

Personalbedarfe für 2002 in ausgewählten Welser Unternehmen

Kurzbericht



Ein Projekt im Auftrag des Landes Oberösterreich
und des Arbeitsmarktservice, Landesgeschäftsstelle Oberösterreich

Der vorliegende Kurzbericht fasst die Ergebnisse eines Projektes, welches im Zeitraum September bis Dezember 2001 im Arbeitsmarktbezirk Wels durchgeführt wurde, zusammen. Ziel des Projektes war es, in einer akkordierten Vorgangsweise von Betrieben, Arbeitsmarktservice und Prospect Unternehmensberatung, Personal- und Qualifikationsbedarfe der regionalen Unternehmen für das Jahr 2002 frühzeitig so weit zu konkretisieren, dass vorausschauend entsprechende Ausbildungs- bzw. Vermittlungsmodule entwickelt werden können.

29 Betriebe untersucht

Im Rahmen dieses Projektes konnten 29 Welser Unternehmen für eine Kooperation gewonnen werden. Rund die Hälfte dieser Betriebe ist dem Produktionsbereich zuzuordnen, 11 der Unternehmen sind schwerpunktmäßig im Bereich Handel tätig. Drei Betriebe waren keiner dieser beiden Gruppen zuzuordnen und bilden damit die Kategorie „Sonstige Unternehmen“.

Vorsicht überwiegt

Während sich bei den Produktionsbetrieben Vorsicht und Optimismus hinsichtlich der absehbaren Entwicklungen die Waage halten, dominieren bei den Handelsbetrieben eher vorsichtige Zukunftseinschätzungen. Letztere reagieren damit einerseits unmittelbar auf die Wirtschaftssituation (gedämpfter privater Konsum) und sehen in der Währungsumstellung zusätzliche Verunsicherungspotenziale. Schließlich sind die Wettbewerbsbedingungen in einzelnen Handelssegmenten durchaus herausfordernd. Andererseits zeigen sich aber auch in dieser Branche Bereiche, die von Wachstumsoptionen ausgehen.

2002: insgesamt rund 250 Stellenbesetzungen erwartet

Die untersuchten 29 Betriebe erwarten in Summe, dass sie im laufenden Jahr rund 250 Stellen zu besetzen haben werden. Am häufigsten werden dabei Stellen im Fachkräftebereich vakant sein.

Insgesamt rund 100 Fachkräfte

Die am häufigsten genannte Qualifikation ist im Bereich Metall oder Elektro angesiedelt. Fundierte Schweißkenntnisse sind eine Zusatzdimension, die eine dauerhafte Arbeitsmarktintegration versprechen. Insbesondere im Bereich der Schweißkenntnisse wird mehrmals darauf verwiesen, dass bestehende Schulungsangebote nicht ausreichend und nicht genügend praxisgerecht qualifizieren.

Die Fachkräftepositionen werden in folgenden Bereichen angesiedelt sein:

- ✓ 30 MonteurInnen
- ✓ 10 Fachkräfte in Produktion, Schweiß- und Elektrotechnik
- ✓ 10-15 BäckerInnen
- ✓ 10 Fachkräfte „MaschinenarbeiterIn“
- ✓ 5-10 TechnikerInnen im Bereich Elektro oder Elektronik
- ✓ 15 Fachkräfte für Entwicklung und Qualitätssicherung in der Extrusionstechnik
- ✓ 10 SchweißerInnen
- ✓ 2-4 WerkzeugmacherInnen
- ✓ 1-2 VorarbeiterInnen, EinstellerInnen

Von Fachkräften wird in der Regel ein einschlägiger Lehrabschluss bzw. teilweise der Abschluss einer Höheren Technischen Lehranstalt erwartet. Personen ohne einschlägigem Ausbildungsabschluss werden bei einigen Stellen akzeptiert. Dies allerdings nur dann, wenn sie entsprechende Grundqualifikationen und ein hohes Maß an Interesse und Motivation „mitbringen“. Interesse, Engagement und möglichst eigenständige Problemlösung sind insgesamt Arbeitshaltungen, die von den Unternehmen sehr gefragt sind.

Rund 70 Anlernkräfte

Neben den gesuchten Fachkräften werden auch in bedeutsamem Ausmaß Anlernstellen zu besetzen sein. Diese sind in folgenden Bereichen angesiedelt:

- ✓ 20 Stellen in der Lebensmittelproduktion
- ✓ Rund 30 Stellen in Fertigung und Montage (Maschinenbedienung) bzw. im Rohrleitungsbau
- ✓ Rund 15 Anlernkräfte in der Seilproduktion
- ✓ 2-3 Anlernkräfte an einer Stoffschneideanlage und in der Logistik

Bei Besetzung dieser Stellen setzen die Betriebe in der Regel entweder eine Teillehre in einem verwandten Bereich oder aber einschlägige Praxis voraus. Betriebs-spezifische Inhalte werden on the job trainiert.

30-40 Hilfskräfte

Diese Stellen finden sich ausschließlich in den Bereichen Lager und mechanische Fertigung. Erwartet werden hier ausreichende Deutschkenntnisse, grundlegende Arbeitstugenden und eventuell der Staplerführerschein.

16-32 Stellen in Administration und Verkauf

Grundsätzlich werden hier vor allem Personen mit „Verkaufstalent“ gesucht. Annähernd die Hälfte der genannten Stellen sind Außendienststellen, bei welchen bevorzugt ein Lehrabschluss in einem handwerklichen Beruf erwartet wird.

2 Stellen sind im höheren administrativen Bereich angesiedelt. Hier werden eine abgeschlossene Lehre (Bürokaufmann/-frau) oder AHS-Matura mit fundierten Sprachkenntnissen vorausgesetzt (z.B. Marketing-AssistentIn).

11-12 EDV-SpezialistInnen

Die überwiegende Mehrheit dieser Stellen ist im Bereich Netzwerktechnik und/oder Netzwerkadministration angesiedelt. Man erwartet sich hier mindestens HTL-Niveau, wenn auch der formale Abschluss häufig nicht ausschlaggebendes Anstellkriterium ist („Freaks“).

Zusätzlich werden je 1 SystemadministratorIn und 1 „InternetspezialistIn“ (umfassende EDV Kenntnisse und HTML-Grundkenntnisse) gesucht.

Personalrekrutierung

Neben der Fachqualifikation ist das Erscheinungsbild des/der Bewerber/in („erster Eindruck“) bedeutsam: v.a. bei un- und angelernten Arbeitskräften sind Arbeitstugenden wie „pünktlich“, „ordentlich“ oder „denkt mit“ entscheidungsrelevant.

Personalakquisition findet meist in „Doppelstrategien“ statt. Dabei werden formelle (Zeitung, AMS, Internet) und informelle (interner Aushang, Firmenzeitung, Ansprache von Betriebsangehörigen) Kanäle genutzt. Der Einsatz der Kanäle ist von Firmentypus und Stellenart abhängig. Große, bekannte Firmen können z.B. stärker auf „Blindbewerbungen“ und Evidenzen zurückgreifen. Das Internet wird von Anbietern und Nachfragern verstärkt genutzt, allerdings dzt. nur im höherqualifizierten Stellenbereich.

Die Dienstleistungen des AMS (Personalvermittlung, Förderungen) werden durchwegs positiv bewertet.