

**Handlungsplan
„Initiative zur Fachkräftesicherung
in Nordrhein-Westfalen“
für die Region
Hellweg - Hochsauerland**

<u>Inhalt:</u>	Seite:
1. Ausgangssituation	2
1.1 Beschäftigungsprognosen	4
1.2 Strukturindikatoren:	8
1.2.1 - Bildung	8
1.2.2 - Demographie	10
1.2.3 - Erwerbsbeteiligung	12
1.2.4 - Beschäftigung	13
1.3 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Ältere	14
1.4 Ermittlung regionaler Aktivitäten zur Fachkräftesicherung und -entwicklung in der Region Hellweg - Hochsauerland	15
2. Handlungsbedarf zur Fachkräftesicherung in der Region Hellweg - Hochsauerland	17
2.1 Fachkräftebedarf ermitteln	19
2.2 Gewinnung und Sicherung von Nachwuchskräften	20
2.3 Gewinnung von Fachkräften	25
2.4 Fachkräfteentwicklung und -bindung	27
2.5 Erhöhung des Erwerbspersonenpotentials	29
2.6 Angebote/ Konzepte insbes. für KMU zur Erhöhung der eigenen Attraktivität	31
2.7 Weiteres Vorgehen	33
3. Handlungsplan für die Initiative zur Fachkräftesicherung in Nordrhein-Westfalen für die Region Hellweg - Hochsauerland	34
4. Weitere Aktivitäten	43
4.1 Transparenz herstellen und Vernetzung schaffen	43
4.2 Einsatz eines „Netzwerktreibers Fachkräftesicherung“	44
4.3 Finanzierung	45
4.4 Verpflichtung der Akteure	46
4.5 Regionale Koordination und Steuerung	46

1. Ausgangssituation

Die Region Hellweg – Hochsauerland besteht aus zwei großen, ländlich geprägten Flächenkreisen: Der Kreis Soest ist viertgrößter Kreis in Nordrhein-Westfalen mit rund 305.000 Einwohnern in 14 Städten und Gemeinden auf einer Gesamtfläche von 1.328,77 km². Die maximale Ausdehnung beträgt 37,8 km in Nord-Süd-Richtung und 52,5 km in Ost-West-Richtung. Der Hochsauerlandkreis hat rund 268.000 Einwohner in 12 Städten und Gemeinden. Seine Gesamtfläche beträgt 1.958,78 km², damit ist er der größte Flächenkreis in Nordrhein-Westfalen und fast so groß wie das Saarland. Die maximale Ausdehnung in Ost-West-Richtung beträgt 76 Kilometer Länge, in Nord-Süd-Richtung sind es 43 km.

„Etwa 45 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten des Hochsauerlandkreises – weit mehr als im Landesdurchschnitt – arbeiten im produzierenden Gewerbe, größtenteils in der Metall- und Kunststoff verarbeitenden Industrie. Die Kunden: Flugzeugbau-, Automobil- und Raumfahrt-Unternehmen weltweit. Der Schwerpunkt im Westen des Kreises liegt in der Konsumgüterindustrie. Traditionell hat dabei im Raum Arnsberg/Sundern die Leuchtenindustrie eine besonders starke Stellung. Kennzeichnend für die Sauerländer Wirtschaft sind Unternehmerpersönlichkeiten mit großer regionaler Verbundenheit.“

Der Hochsauerlandkreis ist Teil der Ferienregion Sauerland. Mit mehr als sieben Millionen Übernachtungen im Jahr ist die Region das bedeutendste Urlaubsgebiet in Nordrhein-Westfalen.“¹

„Die Wirtschaftsstruktur des Kreises Soest ist in hohem Maße vom Produzierenden Gewerbe bestimmt, das etwa 40% der Gesamtbeschäftigung ausmacht. In der langfristigen Betrachtung ist allerdings ein starkes Anwachsen des Dienstleistungsbereichs auszumachen (Tertiarisierung); der Anteil der dienstleistenden Arbeitsplätze ist im Jahr 2010 auf den Wert von rund 58% angestiegen.“

Die für den Kreis Soest besonders markanten Felder liegen u.a. im Bereich Automotive, hier in erster Linie in der Automobil-Elektronik (z.B. Licht- und Klimatechnik) sowie in der Komponenten- und Systemfertigung unter Verwendung von Leichtmetallen (z.B. Aluminiumguss). Ein weiterer industrieller Schwerpunkt besteht auf dem Gebiet der Mikroelektronik, hier insbesondere in der Entwicklung und Fertigung hochintegrierter Schaltungssysteme auf Basis der Chiptechnologie.

Darüber hinaus stellt der Bereich der Gesundheitswirtschaft ein besonders dynamisches Feld dar, wobei der Anteil des Kreises Soest hier schwerpunktmäßig durch die Gesundheitsdienstleistungen dargestellt wird. Ausgehend von den drei Heilbäderstandorten (Bad Sassendorf, Bad Waldliesborn und Bad Westernkotten), hat sich ein breites Spektrum von Fachkliniken und weiteren, teilweise hochspezialisierten, Gesundheitseinrichtungen etabliert. Daneben spielen bedeutende Endproduktehersteller sowie deren Zulieferbetriebe eine wichtige Rolle.“²

¹ aus: www.wirtschaftsfoerderung-hsk.de

² aus: www.wfg-kreis-soest.de

Die Arbeitsmarktregion Hellweg-Sauerland ist Teil des Wirtschaftsraumes Südwestfalen. Der Hochsauerlandkreis, der Märkische Kreis und die Kreise Olpe, Siegen-Wittgenstein und Soest haben sich im Jahr 2007 zur Region Südwestfalen zusammengeschlossen. Einerseits ist Südwestfalen das walddreichste Erholungsgebiet Deutschlands, andererseits ist es aber auch Heimat von zahlreichen industriellen Weltmarktführern verschiedener Branchen. Dabei zeichnet sich die Region durch eine vielfältige Siedlungsstruktur aus. Mit rund 104.400 Einwohnern ist Siegen die größte Stadt Südwestfalens. Weitere 58 Städte und Gemeinden mit insgesamt rund 1,43 Mio. Einwohnern ergänzen das Oberzentrum.

Hinter der grünen Kulisse verbirgt sich ein Wirtschaftsstandort mit einer leistungsstarken Industrie, kompetenten Dienstleistern, einer guten Infrastruktur und einem hohen Investitionspotenzial. Die Region ist stark von inhabergeführten mittelständischen Unternehmen geprägt, die in ihren jeweiligen Nischen erfolgreich auf den Weltmärkten agieren. Diese Betriebe zeichnen sich durch eine große soziale Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitern und ihrem Umfeld aus. Rund die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist im produzierenden Gewerbe tätig. Die ausgeprägte Branchenvielfalt ist nach wie vor ein Garant für Konjunkturstabilität. Dies belegt die geringe Arbeitslosenquote von 6,8 %, die landes- (8,6 %) und bundesweit (7,5 %) unterdurchschnittlich ist (30.06.2010).

Im Rahmen der südwestfälischen Zusammenarbeit ist es erklärtes Ziel, die Vitalität der regionalen Wirtschaft Südwestfalens langfristig zu sichern. Dies kann allerdings nur dann gelingen, wenn Kernstandorte und die damit verbundenen Arbeitsplätze gesichert werden. Dies wiederum setzt voraus, dass qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung stehen. Letztlich handelt es sich um eine Art Kreislauf, in dem sich Standortsicherung, das Vorhalten von Arbeitsplätzen sowie ein entsprechendes Fachkräftepotenzial gegenseitig bedingen. Hinzu kommen erschwerend die Auswirkungen des demografischen Wandels. Künftig werden weniger und ältere Menschen in Südwestfalen leben. Dies bedeutet für die Wirtschaft vor allem ein abnehmendes Arbeitskräftepotenzial und somit Probleme bei der Standortsicherung. Dies wiederum hat unmittelbare Auswirkungen auf die Lebensqualität in der Region. Einen positiven Effekt auf die Entwicklung der Wirtschaftslandschaft in Südwestfalen hat die hohe Verbundenheit der vielen Familienbetriebe mit der Region – auch mit ihren Mitarbeitern. Aber die Kleinteiligkeit der Betriebe hat auch zur Folge, dass die Sichtbarkeit der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit nach außen fehlt. Im Zuge der Unterstützung der regionalen Wirtschaft bildet die Förderung von Innovationen eine zentrale Aufgabe. Die Entwicklung innovativer Marktnischen, aber auch anwendungsbezogener Technologien stellt ein wesentliches Ziel dar, um den wirtschaftlichen Vorsprung Südwestfalens in den Kernbranchen auszubauen.

Im Vergleich der Industriestandorte belegt Südwestfalen in Nordrhein-Westfalen eine Spitzenposition. Auf 1.000 Einwohner kommen im Durchschnitt über 130 Beschäftigte im industriellen Bereich. Rund 39 % der Erwerbstätigen in der Region arbeiten im produzierenden Gewerbe. Um die Herausforderungen des globalen Wettbewerbs, des technologischen Wandels und der demografischen Entwicklungen zu meistern, müssen die Betriebe in der Region gemeinsam mit ihren Beschäftigten ihre Wettbewerbsfähigkeit sichern. Hierbei spielt die Fachkräftesicherung eine bedeutende Rolle.

1.1. Beschäftigungsprognosen³

Die Beschäftigungsprognosen der Branchenbewertungen des von der G.I.B. zur Verfügung gestellten Datensets ergeben für folgende Wirtschaftszweige bezogen auf die **Gesamregion Hellweg – Hochsauerland** die besten Beschäftigungsprognosen in absoluten Zahlen:

Wirtschaftszweig	Beschäftigungsprognose absolut	%
Heime (ohne Erh. u. Ferienh.) und Sozialwesen	752	7,5 %
Gesundheitswesen	585	3,6 %
Einzelhandel (ohne Handel mit KFZ)	451	3,6 %
öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	207	2,6 %
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	187	5 %
Erziehung und Unterricht	140	2,6 %

Betrachtet man die einzelnen Kreise ergibt sich ein etwas anderes Bild:

Hochsauerlandkreis:

Wirtschaftszweig	Beschäftigungsprognose absolut	%
Heime(ohne Erh. u. Ferienh.) und Sozialwesen	495	10 %
Gesundheitswesen	367	5 %
Einzelhandel (ohne Handel mit KFZ) ⁴	137	2,5 %
öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung ⁵	103	2,5
Baugewerbe (Bauhaupt- und Ausbaugewerbe)	135	2,5 %

Kreis Soest:

Wirtschaftszweig	Beschäftigungsprognose absolut	%
Heime (ohne Erh. u. Ferienh.) und Sozialwesen	257	5 %

³ aus dem Datenset der G.I.B. vom 17.05.2011

⁴ Arbeitsmarktmonitor der BA, Stand Frühjahr 2011

⁵ Arbeitsmarktmonitor der BA, Stand Frühjahr 2011

Gesundheitswesen	218	2,5 %
Einzelhandel (ohne Handel mit KFZ)	177	2,5 %
Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	173	2,5 %
Erziehung und Unterricht	140	5 %
Gastgewerbe ⁶	108	5 %
Baugewerbe ⁷ (Bauhaupt- und Ausbaugewerbe)	112	2,5 %

Klar erkennbar ist hier der **Fachkräftebedarf in beiden Kreisen für die Wirtschaftszweige Heime und Sozialwesen, Gesundheitswesen und Einzelhandel sowie im Baugewerbe (Bauhaupt- und Ausbaugewerbe)**. Die regionalen Arbeitsmarktakteure bestätigen, dass auch **Fachkräfte im Hotel- und Gaststättengewerbe und in Industrie und Handel, in spezialisierten Berufen in der Metallverarbeitung sowie in der Logistikbranche fehlen**.

Im Handwerk fehlen derzeit in der Hauptsaison 3 – 5 % Beschäftigte, insbesondere auch im Nahrungsmittelhandwerk, Schwerpunkt Verkauf.

Bei der Gegenüberstellung von Arbeitslosen und gemeldeten Arbeitsstellen sieht im Juni 2011 die **Relation Arbeitslose je Stelle (Bestand)** im **Kreis Soest** folgendermaßen aus⁸:

Elektriker	0,3
Feinblechner, Installateure	0,6
Metallverformer spanend	0,8
Metallverbinder	0,9

⁶ Arbeitsmarktmonitor der BA, Stand Frühjahr 2011

⁷ Arbeitsmarktmonitor der BA, Stand Frühjahr 2011

⁸ aus: Arbeitsmarktstatistik Juni 2011, Agentur für Arbeit Soest

Für den **Hochsauerlandkreis** zeigt sich folgendes Bild⁹:

Elektriker	0,5
Feinblechner, Installateure	0,8
Metallverbinder	1,0
Schlosser	1,0

Bei der **Agentur für Arbeit Soest** stellte sich die Situation auf dem **Ausbildungsmarkt** im Juni 2011 folgendermaßen dar:

Die Top 10 der unbesetzten Ausbildungsstellen mit Gegenüberstellung der unversorgten Bewerber¹⁰:

unbesetzte Ausbildungsstellen	Anzahl	%	unversorgte Bewerber	Anzahl	%
Verkäufer/in	59	11,6	Verkäufer/in	46	6,8
Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk Schwerpunkt Bäckerei	42	8,3			
Kaufmann im Einzelhandel	37	7,3	Kaufmann im Einzelhandel	63	9,3
Koch/ Köchin	18	3,6	Koch/Köchin	19	2,3
Hotelfachmann/-frau	18	3,6			
Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk Schwerpunkt Fleischerei	17	3,4			
Berufskraftfahrer/in	17	3,4			
KFZ-Mechatroniker/in Schwerpunkt Personenkraftwagentechnik	16	3,2	KFZ-Mechatroniker/in Schwerpunkt Personenkraftwagentechnik	20	2,9
Fachmann/-frau für Systemgastronomie	12	2,4			
Kaufmann im Groß- und Außenhandel Fachrichtung Großhandel	12	2,4			
übrige Berufe	259	51,1	übrige Berufe	363	53,3
			Bürokaufmann/-frau	46	6,8
			medizinische/r Fachangestellte/r	37	5,4
			Industriemechaniker/in	22	3,2
			Friseur/in	28	4,1
			Tischler/in	15	2,2
			Industriekaufmann/-frau	27	4,0
			Zerpannungsmechaniker/in	14	2,1

⁹ aus: Arbeitsmarktstatistik Juni 2011, Agentur für Arbeit Meschede

¹⁰ aus: Der Ausbildungsstellenmarkt im Juni 2011 der Agentur für Arbeit Soest

Im **Hochsauerlandkreis** stellte sich die Top 10 der unbesetzten Ausbildungsstellen mit Gegenüberstellung der unversorgten Bewerber im Juni 2011 wie folgt dar¹¹:

unbesetzte Ausbildungsstellen	Anzahl	%	unversorgte Bewerber	Anzahl	%
Hotelfachmann/-frau	59	11,7			
Verkäufer/in	49	9,7	Verkäufer/in	67	8,6
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	46	9,1	Kaufmann/-frau im Einzelhandel	63	8,1
Koch/Köchin	41	8,1			
Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk Schwerpunkt Bäckerei	19	3,8			
Berufskraftfahrer/in	13	2,6			
Gießereimechaniker/in Fachrichtung Druck- und Kokillenguss	11	2,2			
Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk Schwerpunkt Fleischerei	10	2,0			
Friseur/in	10	2,0	Friseur/in	33	4,2
Bürokaufmann/-frau	9	1,8	Bürokaufmann/-frau	42	5,4
übrige Berufe	238	47,1	übrige Berufe	427	54,8
			medizinische/r Fachangestellte/r	34	4,4
			Maler/in und Lackiererin Fachrichtung Gestaltung und Instandhaltung	27	3,5
			Tischler/in	24	3,1
			Industriekaufmann/-frau	23	3,0
			KFZ-Mechatroniker/in Schwerpunkt Personenkraftwagentechnik	20	2,6
			Industriemechaniker/in	19	2,4

Diese Gegenüberstellung verdeutlicht, dass im Bereich Berufswahlorientierung noch immer Handlungsbedarf besteht, da sich Berufe wie medizinische/r Fachangestellte/r, Tischler/in und Industriemechaniker/in unter den Top 10 bei den Bewerber/innen befinden, aber nicht unter den Top 10 der unbesetzten Stellen.

¹¹ aus: Der Ausbildungsstellenmarkt im Juni 2011 der Agentur für Arbeit Meschede

1.2. Strukturindikatoren

1.2.1. Bildung¹²

Schulabgänger

In der Region Hellweg – Hochsauerland verließen im Schuljahr 2008/ 2009 insgesamt 7.680 junge Menschen die Schulen, 3.640 im Hochsauerlandkreis und 4.040 im Kreis Soest. Die Zahl der Schulabgänger ohne Abschluss betrug im Hochsauerlandkreis 5,9 % (215) und im Kreis Soest 4,8 % (195). Somit liegt die Region mit einem Anteil von durchschnittlich 5,3 % unter dem Durchschnitt von Nordrhein-Westfalen mit 6,1%.

Bei der Prognose der Schulabgänger 2009 – 2015 liegt die Region Hellweg – Hochsauerland mit -12,8 % leicht über dem Landesdurchschnitt von -12,1 %, bei der Prognose der Schulabgänger 2015 – 2020 sind es schon -14,2 % im Vergleich zum Landesdurchschnitt von -12,5%. Hier ist ein deutlicher Unterschied zwischen den beiden Kreisen erkennbar. Während die Zahl der Schulabgänger im Kreis Soest 2009 – 2015 im Landesvergleich mit -10,0 % unterdurchschnittlich sinkt, liegt der Hochsauerlandkreis mit -15,9 % deutlich über dem Landesdurchschnitt. Für den Zeitraum 2015 – 2020 sagen die Prognosen einen Rückgang der Schulabgänger für den Kreis Soest von -12,7 % voraus, für den Hochsauerland -16,0 %.

Unbesetzte Ausbildungsstellen

Im Berichtsjahr 2009/ 2010 konnten im Hochsauerlandkreis 4,5 % der gemeldeten Ausbildungsstellen nicht besetzt werden, im Kreis Soest waren es 3,1 % (Landesdurchschnitt: 2,8 %). Auf jeden unversorgten Bewerber kamen 1,8 unbesetzte Ausbildungsstellen (Landesdurchschnitt: 0,9).¹³

Allerdings sind bei den o. g. Zahlen auch Marktausgleichsmaßnahmen der Agenturen für Arbeit am Ende eines Berufsberatungsjahres z.B. durch außerbetriebliche Ausbildungen, Einstiegsqualifizierungen etc. berücksichtigt. Außerdem entscheiden sich viele Jugendliche doch noch für eine Alternative (Schule, freiwilliges Jahr, Auslandsaufenthalt, Praktikum, Arbeitsstelle, etc.), und suchen zum Stichtag keine Ausbildungsstelle mehr für das laufende Jahr. Somit zählen sie nicht mehr zu den Unversorgten im Sinne des Ausbildungskonsenses.

Die Erfahrungen des Ausbildungskonsens' der Region in 2010 sowie die Prognose 2011 lassen einen ausgeglichenen Ausbildungsmarkt mit Tendenz einer Vergrößerung des Ausbildungsplatzangebotes bei gleichzeitig rückläufigen Bewerberzahlen erkennen.

Insbesondere von Seiten des Handwerks wird erwartet, dass die Ausbildungszahlen mittelfristig deutlich zurückgehen und somit Fachkräfte fehlen werden.

¹² aus dem Datenset der G.I.B. vom 17.05.2011

¹³ aus dem Datenset der G.I.B. vom 17.05.2011, Quelle: BA, Stand 30.09.2009

Ausbildungsabbrecher

Hinzu kommt die Problematik der Ausbildungsabbrecher. Diese Quote lag in der Region Hellweg – Hochsauerland mit 20,2 % (Hochsauerlandkreis: 19,6 %, Kreis Soest: 20,8 %) unter dem Landesdurchschnitt von 24,7 %, aber immerhin jeder 5. Ausbildungsvertrag wurde wieder gelöst.¹⁴

Bildungswanderung

Ein weiteres Problem in der Region Hellweg – Hochsauerland ist der negative Saldo bei der Bildungswanderung, wie die Grafik unten verdeutlicht:



¹⁴ aus dem Datenset der G.I.B. vom 17.05.2011, Quelle: IT NRW, Berufsausbildungsstatistik, Stand 31.12.2009

Der Relative Wanderungssaldo¹⁵ der 18-24-Jährigen im Kreis Soest betrug im Berichtsmonat Mai 2011 lt. Strukturdaten und -indikatoren der Agentur für Arbeit Soest -2,2, in den Strukturdaten und-indikatoren der Agentur für Arbeit Meschede wurde er mit -2,9 ausgewiesen.

In der Region Hellweg – Hochsauerland ist die Fachhochschule Südwestfalen an den zwei Standorten Meschede und Soest vertreten. In Meschede wird der Fachbereich Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften angeboten, in Soest sind es die Fachbereiche Agrarwirtschaft, Maschinenbau-Automatisierungstechnik, Elektrische Energietechnik und Frühpädagogik. Die Fachhochschule Hamm – Lippstadt bietet in Lippstadt die Studiengänge Mechatronik, Wirtschaftsingenieurwesen sowie "Computervisualistik und Design" an.

Das regionale Bildungsbüro der Bildungsregion Kreis Soest hat in Zusammenarbeit mit der Berufsberatung der Agentur für Arbeit Soest, der IHK Arnsberg Hellweg - Sauerland und der Wirtschaftsförderung Kreis Soest im Frühjahr 2011 eine Befragung unter 2.460 Schülerinnen und Schülern der Jahrgangsstufen 9 und 10 des Abitur-Doppeljahrgangs 2013 zu ihren Planungen nach dem Abitur durchgeführt. 1.606 der Schülerinnen streben ein Studium an, 513 ein duales Studium, das auch von den Fachhochschulen in der Region angeboten wird. Allerdings wollen nur 369 Absolventinnen und Absolventen an einer Fachhochschule studieren, 1.553 an einer Universität.

Im Hochsauerlandkreis wurde eine gleiche Befragung durchgeführt, die derzeit von der IHK Arnsberg Hellweg – Sauerland ausgewertet wird.

1.2.2. Demographie¹⁶

Bevölkerungsentwicklung

Die Bevölkerung in der Region Hellweg – Hochsauerland ist im Zeitraum 2000 – 2009 um -2,2 % zurückgegangen, im Landesdurchschnitt waren es nur -0,8 %. Von 2009 – 2015 wird ein weiterer Rückgang von -2,0 % prognostiziert (Landesdurchschnitt: -0,5 %) und von 2015 – 2020 weitere -2,1 % (Landesdurchschnitt: -0,6 %).

Besonders betroffen ist der Hochsauerlandkreis, in dem eine Bevölkerungsentwicklung von -4,2 % von 2000 – 2009 stattgefunden hat. Für 2009 – 2015 und 2015 - 2020 wird ein Rückgang von jeweils 3,1% vorhergesagt.

Dagegen lag im Kreis Soest im Zeitraum 2000 – 2009 der Bevölkerungsrückgang mit -0,4 % unter dem Landesdurchschnitt von -0,8 %. Die Bevölkerungsprognose 2009 – 2015 beträgt -1,1 %, für die Jahre 2015 – 2020 werden -1,2 % prognostiziert.

¹⁵ Der Wanderungssaldo ist die Differenz zwischen den Zuzügen und den Fortzügen, ein negativer Wanderungssaldo bedeutet einen Abwanderungsverlust.

¹⁶ aus dem Datenset der G.I.B. vom 17.05.2011

Familienwanderung

Während sich – wie unten dargestellt - der Kreis Soest bei der Familienwanderung noch im positiven Bereich befindet, ist im Hochsauerlandkreis – bis auf eine Ausnahme im Jahr 2005 – auch hier ein negativer Trend erkennbar.



1.2.3. Erwerbsbeteiligung¹⁷

Arbeitslosenzahlen

Die Arbeitslosenquote in der Region Hellweg – Hochsauerland liegt mit 6,3 % deutlich unter dem Landesdurchschnitt von 8,5 %, 5,5 % im Hochsauerlandkreis, 7,1 % im Kreis Soest (Stand: 31.03.2011). In Teilbereichen des Hochsauerlandkreises wie z. B. im Bereich Schmalleberg betrug die Arbeitslosenquote im Juni 2011 sogar nur 3,3 %, im Bereich Olsberg 3,7 % und im Bereich Meschede 4,4 %¹⁸.

Im Juni 2011 waren bei der Agentur für Arbeit in Meschede 68 Berufsrückkehrerinnen arbeitslos gemeldet, in Soest waren es 279. Hierzu gehören nicht die Berufsrückkehrerinnen, die sich weder beim Jobcenter noch bei der Agentur für Arbeit bislang gemeldet haben. Wie groß dieser Personenkreis ist, ist nicht zu beziffern.¹⁹

Weiter waren im Juni 2011 in Meschede 772 arbeitslose Alleinerziehende, davon 728 Frauen und 44 Männer gemeldet, in der Agentur für Arbeit Soest waren es 1.284 Frauen und 111 Männer.²⁰

409 Arbeitslose mit Teilzeitwunsch waren im Juni in der Agentur für Arbeit in Meschede gemeldet, davon 19 Männer, in Soest waren es 1.933 Personen, davon 178 Männer.²¹

Im Agenturbezirk Meschede waren im Juni 2011 insgesamt 3.368 Arbeitslose ohne abgeschlossene Berufsausbildung gemeldet, im Agenturbezirk Soest waren es 5.554 Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung.²²

Erwerbstätige

Die **Erwerbstätigenquote** in der Region liegt mit 71,1 % (Hochsauerlandkreis 72,4, Kreis Soest 69,9) über dem Landesdurchschnitt von 69,0 %. Die Erwerbstätigenquote Migranten liegt mit 62,7 % sogar deutlich über dem Landesdurchschnitt von 57,4 %. Die Beschäftigungsquote Älterer beträgt 46,4 % (Hochsauerlandkreis 47,1, Kreis Soest 45,7), im Land sind es durchschnittlich 43,8 %. Die Frauenerwerbstätigenquote beträgt 62,7 % (Hochsauerlandkreis 62,9, Kreis Soest 62,6), der Landesdurchschnitt 61,7 %.

Die **Teilzeitquote** liegt mit 16,5 % unter dem Landesdurchschnitt von 18,7 %, die der Frauen mit 34,3 % nur leicht unter dem Landesdurchschnitt von 34,90 %.

¹⁷ aus dem Datenset der G.I.B. vom 17.05.2011

¹⁸ „Arbeitslosigkeit in Südwestfalen“ Juni 2011, Westfalenpost 01.07.2011

¹⁹ aus „Arbeitsmarkt in Zahlen – Frauen und Männer, Juni 2011 Agentur für Arbeit Meschede und Agentur für Arbeit Soest

²⁰ aus „Arbeitsmarkt in Zahlen – Frauen und Männer, Juni 2011 Agentur für Arbeit Meschede und Agentur für Arbeit Soest

²¹ aus „Arbeitsmarkt in Zahlen – Frauen und Männer, Juni 2011 Agentur für Arbeit Meschede und Agentur für Arbeit Soest

²² aus „Arbeitsmarkt in Zahlen – Frauen und Männer, Juni 2011 Agentur für Arbeit Meschede und Agentur für Arbeit Soest

1.2.4. Beschäftigung²³

Während die **Beschäftigungsentwicklung** für die Region Hellweg - Hochsauerland ebenso wie im Landesdurchschnitt für die Jahre 2000 – 2010 insgesamt ein Minus von 1,5 % betrug (Hochsauerlandkreis -2,6 %, Kreis Soest -0,4 %), wuchs die Beschäftigung 2009 – 2010 um 1,7 %: im Hochsauerlandkreis um 1,8 %, im Kreis Soest um 1,6 % (Landesdurchschnitt: 0,9%).

Der **Beschäftigungsanteil unter 25-Jähriger** lag zum 30.06.2010 in der Region mit 11,5 % (Hochsauerlandkreis 12,1 %, Kreis Soest 11,0 %) leicht über dem Landesdurchschnitt von 10,7 %. Auch der Beschäftigungsanteil der 50- bis unter 55-Jährigen lag mit 13,2 % (Hochsauerlandkreis 13,1 %, Kreis Soest 13,2 %) leicht über dem NRW-Durchschnitt von 12,7 %. Bei den 55-Jährigen und Älteren lag er mit 13,9 % (Hochsauerlandkreis 14,1 %, Kreis Soest 13,7 %) geringfügig unter dem Landesdurchschnitt.

Deutlich unter dem Landesdurchschnitt von 69,8 % sind die **Beschäftigungsanteile im Dienstleistungssektor** mit 56,8 % (Hochsauerlandkreis 54,8 %, Kreis Soest 58,6 %) und in den wissensintensiven Branchen: Region Hellweg – Hochsauerland 30,6 %, Hochsauerlandkreis 31,4 %, Kreis Soest 29,9 %, Landesdurchschnitt 38,1 %. Eine Ursache hierfür ist, dass die Wirtschaftsstruktur stark vom produzierenden Gewerbe geprägt ist.

Der Anteil der **Beschäftigten ohne Berufsausbildung** liegt in der Region mit 17 % (Hochsauerlandkreis 17,6 %, Kreis Soest 16,4 %) über dem Landesdurchschnitt von 15,6 %.

Der Beschäftigungsanteil der **ausschließlich geringfügig Beschäftigten** (aGeB) beträgt 16,6 % (Hochsauerlandkreis 16,9 %, Kreis Soest 16,2 %), im Landesdurchschnitt liegt er bei 14,4 %.

Der **Anteil von Hochqualifizierten** ist in der Region geringer als der Landesdurchschnitt von 10,1 %: im Hochsauerlandkreis beträgt der Beschäftigungsanteil der Hochqualifizierten 6,1 %, im Kreis Soest 7,6 %, also durchschnittlich 6,9 %.

Der **Pendlersaldo** (Einpendler – Auspendler) betrug -2.504 im Hochsauerlandkreis im Berichtsmonat Mai 2011, im Kreis Soest -6.234. („Pendlerzahlen bzw. -salden für Kreise, Agenturbezirke und Bundesländer enthalten nur diejenigen Pendler, die aus der jeweiligen Gebietseinheit auspendeln bzw. in diese einpendeln“²⁴.)

²³ aus dem Datenset der G.I.B. vom 17.05.2011

²⁴ Strukturdaten und -indikatoren Agentur für Arbeit Soest und Agentur für Arbeit Meschede, Mai 2011

1.3 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Ältere (55 Jahre und älter)²⁵**Region Hellweg - Hochsauerland**

Wirtschaftszweig	Anteil Älterer in der Branche	NRW
Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	16,5 %	16,2
Sozialwesen (ohne Heime)	14,4 %	12,8
Gesundheitswesen incl. Veterinärw.	12,7 %	11,4
Einzelhandel (ohne Handel mit KFZ)	13,3 %	12,5
öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	20,6 %	20,5
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	k. A.	k. A.
Erziehung und Unterricht	15,9 %	15,8

Hochsauerlandkreis:

Wirtschaftszweig	Anteil Älterer in der Branche	NRW
Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	15,6 %	16,2
Sozialwesen (ohne Heime)	13,2%	12,8
Gesundheitswesen incl. Veterinärw.	11,7 %	11,4
Einzelhandel (ohne Handel mit KFZ)	12,7 %	12,5
öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	19,6 %	20,5
Baugewerbe	16,6 %	16,7

²⁵ aus dem Datenset der G.I.B. vom 17.05.2011,

Kreis Soest:

Wirtschaftszweig	Anteil Älterer in der Branche	NRW
Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	17,5 %	16,2
Sozialwesen (ohne Heime)	15,5 %	12,8
Gesundheitswesen incl. Veterinärw.	13,6 %	11,4
Einzelhandel (ohne Handel mit KFZ)	13,8 %	12,5
Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	13,1 %	16,0
Erziehung und Unterricht	15,4 %	15,8

1.4 Ermittlung regionaler Aktivitäten zur Fachkräftesicherung und -entwicklung in der Region Hellweg – Hochsauerland

Die Regionalagentur hat im Mai 2011 eine Abfrage unter den arbeitsmarktpolitischen Akteuren der Region und den Wirtschaftsförderungen gestartet, um die regionalen Aktivitäten zur Fachkräftesicherung und -entwicklung zu ermitteln. Rückmeldungen kamen von 10 arbeitsmarktpolitischen Akteuren wie z. B. Kammern, Agenturen für Arbeit, Kommunen und Kreishandwerkerschaften sowie von 7 Wirtschaftsförderungen aus dem Kreis Soest und 8 Wirtschaftsförderungen aus dem Hochsauerlandkreis.

Die Ergebnisse sahen folgendermaßen aus:

1. Fachkräftebedarfe ermitteln						
<i>(Fokus: Bedarfslage in Unternehmen analysieren)</i>						
Anzahl der Projekte	gesamt	HSK	Kreis Soest	kreis-übergreifend		
	21	12	7	2		

2. Gewinnung / Sicherung von Nachwuchskräften						
<i>(Fokus: Berufseinsteiger z.B. Auszubildende, Studenten)</i>						
Anzahl der Projekte	gesamt	HSK	Kreis So-est	kreis-übergreifend		
	126	44	54	28		
3. Fachkräfteentwicklung und -bindung						
<i>(Fokus: Mitarbeiter in Unternehmen)</i>						
Anzahl der Projekte	gesamt	HSK	Kreis So-est	kreis-übergreifend		
	41	18	17	6		
4. Erhöhung des Erwerbersonenpotenziales						
<i>(Fokus: Integration Arbeitsuchender, Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen und Ältere)</i>						
Anzahl der Projekte	gesamt	HSK	Kreis So-est	kreis-übergreifend		
	28	15	10	3		
5. Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität						
<i>(Fokus: Bekanntheitsgrad regionaler Unternehmen erhöhen)</i>						
Anzahl der Projekte	gesamt	HSK	Kreis So-est	kreis-übergreifend		
	8	2	4	2		
6. Sonstiges						
Anzahl der Projekte	gesamt	HSK	Kreis So-est	kreis-übergreifend		
	11	5	2	4		

Zu 1.

Es gibt unterschiedliche Ansätze, die Bedarfslage in den Unternehmen zu analysieren, aber diese sind immer nur auf regionale Teilbereiche oder bestimmten Branchen ausgerichtet. Es gibt keine komplette Übersicht zum Fachkräftebedarf in der Region.

Zu 2.

Die Mehrzahl der Projekte sind auf die Bereiche Berufsorientierung und Übergang Schule – Beruf gerichtet. Hier wird im Rahmen der geplanten kommunalen Koordinierung des Übergangssystems Schule – Beruf der Schwerpunkt gesehen.

Es gibt aber auch Ansätze der frühkindlichen MINT-Förderung in Kindertageseinrichtungen und in der Grundschule.

Zu 3. – 5.

Zu diesen Punkten gibt es noch verhältnismäßig wenige Aktivitäten, gemessen an der Größe der Region. Genannt werden zur Fachkräfteentwicklung und -bindung u. a. die Weiterbildungsberatung (zum Bildungsscheck und der Bildungsprämie), Potentialberatung, Demographieberatung sowie Aufbaustudiengänge, Netzwerkarbeit und das Zertifikat „Familienfreundliches Unternehmen im Kreis Soest“. Zur Erhöhung des Erwerbspotentials werden z. B. diverse Qualifizierungsmaßnahmen für Alleinerziehende, Berufsrückkehrende, Migranten und Ältere genannt.

Die Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität wird beispielsweise durch die Verleihung des Wirtschaftspreises Hochsauerlandkreis, das Ausbildungszertifikat von IHK, Kreishandwerkerschaft, Unternehmensverband und DGB, Teilnahme an Gewerbeausstellungen und Veröffentlichungen von Best-Practice-Beispielen gefördert.

Aufgabe der regionalen Akteure und der Unternehmen in der Region ist es, bewährte und erprobte Maßnahmen aus diesen genannten drei Bereichen „in die Fläche“ zu bringen, aber auch neue Maßnahmen zu entwickeln um so dem drohenden Fachkräftemangel zu begegnen.

Zu 6.

Hier werden insbesondere aktivierende Maßnahmen für arbeitslose Menschen, der Tarifvertrag zur Förderung der Ausbildungsfähigkeit in der Metall- und Elektroindustrie, Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit genannt.

2. Handlungsbedarf zur Fachkräftesicherung für die Region Hellweg – Hochsauerland

Wie sich aus vorstehender Situationsbeschreibung ergibt, sind in der Region Hellweg – Hochsauerland zahlreiche Maßnahmen erforderlich, um den wachsenden Fachkräftebedarf zu sichern:

Ziel: Fachkräftebedarf ermitteln:

- Es gibt derzeit keine Zusammenführung von einzelnen Datenquellen verschiedener Institutionen, die eine klare Prognose des regionalen Fachkräftebedarfs ermöglicht. Hier muss ein Fachkräftemonitoring entwickelt werden, um den Bedarf zu ermitteln.

Ziel: Gewinnung und Sicherung von Nachwuchskräften:

- Die Strukturindikatoren Bildung zeigen, dass die Zahl der Schulabgänger ohne Abschluss noch reduziert werden kann.
- Die derzeit positive Lage am Ausbildungsmarkt muss aktiv kommuniziert werden mit dem Ziel, mehr junge Menschen für diese attraktive Ausbildungsform zu gewinnen.
- Darüber hinaus müssen Maßnahmen entwickelt werden, um Jugendliche mit schwächeren (schulischen) Leistungen und junge Menschen mit Migrationshintergrund, Zuwanderer und Flüchtlinge in Ausbildung und Arbeit zu integrieren.
- Durch die zurückgehende Zahl der Schulabgänger können mittelfristig viele Ausbildungsplätze insbesondere auch im Handwerk nicht mehr besetzt werden. Die Ausbildung der jungen Menschen aus der Region allein wird vermutlich die benötigte Zahl der Fachkräfte nicht auffangen. Es müssen neue Wege für die Gewinnung von Fachkräften gefunden werden.
- Die Quote der Ausbildungsabbrecher liegt bei 20 %, diese Quote muss reduziert werden.

Ziel: Gewinnung von Fachkräften:

- Der negative Saldo bei der Bildungswanderung muss verbessert werden.
- Auspendler sollen zurück gewonnen werden.
- Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf müssen gesteigert werden, um Familien in der Region zu halten, die Familienwanderung in die Region zu fördern, aber auch um die Frauenerwerbsquote und die Attraktivität der Arbeitgeber bei den Beschäftigten wie bei neu zuwerbenden Arbeitskräften zu erhöhen.

Ziel: Fachkräfteentwicklung und -bindung:

- Der Anteil der Arbeitnehmer mit ausschließlich geringfügiger Beschäftigung muss gesenkt werden.
- Der Anteil der Beschäftigten ohne Ausbildung und der angelernten Beschäftigten muss durch gezielte Maßnahmen gesenkt werden.
- Aber auch der Anteil der Hochqualifizierten muss erhöht werden, wenn die Innovationskraft der Unternehmen in der Region erhalten bleiben soll.
- Beschäftigte müssen im Hinblick auf den digitalen Wandel, Vernetzung und Industrie 4.0 qualifiziert werden.

Ziel: Erhöhung des Erwerbersonenpotentials:

- Insbesondere für Frauen sollten neue Zugänge zum Arbeitsmarkt geschaffen, Hemmnisse beim Berufseinstieg abgebaut, zeitliche und qualitative Unterbeschäftigung vermieden sowie berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen erhöht werden.
- Da die jungen Nachwuchskräfte fehlen werden, muss die Beschäftigungsquote Älterer erhöht werden.
- Die Erwerbstätigenquote von Migrantinnen und Migranten muss erhöht werden.

Ziel: Angebote/ Konzepte insbes. für KMU zur Erhöhung der eigenen Attraktivität

- Die Abwanderung hoch qualifizierter Fachkräfte in andere Regionen muss verhindert werden.

2.1. Fachkräftebedarf ermitteln

Fachkräftemonitoring entwickeln:

1. Daten und Strukturindikatoren aus vorliegenden Quellen (G.I.B., BA, IHK) auswerten:
 - Fachkräftepotential
 - Stellenmarkt
 - Beschäftigungsprognosen für Branchen
 - Fachkräfteprognosen für Berufe
 - Abklärung weiterer Informationsquellen

2. Interpretation der Daten zur Bestimmung von Schwerpunktbereichen und Handlungsfeldern
 - Risikoberufe/ -branchen bestimmen
 - Informationslücken bestimmen
 - Konkretisierung der Bedarfe durch Experteninterviews und Betriebsabfragen
3. Dialog mit Akteuren und Unternehmen zur Ableitung von Schlussfolgerungen und Maßnahmen (z. B. Branchenworkshops, vertiefte Betriebsbefragungen, Expertenworkshops zu bestimmten Schwerpunkten)
 - Detaillierte Identifizierung der Fachkräfte- und Qualifizierungsbedarfe
 - Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit
 - Initiierung von Projekten und Maßnahmen

2.2. Gewinnung und Sicherung von Nachwuchskräften

Die unter 1.4 kurz beschriebene Abfrage hat gezeigt, dass es in der gesamten Region vielfältige Projekte und Maßnahmen in den Bereichen Berufswahlorientierung und Übergang Schule – Beruf – insbesondere für Jugendliche ab der 8. Klasse - gibt, angefangen vom Girls' Day über regionale Aktivitäten zur Berufswahlorientierung wie Werkstatttage, örtliche Ausbildungsbörsen bis zu längerfristigen Maßnahmen und Begleitung wie STARTKLAR im Kreis Soest und ProBe im Hochsauerlandkreis und den Berufseinstiegsbeleitern. Um diese Maßnahmen zu koordinieren, ggf. weiter zu entwickeln und gute Ansätze „in die Fläche zu bringen“ sollte eine enge Vernetzung über den regionalen Ausbildungskonsens und zu dem geplanten Gesamtsystem zur Berufsorientierung und zum Übergang Schule – Beruf angestrebt werden, damit diese Vielfalt gewinnbringend zur Fachkräftesicherung eingesetzt werden kann.

Die nachfolgend genannten Punkte sollten unter dem Aspekt „Fachkräftesicherung“ darüber hinaus noch einmal gesondert in den Blick genommen werden, denn hier ist die gemeinsame Entwicklung weiterer, innovativer Maßnahmen bzw. die Weiterentwicklung bestehender Maßnahmen erforderlich.

- **Schulabgang ohne Abschluss reduzieren**

Sobald von Seiten der Schule festgestellt wird, dass der Schulabschluss gefährdet ist, sollen fördernde Maßnahmen greifen. Ein erster Schritt wäre, die Eltern des/ der Jugendlichen auf die „Lernförderung für Schülerinnen und Schüler“ aus dem Bildungs- und Teilhabepaket des Bundes hinzuweisen.

Ergänzende Projekte sollen z. B. mit den regionalen Bildungsbüros entwickelt werden.

- **Ausbildungs- und Studienabbruch reduzieren**

Die Ausbildung oder das Studium werden häufig abgebrochen, weil der falsche Ausbildungsberuf oder das falsche Studienfach gewählt wurden.

Die **Abstimmung und Koordination von Maßnahmen zur Berufsorientierung und zum Übergang Schule – Beruf** sollte vorrangig Ziel und Aufgabe der kommunalen Koordinierung des Übergangssystems Schule – Beruf und des regionalen Ausbildungskonsens' sein.

Zusätzlich zu den „klassischen“ Maßnahmen in den Bereichen Berufswahlorientierung und Übergang Schule - Beruf sind aber auch Maßnahmen notwendig, die bei der **frühkindlichen Förderung, nicht nur im MINT- bzw. im naturwissenschaftlich-technischen Bereich** ansetzen:

- Als eine Maßnahme ist geplant, das Projekt „Pffikus“, das vom Regionalen Bildungsbüro des Kreises Soest gemeinsam mit der IHK Arnsberg Hellweg – Sauerland und dem Institut für Technologie- und Wissenstransfer initiiert wurde und das die Pilotphase erfolgreich abgeschlossen hat, fortzuführen. Inhalt des Projektes ist die gemeinsame Basisqualifizierung von Erzieherinnen und Erziehern aus Kindertagesstätten und Lehrerinnen und Lehrern aus Grundschulen im naturwissenschaftlich-technischen Bildungsbereich. Die Ausweitung der Basisqualifizierung auf die nächsten Jahre ist geplant.

Um eine nachhaltige Wirkung in den Einrichtungen und Schulen zu erzielen, ist es erforderlich, auf die Basisqualifizierung aufbauende Angebote zu entwickeln und die Zusammenarbeit und Netzwerkbildung der beteiligten Institutionen und Schulen aufzubauen und abzusichern. Das Projekt erhielt im Rahmen der Regionale 2013 zwischenzeitlich den 2. von 3 Sternen, die Finanzierung ist aber nicht gesichert. Die Kofinanzierung kann durch das Regionale Bildungsbüro des Kreises Soest erfolgen.

- Überwiegend wird Jungen und Mädchen noch die traditionellen Berufsverteilung zugeschrieben: Jungen gehen klassisch in gewerblich-technische und naturwissenschaftliche Berufe, Mädchen hingegen in soziale, erzieherische und pflegerische Berufe.

Im Hinblick auf den zu erwartenden Fachkräftemangel in der Region, welcher sowohl „frauentypische“ als auch „männertypische“ Berufe betrifft, müssten Maßnahmen am besten schon für die frühkindliche Erziehung entwickelt werden, die die eigentlichen Fähigkeiten und Interessen der jungen Menschen fördern. Jungen wie auch Mädchen sollte vermittelt werden, dass auch sie für Arbeiten geeignet sind, die bislang in kultureller Überlieferung dem jeweils anderen Geschlecht zugeschrieben werden. Es wären etliche Ausbildungs- und Studienabbrüche bei Jugendlichen zu vermeiden, wenn sie möglichst frühzeitig lernen, dass ihnen in Wirklichkeit je nach persönlicher Neigung das gesamte Berufsspektrum offen steht. Wird dieser Ansatz erst in der 7. oder 8. Klasse vermittelt, ist es zu spät.

Zusätzlich zur frühkindlichen Erziehung, ist in diesem Zusammenhang vor allem auch eine geschlechterdifferenzierte (vertiefende) Berufswahlorientierung wichtig und sinnvoll, wie auch die Bezirksregierung Arnsberg bereits in ihrer Begleitstudie zum

Girls'Day schlussfolgerte (Begleitstudie zum Girls'Day im Regierungsbezirk Arnsberg, 2009, S. 21 Pkt. 6). Gleichzeitig ließe sich so das Potential möglicher Auszubildender und Studierender in der Region trotz sinkender Geburtenraten erweitern.

- Ein Talentscouting trägt dazu bei, frühzeitig Talente bei Kindern zu entdecken und diese zu entwickeln. Eine Diagnose bereits im Kindergartenalter ermöglicht es, die Eltern frühzeitig mit einzubeziehen. Regionale Angebote entsprechend der Talente müssen zusammengestellt und ggf. neue Angebote entwickelt werden, damit die Talente der Kinder gezielt weiterentwickelt werden können.

Und auch im Bereich der Schulkinder und Jugendlichen sind noch Ergänzungen erstrebenswert:

- Die Grundschule kann zur Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit bereits beitragen, indem sie durch eine qualifizierte Ganztagsbetreuung Kindern aus schwächeren Familien einen stabilen Halt und Orientierung gibt.
- Das zdi Stark ist in Lippstadt für den gesamten Kreis Soest gegründet worden. Der Kreis Soest ist aber ein großer Flächenkreis und somit stellt sich die Problematik der Logistik, sowohl bei der Betreuung der Unternehmen und Schulen im westlichen Kreis Soest als auch beim Transport der Schüler zu einer Veranstaltung, zu den Laboren etc. Eine Ausweitung des zdi Stark in westliche Richtung (z.B. mit einem zweiten Standort in Werl oder Soest) kann von den derzeitigen Trägern mit den vorhandenen Strukturen nicht geleistet werden.

Die Erfahrungen und Angebote des zdi sprechen aber eine deutliche Sprache: die Leistungen werden sowohl bei der Zielgruppe als auch bei den Multiplikatoren intensiv wahrgenommen und genutzt und tragen in der Altersgruppe sehr zu naturwissenschaftlichen und technischen Grundausrichtung der Jugendlichen bei.

Um diese Ansätze müssen die bereits vorhandenen Maßnahmen zur Berufsorientierung noch ergänzt werden, damit nachhaltig Studien- und Ausbildungsabbrüche vermieden werden. Zum Ausbau des zdi muss geprüft werden, inwieweit Mittel des MIWF zum Ausbau zur Verfügung stehen. Alle anderen oben beschriebenen Maßnahmen zeigen Handlungsbedarfe auf, die durch die Aktivitäten der Beteiligten allein finanziell nicht abgedeckt und somit durch das Land gefördert werden sollten.

Aber nicht nur Maßnahmen im Bereich der Berufswahlorientierung tragen zur Verringerung von Ausbildungsabbrüchen bei. Eine wichtige Rolle spielen auch die Betriebe und die Ausbilder. Durch die Qualifizierung der Auszubildenden (train the trainer) kann die Ausbildungssituation verbessert werden.

- **Regionale Studiengänge bewerben – Stärkung der FH-Standorte**

Die Stärkung der regionalen Fachhochschul-Standorte kann erfolgen, indem die Attraktivität des regionalen Angebots an Ausbildung und Studium weiter erhöht wird, z. B. durch die Ausweitung des dualen Studiums. Die Angebote müssen intensiver – auch außerhalb

der Region – beworben werden, soll der Saldo bei der Bildungswanderung verbessert und die Zahl der Hochschulabsolventen in der Region erhöht werden. Dies ist auch im Hinblick darauf notwendig, dass KMU häufig Fachhochschul-Absolventen bevorzugen, da deren Studium praxisorientierter ausgerichtet ist.

Hier müssen z. B. Werbemaßnahmen entwickelt werden, die junge Menschen ansprechen und auf die Angebote der Region aufmerksam machen. Die Fachhochschulen müssen unterstützt werden, die Attraktivität ihrer Angebote zu erhöhen.

- **Kleine und mittlere Unternehmen bei der Werbung von Nachwuchskräften unterstützen**

- Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen haben Recruiting Events und Jobmessen zur Anwerbung von Nachwuchskräften noch nicht ausreichend entdeckt. Hier sollen Unterstützungsmaßnahmen gemeinsam mit den Unternehmen neu entwickelt bzw. weiterentwickelt werden.

So soll der Karrieretag der Fachhochschule Südwestfalen am Standort Soest ausgeweitet werden. Bisher haben schwerpunktmäßig größere Unternehmen aus dem Kreis Soest teilgenommen.

In Zukunft soll dieser bei Unternehmen aus der ganzen Region intensiv beworben werden. Kleine Unternehmen sollen ermuntert werden, durch die Teilnahme am Karrieretag junge Nachwuchskräfte zu finden. Es soll ein Betreuungsservice für Erstausssteller eingerichtet werden.

Darüber hinaus ist geplant, den Pendelbus-Service von den Standorten der Fachhochschule in Meschede, Hagen, Lüdenscheid und Iserlohn zum Karrieretag nach Soest auch auf andere (Fach-)Hochschulstandorte auszuweiten, um einer noch größeren Anzahl von Studierenden die Teilnahme zu ermöglichen.

Das Projekt „Guide for blind“ soll eine App zur Navigation für blinde und sehende Menschen für den Karrieretag erarbeiten.

Bei diesem Projekt ist die Kofinanzierung durch die Fachhochschule und die Unternehmen gesichert.

- Eine weitere Maßnahme wäre, die KMU in der Breite, z. B. durch Pressearbeit und Flyer, auf die Nutzung des Innovationsassistenten hinzuweisen. Hier wird die Einstellung von Absolventinnen und Absolventen, die ein technisches, technisch-betriebswirtschaftliches oder naturwissenschaftliches Studium abgeschlossen haben und in Unternehmen im Bereich der betrieblichen Forschung und Entwicklung eingesetzt werden, finanziell durch das NRW-Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung unterstützt.

- Zusätzliche Maßnahmen, wie z. B. die Unterstützung von KMU beim sog. Employer Branding (= Arbeitgebermarkenbildung, s. auch unter 2.3.) müssen noch entwickelt werden.
- Weiter müssen Maßnahmen konzipiert werden, die frühzeitig Motivation, Durchhaltevermögen und die Schlüsselkompetenzen von Jugendlichen entwickeln, damit diese in duale Ausbildung und Arbeit vermittelbar sind.

Mit Ausnahme des Karrieretages der Fachhochschule Südwestfalen, Standort Soest, sind derzeit keine Aktivitäten bekannt, in die die o. g. Maßnahmen eingebunden werden können. Für diese von der Region als notwendig erachteten Maßnahmen soll eine Förderung durch das Land beantragt werden.

- **Attraktivität der dualen Ausbildung erhöhen**

Unternehmen, Kammern und Schulen müssen gemeinsam Maßnahmen entwickeln, um die Übergänge in duale Ausbildung zu erhöhen und die Vorteile einer Ausbildung darzustellen. Von Einzelabfragen abgesehen, gibt es in der Region keine Zahlen zum Übergang von Realschulen in duale Ausbildung und in weiterführende Schulen. Es wird aber immer wieder davon berichtet, dass sich Abschlussklassen der Realschulen fast geschlossen in den Berufskollegs anmelden, ohne dass sich die Jugendlichen um einen Ausbildungsplatz bemüht haben. Hier müssen genauere Untersuchungen durchgeführt werden. Doch schon jetzt lässt sich sagen, dass sich unter den Realschulabsolventinnen und -absolventen ein großes Potential an möglichen Auszubildenden für die Unternehmen in der Region befindet. Auch unter den Abiturienten befinden sich potentielle Auszubildenden, die mit entsprechenden Aktivitäten beworben werden müssen.

Auch hier sind derzeit keine Aktivitäten bekannt, in die eine entsprechende Maßnahme eingebunden werden kann, eine Förderung wird ggf. beantragt.

Darüber hinaus sollten Studienabbrecher für die duale Ausbildung gewonnen werden. Ihre im Studium erworbenen Kenntnisse können in der Ausbildung vorteilhaft eingesetzt werden.

- **Ausweitung von Ausbildungskapazitäten**

Dies geschieht bei Bedarf durch den Ausbildungskonsens NRW in bewährter Form.

- **Teilqualifizierungen bekannter machen**

Hier sollen die Möglichkeiten, eine Teilqualifizierung durch Ausbildungsbausteine zu erwerben, vor allem bekannter gemacht werden bei Unternehmen und jungen Menschen. In wieweit weitere Ausbildungsbausteine oder andere Formen der Teilqualifizierung entwickelt werden müssen, muss im Projekt geprüft werden. Im Sinne einer besseren Strukturierung und Verwertbarkeit ist in diesem Zusammenhang über durch Prüfung erworbene Testate nachzudenken.

- **Personalanwerbung für spezielle Branchen durch gezielte Zuwanderung fördern**

Es sollen Projekte entwickelt werden, durch die junge Menschen aus europäischen Ländern mit hoher Jugendarbeitslosigkeit gezielt für Ausbildungsstellen in Berufen geworben werden, die mit „einheimischen“ Jugendlichen nicht zu besetzen sind, z. B. in der Gastronomie und im Handwerk.

Dies soll – wenn möglich – aufbauend auf bereits bestehenden Projekten geschehen, z. B. mit dem Comenius-Regio Projekt „Netzwerk zur Verbesserung und Professionalisierung von Betriebspraktika“ des Kreises Soest mit Toledo in Spanien. Zur Finanzierung der Projekte soll eine Förderung über die „Initiative zur Fachkräftesicherung in NRW“ beantragt werden.

2.3. Gewinnung von Fachkräften

Dieser Punkt wurde in der Ermittlung von regionalen Aktivitäten zur Fachkräftesicherung und -entwicklung in der Region Hellweg - Hochsauerland nicht abgefragt, da es hier insbesondere um Aktivitäten des Regionalmarketings geht. Auf Südwestfalen-Basis ist das Regionalmarketing Aufgabe des 2011 gegründeten Vereins „Wirtschaft für Südwestfalen e. V.“, so können die Handlungsbedarfe „Auspendler und Bildungswanderer zurück gewinnen“ und „Ansprache, Information und Gewinnung von potenziellen und zusätzlichen Fachkräften vor allem für kleine und mittlere Unternehmen“ zu großen Teilen in dessen Aktivitäten mit eingebunden werden. Zum Punkt „Verbesserung von Flexibilität und Mobilität der Beschäftigten/ Beschäftigtenpotenziale und der erforderlichen Rahmenbedingungen“ müssen teilregionale Lösungen und Strategien im Rahmen der Initiative neu entwickelt werden.

- **Auspendler zurück gewinnen**

Wie die negativen Pendlersalden zeigen, ist hier insbesondere für den Kreis Soest ein Potential an Arbeitskräften zu finden, dass ggf. wohnortnäher beschäftigt werden könnte. Genauere Untersuchungen, um welche Arbeitskräfte es sich handelt, müssen erfolgen und geeignete Maßnahmen, diese Arbeitskräfte wieder für die Region zurück zu gewinnen, müssen entwickelt werden. Dies wird jedoch hauptsächlich als Aufgabe des unter 4.1. beschriebenen Regionalmarketings des Vereins „Wirtschaft für Südwestfalen e. V.“ gesehen, da die Problematik in den Kreisen nur bedingt gelöst werden kann.

- **„Bildungswanderer“ zurück gewinnen**

Die Attraktivität der Unternehmen in der Region muss gesteigert werden, so dass junge Menschen und junge Familien nach dem Studium und eventuellen ersten Berufsjahren motiviert werden, wieder in die Region zurückkehren. Dazu muss die Identifikation der jungen Menschen mit der Region und darüber deren Bindung an die Region gestärkt werden. Hierzu müssen lokale Projekte neu entwickelt und gleichzeitig die Synergien mit Südwestfalen und den Aktivitäten des "Wirtschaft für Südwestfalen e.V." genutzt werden.

- **Verbesserung von Flexibilität und Mobilität der Beschäftigten/ Beschäftigtenpotenziale und der erforderlichen Rahmenbedingungen**

Ländliche Gemeinden des Kreises Soest und des Hochsauerlandkreises sind z. T. sehr schlecht an den ÖPNV angebunden bzw. die Verbindungen bestehen nur sehr eingeschränkt, insbesondere abends und an Wochenenden. Aber zu diesen Zeiten wird z. B. im pro-

duzierenden Gewerbe, in der Gastronomie, im Pflege- und Gesundheitsbereich und im Einzelhandel auch gearbeitet. So sollen neue Konzepte zur Mobilität erarbeitet und bereits bestehende Konzepte ausgeweitet werden. Hierzu gehören z. B. die Realisierung von „Poolautos“, die Unternehmen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung stellen können und auch Mitfahrzentralen, die z. T. schon existieren und nur besser vermarktet und vernetzt, aber beispielsweise bezogen auf einzelne Betriebe wie Pflegeeinrichtungen, neu eingerichtet werden müssen. Welche Projekte tatsächlich in der Region schon vorhanden sind, muss noch eruiert werden.

Neben der räumlichen Mobilität ist aber auch eine berufliche Mobilität erforderlich, indem Beschäftigte bereit sind, den Beruf zu wechseln. Während junge Menschen darin sich fortzubilden, in neue Tätigkeiten einzuarbeiten und ggf. umzuschulen häufig noch kein Problem sehen, sinkt diese Bereitschaft bei Älteren deutlich.

Flexibilität und geistige Beweglichkeit wird häufig am Arbeitsplatz gefordert: die Bereitschaft, ständig etwas Neues hinzuzulernen und sich weiterzuentwickeln, um mit den technischen Entwicklungen und den Veränderungen am Markt und in der Arbeitswelt Schritt zu halten.

Für die Bereiche der beruflichen Mobilität und Flexibilität von Beschäftigten sind die Bildungsprämie oder der Bildungsscheck NRW eine Möglichkeit der Finanzierung der Weiterbildungsbedarfe, gleichzeitig beraten die Beratungsstellen Bildungsscheck Unternehmen und Beschäftigte zu Qualifizierungsmöglichkeiten. Daneben gibt es das Programm WeGebAU der Bundesagentur für Arbeit zur Qualifizierung von Geringqualifizierte und älteren Beschäftigten. Weiterbildungsberatung bieten i. d. R. auch die Kammern an. Für bildungsferne Beschäftigte oder z. B. langzeitarbeitslose Menschen müssen ggf. neue Maßnahmen entwickelt werden, um diese soft skills zu fördern.

Die Anforderungen an die zeitliche Mobilität sind in den vergangenen Jahren, z. B. durch verlängerte Ladenöffnungszeiten und Produktion in Schichtarbeit, deutlich gestiegen. Aber auch Handwerksbetriebe arbeiten heute nicht mehr ausschließlich im räumlichen Umfeld und zu Zeiten zwischen 7 und 16 Uhr, sondern erhalten z. T. auch Aufträge aus dem Ausland, die eine mehrtägige Abwesenheit der Arbeitnehmer/innen von der Familie erfordern. Hier sollten zum einen Arbeitgeber den Beschäftigten Unterstützung anbieten, z. B. bei der Suche nach Kinderbetreuung. Zum anderen müssen Arbeitslose motiviert werden, Arbeit anzunehmen, die zu unüblichen Zeiten erfolgt oder die eine mehrtägige Abwesenheit erfordert. Dies setzt aber voraus, dass die erforderlichen Rahmenbedingungen, wie z. B. eine verlässliche Kinderbetreuung auch frühmorgens oder spätabends z. B. in Zusammenarbeit mit den Jugendämtern und Tagesmüttern geschaffen werden.

Sofern für die Umsetzung innovativer Ideen zur Verbesserung der Flexibilität und Mobilität nicht auf bestehende Förderungen wie Bildungsprämie, Bildungsscheck NRW, WeGebAU u. ä. zurückgegriffen werden kann, sollen Projektmittel aus der Initiative zur Fachkräftesicherung beantragt werden.

- **Ansprache, Information und Gewinnung von potenziellen und zusätzlichen Fachkräften vor allem für kleine und mittlere Unternehmen**
Dies ist vorrangig Aufgabe des Vereins „Wirtschaft für Südwestfalen e. V.“ und sollte auf die Gesamtregion Südwestfalen bezogen umgesetzt werden.

Eine regionale Maßnahme ist allerdings z. B. die Unterstützung beim Employer Branding, also einer unternehmensstrategischen Maßnahmen zur Markenbildung. Indem die Unternehmen sich als attraktiven Arbeitgeber darstellen und sich somit positiv von anderen Wettbewerbern auf dem Arbeitsmarkt abheben, erhöhen sie die Chance, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen. Eine finanzielle Unterstützung können die Unternehmen – sofern sie die Förderbedingungen erfüllen – im Rahmen der Potentialberatung mit dem Schwerpunkt „Fachkräftebedarf“ erhalten. Vorstellbar ist hier aber auch der Zusammenschluss mehrerer Unternehmen, z. B. aus einer Stadt, um sich besser zu „vermarkten“. Es müssten ggf. neue Projekte entwickelt und auch gefördert werden.

2.4. Fachkräfteentwicklung und -bindung

Hier hat die Auswertung der Abfrage der Regionalagentur zur Ermittlung von regionalen Aktivitäten gezeigt, dass ein großer Schwerpunkt auf der Weiterbildungsberatung der Kammern und der Beratungsstellen zum Bildungsscheck liegt. Hinzu kommen die Instrumente der Bundesagentur für Arbeit zur Qualifizierung Älterer und Geringqualifizierter, zur Integration Arbeitsuchender und Maßnahmen für Migrantinnen und Migranten. Weitere genannte Maßnahmen und Vernetzungsaktivitäten müssen im Rahmen der Initiative zur Fachkräftesicherung in NRW noch genauer betrachtet werden, da die Stichworte in der Abfrage nicht ausreichen um zu sehen, was genau sich dahinter verbirgt. Zu den im Folgenden aufgeführten Handlungsbedarfen sind keine Aktivitäten aus der Abfrage zu ersehen, in die diese Punkte mit eingebunden werden könnten. Es müssen neue Aktivitäten und Maßnahmen entwickelt werden.

- **Personalentwicklungsangebote**
Über die Möglichkeiten der Potentialberatung hinausgehend, müssen Angebote zur Personalentwicklung für kleine und mittlere Unternehmen geschaffen werden. Insbesondere kleine Unternehmen haben i. d. R. keine eigene Personalabteilung, diese Aufgaben werden häufig vom Unternehmer „mitgemacht“. Das führt dazu, dass es häufig keine mittel- und langfristige Personalplanung gibt, sondern kurzfristig nach Bedarf eingestellt wird. Solange es genügend Fachkräfte gibt, ist dies nicht problematisch, im Hinblick auf den Fachkräftemangel müssen aber diese Unternehmen bei der Personalentwicklung unterstützt werden. So sollten z. B. Projekte entwickelt werden, in denen Unternehmen gezielt bei der Personalplanung und -entwicklung unterstützt werden, z. B. indem sich mehrere Betriebe eine/n Personalentwickler/in teilen. Für diese Projekte soll eine finanzielle Förderung beantragt werden.
- **Digitaler Wandel, Vernetzung und Industrie 4.0**
Auf die kleinen und mittleren Unternehmen werden große Herausforderungen zukommen. Es werden neue Formen der Arbeitsorganisation und veränderte Arbeitszeitmodelle entstehen, Berufsbilder und Qualifizierungen müssen angepasst werden, die Beschäftigten

müssen entsprechend qualifiziert werden. Hierbei sollen die Unternehmen durch Beratungs-, Kommunikations- und Informationsmaßnahmen unterstützt werden.

- **Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit Älterer**

Um die Beschäftigungsfähigkeit älterer Beschäftigter zu erhalten, muss der Bereich Gesundheit bei der Arbeit bei den Unternehmen einen höheren Stellenwert erhalten. Dieses kann durch eine Potentialberatung geschehen, weiterführende Maßnahmen zum Thema „Gesundheit und Arbeit“ müssen ggf. über eine Projektförderung entwickelt werden, da andere finanzielle Möglichkeiten nicht zur Verfügung stehen.

Außerdem muss die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, der Arbeitszeit und der Arbeitsorganisation so sein, dass sie die Beschäftigungsfähigkeit fördern. Dies kann im Rahmen einer Potentialberatung mit einer Unternehmensberatung und in Bezug auf die Arbeitszeit in Zusammenarbeit mit dem „Zeitbuero FOM“ geschehen.

Es sollen ggf. regionale Kampagnen in Zusammenarbeit mit der Regionalagentur entwickelt werden, um das Instrument der Potentialberatung und die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten bekannter zu machen.

Ein weiterer Punkt ist die Weiterbildung für Ältere: die Unternehmen müssen diesen die Möglichkeit geben, an Weiterbildung teilzunehmen und die älteren Beschäftigten müssen bereit sein, diese Angebote auch anzunehmen. Hier können z. B. der Bildungsscheck und das Programm WeGebAU gezielt beworben und eingesetzt werden.

- **Kompetenzfeststellung und zielgerichtete Weiterbildungsangebote**

Unter diesem Punkt muss die Organisation angepasster und flexibler Formen von Aus- Fort- und Weiterbildung angegangen werden.

Durch die Schaffung von Angeboten zur Kompetenzfeststellung und Beratung von Menschen, die sich in beruflichen Veränderungsprozessen befinden, können zusätzliche Fachkräfte für kleine und mittlere Unternehmen qualifiziert werden:

- Nachholen von Schulabschlüssen: Lehrgänge zur Vorbereitung der Externenprüfung
- Nachholen von Berufsabschlüssen
- Quereinstieg, z. B.:
 - Ungelernte → Fachkräfte
 - Fachkräfte → Meister
 - Ungelernte → Pflegefachkräfte
- Umschulungen
- Aufstiegsqualifizierungen

So können z. B. an- und ungelernte Arbeitnehmer/innen in höherwertige Tätigkeiten einsteigen und zu Fachkräften fortgebildet werden.

Inwieweit vorhandene Kompetenzfeststellungsverfahren für Beschäftigte, die von den regionalen Bildungsträgern und Beratungsstellen angewendet werden, zielführend sind, kann derzeit nicht beurteilt werden, ggf. müssen diese weiterentwickelt oder neue Angebote geschaffen werden.

Für Unternehmen gibt es die Möglichkeit der Qualifizierungsbedarfsanalyse im Rahmen der Potentialberatung und die geförderte „Beratung von Unternehmen zur Bildungsbedarfsermittlung“. Außerdem beraten die Kammern zu Weiterbildungsmaßnahmen, ebenso wie die Beratungsstellen zum Bildungsscheck.

Ob noch weitere Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt werden müssen, hängt von den Ergebnissen des Fachkräftemonitorings und der Analyse des regionalen Bildungsangebotes ab, die im Rahmen der Initiative zur Fachkräftesicherung in NRW durchgeführt werden sollen.

Im Hinblick auf den digitalen Wandel, die Vernetzung und Industrie 4.0 müssen Unternehmen und Beschäftigte zu Qualifizierungsmöglichkeiten beraten und ggf. entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt werden.

2.5. Erhöhung des Erwerbspersonenpotentials

Regionale Aktivitäten werden hier insbesondere in den Bereichen 50+, Alleinerziehende, der Integration Arbeitsloser und der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund sowie für Berufsrückkehrende genannt. Zum Teil sind es Bundesprogramme oder Landesprogramme, aus denen diese Maßnahmen finanziert werden, zu einem weiteren Teil Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit. Aufgabe des/ der Netzwerktreiber/in in der Initiative zur Fachkräftesicherung wird es sein, diese Maßnahmen und Aktivitäten genauer zu betrachten und diese ggf. in die Initiative mit einzubinden.

Um die Zahl der Erwerbspersonen in der Region weiter zu erhöhen und so den Bedarf an Fachkräften teilweise zu sichern, sollte insbesondere die Erwerbsbeteiligung von Frauen, Älteren, Schwerbehinderten und Migrantinnen und Migranten erhöht werden

- **Frauenerwerbsquote erhöhen** durch
 - Schaffung neuer Zugänge zum Arbeitsmarkt
 - Abbau von Hemmnissen beim Berufseinstieg z. B. Einstellung von Menschen mit nicht-linearen Erwerbsbiographien durch Sensibilisierung der Unternehmen für diese Personengruppe und Motivation der Männer und Frauen mit diesen Erwerbsbiographien, sich um Arbeitsplätze zu bemühen, ggf. Projekt der Regionale 2013 „Südwestfalen – Modellregion für moderne Berufswege“, ansonsten eine neue Maßnahme
 - Vermeidung von zeitlicher und qualitativer Unterbeschäftigung, Abbau prekärer Beschäftigung

- Erhöhung berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen
- bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch:
 - flexible Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit
 - Teilzeitberufsausbildung
 - Kinderbetreuungsangebote
 - Unterstützung bei der Pflege Angehöriger
- Verbesserung von Flexibilität und Mobilität der Frauen und der erforderlichen Rahmenbedingungen (s. auch unter 2.3.).

Unternehmen, die sich im Rahmen der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beraten lassen möchten, habe die Möglichkeit, dies durch eine Potentialberatung gefördert zu bekommen.

Zur Unterstützung von Teilzeitberufsausbildung werden auch in der Region Hellweg – Hochsauerland vom Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales TEP-Projekte (Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen) gefördert. Die Regionalagentur Hellweg – Hochsauerland hat einen Flyer „Teilzeitberufsausbildung ... so geht's!“ – finanziert aus Mitteln des MAIS und des ESF - veröffentlicht.

Um die Frauenerwerbsquote zu erhöhen, ist eine enge Zusammenarbeit mit dem Kompetenzzentrum Frau und Beruf geplant, das vom Träger der Regionalagentur, dem „Regionalagentur Hellweg – Hochsauerland e. V.“ beantragt wird. Es sollen gemeinsam effektive und innovative Maßnahmen zu den Bereichen „Schaffung neuer Zugänge zum Arbeitsmarkt“, „Abbau von Hemmnissen beim Berufseinstieg“, „Vermeidung von zeitlicher und qualitativer Unterbeschäftigung sowie Abbau prekärer Beschäftigung“ „Erhöhung beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen“ sowie „Maßnahmen zur Motivation von Männern und Frauen, auch unbeliebte Berufe anzunehmen“ und zur Verbesserung von Flexibilität und Mobilität initiiert werden. Sofern keine anderen Finanzierungsmöglichkeiten gefunden werden, müssen Projektförderungen aus der Initiative zur Fachkräftesicherung für diese Maßnahmen beantragt werden.

Außerdem ist die Kooperation mit den Netzwerken W (Wiedereinstieg) im Hochsauerlandkreis und im Kreis Soest ebenso vorgesehen wie mit den Projekten aus dem Förderprogramm des Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter zur Sicherstellung der Medizinischen Versorgung in Nordrhein-Westfalen „Ärztin Plus“ und „DoktorJob“ im Hochsauerlandkreis.

- **Erwerbsbeteiligung von Menschen über 55 Jahre erhöhen** durch
 - Anpassungsqualifizierungen
 - Anpassung der Arbeitszeit an die Bedürfnisse der Älteren, z. B. Teilzeitarbeit
 - gesundheitsfördernde Maßnahmen
 - Anpassung der Arbeitsorganisation an die Bedürfnisse der Älteren.

Ein großer Teil der genannten Maßnahmen kann durch bestehende Landesaktivitäten abgedeckt werden, z. B. Beratung der Unternehmen über die Anpassung der Arbeitszeit und der Arbeitsorganisation an die Bedürfnisse Älterer und das Thema Arbeit und Gesundheit über die Potentialberatung. Anpassungsqualifizierungen für arbeitslose Ältere können ggf. über die Agentur für Arbeit und die Jobcenter angeboten werden. Für Beschäftigte können auch der Bildungsscheck oder das Programm WeGebAU in Frage kommen.

Erforderlich ist gegebenenfalls die Entwicklung gesundheitsfördernder Maßnahmen über eine Landesförderung.

- **Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt** durch
 - Sprachkurse
 - Qualifizierungsmaßnahmen
 - Umschulungen
 - Teilqualifizierungen mit geprüftem Testat
 - Anpassungsqualifizierungen
 - Anerkennung ausländischer Bildungsnachweise.

Hier ist auch eine enge Zusammenarbeit mit den regionalen Integrationsteams für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte vorgesehen.

- **Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt** durch
 - Anpassungsqualifizierungen
 - Anpassung der Arbeitszeit an die Bedürfnisse behinderter Menschen, z. B. Teilzeitarbeit
 - gesundheitsfördernde Maßnahmen
 - Anpassung der Arbeitsorganisation an die Bedürfnisse behinderter Menschen.

Erforderlich ist hier eine Zusammenarbeit z. B. mit den Integrationsfachdiensten.

Auch hier kann ein großer Teil der genannten Maßnahmen durch bestehende Landesaktivitäten abgedeckt werden, z. B. Beratung der Unternehmen über die Anpassung der Arbeitszeit und der Arbeitsorganisation an die Bedürfnisse behinderter Menschen und das Thema Arbeit und Gesundheit über die Potentialberatung. Anpassungsqualifizierungen für arbeitslose Behinderte können ggf. über die Agentur für Arbeit und die Jobcenter angeboten werden. Für Beschäftigte können ebenfalls der Bildungsscheck oder das Programm WeGebAU in Frage kommen.

In den oben genannten Punkten soll möglichst auf bestehende Instrumente der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter, die Bildungsprämie sowie auf Instrumente der ESF-kofinanzierten Landesarbeitspolitik, wie z. B. den Bildungsscheck zurückgegriffen werden. Eventuell müssen

aber auch neue Maßnahmen entwickelt werden, z. B. die Teilqualifizierungen mit geprüftem Testat. Für dies neuen Maßnahmen gibt es voraussichtlich eine Lücke bei der Finanzierung, die über die Initiative Fachkräftesicherung in NRW geschlossen werden muss.

2.6. Angebote/ Konzepte insbes. für KMU zur Erhöhung der eigenen Attraktivität

Bei der Abfrage zu regionalen Aktivitäten wurden zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität hauptsächlich die Verleihung des Wirtschaftspreises Hochsauerlandkreis, das Ausbildungszertifikat von IHK, Kreishandwerkerschaft, Unternehmensverband und DGB, die Verleihung des Zertifikats „Familienfreundliches Unternehmen im Kreis Soest“, Regionalmarketing, das Engagement bei der Regional 2013 sowie die Teilnahme an Gewerbeausstellungen und Veröffentlichungen von Best-Practice-Beispielen genannt.

Attraktive Arbeitgeber finden eher die benötigten Fachkräfte und schaffen es, junge Familien zu motivieren in die Region zu ziehen. Allein eine tarifliche oder auch übertarifliche Bezahlung wird in Zukunft nicht ausreichen.

Um die Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen, sind neben den o. g. auch z. B. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf erforderlich. Hier geht es nicht nur allein um Kinderbetreuung, sondern – wie bereits unter 2.5. genannt - auch um das Thema Pflege und Betreuung von Angehörigen. Wenn Fachkräfte aus anderen Regionen gewonnen werden sollen, ist es daneben auch erforderlich, dass der Partner/ die Partnerin der Fachkraft auf Wunsch eine berufliche Perspektive in der Region findet. Und auch Arbeitszeitmodelle, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen, werden eine Rolle spielen. In allen Punkten ist die Unterstützung der einstellenden Unternehmen erforderlich.

Durch folgende Angebote können Unternehmen u. a. ihre Attraktivität für Arbeitnehmer steigern:

- Familienfreundlichkeit:
 - Zertifikat familienfreundliches Unternehmen
 - Angebot eines Relocators: Die Tätigkeit eines Relocators reicht von der Beratung und Vorbereitung in kulturellen und sprachlichen Fragen im Vorfeld des Umzuges – wenn eine Fachkraft aus dem Ausland eingestellt wird - über die Unterstützung bei der Beschaffung von Wohnraum, die Abwicklung von mit dem Umzug zusammenhängenden Formalitäten, der Auswahl geeigneter Schulen für die Kinder bis hin zu Maßnahmen zum Wiederaufbau eines geeigneten sozialen Umfeldes am neuen Wohnort.²⁶

²⁶ aus: http://de.wikipedia.org/wiki/Relocation_Service

- Angebot eines dual career service: Dieser Service unterstützt Partnerinnen und Partner neuer Beschäftigter – bisher sind es meist hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte - die durch den Arbeitgeberwechsel des Partners vor der Herausforderung eines Umzugs und beruflicher Neuorientierung stehen. Insbesondere bei der beruflichen Neuorientierung wird gemeinsam mit dem neuen Arbeitgeber des Partners Unterstützung geleistet.
- Flexible Arbeitszeitmodelle, z. B. Jahresarbeitszeitkonten, Lebensarbeitszeitkonten für KMU.

Ebenso wie die Region Hellweg – Hochsauerland versuchen wird, Fachkräfte aus anderen Regionen zu gewinnen, werden auch andere Regionen und z. B. auch Großbetriebe versuchen, Fachkräfte aus der Region abzuwerben.

Hier sind Maßnahmen erforderlich um die

- KMU im Wettbewerb um die Arbeitskräfte zu unterstützen, damit sie konkurrenzfähig bleiben können
- Unternehmen mit Konzepten und Maßnahmen begleiten, um eine Abwanderung von Fachkräften zu verhindern
- die Attraktivität der Arbeitsplätze speziell in KMU erhöhen.

Das „Zertifikat familienfreundliches Unternehmen“ ist im Kreis Soest eingeführt und bewährt. Es könnte von Hochsauerlandkreis übernommen werden. Die Entwicklung familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle kann z. B. über das „Zeitbuero FOM“, finanziert durch die Potentialberatung gefördert werden.

Die KMU der Region müssen aber auch dabei unterstützt werden, sich selbst als attraktiven Arbeitgeber darzustellen. Hier sollten sie z. B. beim Employer Branding, also bei unternehmensstrategischen Maßnahmen zur Markenbildung, unterstützt werden. Indem die Unternehmen sich als attraktiven Arbeitgeber darstellen und sich somit positiv von anderen Wettbewerbern auf dem Arbeitsmarkt abheben, erhöhen sie die Chance, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen. Auch dies kann voraussichtlich über die Potentialberatung gefördert werden.

Weitere Maßnahmen und Konzepte müssen entwickelt und ggf. muss eine Projektförderung beantragt werden.

2.7. Weiteres Vorgehen

Ein Aufruf an die Institutionen und Bildungsträger in der Region soll innovative Projektideen und geeignete Maßnahmen zu den unter 2.2 bis 2.6 genannten Lücken einwerben. Dabei ist darauf zu achten, dass diese Projekte nicht mit anderen regionalen Aktivitäten konkurrieren, sondern in Kooperation mit ihnen oder auch allein von den anderen Projektträgern durchgeführt werden, (s. auch unter 4.) und es ist zu prüfen, ob andere Förderprogramme zur Finanzierung vorrangig in Frage kommen.

3. Handlungsplan für die Initiative zur Fachkräftesicherung in Nordrhein-Westfalen für die Region Hellweg – Hochsauerland

Der Handlungsplan beschreibt vor allem die Lücken und Bedarfe, weniger die Aktivitäten, die schon vorhanden sind.

Thema	Maßnahme/ Aktivität	Ziel	Verantwortung	in Kooperation mit
Fachkräftebedarf ermitteln	<ul style="list-style-type: none"> • Abfrage über regionale Angebote zur Fachkräftesicherung • Datenset der G.I.B. über die regionale Arbeitsmarktsituation • Entwicklung eines Fachkräftemonitorings 	<ul style="list-style-type: none"> • Überblick über regionale Aktivitäten • Erstellung der IST-Situation • Schaffung von Transparenz zum Thema Fachkräftesicherung - kurzfristig 	<ul style="list-style-type: none"> • bereits durchgeführt durch die Regionalagentur Hellweg – Hochsauerland • bereits erhalten von der G.I.B. • IHK 	<ul style="list-style-type: none"> • Agentur für Arbeit, Jobcenter, Optionskommune, G.I.B.
Gewinnung und Sicherung von Nachwuchskräften, z. B. Auszubildende, Berufseinsteiger, Studenten	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung neuer Maßnahmen zur Unterstützung Jugendlicher, deren Schulabschluss gefährdet ist • Entwicklung von Maßnahmen, um Jugendliche mit schwächeren (schulischen) Leistungen und junge Menschen mit Migrationshintergrund in Ausbildung zu integrieren. • Maßnahmen Übergang Schule – Beruf – systematische und nachhaltige Berufsorientierung und Vermittlung von Praxiserfahrung und die Neugestaltung des Übergangssystems und weitere neu entwickelte Maßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Schulabgänge ohne Abschluss reduzieren – mittelfristig • Erhöhung Übergang in duale Ausbildung • Erhöhung Übergang in duale Ausbildung und Verminderung von Ausbildungs- und Studienabbrüchen - mittelfristig 	<ul style="list-style-type: none"> • regionale Bildungsbüros • Ausbildungskonsens NRW und regionale Bildungsbüros • Aufgabe des Ausbildungskonsens' NRW und regionale Bildungsbüros 	<ul style="list-style-type: none"> • Schule, Jobcenter, regionale Bildungsbüros, Bildungsträger

Thema	Maßnahme/ Aktivität	Ziel	Verantwortung	in Kooperation mit
	<ul style="list-style-type: none"> • Flächendeckende frühkindliche MINT- und naturwissenschaftlich-technische Förderung, z. B. durch das Projekt „Pffifikus“ und weitere neue Maßnahmen • Entwicklung neuer Maßnahmen zur frühkindlichen Hinführung zur geschlechtsneutralen Berufsorientierung und Talentscouting • Entwicklung von geschlechterdifferenzierter (vertiefende) Berufswahlorientierung • Entwicklung neuer Maßnahmen zur verbesserten Berufsorientierung ab 	<ul style="list-style-type: none"> • Verminderung von Ausbildungs- und Studienabbrüchen, Erhöhung der Übergänge in duale Ausbildung - kurzfristig • Verminderung von Ausbildungs- und Studienabbrüchen, Erhöhung der Übergänge in duale Ausbildung – traditionelle Vorstellungen von Arbeitsverteilung abbauen - kurzfristig • Verminderung von Ausbildungs- und Studienabbrüchen, Erhöhung der Übergänge in duale Ausbildung – traditionelle Vorstellungen von Arbeitsverteilung abbauen • Verminderung von Ausbildungs- und Studienabbrü- 	<ul style="list-style-type: none"> • regionale Bildungsbüros • Regionale Bildungsbüros • Regionale Bildungsbüros • Schulen, regionale Bildungsbüros 	<ul style="list-style-type: none"> • den Kammern und TWS • Kammern, DGB • DGB • Kammern

Thema	Maßnahme/ Aktivität	Ziel	Verantwortung	in Kooperation mit
	<p>Grundschule</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausweitung des zdi Stark in westliche Richtung (z.B. mit einem zweiten Standort in Werl oder Soest) kann von den derzeitigen Trägern mit den vorhandenen Strukturen nicht geleistet werden, ggf. mit Förderung des MIWF • Qualifizierung der Ausbildenden (train the trainer) • Weiterentwicklung qualifizierter Ganztagsbetreuung in Grundschulen • Attraktivität regionaler Studienangebote erhöhen, z. B. duales Studium – neue Maßnahmen müssen entwickelt werden • Werbung für Studium an regionalen 	<p>chen, Erhöhung der Übergänge in duale Ausbildung - traditionelle Vorstellungen von Arbeitsverteilung abbauen - mittelfristig</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verminderung von Ausbildungs- und Studienabbrüchen – mittelfristig • Verminderung von Ausbildungsabbrüchen • Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit - mittelfristig • Übergang Schule – Fachhochschule und Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie verbessern und Bildungswanderung vermindern - mittelfristig • Bildungswanderung vermin- 	<ul style="list-style-type: none"> • Wirtschaftsförderung Kreis Soest und regionales Bildungsbüro Kreis Soest • Kammern, regionale Bildungsbüros • regionale Bildungsbüros • Fachhochschulen, Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie (VWA) • Fachhochschulen, VWA 	<ul style="list-style-type: none"> • der Stadt und der Wirtschaftsförderung Lippstadt, dem Kreis Soest, der Agentur für Arbeit, der Dr. Arnold Hueck-Stiftung sowie Unternehmen und den regionalen Hochschulen • Unternehmen, Bildungsträger • Schulen, Schulträger • Unternehmen, Kammern und Verbände • Berufsberatung,

Thema	Maßnahme/ Aktivität	Ziel	Verantwortung	in Kooperation mit
	<p>Fachhochschulen – Entwicklung neuer Maßnahmen</p> <ul style="list-style-type: none"> • KMU beim Wettbewerb um Nachwuchskräfte unterstützen, z. B. durch die Ausweitung des Karrieretags und weitere Recruiting Maßnahmen • Entwicklung neuer Maßnahmen zur Motivation, zum Durchhaltevermögen und zur Erlangung von Schlüsselkompetenzen für Jugendliche • Attraktivität der dualen Ausbildung erhöhen, z. B. durch neue Maßnahmen zur gezielten Werbung bei Realschülern und Gymnasiasten und Studienabbrechern für den Übergang in eine duale Ausbildung • Bereitstellung eines adäquaten Ausbildungsangebotes • Entwicklung von Maßnahmen um vor- 	<p>dern - kurzfristig</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nachwuchssicherung in KMU und Bildungswanderer zurück holen - kurzfristig • Nachwuchssicherung in KMU - kurzfristig • Zahl der Auszubildenden erhöhen, Auszubildende für unbesetzte Ausbildungsstellen gewinnen - kurz- bis mittelfristig • Ausbildung von zusätzlichen Fachkräften - mittelfristig • Gewinnung von zusätzlichen 	<ul style="list-style-type: none"> • Fachhochschulen • Aufgabe des regionalen Ausbildungskonsens' und regionale Bildungsbüros • Netzwerktreiber und Kammern • Aufgabe des regionalen Ausbildungskonsens' • Netzwerktreiber, Kam- 	<p>IHK, Wirtschaftsförderungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • KMU , <u>Berufsberatung</u> • den Jugendämtern • den regionalen Bildungsbüros, den Schulen, der Berufsberatung, den Kammern und den Ausbildungsbetrieben • Unternehmen

Thema	Maßnahme/ Aktivität	Ziel	Verantwortung	in Kooperation mit
	<p>handene Teilqualifizierungen bekannter zu machen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung neuer Maßnahmen zur Personalanwerbung für spezielle Branchen, z. B. die Gastronomie und das Handwerk, durch gezielte Zuwanderung 	<p>Fachkräften- kurzfristig</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung der Zahl der Auszubildenden in Branchen mit vielen unbesetzten Ausbildungsplätzen, Gewinnung von zusätzlichen Fachkräften - mittelfristig 	<p>mern und Berufsberatung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Netzwerktreiber, Kammern und Verbände 	<ul style="list-style-type: none"> • Wirtschaftsförderungen der Kreise, Unternehmen sowie EU-Projekten und der Agentur für Arbeit
<p>Gewinnung von Fachkräften</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Auspendler zurück gewinnen - es müssen neue Maßnahmen entwickelt werden • Bildungswanderer zurück gewinnen - es müssen neue - auch lokale - Maßnahmen entwickelt werden • Verbesserung von räumlicher, beruflicher und zeitlicher Flexibilität und Mobilität der Beschäftigten/ Beschäftigtenpotenziale und der erforderlichen 	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung des Fachkräftepotentials in der Region - langfristig • Erhöhung des Fachkräftepotentials in der Region - langfristig • Erhöhung des Fachkräftepotentials in der Region – mittel- bis langfristig 	<ul style="list-style-type: none"> • Wirtschaftsförderungen der Kreise als Bindeglied zwischen der Region und Südwestfalen • Wirtschaftsförderungen der Kreise • Netzwerktreiber 	<ul style="list-style-type: none"> • der „Südwestfalen Agentur GmbH“, Unternehmen, Agentur für Arbeit und Jobcenter, • der „Südwestfalen Agentur GmbH“, Unternehmen, Fachhochschulen • Unternehmen und Kreise, Wirtschaftsförderungen, Agentur für

Thema	Maßnahme/ Aktivität	Ziel	Verantwortung	in Kooperation mit
	<p>Rahmenbedingungen - bestehende Projekte müssen erweitert , neue entwickelt werden. Einsatz von Bildungsprämie, Bildungsscheck NRW und Maßnahmen der Agentur für Arbeit, z. B. WeGebAU</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ansprache, Information und Gewinnung von potenziellen und zusätzlichen Fachkräften vor allem für KMU, z. B. durch Regionalmarketing - ggf. müssen neue Maßnahmen entwickelt werden. 	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung des Fachkräftepotentials in der Region - mittelfristig 	<ul style="list-style-type: none"> • Wirtschaftsförderungen der Kreise als Bindeglied zwischen der Region und Südwestfalen 	<p>Arbeit, Beratungsstellen Bildungs-scheck, Kammern</p> <ul style="list-style-type: none"> • der „Südwestfalen Agentur GmbH“, Unternehmen
<p>Fachkräfteentwicklung und -bindung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Personalentwicklungsangebote, z. B. über Potentialberatung und neu entwickelte Gemeinschaftsprojekte/ Unternehmenszusammenschlüsse zum Thema Personalentwicklung • Beratungs-, Kommunikations- und Informationsmaßnahmen zu neuen Formen der Arbeitsorganisation und veränderten Arbeitszeitmodellen, Anpassung von Berufsbildern und Qualifizierungen an Digitalisierung, Vernetzung und Industrie 4.0 • Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im Alter, z. B. Gesundheit und Arbeit, Teil- 	<ul style="list-style-type: none"> • Fachkräfteentwicklung und -bindung - mittelfristig • Fachkräfteentwicklung und -bindung - mittelfristig • Beschäftigungsfähigkeit erhalten, Personalentwicklung, 	<ul style="list-style-type: none"> • Netzwerktreiber • Netzwerktreiber 	<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmen, Bildungsträger, Unternehmensberater, Regionalagentur • Unternehmen, Bildungsträger, Unternehmensberater, Regionalagentur und Kammern • Unternehmen, Unternehmensbe-

Thema	Maßnahme/ Aktivität	Ziel	Verantwortung	in Kooperation mit
	<p>zeitarbeit für Ältere, Umgestaltung von Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen z. B. durch Potentialberatung und gezielte, gemeinsame Projekte mit Unternehmen – ggf. müssen neue Maßnahmen entwickelt werden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kompetenzfeststellung und zielgerichtete Weiterbildung z. B. Quereinstieg: Ungelernte zu Fachkräften Fachkräfte zu Meistern Ungelernte zu Pflegefachkräften; Nachholen von Berufsabschlüssen: Lehrgänge zur Vorbereitung auf die Externenprüfung; Umschulung; Aufstiegsqualifizierung – bei Bedarf müssen neue Maßnahmen entwickelt werden. Qualifizierungsmaßnahmen im Hinblick auf Digitalisierung, Vernetzung und Industrie 4.0. 	<p>Fachkräfteentwicklung, Personalbindung – kurz-bis mittelfristig</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fachkräfteentwicklung und -bindung - kurz- bis mittelfristig 	<ul style="list-style-type: none"> • Netzwerktreiber 	<p>rater, Bildungsträger, Agentur für Arbeit und Jobcenter, Regionalagentur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unternehmen, Bildungsträger, Agentur für Arbeit, Jobcenter
<p>Erhöhung des Erwerbspersonenpotentials, z. B. Frauen, Ältere, Migrantinnen und Migranten, Langzeitarbeitslose</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Frauenerwerbsquote erhöhen durch <ul style="list-style-type: none"> - Schaffung neuer Zugänge zum Arbeitsmarkt - Abbau von Hemmnissen beim Berufseinstieg, z. B. Einstellung von Menschen mit nicht-linearen Erwerbsbiographien durch Sensibilisierung der Unternehmen für diese 	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung des Erwerbspersonenpotentials – mittelfristig 	<ul style="list-style-type: none"> • Netzwerktreiber 	<ul style="list-style-type: none"> • enge Kooperation mit dem Kompetenzzentrum Frau und Beruf, Kooperation mit Unternehmen, Agentur für Arbeit, Jobcenter, Regionalagen-

Thema	Maßnahme/ Aktivität	Ziel	Verantwortung	in Kooperation mit
	<p>Personengruppe und Motivation der Männer und Frauen mit diesen Erwerbsbiographien, sich um Arbeitsplätze zu bemühen, ggf. Projekt der Regionale 2013 „Südwestfalen – Modellregion für moderne Berufswege“, ansonsten eine neue Maßnahme</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vermeidung von zeitlicher und qualitativer Unterbeschäftigung, - Abbau prekärer Beschäftigung - Erhöhung beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen - bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf <p>z. T. über Potentialberatung und Bildungsscheck</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erwerbsbeteiligung Älterer erhöhen durch <ul style="list-style-type: none"> - Anpassungsqualifizierungen - Anpassung der Arbeitszeit, z. B. Teilzeitangebote - gesundheitsfördernde Maßnahmen - Anpassung der Arbeitsorganisation - ggf. Entwicklung neuer Maßnahmen z. T. über Potentialberatung und Bildungsscheck • Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt, z. B. durch 	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung des Erwerbspersonenpotentials - mittelfristig • Erhöhung des Erwerbspersonenpotentials und In- 	<ul style="list-style-type: none"> • Netzwerktreiber • Netzwerktreiber 	<p>tur, Kreise: Jugendämter, Gesundheitsämter, Sozialämter</p> <ul style="list-style-type: none"> • mit Unternehmen, Unternehmensberater, Agentur für Arbeit, Jobcenter, Kompetenzzentrum Frau und Beruf, Regionalagentur • mit Agentur für Arbeit und Jobcen-

Thema	Maßnahme/ Aktivität	Ziel	Verantwortung	in Kooperation mit
	<ul style="list-style-type: none"> - Sprachkurse - Qualifizierungsmaßnahmen - Umschulungen - Anpassungsqualifizierung - Entwicklung von Maßnahmen, um Menschen mit Migrationshintergrund, Zuwanderer und Flüchtlinge in Arbeit zu integrieren. - ggf. Entwicklung weiterer Maßnahmen <ul style="list-style-type: none"> • Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt durch <ul style="list-style-type: none"> - Anpassungsqualifizierungen - Anpassung der Arbeitszeit an die Bedürfnisse behinderter Menschen, z. B. Teilzeitarbeit - gesundheitsfördernde Maßnahmen - Anpassung der Arbeitsorganisation an die Bedürfnisse behinderter Menschen. • ggf. Entwicklung neuer Maßnahmen, z. B. zur Motivation von Männern und Frauen, auch „unbeliebte“ Berufe zu ergreifen, 	<p>tegration in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft – mittelfristig</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung des Erwerbspersonenpotentials • Erhöhung des Erwerbspersonenpotentials 	<ul style="list-style-type: none"> • Netzwerktreiber • Netzwerktreiber 	<p>ter, Unternehmen und Bildungsträgern, Kompetenzzentrum Frau und Beruf, Integrationsbeauftragte</p> <ul style="list-style-type: none"> • mit Agentur für Arbeit und Jobcenter, Unternehmen und Bildungsträgern, Kompetenzzentrum Frau und Beruf, Regionalagentur, Integrationsfachdienst • mit Agentur für Arbeit und Jobcenter, Unternehmen und Bildungsträgern, Kompetenzzentrum Frau und Beruf
Angebote/ Konzepte insbes. für	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität durch 	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität und Erhalt bzw. Er- 	<ul style="list-style-type: none"> • Wirtschaftsförderungen der Kreise als Bindeglied 	<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmen, Kammern

Thema	Maßnahme/ Aktivität	Ziel	Verantwortung	in Kooperation mit
KMU zur Erhöhung der eigenen Attraktivität	<ul style="list-style-type: none"> • Zertifikat familienfreundliches Unternehmen • Angebot eines Relocator • Angebot des dual career service • Unterstützung beim Employer Branding • Entwicklung neuer Ansätze zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität von KMU 	<p>Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit – kurz- bis mittelfristig</p>	<p>zwischen der Region und Südwestfalen sowie der Verein „Wirtschaft für Südwestfalen“</p>	
Bildungsbedarf ermitteln	<ul style="list-style-type: none"> • Abfrage der regionalen Bildungsangebote • Abgleich mit Bildungsbedarf zur Fachkräftesicherung 	<ul style="list-style-type: none"> • Überblick über regionale Bildungsangebote • ggf. Abbau von Überkapazitäten • falls notwendig, zielgerichtete Initiierung neuer Bildungsangebote - kurzfristig 	<ul style="list-style-type: none"> • Netzwerktreiber 	<ul style="list-style-type: none"> • den Kammern, der Agentur für Arbeit und den Jobcentern, den Schulträgern und den Bildungsträgern

4. Weitere Aktivitäten

4. 1. Transparenz herstellen und Vernetzung schaffen

Es ist nicht einfach, Transparenz herzustellen, welche Maßnahmen und Projekte zum Thema Fachkräftesicherung in der Region schon umgesetzt werden. Einen Ausschnitt aus den Aktivitäten hat die Abfrage der Regionalagentur Hellweg – Hochsauerland zur „Ermittlung regionaler Aktivitäten zur Fachkräftesicherung und -entwicklung in der Region Hellweg – Hochsauerland“ gezeigt. Die Ergebnisse sind aber bei Weitem nicht umfassend.

Eine wichtige Aufgabe ist es, Aktivitäten und Projekte aufzuspüren und miteinander zu vernetzen sowie bei Beispielen guter Praxis zu prüfen, ob sie aus einer Teilregion auch auf die Gesamtregion zu übertragen sind und diesen Transfer zu veranlassen.

Es ist auch darauf zu achten, dass Projekte und Aktivitäten auf Südwestfalen-Ebene mit eingebunden und so z. B. doppelte Entwicklungen und Doppelfinanzierungen vermieden werden.

Dazu ist auch die **Analyse interregionaler Erfordernisse zur Fachkräftegewinnung** erforderlich. Wie bereits vorstehend im Handlungsplan beschrieben, müssen z. B. in den Bereichen Verhinderung von Familienwanderung in andere Regionen und Förderung von Familienwanderung in die Region Hellweg – Hochsauerland oder im Bereich der Zurückgewinnung von Bildungswanderern auch Maßnahmen gemeinsam mit dem Regionalmarketing erarbeitet werden. Da diese Probleme von kleineren Teilregionen nur bedingt zu lösen sind, müssen die Synergien der Region Südwestfalen genutzt werden, um überregionale Strategien zu entwickeln, z. B. durch Kooperation mit dem am 08.02.2011 gegründeten Verein „Wirtschaft für Südwestfalen“ e.V., der neuer Gesellschafter der „Südwestfalen Agentur GmbH“ ist. Mitglieder sind Unternehmen, Banken und Sparkassen, Kammern und Verbände. Dieser Verein soll die Stärken Südwestfalens – wozu auch der Hochsauerlandkreis und der Kreis Soest gehören – durch ein schlagkräftiges Regionalmarketing bekannt machen. Zielgruppen des Marketings sind u. a. junge Fachkräfte, ggf. mit ihren Partnerinnen und Partnern bzw. Familien, und Investoren. Erste Aktivitäten des Vereins sind in die Wege geleitet: bis zum 05. August 2011 lief die Ausschreibungsfrist für einen Ideenwettbewerb des Regionalmarketings Südwestfalen. Es werden die besten Konzepte für eine Kampagne gesucht, mit der sich die Region als starke Marke für die Zukunft aufstellt. Anfang 2012 wird die „Südwestfalen Agentur GmbH“ mit den Regionalmarketing-Aktivitäten beginnen.

Eine weitere Aufgabe wird die **Analyse vorhandener und notwendiger Bildungskapazitäten** sein. Hier liegen bislang keine Untersuchungen für die gesamte Region Hellweg - Hochsauerland vor. So muss zunächst eine Bestandsaufnahme erstellt werden, an Hand derer untersucht werden kann, welche Bildungsangebote in der Region vorgehalten werden. Die Grundlage hierfür kann die Weiterbildungsdatenbank der Wirtschaftsförderung des Kreises Soest bilden, die einen umfassenden Überblick über Weiterbildungsangebote und -anbieter aus dem Kreis Soest und angrenzenden Städten bietet.

Im Abgleich mit dem oben beschriebenen Fachkräftemonitoring werden dann möglicherweise einerseits Überkapazitäten identifiziert werden, die abgebaut werden müssen. Andererseits wird sich aber auch herausstellen, ob und welche Bildungsangebote in der Region fehlen bzw. welche Angebote weiter ausgebaut werden müssen, um den Fachkräftebedarf für die Zukunft zu sichern. Bei dieser Analyse sollen nicht nur die Angebote der regionalen Bildungsträger sondern auch die der Schulen, insbesondere der Berufskollegs und der Fachschulen, z. B. für Altenpflege, in den Blick genommen werden. Sollte sich bei der Analyse herausstellen, dass Lücken im (Weiter-)Bildungssystem bestehen, die der Deckung des Fachkräftebedarfes entgegenstehen, müssen geeignete Angebote gemeinsam mit den Kammern, der Agenturen für Arbeit und den Jobcentern, den Schulträgern und den Bildungsträgern entwickelt werden.

Neben der Vernetzung mit den regionalen Akteuren der Wirtschafts- und Arbeitspolitik ist eine enge Vernetzung mit dem „Kompetenzzentrum Frau und Beruf“ für die Region Hellweg - Hochsauerland, mit den Regionalen Bildungsbüros sowie mit den Koordinatoren/ Koordinatorinnen des geplanten Übergangssystems zur Berufsorientierung und um Übergang Schule - Beruf erforderlich. Ein gemeinsamer Arbeitskreis sollte ggf. eingerichtet werden.

4.2. Einsatz eines „Netzwerktreibers Fachkräftesicherung“

Wie die Abfrage der Regionalagentur Hellweg – Hochsauerland zur „Ermittlung von regionalen Aktivitäten zur Fachkräftesicherung und -entwicklung in der Region Hellweg - Hochsauerland“ gezeigt hat, gibt es vielfältige Aktivitäten in der Region, die aber zum großen Teil örtlich oder auf die Kreise begrenzt und nicht vernetzt sind. Viele dieser Aktivitäten sind nur in Stichworten benannt und es war der Regionalagentur zeitlich nicht möglich, hier im Detail nachzufragen, inwieweit die vorhandenen Aktivitäten in die Initiative Fachkräftesicherung in Nordrhein-Westfalen eingebunden werden können. Darüber hinaus stellen die Ergebnisse der Abfrage auch nicht alle regionalen Aktivitäten dar, da nicht alle angefragten Akteure geantwortet haben. Hier mehr Klarheit zu schaffen, wird durch den/ die Netzwerktreiber/in geschehen müssen.

Aus der Befragung ist ebenfalls nicht eindeutig hervorgegangen, welche Landes- und Bundesaktivitäten zur Fachkräftesicherung schon genutzt werden. Auch hier ist es Aufgabe des/ der Netzwerktreiber/in, noch einmal nachzufragen und Vernetzung zu schaffen.

Die Aufgaben der Einbindung der örtlichen Aktivitäten in die Initiative und der Vernetzung sowie die Analyse interregionaler Erfordernisse zur Fachkräftegewinnung und des daraus entstehenden Kooperationsbedarfs werden ohne einen „Netzwerktreiber Fachkräftesicherung“ nicht zu bewältigen sein. Das Gleiche gilt für die Analyse vorhandener und notwendiger Bildungskapazitäten. Sollte sich bei der Analyse herausstellen, dass Lücken im (Weiter-)Bildungssystem sind, die der Deckung des Fachkräftebedarfes entgegenstehen, muss der/ die Netzwerktreiber/in die Entwicklung geeigneter Angebote gemeinsam mit den regionalen Akteuren anstoßen. Darüber hinaus müssen von ihm/ihr die KMU der Region angesprochen und zu den Möglichkeiten der Gewinnung von potenziellen und zusätzlichen Fachkräften informiert werden und die Hinweise der Unternehmen an die regionalen Akteure herangetragen werden.

Im Handlungsplan sind vielfältige Maßnahmen und Aktivitäten aufgelistet, um den Bedarf an Fachkräften für die Region Hellweg – Hochsauerland langfristig zu sichern. Für die Umsetzung eines großen Teils dieser Maßnahmen haben regionale Akteure die Verantwortung übernommen. Allerdings konnte dies nicht für alle Maßnahmen und Aktivitäten geschehen, da die Kapazitäten der Akteure begrenzt sind. Um diese weiteren Maßnahmen umzusetzen bzw. neue Projekte zu entwickeln, bedarf es einer „treibenden Kraft“, die sowohl darüber informiert ist, welche Bedarfe auf Seiten der Unternehmen bestehen als auch in der Lage ist, mit den regionalen Akteuren, den Institutionen und Bildungsträgern der Region entsprechende Maßnahmen zu entwickeln und zu initiieren sowie die Umsetzung zielgerichtet zu begleiten.

Diese Aufgabe soll durch Netzwerktreiber/innen, die bei der Kreishandwerkerschaft Hellweg - Lippe in Soest und ggf. bei der Handwerkskammer Südwestfalen in Arnsberg sowie bei der IHK Arnsberg angestellt sind, übernommen werden. Hierzu wird ein Antrag auf das „Projekt Netzwerktrei-

ber zur Fachkräftesicherung in der Region Hellweg - Hochsauerland“ im Rahmen der Initiative zur Fachkräftesicherung gestellt werden. Die Verantwortlichkeiten der Netzwerktreiber/innen sind im Handlungsplan aufgelistet. Die Netzwerktreiber/innen arbeiten in enger Kooperation mit den weiteren im Handlungsplan aufgeführten Partner/innen zusammen.

Die Koordinierung der Netzwerktreiber wird von der unter 4.5. beschriebenen Steuerungsgruppe übernommen.

4.3. Finanzierung

Alle im Handlungsplan unter „Maßnahme/ Aktivität“ als neu zu entwickelnde oder zu erweiternde Maßnahmen beschriebenen Punkte zeigen Lücken und Handlungsbedarfe auf, die durch die Aktivitäten der Beteiligten allein nicht abgedeckt werden können und somit durch das Land gefördert werden sollen.

Bei den neu entwickelten Projekten und Maßnahmen muss aber selbstverständlich darauf geachtet werden, dass bestehende Aktivitäten mit einbezogen werden und ggf. die bestehenden Förderinstrumente der verschiedenen Ministerien mit eingebracht werden, z. B. der Bildungsscheck und die Potentialberatung, der Innovationsassistent, Förderungen zur Berufsrückkehr sowie weitere Förderungen und Aktivitäten, die in der Synopse der Landesaktivitäten zur Fachkräfteinitiative beschrieben sind, in die Umsetzung des Handlungsplans mit einbezogen werden. Auch dies ist eine wichtige Aufgabe der/des Netzwerktreiber/s.

Im Bereich der Maßnahmen zur Gewinnung von Fachkräften – die zusätzlich zu der bestehenden Regelförderung erfolgen sollen - ist aber die Beteiligung der Unternehmen aus der Region nicht zu vergessen. Um ihren Fachkräftebedarf zu decken, damit ihre Wettbewerbsfähigkeit erhalten und ihre Marktposition gesichert wird, wurde dieser Handlungsplan erstellt. So ist es erforderlich, dass von Seiten der Unternehmen neben inhaltlichen Beiträgen auch ein finanzieller Beitrag zu den geplanten oder noch zu konzipierenden Projekten zu leisten ist. In den oben beschriebenen Handlungsbedarfen ist in den Bereichen „Gewinnung von Fachkräften“, „Fachkräfteentwicklung und -bindung“, „Erhöhung des Erwerbspotentials“, „Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität“ und zum Teil auch im Schwerpunkt „Gewinnung und Sicherung von Nachwuchskräften“ durchaus eine Kofinanzierung durch die Unternehmen zu erwarten, da sie Nutznießer dieser Maßnahmen sind.

Bei der Entwicklung des Fachkräftemonitorings ist die IHK Arnsberg bereit, ggf. die Kofinanzierung im Rahmen einer Personalgestellung zu übernehmen.

Die Kofinanzierung der Netzwerktreiber/innen erfolgt über die Kreishandwerkerschaft Hellweg - Lippe und ggf. die Handwerkskammer Südwestfalen sowie die IHK Arnsberg.

Die Kofinanzierung des Projektes „Pfiffikus“ kann über das Bildungsbüro des Kreises Soest erfolgen, die Fachhochschule Südwestfalen kann Mittel zur Kofinanzierung der Erweiterung des Karrieretages einbringen.

Für im weiteren Verlauf der Initiative zur Fachkräftesicherung in Nordrhein-Westfalen beantragte Maßnahmen und Projekte wird die erforderliche Kofinanzierung bei Unternehmen und weiteren Akteuren noch eingeworben werden müssen. Es steht hierfür kein regionales Budget zur Verfügung.

4.4. Verpflichtungen der Akteure

Die im Handlungsplan in der Spalte „Verantwortung“ eingesetzten Akteure verpflichten sich verbindlich, die Initiierung und Umsetzung der beschriebenen Maßnahmen/ Aktivitäten zu unterstützen. Eine finanzielle Verpflichtung entsteht hieraus nicht.

Eine weitere Konkretisierung und Benennung von Verantwortlichkeiten der Akteure sowie beteiligter Unternehmen ist erst möglich, wenn Projektskizzen vorliegen.

4.5. Regionale Koordination und Steuerung

Die regionale **Koordination** der „Initiative zur Fachkräftesicherung in NRW“ übernimmt nach dem Beschluss des Lenkungskreises der Region Hellweg – Hochsauerland vom 05. Mai 2011 die Regionalagentur Hellweg – Hochsauerland.

Weiter wurde aus Mitgliedern des Lenkungskreises eine **regionale Steuerungsgruppe** – bestehend aus der IHK Arnsberg, der Handwerkskammer Südwestfalen und der Handwerkskammer Dortmund, den Wirtschaftsförderungen der beiden Landkreise, dem Unternehmensverband Westfalen Mitte, den Kreishandwerkerschaften Hellweg - Lippe und Hochsauerland, den Agenturen für Arbeit Meschede und Soest und der Regionalagentur – gebildet, welche den Handlungsplan erarbeitet hat und die Umsetzung der Initiative zur Fachkräftesicherung in Nordrhein-Westfalen in der Region eng begleiten wird. Letzte Entscheidungen die Initiative betreffend, werden aber immer im Lenkungskreis der Region Hellweg - Hochsauerland getroffen.

Die in diesem Handlungsplan aufgeführten Bedarfe sind nicht abschließend. Auf der Grundlage des regionalen, kontinuierlich fortgeführten Fachkräftemonitorings wird der Handlungsplan fortgeschrieben und an die arbeitsmarktlichen und wirtschaftlichen Gegebenheiten der Region Hellweg – Hochsauerland angepasst. Hieraus können sich auch neue Projektansätze ergeben.

5. Integriertes Handlungskonzept für die Region Südwestfalen

Die Südwestfalen Agentur GmbH in Olpe hat ein „Integriertes Handlungskonzept für die Region Südwestfalen“ erarbeitet. Aus der regionalwirtschaftlichen Analyse und der SWOT-Analyse ergeben sich die beiden Oberziele:

- Die Standortattraktivität der Region steigern.
- Die Zukunftsfähigkeit der Region sichern.

Folgende Handlungsfelder und Ziele wurden identifiziert:

„Steigerung der Innovationsfähigkeit und Anpassungskapazitäten der Region

Wichtig sind die Steigerung der Innovationsfähigkeit und Anpassungskapazitäten der Region. Der Ausbau der Kooperation und des Technologietransfers zwischen Forschungseinrichtungen/ Hochschulen und Unternehmen, die verstärkte Nutzung des Wachstumspotenzials der jungen Hochschulen für die regionale wissensintensive Industrie (v.a. den KMU) sowie die Ausrichtung der Kompetenzen im Bereich der Energie- und Ressourceneffizienz an den Bedarf der regionalen Wirtschaft sind mögliche Handlungsoptionen. Darüber hinaus die Qualifizierung bzw. Unterstützung der Industrie bei der Einführung digitaler Produktions- und Logistikprozesse sowie des stationären Einzelhandels bei der Integration des digitalen Handels und Marketings in die Unternehmensstrategien.

Zukunftsfähige Strukturen schaffen

Um zukunftsfähige Strukturen in der Region zu schaffen, sollten wissensintensive Netzwerke aus Forschung und Unternehmen zur Verbesserung der Innovationsfähigkeit und der globalen Wettbewerbsfähigkeit entwickelt bzw. weiterentwickelt werden. Weitere Handlungsoptionen wären die Einbindung von KMU und Forschungseinrichtungen in nachhaltige Initiativen im Bereich Ressourcen- und Energiesicherheit sowie die Stärkung der Tourismusbranche und der touristischen Infrastrukturen u.a. als Beitrag zum Erhalt der dörflichen Infrastrukturen.

Dem demographischen Wandel begegnen

Ein weiterer Schwerpunkt sollte auf der Begegnung des demographischen Wandels und Fachkräftemangels liegen. Um Abwanderungsbewegungen zu vermindern und Zuwanderung zu steigern, sollten Karrierechancen in der Region deutlicher sichtbar gemacht werden sowie die hohe Lebensqualität in der Region weiter entwickelt und beworben werden.

Abwanderung entgegenreten

Um Abwanderung und zunehmenden Fachkräftemangel entgegenzutreten, sollte der Bekanntheitsgrad der Industrieregion Südwestfalen über die bereits erfolgreich angelaufenen Maßnahmen hinaus weiter gesteigert werden sowie das qualitative Studienangebot erweitert und an den Anforderungen der Arbeitsplätze in Zukunftsbranchen (v.a. MINT-Bereich) ausgerichtet werden. Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch die Erhaltung der Infrastruktur und Angebotsvielfalt (z.B. Attraktivität Innenstädte, Ärztliche Versorgung) im Hinblick auf Fachkräfteabwanderung, aber auch für die Gewinnung von Fachkräften für die Region.

Binden vor allem der jungen Bevölkerung an die Region

Insbesondere die junge Bevölkerung sollte durch die Bewerbung der attraktiven Ausbildungs- und Arbeitsplätze in der Industrie sowie den Ausbau von Arbeitsplätzen für Hochqualifizierte mittels vermehrter Kooperation zwischen Forschungseinrichtungen und den technologieorientierten Unternehmen an die Region gebunden werden. Dazu gehört auch, die jungen Leute frühzeitig an MINT-Tätigkeiten heranzuführen und ihnen die beruflichen Perspektiven in der und für die Unternehmen in der drittstärksten Industrieregion Deutschlands – Südwestfalen – zu vermitteln. Instrumente hierfür sind verstärkte Kooperationen zwischen Schulen und Unternehmen, Schulpartnerschaften, außerschulische Lernorte in Unternehmen und Instituten der regionalen Wirtschaft und Wissenschaft. Mit schulischem Lehrmaterial könnte das theoretische Wissen der Schüler mit praktischer Anwendung verbunden werden.

Attraktivität der Region steigern

Insgesamt könnte die Attraktivität der Region durch die Weiterentwicklung des Regionalmarketing weiter gesteigert werden. Kurorte können einen Beitrag zur Sicherstellung der Gesundheitsversorgung für Unternehmen, Bevölkerung und Gäste in der Region leisten. Darüber hinaus kann auch der Ausbau der Breitbandinfrastruktur dazu beitragen, eine digitale Spaltung zwischen ländlichen und urbanen Räumen zu verringern bzw. zu verhindern.

Potenziale besser ausschöpfen

Vorhandene Potenziale in der Region sollten besser ausgeschöpft werden. Zum einen könnten nachwachsende Rohstoffe (Wald) als Basis für neue Wertschöpfung besser genutzt (Energie, Materialtechnik, Bio-Economy etc.) werden. Der Ausbau der erneuerbaren Energieerzeugung durch regional getragene Investitionen sowie die Umsetzung vorhandener Speichertechnologiekonzeptionen sind Handlungsoptionen. Aber auch ein beschleunigter Ausbau der Breitbandinfrastruktur für die digitalen Anforderungen der Zukunftsmärkte und zur Ausschöpfung der Potenziale der Workplace-Innovation (Heimarbeit etc.) ist ein wichtiges

Handlungsfeld. Eine flächendeckende regionale Ausweitung und Professionalisierung der vorhandenen Netzwerkstrukturen im Bereich der Kurorte und Heilbäder könnte zur Schärfung des Profils als Gesundheitsregion beitragen.

Infrastruktur (Verkehr, Breitband, Energieversorgung) für Wirtschaft stärken

Die Infrastruktur für die Wirtschaft sollte weiter gestärkt werden, durch den Ausbau der Gewerbe- und Industrieflächen (z.B. in interkommunaler Kooperation), die Entwicklung und Umsetzung von Strategien der energieintensiven Unternehmen zur Erhöhung der Energieeffizienz sowie die Fort- und Weiterbildung für ungenügend qualifizierte Beschäftigte im Hinblick auf die zukünftigen Anforderungen (wissensorientierte Industrie).“

(Quelle: Integriertes Handlungskonzept für die Region Südwestfalen, Stand: 09.03.2015, Seiten 31-33)

Zum Teil decken sich die Handlungsfelder und Ziele des Integrierten Handlungskonzeptes für die Region Südwestfalen mit dem Handlungsplan „Initiative zur Fachkräftesicherung in Nordrhein-Westfalen“ für die Region Hellweg – Hochsauerland, zum Teil ergänzen sie den regionalen Handlungsplan. Aus diesem Grunde sollen im Hinblick auf den Projektauftrag „Fachkräfte.NRW“ sowohl der Handlungsplan für die Region Hellweg - Hochsauerland als auch das Integrierte Handlungskonzept für die Region Südwestfalen in die Auswahlkriterien einbezogen werden.