

## Untersuchung „Ausbildung und Qualifizierung in der NRW-Textilindustrie“

# Untersuchung „Ausbildung und Qualifizierung in der NRW-Textilindustrie“

→ im Auftrag der Zukunftsinitiative Textil (ZiTex)



# Untersuchung „Ausbildung und Qualifizierung in der NRW-Textilindustrie“

## Inhalt

- ◆ **Einleitung und Methodik**
  - Einleitung
  - Zielgruppen und Methodik
  - Methodische Vorgehensweise
- ◆ **Ergebnisse des Institutes für Textiltechnik (ITA):**
  - Sichtweise der Arbeitgeber und Verbände**
    - Ergebnisse der Unternehmerbefragung
    - Unternehmerbefragung: Gesamtanalyse
- ◆ **Ergebnisse der ISA CONSULT:**
  - Sichtweise der Arbeitnehmer und Bildungsangebot**
    - Ausbildungssituation
    - Personalentwicklung in den Unternehmen
    - Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebot
    - Tarifvertrag zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung
- ◆ **Gesamtzusammenfassung und Ausblick**
- ◆ **Maßnahmenprogramm (vorgestellt von Herrn Dr.Thürbach)**



# Untersuchung „Ausbildung und Qualifizierung in der NRW-Textilindustrie“

---

## ◆ **Einleitung und Methodik**

Einleitung

Zielgruppen und Methodik

Methodische Vorgehensweise



## Einleitung

Im Rahmen von Internationalisierung und Globalisierung haben Aus- und Weiterbildung in Unternehmen an Bedeutung gewonnen.

Die Investition in Qualifizierung von Mitarbeitern bedeutet eine Stabilisierung der Wettbewerbsfähigkeit innerhalb der Wirtschaft.

In der vorliegenden Untersuchung sind unterschiedliche Zielgruppen der Textilindustrie befragt worden, um ein differenziertes Meinungsbild zum Thema zu erhalten.



## Zielgruppen und Methodik

### Institut für Textiltechnik (ITA)

- ◆ Sichtweise der Arbeitgeber und Verbände
- ◆ differenzierte quantitative Analyse

### ISA CONSULT

- ◆ Sichtweise der Arbeitnehmer und Bildungsangebot
- ◆ differenziertes Meinungsbild



## Methodisches Vorgehen

### Institut für Textiltechnik

- ◆ Auswahl von Unternehmen der Textilindustrie (280 Unternehmen), die ein breites Spektrum unterschiedlicher Textilsparten abdecken.
- ◆ Erarbeitung eines adäquaten Fragebogens in Abstimmung mit der ZiTex.
- ◆ Schriftliche, bzw. persönliche Befragung.
- ◆ Rücklaufquote der Fragebögen 20%, durch eine gezielte telefonische Nachfassaktion auf 27% (77 Unternehmen) gesteigert.
- ◆ Auswertung der Fragebögen auf Ebene der Einzelfragen.  
Auswertung ausgewählter Fragen bezüglich der Berufsgruppe, der Region, der Textilsparte sowie der Unternehmensgröße.



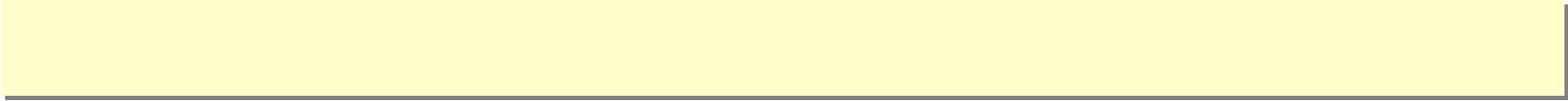
## Methodisches Vorgehen

### ISA Consult

- ◆ Entwicklung eines Expertenleitfadens in Anlehnung an den Fragebogen.
- ◆ Expertengespräche mit Gesprächspartner (z.B. Bildungseinrichtungen usw.).
- ◆ Durchführung der Gespräche vor Ort und telefonisch.
- ◆ Analyse der Expertengespräche und Zusammenfassung der Ergebnisse.



# Untersuchung „Ausbildung und Qualifizierung in der NRW-Textilindustrie“



**Ergebnisse des Institutes für Textiltechnik der RWTH Aachen (ITA):**

**Sichtweise der Arbeitgeber und Verbände**

Ergebnisse der Unternehmerbefragung

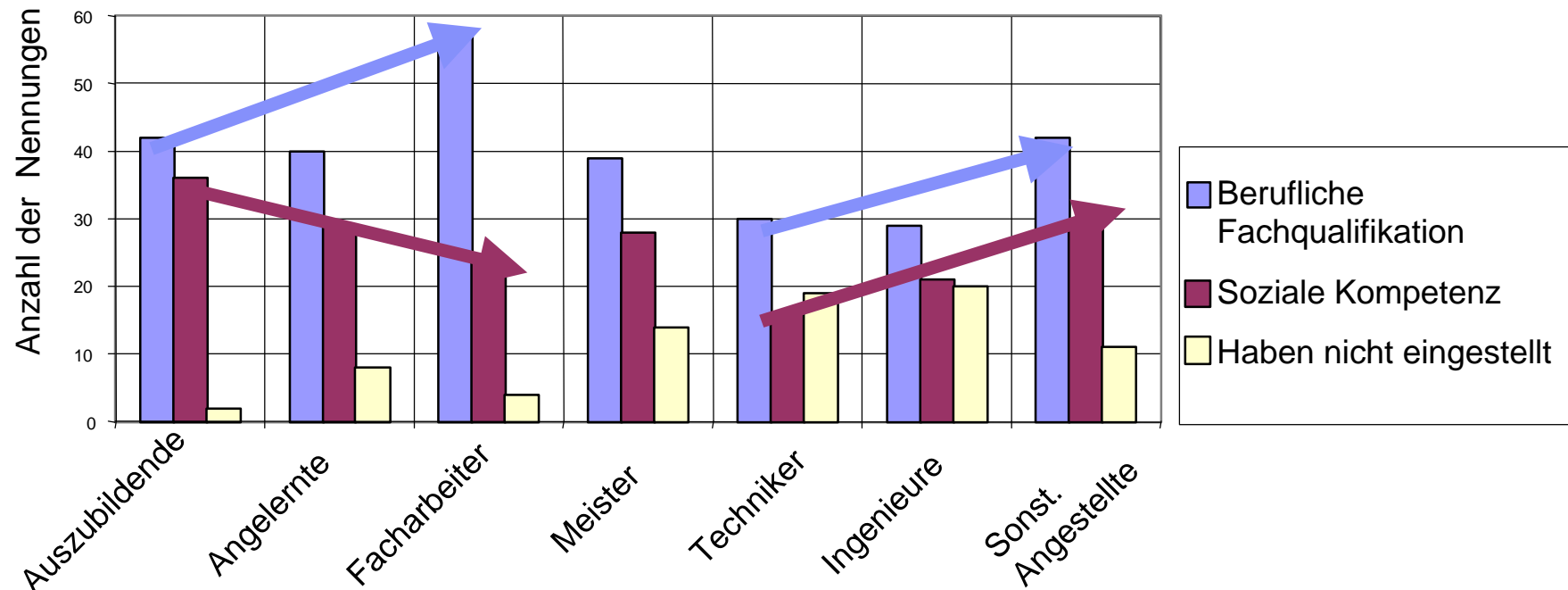
Unternehmerbefragung: Gesamtanalyse



# Untersuchung „Ausbildung und Qualifizierung in der NRW-Textilindustrie“

## Unternehmerbefragung: Einstellungskriterien

Nach welchen Kriterien haben Sie in den letzten zwei Jahren neue Mitarbeiter eingestellt? (Frage 2)



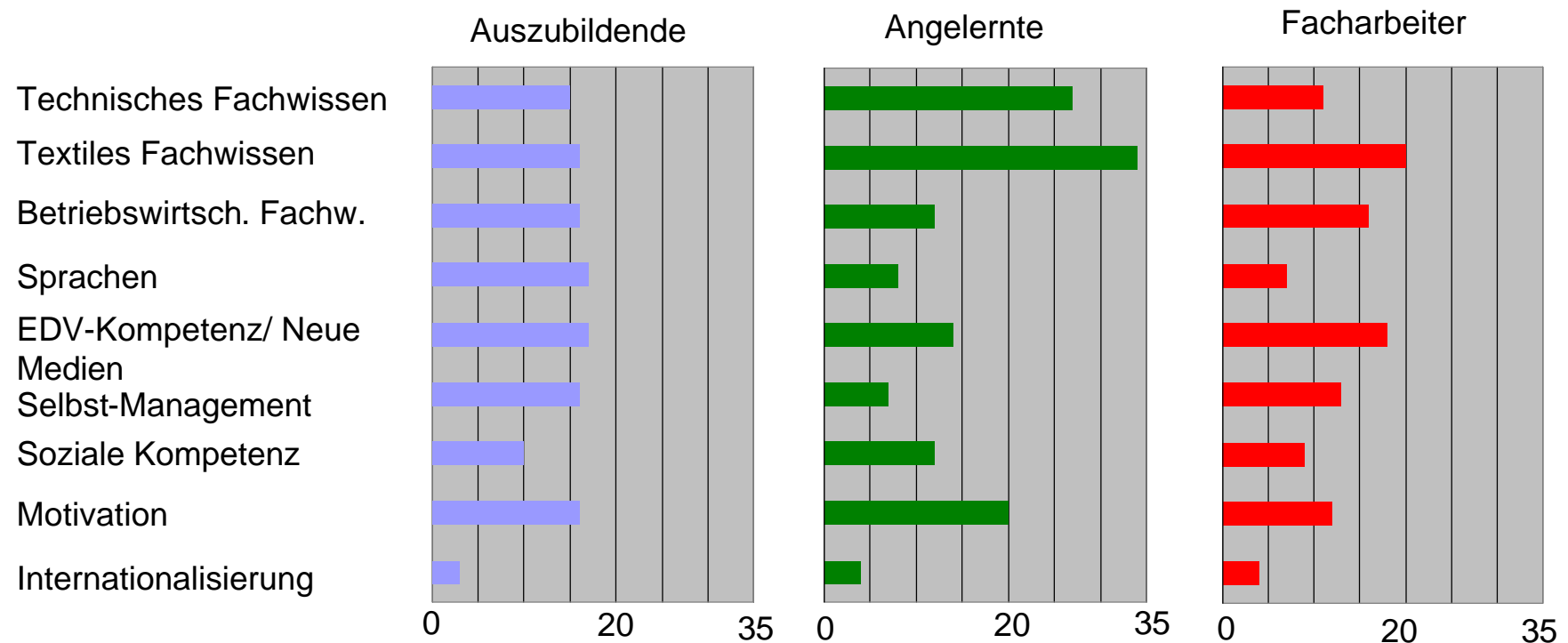
Die berufliche Fachqualifikation ist für alle Berufsgruppen das entscheidende Einstellungskriterium wobei auf soziale Kompetenz bei Auszubildenden besonderer Wert gelegt wird.

Dies wird zukünftig besonders in den Führungspositionen zunehmend wichtig.



# Untersuchung „Ausbildung und Qualifizierung in der NRW-Textilindustrie“

## Unternehmerbefragung: Qualifikationsdefizite



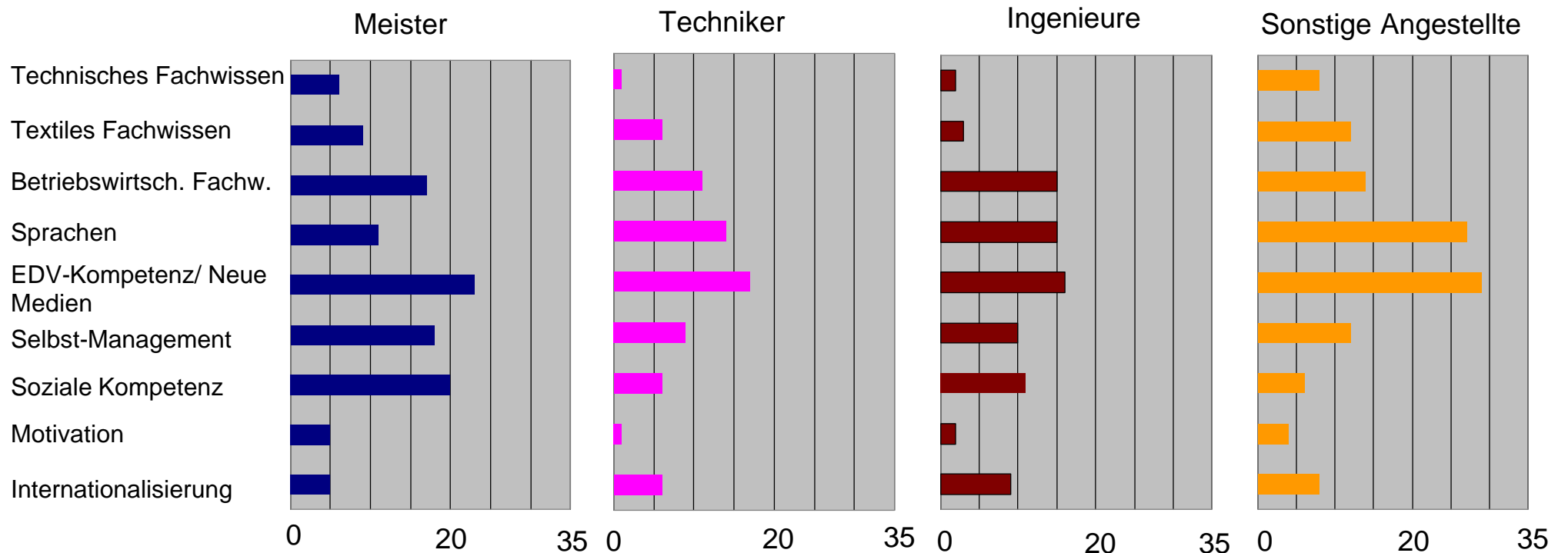
Besondere Defizite finden sich bei den Angelernten besonders im Bereich des technischen und textilen Fachwissens, was durch gezielte Schulungsmaßnahmen bereits aufgefangen wird.

Defizite fallen bei der Motivation von Auszubildenden und Angelernten auf.



# Untersuchung „Ausbildung und Qualifizierung in der NRW-Textilindustrie“

## Unternehmerbefragung: Qualifikationsdefizite



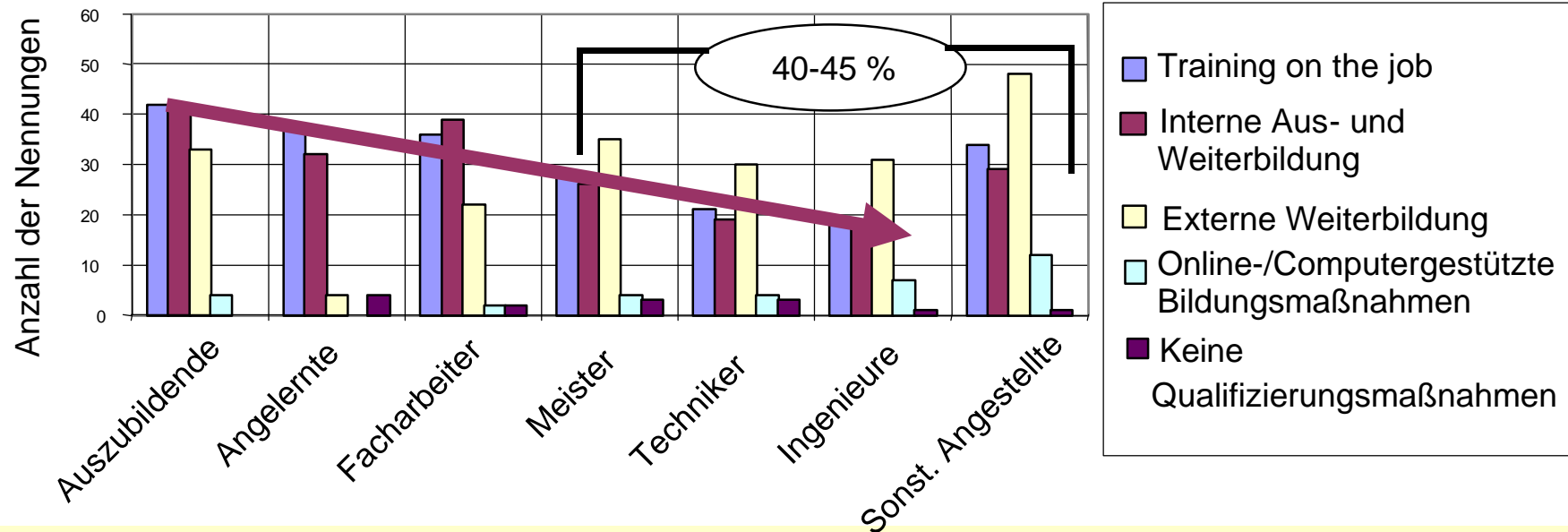
Im Bereich von Sprachen und EDV-Kompetenz sind bei den sonstigen Angestellten große Defizite; Weiterbildung wird dazu schon durchgeführt.  
Besonders auffällig sind die Defizite der Meister im Bereich der sozialen Kompetenz, worauf die Unternehmen aber schon gezielt reagieren.



# Untersuchung „Ausbildung und Qualifizierung in der NRW-Textilindustrie“

## Unternehmerbefragung: Qualifizierungsmaßnahmen

An welchen Qualifizierungsmaßnahmen nehmen Ihre Beschäftigten teil? (Frage 8)



Auszubildende, Angelernte und Facharbeiter werden überwiegend intern geschult. Meister, Techniker, Ingenieure und sonstige Angestellte werden überwiegend extern geschult. So werden die Wünsche der Mitarbeiter berücksichtigt und den Gegebenheiten des Unternehmen entsprochen, damit bestimmte Mitarbeiter im Betrieb nicht zu lange fehlen.

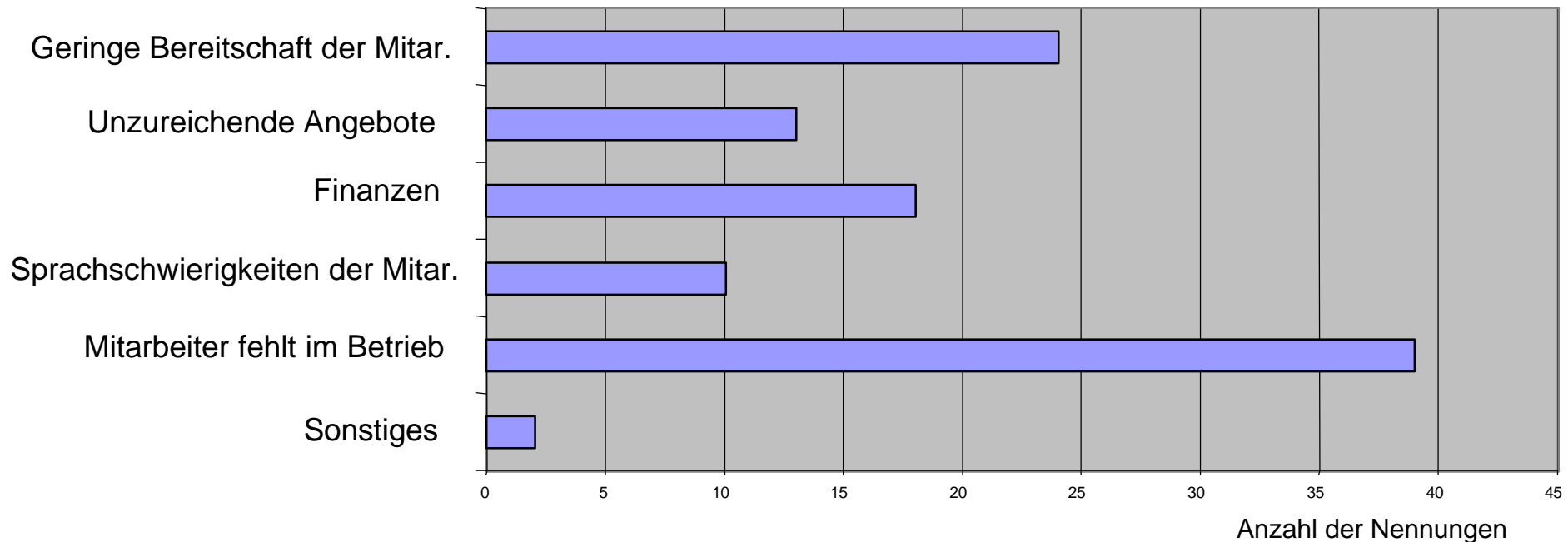
Online-Bildungsmaßnahmen sind bisher von geringer Bedeutung.



# Untersuchung „Ausbildung und Qualifizierung in der NRW-Textilindustrie“

## Unternehmerbefragung: Barrieren bei Weiterbildung

Worin liegen die größten Barrieren Fort- und Weiterbildung durchzuführen? (Frage 15)



Die Barrieren für die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen liegen sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite.

Die geringe Bereitschaft der Mitarbeiter und das Problem der durch die Teilnahme fehlenden Mitarbeiter gehen Hand in Hand.



## Unternehmerbefragung: Gesamtanalyse

- ◆ Technisches und textiles Fachwissen muss bei Auszubildenden, Angelernten und Facharbeitern geschult werden.
- ◆ Defizite in betriebswirtschaftlichem Fachwissen treten vermehrt bei Meistern, Technikern und Ingenieuren auf.
- ◆ Sprachen müssen bei Ingenieuren und sonstigen Angestellten geschult werden.
- ◆ EDV-Kenntnisse sind in allen Berufsgruppen ein großes Defizit, dem schon jetzt durch gezielte Bildungsmaßnahmen entgegengewirkt wird. Dort besteht auch in Zukunft großer Handlungsbedarf.



### Unternehmerbefragung: Gesamtanalyse

- ◆ Für Personen mit Führungspositionen sind Schulungen im Selbst-Management besonders wichtig.
- ◆ Soziale Kompetenz spielt schon bei der Einstellung eine große Bedeutung und wird insbesondere für die Meister zunehmend wichtig.
- ◆ Im Bereich Internationalisierung wird Schulung für Auszubildende, Ingenieure und sonstige Angestellte gewünscht.
- ◆ Die Art der Bildungsmaßnahme hängt vom Klientel ab. Angelernte und Facharbeiter werden oft intern geschult, während alle anderen Berufsgruppen meist extern geschult werden.

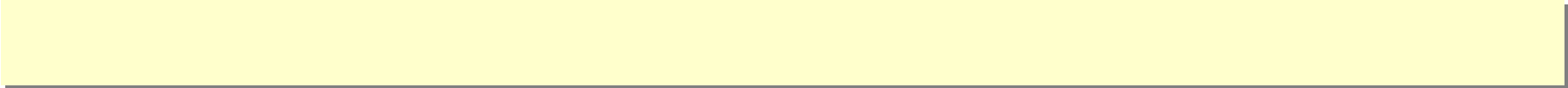


## Unternehmerbefragung: Gesamtanalyse

- ◆ Deutlich ist, dass im Bereich von Online-Fortbildungsmaßnahmen noch ein großes Potential liegt. Der Verband Gesamttextil wird im Juni ein Projekt im Bereich E-Learning starten.
- ◆ Die ermittelten Qualifikationsdefizite sind in den Regionen Nord-West und Rheinland nicht entscheidend unterschiedlich.
- ◆ Angelernte und sonstige Angestellte in den Unternehmen beider Regionen weisen beispielsweise die gleichen Defizite auf und werden bereits entsprechend geschult.
- ◆ Langfristige Personalentwicklung wird in den Unternehmen nicht durchgeführt.



# Untersuchung „Ausbildung und Qualifizierung in der NRW-Textilindustrie“



## **Ergebnisse der ISA CONSULT:**

### **Sichtweise der Arbeitnehmer und Bildungsangebot**

Ausbildungssituation

Personalentwicklung in den Unternehmen

Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebot

Tarifvertrag zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung



## Meinungsbild Arbeitnehmer und Bildungsanbieter

### Ausbildungssituation (1)

- ◆ Problem der Besetzung der vorhandenen Ausbildungsplätze.
- ◆ Mangel an qualifizierten Nachwuchskräften.
- ◆ Eine Berufstätigkeit in der Textilindustrie erscheint vielen Jugendlichen nicht attraktiv genug.



## Meinungsbild Arbeitnehmer und Bildungsanbieter

### Ausbildungssituation (2)

- ◆ Gründe für das negative Image der Textilindustrie sind vor allem:
  - ⇒ hoher Arbeitsplatzabbau in den vergangenen Jahren,
  - ⇒ Skepsis hinsichtlich der Zukunftsfähigkeit der Branche in NRW,
  - ⇒ hohe Arbeitsbelastung vieler Beschäftigter in der Produktion (z.B. Arbeitszeiten, Maschinenbedienung),
  - ⇒ im Vergleich zu anderen Industriezweigen wenig attraktive Verdienstmöglichkeiten.



## Meinungsbild Arbeitnehmer und Bildungsanbieter

### Personalentwicklung in den Unternehmen

- ◆ Untergeordneter Stellenwert der Personalentwicklung in vielen Unternehmen.
- ◆ Oftmals nur sporadische, am jeweils akuten Qualifizierungsbedarf ausgerichtete Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.
- ◆ Als Gründe werden genannt:
  - ⇒ Kosten (Lohnfortzahlung bei Kursen während der Arbeitszeit),
  - ⇒ Mangel an Fachkräften erschwert Freistellung für Fort- und Weiterbildung,
  - ⇒ unzureichende Sensibilität für die Notwendigkeit von Personalentwicklung.



## Meinungsbild Arbeitnehmer und Bildungsanbieter

### Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebot (1)

- ◆ Quantitatives und qualitatives Angebot der Aus-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten in NRW wird von den meisten befragten Experten in einigen Teilen als verbesserungswürdig bewertet.
- ◆ Es sind folgende Defizite zu verzeichnen:
  - ⇒ Geeignete Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote sind vielen Unternehmen oftmals nicht bekannt. Eine transparente und übersichtliche Darstellung des Gesamtangebotes fehlt.
  - ⇒ Für spezielle Bedarfe gibt es z.T. kein Fort- bzw. Weiterbildungsangebot. (Wirtschaftlichkeitsgesichtspunkt bei privaten Bildungsträgern).



## Meinungsbild Arbeitnehmer und Bildungsanbieter

### Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebot (2)

- ⇒ Im Bereich „Neue Medien“ tendenziell noch zu wenige Angebote bzw. die bestehenden sind nicht ausreichend bekannt.
- ⇒ Das in den Berufsschulen vermittelte technische und textile Fachwissen wird aus Sicht einiger Experten nicht mehr den Praxisanforderungen gerecht.
- ⇒ Schulen suchen zu wenig Kontakte zu den Unternehmen, was den Wissenstransfer erschwert.
- ⇒ Die Kapazität der Ausbildungsstätten wurde in den letzten Jahren immer weiter reduziert.



## **Meinungsbild Arbeitnehmer und Bildungsanbieter**

### **Tarifvertrag zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung**

- ◆ Thema Weiterqualifizierung hat in vielen Unternehmen durch den Tarifvertrag wesentlich an Bedeutung gewonnen.
- ◆ Differenzierte Betrachtung der Inanspruchnahme der tarifvertraglich vereinbarten Fördermöglichkeiten zur Aus-, Fort- und Weiterbildung erforderlich.
- ◆ Ausschöpfung der Förderung hängt auch vom Engagement der jeweiligen Verwaltungsstellen der IG Metall ab, welche z.T. gezielt an die Unternehmen herantreten und die Vorteile des Tarifvertrages kommunizieren.
- ◆ Bei vielen Unternehmensleitungen stoßen die tarifvertraglichen Regelungen grundsätzlich auf eine geringere Resonanz als bei den Betriebsräten.



## Untersuchung „Ausbildung und Qualifizierung in der NRW-Textilindustrie“

### Gesamtzusammenfassung und Ausblick

- ◆ Qualifikationsdefizite sind stark abhängig von der Berufsgruppe.
  - ◆ Teilweise reagieren die Unternehmen bereits mit Schulungen.
  - ◆ Die Bereitschaft der Mitarbeiter Weiterbildung wahrzunehmen, ist teilweise vorhanden und sollte weiterhin von den Unternehmen unterstützt werden.
  - ◆ Eine langfristige Personalplanung gibt es in den meisten Unternehmen (58 %) nur in Ansätzen oder gar nicht (19 %). Nur 16 % der befragten Unternehmen haben eine mehrjährige Personalplanung.
- 
- ◆ Tarifliche Möglichkeiten stärker nutzen.
  - ◆ Besondere Bildungsangebote für Angelernte erstellen (z.B. im Bereich von technischem und textilem Fachwissen).
  - ◆ Bildungsangebote für sogenannte „Nischenprodukte“ konzipieren.
  - ◆ Online-Bildungsangeboten ausbauen und etablieren.



Vorschlag

Maßnahmenprogramm „Ausbildung und Qualifizierung in der Textilindustrie“\*)

---

- 1. Gewinnung und Bindung von qualifizierten Nachwuchskräften**
- 2. Absicherung des betrieblichen Führungsnachwuchses  
(Meister, Techniker, Ingenieure)**
- 3. Verstärkung der kontinuierlichen Fort- und Weiterbildung für alle betrieblichen Zielgruppen**



## 1. Gewinnung und Bindung von qualifizierten Nachwuchskräften

	Wer?	Mit wem?
<b>A</b> • Gewinnung von qualifizierten Auszubildenden durch Impulse zur Eigeninitiative von Unternehmen und überbetrieblichen Maßnahmen (Infoangebote, textile Ausbildungstage, Betriebsbesichtigungen etc.)		
<b>A</b> • Erarbeitung von Maßnahmen zur Bindung der qualifizierten Kräfte an die Branche		
<b>A</b> • Imagestärkung der Unternehmen / Branche (zukunftsicherer, interessanter Arbeitsplatz)		
• Bereitstellung von Ausbildungsplätzen in weiteren Textilunternehmen (z.B. durch Bildung von überbetrieblichen Verbundlösungen)		
• ...		
• ...		

\*) A = höchste Priorität

Unt. = Unternehmen

BR = Betriebsräte

LV = textile Landesverbände

IGM = Gewerkschaft Metall

BA = Bildungsanbieter

BIBB = Bundesinstitut f. Berufsbildung



## 2. Absicherung des betrieblichen Führungsnachwuchses (Meister, Techniker, Ingenieure)

Wer?	Mit wem?

- Erfolgreiche Maßnahmendurchführung unter 1.
- A** • Erstellung von Personalbedarfsplanungen in den Unternehmen
- A** • Systematische, kontinuierliche Personalentwicklung (Entwickeln und Halten von Leistungsträgern)
- A** • Beseitigung der betrieblichen Engpässe während der Fortbildung (temporäre Ersatzlösungen, z.B. „Jobrotation“, Inhouse-Schulungen)
- A** • Bedarfsgerechte Ausrichtung des Bildungsangebotes (zunächst in Form von regionalen Pilotprojekten)
- Nutzung neuer Formen der Qualifizierung (z.B. E-Learning-Angebote, Mobile Bildungsangebote)
- Verstärkung der Anreize für eine Höherqualifizierung (marktgerechte Positionsausstattung)
- Anpassung der Berufsbilder bzw. Modellstrukturen für Betriebstypen (z.B. in Abhängigkeit von Art und Variantenbreite der Fertigungsaufträge u. Automatisierungsgrad Organisationsgliederung und Aufgabenstruktur von Meistern, Technikern, Ingenieuren)
- ...

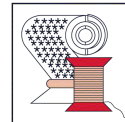


### 3. Verstärkung der kontinuierlichen Fort- und Weiterbildung für alle betrieblichen Zielgruppen

Wer?	Mit wem?

- A** • Sensibilisierung der Unternehmer, Personal- und Betriebsleiter, z.B. Erfahrung Gruppen, Good-Practice-Workshops
- A** • Erhöhung der Motivation zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen (insb. bei älteren und angelernten Beschäftigten)
- A** • Verbesserung der Transparenz im Bezug auf Inhalte und Qualität von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen
  - Mindestens jährliche Fort- und Weiterbildungsplanung
  - Bedarfsgerechte Ausgestaltung der Fort- und Weiterbildungsangebote (insb. EDV / Neue Medien, Sprachen, textiles Fachwissen, BWL, Führung / Selbst-Management)
  - Nutzung neuer Formen der Qualifizierung (s. Punkt 2)
  - Nutzung der tariflichen (Förder)-Möglichkeiten
  - Engere Zusammenarbeit der Ausbildungsanbieter, Verbände, IGM
  - Zwischenbetriebliche Zusammenarbeit bei spezifischen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
  - ...





## **Untersuchung**

### **„Ausbildung und Qualifizierung in der NRW-Textilindustrie“**

#### Ergebniszusammenfassung

1. Zielsetzung und Vorgehensweise
2. Analyseergebnisse
3. Ansatzpunkte für Maßnahmen

Zukunftsinitiative Textil NRW (ZiTex)

Juni 2001

## 1. Zielsetzung und Vorgehensweise

In den letzten Jahren hat ZiTex im Arbeitsschwerpunkt „Ausbildung und Qualifizierung“ vor allem die textilen Ausbildungstage durchgeführt.

Mit dem Ziel der Erarbeitung einer verlässlichen Basis für ein erweitertes Maßnahmenkonzept wurde Anfang 2001 nach einer Ausschreibung eine Untersuchung über die Aus-, Fort- und Weiterbildungssituation in der NRW-Textilindustrie in Auftrag gegeben. Die Untersuchung wurde in einer Arbeitsgemeinschaft von der ISA Consult GmbH und dem Institut für Textiltechnik (ITA) der RWTH Aachen erstellt. Es war ein begrenzter Aufwands- und Zeitrahmen (3 Monate) vorgegeben.

Im einzelnen waren für die verschiedenen Zielgruppen (von Auszubildenden, Angelernten, Facharbeitern, Meistern, Technikern bis hin zu Ingenieuren) die Qualifizierungssituation zu ermitteln und zu analysieren, die Defizite differenziert nach Textilsparten und Regionen darzustellen und Vorschläge für geeignete Maßnahmen zu unterbreiten.

Neben Interviews mit Vertretern der einzelnen Berufsgruppen und Experten basiert die Analyse insb. auf einer Befragung von NRW-Textilunternehmen. An dieser Unternehmensbefragung haben 77 Unternehmen (27 %) teilgenommen, womit etwa 33 % der Beschäftigten der Textilindustrie in NRW erfasst sind. Die teilnehmenden Unternehmen bilden dabei die Struktur der NRW-Textilindustrie hinsichtlich Sparte, Unternehmensgröße sowie regionaler Verteilung gut ab.

Neben den Unternehmen wurden über Interviews einbezogen:

- die beiden textilen Landesverbände
- die Gewerkschaft (IGM)
- Betriebsräte und Arbeitnehmer
- Arbeitsverwaltungen/Arbeitsämter
- diverse Ausbildungsanbieter

## 2. Analyseergebnisse

Die Untersuchung bestätigt die **defizitäre Ausbildungssituation**: verbreitet gibt es Probleme in den Textilunternehmen bei der Besetzung vorhandener Ausbildungsplätze und damit einen spürbaren **Mangel an qualifizierten Nachwuchskräften**. Offensichtlich erscheint vielen Jugendlichen eine Berufstätigkeit in der Textilindustrie nicht attraktiv genug. Die Gründe liegen zum einen in dem durch Arbeitsplatzabbau belasteten Image der Branche, zum anderen in den Nachteilen der Arbeitsbedingungen und Verdienstmöglichkeiten. Da zunehmend auch weniger geeignete Auszubildende eingestellt werden, ist die Abbruchquote in der Ausbildungszeit relativ hoch.

Das Bild stellt sich allerdings regional differenziert dar. Während in Wuppertal noch immer ein Mangel an qualifizierten Auszubildenden herrscht, gibt es in Steinfurt mittlerweile ein Überangebot an Ausbildungswilligen. Die Gründe dafür werden in der

positiven betrieblichen Situation der Textilunternehmen im Westmünsterland sowie im relativen Mangel an Alternativen gesehen. Diese Aussagen wurden sowohl von den regionalen Arbeitsverwaltungen als von den Berufsschulen getroffen.

Die Probleme bei der Gewinnung von qualifizierten Auszubildenden haben inzwischen zu beträchtlichen **Lücken bei Facharbeitern und Meister- und Technikernachwuchs** geführt. Ebenso besteht ein **Bedarf an Textilingenieuren**, obwohl hier das Angebot von den Hochschulen ausreichend sein könnte. Doch viele Ingenieure bevorzugen eine Anstellung außerhalb der Textilunternehmen, z.B. bei Dienstleistern oder im textilen Maschinenbau.

Typisch für mittelständische Unternehmen sind die festgestellten **Defizite bezüglich einer kontinuierlichen Personalplanung** (nur bei 16 % der Befragten vorhanden, bei 58 % in Ansätzen) und **Personalentwicklung**.

Ein rechtzeitiges Erkennen und Einstellen auf die erwartbaren Lücken ist so nicht möglich, angesichts der Altersstruktur in vielen Textilbetrieben wird sich diese Mangelsituation in den nächsten Jahren z.T. noch verstärken.

Das **Fort- und Weiterbildungsangebot** in NRW für die textilen Berufsgruppen wird grundsätzlich zwar als ausreichend angesehen, doch fehlt es oftmals an der Transparenz des Angebotes. Auch gibt es Einschränkungen in der regionalen Verfügbarkeit und Lücken bei speziellen Bedarfen, die wirtschaftlich von privaten Bildungsträgern nicht abgedeckt werden können. Form und Inhalte der Meister- und Techniker Ausbildung stehen häufig im Widerspruch zu den betrieblichen Erfordernissen (Engpässe/Schichtbetrieb). Hinzu kommen die persönlichen Belastungen der mehrjährigen Kurse für die Kursteilnehmer.

Auf dem Gebiet der „Neuen Medien“ / „E-Learning“ gibt es tendenziell noch zu wenig Angebote bzw. sind die bestehenden nicht ausreichend bekannt. Allerdings dürfe man von dieser Weiterbildungsform kein „Allheilmittel“ erwarten, es komme dabei auch besonders auf die Inhalte an.

Die **tarifvertraglich vereinbarten Fördermöglichkeiten** zur Fort- und Weiterbildung werden noch nicht in allen Unternehmen hinreichend in Anspruch genommen. Bei der Gruppe der Angelernten und bei älteren Arbeitnehmern sind deutliche Motivationsprobleme bezüglich Qualifizierungsmaßnahmen erkennbar.

Der **inhaltliche Schulungsbedarf** ist von der jeweiligen Berufsgruppe abhängig. Angelernte und Facharbeiter benötigen z.B. mehr textiles und technisches Fachwissen. Für Facharbeiter steht darüber hinaus EDV-Wissen und Selbst-Management zukünftig im Vordergrund. Ingenieure und sonstige Angestellte müssen besonders in Sprachen geschult werden. Bei Technikern sind das betriebswirtschaftliche Fachwissen und die EDV-Kompetenz als Bedarf hervorzuheben. Der Schulungsbedarf der Meister wird als relativ breit dargestellt, u.a. auch bezüglich sozialer Kompetenz und betriebsw. Fachwissen.

Verständlicherweise wird in der Untersuchung auch die teilweise unterschiedliche Sichtweise bzw. Bewertung der Arbeitgeber/Verbände und Arbeitnehmer/Gewerkschaft deutlich. Doch besteht eine **hohe Übereinstimmung bezüglich der wesentlichen Analyseergebnisse und des daraus resultierenden**

**Handlungsbedarfs.** Dieser besteht vor allem in den Unternehmen selbst – unabhängig von der Spartenzugehörigkeit oder Größe. Differenzierungen sind allerdings durchgängig notwendig nach Berufsgruppen und nach der Situation in den Teilregionen von NRW (z.B. Wettbewerbssituation am Arbeitsmarkt, lokale Verfügbarkeit von Ausbildungsstätten).

### **3. Ansatzpunkte für Maßnahmen**

Als Ansatzpunkte für Maßnahmen als Konsequenz aus den Erhebungen werden genannt:

- weitere Anstrengungen zur Gewinnung von geeigneten Auszubildenden
- langfristige Personalplanung und Personalentwicklung
- Ausgleich der berufsgruppenspezifischen Qualifikationsdefizite
- Motivation der Mitarbeiter zur Fort- und Weiterbildung
- stärkere Nutzung der tariflichen Möglichkeiten
- die Transparenz der Ausbildungsangebote erhöhen
- die Ausbildungsangebote bezüglich Form (z.B. E-Learning) und Inhalte (z.B. Bildungsangebote für Nischenprodukte/spezielle Unternehmenstätigkeiten) überprüfen/ergänzen
- Imageverbesserung der Unternehmen/der Branche

Auf Grundlage dieser Untersuchungsergebnisse wird von ZiTex unter Einbeziehung der Experten des MASQT und der verschiedenen Akteure der Textilindustrie in NRW ein Maßnahmenprogramm entwickelt werden, dessen gemeinschaftliche Umsetzung, z.B. in Form regionaler Pilotprojekte, zeitnah gestartet werden soll!