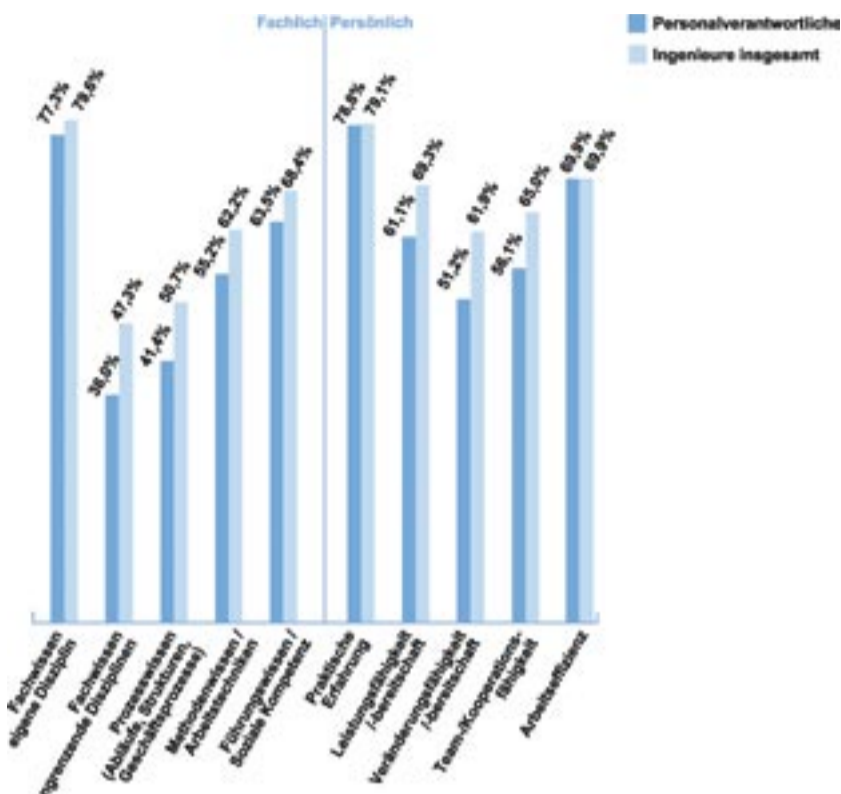


Mangel an Ingenieuren

Fortsetzung von Seite 1



Einschätzung der Stärken älterer Ingenieure durch die Personalverantwortlichen und die Ingenieure selbst im Vergleich (Mehrfachantworten möglich). Grafik: TÜV

Einziges Ausweg: Betriebe müssen wieder stärker auf ältere Ingenieure zurückgreifen, wenn sie den Mangel an qualifizierten Fachkräften abwenden wollen. Aber gerade diese werden von den Unternehmen verschmäht, weil sie nicht mehr die geforderte Qualifikation haben. Dies nahm die TÜV Rheinland Group zum Anlass, den Zusammenhang zwischen Weiterbildung und der Karriere von Ingenieuren ab 40 Jahren in einer Studie zu analysieren. Untersucht wurde, inwieweit die Qualifikation älterer Ingenieure nicht mehr den Anforderungen der Industrie entspricht und wie die Lücke zwischen geforderter und vorhandener

Arbeitsplatzes, oder wenn es bei einem Unternehmen strukturelle Veränderungen gibt, an.

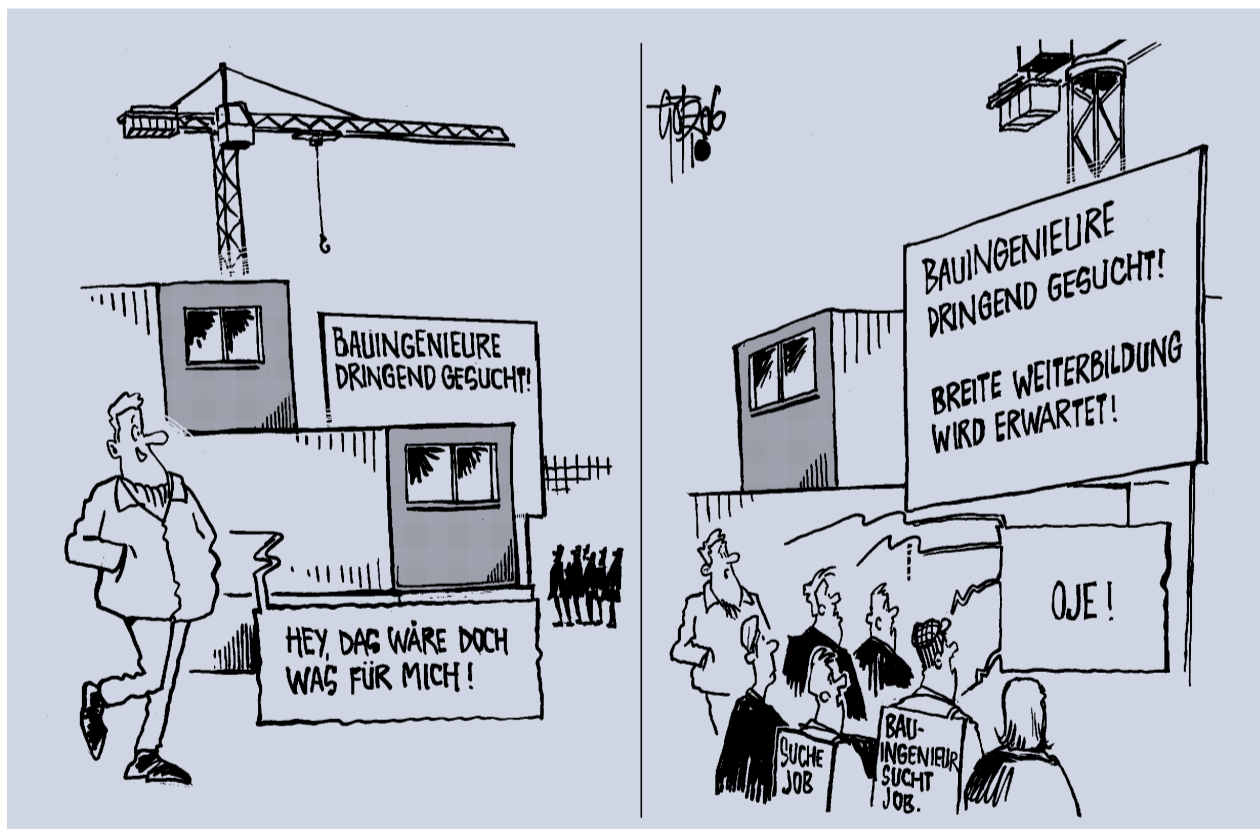
Auffallend ist laut der Studie, dass die Personalverantwortlichen jedoch zwischen den Ingenieuren im eigenen Betrieb und deren Stellen suchenden Berufskollegen große Unterschiede ausmachen. Letzteren geben sie deutlich schlechter Noten. Dies äußern sie vor allem hinsichtlich ihrer Einschätzung der praktischen Erfahrung und der Arbeitseffizienz. Unternehmen stufen gerade diese Bereiche als Stärken älterer Ingenieure ein. Die Untersuchung der TÜV Rheinland Group

meisten Innovationen Erkenntnisse aus mehreren wissenschaftlichen Disziplinen einfließen, weshalb sie in diesen zumindest ein Überblickswissen brauchen; sie unterschätzen außerdem, welche Anforderungen die Work-flow-Organisation an ihre Qualifikation stellt.“

Unterschiede bei der Weiterbildung

Einer der Gründe, warum ältere Ingenieure oft nicht die gewünschte Qualifikation haben, liegt laut TÜV-Analyse an der Weiterbildung, die in vielen Unternehmen nicht systematisch erfolgt. Außerdem nimmt der Umfang von Maßnahmen zur Weiterbildung im Laufe der Berufsjahre ab. Auch die inhaltliche Breite der Weiterbildung schrumpft. Bei den Fachkräften beschränkt sich die Weiterbildung überwiegend auf das Aneignen von Fach- und Methodenwissen. Was die Studie noch ans Tageslicht brachte: Die angestellten Ingenieure bildeten sich breiter weiter als ihre Job suchenden Berufskollegen. Sie wurden zudem häufiger für künftige und nicht nur für aktuelle Aufgaben qualifiziert. Sie unterscheiden sich aber noch in einer anderen Hinsicht. Selbst wenn Stellensucher sich um Weiterbildung bemüht haben, an ihre angestellten Kollegen kommen sie nicht heran. Denn die Angestellten bekamen auch Wissen aus den angrenzenden Disziplinen übermittelt, wohingegen Stellensucher eher ihr Spezialwissen ausgebaut haben, was zu ihrem Nachteil wurde. Denn fehlt eine breit angelegte, über die engen Fachgrenzen hinaus reichende Weiterbildung, dann ist das Risiko größer arbeitslos zu werden.

Außerdem bestätigte die Studie die Erkenntnis: Wer zu lange auf ein und derselben Stelle bleibt, der wird träge. Denn



Die einen suchen Jobs, die anderen qualifiziertes Personal.

Zeichnung: Götz Wiedenroth

Qualifikation entstand. „Schließlich waren die älteren arbeitslosen Ingenieure“, wie Geschäftsführer Siegfried Schmauder betont, „in jüngeren Jahren durchaus attraktive Arbeitskräfte.“

Falsche Selbsteinschätzung der Fähigkeiten

An der Befragung nahmen 203 Personalverantwortliche und 349 Ingenieure teil. Die Ingenieure waren alle älter als 40 Jahre, 44 Prozent davon waren arbeitslos. Die Untersuchung ergab: Aus Sicht der Unternehmen sind ältere Ingenieure zwar in ihrer eigenen wissenschaftlich-technischen Disziplin fit. Was ihnen nach Einschätzung von Personalverantwortlichen fehlt, ist das Fachwissen in angrenzenden wissenschaftlichen Disziplinen. Weitere Schwachpunkte sind Teamfähigkeit und die Fähigkeit, mit Veränderungen umzugehen. Doch gerade auf diese Kompetenzen kommt es bei einem Wechsel des

interpretiert dies so: „Wenn ältere Ingenieure neue Stellen übernehmen, müssen sie sich meist in neue Aufgaben einarbeiten. Also brauchen sie zum Teil ein anderes Know-how. Außerdem können sie viele Routine aus ihrem alten Arbeitsfeld nicht übertragen. Das mindert den Wert ihrer Erfahrung für die Unternehmen und senkt ihre Arbeitseffizienz. Dies ist vielen Stellensuchern nicht bewusst. Sie schätzen ihre praktische Erfahrung und ihr Fachwissen deutlich höher ein als die Personalverantwortlichen.“ Anders sehen die angestellten Ingenieure dagegen ihre eigenen Fähigkeiten, so ein weiteres Untersuchungsergebnis. Insbesondere beim Fachwissen in den angrenzenden wissenschaftlichen Disziplinen und beim Prozesswissen schreiben sie sich eine deutlich höhere Kompetenz zu als die Personalverantwortlichen. Siegfried Schmauder liefert dafür folgende Einschätzung ab: „Vielen älteren Ingenieuren ist nicht ausreichend bewusst, dass heute in die

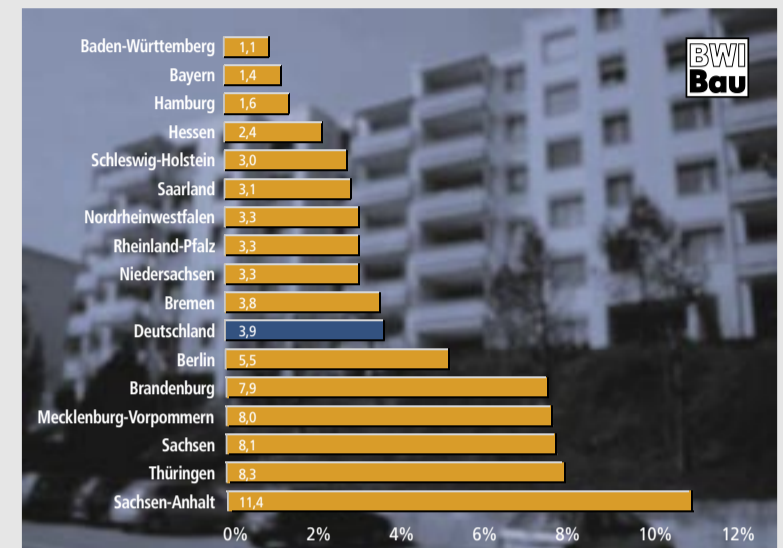
ob ein Arbeitnehmer flexibel ist, hängt auch von seiner Fähigkeit ab, sich in neue Aufgaben einzuarbeiten. Außerdem davon, wie oft er in seinem Berufsleben neue Aufgaben übernahm. Ingenieure, die bereits mehrfach erfolgreich den Arbeitgeber und ihre Position wechselten, erleben den technischen Wandel in den Unternehmen und deren Umfeld weniger als Bedrohung. Folglich besteht ein Zusammenhang zwischen der Erfahrung mit der Übernahme neuer Aufgaben und dem Erleben und Verarbeiten von Veränderungen, so die Erkenntnis aus den Untersuchungen des TÜV.

Weitere Informationen: Die Studie „Der Zusammenhang zwischen Weiterbildung und Karriere in der beruflichen Biografie von Ingenieuren“ ist bei der TÜV Bildung und Consulting GmbH unter der Telefonnummer 0221/806-0 zu beziehen. Sie kostet in der Printversion 99 Euro plus Mwst. und als pdf-Datei 49 Euro plus Mwst.

Grafiken des Monats

Wohnungsmarkt zwischen Mangel und Überfluss

Leerstand im Geschosswohnungsbau



Momentan stehen bundesweit rund vier Prozent aller Geschosswohnungen leer. Zu diesem Resultat kommt der Techem-empirica-Leerstandsindex. Hierbei werden solche Wohnungen als „leer“ eingestuft, für die derzeit keine Miete bezahlt wird. Beim Leerstand zeigt sich eine deutliche Kluft zwischen alten und neuen Bundesländern: Während in Ostdeutschland (einschließlich Berlin) im Durchschnitt rund acht Prozent der Wohnungen leer stehen und ganze Quartiere abgerissen werden, liegt die Quote in den westdeutschen Bundesländern deutlich darunter. Hier herrscht in manchen Regionen schon wieder Wohnungsknappheit. In Baden-Württemberg, Bayern und Hamburg etwa sind kaum noch Wohnungsreserven vorhanden.

Datenquelle: empirica

Immenser Investitionsstau bei Krankenhäusern

Investiver Nachholbedarf gemessen an der Finanzierung Bayerns von 1973 bis 2004



Bundesweiter Nachholbedarf an KHG-Mitteln gemessen an Bayern: 29,1 Milliarden Euro.

Die öffentliche Hand zieht sich zunehmend aus der Finanzierung von Krankenhausinvestitionen zurück. Die Folge: Der Investitionsstau wächst rasant. Gemessen an den seit 1973 in Bayern pro Bett zur Verfügung gestellten Finanzmitteln beträgt der investive Nachholbedarf bundesweit fast 30 Milliarden Euro. Besonders ausgeprägt ist der Investitionsstau bei den Krankenhäusern in Nordrhein-Westfalen. Mit über 13 Milliarden Euro entfällt 45 Prozent des Investitionsbedarfs auf dieses Bundesland. Als Konsequenz ist mit Klinikschließungen, weiteren Privatisierungen sowie mit Public Private Partnership-Lösungen zu rechnen.

Datenquelle: www.bruckenberg.de