

# **Handlungsplan für die Region Düsseldorf - Kreis Mettmann**

## **Programm: Fachkräftesicherung NRW**

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>Seite</b>
<b>1. Einführung, Anlass</b>	<b>3</b>
<b>2. Bereits initiierte/realisierte Aktivitäten regionaler Partner zur Fachkräftesicherung</b>	<b>3</b>
<b>3. Ausgangslage (Ist-Situation)</b>	<b>3</b>
3.1 Stärken und Herausforderungen der Region	<b>3</b>
3.2 Arbeitsmarktdaten und Fachkräftebedarf	<b>4</b>
3.3 Analyse vorhandener/notwendiger Aus- und Weiterbildungskapazitäten	<b>10</b>
3.4 Angebotsanalyse zur Kompetenzfeststellung für Erwachsene mit beruflichen Veränderungsabsichten	<b>11</b>
3.5 Analyse zum Bedarf interregionaler Zusammenarbeit bei der Fachkräftegewinnung	<b>11</b>
<b>4. Fachkräftebedarf (Handlungsbedarf)</b>	<b>12</b>
4.1 Gewinnung/Sicherung von Nachwuchskräften	<b>12</b>
• Ausbildung/Umschulung	<b>12</b>
• Reduzierung von Ausbildungs- und Studienabbrüchen	<b>12</b>
• Fachkräftebindung aus Hochschulen	<b>14</b>
• Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland, insbesondere für Gesundheits- und Pflegeberufe	<b>14</b>
4.2 Ausweitung des Erwerbspotenzials	<b>15</b>
• Migration	<b>15</b>
• Frauenerwerbstätigkeit	<b>15</b>
• Rekrutierung und Integration der „Stillen Reserve“	<b>15</b>
• Betreuung und Integration von Personen mit Vermittlungsschwerpunkten	<b>16</b>
• Vermeidung von krankheitsbedingten Ausfällen	<b>16</b>
<b>5. Industrie 4.0 für den Mittelstand 4.0 Digitale Produktions- und Arbeitsprozesse</b>	<b>17</b>
<b>6. Zusammenfassung/Handlungsbedarfe/Ziele in der Region</b>	<b>18</b>
<b>7. Umsetzung eines Handlungsplans</b>	<b>20</b>

## 1. Einführung, Anlass

Das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales sowie das Ministerium für Wirtschaft, Energie, Industrie, Mittelstand und Handwerk haben mit dem gemeinsamen Projektauftrag vom 20.8.2015 eine neue Initiative zur Fachkräftesicherung veröffentlicht. Grundlagen sind die Programme des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) in der EU-Förderphase 2014 – 2020.

Damit verfolgt die Landesregierung das Ziel, „... vorhandene Fachkräftepotentiale zu stärken und weiter zu entwickeln, um Fachkräftelücken möglichst nicht entstehen zu lassen bzw. aktuelle Fachkräftebedarfe auszugleichen.“<sup>1</sup>

Um in der neuen Förderphase zu partizipieren, müssen die Vorhaben mit ihren Kernaussagen und Zielsetzungen von in den „...Regionen vorliegenden und gegebenenfalls fortgeschriebenen regionalen Handlungsplänen abgeleitet werden ...“<sup>2</sup>

Da einige Passagen des Handlungsplans 2012 der Region Düsseldorf – Kreis Mettmann inzwischen überholt sind, wurde die vorliegende Aktualisierung vorgenommen.

Mit Vorlage des aktualisierten Handlungsplans soll die Option für die Inanspruchnahme möglicher Förderungen offen gehalten werden.

## 2. Bereits initiierte/realisierte Aktivitäten regionaler Partner zur Fachkräftesicherung

Die Vertreter von Kammern, Arbeitgeberverbänden, Kommunen, Gewerkschaften und Jobcentern sowie die Agentur für Arbeit kamen im Rahmen der Task Force für Arbeit 2012 zu der Gesamteinschätzung, dass die Region bereits über ein vielfältiges Netz an Vorsorgeaktivitäten verfügt, mit denen der Fachkräftelücke in einzelnen Branchen begegnet wird.

Dennoch sucht die Region den Dialog auch mit einzelnen Fachleuten des Arbeitsmarktes (Frauengleichstellung, Kreishandwerkerschaften u. a.), um noch verbleibende Handlungsbedarfe aufzuspüren. Dabei muss keineswegs für alle Herausforderungen eine Förderung in Anspruch genommen werden.

## 3. Ausgangslage (Ist-Situation)

### 3.1 Stärken und Herausforderungen der Region

Kennzahlen zur demografischen Entwicklung und zur Beschäftigungsprognose:

<b>Thema</b>	<b>Region Düsseldorf Kreis Mettmann</b>	<b>Durchschnitt NRW</b>
Bevölkerungsentwicklung zwischen 31.12.2000 und 31.12.2014	Plus 0,5 % <sup>3</sup>	Minus 2,1 % <sup>3</sup>
Bevölkerungsprognose für 2015 - 2020	Plus 2,2 % <sup>3</sup>	Plus 0,6 % <sup>3</sup>
Prognose zur erwerbsfähigen Bevölkerung zwischen 15 und 65 Jahren	Plus 1,7 % <sup>3</sup>	Minus 0,4 % <sup>3</sup>
Beschäftigungsentwicklung zwischen 30.06.2000 – 30.06.2014	Plus 6,4 % <sup>3</sup>	Plus 6,4 % <sup>3</sup>

Tabelle 1

<sup>1</sup> Vgl.: Die Landesregierung NRW, Fachkräfte.NRW, Gemeinsamer Projektauftrag ...des Landes NRW, S. 4  
[http://www.arbeit.nrw.de/esf/foerderphase\\_2014\\_bis\\_2020/auftrufe/Fachkraefteauftrag\\_final.pdf](http://www.arbeit.nrw.de/esf/foerderphase_2014_bis_2020/auftrufe/Fachkraefteauftrag_final.pdf)

<sup>2</sup> Vgl.: Ebd., S. 11

<sup>3</sup> Regionales Fachkräftemonitoring NRW.  
<http://fachkraefteinitiative-nrw.de/einzelregionen/duesseldorf-kreis-mettmann?indikatorbereich>,  
Zeitbezug 2014. Stand: 08.10.2015

„Die erwartete Alterung der Bevölkerung in der Region Düsseldorf – Kreis Mettmann bei gleichzeitiger Stagnation der Bevölkerungszahlen führt zu einem Rückgang des Erwerbspersonenpotentials nach Prognose von IT.NRW im Jahr 2050 auf 679.000 gegenüber 717.000 Personen in 2015. Der Anteil der Erwerbspersonen sinkt dabei im gleichen Zeitraum von 66% auf 62%.“<sup>4</sup>

„Der IHK-Bezirk Düsseldorf ist zwar flächenmäßig klein, zählt aber wirtschaftlich zu den stärksten deutschen Standorten. Sein herausragendes **Merkmal ist seine Vielfalt**: Vom Existenzgründer über den Mittelstand bis zum globalen DAX-Konzern, vom Dienstleister bis zur produzierenden Industrie – alle sind sie hier vertreten. ....

Der Standort punktet mit seiner herausragenden Lage im Rheinland und damit im Herzen Europas. ...

Der Arbeitsmarkt ist ergiebig mit vielen qualifizierten Arbeitskräften, die aus einem wachsenden Einzugsbereich einpendeln...“<sup>5</sup> „Mit 61,8% weist Düsseldorf die höchste Einpendlerquote in NRW auf ...“<sup>6</sup>

Der breite Branchenmix macht den Bezirk konjunkturrobust. Die Innenstädte mit leistungsstarkem Einzelhandel und herausragender Gastronomie ziehen Kunden und Touristen aus dem In- und Ausland an.

Sieben Autobahnen, ein umfassender Fern- und Regionalverkehr der Bahn, Europas wichtige Binnenwasserstraße Rhein und der drittgrößte deutsche Flughafen mit Drehkreuzfunktion sorgen für hervorragende Anbindungen in alle Himmelsrichtungen. Diese Standortvorteile wissen rund **80.000 Betriebe** zu schätzen, die zusammen mit dem öffentlichen Sektor knapp **730.000 Arbeitsplätze** zur Verfügung stellen und ein Bruttoinlandsprodukt von über 58 Milliarden Euro erwirtschaften, Tendenz steigend. Dabei ist der Raum Düsseldorf ein führender internationaler Standort, der mehr als **11.000 Betriebe ausländischer Herkunft** beheimatet, die meisten aus Polen, der Türkei und den Niederlanden, aber auch aus Großbritannien, den USA, Japan, Russland und China. Düsseldorf ist ein führender **internationaler Messeplatz**, ein Spitzenstandort der **Werbewirtschaft**, die **Beraterstadt** Nummer 1, der **zweitgrößte deutsche Bankenplatz** und bedeutender Versicherungsstandort. Auch wenn sich die Landeshauptstadt zuletzt zu einem großen **Kommunikations- und Medienstandort** entwickelt hat, bleibt sie gleichzeitig auch die **zweitwichtigste Industriestadt in Nordrhein-Westfalen**. Industrielle Schwerpunkte hier und im Kreis Mettmann sind die **Chemische Industrie** und **Pharmaindustrie**, die **Automobilindustrie** und die **Automobilzulieferer** – und hier insbesondere die **Schloss- und Beschlagindustrie** - sowie die **Metallverarbeitung**<sup>5</sup>.

### 3.2 Arbeitsmarktdaten und Fachkräftebedarf

Vielfältiges Datenmaterial steht den arbeitsmarktpolitischen Akteuren zur Verfügung. Die nachfolgenden Daten beziehen sich – wenn nicht anders bezeichnet – auf die Region **Düsseldorf/Kreis Mettmann** und damit auf den IHK-Bezirk Düsseldorf.

Um die Ableitung des Handlungsbedarfs für die Fachkräftesicherung einerseits folgerichtig, andererseits auch übersichtlich darzustellen, erfolgt eine Eingrenzung auf folgende Eckdaten:

---

<sup>4</sup> Integriertes Handlungskonzept für die Region Landeshauptstadt Düsseldorf und Kreis Mettmann (30.07.15).aus: Heike Körner, Wirtschaftsförderung des Kreises Mettmann, Statement vom 10.9.2015

<sup>5</sup> Dr. Udo Siepman, „Metropolregion Rheinland“ IHK Magazin Düsseldorf, 7/2011.

<sup>6</sup> Stephanie Schöllner-Hoffmann, Agentur für Arbeit Düsseldorf, Beitrag zur Aktualisierung des Handlungsplanes, 09.10.2015

- **Ausgewählte Eckwerte des Arbeitsmarktes**

Thema	Bezirk Agentur für Arbeit Düsseldorf	Bezirk Agentur für Arbeit Mettmann	Region Düsseldorf – Kreis Mettmann	NRW-Landesdurchschnitt
Arbeitslosenquote	8,4 % <sup>7</sup>	7,3 % <sup>7</sup>	7,8 % <sup>8</sup>	8,0 % <sup>8</sup>
Ausländer-Arbeitslosenquote	17,0 % <sup>7</sup>	16,6 % <sup>7</sup>	k. A.	20,5 % <sup>7</sup>
Jugend-Arbeitslosenquote	5,5 % <sup>7</sup>	5,1 % <sup>7</sup>	k. A.	6,6 % <sup>7</sup>
Auszubildendenquote	k. A.	k. A.	4,3 % <sup>9</sup>	5,8 % <sup>9</sup>
Schulabgänger ohne Abschluss	k. A.	k. A.	5,3 % <sup>9</sup>	5,5 % <sup>9</sup>
Arbeitslosenquote Ältere	10,3 % <sup>7</sup>	7,7 %	9,4 % <sup>10</sup>	8,1 % <sup>7</sup>
Beschäftigungsquote	k. A.	k. A.	55,2 % <sup>9</sup>	53,2 % <sup>9</sup>
Unterbeschäftigungsquote	10,9 % <sup>7</sup>	7,9 % <sup>11</sup>	10,1 % <sup>8</sup>	10,3 % <sup>8</sup>
Frauenerwerbstätigenquote	k. A.	k. A.	69,0 % <sup>9</sup>	65,8 % <sup>9</sup>
Teilzeitquote Frauen	k. A.	k. A.	38,4 % <sup>9</sup>	44,3 % <sup>9</sup>
Beschäftigungsanteil höher Qualifizierter	k. A.	k. A.	18,9 % <sup>9</sup>	12,9 % <sup>9</sup>
Arbeitslosenquote Frauen	7,9%	6,4% <sup>11</sup>	7,4 % <sup>12</sup>	7,9 % <sup>12</sup>
Langzeitarbeitslosenquote	6,9 % <sup>13</sup>	5,3 % <sup>14</sup>	5,7 % <sup>12</sup>	5,9 % <sup>12</sup>

Tabelle 2

Zur Langzeitarbeitslosigkeit:

„Der rückläufige Trend setzt sich weiter fort, seit 2007 ist in Düsseldorf eine Reduzierung der Anzahl Langzeitarbeitsloser um knapp 39% zu verzeichnen. Rechtskreisübergreifend ist der Bestand Langzeitarbeitsloser um 1,8% zu 2014 gesunken (NRW: ebenfalls -1,8%; Agentur: -2,5%, Jobcenter: -1,7%).<sup>15</sup>“

- **Fachkräftebedarf / Engpassberufe im Agenturbezirk der Agentur für Arbeit Düsseldorf**

„Ende 2014 wurden in Düsseldorf mit 387.904 Personen ein neuer Höchststand an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gezählt. Die positiven Rahmenbedingungen in Einstellungschancen für Düsseldorfer Arbeitslose umzuwandeln, bleibt eine der größten Herausforderungen. Seit Jahresbeginn 2015 wurden 8.244 Stellen gemeldet. Insbesondere Fach- und Führungskräfte, sowie Arbeitskräfte für qualifizierte Helfertätigkeiten sind weiterhin gefragt.“<sup>15</sup>

Die Agentur für Arbeit Düsseldorf hat für die Entwicklung des Arbeitsmarktes im Juli 2015 folgenden Fachkräftebedarf, bzw. Engpassberufe festgestellt:<sup>16</sup>

<sup>7</sup> Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitsmarktreport für Kreise und kreisfreie Städte, Düsseldorf, Stadt

Berichtsmonat September 2015, Erstellungsdatum: 25.09.2015, S. 6, Herausgeber: Bundesagentur für Arbeit Statistik

<sup>8</sup> Arbeitsmarktreport G.I.B. NRW, Mai 2015, S. 32

<sup>9</sup> Regionales Fachkräftemonitoring NRW.

<http://fachkraefteinitiative-nrw.de/einzelregionen/duesseldorf-kreis-mettmann?indikatorbereich>,  
Zeitbezug 2014. Stand: 08.10.2015

<sup>10</sup> Arbeitsmarktreport G.I.B. NRW, Mai 2015, S. 37.

<sup>11</sup> Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitsmarktreport, Agentur für Arbeit Mettmann, Berichtsmonat September 2015, Erstellungsdatum: 25.09.2015, S. 6, Herausgeber: Bundesagentur für Arbeit Statistik

<sup>12</sup> Arbeitsmarktreport G.I.B. NRW, Mai 2015, S. 35

<sup>13</sup> Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitsmarktreport für Kreise und kreisfreie Städte, Düsseldorf, Stadt

Berichtsmonat September 2015, Erstellungsdatum: 25.09.2015, S. 8, Herausgeber: Bundesagentur für Arbeit Statistik

<sup>14</sup> Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitsmarktreport, Agentur für Arbeit Mettmann, Berichtsmonat September 2015, Erstellungsdatum: 25.09.2015, S. 8, Herausgeber: Bundesagentur für Arbeit Statistik

<sup>15</sup> Stephanie Schöllner-Hoffmann, Agentur für Arbeit Düsseldorf, Beitrag zur Aktualisierung des Handlungsplanes, 09.10.2015

<sup>16</sup> Auszug aus einer PowerPoint Präsentation der Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit Düsseldorf: „Die Entwicklung des

- Ingenieure
- Ärzte
- Berufskraftfahrer
- Dachdecker
- Installateure Sanitär/Heizung/Klima
- Bilanzbuchhalter
- Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte
- IT-Fachkräfte
- Pflegefachkräfte
- Köche
- Dreher/Fräser (CNC)
- Elektroinstallateure
- Steuerfachangestellte

„Der Arbeitsmarkt in Düsseldorf bietet vergleichsweise wenige Arbeitsplätze für Menschen mit geringer beruflicher Qualifikation. Rund 65% der arbeitslosen Kundinnen und Kunden des Jobcenters fehlt ein Berufsabschluss, bei den Kundinnen und Kunden der Agentur liegt der Anteil bei etwa 26%. Ein großer Teil dieser Kundengruppe ist ausländischer Herkunft; dies trifft auf mehr als die Hälfte der Kundinnen und Kunden im Rechtskreis SGB III zu, im Rechtskreis SGB II liegt dieser Anteil bei 73%.

Der Anteil der Beschäftigten mit (hoch-)komplexer Tätigkeit ist mit 35,5% der nach Bonn und Münster dritthöchste Wert ...<sup>17</sup>

- **Fachkräftebedarf / Engpassberufe im Agenturbezirk der Agentur für Arbeit Mettmann**

„In der Agentur für Arbeit Mettmann ist weiterhin in folgenden Bereichen ein Fachkräftemangel festzustellen:

- Handwerk - Fachkräfte (z.B. Elektrik, Mechatronik, Sanitär, Heizung, Klimatechnik)
- Alten- und Krankenpflege
- Erzieherinnen
- Berufskraftfahrer
- vereinzelt auch im Bereich Hotel- und Gaststätten

Diese Erkenntnis ergibt sich aus einer Vielzahl an vorhandenen statistischen Auswertungen (z.B. Arbeitsmarktmonitor, Analysetool NRW etc.) und aus der täglichen Arbeit.<sup>18</sup>

„Alle 10 kreisangehörigen Städte sind von der Wirtschaftsförderung des Kreises Mettmann um Nennung von Branchen und/oder Berufsfeldern gebeten (worden), in denen von Seiten der städtischen Wirtschaftsförderungen (vor) Ort ein (drohender) Fachkräftemangel gesehen wird. Von Seiten der Städte schließt man sich den Einschätzungen der Arbeitsagentur für Arbeit Mettmann an.“<sup>19</sup>

„Aktivitäten zur Behebung dieser Umstände sind, bzw. werden durchgeführt:

- Einsatz und Beratung durch die Qualifizierungsberatung in Verbänden, Wirtschaftsförderungen, Kreishandwerkerschaft

---

Arbeitsmarktes im Juli 2015“, S. 11.

<sup>17</sup> Stephanie Schöllner-Hoffmann, Agentur für Arbeit Düsseldorf, Beitrag zur Aktualisierung des Handlungsplanes, 09.10.2015

<sup>18</sup> Marcus Kowalczyk, Vorsitzender der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Mettmann, Stand der Angaben vom 07.08.2015

<sup>19</sup> Heike Körner, Kreis Mettmann, Amt für Wirtschaftsförderung, Projektaufruf Fachkräftesicherung NRW, Stand: 15.09.2015

- Kontakt zum Landesverband der Busfahrer in Langenfeld
- Planung und Durchführung von Einzelumschulungen in den Handwerksbereichen (Sanitär, Heizung und Klima) zusammen mit der HWK Düsseldorf und der Kreishandwerkerschaft Mettmann
- Förderung der Kunden der Agentur und des Jobcenters mit dem Schwerpunkt der Abschlussorientierten Qualifizierung.<sup>18</sup>

- **Einzelvoten zur Ist-Analyse**

### ***Kreishandwerkerschaft des Kreises Mettmann:***

„Es gibt einen durchaus nennenswerten handwerklichen Fachkräftebedarf mit einem gewissen Schwerpunkt bei Bau-/Ausbau-/Gebäudetechnik und **dort** zeitlich eindeutig im kurzfristigen Rahmen bis zu sechs Monaten. Beides spricht dafür, dass der Bedarf **in erster Linie** auftragsbezogen gesehen wird. Die nachgefragte berufliche Qualifikation hat einen hohen Stellenwert und wird für wichtiger als ausgeprägte Berufserfahrung gehalten. Die Berufsausbildung im eigenen Betrieb wird für die Fachkräftesicherung eindeutig favorisiert – allerdings derzeit aus verschiedenen Gründen nicht in dem Umfang praktiziert, der dem bekundeten Stellenwert entspricht.

Die durchschnittliche Betriebsgröße von sieben Beschäftigten im Vollhandwerk bzw. fünf Beschäftigten in den zulassungsfreien Gewerben (B1) im Handwerkskammerbezirk Düsseldorf liegt an der unteren Grenze oder sogar außerhalb gängiger KMU-Definitionen und lässt schon die Hürden erahnen, die solche Betriebe an der Teilnahme an gemeinsamen Projekten hindern können. Zugleich ist auch eine Vielzahl dieser kleinen Betriebe schon oder in absehbarer Zeit von einem Fachkräftemangel insbesondere in gewerblich-technischen Berufen, also der Mehrheit der vom Handwerk angebotenen Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten betroffen, müsste also diesen absehbaren Mangel systematisch zu mildern versuchen, oft ohne allerdings über die dafür notwendigen Ressourcen in ausreichendem Maß zu verfügen. Damit ist auch die Fähigkeit zur Teilnahme an gemeinsamen Projekten deutlich eingeschränkt.“<sup>20</sup>

### ***Personalarbeit in Speditionen und Logistikunternehmen***

„Der zunehmend sichtbar werdende Fachkräftemangel in der Logistikbranche erhöht den Bedarf einer vorausschauenden und systematischen Personalarbeit – gerade in KMUs. Unternehmen sind sich dieser Herausforderung bewusst, können aber aufgrund ihrer Betriebsgröße häufig nur in sehr beschränktem Rahmen zukunftsorientierte personalpolitische Maßnahmen ergreifen. Neben dem Fahrermangel, dem mit Modellen zum Anwerben und Integrieren von Mitarbeitern aus Polen, Rumänien oder Bulgarien versucht wird entgegen zu wirken, fehlen der Branche zunehmend auch kaufmännisch gut ausgebildete Mitarbeiter. Kostendruck und eine fehlende Attraktivität der Branche sowie ein fehlendes Employer Branding oder Personalentwicklungskonzepte verstärken diese Entwicklung. Um dauerhaft im Wettbewerb bestehen zu können, muss hier verstärkt an Lösungskonzepten gearbeitet werden.“<sup>21</sup>

<sup>20</sup> Martin Lindemann, Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft des Kreises Mettmann, Beitrag vom 05.10.2015.

<sup>21</sup> Christiane Bey, Verband Spedition und Logistik Nordrhein-Westfalen e.V., Düsseldorf

## **Beiträge der Wirtschaftsförderungen:**

### **Wirtschaftsförderung Düsseldorf**

Aus Sicht der Wirtschaftsförderung Düsseldorf wird sich auch der Fachkräftemangel am Wirtschaftsstandort Düsseldorf bemerkbar machen. In welcher Tiefe die einzelnen Branchen davon betroffen sein werden, lässt sich aus dem vorhandenen statistischen Datenmaterial nicht befriedigend erschließen. Für die Wirtschaftsförderung Düsseldorf ist es wichtig zu wissen, wie sich die Fachkräftesituation in den Schwerpunktbranchen Informations-, Kommunikationswirtschaft, Kreativwirtschaft und Industrie entwickeln wird.<sup>22</sup>

### **Wirtschaftsförderung des Kreises Mettmann**

„Bereits bestehende Engpässe auf dem regionalen Arbeitsmarkt werden durch die aktuelle Gemeinschaftsstudie der IHK Düsseldorf und der IHK Mittlerer Niederrhein belegt. Im Herbst 2014 berichteten fast 40% von rund 800 befragten Unternehmen von einem Mangel an qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“.<sup>23</sup>

„Von den stärksten Engpässen berichten die Bauwirtschaft und Investitionsgüterproduzenten. Gesucht werden in erster Linie qualifizierte Mitarbeitende, die mindestens eine duale Berufsausbildung abgeschlossen haben.“

In der Region Düsseldorf – Kreis Mettmann arbeiten die meisten Beschäftigten im Dienstleistungssektor (86% Beschäftigungsanteil in Düsseldorf), insbesondere Kommunikations- und Medienwirtschaft, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, öffentliche Verwaltungen, Werbewirtschaft, Unternehmensberatung und Gastronomie. Industrielle Schwerpunkte sind die Chemische und Pharmaindustrie, die Automobilzulieferer (insbesondere die Schloss- und Beschlagindustrie), die Mechatronik und Elektrotechnik sowie die Metallverarbeitung. Im Kreis Mettmann arbeitet jeder 3. Beschäftigte im verarbeitenden Gewerbe. Aus dieser spezifischen Branchenstruktur resultiert ein erhöhter Personal- respektive Fachkräftebedarf in vielen Dienstleistungsberufen sowie in Berufen der Metall- und Elektrotechnik.<sup>24</sup> Für Ratingen wird z.B. ein potentieller Fachkräftemangel in den Bereichen IT, Ingenieurwesen und Kraftfahrwesen gesehen.

In Hilden droht aus Sicht der städtischen Wirtschaftsförderung ein Mangel an Auszubildenden für das Berufsfeld Pflege, Elektrohandwerk, Heizungs- und Sanitärhandwerk. Auch fehlen in Hilden Naturwissenschaftler mit dem Schwerpunkt Chemie / Biotechnologie und Informatik.

Generell ist seitens des Nachwuchses ein geringer werdendes Interesse am Handwerk und an technischen bzw. gewerblich orientierten Berufsausbildungen festzustellen. ...

Beispiele für Maßnahmen der Fachkräftesicherung des Kreises Mettmann:

- Kooperationsnetz Schule - Wirtschaft in Kooperation mit der IHK Düsseldorf
- Koordinierung Übergang Schule Beruf „Kein Abschluss ohne Anschluss“ mit zahlreichen Projekten (z.B. Internetplattform für Unternehmen „Berufsfelderkundung“)
- Anlauf- und Beratungsstelle für Beratungsförderprogramme für Unternehmen (z.B. Potentialberatung)
- Projektbüro Netzwerk Wiedereinstieg im Kreis Mettmann mit zahlreichen Projekten (z.B. Internetplattform [wiedereinstieg-me.de](http://wiedereinstieg-me.de))
- Kooperation mit und Mitfinanzierung des „Kompetenzzentrums Frau und Beruf“

<sup>22</sup> Ferdinand Nett, Wirtschaftsförderung Düsseldorf.

<sup>23</sup> IHK Düsseldorf, IHK Mittlerer Niederrhein (2014): Fachkräftemangel hält an. Umfrage bei rund 800 Unternehmen mit zusammen 75.000 Beschäftigten.

<sup>24</sup> Integriertes Handlungskonzept für die Region Landeshauptstadt Düsseldorf-Kreis Mettmann (30.07.15)

- gemeinsam mit Landeshauptstadt Düsseldorf
- Projektbüro „Unternehmerinnenbrief NRW“ für die Region Kreis Mettmann, Düsseldorf, Remscheid, Solingen, Wuppertal
- zdi-Schülerlabor NEAnderLab am Berufskolleg Hilden, TecLab am Campus Velbert/Heiligenhaus, Schülerlabor am Berufskolleg Niederberg (im Aufbau)
- Integriertes Handlungskonzept für die Region Landeshauptstadt Düsseldorf – Kreis Mettmann im Rahmen des Aufrufs Regio.NRW, EFRE-Förderphase
- Regionale Arbeitsgemeinschaft Landeshauptstadt Düsseldorf – Rhein-Kreis Neuss – Kreis Mettmann mit verschiedenen Arbeitsgruppen (z.B. Wirtschaftsförderung) und daraus resultierenden gemeinsamen Projekten für die Region.<sup>25</sup>

### **Beitrag aus dem Pflege- und Gesundheitswesen:**

„Insgesamt ist die Gesundheits- und Sozialwirtschaft ein Wachstumsmarkt und stellt einen erheblichen Wachstums- und Beschäftigungstreiber für Deutschland und somit auch regional dar.

„Der Pflegesektor ist im hohen Maß beschäftigungs- und personenintensiv. Die Dienstleistung kann nicht in Vorfeld entwickelt und später angeboten werden und wird in der Regel regional erbracht.

Trotz zahlreicher Kostendämpfungsprogramme verzeichnet gerade dieser Wirtschaftsbereich immer wieder deutliche nicht zu unterschätzende Zuwächse sowohl in der Bruttowertschöpfung als auch in der Steigerung der versicherungspflichtigen Beschäftigungszahlen.<sup>26</sup>

„Anhand der Prognosedaten der Prognos AG wird deutlich, dass sich die Bruttowertschöpfung in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft bis 2030 zwar abschwächt, aber immer noch deutlich über den Werten der Gesamtwirtschaft liegen wird.<sup>27</sup>

Hauptgründe für das rasante Wachstum des Pflegemarktes ist die Alterung der Gesellschaft,<sup>28</sup> die in den kommenden Jahrzehnten weiter anhalten wird und die verstärkte Inanspruchnahme von professionellen Pflegedienstleistungen. Diese Inanspruchnahme wird durch den gravierenden Wandel von sozial-ökonomischen Faktoren mit Veränderungen der Familien-zusammenhänge und der Lebensentwürfe von Menschen (**Singularisierung** von Haus-halten, gesteigerte Erwerbstätigkeit von Frauen<sup>29</sup>, räumliches Auseinanderwachsen von Familienverbänden<sup>30</sup>) weiterhin gefördert werden.

Insgesamt lassen sich zurzeit folgende Trends beobachten:<sup>31</sup>

- **Professionalisierung.** Der Anteil der Pflegebedürftigen in der stationären und ambulanten Pflege ist zwischen 1999 und 2011 von 49% auf 55% gestiegen
- **Ambulantisierung.** Die ambulante Pflege konnte wie in den Vorjahren auch 2011 überdurchschnittlich zulegen. 2011 wurden 23,9% der Pflegebedürftigen ambulant versorgt, während es 1999 20,6% waren.
- **Privatisierung.** Der Anteil der Pflegebedürftigen, die in einer privaten Einrichtung gepflegt werden, nahm weiter zu: in Pflegeheimen auf 35,1% 2011 (25,4% 1999) und in ambulanten Diensten auf 48,6% (35,6% 1999). Die Zahl der Plätze in privater Trägerschaft stieg seit 1999 um 93% (freigemeinnützig: 22%).
- **Personalknappheit.** 2011 waren in der ambulanten und stationären Pflege 952 000 Personen beschäftigt, was 666 000 Vollkräften entsprach, davon 277 000 Pflege-

<sup>25</sup> Heike Körner, Kreis Mettmann, Amt für Wirtschaftsförderung, Projektaufruf Fachkräftesicherung NRW, Stand: 10.09.2015

<sup>26</sup> Vgl. Ostwald, D. Wachstums- und Beschäftigungseffekte der Gesundheitswirtschaft in Deutschland, 1. Auflage, Berlin, 2009, S.148 ff. aus Bodo Keissner-Hesse a.a.O.

<sup>27</sup> Vgl. Ebd., S. 195 ff. aus: Bodo Keissner-Hesse a.a.O.

<sup>28</sup> Gründe hierfür sind der Rückgang der Geburtenrate sowie der Anstieg der Lebenserwartung die häufig die häusliche Pflege übernehmen

<sup>29</sup> der Arbeitsmarkt ist für Arbeitnehmer oft nicht mehr regional oder national begrenzt

<sup>31</sup> Vgl. Augurzyk, B., S. Krolp, R. Mennicken, u. a.: Pflegeheim Rating Report 2013 aus: Bodo Keissner-Hesse a.a.O.

fachkräfte. Zwischen 1999 und 2011 wurden fast 195 000 Arbeitsplätze geschaffen. Bedarf an weiteren Arbeitsplätzen besteht jedoch immer noch. Es besteht ein deutlicher Mangel an Pflegefachkräften.

Die Zahl offener Stellen in der Gesundheits- und Krankenpflege und Altenpflege stellte sich im April 2015 regional wie folgt dar:

	<b>Gesundheits- und Krankenpflege</b>	<b>Altenpflege</b>
<b>Düsseldorf</b>	0,3	0,9
<b>Kreis Mettmann</b>	0,7	1,5

Tabelle: Regionale Beschäftigungssituation (Werte unter 2 Prozent werden als Vollbeschäftigung angesehen.)

Demographisch bedingt wird die Nachfrage nach Pflegedienstleistungen weiter ungebremst steigen. Zusätzlich nimmt das mögliche regionale Bewerberpotential demografisch bedingt für die Berufsausbildungen insgesamt und folglich auch für die Pflegeberufe bis 2020 um 19,1% ab. Für den Kreis Mettmann wird diese Entwicklung anhand der Schulabgängerzahlen deutlich.

Insgesamt stellt sich daher nicht die Frage, ob in Zukunft mehr Pflegebedürftige versorgt werden müssen, sondern ob wir genügend Pflegekräfte haben werden, die diese Dienstleistung erbringen können und wollen. Das dringlichste Problem der Zukunft wird darin bestehen, qualifiziertes Personal für Pflegeeinrichtungen zu rekrutieren, zu binden und ihre Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten.

Obwohl Nordrhein-Westfalen innerhalb von drei Jahren eine Steigerung um fast 70 Prozent der landesgeförderten Ausbildungsplätze in der Altenpflege hat erreichen können, muss inzwischen von ausgeprägten Personalengpässen in der Pflege gesprochen werden.<sup>32</sup>

### **Beitrag aus dem Erziehungssektor:**

„Mit dem weiteren Ausbau der Kita- und U 3-Plätze sowie der Ausweitung der offenen Ganztagschule geht ein steigender Bedarf an qualifizierten Fachkräften im Erziehungssektor einher. Die Besetzung freier Stellen mit Erzieherinnen und Erziehern gestaltet sich in Düsseldorf zunehmend schwieriger. Auch wenn dieser Berufsstand in nächster Zeit eine Aufwertung und höhere Anerkennung erfahren sollte, wird die klassische Erzieherausbildung den notwendigen Fachkräftebedarf zukünftig wohl nicht mehr sicherstellen. Zusätzliche Ressourcen könnten z.B. die Rückgewinnung von Fachkräften, die aus dem Beruf ausgestiegen sind, die Weiterbildung von Assistenzkräften oder die berufsbegleitende Ausbildung erfahrener und berufsnaher Quereinsteiger sein.“<sup>33</sup>

### **3.3 Analyse vorhandener/notwendiger Aus- und Weiterbildungskapazitäten**

„Adäquate Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sind ein wichtiger Faktor zur Fachkräftesicherung. Die Region Düsseldorf ist hier gut aufgestellt. Im Bezirk der Agentur für Arbeit Düsseldorf ist die Relation unversorgter Bewerber/offener Lehrstellen mit 1 zu 1,89 deutlich über dem Landesdurchschnitt von 1 zu 0,89. Es gibt ein vielfältiges Angebot an professionellen Qualifizierungsmöglichkeiten, das die unterschiedlichen Bedarfe auf allen Gebieten hinreichend abdeckt. Häufig handelt es sich dabei um zertifizierte Bildungsträger, die ihre Angebote an Seminaren und Lehrgängen auch in Abstimmung mit den Arbeitsagenturen und den Jobcentern entwickeln“<sup>34</sup>.

<sup>32</sup> Bodo Keissner-Hesse, Geschäftsführer, Bildungsakademie für Gesundheits- und Sozialberufe des Kreises Mettmann GmbH.

<sup>33</sup> Wolfgang Förster, Geschäftsführer, AWO Berufsbildungszentrum gGmbH, Düsseldorf.

<sup>34</sup> Mechthild Teupen, Industrie- und Handelskammer zu Düsseldorf.

„Die IHK bietet mit jährlich etwa 466 Seminaren und Lehrgängen ein umfangreiches Weiterbildungsangebot für Auszubildende sowie Fach- und Führungskräfte, das von rund 5.669 Personen genutzt wird. Insgesamt werden im IHK Bezirk pro Jahr 10.000 Zwischen- und Ausbildungs- sowie 3.000 Fortbildungsprüfungen durchgeführt“<sup>35</sup>.

„Das Handwerk ist mit seinen modernen Bildungsstätten in Düsseldorf (Handwerkskammer und Kreishandwerkerschaft Düsseldorf) und Mettmann (Kreishandwerkerschaft Mettmann) in der Region stark vertreten. Die Aus-, Fort- und Weiterbildungsaktivitäten umfassen die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung ebenso wie die Fortbildung zum/zur Handwerksmeister/in sowie fachbezogene Lehrgänge. Insgesamt werden an den beiden Standorten in Düsseldorf und Mettmann rund 3.800 Lehrlinge über alle Lehrjahre ausgebildet. Über 1.600 Auszubildende, rund 1.000 Meister und weitere 2.500 Kunden (Handwerksunternehmer, Gesellen, mitarbeitende Ehepartner etc.) werden pro Jahr qualifiziert und geprüft.“<sup>36</sup>

### **3.4 Angebotsanalyse zur Kompetenzfeststellung für Erwachsene mit beruflichen Veränderungsabsichten**

„Kompetenzfeststellungsmaßnahmen sind im Zuge des Anerkennungsverfahrens für auswärtige Abschlüsse erforderlich.

Systematische Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter ist die Schlüsselressource für Unternehmen, um am Markt kundenorientiert und innovativ - in anderen Worten: dauerhaft erfolgreich - tätig sein zu können. Die Kammern führen seit Jahren eine Bildungs- und Karriereberatung für Fachkräfte durch ausgewiesene Experten ihrer Bildungszentren durch. Die Kammern sind sowohl Beratungsstelle im Rahmen des Landesprogramms „Bildungsscheck. NRW“ als auch des Bundesprogramms „Bildungsprämie“. Alleine über die Handwerkskammer Düsseldorf werden über 500 Förderungen im Jahr abgewickelt.

Die Möglichkeiten zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen haben sich in Deutschland erheblich verbessert. Das Anerkennungsgesetz des Bundes schafft erstmalig einen allgemeinen Rechtsanspruch auf Überprüfung der Gleichwertigkeit eines ausländischen Berufsabschlusses mit dem deutschen Referenzberuf. Die Erfahrungen nach drei Jahren sind positiv. Die Handwerkskammer Düsseldorf hat als zuständige Stelle die Voraussetzungen geschaffen, um Anträge schnell und unbürokratisch zu prüfen und zu entscheiden. Wichtiger noch sind aber die umfangreichen Beratungsangebote, die die Kammer allen Ratsuchenden macht. Oft finden sich alternative Wege – zum Beispiel eine Ausnahmegegenehmigung – mit denen das gewünschte Ziel einfacher und schneller erreicht werden kann. Denn unter „Willkommenskultur“ verstehen wir, dass wir den Kundinnen und Kunden den bestmöglichen Lösungsweg aufzeigen.“<sup>37</sup>

### **3.5 Analyse zum Bedarf interregionaler Zusammenarbeit bei der Fachkräftegewinnung**

„Der Fachkräftebedarf wird sich regional in unterschiedlichen Ausprägungen und mit unterschiedlichen Zeitschienen auswirken. Verschiedene Faktoren wie zum Beispiel der vorhandene Branchenmix, das regionale Pendlersaldo und die demographische Entwicklung werden diese Entwicklung maßgeblich beeinflussen.

---

<sup>35</sup> Monika Bischoff, Industrie- und Handelskammer zu Düsseldorf.

<sup>36</sup> Dr. Christian Henke, Handwerkskammer Düsseldorf.

<sup>37</sup> Dr. Christian Henke, Handwerkskammer Düsseldorf **und** Clemens Urbanek, Industrie- und Handelskammer Düsseldorf.

Den im Netzwerk beteiligten Institutionen ist bewusst, dass die Herausforderungen eines steigenden Fachkräftebedarfs nur in überregional aufeinander abgestimmten Handlungsstrategien erfolgreich angenommen werden können. Dabei gilt es, auf Erfahrungen und erfolgreiche Konzepte anderer Regionen einzugehen und diese auf die Erfordernisse der regionalen Situation hin zu prüfen und ggf. zu übertragen. Ein geeignetes Instrument zur Analyse und zur Identifizierung erfolgreicher Handlungsansätze ist dabei der Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit, der durch die Netzwerkpartner gemeinsam genutzt wird. In jedem Quartal werden die aktuellen Branchenentwicklungen im Netzwerk diskutiert und eine Prognose erstellt. Dies bildet die Basis für Vergleichsmöglichkeiten mit den umliegenden Regionen, um so wechselnde Trends frühzeitig zu identifizieren und gemeinsame Handlungsstrategien zu entwickeln.

Bei Vermittlungsbemühungen und bei der Erstellung der Bildungszielplanung für die Region fließen neben den regionalen Faktoren auch Kennziffern und Aspekte der benachbarten Regionen mit ein. Um das Fachkräftepotenzial in der Region Düsseldorf – Kreis Mettmann sicher zu stellen, werden bei der Vermittlung überregional gemeldeter Bewerber (entsprechend der konkreten Stellenprofile und anhand der Qualifikationen und Wünsche der überregional gemeldeten Bewerber) Vermittlungs- und Qualifizierungsbemühungen eingeleitet, soweit Stellenprofil und Qualifikation passen.

Dies wird über die Stellenbörse der Agentur für Arbeit fallbezogen umgesetzt. Flankiert wird dieser Prozess durch die unterschiedlichen Kompetenzen der Netzwerkpartner.

Die Region sucht zukünftig den Austausch mit Nachbarregionen, um Einzelanträge im Rahmen der Initiative ggf. mit Synergieeffekten zu versehen und auswärtige Erfahrungen hier nutzbar zu machen.<sup>38</sup>

## 4. Fachkräftebedarf (Handlungsbedarf)

### 4.1 Gewinnung/Sicherung von Nachwuchskräften

- **Ausbildung/Umschulung**

„Aus Arbeitgebersicht ist gut ausgebildetes und qualifiziertes Personal der Schlüssel zum Erfolg des Unternehmens und dient dem Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit. Die Bevölkerungsentwicklung in Deutschland macht die Suche und die Qualifizierung von Nachwuchskräften bei Unternehmen aller Branchen und Größen zu einem Top Thema. Die Bundesagentur für Arbeit und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales haben aus diesem Grund die gemeinsame Initiative „Erstausbildung junger Erwachsener“ unter dem Motto „AusBILDUNG wird was – Spätstarter gesucht“ ins Leben gerufen. Diese zielt darauf ab, Jugendliche in einem Alter von 24-35 Jahren eine Erstausbildung im Rahmen einer betrieblichen Einzelumschulung zu ermöglichen. Insbesondere Studienabbrecher und junge Erwachsene, die aus unterschiedlichsten Gründen bis zum 24. Lebensjahr keine Berufsausbildung abgeschlossen haben, profitieren von diesem Programm. Arbeitgeber gewinnen zugleich lebenserfahrenere „Auszubildende“ zur Sicherstellung ihres Bedarfs an Fachpersonal.“<sup>39</sup>

„Betriebe stellen sich zunehmend auf die geänderte Nachfrageseite ein. Kammern unterstützen und begleiten diesen Prozess durch zahlreiche Aktivitäten. Die IHKn im Rheinland unterstützen Betriebe durch die Berufsorientierungsmesse „Berufe Live Rheinland, die Aktion „FOR+ Zukunft durch Ausbildung“ bei der Akquise von Schülern

<sup>38</sup> Frank Pint, Agentur für Arbeit Düsseldorf. (2012)

<sup>39</sup> Stephanie Schöllner-Hoffmann, Agentur für Arbeit Düsseldorf, Frau, Beitrag zur Aktualisierung des Handlungsplanes, 09.10.2015

mit FOR. Weitere Maßnahmen: Siehe Handlungskonzept der IHK zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses.<sup>40</sup>

„Mit der im Jahr 2010 gestarteten Image-Kampagne (Handwerk. Die Wirtschaftsmacht. Von Nebenan.) des deutschen Handwerks hat sich auch das Handwerk in der Region Düsseldorf/Mettmann auf den Weg gemacht, konzertiert und modern für eine qualifizierte Ausbildung in einem Handwerksbetrieb zu werben. Die erfolgreiche und bundesweit beachtete Kampagne ist in 2015 um weitere fünf Jahre verlängert worden. In den kommenden fünf Jahren soll der Fokus noch einmal verstärkt auf der Jugend liegen. So sollen zum Beispiel Azubis als Botschafter für duale Ausbildung genutzt werden. Vor Ort haben sich in den letzten Jahren einige Aktivitäten wie ‚Handschlag‘ (Kreishandwerkerschaft Düsseldorf), Tag des Handwerks (Handwerkskammer und Kreishandwerkerschaft), Ausbildungsberatung (Handwerkskammer) etabliert, um junge Menschen und deren Eltern für eine Berufsausbildung im Dualen System zu interessieren. Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch der neu konzipierte triale Studiengang Handwerksmanagement, den wir mit der Fachhochschule Niederrhein in Mönchengladbach entwickelt und auf den Weg gebracht haben und mit dem wir neue Zielgruppen für das Handwerk gewinnen wollen.“<sup>41</sup>

*„Berufsausbildung in einem betrieblichen Verbund:*

Hier nicht als Notlösung verstanden, um trotz eingeschränktem betrieblichen Tätigkeitsspektrums überhaupt ausbilden zu dürfen, sondern mit dem Ziel einer Steigerung der Attraktivität und zugleich der Qualität handwerklicher Ausbildung sowohl zur leichteren Nachwuchsgewinnung als auch zur besseren Erschließung bisher nicht oder nur selten bearbeiteter Aufgabenfelder, ermöglicht durch entsprechend höher qualifizierte Mitarbeiter nach Abschluss ihrer hier gemeinten Verbundausbildung.

Beispiel für einen Verbund im selben Ausbildungsberuf: Der Lehrling eines Betriebs mit Standardprogramm Elektrotechnik ohne ausgeprägte Schwerpunkte wird im Bereich „Netzwerktechnik“ oder „Fotovoltaik“ oder „Schaltschrankbau“ für definierte Zeiträume von einem darauf spezialisierten Verbundpartner vertieft ausgebildet.

Beispiel für einen berufsübergreifenden Verbund: Ein schwerpunktmäßig mit Schaltschrank- und Steuerungen befasster Elektrobetrieb kooperiert zur vertiefenden Ausbildung mit einem Maschinen- und Anlagenbauerbetrieb. Etwaige ausbildungsrechtliche Hindernisse wären zu prüfen bzw. unter dem Projektgedanken in vertretbarem Maß auszusetzen (womöglich analog zum dualen oder neuerdings sogar trialen Studium).

Solche Ausbildungsverbünde sind durchaus auch international - etwa in der Zusammenarbeit europäischer Betriebe und dann über die üblichen, meist kurzen und einmaligen Lehrlingsaustauschprogramme hinaus - vorstellbar<sup>20</sup>. ...Gemeinschaftsprojekte dürften in den kleinen Betriebsgröße nur unter bestimmten Voraussetzungen<sup>42</sup> eine realistische Chance haben.

---

<sup>40</sup> Clemens Urbanek, Industrie- und Handelskammer zu Düsseldorf.

<sup>41</sup> Dr. Christian Henke, Handwerkskammer Düsseldorf.

<sup>42</sup> Martin Lindemann:

Wenn Inhalt und Ziel eines Projektes am besten innerhalb, jedenfalls aber nicht allzu weit außerhalb des betrieblichen Handlungs- und Erfahrungsrahmens liegen;

- wenn der für ein Projekt notwendige personelle, zeitliche und finanzielle Aufwand für die Betriebe eben noch zu bewältigen ist;
- wenn der formale Aufwand für die Antragstellung, Durchführung und spätere Nachweisführung minimiert werden kann, etwa durch eine Projektbegleitung durch die Handwerksorganisation;
- wenn vor allem ein konkreter Nutzen spätestens mittelfristig von Anfang an zu erkennen und auch mit hoher Wahrscheinlichkeit zu verwirklichen ist.

- **Reduzierung von Ausbildungs- und Studienabbrüchen**

"Die Kammern haben mit den Erkenntnissen aus dem Projekt „Ziellauf“ des WHKT, der Handwerkskammern Düsseldorf und Dortmund und der Landesregierung NRW seit mehr als zehn Jahren diverse Instrumente im Einsatz, um die Vertragslösungsquote zu senken. Das beginnt mit der umfangreichen Beratung von Erstausbildungsbetrieben (Erstberatungsmappe), beinhaltet Seminare der Konfliktberatung und endet bei der Schulung von Lehrlingswarten. Die Kammern unterstützen vor allem KMU Betriebe kontinuierlich und dauerhaft in ihrer Ausbildungstätigkeit und bei der Ausbildungsakquise sowie der Hebung des Ausbildungsniveaus. Aktuell hat die Handwerkskammer in 2014 eine Offensive Qualität in der Ausbildung gestartet. Deren Ziel ist es, die Betriebe für das Thema Qualität der Ausbildung zu sensibilisieren. Darüber hinaus stellt die Kammer den Betrieben im Rahmen dieser Initiative umfangreiche Materialien („Leitfaden zur Qualitätsentwicklung in der Ausbildung in Handwerksbetrieben“), Hilfsmittel sowie Seminar- und Beratungsangebote zur Verfügung. Zugleich sind die Kammern – mit den anderen Partnern – zunehmend in der Berufsorientierung tätig, um Fehlentscheidungen von Jugendlichen und damit Ausbildungsabbrüche zu vermeiden“. Dies gilt vor allen auch für das Landesprojekt „Kein Abschluss ohne Anschluss“ KAOA.<sup>43</sup>

- **Fachkräftebindung aus Hochschulen**

„Die stetig wachsende Quote der Schulabgänger und Schulabgängerinnen mit Hochschulreife hat in der jüngeren Vergangenheit auch zu einem deutlichen Anstieg der Studierendenzahl geführt. Parallel dazu ist aber auch die Zahl der Studienaussteigerinnen und Studienaussteiger gestiegen. Also Studienaussteiger sind Studierende ohne Studienabschluss, die sich exmatrikulieren ohne die Absicht und/oder die Möglichkeit das Studium an einer anderen Hochschule und/oder einem anderen Studiengang fortzusetzen, zu verstehen.

Vor diesem Hintergrund vereinbarten die Hochschule Düsseldorf, die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, die IHK, die HWK und die Agentur für Arbeit Düsseldorf eine enge Zusammenarbeit zur Reduzierung von Studienabbrüchen bzw. zur Unterstützung von Studierenden bei einer notwendigen oder gewünschten beruflichen Neuorientierung. Unter dem Projektnamen „MOVE“ wird eine speziell zu diesem Thema entwickelte Homepage Anfang November 2015 freigegeben.<sup>44</sup>

„IHK, HHU und FH führen jährlich die Campusmesse durch, um den Übergang Hochschule - Betrieb zu optimieren. Kooperation der IHK mit dem Careercenter der HHU.“<sup>45</sup>

- **Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland, insbesondere für Gesundheits- und Pflegeberufe**

„Im Zuge der demografischen Entwicklung wird der Mangel an Fachkräften immer mehr zu einem zentralen Risiko für die wirtschaftliche Entwicklung. Insbesondere die Gesundheitswirtschaft ist davon betroffen. Vielen Unternehmen gelingt es nicht mehr, offene Stellen adäquat zu besetzen, insbesondere in den Gesundheits- und sozialen Diensten. Dabei fehlt es aus Sicht der Unternehmen rein quantitativ an der Verfügbarkeit von Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt. Fast ebenso dringend fehlen in der immer anspruchsvolleren Umgebung des Gesundheitsmarktes Mitarbeiter mit branchenspezifischen Fachkenntnissen oder speziellen Kenntnissen des kaufmännischen oder technologischen Bereichs. ...“<sup>45</sup>

---

<sup>43</sup> Dr. Christian Henke, Handwerkskammer Düsseldorf **und** Clemens Urbanek, Industrie- und Handelskammer Düsseldorf.

<sup>44</sup> Stephanie Schöllner-Hoffmann, Agentur für Arbeit Düsseldorf, Frau, Beitrag zur Aktualisierung des Handlungsplanes, 09.10.2015

<sup>45</sup> Clemens Urbanek, Industrie- und Handelskammer zu Düsseldorf.

## 4.2 Ausweitung des Erwerbspotenzials

„Gegen den Fachkräftemangel gilt es, die vorhandenen Potenziale besser für den Arbeitsmarkt zu nutzen. Mögliche Handlungsfelder sind:

- Ältere Mitarbeiter länger in Beschäftigung halten, um das Expertenwissen länger in den Betrieben zu bewahren.
- Erhöhung der Frauenerwerbsquote, dies setzt eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf voraus.
- Bessere Integration von Arbeitslosen, Behinderten und Migranten in den Arbeitsmarkt.“<sup>46</sup>

### • Migration

#### Flüchtlinge/Integration Point

„Die Bleiberechtsprognose vieler Flüchtlinge ist aufgrund der politischen Situation in ihren Herkunftsländern hoch, so dass Fragen der Integration in Ausbildung und Beschäftigung von Anfang an von Bedeutung sind. Unser Ziel ist es, den Flüchtlingen mit der angemessenen interkulturellen Sensibilität sowie mit hoher Fachlichkeit und Routine zu begegnen. Unsere Kompetenzen bündeln wir rechtskreisübergreifend und in Zusammenarbeit mit der Ausländerbehörde im Integration Point. Der Stadt Düsseldorf werden im Jahr 2015 rund 8.000 Flüchtlinge zugewiesen. Eine der größten Herausforderungen in 2016 wird es daher sein, die Flüchtlingsströme gezielt zu steuern, Qualifikationen zu identifizieren und Potentiale für den Arbeitsmarkt zu erschließen. Unser rechtskreisübergreifendes Ziel ist es, über unseren Integration Point zunächst diejenigen Flüchtlinge mit einer hohen Bleibeperspektive arbeitsmarktlich zu beraten und unter Einbindung unserer lokalen Partner schnellstmöglich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Mit den Akteuren vor Ort haben wir uns zum „Runden Tisch Asyl“ zusammengeschlossen, um Transparenz über die verschiedenen Unterstützungs- und Qualifizierungsprojekte zu schaffen und diese effektiv miteinander zu verzahnen.“<sup>6</sup>

### • Frauenerwerbstätigkeit

„... Handlungsfelder, die auf die Beseitigung möglicher Barrieren für den Wiedereinstieg nach (der) Familienphase hinzielen:

- **Beratung von Unternehmen und Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen** über die Erweiterung von Arbeitszeitregelungen, flexible Anpassung an bestehende Betreuungsmöglichkeiten und gewünschte Arbeitszeiten der Eltern
- Initiierung von weitreichenderen und flexibleren **Betreuungsmöglichkeiten** für Kinder (Randarbeitszeiten, Ferien, kurzfristiger und / oder wechselnder Bedarf, Ausbau quantitativ und qualitativ)
- Ausweitung der **Teilzeitausbildung**
- Vernetzungsmöglichkeiten ausloten und nutzen
- Schaffung von Transparenz über Beratungsangebote
- Sensibilisierung der Öffentlichkeit/Arbeitgeber, insb. kleinere und mittlere Unternehmen aktiv in die Thematik einbeziehen
- Unternehmen ermutigen, während der Familienphase Kontakt zu ihren Mitarbeitern/-innen zu halten

<sup>46</sup> Industrie- und Handelskammer Düsseldorf, Herausforderung Demografie, Handlungskonzept der IHK Düsseldorf zur Sicherung des Fachkräftebedarfs im Raum Düsseldorf, 30.Mai 2011.

- Beratung von Unternehmen und Arbeitnehmenden über haushaltsnahe und familienunterstützende Dienstleistungen (Möglichkeiten zur Kinderbetreuung durch Tagespflege, Vermittlung von Ferienfreizeiten, Babysittern, Au pairs; Unterstützung älterer Familienangehöriger (Eldercare); Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen; Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Haushaltsführung (z.B. Reinigungskräfte und Haushaltshilfen, Gärtner- und Winterdienste)
- **Begleitung des Wiedereinstiegsprozesses** durch zielgerichtete Angebote wie Mentoring, Coaching, Karriereberatung, berufliche Weiterbildung (auch in Teilzeit)<sup>47</sup>.

- **Rekrutierung und Integration der „Stillen Reserve“:**

„Wiedereinsteiger/innen stellen ein großes Potential für die Fachkräftesicherung dar. Dieses Potential gilt es zu heben, indem Wiedereinsteiger/innen mit einer anerkannten Berufsausbildung oder einem Studium wieder in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden. Dies stellt die Agentur für Arbeit durch intensive Begleitung bei der beruflichen Perspektivenplanung, der Qualifizierung und der Unterstützung zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit sicher. Ein besonderer Schwerpunkt wird anhand der entsprechenden Arbeitsmarktanalyse in den Berufen für Sozial- und Gesundheitswesen, der Unternehmensverwaltung, den Berufen im Bereich Rechts- und Steuerberatung sowie Wirtschaftsprüfung liegen. Darüber hinaus wird die Agentur für Arbeit Düsseldorf Ingenieurinnen aktiv ansprechen. Hierzu werden Kooperationen mit dem VDI und mit der Düsseldorfer Industrie aufgebaut.

- **Betreuung und Integration von Personen mit Vermittlungsschwerpunkten**

Kundinnen und Kunden mit komplexen Vermittlungsschwerpunkten stellen gerade auch im Hinblick auf die Diskussion zum Fachkräftebedarf ein unverzichtbares Potenzial dar. Es ist wichtig, diesem Personenkreis den Zugang zum Arbeitsmarkt schneller und in höherem Umfang zu ermöglichen. Durch ein besonderes Beratungs- und Vermittlungsteam in der Agentur werden alle Potentiale dieser besonderen Personengruppe ausgeschöpft insbesondere durch die gemeinsame Erarbeitung beruflicher Perspektiven, Hilfestellung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen sowie assistierter Vermittlung und Nachbetreuung im Einzelfall. Die Integrationsprognose der zugewiesenen Kundinnen und Kunden wird sich dadurch deutlich verbessern.<sup>48</sup>

- **Vermeidung von krankheitsbedingten Ausfällen**

„**Betriebliches Gesundheitsmanagement im Verbund:** Die Vermeidung von krankheitsbedingten Arbeitsausfällen im weitesten Sinn bzw. in positiver Formulierung vorbeugende Maßnahmen zur Erhaltung der Gesundheit, Motivation und Einsatzfähigkeit von Mitarbeitern sind inzwischen auch in Handwerksbetrieben mit tendenziell älteren Belegschaften zu einem durchaus diskussionsfähigen Thema geworden, wenngleich ein regelrechtes Gesundheitsmanagement sicher noch in den Kinderschuhen steckt. Die zunehmende Offenheit für dieses Anliegen könnte in Zusammenarbeit mit auf diesem Feld schon aktiven Krankenkassen aufgegriffen und dafür genutzt werden, beruflich und regional passende Gruppen von Betrieben mit dem Ziel zusammenzustellen, betriebliche Vorbeugung schneller und systematischer voranzubringen und zugleich berufsspezifisch maßgeschneiderte Konzepte zu entwickeln und zu erproben. Eine Kooperation von Betrieben auf diesem „wettbewerbsneutralen“ Feld dürfte leichter als bei vielen anderen Themen zustande zu bringen sein und könnte dazu beitragen, die erfahrungsgemäß vorhandene einzelbetriebliche „Trägheit“ schneller zu überwin-

<sup>47</sup> Elisabeth Wilfart, Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt Düsseldorf, Geertje Jeschke, Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Mettmann

<sup>48</sup> Stephanie Schöllner-Hoffmann Agentur für Arbeit Düsseldorf, Frau, Beitrag zur Aktualisierung des Handlungsplanes, 09.10.2015

den. Als denkbarer und wünschenswerter Nebeneffekt könnte die gemeinsame „Gesundheitsarbeit“ womöglich auch betriebliche Kooperation auf anderen Gebieten schrittweise voranbringen.“<sup>49</sup>

## 5. Industrie 4.0 für den Mittelstand 4.0 Digitale Produktions- und Arbeitsprozesse

### Die Digitalisierung und Vernetzung verändert betriebliche Prozesse nachhaltig

„Die Vernetzung der bisher separaten IT-Systeme, wie zum Beispiel eine Logistiksoftware mit dem Buchhaltungsprogramm, ermöglicht neue Arten der Produktion. Außerdem beschleunigt und verändert die direkte, sofortige Kommunikation zwischen Herstellern, Zulieferern und Kunden viele Prozesse. ... Eine der Hauptfragen wird es daher sein, wie entsprechendes Personal für die neuen Prozesse beschafft oder qualifiziert werden kann. Unternehmen rechnen dabei in den nächsten 5-10 Jahren insbesondere mit einer Zunahme des erforderlichen technischen und IT-Fachwissens.

Fachkräfte sollen in der Lage sein, über ihren eigenen Einsatzort hinaus Prozesse zu erfassen und die Auswirkungen, die sich aus Änderungen einzelner Arbeitsschritte ergeben, „mitzudenken“. Was noch fehlt, ist aber eine strukturierte Übersicht über die neuen relevanten Qualifikationsprofile, die zur Anpassung an den technischen Fortschritt notwendig sind. Besonders über die Weiterbildung eröffnet sich der bedeutendste Weg zur Anpassung an die neuen Bedarfe. Konstante Weiterbildung der Beschäftigten im Sinne des lebenslangen Lernens ist essenziell. ... Dabei könnte sich die arbeitsprozessorientierte Weiterbildung (APO) als besonders geeignet herausstellen, die ursprünglich aus dem IT-Bereich kommt. Gemeint ist dabei das Lernen in Echtzeit am Arbeitsplatz anhand realer Aufgaben und Projekte. ...

Während bei Unternehmen ein verstärkter Bedarf an technisch qualifizierten Arbeitskräften absehbar ist, bleibt die Frage nach dem „Wie“ der Ausbildung offen. So ist noch unklar, ob Hochschulabsolventen zukünftig genug Praxiswissen mitbringen, um direkt in die betrieblichen Handlungsabläufe eingebunden zu werden. Gleichzeitig ist aber auch nicht sicher gestellt, dass Ausbildungsabsolventen auch automatisch über den notwendigen prozessualen oder kaufmännischen Hintergrund verfügen, um alle Abläufe der vernetzten Fabrik sofort zu durchdringen.“<sup>50</sup>

### Handlungsempfehlungen

„Der Arbeitskreis Industrie 4.0 empfiehlt daher die folgenden Maßnahmen zur Qualifizierung, Aus- und Weiterbildung in Industrie 4.0:

1. (Bei der) Förderung von Modellvorhaben in Förderprojekten sollten Aktivitäten verankert werden, aus denen Konzepte der Aus- und Weiterbildung entstehen. Dazu gehören auch Konzepte zur Förderung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung, zwischen verschiedenen Aus- und Weiterbildungsgängen und -systemen und zur Anerkennung „fachfremder“ Kompetenzen.

2. Einrichtung und Förderung von „Netzwerken guter Praxis“. Zur Sicherung von Wissenstransfer und der Nachhaltigkeit sollten „Netzwerke guter Praxis“ für Aus- und Weiterbildung wettbewerbsfähig ausgeschrieben werden. Diese Netzwerke haben die Aufgabe, Beispiele zu entwickeln und zu dokumentieren, aufzubereiten, Akteure zu vernetzen und den Transfer zu unterstützen.

<sup>49</sup> Martin Lindemann, Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft des Kreises Mettmann, Beitrag vom 05.10.2015.

<sup>50</sup> Dr. Frank Bürger, IHK zu Düsseldorf, Zusammengefasst aus Homepage des IW, Köln:

<http://www.kofa.de/service/thema-des-monats/2015/mai-2015-digitalisierung>. Stand: 16.09.2015

3. Erforschung neuer Ansätze für arbeitsplatznahen Wissens- und Kompetenzerwerb, Entwicklung digitaler Lerntechniken, digitalen Medien und innovativen Lerntechnologien (e-Learning) wird eine herausragende Rolle in der Wissensvermittlung und Kompetenzentwicklung zukommen. Vor dem Hintergrund des technischen und demografischen Wandels und im Hinblick auf die heterogenen Voraussetzungen der Lernenden müssen neue Ansätze für die Didaktik sowie die Konzeption etwa von Assistenzsystemen entwickelt werden.

4. Förderung von Querschnittskonzepten zu Fragen der Arbeitsorganisation. ... Grundlegend zu untersuchen sind dabei Fragen der Arbeitsorganisation, Prozessgestaltung, Steuerung und Kooperation sowie ihre Konsequenzen für die Entwicklung der beruflichen Tätigkeit und der Qualifikation in Industrie 4.0, einschließlich des Erhalts der Beschäftigungsfähigkeit in einem längeren (Berufs-)Leben. Für eine lernförderliche Arbeitsorganisation sind Trainingskonzepte, Analysemethoden und Führungskonzepte zu entwickeln. ...

5. Förderung spezifischer Lerninhalte zu Industrie 4.0 und der interdisziplinären Zusammenarbeit. Förderung interdisziplinärer Zusammenarbeit aller Fachdisziplinen (beispielsweise Produktionstechnik, Automatisierungstechnik, Informatik) im Sinne eines Systems Engineering. Dies erfordert insbesondere ein gegenseitiges Verstehen der Positionen und Herangehensweisen sowie eine integrierende Betrachtung von Strategie, Geschäftsprozessen und Systemen. Auch an der Schnittstelle zwischen Technik und Recht ist interdisziplinäre Forschung erforderlich:..

6. Modellierung technischer Systeme unter Nutzung der Informationstechnik...<sup>51</sup>

## 6. Zusammenfassung/Handlungsbedarfe/Ziele in der Region

Für die Initiierung von konkreten Interventionen stehen medizinische, pflegerische und erzieherische Berufe, die Gastronomie, das Handwerk, Berufskraftfahrer, IT-Fachkräfte und Steuerfachkräfte/Bilanzbuchhalter im Mittelpunkt. Im Handwerk fällt die Nachfrage insbesondere bei den Sanitär-, Heizungs-, Klima- Installateuren, den Dachdeckern, der Bauwirtschaft und der Elektrotechnik auf.

Ergänzt wird diese Einschätzung durch Einzelvoten um die Werbebranche und die Metallberufe. Im akademischen Sektor fehlen Ingenieure, Naturwissenschaftler mit dem Schwerpunkt Chemie / Biotechnologie und Informatiker. Engpässe zeigen sich zudem bei Investitionsgüterproduzenten.

### **Beitrag der Wirtschaftsförderung Düsseldorf:**

„Vor dem Hintergrund der skizzierten Informationslücken ist es aus Sicht der **Wirtschaftsförderung Düsseldorf** notwendig, in Zusammenarbeit mit den relevanten Düsseldorfer Partnern die konkrete Bedarfssituation in den erwähnten Branchen (Informations-, Kommunikationswirtschaft, Kreativwirtschaft und Industrie) zu erfassen. Darauf aufbauend können Maßnahmen zur Stärkung dieser Branchen entwickelt werden. Als ersten Schritt hierzu wurde bei der Stadt Düsseldorf im Sommer 2015 das Kompetenzzentrum Kreativ- und Kulturwirtschaft eingerichtet. Ziel ist es, die Branche enger zu vernetzen, die konkreten Bedarfe zu erfassen und gemeinsam mit lokalen Partnern Maßnahmen zu entwickeln, die zur Stärkung der Branche beitragen.“<sup>52</sup>

<sup>51</sup> Abschlussbericht des Arbeitskreises Industrie 4.0 des BMBF in Zus.-Arbeit mit acatech

<sup>52</sup> Ferdinand Nett, Wirtschaftsförderung Düsseldorf.

### **Beitrag der Wirtschaftsförderung des Kreises Mettmann:**

„Die Region Düsseldorf – Kreis Mettmann muss sich vor dem Hintergrund der unter Ziff. 3 beschriebenen Herausforderungen mit dem viel diskutierten Thema des Fachkräftemangels auseinandersetzen. Die Erfahrung zeigt: Die zu erwartenden Fachkräftengpässe treffen gerade KMU, denn ihnen stehen nicht die gleichen Ressourcen für Anwerbung und Halten von qualifizierten Arbeitskräften zur Verfügung wie großen Unternehmen. Die zentralen Stellschrauben für die Region sind zum einen die Aktivierung der stillen Reserven für den Arbeitsmarkt – Frauen, Arbeitskräfte 50+, Migrantinnen und Migranten – und zum anderen die Stärkung der Standortattraktivität für Fach- und Führungskräfte und potenzielle Zuzügler aus anderen nationalen und internationalen Regionen.“<sup>53</sup>

### **Beitrag der Kreishandwerkerschaft für den Kreis Mettmann:**

#### **„Ideenskizzen zu gemeinsamen, kleinbetriebstauglichen Projekten**

- Berufsausbildung in einem betrieblichen Verbund mit dem Ziel einer Steigerung der Attraktivität und zugleich der Qualität handwerklicher Ausbildung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement im Verbund zur Vermeidung von krankheitsbedingten Arbeitsausfällen.“<sup>54</sup>

### **Beitrag der Bildungsakademie für Gesundheits- und Sozialberufe des Kreises Mettmann GmbH**

„Für Menschen in vollstationären Dauer- und Kurzzeitpflegeeinrichtungen, die besondere Betreuung benötigen, können im Rahmen des Pflegeweiterentwicklungsgesetzes auch qualifizierte Betreuungsassistent/innen nach § 87b SGB XI (ausgebildet) werden. Bezeichnungen wie z.B. Alltagsbegleiter-in oder Betreuungs(fach)kraft nach Paragraf 87b SGB XI werden häufig synonym genutzt. Die Qualifizierung zur Betreuungsassistent/in bietet u.a. auch Arbeitslosen, die die notwendigen Zugangsvoraussetzungen (Kontaktfreudigkeit, Empathie und Freude am Umgang mit älteren Menschen) mitbringen, neue Arbeitsmarktchancen. Im Rahmen der „Öffentlich geförderten Beschäftigung“ und der „Arbeitsgelegenheiten (AGH Plus)“ erhalten langzeitarbeitslose Personen eine Basisqualifizierung für den beruflichen Einstieg in die Seniorenbetreuung- und Pflege. Mit dieser Basisqualifizierung sind aufbauende Weiterbildungen möglich, die langfristig einen Beitrag zur Fachkräftesicherung im Seniorenbereich leisten.“<sup>55</sup>

### **Beitrag des AWO Berufsbildungszentrums gGmbH Düsseldorf**

„Zur Problemlösung möchte das Berufsbildungszentrum durch ein Qualifizierungsprojekt die Anzahl von Fachkräften im erzieherischen Bereich erhöhen, insbesondere um den zukünftigen Bedarf an Erzieher/innen bei der AWO Düsseldorf zu decken. Ziel ist es, Berufsrückkehrer/innen zum Wiedereinstieg ins Berufsleben zu motivieren. Einerseits sollen staatlich anerkannten Erzieher/innen mit Unterstützungsbedarf (z. B. Alleinerziehende) Wege zum Wiedereinstieg ins Berufsleben aufgezeigt werden. Andererseits werden Berufsrückkehrer/innen mit Berufserfahrungen im erzieherischen Bereich (z.B. Kinderpfleger/innen oder Tagespflegepersonen) sowie Erfahrungen durch Erziehungszeiten zu einer verkürzten zweijährigen Ausbildung (zur/m staatlich anerkannten Erzieher/in) motiviert. Unter Einbeziehung der persönlichen Lebenssituation wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf angestrebt.

<sup>53</sup> Integriertes Handlungskonzept für die Region Landeshauptstadt Düsseldorf und Kreis Mettmann (30.07.15).

<sup>54</sup> Martin Lindemann, Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft des Kreises Mettmann, Beitrag vom 05.10.2015.

<sup>55</sup> Bodo Keissner-Hesse, Geschäftsführer, Bildungsakademie für Gesundheits- und Sozialberufe des Kreises Mettmann GmbH.

Weiterhin strebt das Berufsbildungszentrum an, die (Menge der) Fachkräfte im Bereich der Seniorenarbeit zu erhöhen, um auch hier den Bedarf an Pflegekräften und Pflegefachkräften bei der AWO Düsseldorf zu decken. Zum einen werden langzeitarbeitslose Personen im Rahmen der Programme „Öffentlich geförderte Beschäftigung“ und der „Arbeitsgelegenheiten (AGH Plus)“ für die Seniorenarbeit qualifiziert. Zum anderen bietet das Berufsbildungszentrum eine qualifizierte Weiterbildung zur/zum Betreuungsassistent/in nach § 87b SGB XI an.<sup>56</sup>

### **Kurzfassung:**

- Bedarfssituation in den Branchen Informations-, Kommunikationswirtschaft, Kreativwirtschaft und Industrie erfassen.
- Qualifizierung zur Betreuungsassistent/in
- Durch „Öffentlich geförderten Beschäftigung“ und „Arbeitsgelegenheiten (AGH Plus)“ erhalten langzeitarbeitslose Personen eine Basisqualifizierung für den beruflichen Einstieg in die Seniorenbetreuung und Pflege
- Berufsausbildung in einem betrieblichen Verbund
- Betriebliches Gesundheitsmanagement im Verbund
- Förderung einer vorausschauenden und systematischen Personalarbeit in der Logistikbranche
- Durch ein Qualifizierungsprojekt die Anzahl von Fachkräften im erzieherischen Bereich erhöhen
- Aktivierung der stillen Reserven für den Arbeitsmarkt – Frauen, Arbeitskräfte 50+, Migrantinnen und Migranten
- Initiierung von weitreichenderen und flexibleren Betreuungsmöglichkeiten für Kinder
- Beratung von Unternehmen und Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen über die Erweiterung von Arbeitszeitregelungen
- Begleitung des Wiedereinstiegsprozesses durch zielgerichtete Angebote
- Schaffung von Transparenz über Beratungsangebote
- Förderung spezifischer Lerninhalte zu Industrie 4.0 und der interdisziplinären Zusammenarbeit.

Darüber hinaus sind sämtliche zielgerichtete Initiativen willkommen, die sich im Spektrum der definierten Branchen (Siehe Seite 6) mit erhöhtem Fachkräftebedarf bewegen und Interventionsoptionen aufgreifen, die nach diesem Aufruf „Fachkräfte.NRW“ förderfähig sind.

## **7. Umsetzung eines Handlungsplans**

Die in diesem Handlungsplan aufgeführten Bedarfe sind nicht abschließend. Auf der Grundlage eines regionalen, kontinuierlich fortgeführten Fachkräftemonitorings muss der Handlungsplan fortgeschrieben und an die arbeitsmarktlichen und wirtschaftlichen Gegebenheiten der Region angepasst werden.

---

<sup>56</sup> Wolfgang Förster, Geschäftsführer, AWO Berufsbildungszentrum gGmbH, Düsseldorf.