

euradGd

EUREGIONALE ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT
> FÜR MITTELSTÄNDISCHE UNTERNEHMEN

2. Workshop

30.09.2014

Mönchengladbach

Regionale Bekanntheit von KMU

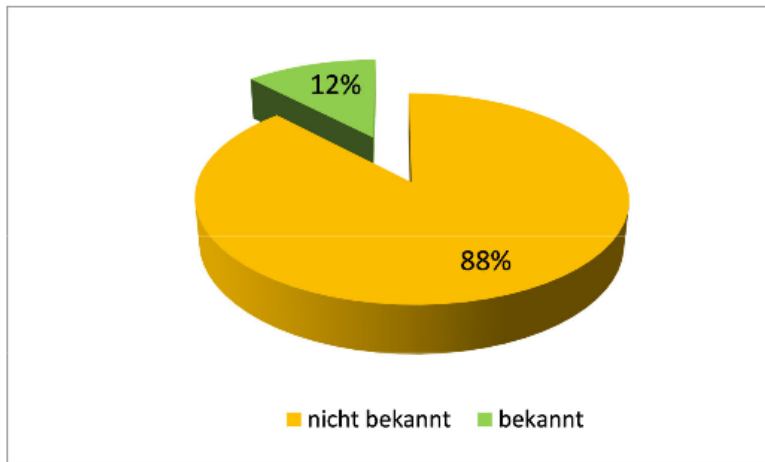
▸ Studie der Hochschule Osnabrück

- Ungestützter Bekanntheitsgrad der Unternehmen in der Region (N=110 Studenten)
 - 34 Unternehmen erhielten mindestens 5 Nennungen
 - alle 34 Unternehmen gehören zu den größten bzw. größeren der Region Osnabrück
 - weniger als 5 Nennungen = hauptsächlich mittelständische Unternehmen

> Studie der Hochschule Osnabrück

> Gestützter Bekanntheitsgrad (N=132 Studierende)

- > 30 mittelständische Unternehmen wurden namentlich vorgegeben

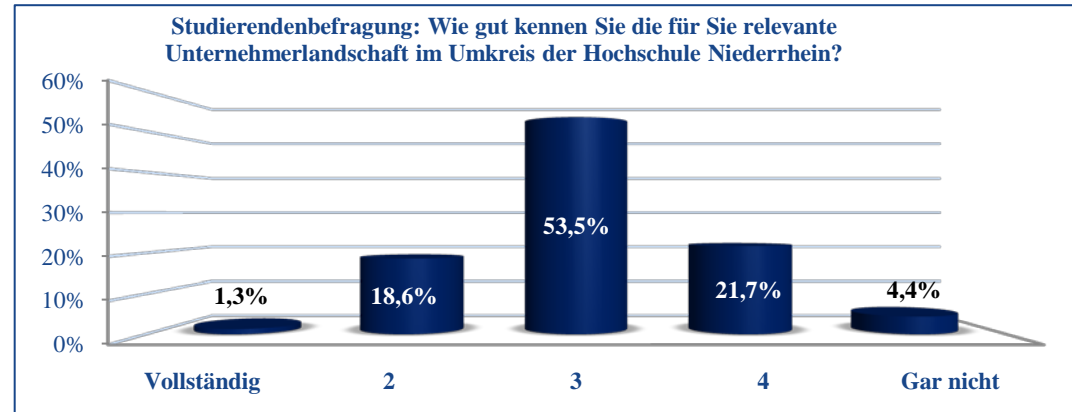


- > nur 3 Unternehmen kennen mehr als 20 %
- > 2/3 der Unternehmen kennen weniger als 10 %

> Studie der Hochschule Niederrhein

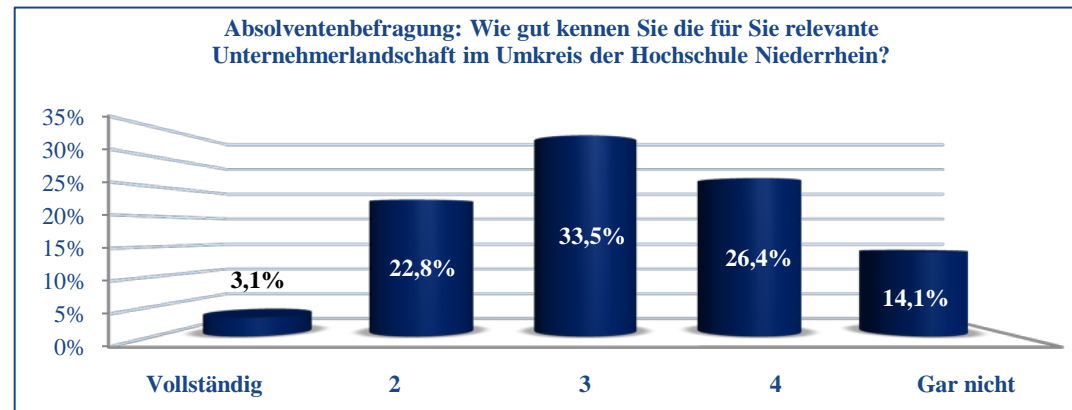
> Studierendenbefragung 2012

> N = 239



> Absolventenbefragung 2012

> N = 1.769



Opportunitätskosten bei Fehlbesetzungen

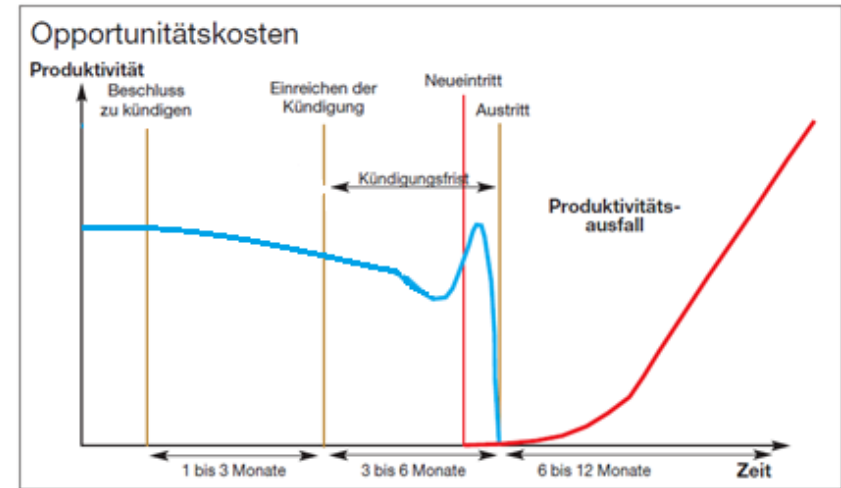
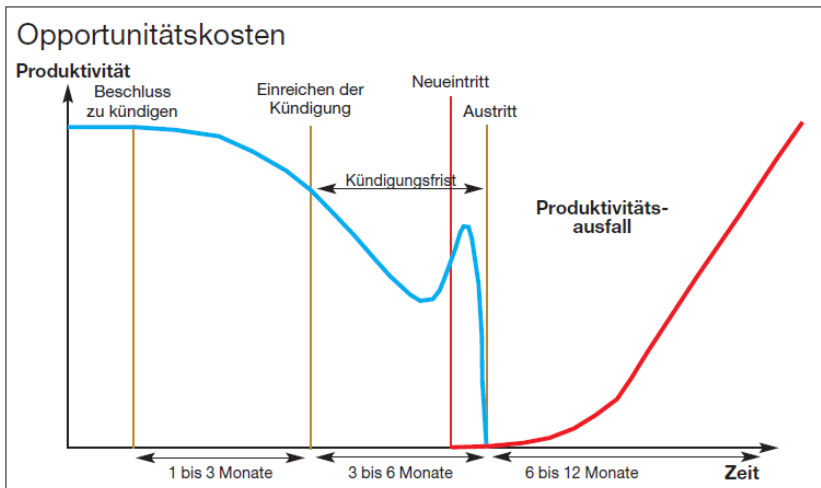
Beispielrechnung Fehlbesetzungskosten

(Vertriebsleiter eines mittelständischen Unternehmens mit einem Umsatz in drei-stelliger Millionenhöhe, er ist seit zwei Jahren beschäftigt und verdient 140.000 Euro)

| Direkte Kosten | in Jahresgehalt | in Euro |
|--|-----------------|------------------|
| Trennungskosten (Abfindung, Rechtskosten etc.) | 0,3 | 40.000 |
| Einstellungskosten (Suche, Auswahl, Einarbeitung) | 0,3 | 40.000 |
| Notwendiger Gehaltsaufschlag (nur 1 Jahr betrachtet) | 0,1 | 14.000 |
| Indirekte Kosten | | |
| Produktivitätsverlust in Trennungsphase | 0,3 | 40.000 |
| Produktivitätsverlust in Einarbeitungsphase | 0,5 | 70.000 |
| Produktivitätsverlust des Teams im Übergang 10 Mitarbeiter * 70.000 Euro Jahresgehalt * 1/3 | 1,7 | 230.000 |
| Kommissarische Vertretung durch Vorgesetzten (1/10 Kapazität bei 200.000 Euro Jahresgehalt) | 0,2 | 20.000 |
| Erhöhung Fluktuation in Organisation (+6% bei 10 Mitarbeitern * 70.000 Euro Jahresgehalt) | 0,3 | 40.000 |
| Opportunitätskosten | | |
| Entgangener Gewinn einmalig | 5,0 | 700.000 |
| Verlust von Image und Vertrauen bei Kunden | 5,0 | 700.000 |
| Summe | 13,6 | 1.894.000 |

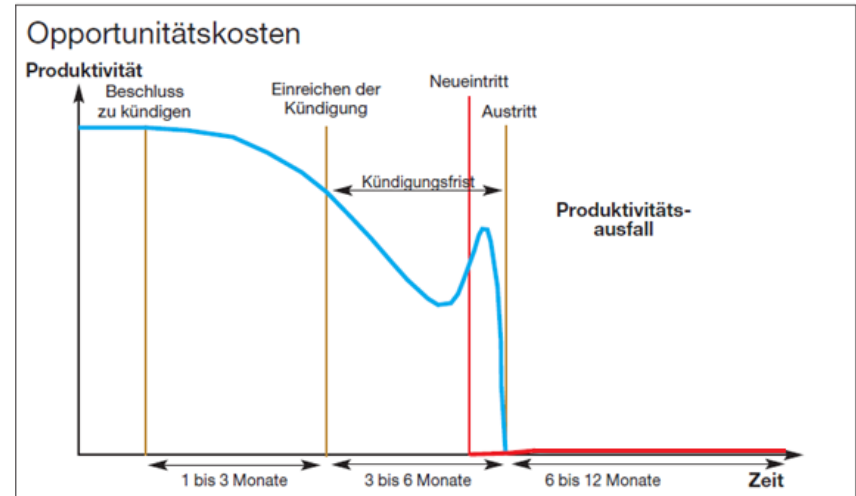
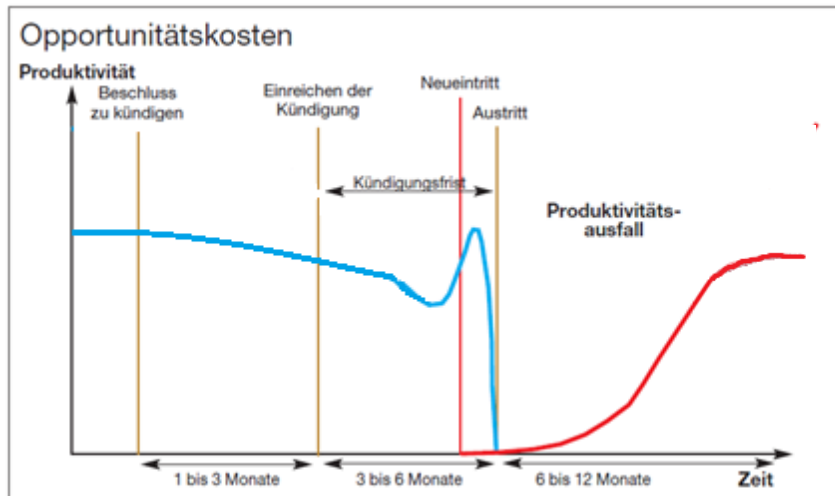
Normale Neubesetzung

Fehlbesetzung (Beispiel)



Erneute Fehlbesetzung

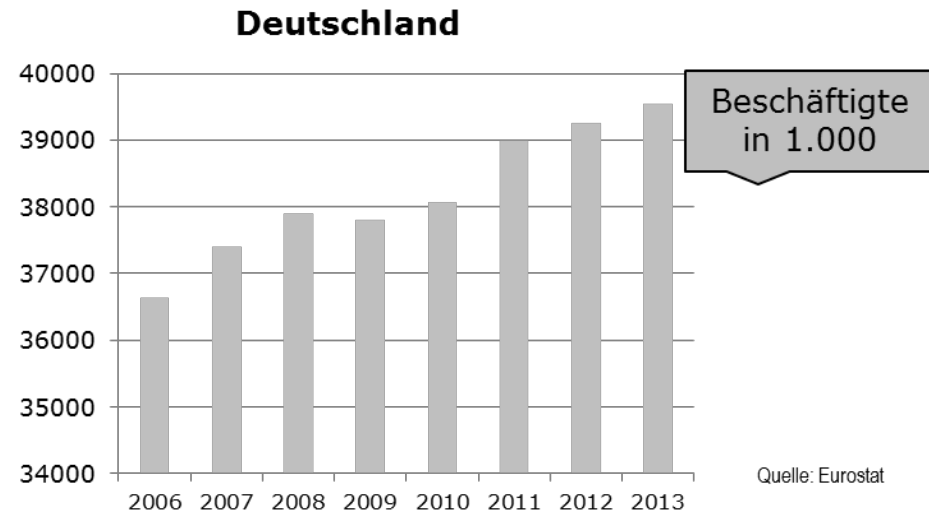
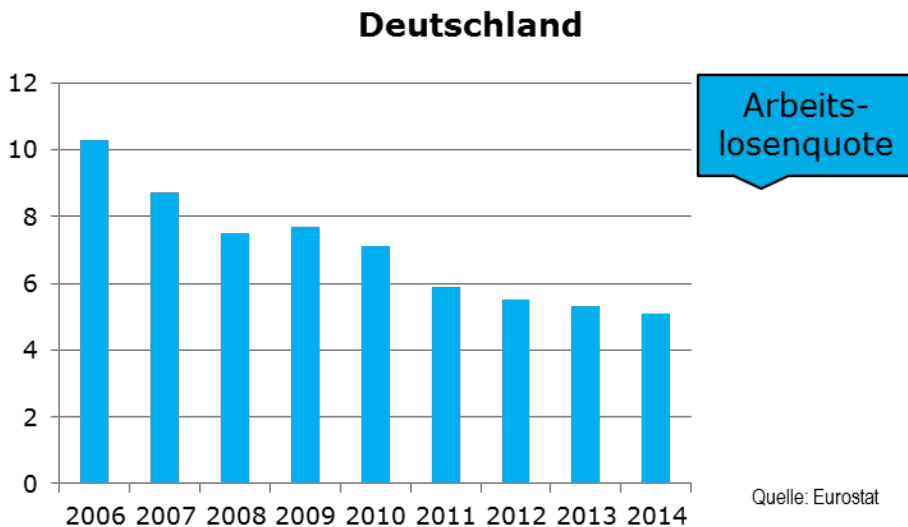
Keine Einstellung möglich



Fachkräftemangel in Deutschland und den Niederlanden im Vergleich

Wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland

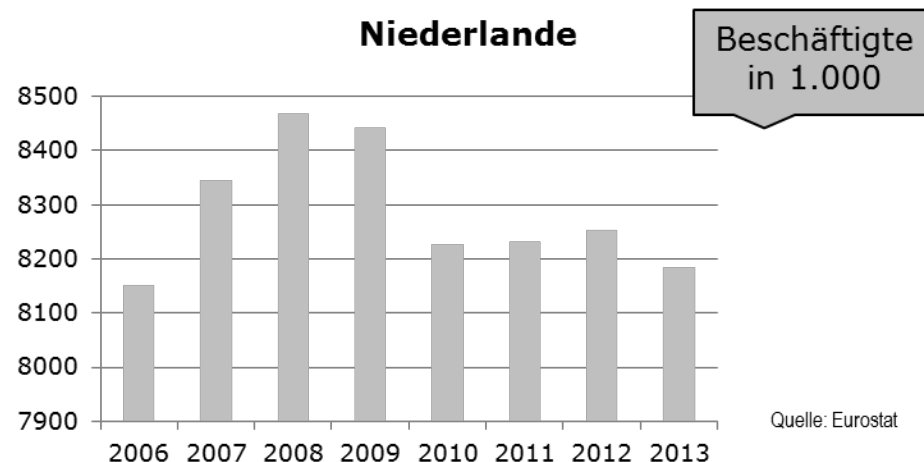
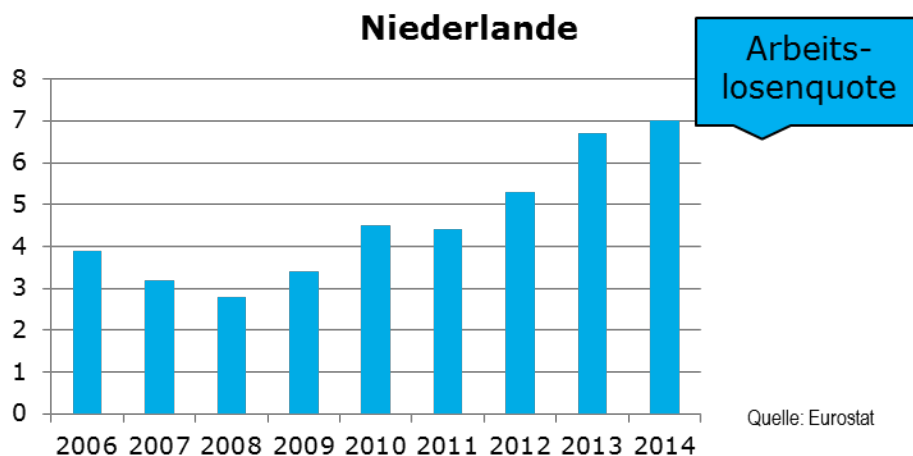
- Aktuell quasi monatlich neue Rekordstände bei der Anzahl der SV-Beschäftigten



- Gute Perspektiven für Arbeitnehmer in den nächsten Jahren.

Wirtschaftliche Entwicklung in den Niederlanden

- Die wirtschaftliche Lage in den Niederlanden unterscheidet sich von der deutschen Lage.



- Anstieg der Arbeitslosigkeit in den letzten Jahren.
- Weiterer Anstieg für 2014 und 2015 erwartet.
- Dies spricht für ungünstigere Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer in den Niederlanden.

Reformen in den Niederlanden führen zu einer erhöhten Erwerbsbeteiligung

- ▶ Anstieg der Lebensarbeitszeit seit Jahren.
 - ▶ Austritte aus dem Arbeitsmarkt sinken.
- ▶ Eintritte in den Arbeitsmarkt übersteigen die Austritte. (Angebot > Nachfrage)
- ▶ Engpass durch Überangebot an Arbeitskräften.
 - ▶ Mäßige Arbeitsmarktperspektiven für Absolventen.
- ▶ Umorientierung von Absolventen in andere Fachrichtungen/ Berufe → Gehaltseinbußen.
- ▶ Fachkräftemangel kein „hot topic“ in den Niederlanden.
 - ▶ Indiz: Geringe Anzahl publizierter Studien.

- **Was bedeutet dies für Deutschland?**
- Höhepunkt des Fachkräftemangels für einige Branchen zwischen 2020 und 2035.
- Notwendigkeit der Überarbeitung der Prognosemodelle durch gestiegene Migration letzter Jahre.
- Prognostizierte Lücke zwischen Arbeitsangebot und -nachfrage nimmt im Vergleich zu früheren Studien ab.

Entwicklung des Fachkräftemangels euraGo

BRD vs. NL

BRD

| Jahr | Anteil in % Schwierigkeiten Stellen zu besetzen |
|------|---|
| 2006 | 53 |
| 2007 | 27 |
| 2008 | 34 |
| 2009 | 35 |
| 2010 | 29 |
| 2011 | 40 |
| 2012 | 42 |
| 2013 | 35 |

Niederlande

| Jahr | Anteil in % Schwierigkeiten Stellen zu besetzen |
|------|---|
| 2006 | 30 |
| 2007 | 17 |
| 2008 | 15 |
| 2009 | 19 |
| 2010 | 17 |
| 2011 | 17 |
| 2012 | 7 |
| 2013 | 9 |

- Fachkräftemangel in Deutschland traditionell höher als in den Niederlanden.
- Aber in den letzten Jahren relativ konstant.

Prognosen zum Fachkräftemangel in Deutschland

- Fachkräftemangel in bestimmten Regionen und in bestimmten Sektoren
- Ausmaß unklar, z.T. deutliche Unterschiede in den Prognosemodellen (strittige Modellannahmen)
- Wer fehlt:
 - Hochschulabsolventen
 - Personen im Bereich der mittleren (hohen) Qualifikation z.B. Techniker und Meister

Prognosen zum Fachkräftemangel in Deutschland

- Größere Engpässe in folgenden Branchen erwartet:
 - Gesundheits- und Sozialwesen
 - Unterricht (vor allem Weiterbildung)
 - Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen
 - Handel
 - Bau- und Gastgewerbe
 - Informations- und Kommunikationsbranche
 - Ingenieurbüros
- Was ist mit MINT?
- Schweinzyklus! Kann auch in anderen Branchen eintreten

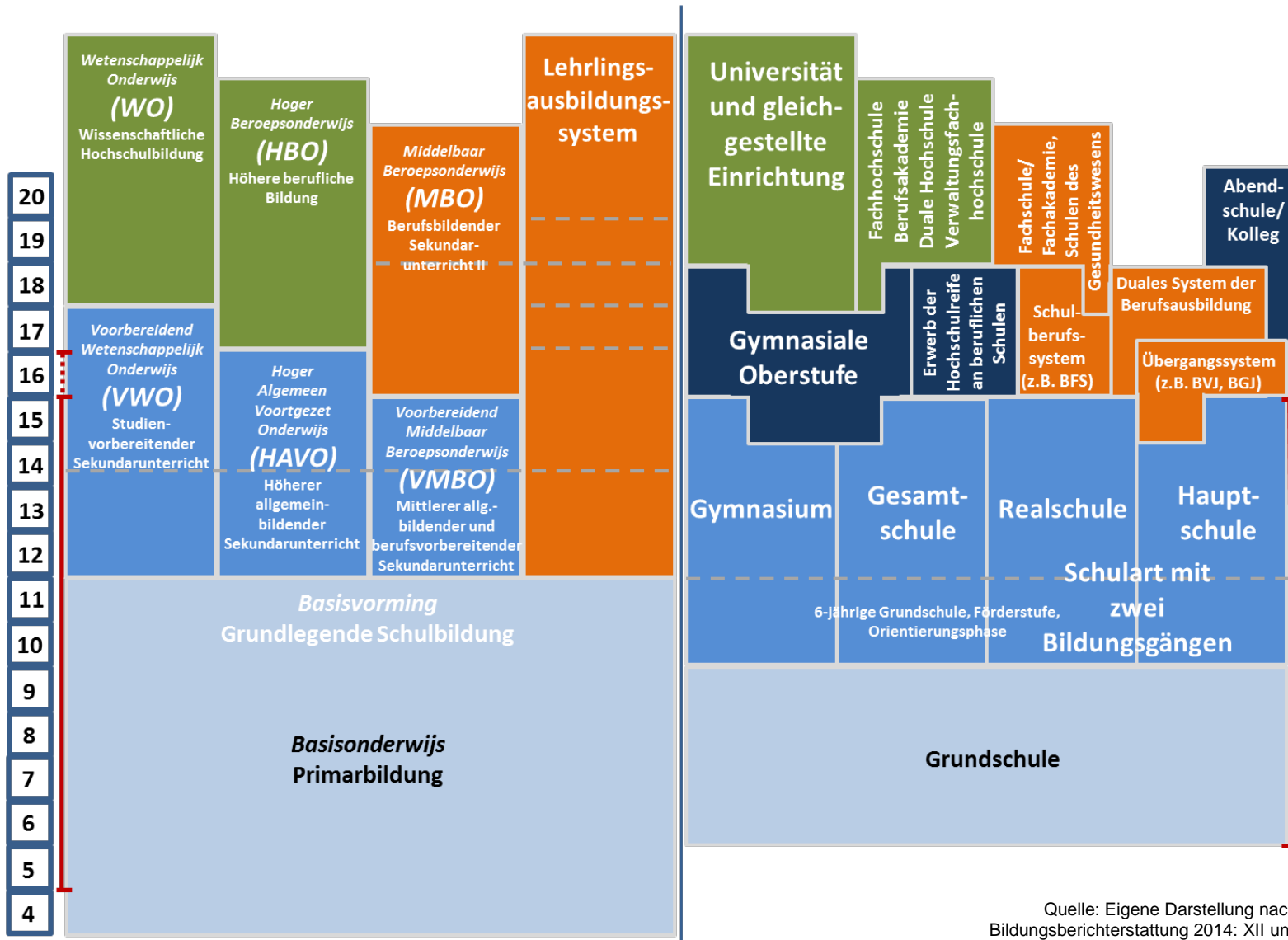
Prognosen zum Fachkräftemangel in den Niederlanden

- Möglicher Engpass für einige wenige Branchen wie die Pflege und die Medizin.
- Experteneinschätzung deutet auf einen Mangel an technisch Qualifizierten und Dozenten für bestimmte Fachrichtungen hin.
- Gute Arbeitsmarktperspektiven für Absolventen „ökologischer Studiengänge“ (groen).
- Angebot jedoch höher als die Nachfrage in vielen Branchen.
- Besonders schlechte Berufsperspektiven für Absolventen der Fachrichtung Wirtschaft und der soziokulturellen Studiengänge.

- Fachkräftemangel in Deutschland kann dazu führen, dass die Wirtschaft nicht wie gewünscht wächst.
- Arbeitsmarktperspektiven in den Niederlanden sind insbesondere für jüngere Arbeitnehmer in den nächsten Jahren eher mäßig.
- Für die deutsche als auch für die niederländische Seite erscheint es zweckmäßig, die Kommunikation zu erhöhen.

Ausbildung in Deutschland und den Niederlanden im Vergleich

Berufsausbildungssysteme in Deutschland und den Niederlanden



Quelle: Eigene Darstellung nach Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014: XII und Busse 2006: 1

➤ VMBO → MBO

➤ nach dem Besuch des VMBO (*Voorbereidend Middelbaar Beroepsonderwijs*; vergleichbar mit der deutschen Haupt- bzw. Realschule) schließt sich der berufsbildende Sekundarbereich an (MBO - *Middelbaar Beroepsonderwijs*)

➤ modularer Aufbau

➤ Einteilung in vier Niveaus

➤ für jedes Niveau gibt es einen passenden Ausbildungsgang

➤ Ausbildungsniveaus

Niveau 4 – Selbstständige Ausübung der Tätigkeiten mit breiter Einsetzbarkeit

- Dauer: 3 bis 4 Jahre
- Ausbildung für die mittlere Führungsebene (*middenkaderopleiding*)
- Voraussetzung: Abschluss des VMBO, Versetzungszeugnis in 4. Klasse der HAVO oder Abschlusszeugnis einer Fachausbildung

Niveau 3 – Selbstständige Ausübung von Tätigkeiten

- Dauer: 2 bis 4 Jahre
- Niveau der Fachausbildung
- Voraussetzung: Abschluss des VMBO oder Versetzungszeugnis in 4. Klasse der HAVO

Niveau 2 – Erledigung ausführender Tätigkeiten

- Dauer: 2 bis 3 Jahre
- Erwerb der sog. „Startqualifikation“ inkl. der „Basis-Berufsausbildung“
- keine Zulassungsbeschränkungen

Niveau 1 – Erledigung einfacher ausführender Tätigkeiten

- Dauer: ½ bis 1 Jahr
- entspricht der sog. „Assistenten-Ausbildung“
- keine Zulassungsbeschränkungen

- ▶ etwa 300 Berufsausbildungen (kwalificaties)
- ▶ zwei Möglichkeiten der Berufsausbildung
 - ▶ BOL - berufsausbildender Lehrweg
(*beroepsopleidende leerweg*)
 - ▶ vollzeitschulischer Ausbildungsgang mit betrieblichen Praktika
 - ▶ Anteil der Berufspraxis liegt bei mindestens 20 und höchstens 60 % der Ausbildungsdauer
 - ▶ BBL – berufsbegleitender Lehrweg
(*beroepsbegeleidende leerweg*)
 - ▶ nach Art der dualen Ausbildung in Deutschland organisiert
 - ▶ Anteil der Berufspraxis liegt bei mindestens 60 %
 - ▶ die Auszubildenden arbeiten und lernen alternierend

➤ **Duale Ausbildung**

- Betrieb und Berufsschule: Symbiose aus Theorie und Praxis
 - der Ausbildungsbetrieb übernimmt die eher berufspraktische Ausbildung an 3-4 Tagen/Woche
 - ergänzt durch berufsschulische Inhalte an ca. 2 Tagen/Woche oder im Blockunterricht
 - Inhalte, die der/die Auszubildende im Betrieb erlernt, sind auf die Inhalte des berufsschulischen Unterrichts abgestimmt
- rund 350 anerkannte Ausbildungsberufe
- Ausbildungsdauer: 3 Jahre, abweichend 2 oder 3 ½ Jahre

Abschlussprüfung der Ausbildung

3. Aus-
bildungsjahr

**Betriebliche Ausbildung
4 Tage wöchentlich**



**Schulische Ausbildung
1 Tag wöchentlich**

Zum Halbjahr: Zwischenprüfung

2. Aus-
bildungsjahr

**Betriebliche Ausbildung
4 Tage wöchentlich**



**Schulische Ausbildung
1 Tag wöchentlich**

1. Aus-
bildungsjahr

**Betriebliche Ausbildung
3 Tage wöchentlich**



**Schulische Ausbildung
2 Tage wöchentlich**

Schüler_innen mit allen Schulabschlüssen

➤ **Ausbildung an Fachschulen**

- schulische Ausbildung an speziellen Fachschulen
- Inhalte werden im Unterricht vermittelt und durch längere Praxisphasen ergänzt
- Ausbildungsdauer: i.d.R. 2 bis 3 Jahre
- insbesondere soziale und pflegerische Berufe (z.B. Erzieher_innen, Alten- und Krankenpflegekräfte)
- aber auch technische Berufe (z.B. Informatikassistent_innen oder Medizinisch-technische Assistent_innen)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

**Niederrhein Institut für Regional- und Strukturforchung (NIERS)
Speicker Straße 8
41061 Mönchengladbach**



Christina Fischer
☎ +49 (0)2161 186 6403
✉ Christina.Fischer@hsnr.de

Fabian Kreutzer
☎ +49 (0)2161 186 6414
✉ Fabian.Kreutzer@hsnr.de

Katja Keggenhoff
☎ +49 (0)2161 186 6413
✉ Katja.Keggenhoff@hsnr.de

- ▣ Arbeitsagentur: Duale Ausbildung. Online unter: <http://www.arbeitsagentur.net/Duale-Ausbildung/duale-ausbildung.html> (zuletzt abgerufen am 24.09.2014), 2011
- ▣ Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen, Bielefeld, 2014
- ▣ BUSSE, GERD: Das Berufsbildungssystem in den Niederlanden. Aufbau, gesetzliche Grundlagen, Funktionsweise, Akteure, Finanzierung, Perspektiven. Düsseldorf und Nijmegen, 2006 und 2008
- ▣ Eurostat zitiert in Arbeitsagentur, <https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de/grenzregionen/>, Zugriff am 16.09.2014
- ▣ Eurostat, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, Zugriff am 16.09.2014
- ▣ FROMMBERGER, DIETMAR: Berufsbildung in den Niederlanden und Deutschland – Unterschiede und Ähnlichkeiten. Vortrag auf dem Grenzseminar „Reform der Niederländischen Berufsbildung 2005“ der Agentur für Arbeit Wesel am 17. März 2005 in Kleve. Duisburg, 2005
- ▣ GLEISNER, H./SACHS, A./SACHS, F./SCHMIDT, T.: Die Beurteilung der Arbeitgeberattraktivität aus Sicht von regionalen Unternehmen und Studierenden der Hochschule Osnabrück, http://www.demografieagentur-nds.de/fileadmin/Mediathek/Downloads/GP3__Publikationen/2014/Regionale_Arbeitgeberattraktivitaet.pdf, 2013, Zugriff am 02.09.2014.
- ▣ HAMM, R./JÄGER, A./KOPPER, J./KREUTZER, F.: BrainDrain trotz Fachkräftemangel. Wo bleiben die Absolventen der Hochschule Niederrhein?, Mönchengladbach 2013.
- ▣ IHK Düsseldorf: Wie funktioniert die duale Ausbildung?. Online unter: http://www.duesseldorf.ihk.de/Ausbildung_Lehrstellen_Pruefungen/Informationen_fuer_Schueler/1641370/Wie_funktioniert_die_duale_Ausbildung.html (zuletzt abgerufen am 24.09.14), 2014
- ▣ MAES, MARTINE: Das Berufsbildungssystem in den Niederlanden. Kurzbeschreibung. Cedefop – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung. Luxemburg, 2004
- ▣ MEIRICH, A.: Mitarbeiterbindung statt hohe Fluktuationskosten, <http://www.anovia.ch/documents/mitarbeiterbindung.pdf>, 2005, Zugriff am 05.09.2014.
- ▣ RAU, T.: Eine Kündigung kann teuer werden, <https://www.rau-consultants.de/de/die-rau-consultants/veroeffentlichungen/eine-kuendigung-kann-teuer-werden.html>, 2010, Zugriff am 05.09.2014.
- ▣ Talent Shortage Survey Research Results, http://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/587d2b45-c47a-4647-a7c1-e7a74f68fb85/2013_Talent_Shortage_Survey_Results_US_high+res.pdf?MOD=AJPERES, Zugriff am 20.08.2014

euraGd

EUREGIONALE ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT
› FÜR MITTELSTÄNDISCHE UNTERNEHMEN

Unterstützt durch/Mede mogelijk gemaakt door:



INTERREG - Grenzregionen gestalten Europa
Europäischer Fonds für Regionale Entwicklung der Europäischen Union
INTERREG - Grensregio's bouwen aan Europa
Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling van de Europese Unie

INTERREG
Deutschland
Nederland



Ministerium für Wirtschaft, Energie,
Industrie, Mittelstand und Handwerk
des Landes Nordrhein-Westfalen



provincie limburg



www.deutschland-nederland.eu