

DIGITALER FACHTAG

ZUKUNFT GESTALTEN STATT MANGEL VERWALTEN

Fachkräftestrategien in der kommunalen Bildungslandschaft

Workshop 1.1

Zahlen, Daten, Fakten –
wie ein Fachkräftemonitoring die Zukunft der Kommune sichert

Dörte Wenke
Bildungsmanagement und –monitoring
Bildungsbüro Landkreis Wesermarsch
Doerte.wenke@lkbra.de
18. November 2020



Transferinitiative
Kommunales
Bildungsmanagement

Agentur Nord-Ost

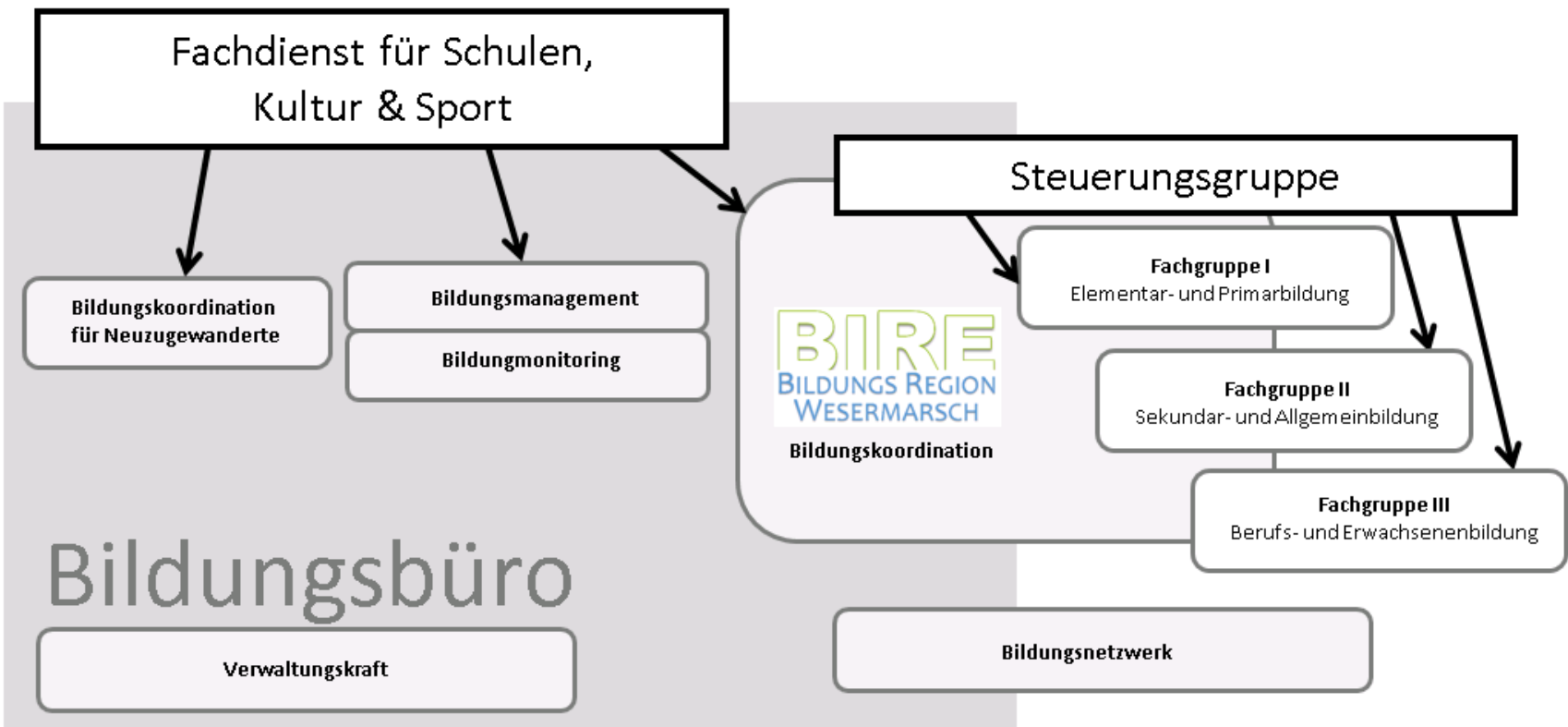
ABLAUFPLAN WORKSHOP



1. Überblick Bildungsbüro und Bildungsregion
2. Entstehung und Aufbau Fachkräftemonitoring 2018
3. Erkenntnisse und Kernaussagen des Berichtes
4. Handlungsempfehlungen für den Landkreis
5. Ausblick für weitere Studien

=> Diskussion und Austausch

1. BILDUNGSBÜRO UND BILDUNGSREGION



2. ENTSTEHUNG UND AUFBAU



Beschluss Mitte 2017

- Lösungswerkstatt mit der Transferagentur, dem Bildungsbüro, Fachdienstleitung, Kreisrat und der Wirtschaftsförderung
- > Arbeitsgruppe Fragebogenerstellung
- Vorstellung Monitoring auf der Schulleiterdienstbesprechung
- > Entscheidung für Papierfragebögen
- Recherche und Kontaktaufnahme zu den (Ausbildungs-) Betrieben
- > zeitintensiver Faktor
- Durchführung und Auswertung der Befragungen
- > Unterstützung durch den Kreisrat
- Erstellen des Fachkräftemonitoring

Fertigstellung Ende 2018

2. ENTSTEHUNG UND AUFBAU



1. Ausgangslage

- Vorwort des Landrates
- Vorwort der Wirtschaftsförderung
- Statistische Daten zur Bevölkerung und zum Arbeitsmarkt
- Fragestellungen

2. SchülerInnen

- Abschlussklassen der weiterführenden Schulen, berufsbildenden Schulen und den SPRINT-Klassen
- Berufliche Zukunft/Leben im LK

5. Handlungsempfehlungen

3. Auszubildende

- Weitergabe der Fragebögen durch Arbeitgeberinnen
- Einflussfaktoren bei der Wahl des Ausbildungsplatzes
- Leben im LK

4. LehrerInnen

- Einschätzung der Fachkräftesituation
- Besetzungsschwierigkeiten im Zeithorizont
- Leben im LK

3. ERKENNTNISSE UND KERNAUSSAGEN



1. Ausgangslage und Fragestellung:

- Die Wirtschaftsstruktur des Landkreises Wesermarsch ist stark industriell geprägt und bietet für Frauen weniger als attraktiv empfundene Berufe.
- Bis 2031 wird die Gruppe der Erwerbspersonen voraussichtlich um 20% schrumpfen, die Zahl der Nachwuchskräfte wird sich im selben Zeitraum um 30% verringern.
- Die Frauenarbeitslosenquote liegt im überdurchschnittlichen Bereich

Fragen an den potentiellen

Nachwuchs:

- Wie (un-)attraktiv ist die Wesermarsch für junge Leute?
- Wie gut sind (weibliche) Nachwuchskräfte über die Arbeitsmarktsituation vor Ort informiert?
- Was macht Berufe und Jobs (für Frauen) attraktiv?

Fragen an ArbeitgeberInnen:

- Wie schätzen Sie die Fachkräftesituation in der Wesermarsch ein?
- Wie (un-)attraktiv ist die Wesermarsch für Nachwuchskräfte aus Ihrer Sicht?
- Was tun ArbeitgeberInnen der Region bereits, um für sich zu werben?

3. ERKENNTNISSE UND KERNAUSSAGEN



2. SchülerInnenbefragung

Berufliche Zukunft:

- 70% der SuS in der Sek I und knapp 33% der SuS in der Sek II streben die Aufnahme einer Berufsausbildung an.
- Den SuS ist besonders wichtig, dass ihr Beruf ihren Interessen und Fähigkeiten entspricht, sie gute Verdienstmöglichkeiten haben und sie über einen sicheren Arbeitsplatz mit Aufstiegschancen verfügen.

Leben in der Wesermarsch:

- Das Leben in der Wesermarsch wird von 90% der Befragten besonders aufgrund des sozialen Umfeldes als positiv wahrgenommen, an zweiter Stelle steht die Landschaft mit 40%
- Allerdings sehen nur 40% der Befragten eine Zukunft im Landkreis

3. ERKENNTNISSE UND KERNAUSSAGEN



3. Auszubildendenbefragung

Ausbildung und Beruf:

- Die Wahl des Ausbildungsplatzes erfolgte überwiegend aus folgenden drei Gründen: Interesse am Ausbildungsberuf (71%), gute Berufsperspektiven (50%) und die Möglichkeit, im/nah am Heimatort wohnen zu bleiben (41%)
- Empfehlungen von LehrerInnen (14%) und der Berufsberatung (9%) haben (besonders im Vergleich zum sozialen Umfeld mit 27%) einen vergleichsweise geringen Einfluss auf die Ausbildungsplatzwahl

Leben in der Wesermarsch:

- Die hier lebenden Auszubildenden fühlen sich zum allergrößten Teil wohl in der Wesermarsch. Besonders den weiblichen Auszubildenden würde es schwerfallen, ihren Wohnort zu verlassen (83%). Allerdings sehen nur 56% der befragten Frauen eine Zukunft im Landkreis, während dies auf 84% der männlichen Teilnehmer zutrifft.

3. ERKENNTNISSE UND KERNAUSSAGEN



4. Arbeitgeberbefragung

- 42 % der Befragten sind aktuell vom Fachkräftemangel betroffen.

Leben in der Wesermarsch:

- Als unattraktiv für potenzielle ArbeitnehmerInnen oder Auszubildende bewerten die Arbeitgeberinnen in der Wesermarsch besonders den Mangel an einer guten Verkehrsanbindung (36%) und an abwechslungsreichen Kultur- und Freizeitangeboten (29%).

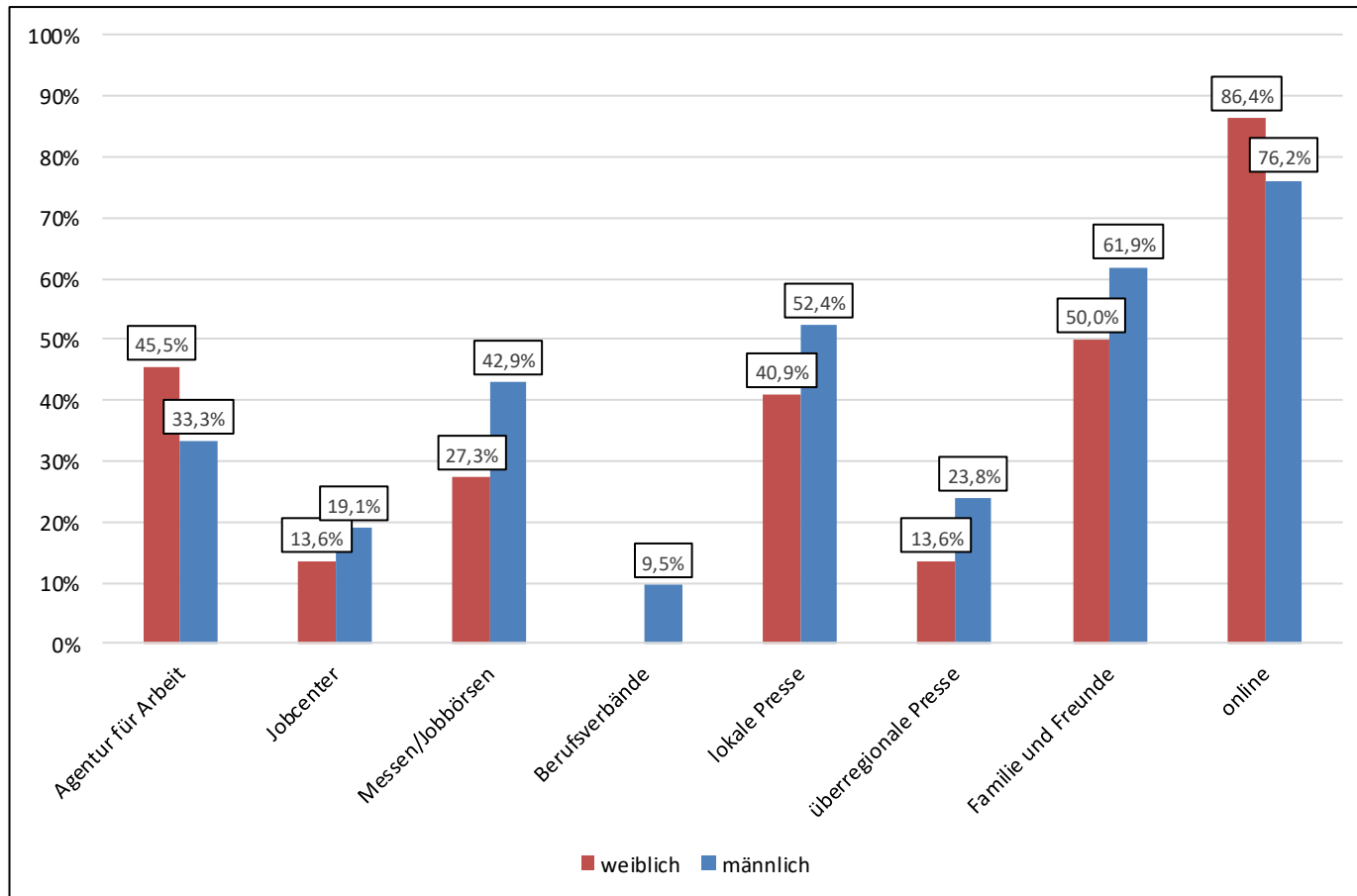
Rekrutierung und Angebote:

- Die erfolgreichsten Rekrutierungswege sind persönliche Beziehungen, Praktika (je 54 %) und Empfehlungen von Kolleginnen und Kollegen (49 %).

4. HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN



- Informationsquellen vs. Rekrutierungswege



4. HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN



- Informationsquellen vs. Rekrutierungswege
- Zwischenmenschliches
- Mobilität
- Neuzugewanderte
- Abwanderung & Attraktivität der Region

5. AUSBLICK



Lerngelegenheiten und Herausforderungen:

- Vergleiche (andere Studien, Kooperationen mit anderen Landkreisen)
- (Weitere) Darstellungsformen der Ergebnisse entwickeln
- Pre-Tests durchführen > Partizipationsgedanke
- Höhere Rückläuferquoten durch den Einsatz von Incentives generieren
- Häufiger Personalwechsel

Resultierende Vorhaben:

- Weiterführende Studie zum Abwanderungsverhalten junger Menschen aus der Wesermarsch in Kooperation mit FORUM aus Bremen
- Entwicklung weiterer Angebote zu Berufsorientierung an Schulen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!
Welche Fragen haben Sie?

=> Diskussion und Austausch
