. Allerdings konnte beispielsweise in drei Unternehmen der Branchenkompetenzfelder Biotechnologie/Life Sciences und Energiewirtschaft/-technologie, deren Umsatz ebenfalls als leicht gesunken angegeben wurde, die Beschäftigung konstant gehalten werden.

Positive Beschäftigungsentwicklung auch für die nächsten beiden Jahre erwartet

Auch für die nächsten zwei Jahre (vgl. Abbildung 26) geht die Mehrheit der befragten Geschäftsführer von einer positiven Beschäftigungsentwicklung aus: Etwas weniger als die Hälfte der Unternehmen (48 %) erwartet konstante Beschäftigtenzahlen; weitere 41,6 % rechnen sogar mit Beschäftigungszuwächsen. Nur fünf Unternehmen der Stichprobe gehen von einem Beschäftigungsrückgang in den nächsten zwei Jahren aus.

Abbildung 26: Erwartete Beschäftigungsentwicklung (in%)

(N=48, N=4.648)

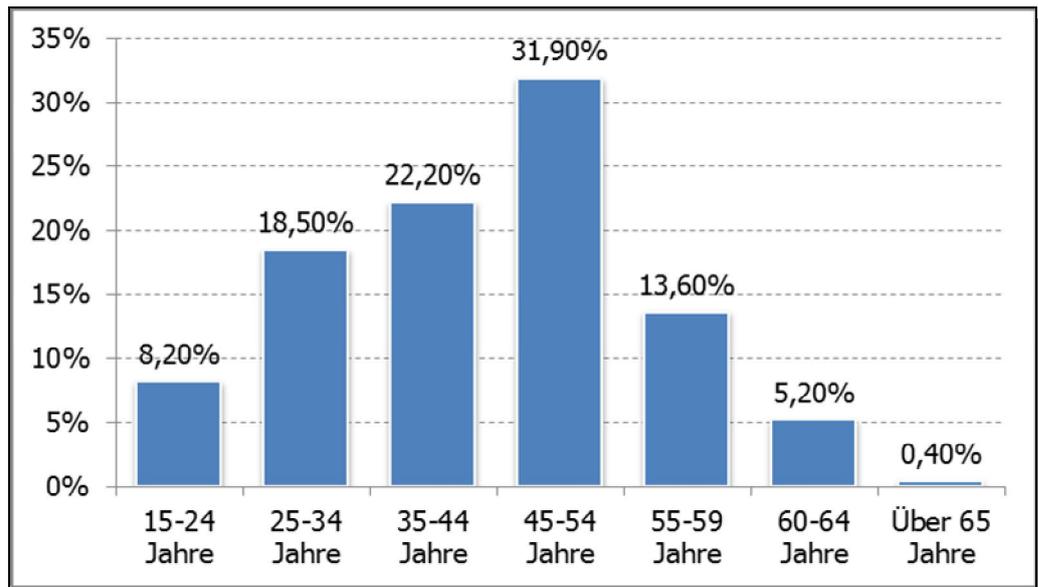


Schwierige Altersstrukturen: große Verrentungswellen in den nächsten Jahren

Die Altersstrukturen der untersuchten Unternehmen sind insgesamt als problematisch anzusehen (vgl. Abbildung 27 und Abbildung 28). Der Anteil der über 55-Jährigen liegt mit durchschnittlich gut 19 % deutlich über dem landesweiten Durchschnitt (14,9 %²¹). In den nächsten Jahren stehen damit größere Verrentungswellen an, die einen erhöhten Fachkräftebedarf generieren. Derzeit verfügen die Unternehmen nur noch über ein kurzes Zeitfenster, um rechtzeitig Nachwuchskräfte aufzubauen und zu binden. Insgesamt müssen in den nächsten fünf Jahren 245 und den nächsten zehn Jahren 845 Beschäftigte in den untersuchten Unternehmen aufgrund von Verrentung ersetzt werden. Besonders problematisch ist die Altersstruktur im Branchenkompetenzfeld Logistik, da 42 % der Beschäftigten über 55 Jahre alt sind. Auch mittel- bis langfristig ist ein erheblicher Ersatzbedarf zu erwarten, auf den die Betriebe mit einer entsprechenden Personalentwicklung reagieren müssen. Deutlich zu erkennen ist, dass bis 2030 etwa die Hälfte der momentan Beschäftigten altersbedingt ausscheiden und ersetzt werden müssen. Das sind allein in den befragten Unternehmen fast 2.400 Personen. Zwischen 2020 und 2030 sind etwa 1.500 Personen insgesamt bzw. 150 Beschäftigte jährlich zu ersetzen.

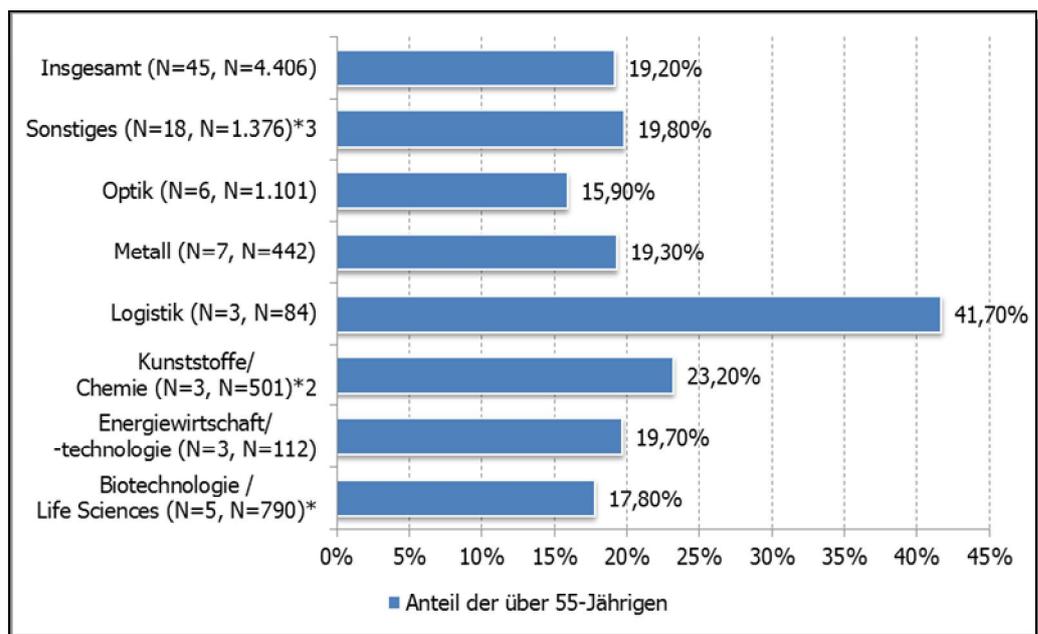
²¹ Zum Stichtag am 30.06.2009; Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Abbildung 27:
Altersstruktur in %
(Anteil der
Beschäftigten)
(N=45, N=4.406)



Problematisch ist der hohe Bedarf an Nachwuchskräften v.a., weil im Westhavelland in den nächsten Jahren nur eine (im Vergleich zur Vergangenheit) geringe Anzahl an Schulabgängern bzw. potenziellen Auszubildenden zur Verfügung steht (vgl. Abbildung 16; Kapitel 3.2.4).

Abbildung 28: Anteil
der über 55 Jährigen
nach BKF (in%)²²



Regelung der
Personalnachfolge bei
1/5 der Unternehmen
nicht gesichert, bei
40 % noch kein
Thema

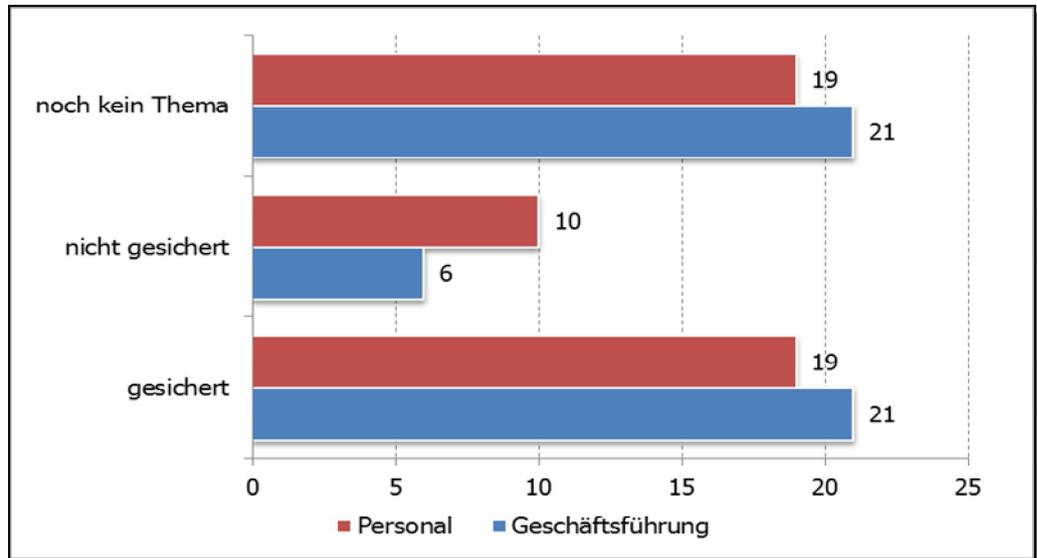
Jedes zweite befragte Unternehmen (51 %) ist sich jedoch darüber bewusst, dass bestimmte Bereiche im Unternehmen von Überalterung betroffen sind. Etwa 20 % der Unternehmen gibt allerdings auch an, dass die Personalnachfolge für ältere Mitarbeiter noch nicht gesichert ist. Gerade im Branchenkompetenzfeld Logistik mit besonders hoher Überalterung ist die Personalnachfolge in zwei von drei Unternehmen noch

²² * Ein Unternehmen mit insgesamt 108 Beschäftigten machte gar keine bzw. keine exakten Angaben zur Altersstruktur der Beschäftigten. *2 Ein Unternehmen mit 44 Beschäftigten machte keine Angaben zur Altersstruktur der Beschäftigten. *3 Ein Unternehmen mit 90 Beschäftigten machten keine näheren Angaben zur Altersstruktur.

nicht gesichert. Etwa 40 % der Unternehmen gaben an, dass sich die Frage nach dem Thema Personalnachfolge bisher nicht stellt. Fraglich ist hierbei, ob tatsächlich keinerlei Ersatzbedarfe bestehen oder viele Firmen sich mit dem Thema trotz seiner hohen Relevanz bisher nicht beschäftigt haben. Besonders gravierend sind Einschätzungen verschiedener Unternehmer, dass der gesamte Betrieb mehr oder weniger von Überalterung betroffen ist.

Abbildung 29:
Sicherung der
Personalnachfolge
(Anzahl der
Unternehmen absolut)

(N=48)



Geschäftsführungsnachfolge

Neben der Nachfolgereglung für die Beschäftigten wurde ebenfalls das Thema Geschäftsführungsnachfolge näher untersucht. Bei 13 % der Unternehmen ist die Geschäftsführungsnachfolge noch nicht gesichert, für mehr als 40 % bisher kein Thema. Generell wird in den meisten Unternehmen versucht, intern nach eine Lösung zu suchen. Gezwungener Maßen wird Personal für einige frei werdende Leitungspositionen auch mithilfe (deutschlandweiter) Ausschreibungen gesucht.

4.2.4 Personalakquisition

60 freie Stellen

Zum Befragungszeitpunkt hatten 24 Unternehmen (51,1 %) freie Stellen (vgl. Tabelle 7). Insgesamt wurden konkret 60 freie Stellen von 23 Unternehmen genannt. Alle drei Unternehmen des BKF Logistik mit ungünstiger Altersstruktur geben an, zurzeit freie Stellen in ihrem Unternehmen zu haben.

Welche konkreten Berufe und Qualifikationen benötigt werden, ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

Tabelle 7: Derzeit freie Stellen pro BKF

BKF	Anzahl freier Stellen	Gesuchte Berufe
Biotechnologie/Life Sciences (N=4)	15	<ul style="list-style-type: none"> - EDV-Administrator - Erzieher - Fachärzte - Krankenschwester/-pfleger - Logopäde - MA im Entwicklungsbereich - MA im Reinraumbereich - MA im Werkzeugbereich - Messtechniker
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirtschaft/ Biokraftstoffe) (N=2)	6	<ul style="list-style-type: none"> - Dipl. Ökonom - Ingenieur - Schlosser, Energiebereich
Kunststoffe/Chemie (N=3)	6	<ul style="list-style-type: none"> - Buchhalter - Elektriker - Facharbeiter/Schlosser - Instandhaltungsmechaniker - Maschinen-/Anlagenführer - technischer Assistent
Logistik (N=3)	6	<ul style="list-style-type: none"> - Berufskraftfahrer - Busfahrer bzw. Arbeitskraft mit entsprechenden Führerscheinen
Metall (N=3)	6	<ul style="list-style-type: none"> - CNC-Dreher - Metallbauer mit Erfahrung im Außendienst - Programmierer - Schweißer - Werkzeugmacher für Montage, Drehtechnik + CNC-Fachkraft
Optik (N=1)	1	<ul style="list-style-type: none"> - DL-Berufe - Feinmechaniker - handwerkliche Berufe - MA in der Montage - Verfahrenstechniker
Sonstiges (N=7)	20	<ul style="list-style-type: none"> - Bauleiter - Dipl.-Ing. Verkehrsplanung - Elektroinstallateur, Meister, Techniker, Monteur - Hauptverkaufsleiter - Ingenieur für Statik, Brückenbau/Bauingenieur - Kraftfahrer - Marketing-Fachkraft - Maurer - Fliesenleger - Polier - Rezeptionsmitarbeiter - Verkäufer für Bereich Potsdam - Verwaltungsfachangestellter - Werkstattleiter
Insgesamt (N=23)	60	

Berufsabschluss für
Besetzung freier
Stellen erforderlich

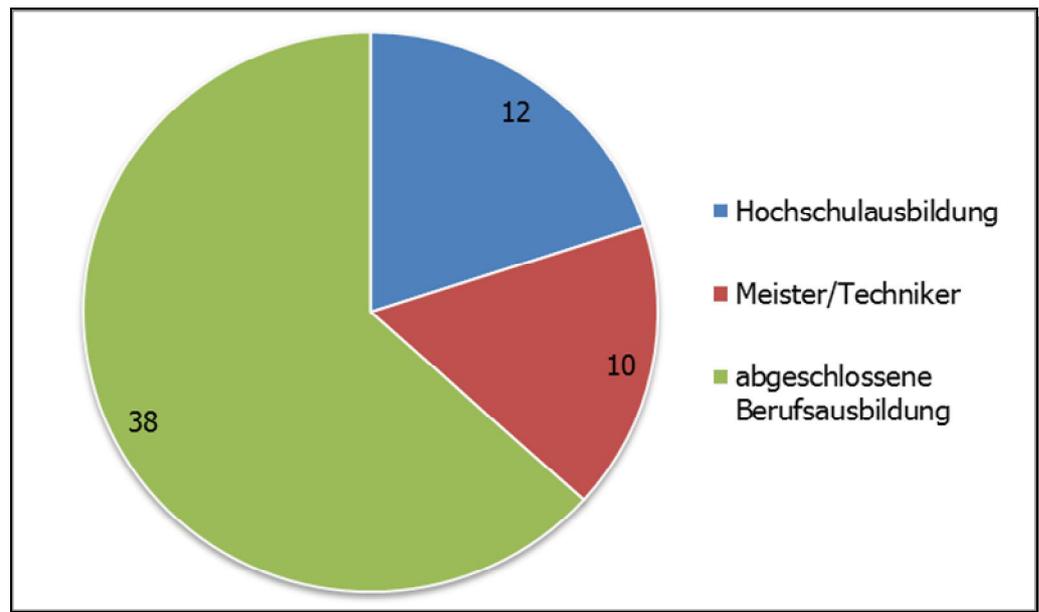
Für den größten Teil der freien Stellen ist eine abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich, 10 bzw. 12 Stellen erfordern sogar eine Meister- bzw. Techniker Ausbildung oder ein Hochschulstudium. Freie Stellen für Bewerber ohne Berufsabschluss wurden, anders als im Osthavelland, nicht genannt (vgl. Abbildung 30).

Sowohl Ersatz- als
auch Erweiterungs-
bedarf

Als Grund für den Fachkräftebedarf wird von 46 % der Unternehmen sowohl Ersatz- als auch Erweiterungsbedarf genannt. Insgesamt 27 % des Fachkräftebedarfs ist ein reiner Ersatzbedarf.

Abbildung 30:
Qualifikationsansprüche
an freie Stellen
(absolute
Stellenanzahl)

(N=23)



Vielfach Probleme bei
der Stellenbesetzung

Zu der starken Überalterung und dem hohen aktuellen Bedarf an Fachkräften und Geschäftsführungsnachfolgern kommen bei insgesamt 66 % der Unternehmen Probleme bei der Stellenbesetzung hinzu. Als Hauptgründe werden dabei fehlende Fachkräfte einerseits und mangelnde Qualifikationen andererseits angegeben. Von mehreren Unternehmen wird v.a. das Finden von hochqualifizierten Mitarbeitern als schwierig beschrieben. Schwierig stellt sich die Stellenbesetzung vor allem dar, „wenn Arbeitskräfte mit „Mangelberufen“ für als gemeinhin unattraktive Branchen von Betrieben gesucht werden, welche gute Arbeits- und Entlohnungsbedingungen auch heute noch als „personalwirtschaftlichen Luxus“ betrachten“²³. Beispiele aus dem Optik- und Energiebereich zeigen allerdings auch, dass es gelingen kann, Fachkräfte stark nachgefragter Berufsgruppen durch verschiedene Anreizsysteme (wie z.B. Sonderzahlungen, Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten und betriebliche Gesundheitsangebote) und gute Arbeitsbedingungen anzuziehen. Allerdings muss einschränkend hinzugefügt werden, dass dies aufgrund des starken Wettbewerbs zwischen den Regionen um gut qualifizierte Fachkräfte nicht immer gelingen wird.

Negative
Bevölkerungs-
entwicklung großes
Problem

Als besonders hinderlich werden von den Befragten die negative natürliche Bevölkerungsentwicklung sowie die Abwanderung junger Fachkräfte gesehen. In Bezug auf die eigene Region sprechen mehrere befragte Unternehmen vom „Ausbluten“ der Region sowie von einem Standortnachteil bezüglich des Fachkräfteangebotes. In der Konsequenz dauert die Besetzung freier Stellen ihrer Meinung nach wesentlich länger als in Ballungsräumen oder scheidet mangels passenden Bewerbern. Generell bevor-

²³ Vgl. PIW/Hochschule Lausitz (2011): Fachkräfteanalyse für den Regionalen Wachstumskern Spremberg. S. 36.

zugen fast alle Unternehmen die Einstellung von Mitarbeitern aus der Region, da sie davon ausgehen, diese auch langfristig an sich binden zu können. Als sehr niedrig schätzen Unternehmen die Bereitschaft von Auswärtigen ein, in die Region zu ziehen.

Verschiedene Vergütungsmodelle

Die Vergütung der Beschäftigten erfolgt in den befragten Unternehmen nach unterschiedlichen Modellen. Etwa 40 % der Beschäftigten erhalten leistungsbezogene Löhne. In vielen Unternehmen ist die Entlohnung vom Tätigkeits- bzw. Qualifikationsprofil sowie der Betriebszugehörigkeit und der erbrachten Leistung abhängig. Je nach Branche sind auch Tarifbindungen vorhanden, wobei die individuelle Einstufung nach Qualifikations- oder Leistungskriterien erfolgt.

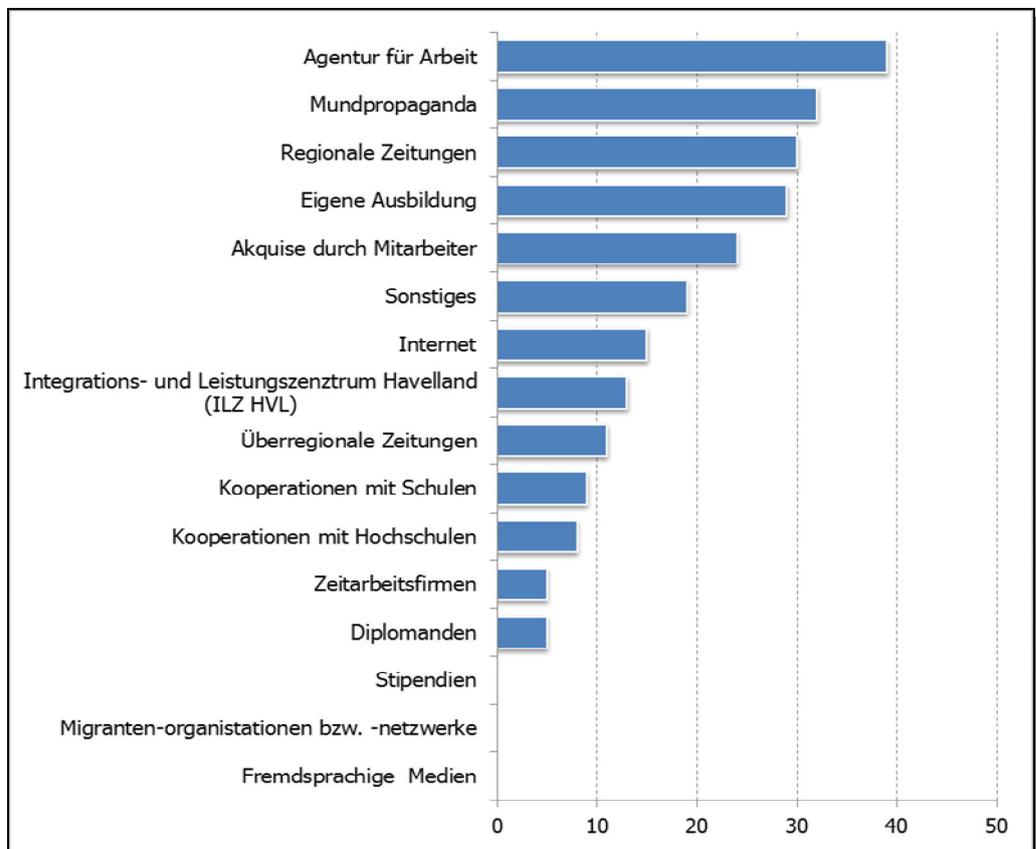
Qualifikation wichtiger als formal anerkannter Berufsabschluss

Auf die Frage, ob eine Anstellung von Beschäftigten ohne in Deutschland formal anerkannten Berufsabschluss möglich wäre, antworteten 95 % (N = 38) mit „Ja“. Allerdings gaben die meisten Unternehmen an, nur Personen einzustellen, die mindestens Grundkenntnisse des entsprechenden Berufsfeldes vorweisen könnten. Ob die Beschäftigten ihren Abschluss aber z.B. im Ausland erworben haben, wäre für die meisten Firmen bei ähnlichen Ausbildungsinhalten bzw. Kenntnissen irrelevant. Notwendige Anpassungsqualifikationen sind bis auf eine für alle Mitarbeiter übliche Einarbeitung im Betrieb häufig nicht notwendig. In einigen Betrieben sind allerdings Lehrgänge für spezielle Maschinen oder Sicherheitsschulungen nötig.

Akquisemethoden: Nutzung moderner Medien noch unterrepräsentiert

Als häufigste Methode, um Fachkräfte zu akquirieren, geben die Unternehmen mit 81% Unterstützung durch die Agentur für Arbeit an. Danach folgen mit 67 % die Mundpropaganda und mit 63 % die Akquise durch regionale Zeitungen. Die Suche übers Internet wird nur durch 31 % der Unternehmen angewendet. Häufig nutzen die Unternehmen nicht einmal ihre eigene Internetpräsenz zur Präsentation von freien Stellen.

Abbildung 31: Quellen der Personalakquise (Anzahl der Unternehmen; Mehrfachnennungen möglich) (N=48)



Kooperationen mit
Schulen und
Hochschulen nur
selten zur
Personalakquise
genutzt

Kooperationen mit Hochschulen oder Schulen geben nur acht bzw. neun Unternehmen als Akquisemethode an. Dennoch sagen 62 % der Unternehmer, dass sie mit Schulen kooperieren. 32 % geben an, mit Forschungseinrichtungen und Hochschulen zu kooperieren. Diese Zusammenarbeit beschränkt sich jedoch im Wesentlichen auf das Angebot von Praktika und ist nicht Bestandteil einer strategischen Personalplanung. Demzufolge werden Praktika auch nur in wenigen Fällen dazu genutzt, Schüler und Studenten für eine Ausbildung bzw. eine Tätigkeit im Unternehmen zu interessieren und an das Unternehmen binden.

Maßnahmen zur
Personalbindung
bisher in vielen
Unternehmen kein
Thema

Neben der Personalakquise ist auch die Personalbindung zentraler Bestandteil der Fachkräftesicherung. Die befragten Unternehmen gaben an, ihre Beschäftigten mit Bonuszahlungen, wie Weihnachtsgeld- und Urlaubsgeld, Weiterbildungen, Aufstiegschancen und Betriebsfesten an das Unternehmen zu binden. Gerade Weiterbildungen und Bonuszahlungen sowie flexible Arbeitszeiten gelten als besonders wirksam, um Personal langfristig im Unternehmen zu halten. Insgesamt sind die Methoden, mit denen die Unternehmen versuchen, Fachpersonal an sich zu binden, sehr unterschiedlich. Leider werden Maßnahmen zur Personalbindung bei sehr vielen Firmen bisher überhaupt nicht als wichtig erachtet. Gerade in Zeiten knapper werdender Fachkräfte sollten die Unternehmen sich jedoch bemühen, für gute Fachkräfte solange wie möglich möglichst attraktiv zu sein.

Anregungen für Unternehmen mit großen Problemen bei der Stellenbesetzung

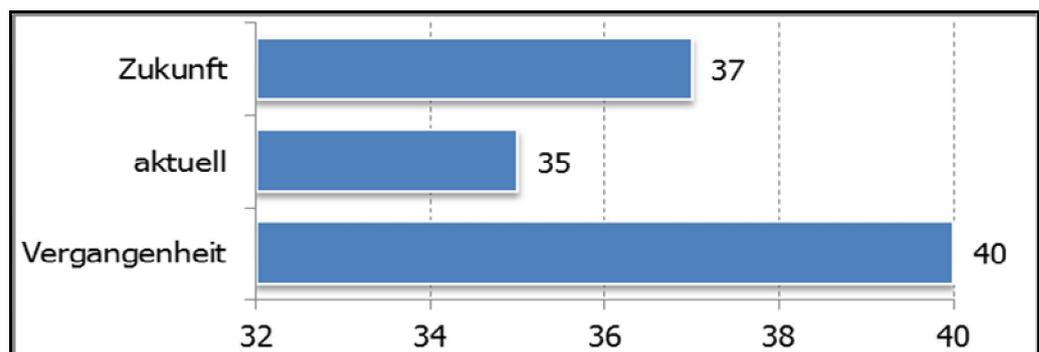
- Materielle Anreize: attraktive Entlohnung, Sonderzahlungen, zusätzliche Altersvorsorge, Nutzung von Firmenfahrzeugen, Bereitstellung von Arbeitsbekleidung
- Immaterielle Anreize: sicherer Arbeitsplatz, pünktliche Lohnzahlung, Familienfreundlichkeit (inkl. flexibler Arbeitszeiten), Perspektive/unbefristete Beschäftigung, gute Ausbildung, Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Betriebsveranstaltungen, gute Einarbeitung
- Weitere immaterielle Anreize: gutes Betriebsklima, Offenheit für Probleme, Teamgeist, Firmenimage, interessante Tätigkeiten, Transparenz im Unternehmen mit klaren Strukturen und Verantwortlichkeiten

4.2.5 Ausbildung

Hohes Ausbildungs-
engagement trotz
Problemen bei der
Lehrstellenbesetzung

Die aktuell beste Möglichkeit der individuellen Nachwuchskräfteentwicklung ist die Ausbildung im eigenen Unternehmen. Insgesamt liegt das Ausbildungsengagement mit 73 % der befragten Unternehmen sehr hoch und wird sich in der Zukunft auf 77 % steigern (vgl. Abbildung 32). Damit bilden drei von vier Unternehmen trotz Problemen bei der Lehrstellenbesetzung auch zukünftig aus.

(N=48):
Abbildung 32:
Ausbildungsengagem-
ent; absolute Angaben;

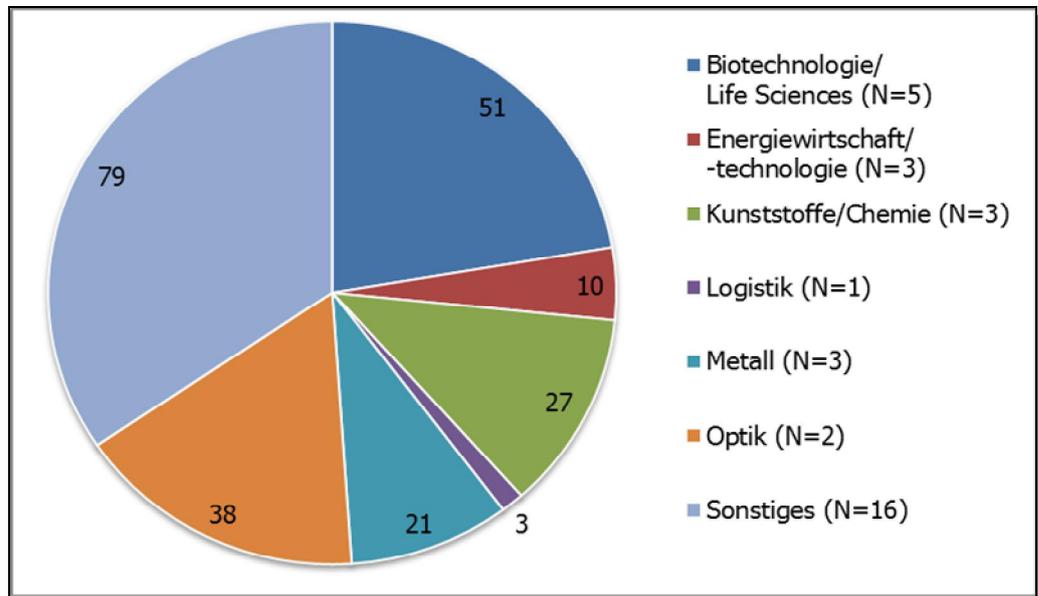


Mitte 2011: 229
Auszubildende in den
befragten 48
Unternehmen

33 Unternehmen machten nähere Angaben zu ihren Auszubildenden und den Ausbildungsberufen. Insgesamt wurden zum Befragungszeitpunkt (Mai/Juni 2011) 229 Auszubildende in knapp 40 Berufen ausgebildet (vgl. Abbildung 33). Davon sind 139 (60,7%) Jungen und 90 (39,3%) Mädchen.

Abbildung 33: Anzahl
der Auszubildenden
pro BKF zum
Befragungszeitpunkt

(N=33)



105 neue Lehrstellen
für das Ausbildungsjahr
2011/2012

Zum Befragungszeitpunkt konnten 105 zu besetzende Lehrstellen in 37 Unternehmen für das kommende Lehrjahr genannt werden. 65 % der Unternehmen geben allerdings auch an, Probleme bei der Besetzung von Lehrstellen zu haben. Häufig genannt werden dabei einerseits fehlende Bewerbungen (durch Geburtenrückgang und Abwanderung) sowie mangelhafte Kenntnisse und Motivationen der Bewerber andererseits. Eine fehlende Ausbildungsfähigkeit wurde von sehr vielen Unternehmen genannt. Neben mangelhaften Kenntnissen in Deutsch, Mathematik und den naturwissenschaftlichen Fächern thematisierten viele Unternehmen ebenfalls schwach ausgeprägte soziale Kompetenzen. Für die Zukunft könnte in diesem Zusammenhang ggf. auch das Potenzial älterer Bürger, die Interesse an einer zweiten Berufsausbildung und einem Berufswechsel zeigen, steigen und durch die Unternehmen stärker genutzt werden.

Kaum gravierende
Änderungen der
Ausbildungs-
anforderungen

Anstieg der
technischen Ansprüche
und der Komplexität
der Ausbildung

Auf die Frage nach den Anforderungen an den Ausbildungsbetrieb bzw. den Azubi gab der Großteil der Unternehmen (72 % bzw. 64 %) an, dass es in den letzten Jahren keine tiefgreifenden Änderungen gab. Allerdings erhöht sich in vielen Berufen neben den technischen Ansprüchen (PC-Lastigkeit) auch die Komplexität der Ausbildungsinhalte kontinuierlich. Ausbilder müssen demnach auch bei sich ändernden Ausbildungsmodulen ständig auf dem Laufenden bleiben. Um alle Lehrinhalte abzudecken, bilden etwa 40 % der Unternehmen im Verbund mit anderen Firmen oder Bildungseinrichtungen aus. Die Mehrheit der untersuchten Betriebe (60%) organisiert die Ausbildung jedoch im eigenen Unternehmen. Betriebe, die nicht ausbilden, gaben an, dass ihnen die finanziellen, organisatorischen und gesetzlichen Hürden zu hoch seien oder sie kein Personal für die Ausbildung bereitstellen könnten.

Häufig Ausbildung nach Bedarf bzw. über Bedarf

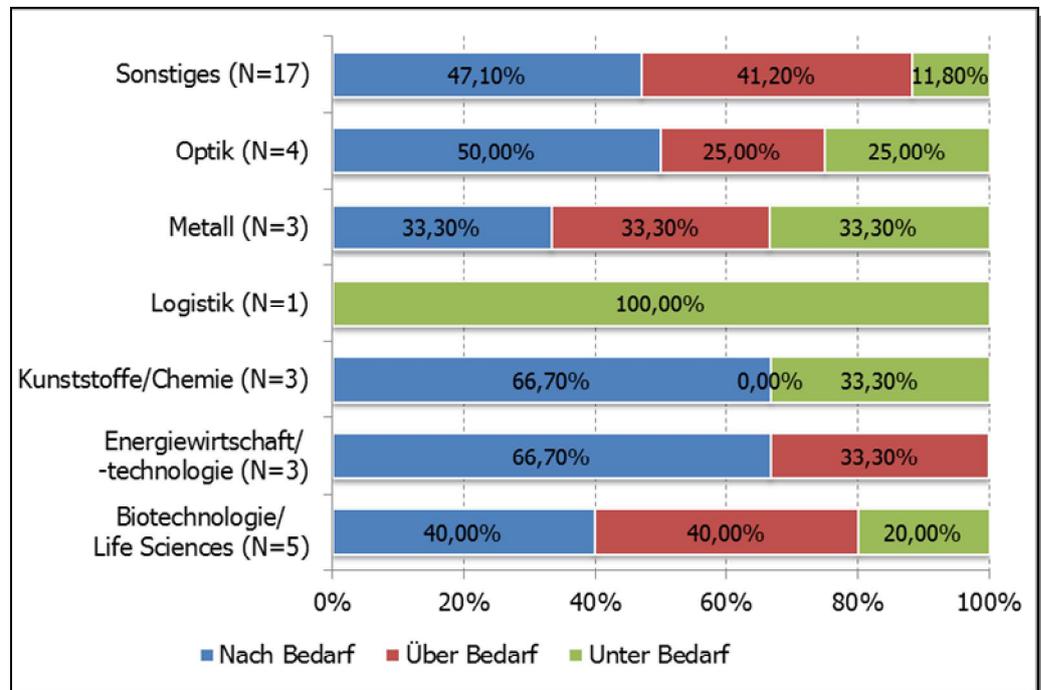
bei 1/5 der Unternehmen allerdings unter Bedarf

¾ der Azubis werden nach der Ausbildung übernommen

Knapp die Hälfte der Unternehmen (47%) bildet aus, um den eigenen Bedarf zu decken. Ein Drittel bildet sogar über Bedarf aus. Knapp 20% bildet allerdings unter Bedarf aus. Hier gilt es zu prüfen, wie das Ausbildungsengagement erhöht werden kann. In der folgenden Abbildung ist dargestellt, wie sich die Ausbildung nach Bedarf nach den einzelnen Branchenkompetenzfeldern sortiert, gestaltet. Dabei wird deutlich, dass in einigen Branchen wie der Logistik und Kunststoffe/Chemie unzureichend ausgebildet wird, während z.B. im Bereich der Energiewirtschaft das Ausbildungsengagement höher als der eigene Bedarf ist.

Insgesamt liegt die Übernahmequote der Auszubildenden in den befragten Unternehmen bei durchschnittlich 76 %, die Abbrecherquote bei 7 %. Die meisten Unternehmen versuchen, alle Auszubildenden mit guten Leistungen auch längerfristig an sich zu binden. Als Gründe für den Ausbildungsabbruch wurden zum einen unzureichende Leistungen, zum anderen aber auch eine falsche Berufswahl genannt. An dieser Stelle könnten die Schüler die verschiedenen Ausbildungsberufe sowie die dafür notwendigen Voraussetzungen und Ansprüche durch eine systematischere Berufsorientierung noch besser kennenlernen.

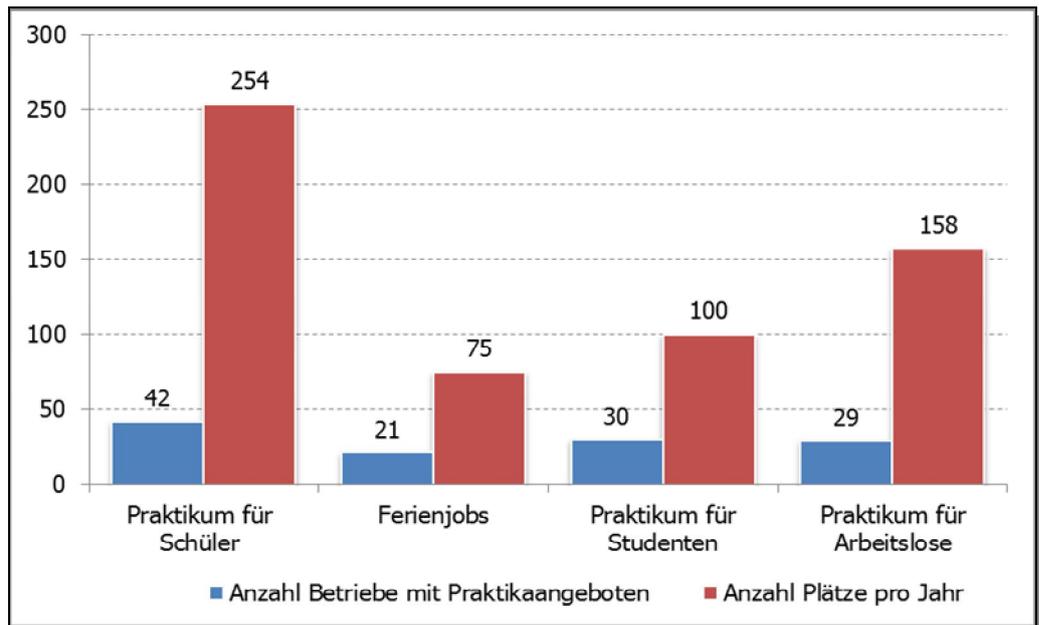
Abbildung 34: Ausbildung nach Bedarf; absolute Angaben (N=36):



Praktika und Ferienjobs häufig angeboten, aber selten als Akquisemethode genutzt

Wie bereits erwähnt, kooperiert ein Teil der Unternehmen mit Hochschulen und Schulen, indem sie Praktika anbieten. So räumen 88 % aller Unternehmen Angebote für Schüler und 63 % der Unternehmen Angebote für Studenten ein. Insgesamt beschäftigen 36 Unternehmen jährlich etwa 250 Schülerpraktikanten und 24 Unternehmen insgesamt 100 studentische Praktikanten. Ebenso umfangreich werden Praktika für Arbeitslose angeboten: 60 % der untersuchten Unternehmen haben in den letzten Jahren Praktika für Arbeitslose angeboten. Konkret waren dabei in 22 (46 %) Unternehmen insgesamt 158 arbeitslose Praktikanten beschäftigt. Auch Ferienjobs werden von 44 % der Unternehmen angeboten. Insgesamt sind durchschnittlich 75 Schüler pro Jahr während der Ferien in den Unternehmen tätig. Obwohl die untersuchten Unternehmen somit eine Vielzahl junger Nachwuchskräfte bzw. potenzieller Fachkräfte kennen lernt und an das Unternehmen binden könnte, werden Praktika selten systematisch als Akquisemethode genutzt. Durch eine intensivere Zusammenarbeit zwischen Schule und Wirtschaft könnten hier noch wesentlich bessere Effekte erzielt werden.

Abbildung 35: Angebot von Praktika und Ferienjobs (Ø pro Jahr)
(N=48)



4.2.6 Weiterbildung

Hohe Weiterbildungs-
beteiligung

Da die „Halbwertszeit“ des Wissens, welches während der Lehre oder an Hochschulen vermittelt wird, nicht ausreicht, um die Arbeitsmarktfähigkeit lebenslang zu sichern, sind regelmäßige Weiterbildungen unumgänglich. Die Qualifizierung der Mitarbeiter gehört heute zum wichtigsten Kapital eines Unternehmens. „Gut qualifizierte, leistungsfähige und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden die Basis für die Wettbewerbsfähigkeit und den Wettbewerbsvorsprung der einzelnen Unternehmung. Die „graue Masse“ ist entscheidend. Dabei darf sich die Weiterbildung nicht auf die Förderung der bestqualifizierten Mitarbeitenden beschränken.“²⁴ Gerade der technische Fortschritt schreitet schnell voran, so dass sich Arbeitnehmer auf der einen und Betriebe auf der anderen Seite darauf einrichten müssen.

Insgesamt geben 44 von den 48 Unternehmen (vgl. Tabelle 8) an, in den letzten zwei Jahren betriebliche Weiterbildungen durchgeführt zu haben. Einen gewissen Anteil davon machen gesetzlich vorgeschriebene Weiterbildungen bzw. Schulungen aus, wie beispielsweise bei Schweißern, in der Logistik sowie der Gesundheitsbranche, deren Schulungen innerhalb eines sich wiederholenden Zeitraumes durchgeführt werden müssen. Weiterhin geben die Unternehmen häufig Produktschulungen als Weiterbildungen an.

Dieses kann darauf hindeuten, dass Schulungsdefinitionen unterschiedlicher Interpretation und Deutung unterliegen und verschiedene Voraussetzungen und Qualitäten besitzen. Zusammenfassend sei angemerkt, dass „berufliche Weiterbildung große Bedeutung für den wirtschaftlichen Wohlstand einer Gesellschaft und die gesellschaftliche Teilhabe der Individuen besitzt“²⁵, zu denen gerade die Unternehmen in der Region beitragen.

²⁴ Quelle: Fasel (2007): Weiterbildung – von der Notwendigkeit zum Obligatorium.

²⁵ „Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf bundes- und Länderebene“ Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2011, S.56.

Tabelle 8: Betriebliche Weiterbildung in den letzten zwei Jahren (in%)

BKF	Anteil Betriebe mit Weiterbildung
Biotechnologie/Life Sciences (N=6)	83,3%
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirtschaft/Biokraftstoffe) (N=3)	100,0%
Kunststoffe/Chemie (N=4)	100,0%
Logistik (N=3)	66,7%
Metall (N=7)	85,7%
Optik (N=6)	100,0%
Sonstiges (N=19)	100,0%
Insgesamt (N=48)	93,6% (44)

Weiterbildungsbedarfe werden hauptsächlich für die kaufmännischen Berufe benannt: 28 von 48 Unternehmen nennen hier Bedarfe. Über ein Drittel der Befragten nennt auch Weiterbildungsbedarfe für die betriebswirtschaftlichen und technischen Berufe.

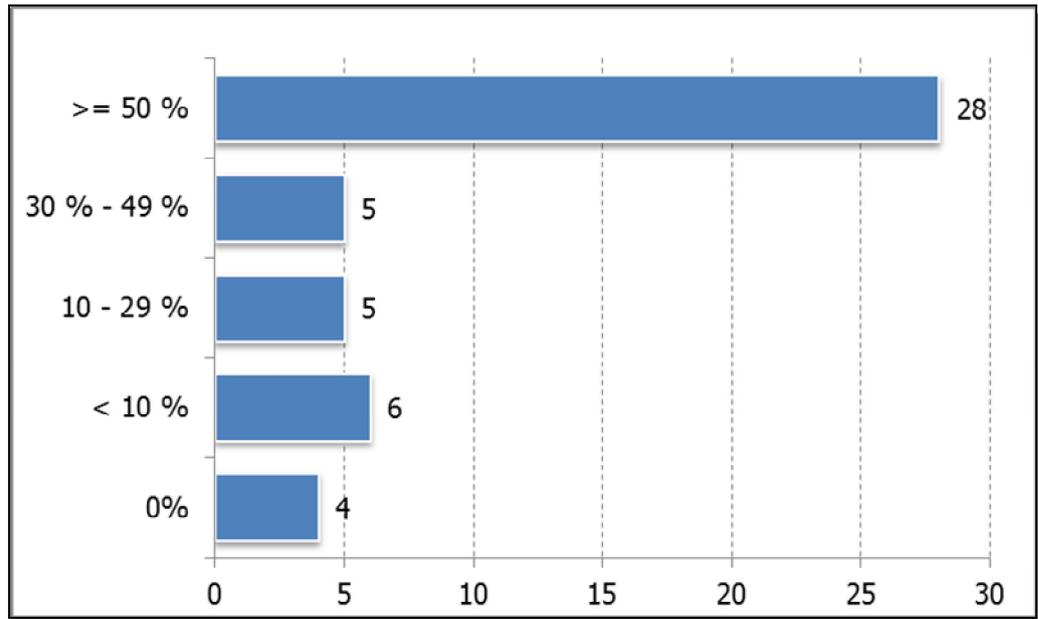
Tabelle 9: Unternehmen mit Weiterbildungsbedarf nach Unternehmensbereichen (absolute Zahlen)

BKF	Betriebswirtsch. Berufe	Technische Berufe	Kaufmänn. Berufe	Produktionsberufe
Biotechnologie/Life Sciences (N=6)	3	2	4	1
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirtschaft/Biokraftstoffe) (N=3)	2	2	1	1
Kunststoffe/Chemie (N=4)	2	2	2	2
Logistik (N=3)	1	0	1	0
Metall (N=7)	1	3	4	2
Optik (N=6)	3	2	3	2
Sonstiges (N=19)	6	8	13	3
Insgesamt (N=48)	18	19	28	11

Häufig genannt wurden u.a. Schulungen in den Bereichen Buchhaltung, Recht, Controlling, Personalführung, Computerbedienung, Maschinenbedienung, Schweißtechniken, Sicherheit und Kundenumgang bzw. Verkaufstraining.

Dabei ist der Anteil der Mitarbeiter, die an einer Schulung teilgenommen haben, unterschiedlich hoch. In fast 60 % (28) der Unternehmen besuchten mehr als 50 % der Beschäftigten Weiterbildungen. Allerdings lag die Weiterbildungsquote bei 10 Unternehmen (21 %) auch unter 10 %. Vier Unternehmen gaben sogar an, dass keinerlei Weiterbildungen besucht wurden.

Abbildung 36:
prozentualer Anteil der
Mitarbeiter an
Schulungen in den
letzten 2 Jahren
(Anzahl Betriebe)



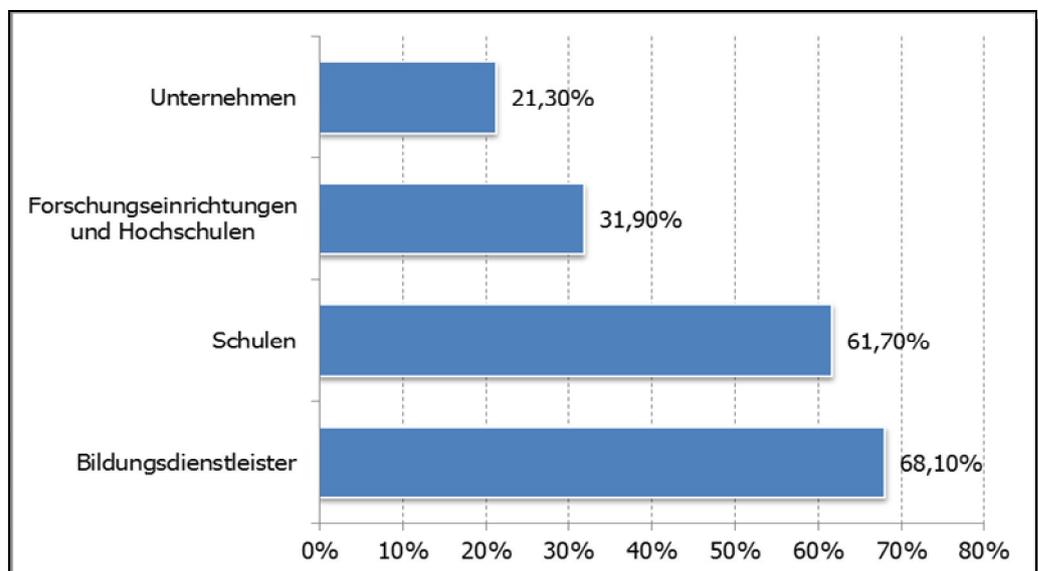
Sicherung des
Betriebsablaufes durch
Weiterbildungs-
teilnahme tw.
schwierig

Von allen Unternehmen gaben 11 (23 %) an, Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Weiterbildungen zu haben. Dabei handelt es sich einerseits um Probleme, den Betriebsablauf trotz fehlender Mitarbeiter aufrecht zu halten, andererseits werden sehr spezifische Kurse tw. nicht im Westhavelland angeboten. Genannt wurden als Schulungsorte z.B. für Meisterausbildungen Solingen, Bremen, Dresden.

4.2.7 Kooperationsbeziehungen mit personalpolitischer Relevanz

Ein Großteil der Unternehmen (68 %) kooperiert (vgl. Abbildung 37) im Rahmen von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen mit Bildungsdienstleistern. Weitere Kooperationspartner sind Schulen in Sachen Praktika. Allerdings ist fraglich, inwiefern sich bei einer Zusammenarbeit bei Weiterbildungen bzw. vereinzelt Praktikabetreuungen von Kooperation sprechen lässt. An vielen Stellen wäre es sicherlich sinnvoll, die sporadischen Kontakte zwischen einzelnen Unternehmen und Schulen zu verstetigen und zu intensivieren. Denkbar wären neben dem regelmäßigen Angebot von Praktika auch die Gestaltung von Schulstunden und Projekttagen auf der einen, aber auch Unternehmensbesuche für Schüler, Lehrer und Eltern auf der anderen Seite.

Abbildung 37:
personalpolitisch
relevante
Kooperationsbeziehungen
(N=47)



4.2.8 Region

„Ausbluten der Region“

Ungenutzte Potenziale in der Vermarktung der Attraktivität des Westhavellandes

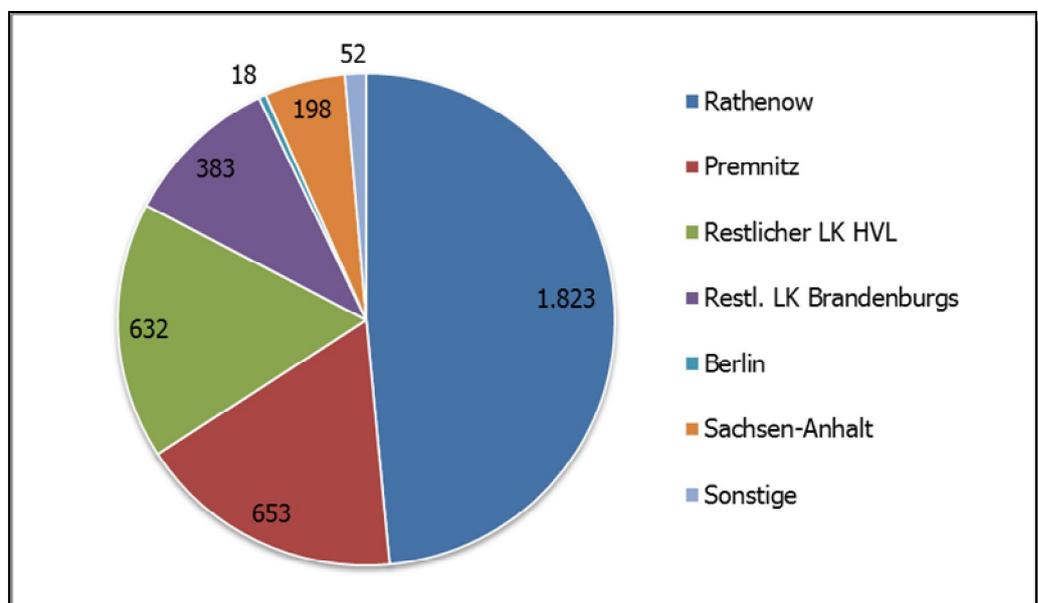
Der demografische Wandel und das „Ausbluten“ der Region durch die Abwanderung v.a. junger, gut ausgebildeter bzw. potenzieller Fachkräfte sind für fast alle Befragten ein großes Problem für den Standort Westhavelland. Die Attraktivität der beiden Städte wird von vielen Unternehmen v.a. im Vergleich zum Osthavelland als relativ niedrig eingeschätzt. Zwar ist die Region landschaftlich sehr reizvoll und die Lebenshaltungskosten moderat, doch werden diese positiven Eigenschaften zu wenig vermarktet. Positiv wurde von vielen Unternehmen angemerkt, dass die Fluktuation innerhalb der Belegschaften (noch) sehr niedrig ist. Viele Beschäftigte verbringen ihr gesamtes berufliches Leben im selben Betrieb.

65 % der Mitarbeiter aus Rathenow und Premnitz

Wie zu erwarten, wohnt der Großteil der Mitarbeiter (65 %) in Rathenow und Premnitz. Weitere 17 % wohnen im restlichen Landkreis Havelland und etwa 5 % im angrenzenden Sachsen-Anhalt. (vgl. Abbildung 38)

Abbildung 38:
Wohnort der Beschäftigten²⁶

(N=46)



4.2.9 Vergleich mit dem Osthavelland sowie anderen Regionen

Im Jahr 2011 wurden auf Basis der gleichen Untersuchungsmethodik weitere Fachkräftebedarfsanalysen im Osthavelland, den Landkreisen Barnim und Uckermark sowie in den kreisfreien Städten Cottbus und Brandenburg an der Havel durchgeführt. Im Band II (Anlage 7) dieser Analyse werden die Antworten zu den wesentlichen Fragen in Form einer Tabellensammlung gegenübergestellt. Aufgrund der unterschiedlichen Stichprobenauswahl sind die Ergebnisse jedoch nur bedingt miteinander vergleichbar. Zudem befindet sich am Ende des Vergleichs eine Fazit zu allen untersuchten Regionen.

Daher werden an dieser Stelle nur einige Ergebnisse des Westhavellandes im Vergleich zu den anderen Regionen kurz benannt.

- Positive Umsatzentwicklung der Betriebe im Westhavelland in den letzten zwei Jahren und für die nächsten zwei Jahren

²⁶ konkrete Angaben zu 3.759 der 4.690 Beschäftigten

- Positive Entwicklung der Beschäftigten in den letzten zwei Jahren und für die nächsten zwei Jahre
- Hoher Anteil an weiblichen Beschäftigten
- Hoher Anteil an Teilzeit-Beschäftigten
- Hoher Anteil an Beschäftigten mit einem Alter von mindestens 55 Jahren
- Relativ viele Unternehmen mit freien Stellen zum Befragungszeitpunkt
- Hoher Anteil an Unternehmen mit Problemen bei der Stellenbesetzung
- Sehr großer Anteil der befragten Unternehmen bildet aus
- Sehr großes Angebot an Praktikumsplätzen (und Ferienjobs) für Schüler, Studenten und Arbeitslose in den letzten Jahren

Die detaillierten Antworten zu einem Großteil der gestellten Fragen sind im Anlagenband nachzulesen.

4.3 Zusammenfassung

Wirtschaftliche Entwicklung

Positive wirtschaftliche Situation der befragten Unternehmen

Wirtschaftlich ging es den meisten Unternehmen in den letzten zwei Jahren relativ gut. Insgesamt sprachen 52 % der Unternehmen von Umsatzsteigerungen und 19 % von einer konstanten Entwicklung. Auch waren etwa 70 % der Beschäftigten in den Unternehmen tätig, die steigende Umsatzzahlen verbuchen konnten. Umsatzrückgänge mussten 29 % der Unternehmen verkraften, schwierig war es v.a. in eine Metall- und zwei Optikunternehmen. Auch für die kommenden zwei Jahre erwarten 86 % der Unternehmen steigende oder konstante Umsatzzahlen und beurteilen ihre wirtschaftliche Situation insgesamt positiv.

Beschäftigungsentwicklung, Belegschaftsstrukturen und Fachkräftebedarf

Hoher Anteil an weiblichen Beschäftigten

Der Frauenanteil (53,5 %) liegt in den untersuchten Unternehmen etwas höher als der Landesdurchschnitt. Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil weiblicher Beschäftigter in den Branchenkompetenzfeldern Biotechnologie/Life Sciences (77,8 %) und Optik (67 %). In den Branchenkompetenzfeldern Logistik (7 %) und Metall (13,6 %) liegt der weibliche Anteil dagegen deutlich niedriger.

84 % der Beschäftigten in Vollzeit

Von insgesamt 4.558²⁷ Beschäftigten sind 3.828 (84 %) in Vollzeit und 730 (16 %) in Teilzeit tätig. Generell ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung in den Branchen mit einem überdurchschnittlichen Frauenanteil höher.

Qualifizierte Beschäftigung

Generell arbeiten in den untersuchten Unternehmen überwiegend qualifizierte Beschäftigte. Es wird deutlich, dass insgesamt nur wenig Beschäftigte ohne Berufsabschluss (7 % der Stichprobe) benötigt werden. Leiharbeit spielt in den untersuchten Unternehmen eine geringe Rolle. Nur 4 der 48 Unternehmen beschäftigte insgesamt 37 Leiharbeiter.

²⁷ Ein Unternehmen machte keine detaillierten Angaben zur Beschäftigungsstruktur.

Vorrangig
Beschäftigungs-
zuwachs oder
konstante Zahlen

Die positive Umsatzentwicklung der Unternehmen zeigt sich auch in der Beschäftigungsentwicklung der letzten zwei Jahre. Insgesamt 48 % der Unternehmen mit einem Beschäftigtenanteil von 61 % konnten Beschäftigung aufbauen, 35 % der Unternehmen hielt die Belegschaftszahlen konstant. Ein Metall- und ein Logistikunternehmen gaben jedoch einen starken Beschäftigungsabbau an. Für die nächsten zwei Jahre erwarten fast 90 % der Unternehmen eine positive oder konstante Beschäftigungsentwicklung. Nur fünf Unternehmen der Stichprobe gehen von einem Beschäftigungsrückgang in den nächsten zwei Jahren aus.

Schwierige
Altersstrukturen:
große
Verrentungswellen in
den nächsten Jahren

Die Altersstrukturen der untersuchten Unternehmen sind insgesamt als problematisch anzusehen. Der Anteil der über 55-Jährigen liegt deutlich über dem landesweiten Durchschnitt. Deutlich zu erkennen ist, dass bis 2030 etwa die Hälfte der momentan Beschäftigten altersbedingt ausscheiden und ersetzt werden müssen. Das sind allein in den befragten Unternehmen fast 2.400 Personen. Zwischen 2020 und 2030 sind etwa 1.500 Personen insgesamt bzw. 150 Beschäftigte jährlich zu ersetzen. Problematisch ist der hohe Bedarf an Nachwuchskräften v.a., weil im Westhavelland in den nächsten Jahren nur eine (im Vergleich zur Vergangenheit) geringe Anzahl an Schulabgängern bzw. potenziellen Auszubildenden zur Verfügung steht.

Nicht überall geregelte
Personalnachfolge

Etwa 20 % der Unternehmen gibt an, dass die Personalnachfolge für ältere Mitarbeiter noch nicht gesichert ist. Für etwa 40 % der Unternehmen hat sich die Frage nach dem Thema Personalnachfolge bisher nicht gestellt. Die Geschäftsführungsnachfolge ist bei 13 % der Unternehmen noch nicht gesichert, für mehr als 40 % ist sie bisher kein Thema.

Personalakquisition

Ersatz- und
Erweiterungsbedarf

Zum Befragungszeitpunkt wurden insgesamt 60 freie Stellen genannt. Für den größten Teil der freien Stellen ist eine abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich, 10 bzw. 12 Stellen erfordern sogar eine Meister- bzw. Techniker Ausbildung oder ein Hochschulstudium. Als Grund für den Fachkräftebedarf wird von 46 % der Unternehmen sowohl Ersatz- als auch Erweiterungsbedarf genannt. Insgesamt 27 % des Fachkräftebedarfs ist ein reiner Ersatzbedarf.

Probleme bei der
Stellenbesetzung

Insgesamt 66 % der Unternehmen haben Probleme bei der Besetzung freier Stellen. Als Hauptgründe werden dabei fehlende Fachkräfte einerseits und mangelnde Qualifikationen andererseits angegeben. Von mehreren Unternehmen wird v.a. das Finden von hochqualifizierten Mitarbeitern als schwierig beschrieben. Beispiele aus dem Optik- und Energiebereich zeigen allerdings auch, dass es gelingen kann, Fachkräfte stark nachgefragter Berufsgruppen durch verschiedene Anreizsysteme (wie z.B. Sonderzahlungen, Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten und betriebliche Gesundheitsangebote) und gute Arbeitsbedingungen anzuziehen.

Akquise: Nutzung
moderner Medien und
von Kooperationen mit
Bildungseinrichtungen
selten

Als häufigste Akquisemethoden wurden Unterstützung durch die Agentur für Arbeit, Mundpropaganda und Akquise durch regionale Zeitungen benannt. Kooperationen mit Hochschulen oder Schulen geben nur acht bzw. neun Unternehmen als im Zusammenhang mit Personalakquise an. Obwohl viele Unternehmen Praktika anbieten, werden diese nur in wenigen Fällen dazu genutzt, Schüler und Studenten für eine Ausbildung bzw. eine Tätigkeit im Unternehmen zu interessieren und an das Unternehmen binden.

Personalbindung
bisher häufig kein
Thema

Neben der Personalakquise ist auch die Personalbindung zentraler Bestandteil der Fachkräftesicherung. Auch wenn in einigen Unternehmen interessante materielle und immaterielle Anreizsysteme genutzt werden, gelten Maßnahmen zur Personalbindung bei sehr vielen Firmen bisher nicht als wichtig.

Ausbildung

Hohes Ausbildungsengagement trotz Problemen bei der Lehrstellenbesetzung

Insgesamt liegt das Ausbildungsengagement mit 73 % der befragten Unternehmen sehr hoch und wird sich in der Zukunft auf 77 % steigern. Damit bilden drei von vier Unternehmen trotz Problemen bei der Lehrstellenbesetzung auch zukünftig aus.

105 neue Lehrstellen für das Ausbildungsjahr 2011/2012

Zum Befragungszeitpunkt wurden 105 zu besetzende Lehrstellen in 37 Unternehmen für das kommende Lehrjahr genannt. 65 % der Unternehmen geben allerdings auch an, Probleme bei der Besetzung von Lehrstellen zu haben. Neben fehlenden Bewerbungen stellen auch mangelhafte Kenntnisse und Motivationen der Bewerber ein Problem dar. Eine fehlende Ausbildungsfähigkeit wurde von sehr vielen Unternehmen genannt.

Häufig Ausbildung nach Bedarf bzw. über Bedarf

Knapp die Hälfte der Unternehmen (47%) bildet aus, um den eigenen Bedarf zu decken. Ein Drittel bildet sogar über Bedarf aus. Knapp 20% bildet allerdings unter Bedarf aus

¾ der Azubis werden nach der Ausbildung übernommen

Insgesamt liegt die Übernahmequote der Auszubildenden in den befragten Unternehmen bei durchschnittlich 76 %, die Abbrecherquote bei 7 %. Als Gründe für den Ausbildungsabbruch wurden zum einen unzureichende Leistungen, zum anderen aber auch eine falsche Berufswahl genannt. An dieser Stelle könnten die Schüler die verschiedenen Ausbildungsberufe sowie die dafür notwendigen Voraussetzungen und Ansprüche durch eine systematischere Berufsorientierung noch besser kennenlernen.

Praktika und Ferienjobs häufig angeboten, aber selten als Akquisemethode genutzt

Obwohl die untersuchten Unternehmen durch ein reichhaltiges Angebot an Praktika und Ferienjobs für Schüler, Studenten und Arbeitslose anbietet und somit eine Vielzahl junger Nachwuchskräfte bzw. potenzieller Fachkräfte kennen lernt und an das Unternehmen binden könnte, werden Praktika selten systematisch als Akquisemethode genutzt. Durch eine intensivere Zusammenarbeit zwischen Schule und Wirtschaft könnten hier noch wesentlich bessere Effekte erzielt werden.

Weiterbildung

Hohe Weiterbildungsbeteiligung

Insgesamt geben 44 von den 48 Unternehmen an, in den letzten zwei Jahren betriebliche Weiterbildungen durchgeführt zu haben. In fast 60 % (28) der Unternehmen besuchten mehr als 50 % der Beschäftigten Weiterbildungen. Allerdings lag die Weiterbildungsquote bei 10 Unternehmen (21 %) auch unter 10 %. Vier Unternehmen gaben sogar an, dass keinerlei Weiterbildungen besucht wurden. Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Weiterbildungen wurden nur von 11 Unternehmen benannt. Dabei handelt es sich einerseits um Probleme, den Betriebsablauf trotz fehlender Mitarbeiter aufrecht zu halten, andererseits werden sehr spezifische Kurse tw. nicht im Westhavelland angeboten.

Kooperationsbeziehungen mit personalpolitischer Relevanz

Ein Großteil der Unternehmen (68 %) kooperiert im Rahmen von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen mit Bildungsdienstleistern. Weitere Kooperationspartner sind Schulen in Sachen Praktika. An vielen Stellen wäre es sicherlich sinnvoll, die sporadischen Kontakte zwischen einzelnen Unternehmen und Schulen zu verstetigen und zu intensivieren. Denkbar wären neben dem regelmäßigen Angebot von Praktika auch die Gestaltung von Schulstunden und Projekttagen auf der einen, aber auch Unternehmensbesuche für Schüler, Lehrer und Eltern auf der anderen Seite.

Region

Ungenutzte Potenziale
in der Vermarktung
der Attraktivität des
Westhavellandes

Nach der Meinung der meisten Befragten ist das Westhavelland landschaftlich sehr reizvoll und die Lebenshaltungskosten sind moderat, doch werden diese positiven Eigenschaften zu wenig vermarktet.

65 % der Mitarbeiter
aus Rathenow und
Prennitz

Wie zu erwarten, wohnt der Großteil der Mitarbeiter (65 %) in Rathenow und Premnitz. Weitere 17 % wohnen im restlichen Landkreis Havelland und etwa 5 % im angrenzenden Sachsen-Anhalt.

Im Rahmen der Unternehmensbefragung wurden verschiedene Problemfelder sichtbar, auf die das Westhavelland im Rahmen seiner Möglichkeiten reagieren muss. Allerdings ist die Lösung von Problemen, die auf globalen Entwicklungen, wie z.B. dem demographischen Wandel basieren nur ansatzweise möglich.

Weitere Untersuchungsmöglichkeiten

Vertiefend untersucht werden könnte mit Unterstützung der Regionalbüros für Fachkräftesicherung der LASA und der Agentur für Arbeit das Themenfeld „knappe Berufe/Mangelberufe“. Es könnte hierbei interessant sein, die im Landkreis Havelland häufig vorkommenden Berufe vertiefend bezüglich ihrer zukünftigen Fachkräftebedarfe zu analysieren. Auch existiert inzwischen eine neue Entgeltstatistik der Agentur für Arbeit, auf deren Basis ggf. regionale Lohnunterschiede untersucht werden können. Zudem könnte die Entwicklung der gemeldeten offenen Stellen sowie der geförderten Qualifizierungs- und Ausbildungsmaßnahmen in bestimmten Berufsbildern beobachtet und aus den Ergebnissen Handlungsempfehlungen abgeleitet werden.

5 Fachkräftesicherung als Herausforderung im Westhavelland. Handlungsempfehlungen

Fachkräftesicherung in erster Linie Aufgabe der Unternehmen

Das Thema Fachkräftesicherung obliegt an erster Stelle den Unternehmen. Eine passgenaue Aus- und Weiterbildung sowie geeignete Akquise- und Bindungsmechanismen im Rahmen einer langfristigen Personalentwicklung müssten im Interesse jedes Unternehmens sein, um die betriebliche Entwicklung langfristig zu sichern. Nur die Betriebe selbst wissen genau, welche spezifischen Arbeitskraftbedarfe vorliegen und können potenzielle Engpässe zeitnah absehen. Allerdings ist es für viele (v.a. kleine und mittlere) Betriebe ohne eigene Personalabteilung schwierig, sich diesem komplexen Thema im Arbeitsalltag zu stellen und eine mittelfristig orientierte Personalentwicklung zu betreiben. Auch können viele Faktoren, die Einfluss auf das Fachkräfteangebot haben, nicht oder nur eingeschränkt von den Unternehmen selbst beeinflusst werden. Da für Unternehmen die Sicherung des eigenen Bedarfs im Mittelpunkt steht, ist der Wettbewerb der Betriebe um passende Fachkräfte, gerade bei Engpässen, groß.

Kommunale und regionale Unterstützungsmöglichkeiten

Den regionalen Akteuren kommt hierbei v.a. eine initiiierende, beratende und unterstützende Funktion für die Unternehmen zu, um bestmögliche Rahmenbedingungen für eine langfristige positive Entwicklung der Region zu schaffen. Auch wenn der Begriff des demographischen Wandels inzwischen vielen Unternehmen geläufig ist, sind sich die meisten Betriebe seiner Tragweite bisher nicht bewusst und nutzen zu selten Instrumente zur strategischen Personalentwicklung. Die regionalen Akteure können durch regelmäßige Informationen über mögliche Konsequenzen eines Fachkräftemangels sensibilisierend agieren. Da gerade kleinere Unternehmen im Kampf gegen den Fachkräftemangel schnell an Grenzen stoßen, sollte mit den regionalen Akteuren diskutiert werden, ob und an welcher Stelle eine Unterstützung möglich ist. Die Standortattraktivität und das Image einer Region werden im Wettbewerb um Nachwuchs- und Fachkräfte immer wichtiger. An dieser Stelle kann die regionale Wirtschaftsförderung durch die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Erhöhung der Standortattraktivität unterstützend wirken. Zudem kann es nur den Institutionen gelingen, regionale Aktivitäten im Bereich der Fachkräftesicherung zu koordinieren und zu vernetzen sowie über geeignete Informations- und Kommunikationsmechanismen eine gewisse Transparenz zu gewährleisten.

Neben den Verwaltungen kommt dabei v.a. der Agentur für Arbeit, den Regionalbüros für Fachkräftesicherung der LASA, den Kammern, Verbänden und Innungen, aber auch den zahlreichen öffentlichen und privaten Bildungseinrichtungen sowie regionalen Netzwerken eine wichtige Rolle zu.

Im folgenden Kapitel werden zunächst mögliche Handlungsfelder dargestellt, um dann innerhalb der einzelnen Bereiche konkrete Maßnahme-Ideen zu skizzieren.

Exkurs Wirtschaftsregion Westbrandenburg

Die Städte Rathenow und Premnitz wollen mit dem Regionalen Wachstumskern Brandenburg an der Havel zukünftig stärker als Wirtschaftsregion Westbrandenburg zusammenarbeiten. Als Basis des gemeinsamen Handelns wurde von Dezember 2010 bis September 2011 ein gemeinsames Wirtschaftsentwicklungskonzept erstellt. Als besonders erfolgversprechend, machbar und im Einklang mit den dort identifizierten

Leitzielen²⁸ erscheinen für eine kurz- und mittelfristige Umsetzung weiterer Kooperationsaktivitäten aus Gutachtersicht die Bereiche Gewerbeflächen, Fachkräfte, Tourismus, Energie und Wirtschaft-Wissenschaft (vgl. Abbildung 39). Dabei ist zu beachten, dass zum einen das Kooperationsfeld Marketing über allen Kooperationsfeldern „liegt“ und zum anderen für die Umsetzung der aufgezeigten Projekte ein Kooperationsmanagement installiert werden sollte.

Abbildung 39: WEK Westbrandenburg: Kooperationsfelder und -projekte



Im Rahmen der Kooperation in der Wirtschaftsregion Westbrandenburg sollen im Themenfeld Fachkräftesicherung eine regionale Fachkräftekoordination eingerichtet sowie eine gemeinsame Ausbildungsbroschüre erstellt werden. Zudem ist geplant, zukünftig eine lange Nacht der Ausbildung gemeinsam zu gestalten. Nachfolgend sind Bezüge zu Vorhaben im Rahmen der Wirtschaftsregion Westbrandenburg hervorgehoben.

5.1 Problem- und Handlungsfelder

Die Erarbeitung der Fachkräftebedarfsanalyse einerseits und mehrere Unternehmensaussagen andererseits zeigen, dass sowohl die Gebietskörperschaften als auch ein Teil der Unternehmen Handlungsbedarf im Bereich der Fachkräftesicherung erkannt haben. Daher muss es im nächsten Schritt nun um die Entwicklung und Umsetzung konkreter Lösungsideen und Projekte gehen.

²⁸ Sicherung und Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaftsregion Westbrandenburg durch Stärkung der Schwerpunktbranchen, Verbesserung der regionalen Standortbedingungen und regionale Bearbeitung der Fachkräftethematik; Erschließung regionaler Synergieeffekte in kommunalen/administrativen Bereichen; gemeinsames und effektives Standort- und Regionalmarketing und schrittweise Weiterentwicklung bestehender und Erschließung neuer Kooperationsfelder

Als Ergebnis der Strukturanalyse und der Unternehmensbefragung kristallisieren sich verschiedene Problemfelder heraus, auf die im Westhavelland reagiert werden muss. Für einige Bereiche wird es möglich sein, innerhalb der Region nach Lösungsmöglichkeiten zu suchen. Im Bereich der globaleren Themenfelder, wie dem demographischen Wandel, einer familienfreundlichen Arbeitsmarktpolitik oder Entlohnungsmodellen, kann dahingegen nur sensibilisiert werden.

Problemfeld Demographische Entwicklung

Die demographische Entwicklung der letzten Jahre ist nicht umkehrbar und die negative Bevölkerungsentwicklung wird sich im Westhavelland auch zukünftig fortsetzen. Aufgrund anhaltend niedriger Geburtenraten und kontinuierlichen Abwanderungen wird die Zahl der Schulabgänger auch in den nächsten Jahren weiter sinken. Gleichzeitig wird die in der Region ansässige Bevölkerung immer älter und die Erwerbspersonenanzahl geht zurück. Insgesamt bedeutet das einen weiteren Rückgang des Fachkräftepotenzials im Westhavelland. Um das Westhavelland trotz dieser Situation als attraktiven Standort auch weiterhin bestmöglich zu entwickeln, müssen strategische Handlungsoptionen diskutiert werden, wie auf eine abnehmende und alternde Bevölkerung im Hinblick auf eine Fachkräftesicherung zu reagieren ist.

Problemfeld Transparenz der regionalen Wirtschafts- und Arbeitsmarktstruktur

Im Rahmen verschiedener Berufsorientierungsmaßnahmen beschäftigen sich viele Jugendliche mit der Entscheidung für einen bestimmten Beruf. Allerdings stehen die konkreten Berufswünsche bisher (zumindest nach Aussage vieler Betriebe) häufig nicht direkt in Verbindung mit den im Westhavelland ansässigen Unternehmen. Viele der Betriebe sowie die dort benötigten Berufsbilder und Entwicklungsmöglichkeiten sind den Schülern nur wenig bekannt. Ausbildungsplätze werden daher häufig überregional gesucht, obwohl der jeweilige Berufswunsch auch im Westhavelland realisiert werden könnte. An dieser Stelle ist zu überlegen, inwiefern die bereits vorhandenen Mechanismen der Berufsorientierung verstärkt auf die lokalen Unternehmen bzw. die Fachhochschule Brandenburg ausgerichtet werden können.

Problemfeld Negatives Standortimage

Obwohl das Westhavelland nach starken Einschnitten infolge der politischen Wende inzwischen sowohl von ihrer Wirtschaftsstruktur als auch der sonstigen sozialen und verkehrlichen Infrastruktur wieder gut aufgestellt ist, überwiegen bei der Beurteilung des Standort-Images bei vielen Unternehmen die negativen Gesichtspunkte. Vorhandene Infrastruktureinrichtungen und die Lebensqualität werden noch zu selten positiv gesehen und dementsprechend vermarktet. An dieser Stelle ist seitens der Verwaltungen zu überlegen, welche regionalen Marketingprodukte zur Verbesserung des Eigenbildes des Westhavellandes und zur Vermarktung der Region nach außen dienen könnten.

Fachkräftepotenzial ausschöpfen und in der Region halten

Schaut man sich die bisher identifizierten Problemlagen an, wird es für die wirtschaftliche Entwicklung entscheidend sein, das in der Region vorhandene Potenzial an Nachwuchs- und Fachkräften auszuschöpfen und dort zu halten sowie ggf. zusätzliche Fachkräfte für das Westhavelland zu gewinnen. Angesichts generell zunehmender Fachkräfteengpässe, dürfte letzteres allerdings sehr schwierig sein. Daher gilt es, die Kräfte auf das Halten der Schüler und Arbeitskräfte im Westhavelland zu konzentrieren und den Menschen in der Region bestmögliche Arbeits- und Lebensbedingungen zu bieten.

Leitet man aus den übergreifenden Problemlagen umsetzungsorientiert Handlungsbedarfe ab, liegen diese in den Bereichen

- Information über und Koordination der regionalen Fachkräfteaktivitäten,
- Ausbildung: Nachwuchskräftewerbung und -förderung,
- Weiterbildung und Qualifizierung sowie
- Regionale und unternehmerische Fachkräftebindung und -sicherung.

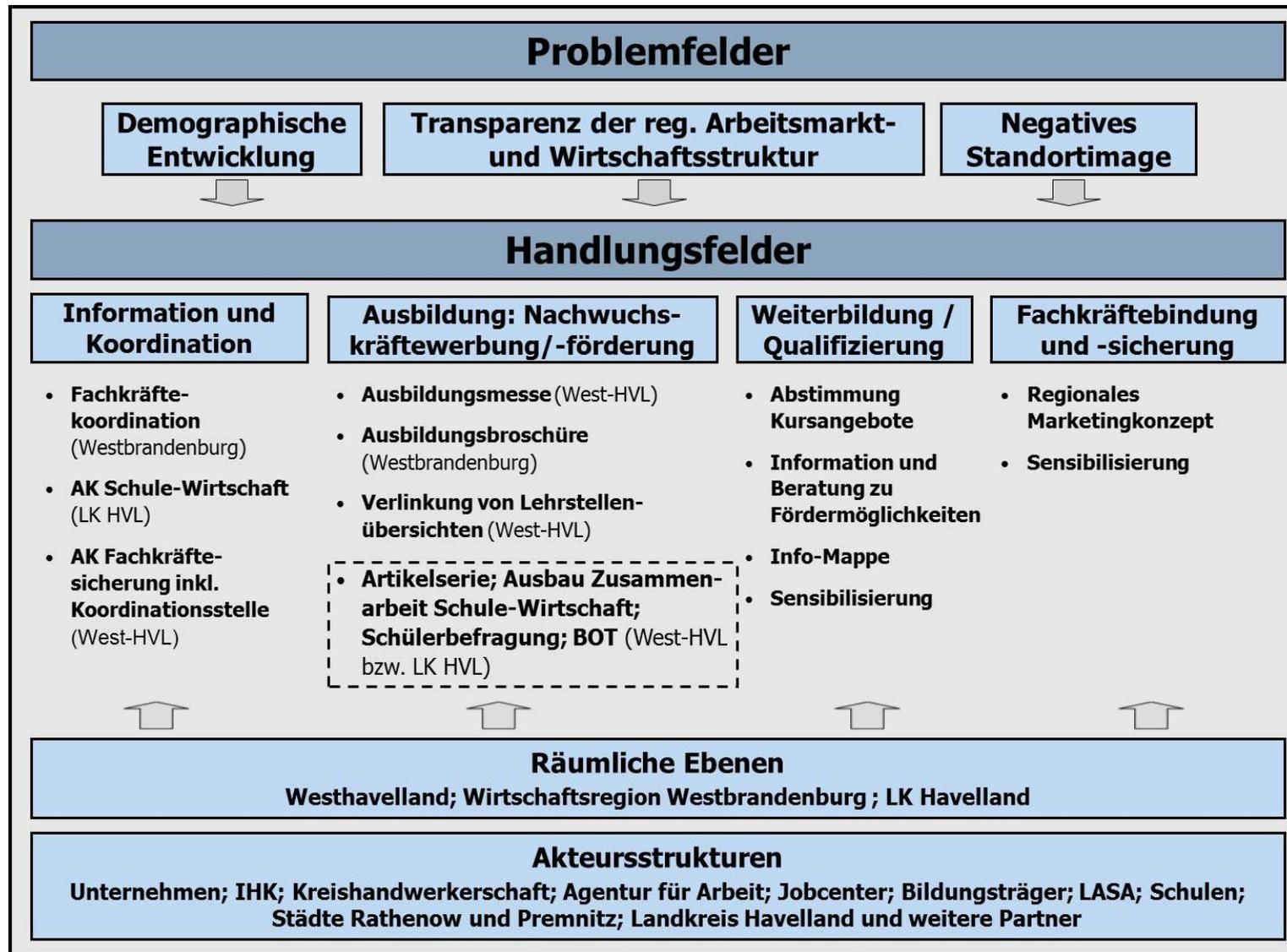
Obwohl das Thema Ausbildung ein Aspekt der Fachkräftebindung und -sicherung ist, wird es aufgrund des hohen Stellenwerts einzeln aufgegriffen.

Regionaler
Zusammenhang und
Akteursstrukturen

Generell muss zum einen diskutiert werden, in welchem regionalen Zusammenhang die verschiedenen Handlungsfelder aufgegriffen werden sollen und zum anderen, welche Akteure federführend agieren können. Neben den Unternehmen selbst kommt dabei auch den Schulen, dem Landkreis Havelland, den Kommunen, den Kammern und Verbänden sowie anderen Institutionen wie der Agentur für Arbeit, dem ILZ, dem Regionalbüro für Fachkräftesicherung Nordwest-Brandenburg und weiteren Trägern eine wichtige Rolle zu.

In der folgenden Übersicht sind die eben dargestellten Problemfelder sowie die im folgenden zu erörternden Handlungsfelder, möglichen Maßnahmen und die räumlichen Ebenen und Akteursstrukturen zusammenfassend abgebildet.

Abbildung 40:
Problem- und
Handlungsfelder²⁹



²⁹ In Klammern ist hinter den einzelnen Maßnahmen die vorgeschlagene räumliche Ebene angegeben. Angaben zu den Akteuren sind in den Tabellen S. 53 und 59 zu finden.

5.1.1 Information und Koordination

Vielzahl
unterschiedlicher
Fachkräfteaktivitäten

Im Landkreis Havelland existiert bereits eine Vielzahl verschiedener Aktivitäten unterschiedlicher Institutionen und Partner für den Bereich Fachkräftesicherung. Diese sind bisher jedoch nur wenig aufeinander abgestimmt bzw. miteinander vernetzt. Auch fehlt durch die große Anzahl verschiedener Träger und Partner eine übergeordnete strategische Ausrichtung. Die Palette der Akteure reicht von den Verwaltungen, der Agentur für Arbeit, den Kammern und Verbänden sowie der LASA bis hin zu verschiedenen Bildungsträgern oder anderen Institutionen, die einzelne Projekte umsetzen. Wichtig wäre es daher, die in der Region bereits vorhandenen Aktivitäten zu erfassen, soweit wie möglich zu vernetzen bzw. zu bündeln und damit zukünftig besser zu koordinieren. Dadurch könnten die Transparenz sowie der Bekanntheitsgrad verschiedener Projekte erhöht, mögliche Angebotslücken identifiziert und Doppelstrukturen vermieden werden. Insgesamt muss es gelingen, die Komplexität an Zuständigkeiten und Interessen zu erfassen und übersichtlich darzustellen.

Personal zur
Koordination nötig

Zur Umsetzung dieser Aufgabe bedarf es personeller Ressourcen, die in den einzelnen Kommunal- und Kreisverwaltungen aktuell nicht vorhanden sind. In Rathenow und Premnitz wurde im Rahmen der Integrierten Stadtentwicklungskonzepte aus dem Jahr 2007 und der gemeinsamen Potenzialanalyse aus dem Jahr 2009 die Schlüsselmaßnahme „Fachkräftesicherung für die Wirtschaftsregion Rathenow-Premnitz“ erarbeitet. Im Kern geht es dabei um die Initiierung einer Planungs- und Koordinationsstelle, was bisher allerdings nicht erreicht wurde.

Fachkräftekoordination (Wirtschaftsregion Westbrandenburg)

Im Rahmen der geplanten Kooperation von Rathenow und Premnitz mit der Stadt Brandenburg an der Havel ist die Einrichtung einer Koordinationsstelle für Fachkräftesicherung vorgesehen. Diese wird auch im Westhavelland Teilaufgaben zur Fachkräftesicherung übernehmen. Durch diese regionale Schnittstelle sollten Synergieeffekte für die gesamte Wirtschaftsregion Westbrandenburg angestrebt werden. Als nächste Schritte gilt es die Fachkräftekoordination nach Erhalt eines positiven Zuwendungsbescheides auszuschreiben und nach der Beauftragung die externe Einrichtung fachlich zu begleiten.

Arbeitskreis Schule-Wirtschaft (Landkreis Havelland)

Beibehaltung und
qualitative Aufwertung
des Arbeitskreises
Schule-Wirtschaft
Havelland

Im Landkreis Havelland existiert bereits ein Arbeitskreis (AK) „Schule-Wirtschaft“ unter der Leitung der Agentur für Arbeit. Dieser tagt etwa viermal jährlich. Allerdings dient dieses Gremium eher als Informationsquelle als dass die Kapazitäten der dort vertretenen Institutionen³⁰ zur Erarbeitung und Begleitung konkreter Maßnahmen ausreichen. Um landkreisweit regelmäßig Informationen über laufende Projekte und deren Ergebnisse zu bekommen, ist die Fortführung dieses Gremiums jedoch sinnvoll und notwendig. Allerdings sollte der Fokus zukünftig stärker auf der Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen aus Untersuchungsergebnissen, wie den Fachkräftebedarfsanalysen, sowie aus den regelmäßig vorgestellten Statistiken der Agentur für Arbeit liegen. Insgesamt wird eine projekt- und umsetzungsorientierte Weiterentwicklung der Arbeitsinhalte des Arbeitskreises empfohlen. Innerhalb des gesamtkreislichen Gremiums sind regionale, thematische sowie projektorientierte „Arbeitsgruppen“, wie z.B. zur Vorbe-

³⁰ Agentur für Arbeit, Jobcenter ILZ, Regionalbüro für Fachkräftesicherung Nordwest-Brandenburg (LASA), Industrie- und Handelskammer Potsdam, Kreishandwerkerschaft Havelland, Landkreis Havelland, staatliches Schulamt, Ländliche Erwachsenenbildung Prignitz-Havelland e.V. (LEB), Netzwerk Zukunft Brandenburg, Vertreter einzelner Schulen und weitere Träger von Fachkräfteprojekten

reitung der Jobbörse bereits etabliert, zweckmäßig. Diese sollten in einem selbst festgelegten, aufgabenspezifischen Rhythmus (ggf. auch unregelmäßig) zusammen kommen. Die Arbeitsinhalte und -ergebnisse der einzelnen Gruppen werden wiederum im großen Arbeitskreis vorgestellt und bei gesamtkreislicher Relevanz aufgegriffen und vertieft. Um eine gewisse Verbindlichkeit herzustellen, ist es wichtig, klare inhaltliche und organisatorische Verantwortlichkeiten innerhalb des großen Arbeitskreises und den verschiedenen Arbeitsgruppen zu definieren. Die inhaltliche Ausrichtung und organisatorische Strukturierung des Arbeitskreises Schule-Wirtschaft Havelland sollte Hauptinhalt einer der nächsten Sitzungen sein.

Arbeitskreis Fachkräftesicherung (Westhavelland)

Initiierung eines
Arbeitskreises
Fachkräftesicherung
Westhavelland

Zusätzlich zu landkreis- bzw. westbrandenburgweiten Aktivitäten bzw. unterhalb dieser Ebenen ist es für das Westhavelland wichtig, einen lokalen Arbeitskreis Fachkräftesicherung Westhavelland in regelmäßigen Abständen einzuberufen. Zum einen sind nicht alle Problemlagen im Ost- und Westhavelland sowie in Brandenburg an der Havel gleichgerichtet, zum anderen sind regional unterschiedliche Akteursstrukturen zu berücksichtigen. Zudem ist die Umsetzung bestimmter Projekte in einer kleineren räumlichen Abgrenzung einfacher. Im Arbeitskreis für das Westhavelland sollten Vertreter folgender Institutionen mitarbeiten: Landkreis Havelland (Wirtschaftsförderung und Jobcenter), IHK, Kreishandwerkerschaft, Bundesagentur für Arbeit, LASA, Schulen (Schulleiter oder städtische Schulämter), Wirtschaft: Unternehmer für Rathenow e.V., Wirtschaftsunioren, Unternehmergemeinschaft Premnitz sowie (Bildungs-) Träger aus der Region.

Projektmanagement
und -umsetzung

Generell obliegt dem Arbeitskreis die regelmäßige Diskussion über mögliche Projekte, deren Vorbereitung, Begleitung und Evaluierung sowie die dazugehörige Öffentlichkeitsarbeit. Wie die Arbeit innerhalb des Arbeitskreises organisiert wird, ist in einer der ersten Sitzungen festzulegen.

Übersicht vorhandener
Fachkräfteaktivitäten

Eine der ersten Aufgabe des Arbeitskreises sollte es sein, eine Übersicht über vorhandene Akteure und Aktivitäten zur Fachkräftesicherung in der Region zu erstellen, diese regelmäßig zu aktualisieren und „Lücken“ aufzudecken. Diese sollte über die vorgesehene Fachkräftekoordination auf die Wirtschaftsregion Westbrandenburg ausgedehnt werden. Im Rahmen der Erarbeitung dieser Fachkräftebedarfsanalyse wurde seitens des Regionalbüros für Fachkräftesicherung Nordwest-Brandenburg der LASA bereits eine erste Auflistung erstellt, die in den nächsten Monaten gemeinsam mit den verschiedenen „Arbeitsmarktakteuren“ vervollständigt werden muss. Vorgesehen ist es, über die Aktivitäten im Rahmen verschiedener Veranstaltungen zu informieren und die Übersicht zu gegebener Zeit der Öffentlichkeit, z.B. auf der Homepage der Wirtschaftsregion Westbrandenburg, zur Verfügung zu stellen.

Presse- und
Öffentlichkeitsarbeit

Getreu nach dem Motto „Tue Gutes und rede darüber“ ist es übergeordnet wichtig, geplante und umgesetzte Projekte der Öffentlichkeit zu präsentieren und über Erfolge zu berichten. Wichtig wäre es in diesem Zusammenhang auch, regelmäßig (z.B. einmal jährlich) ein Informationsblatt oder einen Newsletter mit den für die Unternehmen (bzw. jeweilige Zielgruppe) wichtigsten Informationen zusammenzustellen. Konkret sollten darauf aktuelle bzw. geplante Projekte, Beteiligungsmöglichkeiten und Erfolge sowie wichtige Ansprechpartner und Termine erläutert werden. Adressaten sind neben den Unternehmen auch alle weiteren Arbeitsmarktakteure der Region.

Organisatorische
Unterstützung des
Arbeitskreises

Hilfreich wäre es, eine Person zur organisatorischen Unterstützung des Gremiums im Westhavelland zu haben. Zu den Aufgaben würde u.a. die Vor- und Nachbereitung der Sitzungen gehören. Konkret müssen Termine und die Tagesordnung abgestimmt, Einladungen geschrieben und verschickt sowie Protokolle geschrieben werden. Denkbar

wäre es, den Kommunalverwaltungen eine Stelle über das Programm Bürgerarbeit oder über das 100-Stellen-Programm des Landkreises Havelland an die Seite zu stellen. Ob die Schaffung einer Stelle über eines der Programme möglich ist, muss in einem Gespräch der Städte Rathenow und Premnitz mit dem Landkreis bzw. dem ILZ Havelland geklärt werden.

Erste Schritte zur
Konstituierung des
Arbeitskreises

Im nächsten Schritt sollten Vertreter aller eben genannten Institutionen sowie weitere Interessierte (z.B. Bürger, Politiker) zu einer Auftaktveranstaltung eingeladen werden. In diesem Termin gilt es, die Form und Größe des Arbeitskreises sowie Interessenslagen und Ressourcen der verschiedenen Akteure zu diskutieren. Außerdem sollten ggf. ein Vorstand gewählt und Verantwortlichkeiten festgelegt werden. Inhaltlich sollten schnellstmöglich die in den folgenden Kapiteln vorgeschlagenen sowie weitere potenzielle Projektideen erörtert, priorisiert und ein konkreter Arbeitsplan für das erste Jahr erstellt werden. Dabei gilt es, die Fachkräftekoordination Westbrandenburg einzubeziehen. Inhaltliche und organisatorische Anregungen könnte sich der Arbeitskreis bei bereits gut funktionierenden Netzwerken, wie dem Netzwerk für Fachkräftesicherung Uckermark oder dem Barnimer Netzwerk für Fachkräftesicherung holen. Entsprechende Kontakte können über die Regionalbüros für Fachkräftesicherung der LASA vermittelt werden. Die Organisation einer Auftaktveranstaltung liegt in der Verantwortung der Stadtverwaltungen.

In der folgenden Übersicht sind die Ziele und Arbeitsinhalte sowie mögliche Akteure und die nächsten Schritte noch einmal systematisch abgebildet.

	Information und Koordination
Entwicklungsziele/ Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Stärkere Vernetzung von Schule, Wirtschaft (und Wissenschaft) zur Entwicklung von neuen Impulsen, Innovationen und Bekämpfung der arbeitsmarktbedingten Abwanderung • Erhöhung der Transparenz und des Bekanntheitsgrades sowie bessere Abstimmung aller in der Region vorhandenen Fachkräftemaßnahmen • Verstärkte Entwicklung und Durchführung gemeinsamer Initiativen bzw. Erhöhung des Informationsflusses zu Aktivitäten der verschiedenen Akteure zur Fachkräftesicherung
Beschreibung möglicher Arbeitsinhalte	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Arbeitskreis Fachkräftesicherung</i> als Ansprechpartner in Fragen der regionalen Fachkräftesicherung • <i>Erfassung und Koordination/Bündelung der regionalen Maßnahmen</i> im Bereich Fachkräfte → Übersicht über die in der Region vorhandenen Aktivitäten und Identifizierung von Angebotslücken • Verstärkung der <i>Öffentlichkeitsarbeit</i> (z. B. über Internetauftritt, Flyer, Plakate, Pressearbeit, Informationsblätter zu Fachkräfte-Aktivitäten, Ansprechpartnern, Terminen) • Entwicklung, Begleitung und Unterstützung ausgewählter, noch festzulegender Maßnahmen und Aktionen (z. B. Ausbildungsmesse und -broschüre, Informationsveranstaltungen, Tag des offenen Unternehmens, Zukunftstag, u. ä.) • Unterstützung bei Fachkräftebedarfsanalysen und Ableitung von Handlungsbedarfen • <i>Unterstützung bei der Koordination von Aktivitäten zur Berufs- und Studienorientierung</i> sowie der Angebote der Fachhochschule Brandenburg → Dialog mit Wirtschaft und Schulen: Gespräche zur Eruierung von Unterstützungsbedarfen und Möglichkeiten der systematischen Zusammenarbeit zwischen Schulen und Unternehmen • Ableitung und Umsetzung konkreter Projekte: z.B. Vorstellung von Unternehmen in Schulen, Organisation von Betriebs- und Hochschulbesichtigungen, „Unternehmen macht Schule“: Einbindung der Unternehmen in Unterrichtsstunden, AGs oder Projekttag
Status/Bedarf	<ul style="list-style-type: none"> • Potenziale zur Erhöhung der Transparenz/Übersicht • Kapazitäten in den Fachbereichen der Verwaltungen für umfangreiche Aufgaben der Fachkräftekoordination zu gering • Abstimmung der verschiedenen „Arbeitsmarkt- Akteure“ ausbaufähig

	Information und Koordination
Federführung/ Ansprechpartner	<ul style="list-style-type: none"> • Städte Rathenow und Premnitz (Wirtschaftsförderung) bis zur AK-Gründung • neu zu gründender Arbeitskreis Fachkräftesicherung Westhavelland mit noch festzulegender Verteilung der Verantwortlichkeiten und Aufgaben • nach Möglichkeit: Koordinationsstelle für Arbeitskreis Fachkräftesicherung (am günstigsten langfristig innerhalb der Verwaltungen) • externer Dienstleister im Rahmen der Wirtschaftsregion Westbrandenburg • AK Schule-Wirtschaft Havelland für landkreisweite Themen
Akteure/Partner	<ul style="list-style-type: none"> • Wirtschaft: Unternehmer für Rathenow e.V., Wirtschaftsjuvenen, Unternehmergeinschaft Premnitz, interessierte Unternehmen; IHK;); Kreishandwerkerschaft; Bundesagentur für Arbeit; Jobcenter; (Bildungs-) Träger aus der Region;); Regionalbüro für Fachkräftesicherung Nordwest-Brandenburg der LASA; Schulen: Schulleiter oder städtische Schulämter, evt. Schülersprecher; Stadtverwaltungen Rathenow und Premnitz; Landkreis Havelland
Zeitraum	<ul style="list-style-type: none"> • ab Beginn 2012 fortlaufend
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • personelle Ressourcen der verschiedenen Institutionen zur regelmäßigen Teilnahme am Arbeitskreis sowie zur Umsetzung erster Maßnahmen • finanzielle Ressourcen: Öffentlichkeitsarbeit: Flyer, Veranstaltungen, Pressearbeit
Nächste Schritte	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Qualifizierung AK Schule-Wirtschaft HVL</i>: Diskussion inhaltlicher und organisatorische Strukturierung auf einer der nächsten Sitzungen • <i>Gründung Arbeitskreis Fachkräftesicherung Westhavelland</i>: Organisation Auftakttreffen (Städte Rathenow und Premnitz); Festlegung Größe und Mitglieder des Arbeitskreises; Wahl eines Vorstandes; Festlegung von Verantwortlichkeiten; Eruiierung von (personellen und finanziellen) Ressourcen; Diskussion möglicher Projektideen und Erstellung eines Arbeitsplanes für das erste Jahr • Aufgabenverteilung innerhalb des Vorstandes: Verantwortlichkeiten personell an eine Stelle innerhalb der Verwaltungen binden (nicht an ständig wechselnde geförderte Stellen) • Eruiierung möglicher personeller Unterstützung durch eine neue Stelle über das Programm Bürgerarbeit oder das 100-Stellen-Programm des Landkreises Havelland

5.1.2 Ausbildung: Nachwuchskräftewerbung und -förderung

Ausbildung zur betrieblichen Nachwuchskräfte-sicherung	<p>Eine der besten Methoden zur Nachwuchskräfte-sicherung für Unternehmen ist die eigene Ausbildung. Wie bei der Auswertung der Unternehmensbefragung zu erkennen ist, bildet ein Großteil der untersuchten Betriebe regelmäßig aus. Allerdings gibt es bei der adäquaten Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze sowohl qualitative als auch quantitative Probleme. Die Zahl der Schulabgänger in den letzten Jahren hat stark abgenommen und wird auch zukünftig weiter zurückgehen bzw. sich auf einem niedrigen Niveau stabilisieren. Daher gilt es, so viele der wenigen Absolventen wie möglich in der Region zu halten. Einer der wesentlichen Gründe, im Westhavelland zu bleiben, ist eine Ausbildung in einem interessanten Unternehmen, das zudem individuelle Entwicklungsmöglichkeiten bietet.</p>
Bekanntheitsgrad der regionalen Unternehmen und Berufe erhöhen	<p>Im Rahmen der Fachkräftebedarfsanalyse wurde deutlich, dass viele Unternehmen davon ausgehen, dass weder das Unternehmen an sich, noch die dort vorhandenen Ausbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten bei den Schülern der Region bekannt sind. Die Verwaltungen könnten die Unternehmen daher unterstützen, indem sie gemeinsam mit den Betrieben Maßnahmen zur Erhöhung des Bekanntheitsgrades der Unternehmen, der dort eingesetzten Berufsbilder sowie der vorhandenen Ausbildungsstellen umsetzen.</p>

Ausbildungsmesse (Westhavelland)

Stärkung einer
Ausbildungsmesse für
das Westhavelland

Auf Landkreisebene wird jährlich eine Ausbildungsmesse durchgeführt, um den Bekanntheitsgrad der regionalen Unternehmen und Ausbildungsmöglichkeiten zu erhöhen und den Jugendlichen Entwicklungschancen vor Ort aufzuzeigen. Die Messe findet jedoch immer im Osthavelland statt, so dass die Beteiligung der Unternehmen aus dem Westhavelland aufgrund des Aufwandes bisher eher gering ausfiel. Die Schüler aus dem Westhavelland bekommen durch organisierte Bustransfers jedoch die Möglichkeit, regelmäßig die Messe zu besuchen. Auch in der wirtschaftsräumlich enger mit dem Westhavelland verbundenen Stadt Brandenburg an der Havel findet einmal jährlich ein Berufemarkt statt. Im Rahmen der Kooperation der Wirtschaftsregion Westbrandenburg ist außerdem die Durchführung einer „Langen Nacht der Ausbildung“ geplant. In Rathenow selbst gibt es jährlich eine kleine Messe, organisiert durch die IHK und die Wirtschaftsjuvenen. Ziel der Städte Rathenow und Premnitz ist es, diese zuletzt genannte Ausbildungsmesse auszubauen und den Fokus der Unternehmen und Schulen aus dem Westhavelland zukünftig darauf zu legen. Sofern Anregungen für die Organisation oder Erfahrungswerte aus anderen Regionen benötigt werden, können Kontakte zu Regionen mit langjähriger Erfahrung in der Organisation von Ausbildungsmessen über die Regionalbüros für Fachkräftesicherung der LASA vermittelt werden.

Nächste Schritte

Als nächste Schritte müssten hier Gespräche mit der IHK bzw. den Wirtschaftsjuvenen geführt, ein Organisationsteam gebildet und mit der Vorbereitung der Messe für das kommende Jahr begonnen werden.

Ausbildungsbroschüre (Wirtschaftsregion Westbrandenburg)

Schülern aus dem Westhavelland, die nach ihrem Abschluss in der Region bleiben möchten, steht bisher kein Medium zur Verfügung, in dem sie einfach zugänglich einen Überblick über alle in der Region vorhandenen Ausbildungsunternehmen, die dort angebotenen Berufsbilder sowie konkret verfügbaren Lehrstellen finden.

Vorstellung regionaler
Ausbildungsberufe und
-unternehmen sowie
benötigter
Hochschulabsolventen

Gemeinsam mit der Stadt Brandenburg an der Havel soll daher für die Wirtschaftsregion Westbrandenburg eine Ausbildungsbroschüre erarbeitet werden. Darin werden Ausbildungsberufe und regionale Betriebe, in denen man diese Berufe erlernen kann, vorgestellt. Zudem wird aufgezeigt, welche Berufe mit Studienabschlüssen in den Betrieben in der Region gefragt sind bzw. welche Unternehmen ein duales Studium anbieten. Schüler können sich somit zum einen ein Bild über die verschiedenen Ausbildungsberufe und -unternehmen machen und sich andererseits bereits vor einem möglichen Studium darüber informieren, in welche Unternehmen sie nach ihrem Studium zurückkehren könnten. Die Broschüre sollte auf der Homepage der Wirtschaftsregion Westbrandenburg veröffentlicht werden, den Schulen aber auch als gedruckte Fassung zur Verfügung gestellt werden. Die Übersicht sollte in regelmäßigen Zeitabständen (z.B. 2 Jahre) überarbeitet und aktualisiert werden.

Nächste Schritte

Als nächste Schritte gilt es die Erarbeitung der Broschüre nach Erhalt eines positiven Zuwendungsbescheides auszuschreiben und nach der Beauftragung die externe Einrichtung zu begleiten.

Verlinkung von Lehrstellenübersichten (Westhavelland)

Zusammenführung
vorhandener
Lehrstellenübersichten
für Westhavelland

Ergänzend zu dieser allgemeinen Übersicht potenziell interessanter Betriebe sollte eine Verlinkung von Lehrstellenübersichten mit einem Großteil der lokal angebotenen Ausbildungsplätze erstellt und veröffentlicht werden. Dafür sollten die bereits vorhandenen Lehrstellenübersichten der Agentur für Arbeit, der IHK sowie der HWK genutzt, zusammengeführt und wenn möglich, durch dort nicht aufgelistete Angebote ergänzt

werden. Somit würde den Schülern eine zusammenfassende, möglichst vollständige Übersicht von Homepages zur Verfügung stehen, auf denen sie nach freien Ausbildungsplätzen in der Region suchen können.

Nächste Schritte Als nächste Schritte wären Gespräche mit den drei Institutionen zur Genehmigung der Verlinkung sowie ggf. zu gestalterischen Umsetzungsmöglichkeiten zu führen. Außerdem ist zu überlegen, wie die technische Umsetzung dieser Maßnahme geschehen kann und auf welchen Homepages (z.B. Städte Rathenow und Premnitz sowie Landkreis Havelland) die Verlinkungsseite erscheinen soll. Die Verantwortlichkeiten zur Zusammenstellung dieser Verlinkungen muss gemeinsam im Arbeitskreis bzw. in den Gesprächen mit der Agentur für Arbeit und den Kammern festgelegt werden.

Artikelserie bzw. Beilage in regionaler Zeitung (Westhavelland; ggf. Landkreis Havelland)

Unternehmensvorstellungen in der regionalen Presse Zur Erhöhung des Bekanntheitsgrades der lokalen Unternehmen ist es außerdem denkbar, eine Artikelserie zum Thema „westhavelländer Unternehmen und berufliche Entwicklungschancen“ in lokalen Zeitungen zu schalten. Darin könnten z.B. aktuelle Azubis oder Praktikanten den Betrieb mit seinen Produkten sowie Ausbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten vorstellen. Organisiert werden könnten solche Aktionen durch den neuen Arbeitskreis Fachkräftesicherung. Erscheinen könnten einmal jährlich (z.B. im Zusammenhang mit der Ausbildungsmesse) auch Regionalbeilagen in der lokalen Zeitung. Inwiefern eine solche Artikelserie für die Region interessant ist, muss im neu zu gründenden Arbeitskreis abgestimmt werden. Auch müssen dort Verantwortlichkeiten und eine konkrete Zeitschiene definiert werden. Denkbar wäre es auch, diese Maßnahme im Arbeitskreis Schule-Wirtschaft Havelland zu besprechen und für das gesamte Havelland umzusetzen. Ggf. ist auch die „Wiederbelebung“ der vor kurzem eingestellten, in Rathenow gut angenommenen Jugendzeitung „Live your life“ in diese Überlegungen einzubeziehen.

Ausbau der Zusammenarbeit Schule-Wirtschaft (Westhavelland)

Bilaterale Kontakte erweitern und systematisieren Im Westhavelland gibt es bereits einige bilaterale Kontakte zwischen Schulen und Unternehmen, die von einzelnen Unternehmensvorstellungen in den Schulen oder dem Angebot von Praktikaplätzen bzw. Projektarbeiten bis hin zur Vereinbarung langjähriger Kooperationen reichen. Auf der anderen Seite setzen verschiedene Träger Projekte um, die die Vermittlung von Jugendlichen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt unterstützen. An vielen Stellen wäre es sicherlich sinnvoll, die sporadischen Kontakte zwischen einzelnen Unternehmen und Schulen zu verstetigen, zu intensivieren und auszuweiten.

Diskussion von Kooperationsbedarfen und -möglichkeiten zwischen Schule und Unternehmen In diesem Themenfeld wäre es wichtig, in Gesprächen mit den Schulen zunächst zu analysieren, welche Kontakte zu Unternehmen bisher existieren und inwiefern die Wirtschaftsförderungen die Schulen bei der kontinuierlichen Erweiterung und Vertiefung dieser Kontakte unterstützen können.

Unternehmensangebote für Schulen Auf der anderen Seite muss hier auch mit den Unternehmen diskutiert werden, welche Angebote sie Schulen unterbreiten könnten. Konkret könnten durch eine Diskussion mit Schulen und Unternehmen über Kooperationsbedarfe und -möglichkeiten mittelfristig „Unternehmensvorstellungen“ entstehen. Orientieren könnte man sich z.B. an den Unternehmensportraits des Netzwerkes Schule-Wirtschaft Neuruppin.³¹ Evt. könn-

³¹ Inhalte der Unternehmensportraits sind z.B. Name und Anschrift, Ausbildungsberufe, benötigte Studienberufe, Angebot für Schulen (Schüler-/Lehrerpraktikum, Betriebsbesichtigungen, Gestaltung von Schulstunden, Schülerprojekte, Interesse an einer Kooperation mit einer Schule); Quelle:

ten diese Informationen auch im Rahmen eines Projektes oder während regulärer Schülerpraktika zusammengestellt werden. Die Übersichten könnten schließlich durch die Schulen genutzt werden, um Unternehmen auf spezielle Zusammenarbeitsformen anzusprechen. Wenn es gelingt, die vorhandenen Kontakte zu verstetigen und zu erweitern, könnte dies in eine dauerhafte regionale Zusammenarbeit der Schulen mit Unternehmen im Rahmen von Praktika, Praxislerntagen, Projekttagen münden. Anzustreben wären auch regelmäßige Unternehmensbesichtigungen für Schüler und Eltern auf der einen sowie die praxisnahe Unterrichtsgestaltung durch Unternehmen auf der anderen Seite. Im Einzelfall werden Schulen bereits heute bei der Gestaltung des Berufsorientierungstages durch die Vermittlung von Unternehmensbesichtigungen unterstützt. Für die Schulen mit einer Sekundarstufe II dürfte in diesem Zusammenhang neben den Unternehmen vor Ort auch die Fachhochschule Brandenburg als Ziel interessant sein. Kontakte zum Netzwerk Schule-Wirtschaft Neuruppin können bei Interesse über das Regionalbüro für Fachkräftesicherung Nordwestbrandenburg hergestellt werden.

Nächste Schritte Im Rahmen des neu zu gründenden Arbeitskreises oder innerhalb der Stadtverwaltungen sollten im nächsten Schritt Gespräche mit den Schulen und Unternehmen organisiert werden.

Berufsorientierungstourneen (Westhavelland bzw. Landkreis Havelland)

Berufsorientierungstourneen: Dialog zwischen Schulen und Unternehmen Eine weitere Maßnahme zur Berufsorientierung sind Berufsorientierungstourneen (BOT), die brandenburgweit durch das Netzwerk Zukunft organisiert werden. Eine BOT ist ein Informations- und Fortbildungsangebot für Lehrkräfte und Multiplikatoren mit Beratungsfunktion im Bereich der Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler.³² Im Rahmen der einzelnen Stationen der BOT werden den Teilnehmern u.a. Einblicke in die betriebliche Praxis gewährt sowie Informationen über aktuelle Anforderungen an verschiedene Berufe vermittelt. Durch das Kennenlernen von Ausbildungen und Berufen, die in einem thematischen und regionalen Zusammenhang stehen, soll zudem der Dialog zwischen Schule, Unternehmen, Ausbildungsstätten sowie Einrichtungen der Berufsberatung und Fachkräftesicherung befördert werden. Generell werden sechs Tournee-Tage mit verschiedenen Stationen in Betrieben und Bildungseinrichtungen organisiert. Durch diese Tournee werden die Kenntnisse über regionale Branchen, Betriebe und Ausbildungsangebote und das gegenseitige Verständnis von Schule und Wirtschaft sowie Kontakte vor Ort zwischen Lehrkräften, Unternehmensvertreterinnen und -vertretern sowie Berufsberaterinnen und -beratern und weiteren Multiplikatoren befördert. Ggf. können auch Ideen für den Fachunterricht einerseits und die Ausgestaltung des schulischen Berufs- und Studienorientierungskonzeptes andererseits mitgenommen werden³³. Evt. wird im kommenden Jahr eine BOT in Brandenburg an der Havel mit Schwerpunkt auf Metallberufen durchgeführt.

Einfluss auf zukünftige BOTs im Havelland Von September 2007 bis Februar 2008 nahmen an der BOT „Mit (Durch-) Blick in die Zukunft“ bereits verschiedene Optik-Unternehmen aus dem Havelland teil. Für die Zukunft wäre anzustreben, eine weitere BOT in der Region durchzuführen und seitens der Wirtschaftsförderungen Einfluss auf deren thematische Ausrichtung auszuüben. Auch könnten Berufsorientierungstourneen bei Erfolg (nach Rücksprache mit den regionalen Schulen und Unternehmen) regelmäßig als Instrument der Berufsorientierung genutzt werden.

http://netzwerkzukunft.de/aktivitaeten/netzwerk-neuruppin/materialien-netzwerk-neuruppin/Katalog_Unternehmensangebote14122010.pdf

³² Berufsberaterinnen und -berater der Agenturen für Arbeit sowie vergleichbare Einrichtungen und Projekte

³³ Quelle: <http://netzwerkzukunft.de>

Nächste Schritte	<p>Generell sollte zeitnah ein Gespräch zwischen den Städten Rathenow und Premnitz sowie dem Landkreis Havelland und der zuständigen Außenstellenleiterin von Netzwerk Zukunft stattfinden, um die Möglichkeiten einer BOT im Landkreis Havelland zu diskutieren. Dabei ist auch zu hinterfragen, welchen inhaltlichen (Tourismus, Gesundheit, Optik, ...) und regionalen Schwerpunkte (Westhavelland, Westbrandenburg, Havelland) diese Tournee haben sollte.</p>
Interessen und Motivationen von Schülern	<p>Schülerbefragung (Westhavelland bzw. Landkreis Havelland)</p> <p>Neben der Unternehmensbefragung auf der einen Seite wäre es auch interessant, die Schüler auf der anderen Seite nach ihren Interessen und Vorhaben für die Zukunft zu befragen. Eine solche Schülerbefragung könnte im Zusammenhang mit dem im Landkreis Havelland umgesetzten Demographieprojekt organisiert werden. Zu hinterfragen sind dabei die Determinanten für den Verbleib bzw. den Wegzug aus der Region nach Abschluss der allgemein bildenden Schule. Auch könnten der Bekanntheitsgrad sowie das Image der lokalen Unternehmen sowie der Region Westhavelland aus Schülersicht beleuchtet werden. Zudem könnte so abgebildet werden, auf welchem Weg sich Schüler über Ausbildungsberufe und –unternehmen informieren. Die so gewonnenen Informationen kommen allen Arbeitsmarktakteuren für zukünftige Projekte zugute. Sinnvoll wäre es bei der Vorbereitung einer solchen Befragung Erfahrungen aus Schülerbefragungen anderer Regionen zurückgreifen zu können. Entsprechende Ansprechpartner können über die Regionalbüros für Fachkräftesicherung benannt werden.</p>
Nächste Schritte	<p>In einem nächsten Schritt müssten Vertreter der Stadtverwaltungen bzw. die durch den Arbeitskreis Fachkräftesicherung (Westhavelland) festgelegten Vertreter mit dem Demographiebeauftragten des Landkreises Kontakt aufnehmen. In einem Gespräch ist zu klären, inwiefern eine solche Schülerbefragung innerhalb des Demographieprojektes umgesetzt werden kann. Sollte dies nicht der Fall sein, ist im Arbeitskreis zu überlegen, inwiefern die Schülerbefragung durchgeführt werden kann.</p>
Unternehmen ohne eigene Ausbildung	<p>Erhöhung des Anteils ausbildender Unternehmen (Westhavelland)</p> <p>Der Anteil der Unternehmen, die aktuell nicht selbst ausbilden, ist innerhalb der Stichprobe relativ niedrig. Trotzdem könnten mit den entsprechenden Unternehmen die Vor- und Nachteile einer eigenen Ausbildung bzw. von Verbundausbildung diskutiert werden. Die Kammern unterstützen dieses Anliegen als erster Ansprechpartner. Gerade wenn den Unternehmen bewusst wird, dass sich zukünftig kaum noch gut ausgebildeten Fachkräfte mehr auf dem „freien Markt“ befinden, könnte die eigene Ausbildung einen anderen Stellenwert bekommen. Auch dieses Thema sollte auf der Agenda des Arbeitskreises Fachkräftesicherung stehen und dort diskutiert werden.</p>

	Ausbildung: Nachwuchskräftewerbung und -förderung
Entwicklungsziele/ Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung des Bekanntheitsgrades der in der Region vorhandenen Ausbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten → „Innenmarketing“ • Darstellung der regionalen Schwerpunktbedarfe • stärkere Vernetzung von Schule und Wirtschaft • Sicherung der Quantität und Qualität des Fachkräftebedarfs der ansässigen Unternehmen durch die Bekämpfung der arbeitsmarktbedingten Abwanderung • Erhöhung des Qualifikationsniveaus bzw. der Ausbildungsfähigkeit der Jugendlichen durch die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft
Beschreibung / Einzelmaßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Ausbildungsmesse</i>: Organisation einer Ausbildungsmesse für das Westhavelland (1x jährlich) • <i>Ausbildungsbroschüre</i>: Darstellung der einzelnen Ausbildungsberufe mit Angabe regionaler Ausbildungsbetriebe, notwendigen Voraussetzungen zum Erlernen einzelner Berufe, Kontaktdaten und Ansprechpartnern sowie weiteren Informationen für die Suche nach geeigneten Ausbildungsmöglichkeiten • <i>Verlinkung von Lehrstellenübersichten</i>: Zusammenführung und Ergänzung vorhandener Lehrstellenübersichten für das Westhavelland auf einer Internetseite • <i>Pressebeiträge</i>: regelmäßige Vorstellung regionaler Unternehmen in der Presse • <i>Kooperation Schule-Wirtschaft</i>: systematischer Ausbau der Zusammenarbeit von Schulen und Unternehmen mithilfe verschiedener (im AK Fachkräftesicherung) noch festzulegender Maßnahmen • <i>Berufsorientierungstournee(BOT)</i>: Abstimmung zu Möglichkeiten eines solchen Tools mit der Außenstellenleitung von Netzwerk Zukunft; Diskussion vorhandenen Interesses im AK Fachkräftesicherung sowie in Gesprächen mit den Schulen und Unternehmen • <i>Schülerbefragung</i>: berufliche Interessen, Halte- und Fortzugsgründe • Erhöhung des Anteils ausbildender Unternehmen: Dialog nicht ausbildender Unternehmen mit Wirtschaftsförderung bzw. den Kammern
Status/Bedarf	<ul style="list-style-type: none"> • Zu geringer Bekanntheitsgrad regionaler Unternehmen, der dort vorhandenen Ausbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie der Fachkräftebedarfe • diverse Auswertungen und Aufstellungen (u. a. der Kammern) vorhanden, aber nicht regional für Westhavelland bzw. Westbrandenburg
Federführung/ Ansprechpartner	<ul style="list-style-type: none"> • Mitglieder des Arbeitskreises Fachkräftesicherung Westhavelland • externer Dienstleister im Rahmen der Wirtschaftsregion Westbrandenburg
Akteure/Partner	<ul style="list-style-type: none"> • Stadtverwaltungen Rathenow und Premnitz; Landkreis Havelland (Wirtschaftsförderung und Jobcenter); IHK; Kreishandwerkerschaft; Bundesagentur für Arbeit; Regionalbüros für Fachkräftesicherung der LASA; Schulen: Schulleiter oder städtische Schulämter, evt. Schülersprecher; Wirtschaft: Unternehmer für Rathenow e.V., Wirtschaftsjunoren, Unternehmergemeinschaft Premnitz, interessierte Unternehmen; (Bildungs-) Träger aus der Region
Zeitraum	<ul style="list-style-type: none"> • Ab 2012 fortlaufend
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • personelle Ressourcen der verschiedenen Institutionen zur regelmäßigen Teilnahme am Arbeitskreis sowie zur Umsetzung erster Maßnahmen • finanzielle Ressourcen: Öffentlichkeitsarbeit: Flyer, Veranstaltungen, Pressearbeit
Nächste Schritte	<ul style="list-style-type: none"> • Diskussion der vorgeschlagenen und weiterer Projekte im AK Fachkräftesicherung • <i>Ausbildungsmesse</i>: Gespräche mit IHK und Wirtschaftsjunoren, Bildung Organisationsteam • <i>Ausbildungsbroschüre</i>: Ausschreibung und Beauftragung der Broschüren-Erstellung • <i>Verlinkung Lehrstellenübersichten</i>: Gespräche mit Agentur für Arbeit, IHK Potsdam und HWK Potsdam zur Zusammenstellung der vorhandenen Übersichten • <i>Schule-Wirtschaft</i>: Gespräche von Vertretern des Arbeitskreises mit Schulen und Unternehmen → Eruierung von Kooperationspotenzialen • <i>BOT</i>: Gespräch mit Außenstellenleitung von Netzwerk Zukunft zur Diskussion einer mögliche BOT im Havelland • <i>Schülerbefragung</i>: Gespräch mit dem Demographiebeauftragten des Landkreises Havelland

5.1.3 Weiterbildung und Qualifizierung

Qualifizierungsbedarf
im Unternehmen
erkennen

Für viele Unternehmen ist das Wissen der Mitarbeiter eine der Hauptkomponenten für die langfristige Sicherung der eigenen Wettbewerbsfähigkeit. Auch zur Erhaltung der lebenslangen Arbeitsmarktfähigkeit sind regelmäßige Qualifizierungen notwendig. Für die langfristige betriebliche Personalentwicklung sind die Unternehmen selbst verantwortlich. Dort müssen demnach potenzielle Weiterbildungsbedarfe erkannt und über verschiedene Qualifizierungen (intern oder extern) befriedigt werden. Die staatlichen Institutionen innerhalb der Region können dementsprechend nur bei der Verbesserung der Rahmenbedingungen in diesem Themenfeld mitwirken sowie indirekt sensibilisierend und beratend eingreifen.

Abstimmung der Kursangebote von Bildungsträgern auf Unternehmensbedarfe

Kursangebot:
Abstimmung von
Angebot und
Nachfrage

So gilt z.B. es seitens der Bildungsträger, das Kursangebot bestmöglich an die Nachfrage der Unternehmen anzupassen. Konkrete Weiterbildungsreihen oder modulare Qualifizierungsangebote können z.B. in einem Diskussionsprozess von Unternehmen, Kammern und Bildungsanbietern entstehen. Die Bedarfe müssen jedoch in erster Linie von den Unternehmen gemeldet werden. Im Rahmen thematischer Veranstaltungen können verschiedene Institutionen z.B. durch die Vorstellung von best-practice-Beispielen oder einen organisierten Erfahrungsaustausch zum Thema Personalentwicklung unterstützen.

Regelmäßige Information und Beratung zu Fördermöglichkeiten (Westhavelland bzw. Landkreis Havelland)

Unterstützung durch
Förderprogramme

Regional agierende Landes- und Bundesinstitutionen³⁴ werden wie bisher auch zukünftig im Zuge verschiedener Veranstaltungsreihen über die aktuellen Fördermöglichkeiten im Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsbereich informieren. So werden die entsprechenden Förderprogramme regelmäßig im Rahmen von Unternehmerstammtischen der IHK, Innungsversammlungen der Kreishandwerkerschaft sowie Sonderberatungstagen der ILB³⁵ und anderen Unternehmertreffen vorgestellt. Anzumerken ist hierbei, dass diese Informationen für die einzelnen Unternehmen erst dann interessant werden, wenn konkrete Bedarfe in den entsprechenden Bereichen vorliegen. Daher ist es wichtig, auch langfristig angebotene Fördermöglichkeiten nicht nur einmalig, sondern regelmäßig zu präsentieren.

Info-Mappe in Gewerbeämtern (Westhavelland)

Bereitstellung von
zusammengefassten
Informationen

Angedacht ist in diesem Zusammenhang auch die Zusammenstellung einer Info-Mappe, die in den kommunalen Gewerbeämtern ausgelegt wird und somit (mindestens) jedem Unternehmensgründer zur Verfügung steht. Beinhalten sollen diese Mappen Informationen zu Ansprechpartnern und Förderprogrammen, z.B. der LASA, der Bundesagentur für Arbeit, der ZAB, der ILB, der IHK sowie des Landkreises Havelland. Als Basis für den Bereich Aus- und Weiterbildung kann die bereits vorhandene Liste des Regionalbüros für Fachkräftesicherung Nordwest-Brandenburg der LASA genutzt werden. Die Organisation der Mappenzusammenstellung sollte zunächst durch die Stadtverwaltungen, später evt. durch einen anderen Verantwortlichen aus dem Arbeitskreis Fachkräftesicherung übernommen werden. In einem nächsten Schritt wäre dieses Vorhaben daher mit den entsprechenden „Förder-Institutionen“ zu besprechen.

³⁴ Z.B. Landesagentur für Struktur und Arbeit, Bundesagentur für Arbeit, Jobcenter ILZ, Zukunftsagentur Brandenburg, Investitions- und Landesbank, IHK

³⁵ Gemeinsam mit IHK, LASA, BA, Jobcenter ILZ

Sofern das Einverständnis dieser Akteure vorliegt können die zur Verfügung gestellten Materialien in Mappen zusammengestellt und Interessenten zur Verfügung gestellt werden.

Wirtschaftsförderung als erster Ansprechpartner für Unternehmen

Regelmäßige
Information der
Wirtschaftsförderer
nötig

Innerhalb der Verwaltungen ist es auch wichtig, dass v.a. die Wirtschaftsförderer regelmäßig über das vorhandene Förderspektrum und die entsprechenden Ansprechpartner informiert sind. Da sie für Unternehmen häufig der erste Ansprechpartner in der Kommune oder im Landkreis sind, müssen ihnen die Möglichkeiten und Ansprechpartner bekannt sein, um Anfragen an die passende Stelle weiterzuleiten.

5.1.4 Fachkräftebindung und -sicherung

Unternehmens- und
Standortattraktivität
wichtig

Im zunehmenden Wettbewerb um Fachkräfte spielen die Attraktivität und das Image von Unternehmen, aber auch von Standorten eine immer größere Rolle. Positive Einschätzungen erhalten Unternehmen z.B. durch eine vorbildliche, moderne Personalpolitik oder soziales Engagement in der Region. Auch wird die Lebensqualität, gemessen an weichen Standortfaktoren wie Freizeit-, Bildungs- und Kulturangeboten sowie individuellen Wohnangeboten immer wichtiger für die Arbeitsplatzwahl.

einzelbetriebliche
Personalentwicklung

Um dem Problem des drohenden Fachkräftemangels frühzeitig zu begegnen, sind durch die Unternehmen vielfältige Strategien zu erarbeiten „Neben der Etablierung einer betrieblichen Personalpolitik, die am vordringlichsten ist, geht es vor allem um Fragen, wie die Ansprache unterschiedlicher Erwerbsfähigengruppen erfolgen kann, welche Maßnahmen zur Akquirierung von jungen Nachwuchskräften geeignet sind und welche Anstrengungen Unternehmen bei der internen Qualifizierung verfolgen können. Nicht zuletzt geht es im Strategiefeld Mitarbeiterbindung um die Frage, wie die Abwanderung von Mitarbeitern reduziert und die Beschäftigungsfähigkeit erhalten werden kann.“³⁶

Anders als die Bindung von Fachkräften an den Standort Westhavelland im Allgemeinen ist die Fachkräftebindung an das Unternehmen einzig und allein betriebliche Aufgabe. Seitens der Verwaltung gibt es an dieser Stelle kaum Einflussmöglichkeiten. Ggf. können wiederum im Rahmen verschiedener Veranstaltungen Anreizinstrumente zur betrieblichen Fachkräftebindung und best-practice-Beispiele vorgestellt werden.

Im Anhang findet sich dazu eine Übersicht strategischer Ansatzpunkte für Unternehmen zur Bewältigung des drohenden Fachkräftemangels, die im Rahmen eines Gutachtens für die Region Hannover³⁷ erarbeitet wurde (vgl. Anhang). Weitere Diskussionen zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität und zu Anreizen zur Gewinnung und Bindung von Personal finden sich z. B. im aktuellen Gutachten des Institutes für Mittelstandsforschung „Deckung des Fachkräftebedarfs in kleinen und mittleren Unternehmen.“³⁸

³⁶ Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung (2010): Fachkräftemangel und demographischer Wandel bis 2020. Hannover. S. 18.

³⁷ ebd. S. 28.

³⁸ Institut für Mittelstandsforschung (2010): Deckung des Fachkräftebedarfs in kleinen und mittleren Unternehmen. Situationsanalyse und Handlungsempfehlungen (= IfM-Materialien Nr. 200). Bonn.

Regionales Marketingkonzept (Westhavelland bzw. Wirtschaftsregion Westbrandenburg)

Verbesserung des
Standort-Images
durch Innen- und
Außenmarketing

Auch wenn die meisten Strategieansätze vor allem durch die Unternehmen und deren Mitarbeiter zu tragen sind, sind die regionalen Akteure wichtige Partner bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen gegen den drohenden Fachkräftemangel. Wie bereits mehrfach erwähnt, werden die positiven Standortfaktoren des Westhavellandes, u.a. auch die vorhandenen Aus- und Entwicklungsmöglichkeiten im bisher sowohl innerhalb als auch außerhalb der Region nicht ausreichend wahrgenommen. Der Verwaltung obliegt an dieser Stelle die Aufgabe, die Außendarstellung des Standortes zu verbessern. In einem nächsten Schritt wäre daher die Erarbeitung einer regionalen Marketing-Strategie sinnvoll. In diesem Zusammenhang ist es auch notwendig, über die Ausbildungsbroschüre hinaus persönliche und familiäre Entwicklungsmöglichkeiten in der Region darzustellen und ggf. in einen Dialog mit der Bevölkerung zu treten. Im Rahmen der Kooperation zur Wirtschaftsregion Westbrandenburg ist die Erarbeitung eines gemeinsamen Marketing-Konzeptes vorgesehen. Dabei gilt es, die Stärken und Chancen des Westhavellandes zu präsentieren. Die Verwaltungen von Rathenow und Premnitz müssen zudem entscheiden, inwiefern Marketing-Ansätze unterhalb der Wirtschaftsregion Westbrandenburg für das Westhavelland sinnvoll erscheinen.

Tabelle 10:
Zusammenfassung

Problemfelder	Demographische Entwicklung	Transparenz der regionalen Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsstruktur		Negatives Standortimage
Handlungsfelder	Information und Koordination	Ausbildung: Nachwuchskräftewerbung und -förderung	Weiterbildung / Qualifizierung	Fachkräftebindung und -sicherung
Potenzielle Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> Fachkräftekoordination (Westbrandenburg) Arbeitskreis Schule-Wirtschaft (LK HVL) Arbeitskreis Fachkräftesicherung inkl. Koordinationsstelle (Westhavelland) 	<p><i>Startermaßnahmen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Ausbildungsmesse (Westhavelland) Ausbildungsbroschüre (Westbrandenburg) Verlinkung von Lehrstellenübersichten (Westhavelland) <p><i>zur weiteren Diskussion:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Artikelserie bzw. Beilage in regionaler Zeitung (Westhavelland; LK HVL) Ausbau Zusammenarbeit Schule-Wirtschaft (Westhavelland) Berufsorientierungstournee (Westhavelland; ggf LK HVL) Schülerbefragung (Westhavelland; LK HVL) 	<ul style="list-style-type: none"> Abstimmung der Kursangebote von Bildungsträgern auf Unternehmensbedarfe Regelmäßige Information und Beratung zu Fördermöglichkeiten (Westhavelland bzw. LK HVL) Info-Mappe in Gewerbeämtern (Westhavelland) Wirtschaftsförderung als erster Ansprechpartner für Unternehmen Sensibilisierung zum Thema Mitarbeiterentwicklung durch Kammern/Innungen unterstützte Weiterbildungsreihen 	<ul style="list-style-type: none"> Regionales Marketingkonzept: berufliche und persönliche Chancen (für Jugendliche) in der Region Sensibilisierung zum Thema Mitarbeiterbindung und Mitarbeitermotivation
Räumliche Ebenen	Westhavelland (Städte Rathenow und Premnitz); interkommunale Kooperation: Wirtschaftsregion Westbrandenburg; LK Havelland;			
Akteursstrukturen	Unternehmen; IHK; Kreishandwerkerschaft; Agentur für Arbeit; Jobcenter; Bildungsträger; LASA; Schulen; Städte Rathenow und Premnitz; Landkreis Havelland und weitere Partner			

5.2 Umsetzungsplan: nächste Schritte

Gründung AK
Fachkräftesicherung
und bilaterale
Gespräche zwischen
Wirtschafts-
förderungen und
weiteren Akteuren

Als Ergebnis der sozioökonomischen Analyse einerseits und der Ergebnisse der Unternehmensbefragung andererseits, wurden im vorangegangenen Kapitel Handlungsmöglichkeiten in verschiedenen Themenfeldern aufgezeigt. Auf Basis dieser Vorschläge gilt es nun, einen Diskussionsprozess in der Region anzustoßen und das Thema Fachkräftesicherung gemeinschaftlich weiter zu bearbeiten. Dazu gilt es, schnellstmöglich das erste Treffen des neu zu gründenden Arbeitskreises einzuberufen. Bis zur Konstituierung dieses Gremiums sollte die Verantwortung für alle Projekte bei den Wirtschaftsförderungen der Städte Rathenow und Premnitz liegen. Konkrete Projektansätze müssen z.B. im Rahmen des neuen Arbeitskreises oder bilateralen Gesprächen mit den regionalen Akteuren diskutiert und je nach Realisierungschancen vertieft werden.

An dieser Stelle muss jedoch auch darauf hingewiesen werden, dass in den Wirtschaftsförderungen der beiden Städte Rathenow und Premnitz derzeit keine ausreichenden personellen Kapazitäten zur umgehenden Umsetzung der zahlreichen Maßnahmen sowie zur intensiven Mitarbeit im Arbeitskreis Fachkräftesicherung Westhavelland zur Verfügung stehen. Die hier aufgeführten Handlungsempfehlungen können daher nur sukzessive im Laufe der nächsten Jahre aufgegriffen und umgesetzt werden. Im Falle einer personellen Veränderung innerhalb der Verwaltungen mit einem Arbeitsschwerpunkt im Bereich der Fachkräftethematik, könnten die Umsetzung beschleunigt werden. Eine Alternative wäre die dauerhafte Übernahme von bestimmten Verantwortungen durch Vertreter der Bundesagentur für Arbeit, der Kammern oder der Regionalbüros für Fachkräftesicherung der LASA.

Tabelle 11: Übersicht der nächsten Schritte im Westhavelland („Fahrplan“)

Zeitraum	Maßnahme	Nächste Schritte
2012 ³⁹	Arbeitskreis Fachkräftesicherung Westhavelland	Gründung → Organisation 1.Treffen
	Fachkräftekoordination Westbrandenburg	Ausschreibung und Vergabe
	Info-Mappe in Gewerbeämtern	Gespräche mit „Förderinstitutionen“ und Zusammenstellung des Materials
	Ausbildungsmesse Westhavelland	Gespräche mit IHK und Wirtschaftsjuristen, Bildung Organisationsteam
	Regionales Marketingkonzept Westbrandenburg : u.a. berufliche und persönliche in der Region	Diskussion über Notwendigkeit eines Konzeptes für das Westhavelland; Ausschreibung und Vergabe Regionalmarketing Westbrandenburg
Im Anschluss	Berufsorientierungstournee	Gespräch mit Außenstellenleitung von Netzwerk Zukunft zur Diskussion einer mögliche BOT im Havelland

³⁹ Im AK Schule-Wirtschaft Havelland sollte in einer der nächsten Sitzungen dessen zukünftige inhaltliche und organisatorische Struktur thematisiert werden („Klausurtagung“). Da diese Handlungsempfehlung nur bedingt an das Westhavelland und vielmehr an den Arbeitskreis selbst bzw. den Landkreis Havelland, wird sie in dieser Tabelle mit den wichtigsten nächsten Schritten für das Westhavelland nicht benannt.

	Verlinkung von Lehrstellenübersichten (Westhavelland)	Gespräche mit Agentur für Arbeit, IHK Potsdam und HWK Potsdam
	Schülerbefragungen	Gespräch mit dem Demographiebeauftragten des Landkreises Havelland
	Ausbildungsbroschüre Westbrandenburg	Ausschreibung und Beauftragung der Broschüren-Erstellung
	Artikelserie bzw. Beilage in regionaler Zeitung	Diskussion und Vertiefung im Arbeitskreis Fachkräftesicherung
	Ausbau Zusammenarbeit Schule-Wirtschaft	Gespräche von Vertretern des Arbeitskreises mit Schulen und Unternehmen → Eruierung von Kooperationspotenzialen
fortlaufend	Abstimmung der Kursangebote von Bildungsträgern auf Unternehmensbedarfe	Regelmäßige Unterstützung durch die Wirtschaftsförderungen bzw. weitere Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsakteure im Rahmen vorhandener oder zu initiiender Veranstaltungsformate
	Regelmäßige Information und Beratung zu Fördermöglichkeiten	
	Sensibilisierung zum Thema Mitarbeiterentwicklung	
	durch Kammern/Innungen unterstützte Weiterbildungsreihen	
	Sensibilisierung zum Thema Mitarbeiterbindung und Mitarbeitermotivation	