

# AUSWERTUNG DER UNTERNEHMENS- UMFRAGE ZUM PROJEKT „FORSCHER- MÜHLE“ IN STADTLOHN

November 2019

# Inhalt

1 Einleitung .....	2
2 Auswertung der Befragung.....	3
2.1 Unternehmen .....	3
2.1.1 Unternehmensstandort.....	3
2.1.2 Branchenzugehörigkeit .....	3
2.1.3 Größe der Unternehmen.....	4
2.2 Fachkräftemangel .....	5
2.2.2 Fachkräftemangel in Qualifikationsgruppen.....	5
2.2.3 Fachkräftemangel im Berufsbild .....	6
2.2.4 Ursachen des Fachkräftemangels .....	7
2.2.5 Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung.....	8
2.2.6 Instrumente im Rahmen des Arbeitgeberimages/der Arbeitgeberwerbung.....	9
2.2.7 Kooperationen mit Bildungseinrichtungen.....	10
2.3 Forschermühle.....	10
2.3.1 Ideen/eigene Erfahrungen .....	10
2.3.2 Fähigkeiten/Fertigkeiten.....	11
2.3.3 Wünsche an die Forschermühle.....	12
2.3.4 Zusammenarbeit mit der Forschermühle .....	13
2.3.5 Zusammenarbeit pro Bereich .....	13
2.3.6 Zukünftige Informationen zur Forschermühle .....	14
2.3.7 Unterstützung der Betriebe (Kontaktdaten).....	14
3 Wichtige Ergebnisse.....	15

## 1 Einleitung

Die Wirtschaftsförderung des Kreises Borken hat sich der Gemeinschaftsoffensive ‚Zukunft durch Innovation. NRW‘ (kurz: zdi) zur Förderung des naturwissenschaftlich-technischen Nachwuchses in Nordrhein-Westfalen angeschlossen, da es im Kreis Borken zahlreiche Betriebe aus dem MINT-Bereich gibt. Die Wirtschaftsförderung setzt verschiedene Bausteine zur Nachwuchsförderung um, wie „Haus der kleinen Forscher“, das „Forschermobil“ und nun die „Forschermühle“. Mit der „Forschermühle“ soll eine stationäre, sichtbare Institution für die gesamte Region geschaffen werden. Finanziert wird das neue Projekt durch VITAL.NRW, dem Förderprogramm des Landes Nordrhein-Westfalen zur Unterstützung der Entwicklung attraktiver ländlicher Räume.

Zusammen mit der Wirtschaftsförderung des Kreises Borken hat die projaegt gmbh von der Stadt Stadtlohn den Auftrag des Projektmanagements für die Forschermühle (Vereinsgründung, Akquise Fördermittel, Partnernetzwerk, Entwicklung Konzept, Unterstützung Planung/Gestaltung der Räume) erhalten.

Mit der Forschermühle wird das Ziel verfolgt, Kinder im Alter von vier bis zwölf Jahren durch passgenaue Angebote spielerisch an Themen aus dem MINT-Spektrum (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) heranzuführen. Dem liegt die Überlegung zugrunde, bereits in jungen Jahren durch eigenes Forschen und Experimentieren Interesse an diesen Themen zu wecken und späteren Berührungängsten vorzubeugen. Zudem sollen frühzeitige Potenziale wie z.B. handwerkliches Geschick oder Fingerfertigkeit gefördert werden.

Im Hinblick auf den zunehmenden Fachkräftemangel, der im Münsterland mit seiner mittelständischen Unternehmensstruktur besonders ausgeprägt ist, stellt dieses Projekt mittel- bis langfristig eine besondere Chance dar, dem zunehmenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Im Zuge des Projektes sollen die Unternehmen im Kreis Borken intensiv eingebunden werden, indem beispielsweise bestimmte Forschungsstationen zu einem Thema zusammen entwickelt, oder einzelne Forschertage in entsprechenden Unternehmen durchgeführt werden.

Um die Unternehmen möglichst frühzeitig einzubeziehen, wurde im Oktober/November 2019 eine Online-Befragung der Unternehmer in den Kommunen Ahaus, Stadtlohn, Gescher, Südlohn und Vreden im Kreis Borken von projaegt entwickelt. Die Wirtschaftsförderung des Kreises Borken hat die Umfrage an ihren Verteiler rausgesendet und projaegt hat sich um die Auswertung der Ergebnisse gekümmert. Der Fragebogen sowie der Verteiler für den Versand des Befragungslinks wurde mit der Stadt Stadtlohn (Auftraggeber) und der Wirtschaftsförderung des Kreises Borken im Vorfeld abgestimmt.

Den Unternehmern wurden einige Fragen hinsichtlich des Fachkräftemangels und einer evtl. Kooperation gestellt. Diese Befragung soll somit eine Grundlage für die weitere Zusammenarbeit mit den Unternehmen im Kreis Borken darstellen.

## 2 Auswertung der Befragung

Im Folgenden wird nun auf die einzelnen Fragestellungen eingegangen und die Ergebnisse werden in Diagrammen dargestellt und erläutert. An der Umfrage haben **82 Unternehmen** (n=82) teilgenommen, wobei einige Unternehmer den Fragebogen nicht bis zum Ende ausgefüllt haben. Vermutlich da dieser mit dem Projekt „Forschermühle“ sehr speziell ist und nicht jeden Unternehmer anspricht.

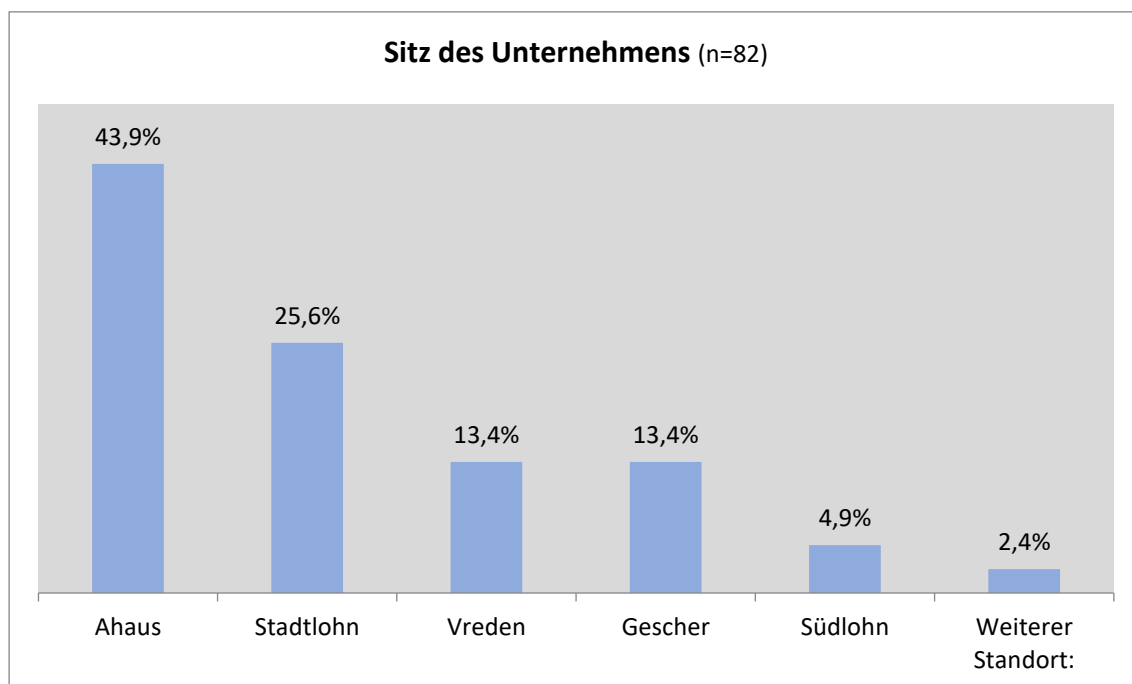
### 2.1 Unternehmen

Zu Beginn sollten die Befragten einige Angaben zu ihrem Betrieb machen, um besser sehen zu können, welche Größe die Unternehmen haben, in welcher Kommune sie liegen und welcher Branche man sie zuordnen kann.

#### 2.1.1 Unternehmensstandort

Von den 82 Unternehmen, die an der Befragung teilgenommen haben, kommen **43,9% (36 Unternehmen) aus Ahaus**, 25,6% (21 Unternehmen) aus Stadtlohn, jeweils 13,4% (11 Unternehmen) aus Vreden und Gescher und mit 4,9% (4 Unternehmen) haben die wenigsten der Befragten ihren Standort in Südlohn. Südlohn ist mit unter 10.000 Einwohnern auch die kleinste der genannten Kommunen und Ahaus mit fast 40.000 Einwohnern die größte der hier genannten fünf Kommunen. Zwei Befragte haben mit Coesfeld und Langenfeld noch einen weiteren Unternehmensstandort angegeben.

Abbildung 1: Sitz des Unternehmens

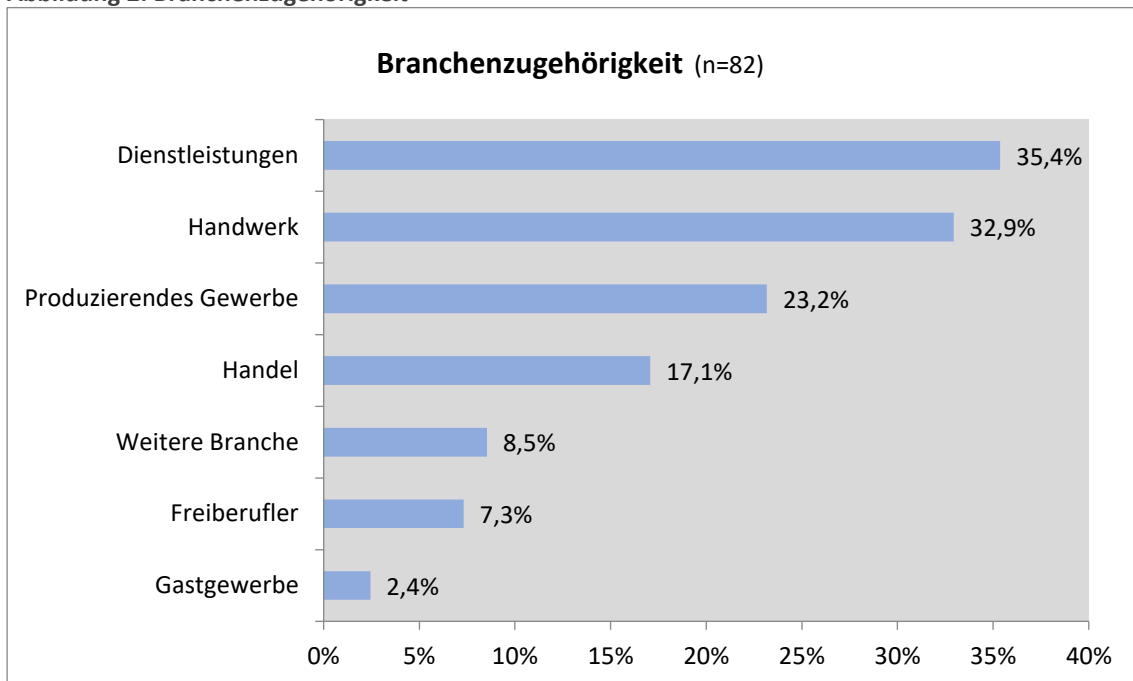


#### 2.1.2 Branchenzugehörigkeit

Im Folgenden wurden die Unternehmer gefragt, welcher Branche sie ihr Unternehmen schwerpunktmäßig zuordnen würden. Die **Dienstleistungsbranche wurde von mehr als einem Drittel (35,4%)** der Unternehmer ausgewählt. **32,9%** der Unternehmen lassen sich dem **Handwerk** zuordnen, **23,2% dem Produzierenden Gewerbe** und **17,1% dem Handel**. Unter 10% der Unternehmer sind Freiberufler (7,3% entsprechen 6 Befragten) oder kommen aus dem Gastgewerbe (2,4% entsprechen 2 Befragten). 8,5% gaben eine weitere Branche an, diese entsprechen 7 Befragten. Genannt wurde hier: Bau,

Verband, IT & Service Consulting, Kreditinstitut, Ingenieurbüro, Persönlichkeitsentwicklung/Partherapie, Druck/Medien/Fotografie.

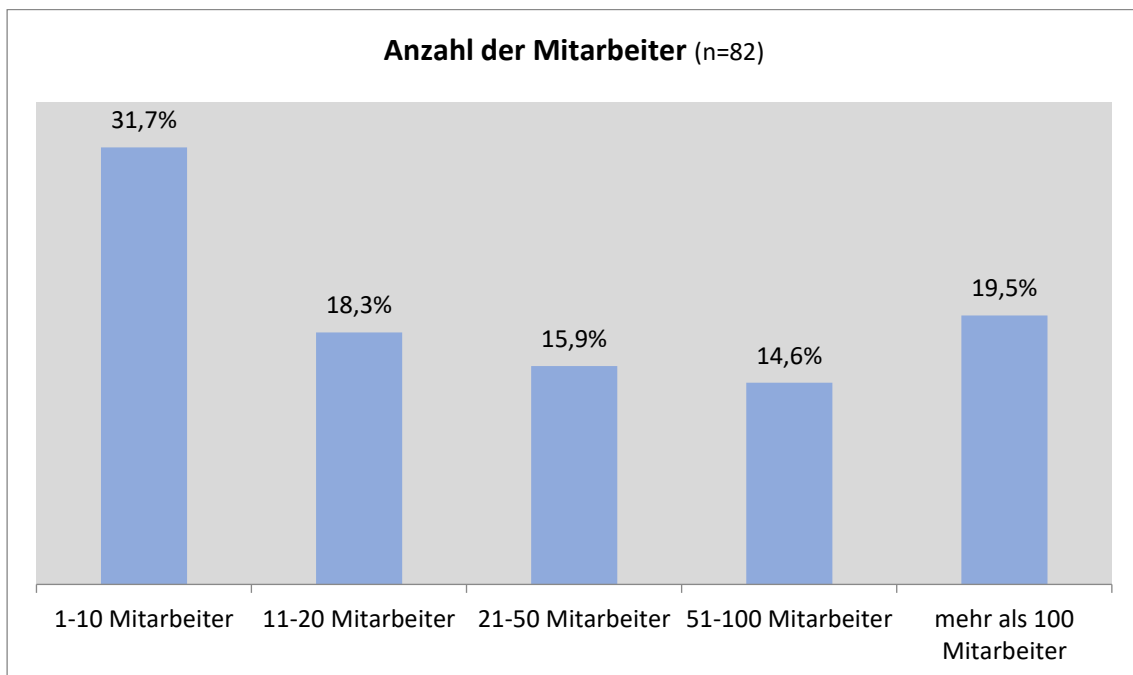
Abbildung 2: Branchenzugehörigkeit



### 2.1.3 Größe der Unternehmen

Um Auskunft zu erhalten, welche Betriebsgrößen die teilnehmenden Unternehmen haben, wurde nach der Anzahl der Mitarbeiter im Betrieb (einschließlich Azubis und Teilzeitkräfte) gefragt. Die meisten Unternehmer gaben mit **31,7%** an, **1-10 Mitarbeiter** zu beschäftigen. 18,3% der Unternehmer beschäftigen 11-20 Mitarbeiter, 15,9% 21-50 Mitarbeiter, 14,6% 51-100 Mitarbeiter und mehr als 100 Mitarbeiter zu haben, gaben 19,5% der Befragten (16 Personen) an.

Abbildung 3: Anzahl der Mitarbeiter



## 2.2 Fachkräftemangel

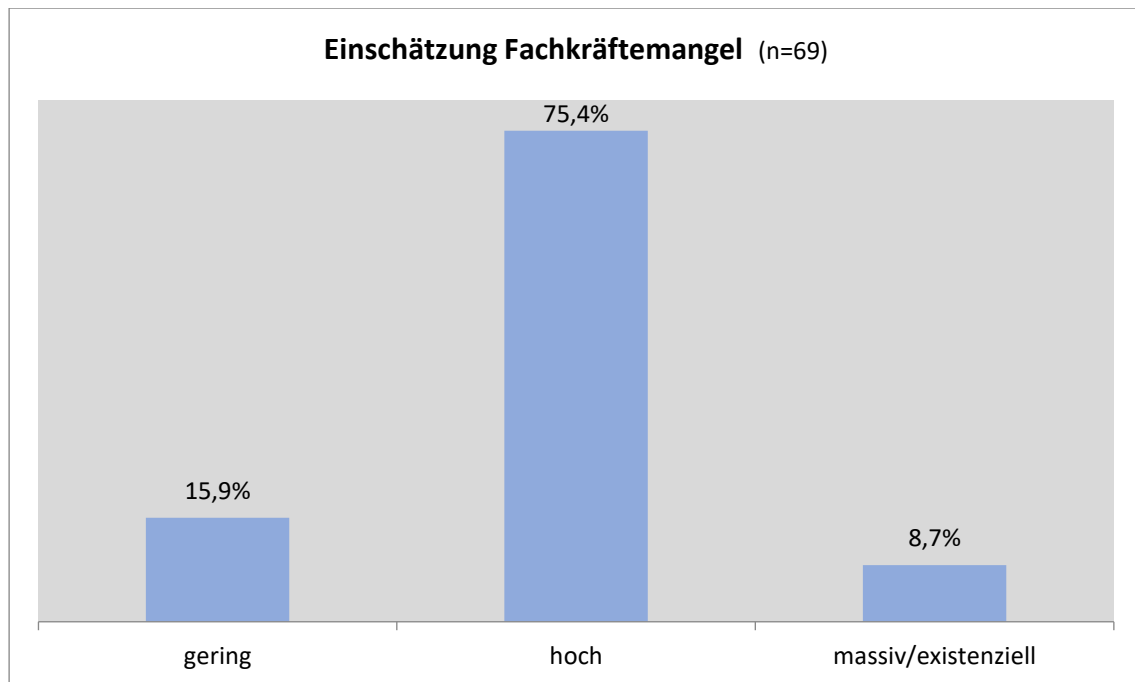
Die Unternehmer werden im Folgenden zu einigen Einschätzungen im Hinblick auf den Fachkräftemangel gebeten und nach ihren Maßnahmen zur Arbeitgeberwerbung gefragt.

### 2.2.1 Einschätzung des Fachkräftemangels in den kommenden Jahren

Ein klares Bild gibt die Beantwortung der Frage nach der **Einschätzung des Fachkräftemangels** in den kommenden Jahren. **¾ der Unternehmer (75,4%) bewerten diesen laut der Umfrage als „hoch“**.

15,9% (11 Unternehmer) wählten die Kategorie „gering“ und 8,7% gaben die Kategorie „massiv/existenziell“ an.

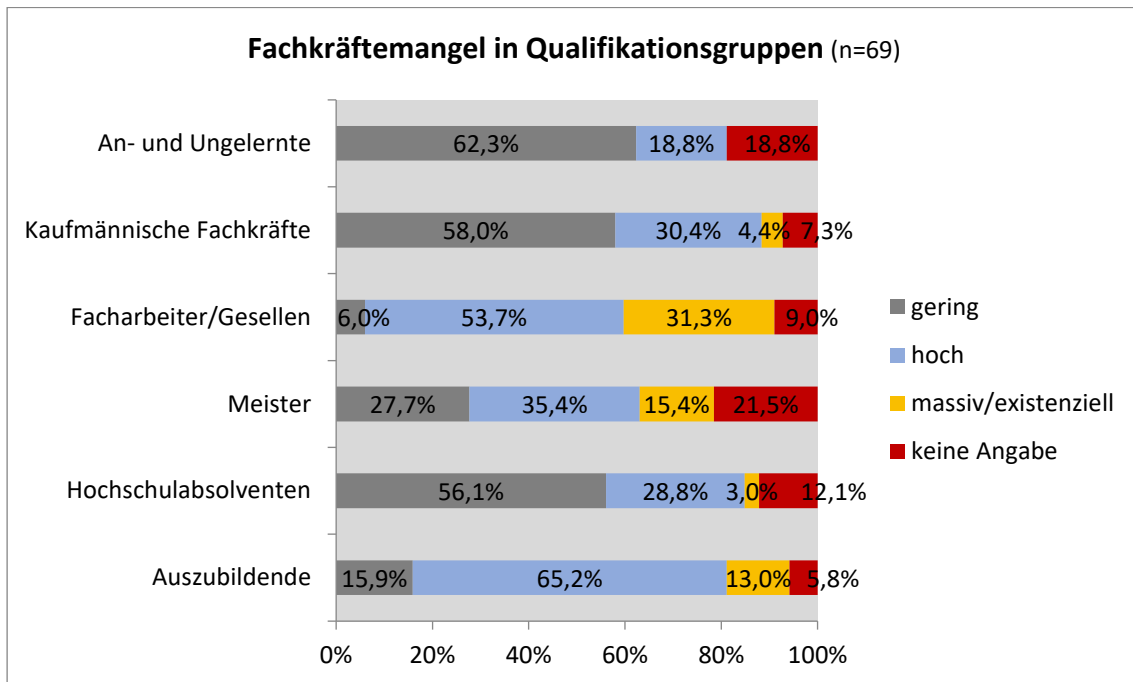
Abbildung 4: Einschätzung Fachkräftemangel



### 2.2.2 Fachkräftemangel in Qualifikationsgruppen

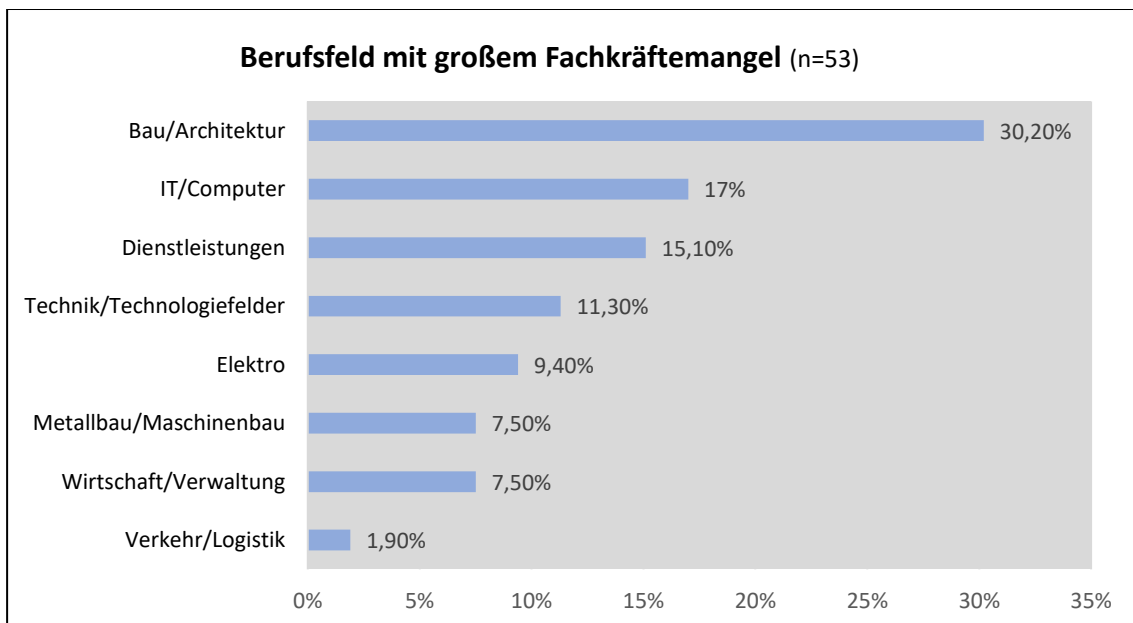
Die befragten Unternehmer haben Auskunft gegeben, wie sie den Fachkräftemangel in den verschiedenen Qualifikationsgruppen einschätzen. So gibt die Mehrheit an, gerade bei den **Auszubildenden** einen **hohen Fachkräftemangel (65,2%)** bzw. einen massiven/existenziellen Fachkräftemangel (13%) zu sehen. Ebenso wird ein Mangel bei der Gruppe der **Facharbeiter und Gesellen** gesehen, **53,7%** bewerten diesen als „hoch“ und **31,3%** sogar als „massiv/existenziell“. Etwas entspannter sehen die Befragten die Lage in der Gruppe der „Meister“. Hier sehen 35,4% einen hohen Fachkräftemangel und 15,4% einen „massiven/existenziellen“ Fachkräftemangel. Mehr als die Hälfte der Unternehmer gehen bei den „An- und Ungelernten“ (62,3%), „Kaufmännischen Fachkräften“ (58%) und „Hochschulabsolventen“ (56,1%) von einem „geringen“ Mangel aus. Weniger als 1/3 gehen hier von einem „hohen“ Fachkräftemangel aus, „An- und Ungelernte“ (18,8%), „Kaufmännische Fachkräfte“ (30,4%), „Hochschulabsolventen“ (28,8%).

Abbildung 5: Fachkräftemangel in Qualifikationsgruppen



### 2.2.3 Fachkräftemangel im Berufsbild

Um einen besseren Überblick zu erhalten, in **welchem Beruf/Berufsbild die Befragten einen Fachkräftemangel** in den kommenden Jahren sehen, wurde die folgende Frage gestellt. Es ergaben sich zahlreiche Antworten, die manuell zusammengefasst wurden. Im Bereich „**Bau/Architektur**“ wurde von den Unternehmern mit Abstand der **größte Fachkräftemangel** gesehen. Hierunter wurden die Handwerksberufe wie Maler, Lackierer, Zimmerei, Stuckateur, Tischler oder Maurer genannt. Mit fünf Stimmen, war der **meist genannte Beruf „Zerspanungsmechaniker“**, der dem Bereich „Technik/Technologiefelder“ zugeordnet wurde.



## 2.2.4 Ursachen des Fachkräftemangels

Zu den möglichen Ursachen des Fachkräftemangels sollten die Befragten im Anschluss Stellung nehmen. Hier wird deutlich, dass mit **59,4%** die meisten das **„Bildungs- und Berufswahlverhalten bzw. den Trend Akademisierung (Studium statt Ausbildung)“** als Ursache sehen. Knapp weniger als die Hälfte (**46,4%**) nennen die **„Demographische Entwicklung“** (Überalterung) als einen möglichen Grund. Des Weiteren meinen **39,1%**, dass die **„unzureichende Qualifikation der Bewerber/in“** eine Ursache des Fachkräftemangels sei. Ungefähr mehr als ein Drittel der Befragten sieht die **„Unkenntnisse über das Berufsfeld“** (**33,3%**) als Ursache und **knapp weniger als ein Drittel** das **„Versäumnis von bedarfsorientierter Ausbildung“**. Etwas mehr als ein Viertel (26,1%) geben die „Verdienstmöglichkeiten“ als Grund an. 18,8% der Befragten nennen das „Verhalten von Mitbewerbern auf dem Arbeitsmarkt“ und 14,5% die „Arbeitszeiten“. Das Arbeitgeberimage wird mit 4,4% eher selten genannt. Unter den „weiteren Ursachen“ (15,9%), die angegeben werden, sind verschiedene Aspekte, siehe Tabelle 1.

Abbildung 6: Ursachen des Fachkräftemangels

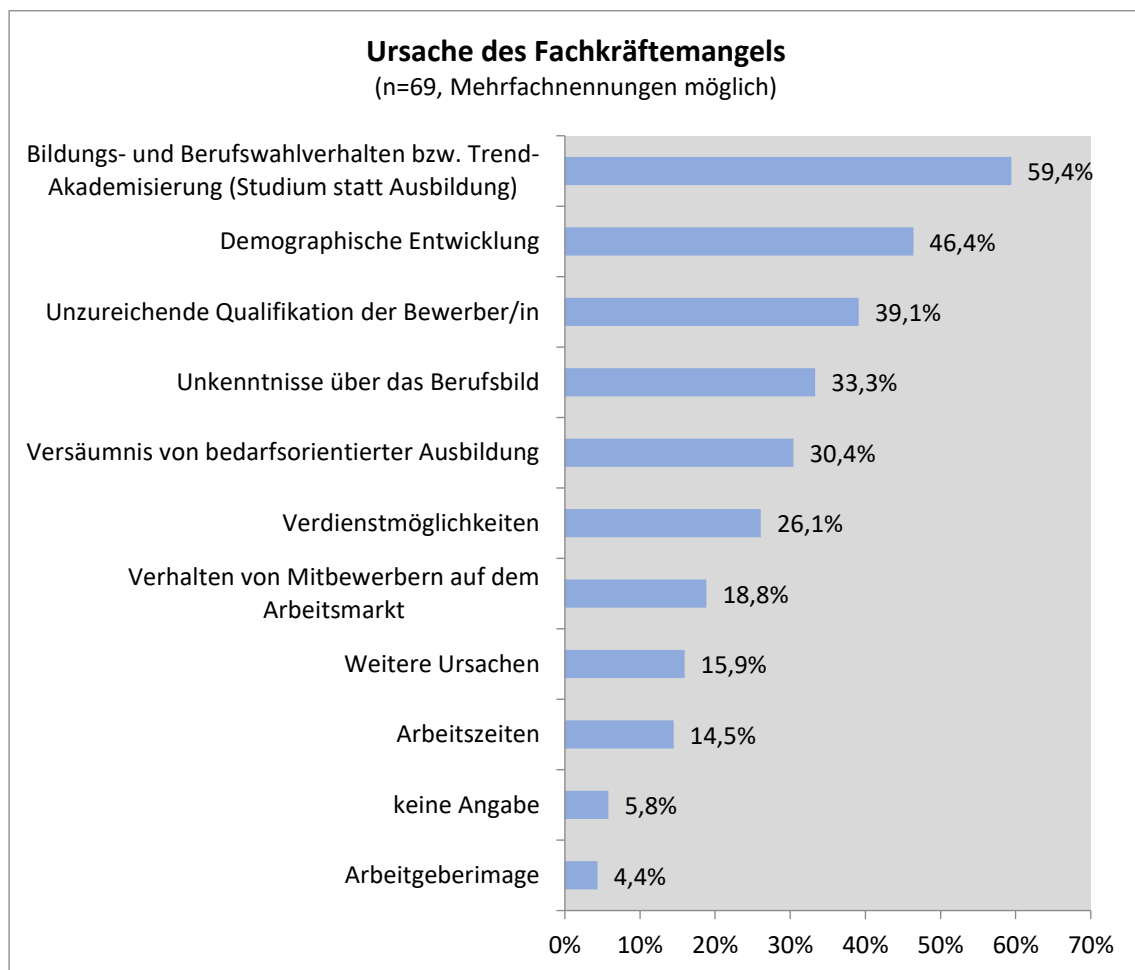


Tabelle 1: Weitere Ursachen des Fachkräftemangels

Die jungen Leute wollen sich die Hände nicht mehr schmutzig machen.
Es gibt in diesem Bereich keinen Ausbildungsberuf, Montage von Zäunen, Toren etc.
Es will keiner mehr in die Selbstständigkeit gehen im Gastgewerbe.
Der Standort. Ahaus ist keine Groß- oder Universitätsstadt. Wichtig ist aus unserer Sicht, dass der Bezug zu den Hochschulen intensiviert wird. Gleichzeitig ist es wichtig, auch ein positives Standortimage für Absolventen und junge Familien zu etablieren.

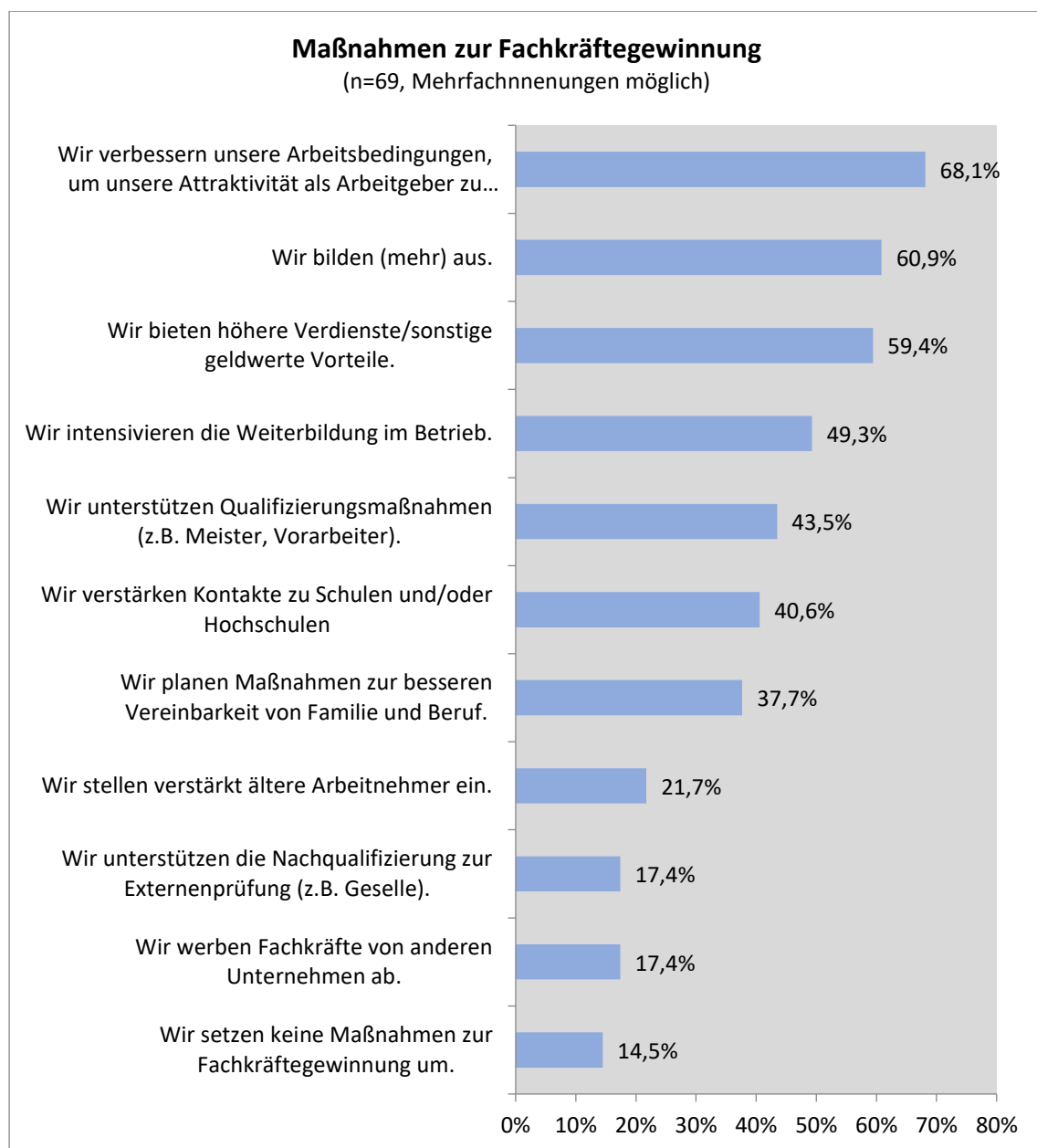


Keine fachliche Ausbildung, die den Themen in der heutigen Zeit gerecht wird.
Große Unternehmen bildeten im Verhältnis zum Bedarf, seit Jahren/ Jahrzehnten, viel zu wenig aus, und bedienen sich mit finanziellen Anreizen, an den gut ausgebildeten Fachkräften aus dem Handwerk!
Wenn den Kindern in der Schule das Studium als einzig richtiges Ziel mit auf den Weg gegeben wird, dann verkennen viele Leute den goldenen Boden des Handwerks.
Körperliche Arbeit ganzjährig draußen
Schlechtes Image des gesamten Handwerks
Geographische Lage
Die Branche benötigt einfach mehr Fachkräfte als es gibt.

### 2.2.5 Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung

Um Fachkräfte für ihr Unternehmen zu gewinnen, setzen die Unternehmer verschiedene Maßnahmen um.

Abbildung 7: Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung

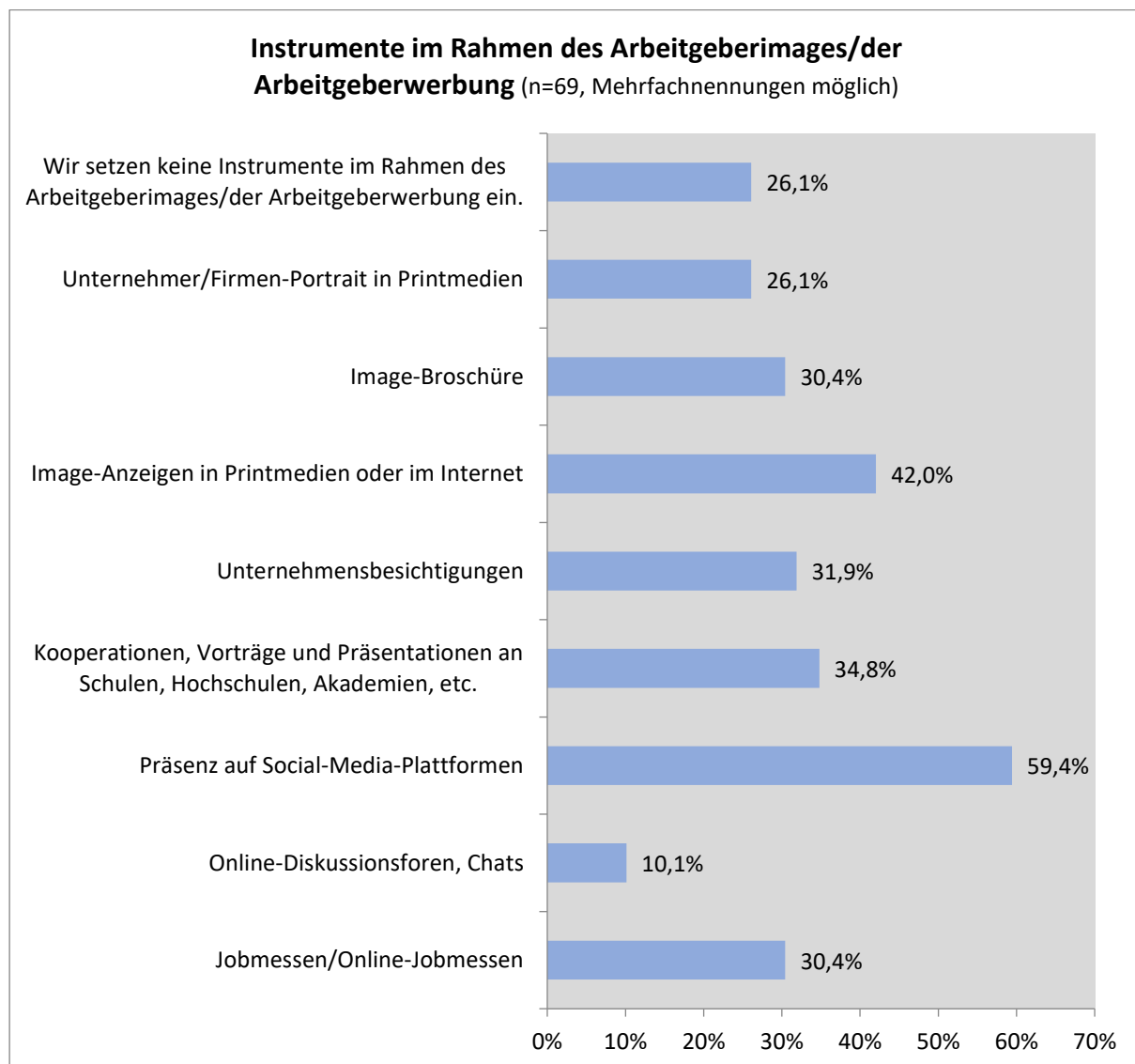


Mit **68,1%** wählten die meisten Befragten die Maßnahme „**Wie verbessern unsere Arbeitsbedingungen, um unsere Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen.**“ aus. Zahlreiche Unternehmen **bilden** laut der Umfrage (**mehr**) **aus (60,9%)**. Mehr als die Hälfte gab ebenfalls an, **höhere Verdienste oder sonstige geldwerte Vorteile (59,4%)** anzubieten. Knapp weniger als die Hälfte intensivieren die Weiterbildung im Betrieb (49,3%) oder unterstützen Qualifizierungsmaßnahmen (43,5%) (z.B. Meister, Vorarbeiter). Die Kontakte zu Schulen und/oder Hochschulen intensivieren laut Befragung 40,6% der Unternehmen. Weitere 37,7% planen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Weniger als ein Viertel stellt verstärkt ältere Arbeitnehmer ein (21,7%). Außerdem unterstützen 17,4% die Nachqualifizierung zur Externenprüfung (z.B. Geselle) und ebenso so viele werben Fachkräfte von anderen Unternehmen ab. 14,5% der befragten Unternehmen setzen keine Maßnahme zur Gewinnung von Fachkräften ein.

### 2.2.6 Instrumente im Rahmen des Arbeitgeberimages/der Arbeitgeberwerbung

Über die Hälfte der befragten Unternehmer (**59,42%**) **nutzen die Social-Media-Kanäle**, um für Ihr Unternehmen zu werben. Damit sind die Social-Media-Plattformen bei den Befragten das **beliebteste Instrument zur Arbeitgeberwerbung**.

Abbildung 8: Instrumente im Rahmen des Arbeitgeberimages/ der Arbeitgeberwerbung



**42,03%** nutzen die klassische Methode und schalten **Anzeigen in Printmedien oder auf Online-Plattformen**. Knapp über einem Drittel (**34,78%**) der Befragten haben **Kooperationen mit Bildungseinrichtungen** abgeschlossen oder halten Vorträge oder Präsentationen an Schulen, Hochschulen oder Akademien. Etwas weniger als einem Drittel (**31,88%**) bieten **Unternehmensbesichtigungen** an, um ihr Unternehmen bekannter zu machen. Eine **Image-Broschüre** des Unternehmens setzen **30,43%** als Marketingmittel um. Ebenso viele Unternehmer sind auf Jobmessen (online und offline) unterwegs, um auf sich aufmerksam zu machen. 26,09% der Befragten setzen auch Firmenporträts in Printmedien ein. Mit 10,14% nutzen eher weniger Unternehmer Online-Diskussionsforen oder Chats zur Unternehmensvermarktung. Knapp mehr als ein Viertel der Befragten (26,09%) setzt kein Instrument im Rahmen des Arbeitgeberimages/der Arbeitgeberwerbung ein.

### 2.2.7 Kooperationen mit Bildungseinrichtungen

Von den 69 Unternehmern geben **27,54% (entspricht 19 Unternehmen)** an bereits eine **Kooperation mit einer Bildungseinrichtung für Kinder oder Jugendliche** (Kitas, Schulen, Kinder Uni etc.) abgeschlossen zu haben. Im Folgenden wurden verschiedene Kooperationspartner genannt.

Tabelle 2: Kooperationen mit Bildungseinrichtungen

Kinderhaus Rasselbande
Anne-Frank-Realschule Ahaus, FH Bocholt
Schulen in Ahaus, Stadtlohn, Vreden, Uni Münster
Gesamtschule Gescher
Berufskolleg Piktorius Coesfeld
Wir haben mit Ihnen den Nikolauskindergarten bei den kleinen Forschern finanziell unterstützt.
Sekundarschule Vreden, betriebseigene Kita
Gesamtschule Ahaus, Berufsbildende Schule Ahaus
Berufsschule
Grundschulen
offizielle Kooperation über IHK mit Irena-Sendler-Gesamtschule Ahaus
Pius Gymnasium

### 2.3 Forschermühle

Nach den Fragen zum Unternehmen und zum Fachkräftemangel folgt der Fragenblock zur Forschermühle.

#### 2.3.1 Ideen/eigene Erfahrungen

Das Projekt Forschermühle hat den Anspruch, schon Kinder im Kita- und Grundschulalter für MINT Themen zu begeistern. Nun wurden die Unternehmer gefragt, ob sie bereits Ideen haben, was den Kindern angeboten werden müsste, um Interesse an einem möglichen Beruf im MINT Bereich zu wecken. Es wurden sehr unterschiedliche Antworten auf diese Fragestellung gegeben. Allgemein kann man festhalten, dass mehrere Befragte der Ansicht waren, die **Kinder sollten vermehrt mit verschiedenen Materialien gemeinsam Dinge bauen/herstellen/basteln** und das Thema **Nachhaltigkeit/Natur/Klima/Umwelt** sollte eine Rolle spielen. Die einzelnen Antworten werden in der folgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 3: Ideen/eigene Erfahrungen

Wenn es das gäbe, wären logische Spielformen für Kinder nach der Kita interessant, ohne Anbindungen/ Nutzung von Digitalen Medien... Schult den Kopf und die Motorik...
alles was Kinder selbst tun dürfen kommt gut an, etwas nach einem Bauplan selbst entwerfen und dann auch bauen, am besten im Team
Es sollte in erster Linie etwas mit der Natur und generell mit dem Schutz der Umwelt/des Klimas zu tun haben. Durch die Friday for Future Bewegung erkennen heute bereits Kita-Kinder, dass sie sich mit dem Thema Umwelt/Klima und der Ressourcenknappheit auseinandersetzen müssen. Aus dem weltweiten Problem kann einiges an Ideen -gerade als Forschungs- und Entwicklungsthema- für ein intensives Auseinandersetzen, Erproben und Erfinden konzipiert werden! Dabei könnte ein technischer Ansatz über CLEAN-TECH Innovationen vorangetrieben werden, damit die Lust auf grüne Technologien bei den Kindern geweckt wird.
Ein Dämmstoffexperiment
Mehr Heranführung an praktische Ausbildung, Praktika und Schnuppertage anbieten.
Sobald unserer Energie- und Innovations Campus fertig gestellt ist können wir dort auch Kinder schon zeigen, was technisch machbar ist und was die Energie der Zukunft ist.
Textiles basteln, Schneiden, Kleben, Nähen, allg. basteln mit allen Materialien, wie z.B. Holz, Ton.... das Pflanzen von Samen und Beobachten was daraus wächst...
Betriebsbesichtigung, Produkte erklären
Qualifikationen schon früh spielerisch zu lernen ist sehr gut. Erfahrungen in diesen frühen Jahren haben wir noch nicht. Das ist eine generelle Aufgabe des Bundes/Landes. Wir können lediglich unterstützen, wenn es gewünscht wird.
Es muss allgemein das Gast und Hotelgewerbe mehr eingebracht werden. Die Kinder müssen Spaß an dem Beruf bekommen, und er muss besser bezahlt werden.
"Learning by doing" - Verfahren gerade in MINT-Themen
Ich denke, das Phaeno in Wolfsburg ist ein schönes Beispiel. Natürlich eine Nummer zu groß, aber sicherlich als Impression sehr gut.
Handwerkliche Tätigkeiten: Sägen, Bohren, etwas bauen, Fahrrad flicken, Mofa reparieren Einfache Programmieraufgaben
Ich persönlich halte das zu verfrüht. Kinder sollten ab der 5. Klasse wieder einen vernünftigen Werkunterricht bekommen aber von ausgebildeten Handwerkern oder Metallern mit einer Ausbil- dereignungsprüfung.
Da ich selbst 4 Kinder habe und die Kinder bei uns im Kiga bereits mit dem Projekt Haus der klei- nen Forscher in ähnlicher Form Kontakt hatten, sollte man nicht mehr verschiedene Projekte um- setzen, sondern dieses eine flächendeckend ausbauen!
Idee: werken mit Holz um den Baustoff näher kennen und schätzen zu lernen.
Naturexkursionen, Heranführen an IT-Themen über Ipads etc.
Grundsätzlich halte ich eine Heranführung an die MINT.Themen für sinnvoll. Hierzu wird es nicht ausreichen, Schüler punktuell anzusprechen. Eine Aufnahme in den Lehrplan wäre hilfreich. Hierzu bedarf es aber einer ausreichenden Infrastruktur und ausreichend ausgebildete Lehrkräfte. Die Forschermühle sollte ggf. mit den Schulen im engen Kontakt arbeiten und eine Fortführung des Projektes mit den interessierten Kindern in den Schulen in Form von AG anstreben.
Ich denke, dass eine Heranführung an Kommunikation (ähnlich wie in dem Heinz-Nixdorf-Museum Paderborn) sinnvoll wäre.
Weiterhin könnte man die unterschiedlichen Wirkungen von Elektrizität darstellen.
Interesse an Natur und Pflanzen, Kreativität fördern
Themenwochen oder Epochen-Schwerpunkte in interessanter Kombination aus Theorie und Praxis

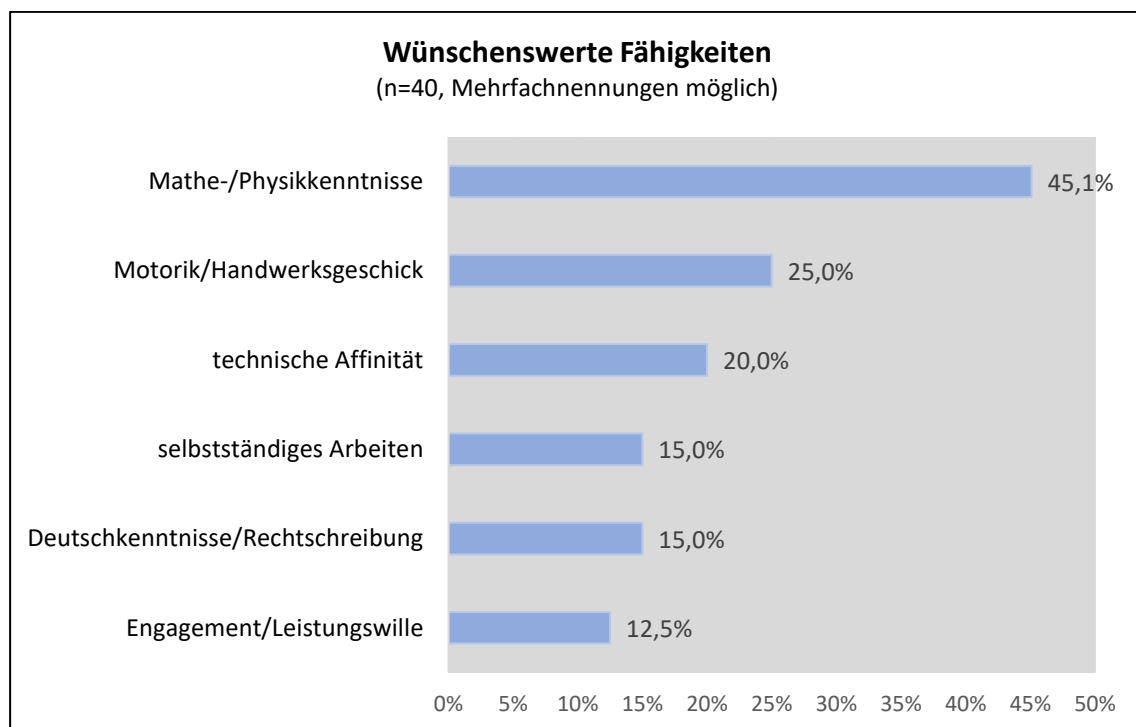
### 2.3.2 Fähigkeiten/Fertigkeiten

In der Umfrage wurde auch gefragt, ob die Unternehmer bestimmte Fähigkeiten/Fertigkeiten bei Ihren Bewerbern, Auszubildenden oder Arbeitnehmern vermissen, die in Ihrem Berufsfeld aber wünschenswert wären (z.B. bestimmte handwerkliche Tätigkeiten oder mathematische Fähigkeiten, etc.).

39 Personen gaben hierauf eine Antwort. Die individuellen Antworten wurden im Nachhinein kategorisiert, da sich zahlreiche Antworten ähnelten. Antwortkategorien ab fünf Nennungen wurden in der Auswertung berücksichtigt.

Es wird deutlich, dass die Arbeitgeber am häufigsten **gewisse Mathe-/Physikkenntnisse** bei den Bewerbern, Auszubildenden oder Arbeitnehmern **vermissen**. **45,1% der Befragten** geben dieses an. Eine **bessere Motorik bzw. ein besseres Handwerksgeschick** wünschen sich **ein Viertel** der Unternehmer. **20%** der Befragten gaben an, dass es den Bewerbern, Auszubildenden oder Arbeitnehmern vermehrt **an technischer Affinität mangle**. Jeweils **15%** wünschen sich für das entsprechende Berufsfeld die Fähigkeit selbstständig zu arbeiten und gute Deutsch- und Rechtschreibkenntnisse. Von einem mangelnden Engagement und Leistungswillen sprechen **12,5%** der Befragten.

Abbildung 9: Wünschenswerte Fähigkeiten



### 2.3.3 Wünsche an die Forschermühle

Die Befragten konnten ihre Wünsche äußern, was in dem Projekt Forschermühle auf jeden Fall berücksichtigt werden sollte. 12 Antworten werden in der folgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 4: Wünsche an die Forschermühle

Eine gesunde Mischung aus Digitalisierung und dem eigentlichen Kern des Begriffes HANDwerk. Man muss versuchen, die Kombination der digitalen Arbeit und Ergebnisse durch Echtzeittätigkeiten umzusetzen. Arbeiten mit echten Materialien macht hier Sinn.
Programmierung
Mädchen für Technik zu begeistern, keine Geschlechterunterschiede bei den Interessen fördern, Kinder sollten die Möglichkeit erhalten viele Experimente selbst zu machen, am besten Forschen mit allen Sinnen (fühlen, hören, sehen...).
Mechatronik als wichtigsten Punkt zu sehen
Wie oben bereits genannt: Das Thema NATUR/UMWELT/KLIMA mit dem Focus: Clean-Tech-Innovationen als Headline zu führen
Das Duale Ausbildungskonzept fördern und den Akademikerwahnsinn zu stoppen.

Im MINT Bereich ist strukturiertes und organisiertes Arbeiten ein wichtiger Faktor, welcher jedoch häufig zu kurz kommt. Sei es In der Physik, wo bei Versuchen die Fallgeschwindigkeit eines Objektes berechnet werden soll und eine Glühbirne zum Leuchten gebracht wird oder in der Roboterprogrammierung, wo gewisse Bausteine essenziell wichtig sind, damit der Roboter beispielsweise Objekte ertasten oder diesen ausweichen kann.

In vielen Bereichen gibt es gewisse "Baupläne", welche das Fundament schaffen, um zum Erfolg zu kommen. Dieses Fundament und Grundwissen sind meines Erachtens äußerst wichtig für das Erlernen und Lernen von Fertigkeiten.

Die Wünsche der Schüler zu berücksichtigen.

Rechtzeitig im Kleinkind-Alter beginnen!

Tatsächlich fände ich es gut, wenn Möglichkeiten angeboten werden, die die Neugier und Kreativität fördern. Ausprobieren ist in diesem Fall sicherlich ein wichtiges Tool, um eigene Stärken zu erkennen und im besten Falle eigenverantwortlich weiter zu schulen.

Weg von könnte, hin zur Praxis.

..., dass die vielen Bemühungen durch die Zusammenarbeit mit Schulen eine gewisse Nachhaltigkeit erfahren. Die Arbeit soll sich lohnen.

Mehrmals genannt wurde als Wunsch für die Forschermühle: das **praxisnahe Arbeiten, einfach Dinge ausprobieren und mit verschiedenen Materialien zu experimentieren/arbeiten.**

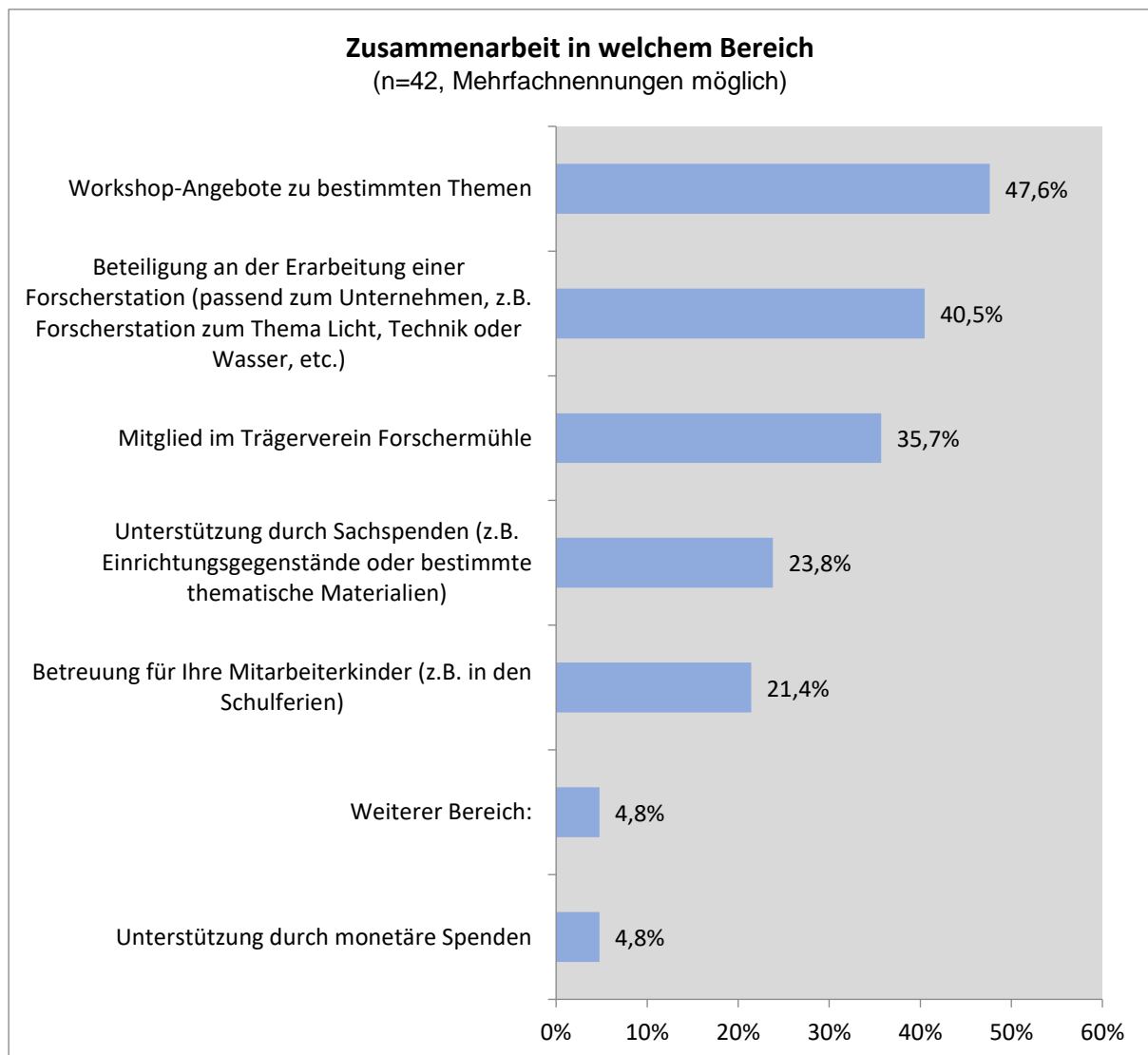
#### 2.3.4 Zusammenarbeit mit der Forschermühle

Von den 60 Befragten haben **75% (45 Unternehmen)** angegeben, grundsätzlich **an einer Zusammenarbeit mit der Forschermühle interessiert** zu sein. Ein Viertel ist demnach erst einmal nicht an einer Zusammenarbeit interessiert.

#### 2.3.5 Zusammenarbeit pro Bereich

Bei der genaueren Nachfrage nach der Art der Zusammenarbeit, wird deutlich, dass die meisten Unternehmer (**47,6% entspricht 20 Unternehmen**) sich vorstellen können, **Workshop-Angebote** zu bestimmten Themen durchzuführen. **40,5% (entspricht 17 Unternehmen)** möchten sich gerne an der **Erarbeitung einer Forscherstation** zu einem bestimmten Thema (Licht, Wasser, Technik etc.) beteiligen. **Mitglied im „Trägerverein Forschermühle“** zu werden, ist für **35,7% (entspricht 15 Unternehmen) der Unternehmer interessant**. **23,8% (10 Unternehmen)** können sich in Form von **Sachspenden** wie Einrichtungsgegenstände oder bestimmte Materialien beteiligen. **21,4% (9 Betriebe)** der Befragten interessieren sich für ein **Betreuungsangebot für Mitarbeiterkinder** z. B. in den Schulferien. Eine Beteiligung in Form von **monetären Spenden** können sich **zwei Unternehmen (4,8%)** vorstellen. Zwei Betriebe gaben unter der Kategorie „weiterer Bereich“ folgende Antworten: „Besichtigungen und Vorführungen“, „Das kommt dann darauf an, welche Projekte und wo wir unterstützen können“.

Abbildung 10: Zusammenarbeit in welchem Bereich



### 2.3.6 Zukünftige Informationen zur Forschermühle

Von den 56 Personen, die auf diese Frage geantwortet haben, möchten **87,5% (49 Unternehmen)** auch in Zukunft über das Projekt **informiert werden**. 12,5% und damit 7 Unternehmen lehnen diesen Informationsfluss ab.

### 2.3.7 Unterstützung der Betriebe (Kontaktdaten)

Am Ende sollten die Befragten eine Kontaktperson angeben, sofern sie weiterhin Interesse an dem Projekt „Forschermühle“ haben. Damit liegen den Projektleitern nun zahlreiche Kontaktdaten vor, mit denen zukünftig gearbeitet werden kann.

### 3 Wichtige Ergebnisse

Als wichtigste Ergebnisse dieser Befragung sind die **interessierten Unternehmen** zu nennen, von denen nun Kontaktpersonen und die Daten zur gewünschten Kooperation vorliegen. Zu diesen Unternehmen sollte zeitnah Kontakt aufgenommen werden, um diese möglichen Kooperationspartner frühzeitig miteinzubeziehen und zu informieren. Einige Unternehmen kommen sicher für die Gründung des Trägervereins in Frage. Hierzu sollten diese bald weitere Informationen erhalten, damit sie letztendlich nicht abspringen.

Die **Wünsche**, die die Unternehmer zur „Forschermühle“ geäußert haben, sollten, sofern praktikabel, in das weitere Projektkonzept miteinfließen (Bsp. ins pädagogische Konzept). Auch an die **Fähigkeiten und Fertigkeiten**, die die Arbeitgeber heute **in MINT Berufen** oftmals vermissen, sollte im weiteren Projektverlauf gedacht werden. Man könnte beispielsweise einen Schwerpunkt auf bestimmte mathematische und physikalische Spiele/Versuche/Projekte/Problemstellungen legen und einen weiteren auf handwerkliche Fertigkeiten wie z. B. auf den Bau eines einfachen Möbelstücks aus verschiedenen Materialien (Bohren, Hämmern, Sägen etc.). Außerdem wird gewünscht, dass der **Themenkomplex „Klima, Umwelt, Natur, Nachhaltigkeit“** Beachtung findet.

Über die Hälfte der Befragten gab zu Beginn der Befragung an, dass sie den **Trend zur Akademisierung als Ursache für den Fachkräftemangel** sehen. Viele Unternehmer haben demnach Probleme Auszubildende zu finden, das zeigt auch diese Befragung. Die Unternehmen müssten in Zukunft also gezielt schon **bei jüngeren Bevölkerungsgruppen** für ihre attraktiven Berufe und ihr erfolgreiches Unternehmen **werben**, damit sich die Jugendlichen schon frühzeitig für eine Ausbildung und gegen ein Studium entscheiden. Hier sind neue Marketingstrategien und Projekte gefragt, um die junge Bevölkerung zu erreichen und ihr zu verdeutlichen, dass man bei ihnen einen absolut „coolen“ Job bekommt und gute Verdienst- und Aufstiegschancen hat. Über ein Viertel der Unternehmer gab hier in der Befragung an, kein Instrument zur Arbeitgeberwerbung einzusetzen. Unternehmer sollten unbedingt offen gegenüber „Schnuppertagen“ oder Praktika für Schüler sein, um ihren Betrieb vorzustellen. Über die Kooperation mit der Forschermühle können Kinder im Alter von vier bis zwölf Jahre das erste Mal in Kontakt mit einem Unternehmen vor Ort kommen. Dieser Kontakt könnte einige Jahre später weiter intensiviert werden. Hat beispielsweise ein Kind ein besonderes Interesse an einem Unternehmen (über die Forscherstation, Workshops, Betriebsbesichtigungen etc.) könnte dieses Kind einige Jahre später mal zu einem „Schnuppertag“ oder „Praktikum“ eingeladen werden. Die Kinder sollten aus Unternehmersicht also weiter begleitet werden. So kann eine frühzeitige Bindung aufgebaut werden, die sich letztendlich vielleicht auszahlt, indem die Person eine Ausbildung bei dem Betrieb anfängt.

**Die Forschermühle kann somit in Zukunft eine Maßnahme sein, um dem Fachkräftemangel und gerade dem Mangel an Auszubildenden im Kreis Borken entgegen zu wirken.**