



Handlungsplan Fachkräftesicherung der Region Mülheim-Essen-Oberhausen (MEO)

Konzept, erstellt im Rahmen der Initiative zur
Fachkräftesicherung des Ministeriums für Arbeit,
Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

Herausgeberin:

NRW Regionalagentur MEO e.V.

Redaktion:

MEO-Facharbeitskreis Regionale Wirtschaftsförderung/AG Daten

Redaktionsteam:

Andrea Demler, – Agentur für Arbeit Essen

Wolfgang Draeger – Agentur für Arbeit Oberhausen/Mülheim

Ulrike Joschko – NRW Regionalagentur MEO

Carsten Kupzick – NRW Regionalagentur MEO

Volker Wild – Essener Wirtschaftsförderungsgesellschaft mbH

Essen, im Februar 2012

Inhalt

Inhalt.....	3
0 Einleitung.....	4
Fachkräfte in der Region halten.....	4
Endogene Potentiale der Region konsequent heben.....	5
Vorteile einer Region der kurzen Wege nutzen.....	5
Kurzfassung.....	6
I Ausgangslage.....	7
Beschäftigung.....	7
Erwerbsbeteiligung.....	8
Fachkräfteentwicklung.....	8
Demografie.....	10
Bildung.....	10
Sozialindikatoren.....	10
Zusammenfassung.....	11
II Ziele.....	12
Gesamterwerbstätigenquote steigern.....	12
Migrantenerwerbstätigenquote erhöhen.....	12
Frauenerwerbstätigenquote erhöhen.....	12
Erwerbstätigenquote Älterer erhöhen.....	13
Fachkräfte gewinnen und an die Region binden.....	13
III MEO-Netzwerk Fachkräftesicherung.....	14
Zielgruppen.....	14
Netzwerkorganisation.....	15
Verantwortlichkeiten der Akteure im Netzwerk Fachkräftesicherung.....	15
Handlungsfelder.....	17
1. Fachkräftemonitoring.....	18
2. Unternehmensübergreifendes Standortmarketing.....	19
3. Chancen nutzen.....	20
4. Nachwuchs fördern.....	22
5. Beschäftigung sichern.....	24
6. Unternehmen stärken.....	25
IV Kooperationsstrukturen im Rahmen des Konzeptes Fachkräftesicherung.....	27
Einbringen von Teilprojekten.....	27
Regionale Kooperation innerhalb der Regelstrukturen.....	27
V Anhang.....	29

0 Einleitung

Mit dem Ziel, die vorhandenen Potentiale des Arbeitsmarktes zu nutzen und weiter zu entwickeln, um eine Fachkräftelücke nicht entstehen zu lassen bzw. aktuelle Fachkräftebedarfe auszugleichen, hat das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen am 29.07.2011 die Initiative zur Fachkräftesicherung veröffentlicht. Die Regionen wurden darin aufgefordert, Handlungspläne zu erarbeiten, die auf der Basis vorhandener Daten die Arbeitsmarktlage in den Regionen beschreiben und Aussagen darüber treffen,

- welche (Teil-) Ziele wie erreicht werden sollen,
- welchen Beitrag die einzelnen Akteure zur Umsetzung des Handlungsplans leisten,
- wozu sich die Akteure verpflichten,
- welche Institution dazu in der Region die verantwortliche Koordination und Netzwerkarbeit übernimmt sowie
- wo zusätzliche Handlungsbedarfe gesehen werden, die durch Aktivitäten der Beteiligten (auch finanziell) nicht abgedeckt werden können und somit im Rahmen der Initiative als Projekt durch das Land gefördert werden sollten.

In der MEO-Region wurden Ausrichtung und Anforderungen der Fachkräfteinitiative frühzeitig im MEO-Facharbeitskreis Regionale Wirtschaftsförderung (Mitglieder: siehe Anlage 1), erweitert um relevante regionale Akteure aus den kommunalen Bildungsbüros und VertreterInnen der kommunalen Bereiche Übergangsmanagement und Gleichstellung, diskutiert. Dieser Kreis hat die Arbeitsgruppe Daten einberufen und damit beauftragt, auf der Basis der Analyse der von der G.I.B. Landesberatungsgesellschaft zur Verfügung gestellten Daten (siehe Anlage 2) die regionalen Anforderungen, Zielsetzungen und Schwerpunkte herauszuarbeiten und den Handlungsplan zu entwerfen. Nach einer zunächst abschließenden Diskussion des Konzeptentwurfs im erweiterten Facharbeitskreis Regionale Wirtschaftsförderung wurde das Papier dem MEO-Lenkungskreis vorgelegt, der in der Sitzung am 12.09.2011 das regionale Votum gefasst und den Handlungsplan als Grundlage für die weitere Zusammenarbeit in den im Konzept genannten Handlungsfeldern verabschiedet hat. In Abstimmung mit den regionalen Akteuren wurde am 16.01.2012 eine weitere Differenzierung des Handlungskonzeptes vorgenommen.

Eine statistische Analyse von Arbeitsmarktdaten bei insgesamt schwieriger lokaler Ausgangslage führt fast zwangsläufig zu einer eher problemorientierten Sicht. Als zentrale, regionspezifische Chancen zur Fachkräftesicherung werden gesehen:

Fachkräfte in der Region halten.

Die Region im Herzen der Metropole Ruhr ist hervorragend ausgestattet mit vielfältigen Bildungseinrichtungen, einer Universität, einer neu gegründeten technisch-naturwissenschaftlichen Fachhochschule, mit der traditionell eng mit der Wirtschaft verknüpften privaten Hochschule für Ökonomie und Management (FOM), einer tiefgestaffelten berufsbildenden Landschaft bis hin zu einer bemerkenswerten Dichte an Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung. Dies führt in der Summe zu einer bildungsorientierten Zuwanderung insbesondere junger Menschen in die Region. Diesen Zuzug in die Region gilt es als grundlegende Chance der Region zu erkennen und systematisch zu nutzen.

Endogene Potentiale der Region konsequent heben.

Die MEO-Region verfügt über vielfältige, noch zu hebende Potentiale. Die Beschäftigung von Frauen, MigrantInnen und besonders von jungen Bürgerinnen und Bürgern ist unterdurchschnittlich. Auch qualitativ muss es gelingen, insbesondere bisher benachteiligte Gruppen für eine gezielte Qualifizierung oder Aufqualifizierung zu gewinnen. Dies stärkt den regionalen Arbeitsmarkt, entlastet das Sozialsystem und ist langfristig ein Standortvorteil der MEO-Region.

Vorteile einer Region der kurzen Wege nutzen.

Die MEO-Region umfasst die drei kreisfreien Städte, Mülheim an der Ruhr, Essen und Oberhausen. Auf nur 379 km² leben hier 974.000 Menschen. Die Anzahl der Menschen je km² ist ca. 5-mal größer als im NRW Landesdurchschnitt. Allein bei der IHK sind 47.000 Unternehmen registriert. Damit ist MEO die räumlich dichteste Region in NRW. Hierin besteht eine große Chance für Vernetzungsprojekte auf allen Ebenen.

Kurzfassung

Aktuell sind die Kennzeichen der MEO-Region:

- eine überdurchschnittliche SGB II-Quote bei gleichzeitig negativer Bevölkerungsentwicklung,
- eine unterdurchschnittliche Erwerbsquote insgesamt, bei Frauen und MigrantInnen, (Unterschiede zwischen den MEO-Städten),
- unterdurchschnittliche Betreuungsquote der Kinder unter 6 Jahren,
- eine hohe Beschäftigungsquote von Hochqualifizierten bei hohem Anteil von Beschäftigten über 55 Jahre, (Unterschiede zwischen den MEO-Städten),
- eine hohe SGB II-Quote bei gleichzeitig hohem Anteil der Schulentlassenen ohne Abschluss (Unterschiede zwischen den MEO-Städten) sowie
- unterschiedliche Pendlersalden bei unterschiedlichem Beschäftigtenanteil im Dienstleistungssektor in den Städten; hohe Einpendlerzahlen im Teilraum Essen.

Das generelle Ziel der MEO-Region ist es, in folgenden Arbeitsmarktindikatoren zum Landesdurchschnitt aufzuschließen:

- Gesamterwerbstätigenquote,
- Frauenerwerbstätigenquote,
- Migrantenerwerbstätigenquote,
- Beschäftigungsquote Älterer,
- SchulabgängerInnen ohne Abschluss sowie
- Ausbildungsabbrecherquote.

Darüber hinaus sind folgende Ziele vorrangig:

- regionale Übergangsquote Abitur/Hochschule erhöhen bzw. sichern,
- Studienabbruchquote senken,
- Betreuung für Kinder unter 6 Jahren ausweiten,
- bei der Berufsorientierung stärker für die Engpassberufe und MINT-Berufe werben,
- Unternehmen bei der Personalentwicklung stärken sowie
- Stärkung des unternehmensübergreifenden Standortimages.

Branchenbezogene Schwerpunkte will die Region in folgenden Berufsfeldern setzen:

- Elektroberufe
- Gesundheitsdienstberufe,
- Metallberufe: Metallerzeugung, -bearbeitung,
- Metallberufe: Installations- und Metallbautechnik,
- technisch-naturwissenschaftliche Berufe.

Bei den Zielgruppen konzentriert sich die MEO-Region auf:

- Beschäftigte & Arbeitsuchende,
- SchülerInnen & Auszubildende (Übergang Schule-Beruf),
- MigrantInnen,
- Frauen,
- UnternehmerInnen (KMU und Handwerk),
- Internationale Unternehmen (Personalvorstände),
- Unternehmensverbände,
- Gewerkschaften & Betriebsräte sowie
- StudentInnen / HochschulabsolventInnen.

I Ausgangslage

Das Fachkräfteprogramm des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales NRW setzt auf regionale Partnerschaft, regionale Lösungen und ein regionales Monitoring. Dieses dient dazu, Handlungsfelder zu erkennen, in denen der Fachkräftebedarf die Innovationsfähigkeit und das Wachstum kleiner und mittelständischer Unternehmen behindert. Auf der Basis des Monitorings entwickeln die Regionen Handlungspläne, in denen sie ihre Ausgangslage und konkrete Schritte zur Weiterentwicklung in der Region aufzeigen.

Der hier vorgelegten Analyse lagen Daten zugrunde, die von der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B) im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales zusammengestellt wurden (aktuellster Stand: 31.12.2009/Quellen waren die Bundesagentur für Arbeit und IT.NRW). Die Daten wurden in einer Präsentation aufbereitet und sind Teil dieses Handlungskonzeptes (siehe Anlage 2).

Beschäftigung

Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) über 55 Jahren an allen SVB am Arbeitsort beträgt in der MEO-Region 15% (49.588 SVB von 330.073 SVB) und ist damit im NRW-Vergleich (13,6%) überdurchschnittlich. Ein Fachkräftemangel durch altersbedingt ausscheidende MitarbeiterInnen ist damit früher zu befürchten. Die Beschäftigungsquote Älterer, das ist der Anteil der SVB im Alter von 50-65 Jahren an der Bevölkerung im Alter von 50-65 Jahren am Wohnort, ist in der MEO-Region unterdurchschnittlich. Diese Differenz wird durch die BerufseinpenderInnen geschlossen.

Der Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten (SVB) Frauen an allen SVB am Arbeitsort beträgt in der MEO-Region 45,7% (150.937 SVB von 330.073 SVB) und ist damit im Landesvergleich (44,3%) überdurchschnittlich.

Der Anteil von Frauen an den Beschäftigten hat zugenommen, allerdings ist der Anteil am Arbeitsvolumen nur gering gewachsen, da mehr als 50% der Frauen in Teilzeit arbeiten (Quelle: IAB Kurzbericht 09/2011). Frauen weisen von daher erhebliche Potentiale für den Arbeitsmarkt auf, sie können überdurchschnittlich zur Senkung des Fachkräftebedarfs beitragen. Gerade bei Frauen und Müttern findet sich ein großes und bei entsprechenden Rahmenbedingungen schnell zu aktivierendes Fachkräftepotential.

Der Beschäftigungsanteil in wissensintensiven Dienstleistungen beträgt 40,2% und ist damit in NRW überdurchschnittlich. Das bedeutet, dass die hier ansässigen Unternehmen besonders gut bzw. speziell ausgebildete Fachkräfte beschäftigen und vermutlich auch künftig besonders qualifiziertes Personal benötigen werden.

Der Anteil der Beschäftigten ohne Ausbildung liegt bei 13,4% und ist damit in NRW unterdurchschnittlich. Diese Quote unterstützt die Aussage, dass hier ansässige Unternehmen verstärkt höher qualifizierte MitarbeiterInnen beschäftigen und auch suchen.

Der Beschäftigungsanteil der Hochqualifizierten liegt bei 12,0% und ist damit im Vergleich zu NRW überdurchschnittlich. Betrachtet man die drei Teilräume der Region so sieht man, dass in Essen mit 13,7%, Mülheim mit 10,3% und Oberhausen mit 7,3 % deutliche Unterschiede bestehen. Da Essen der größte Teilraum ist, wirkt sich diese Beschäftigtenstruktur insgesamt stärker aus.

Alle vier Beschäftigungsindikatoren weichen mit zum Teil erheblichen innerregionalen Unterschieden vom NRW-Durchschnitt ab. Sie geben zusammengenommen unter dem Aspekt Fachkräftebedarf besonderen Anlass zu Anstrengungen, diesen Entwicklungen in der Region entgegenzuwirken.

Erwerbsbeteiligung

Die Erwerbstätigenquote, das ist der Anteil der Erwerbstätigen an der Wohnbevölkerung zwischen 15 und 65 Jahren, beträgt in der MEO-Region 66,5% und liegt damit unter dem NRW-Durchschnitt von 69,0%. Betrachtet man die drei Teilräume der Region, so sieht man, dass die Ergebnisse in Essen mit 67,5%, Mülheim mit 66,9% und Oberhausen mit 63,4% insgesamt unter dem NRW-Schnitt liegen, aber auch ihrerseits deutliche Unterschiede abbilden.

Die Frauenerwerbsquote, das ist der Anteil der erwerbstätigen Frauen an der weiblichen Bevölkerung zwischen 15 und 65 Jahren, beträgt MEO-weit 61,6% und liegt damit nahe beim NRW-Durchschnitt. Betrachtet man wiederum die drei Teilräume der Region, so sieht man, dass die Ergebnisse deutliche Unterschiede abbilden. Bei einem NRW-Schnitt von 61,7%, liegen Essen mit 63,6% darüber, Mülheim mit 59,6% und Oberhausen mit 58,0% aber darunter. Programme und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen das Ziel, Beschäftigungspotentiale zu heben und MitarbeiterInnen zu gewinnen und zu binden. Berufsrückkehrerinnen, Alleinerziehende und die bisher nicht oder nur gering beschäftigte „stille Reserve“ kann durch bessere Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Fachkräftesicherung und -qualifizierung gewonnen werden.

Die Migrantenerwerbsquote, d.h. der Anteil der erwerbstätigen MigrantInnen an der MigrantInnenwohnbevölkerung zwischen 15 und 65 Jahren, liegt in der MEO-Region bei 52,9% und damit unter dem Landesdurchschnitt.

Die Beschäftigungsquote, das ist der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an der Wohnbevölkerung, ist in der Region ebenfalls unterdurchschnittlich. Die Arbeitslosenquoten in Essen und Oberhausen sind überdurchschnittlich, Mülheim liegt am NRW-Schnitt. Trotzdem lässt sich für die MEO-Region aktuell bereits ein Stellenbesetzungsproblem ablesen (Näheres dazu in der Analyse der Berufsgruppen).

Die o.g. Daten zur Erwerbsbeteiligung in der MEO-Region geben zusammen genommen deutliche Hinweise auf Handlungsfelder und Entwicklungsanforderungen. Gleichzeitig kann, bei optimistischer Grundeinstellung, in dieser Situation auch ein zu hebendes Potential gesehen werden.

Fachkräfteentwicklung

Im Folgenden wird eine Momentaufnahme zum 27.06.2011* in der Berufsanalyse dargestellt. Die Berufe wurden zu Berufsgruppen aggregiert (*Statistik-Service West, Auftragsnummer 114148).

Ausgewertet wurde das Ruhrgebiet als die Summe der Agenturen Bochum, Dortmund, Duisburg, Essen, Gelsenkirchen, Hagen, Hamm, Oberhausen und Recklinghausen. Die Auswertung wurde über das Ruhrgebiet gelegt, um zum einen mit der größeren Fallzahl eine gesicherte statische

Aussage zu erhalten. Zum anderen greifen die Arbeitsmärkte im Ballungsraum, nicht zuletzt wegen der guten Infrastruktur, stärker ineinander als im ländlichen Raum.

Aktuelle Engpassberufsgruppen im Ruhrgebiet

Ergebnis der Berufsanalyse sind die Engpassberufsgruppen, gemessen an der Anzahl der Arbeitslosen, die auf 100 gemeldete offene Stellen kommen. Im Ruhrgebiet sind dies:

251 Arbeitslose in den Gesundheitsdienstberufen,
278 Arbeitslose in den Elektroberufen,
333 Arbeitslose bei den Chemiefachkräften und in der Kunststoffverarbeitung,
376 Arbeitslose in den Metallberufen: Metallerzeugung, -bearbeitung,
453 Arbeitslose in den technisch-naturwissenschaftlichen Berufen und
518 Arbeitslose in den Metallberufen: Installations- und Metallbautechnik.

Der Quotient ist jedoch zu interpretieren. Ein hoher Stellenbestand unterliegt auch konjunkturellen Einflüssen. Ein Anstieg gerade im Zuge einer konjunkturellen Erholung ist zunächst erfreulich, wenn die Vakanzzeit, d.h. der Zeitraum vom tatsächlichen Freisein der Stelle bis zur Besetzung, sich nicht verlängert.

Ist der Quotient kleiner als drei, ist grundsätzlich von einem Mangel auszugehen. Auch bei bis zu fünf Arbeitslosen auf eine Stelle ist immer noch von einem Bedarf im Berufsfeld auszugehen.

Die Auswertung der Berufsgruppen für die MEO-Region zeigt folgendes Bild:

199 Arbeitslose in den Elektroberufen,
207 Arbeitslose in den Gesundheitsdienstberufen,
287 Arbeitslose in den Metallberufen: Metallerzeugung, -bearbeitung,
359 Arbeitslose in den Metallberufen: Installations- und Metallbautechnik und
385 Arbeitslose in den technisch-naturwissenschaftlichen Berufen.

Diese Berufsgruppen weisen gleichzeitig überdurchschnittliche Vakanzzeiten von über 74 Tagen auf. In der MEO-Region findet man erste Signale des Fachkräftemangels in den gleichen Berufsgruppen wie im Ruhrgebiet. Die Situation ist aber in diesen Mangelberufen bereits heute deutlich enger. Allerdings wurden hier Berufe, bei denen der statistische Aussagewert aufgrund der geringen Komponentengrößen eingeschränkt war, nicht aufgeführt.

In der MEO Region weist Essen absolut betrachtet die höchste Arbeitslosenquote aus. Traditionell ist das Ruhrgebiet in NRW von einer höheren Arbeitslosenquote betroffen. Nicht nur in Essen verschärft sich das qualitative Problem. Die spezifischen Bedarfe der Arbeitgeber können vermehrt nicht mehr mit dem zur Verfügung stehenden Potential an arbeitslosen ArbeitnehmerInnen gedeckt werden. Betrachtet man die Arbeitslosigkeit nach Rechtskreisen, kann man deutlich das qualitative Problem erkennen. Während im Rechtskreis SGB III die Arbeitslosigkeit kontinuierlich

zurückgeht, stagniert sie im Rechtskreis SGB II. Die arbeitsmarktnahen und damit besser qualifizierten ArbeitnehmerInnen profitieren von einer konjunkturell guten Arbeitsmarktlage deutlich stärker als Langzeitarbeitslose und ArbeitnehmerInnen mit Qualifikationsdefiziten.

Demografie

Die demografische Entwicklung der Region ist ähnlich rückläufig und die Wohnbevölkerung ebenso überaltert wie im NRW-Schnitt. Es gibt allerdings auch Regionen in NRW, die an Bevölkerung gewinnen. Der Teilraum Mülheim hat NRW-weit den höchsten Bevölkerungsanteil über 50 Jahren und den zweitniedrigsten Anteil Jugendlicher unter 25 Jahren. Das bedeutet, dass zum einen der Abwanderung insbesondere von Fachkräften und AkademikerInnen entgegenzuwirken ist. Zum anderen muss die Region ihre Potentiale an Lebensqualität verbessern und die vorhandenen Qualitäten durch geeignete Kommunikationsmaßnahmen herausstellen.

Bildung

Im Segment Bildung finden sich in der MEO-Region zwei Extreme wieder: Sowohl der Anteil der SchulabgängerInnen mit Hochschulreife als auch derjenigen ohne jeden Abschluss sind im NRW-Vergleich überdurchschnittlich.

Der Anteil der SchulabgängerInnen mit Hochschul- oder Fachhochschulreife betrug 2008 in der MEO-Region 37,1% und lag damit über dem NRW-Durchschnitt von 32,8%. Das waren absolut 4.017 AbsolventInnen. Im Teilraum Oberhausen lag die Quote bei nur 31,8%. Der Bildungsbericht 2011 der Stadt Essen weist darauf hin, dass in den Stadtteilen im Essener Süden der Anteil der AbgängerInnen mit Hochschulreife überdurchschnittlich hoch ist. Diese Quote wird - wie die absoluten Zahlen - in den nächsten Jahren durch die demografischen Veränderungen deutlich abnehmen.

Die Ausbildungsabbrecherquote der Region ist überdurchschnittlich. Es gibt Unterschiede in den Teilräumen: Mülheim mit 28,9% und Oberhausen mit 36,2% liegen 2009 über dem Landesdurchschnitt, Essen im NRW-Schnitt von 24,7%. Hier sollten ergänzende Daten aufbereitet und die Begründungszusammenhänge näher betrachtet werden.

Sozialindikatoren

Der Anteil der Betreuungsplätze für Kinder unter 6 Jahren beträgt in Deutschland 56,4%, in NRW 52,1% und liegt in allen drei Teilräumen der MEO-Region unter dem NRW-Schnitt.

Die SGB II-Quote beträgt in Deutschland 10,4%, in NRW 11,4% und liegt in allen drei Teilräumen der Region über dem NRW-Schnitt, in Essen sogar bei 18,2%.

Die SGB II-Quote der unter 15-Jährigen beträgt in Deutschland 15,8%, in NRW 17,6% und liegt in der MEO-Region in allen drei Teilräumen über dem NRW-Schnitt, in Essen bei 30,5%.

Ein Zusammenhang zwischen hohen SGB II-Quoten und SchulabgängerInnen ohne Abschluss kann statistisch nicht unmittelbar belegt werden, lässt sich aber vermuten. Allerdings kann man sehen, dass bei diesem Vergleich Teilräume wie Mülheim besser und andere, wie die Märkische

Region, schlechter abschneiden. Die Abgängerquote ohne Schulabschluss ist demzufolge auf Faktoren zurückzuführen, die näher untersucht werden müssen.

Die Bildungs- und Sozialindikatoren geben trotz einiger guter Werte bei der Bildung zusammen und mit Blick auf die Prognose größten Anlass zur Besorgnis.

Zusammenfassung

Kennzeichen der MEO-Region sind derzeit:

- eine überdurchschnittliche SGB II-Quote bei gleichzeitig negativer Bevölkerungsentwicklung,
- eine unterdurchschnittliche Erwerbsquote insgesamt, bei Frauen und MigrantInnen (Unterschiede zwischen den MEO-Städten),
- eine unterdurchschnittliche Betreuungsquote der Kinder unter 6 Jahren,
- eine hohe Beschäftigungsquote von Hochqualifizierten bei hohem Anteil von Beschäftigten über 55 Jahre, (Unterschiede zwischen den MEO-Städten),
- eine hohe SGB II-Quote bei gleichzeitig hohem Anteil der Schulentlassenen ohne Abschluss, (Unterschiede zwischen den MEO-Städten) sowie
- unterschiedliche Pendlersalden bei unterschiedlichem Beschäftigtenanteil im Dienstleistungssektor in den Städten; hohe Einpendlerzahlen im Teilraum Essen.

Die drei Städte haben unterschiedliche Strukturprobleme. Zudem sind sie kleinräumig betrachtet auch in sich keineswegs homogen. Die Sozialstrukturgrenzen stimmen keinesfalls mit den Stadtgrenzen überein. Kleinräumige Untersuchungen würden die räumliche Bündelung von Problemstellungen in der Region insgesamt verdeutlichen.

Als wichtigste endogene Handlungsfelder aus der Analyse der Strukturdaten sind festzuhalten: Die Erwerbsbeteiligung insgesamt, aber insbesondere auch die Erwerbsbeteiligung von Frauen, MigrantInnen und Jugendlichen muss gesteigert werden. Die Erwerbstätigenquote zu heben erfordert u.a. den Ausbau der Betreuungsangebote, aber auch zielgruppenspezifische Hilfen und Ausbildungs- und Arbeitsplatzangebote mit modernen Arbeitszeitmodellen. Die Region benötigt weiterhin dringend Hilfen zur Berufsorientierung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Vorhandene Maßnahmen sind auf Wirksamkeit zu prüfen.

II Ziele

Die MEO-Region liegt bei den in Kapitel I genannten Arbeitsmarktindikatoren (siehe Kapitel I und Anlage 2) unter dem NRW-Schnitt. Deshalb ist es neben der Verfolgung übergeordneter Ziele des Bundes und der EU das generelle Ziel der MEO-Region, in folgenden Arbeitsmarktindikatoren zum NRW-Landesdurchschnitt aufzuschließen (zur Datenlage siehe auch Anlage 2):

- Gesamterwerbstätigenquote,
- Frauenerwerbstätigenquote,
- Migrantenerwerbstätigenquote,
- Beschäftigungsquote Älterer,
- SchulabgängerInnen ohne Abschluss,
- Ausbildungsabbrecherquote und
- Betreuungsplätze für Kinder unter 6 Jahren.

Darüber hinaus sind folgende Ziele besonders relevant:

- regionale Übergangquote Abitur / Hochschule erhöhen bzw. sichern,
- Studienabbrecherquote senken,
- bei der Berufsorientierung stärker für die Engpassberufe und MINT-Berufe werben,
- Unternehmen bei der Personalentwicklung stärken und
- das unternehmensübergreifende Standortimage stärken.

Gesamterwerbstätigenquote steigern

Die EU-Mitgliedstaaten sollen Maßnahmen ergreifen, die zu Vollbeschäftigung führen, die Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität steigern sowie den sozialen und territorialen Zusammenhalt stärken (Leitlinie Nr. 17). Bei Berücksichtigung dieser Schwerpunkte sollte die Europäische Union (EU) bis 2020 folgende Beschäftigungszielquoten verwirklichen: eine Gesamtbeschäftigungsquote von 70%, eine Mindestquote von 60% für die Frauenbeschäftigung und von 50% für die Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen (55 bis 64 Jahre).

Migrantenerwerbstätigenquote erhöhen

Die Gesamtbeschäftigtenquote in der MEO-Region liegt ohne Migrantinnen und Migranten derzeit bei 71%. Für die MEO-Region bedeutet dies mit erster Priorität die im NRW-Vergleich besonders niedrige Beschäftigtenquote der Migranten zu analysieren und anzuheben. Dazu liegen bislang keine kleinräumigen Zahlen für die drei Städte vor. Ebenso wenig liegt eine Aussage über den Beschäftigungsanteil der Frauen unter den Migranten vor. Der Arbeitsmarktreport 2010 der G.I.B. führt dazu für NRW aus: „Insbesondere die Erwerbstätigenquote der Frauen mit Zuwanderungsgeschichte bleibt mit rund 49% deutlich zurück gegenüber der Erwerbstätigenquote der Frauen ohne Zuwanderungsgeschichte mit rund 65%“.

Frauenerwerbstätigenquote erhöhen

Die Lage ist in den MEO-Teilräumen unterschiedlich, was darauf hinweist, dass Teilprojekte konzipiert werden müssen. Für Mülheim und Oberhausen ist der besonders niedrige Anteil zu analysieren und es müssen zielgruppenspezifische Maßnahmen ergriffen werden. Das betrifft vor allem das zur Qualifikation passende Arbeitsplatzangebot und auch die Betreuungssituation. Gewerblich-technische Arbeitsplätze, die in Oberhausen und Mülheim stärker vertreten sind (Dienstleistungsanteil Oberhausen: 72,7 %, Mülheim: 67,1%) stellen oft kein adäquates Angebot für Frauen dar.

Erwerbstätigenquote Älterer erhöhen

Hier kann aufgrund abweichender Datengrundlage (50-65 Jahre) kein Vergleich der Zahlen zum EU-Ziel gezogen werden. Im Vergleich liegt die MEO-Region bei der Beschäftigungsquote mit 41,7 % Älterer an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort aber ebenfalls unter dem Landesdurchschnitt NRW von 43,8 %.

Fachkräfte gewinnen und an die Region binden

Jedes Jahr absolvieren Menschen in der MEO-Region ihre Ausbildung oder ein Studium. Es gilt Maßnahmen zu ergreifen, um diese Menschen dauerhaft für die MEO-Region zu gewinnen. Ein großer Teil dieser Einwohnerzuwächse geht der Region zwischen deren 30sten und 50sten Lebensjahr wieder verloren. Hochqualifizierte sind i.d.R. mobiler als geringer Qualifizierte. In der Konsequenz wandern Hochqualifizierte aus strukturschwächeren Regionen ab. Dieses Phänomen kann man zwischen den Bundesländern in einem Nord-Süd- und einem Ost-West-Gefälle erkennen. Sofern diese Arbeitskräfte dem regionalen Arbeitsmarkt als Pendler erhalten bleiben (insbesondere in Essen), gehen sie jedoch dem Wohnort verloren, der in seiner Sozialstruktur stärker von den weniger Erfolgreichen bestimmt wird. Dies führt auch zu unerwünschten Auswirkungen in den kommunalen Haushalten in der MEO-Region.

Die überzeugendsten Bindungsfaktoren sind noch immer das Arbeitsplatzangebot und die Rahmenbedingungen der Beschäftigung. Eine Voraussetzung für ein ausreichendes Potential an Arbeitsplätzen ist wirtschaftliches Wachstum. Die Löhne und Gehälter müssen attraktiv sein und die Vereinbarkeit mit dem Familienleben muss erleichtert werden. Als vorbereitende Maßnahme zur Bindung von AkademikerInnen müssen Angebote für die studienbegleitende Berufspraxis geschaffen werden. An diesen Themen müssen in erster Linie die Unternehmen selbst arbeiten.

An zweiter Stelle bei der Entscheidung für einen Wohnort stehen das Stadtumfeld mit seinen Freizeitangeboten und das daraus abgeleitete Image des Wohnortes. Darauf folgt die Verfügbarkeit von attraktiven Wohnungen. An diesem Aspekt müssen die Kommunen im Verbund mit den Wohnungsbaugesellschaften intensiv und mit Ausdauer arbeiten. Letztendlich müssen die Standortqualitäten auch kommuniziert werden. Dafür müssen Abstimmungsstrukturen und Mittel bereitgestellt werden.

Verschiedene empirische Ergebnisse zeigen, dass Regionen mit einem hohen Angebot hochqualifizierter Arbeitskräfte schneller wachsen als andere Regionen. Darüber hinaus wird auch häufig davon ausgegangen, dass eine höhere Zahl von Hochqualifizierten positive Wirkungen auf die Erwerbstätigen der übrigen Qualifikationssegmente im Arbeitsmarkt ausübt (siehe HWWI&PWC, Deutschland 2020 – Die Arbeitsplätze der Zukunft, 1/2010). Deshalb ist es auch Ziel in der MEO-Region, mit und für Unternehmen und Einrichtungen, die Spitzenkräfte einstellen, gezielte Maßnahmen der frühzeitigen Standortbindung zu entwickeln.

III MEO-Netzwerk Fachkräftesicherung

Um der Zielsetzung gerecht zu werden, vorhandene Potentiale zu bündeln und aktuelle Aktivitäten bedarfsorientiert zu ergänzen und stärker zu vernetzen, bedarf es der Einbeziehung der Partner, die sich bereits bisher, z.T. unter anderen Themenstellungen, an Aktivitäten und Maßnahmen zur Fachkräftesicherung beteiligt haben. In einer von der Regionalagentur durchgeführten Kurzbefragung haben die zentralen arbeitsmarktpolitischen Partner in der Region ihre Arbeitsschwerpunkte in der verschiedenen Handlungsfeldern zurückgemeldet und benannt, mit welchen Zielgruppen konkret gearbeitet wurde. Für einen ersten Überblick wurde eine Mind Map (siehe Anhang 3: Mind Map) erstellt, die die tabellarische Übersicht zu „Aktivitäten regionaler Partner zur Fachkräftesicherung und -entwicklung in der MEO-Region“ (siehe Anlage 4: Matrix) zusammenfasst.

Die Darstellung erhebt nicht den Anspruch der Vollständigkeit, sondern vermittelt auf einen Blick die Komplexität des Themas insgesamt und verdeutlicht die Notwendigkeit, Abstimmungsstrukturen zu qualifizieren, den Informationsfluss sicherzustellen und Transparenz herzustellen. Die Befragungsergebnisse belegen einen hohen Handlungsbedarf beim Abgleich der Anforderungen der Unternehmen mit den Potentialen auf dem Arbeitsmarkt, beim Herstellen von Transparenz auf dem Arbeitsmarkt und bei der Vermittlung von Teilqualifikationen, bei der Kompetenzfeststellung bei Erwachsenen und bei der Steigerung der Attraktivität der dualen Ausbildung – Handlungsfelder also, die auch in der Datenanalyse als vorrangige Handlungsfelder identifiziert werden konnten. Als ein Element der Schaffung von Transparenz halten die Akteure die Erarbeitung einer systematischen Übersicht für zwingend notwendig.

Zielgruppen

Für nachfolgend aufgezählten Zielgruppen gibt es in der Region bereits eine Vielzahl an Maßnahmen:

- Beschäftigte & Arbeitsuchende
- SchülerInnen & Auszubildende im Übergang Schule-Beruf: Hier bestehen Schnittstellen zum Neuen Übergangssystem Schule-Beruf in NRW, bei dem die Kommunen in ihrer Koordinierungsfunktion und Prozessverantwortung gestärkt werden,
- MigrantInnen sowie,
- Frauen: Hier bestehen Schnittstellen zum aktuell aufgelegten Programm des Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes NRW.

Es ist daher dringend geboten, für alle Beteiligten, insbesondere für Unternehmen, aber auch für die Maßnahmenträger und die Begünstigten, Transparenz zu schaffen und die Maßnahmen zu kommunizieren.

In einigen Handlungsfeldern ist eine vertiefende Analyse der Ursachen und Zielgruppen wie z.B. die Erwerbsquote von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte erforderlich, um erfolgreiche, effiziente Maßnahmen durchführen zu können oder die Potentialschätzungen ggf. nach unten zu korrigieren.

Im Rahmen der regionalen Aktivitäten, insbesondere der Wirtschaftsförderungen, Kammern, Kommunen und Verbände, kommen folgende Zielgruppen für zusätzliche Maßnahmen in Betracht:

- UnternehmerInnen (KMU und Handwerk),
- Internationale Unternehmen (Personalvorstände),

- Unternehmenszusammenschlüsse,
- Gewerkschaften & Betriebsräte und
- StudentInnen / HochschulabsolventInnen.

Netzwerkorganisation

Zur Umsetzung der mit den Handlungsfeldern verbundenen Aufgaben halten es die regionalen Akteure für erforderlich, einen Netzwerktreiber für die MEO-Region zu installieren. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt ist die EWG - Essener Wirtschaftsförderungsgesellschaft mbH, mit dieser Aufgabe betraut.

Der Netzwerktreiber bildet in Zusammenarbeit mit den regionalen Akteuren Handlungspakete und führt diese von verschiedenen Akteuren eigenverantwortlich durchzuführenden Teilprojekte organisatorisch zusammen. Der Netzwerktreiber übernimmt folgende Aufgaben:

- Datenerhebung, -analyse und -fortschreibung (Fachkräftemonitoring),
- Abgleich von Bedarfen und Potentialen (Fachkräftemonitoring),
- Bedarfserhebungen in Unternehmen (tatsächlicher Fachkräftebedarf),
- Darstellung aktueller Aktivitäten (Transparenz),
- Bündelung vorhandener Potentiale (Vernetzung),
- Ansprache und Einbindung neuer Partner (Vernetzung),
- Initiierung neuer Projekte (Treiber),
- Antragsberatung, bedarfsorientierte Ergänzung bestehender Aktivitäten (Steuerung),
- Vorbereitung und Umsetzung von Kommunikationskonzepten mit den jeweiligen Partnern (Öffentlichkeitsarbeit),
- Entwicklung einer projektbezogenen Internetplattform (Öffentlichkeitsarbeit),
- Standortmarketing (Öffentlichkeitsarbeit und Nachhaltigkeit) und
- Etablierung der geschaffenen Strukturen in der Region (Nachhaltigkeit)

Die direkte Einbindung von Unternehmen ist Grundprinzip der Arbeit des Netzwerktreibers, der die Fachkräftebedarfe, die unternehmensspezifischen Fragestellungen und Inhalte von (Verbund-)Anträgen von Unternehmen erkennt und umsetzt. Unternehmen werden unmittelbar und mittelbar über die vertretenen Kommunen, Kammern und Verbände an der Zielfindung, Projektentwicklung und Umsetzung beteiligt. Als übergreifende Handlungsfelder, die durch ein Teilprojekt abgedeckt werden müssen, gelten „Fachkräftemonitoring“ und „unternehmensübergreifendes Standortmarketing“.

Verantwortlichkeiten der Akteure im Netzwerk Fachkräftesicherung

In der Region besteht Konsens darüber, dass sich die regionalen Akteure entsprechend ihrer thematischen Bezüge und Möglichkeiten in die Projektumsetzung einbringen:

Kammern und Unternehmensverbände:

Unterstützung in Unternehmensbefragungen, Öffentlichkeitsarbeit, Unternehmensbörsen, Netzwerkveranstaltungen, Zielgruppenarbeit, Einbindung bestehender Projekte

Wirtschaftsförderungen:

Unterstützung in der Antragsberatung, Öffentlichkeitsarbeit, Innovationsgespräche, Netzwerkveranstaltungen, Unternehmensbörsen, Einbindung bestehender Projekte

Regionalagentur MEO:

Unterstützung in der Antragsberatung, Öffentlichkeitsarbeit, Netzwerkveranstaltungen, Einbindung bestehender Projekte

Agenturen für Arbeit:

Unterstützung in Fachkräftemonitoring, Öffentlichkeitsarbeit, Zielgruppenarbeit, Unternehmensbörsen, Netzwerkveranstaltungen, Einbindung bestehender Projekte

Jobcenter/Optionskommunen:

Unterstützung in Öffentlichkeitsarbeit, Zielgruppenarbeit, Unternehmensbörsen, Netzwerkveranstaltungen, Einbindung bestehender Projekte

Städte/ Gleichstellungsstellen:

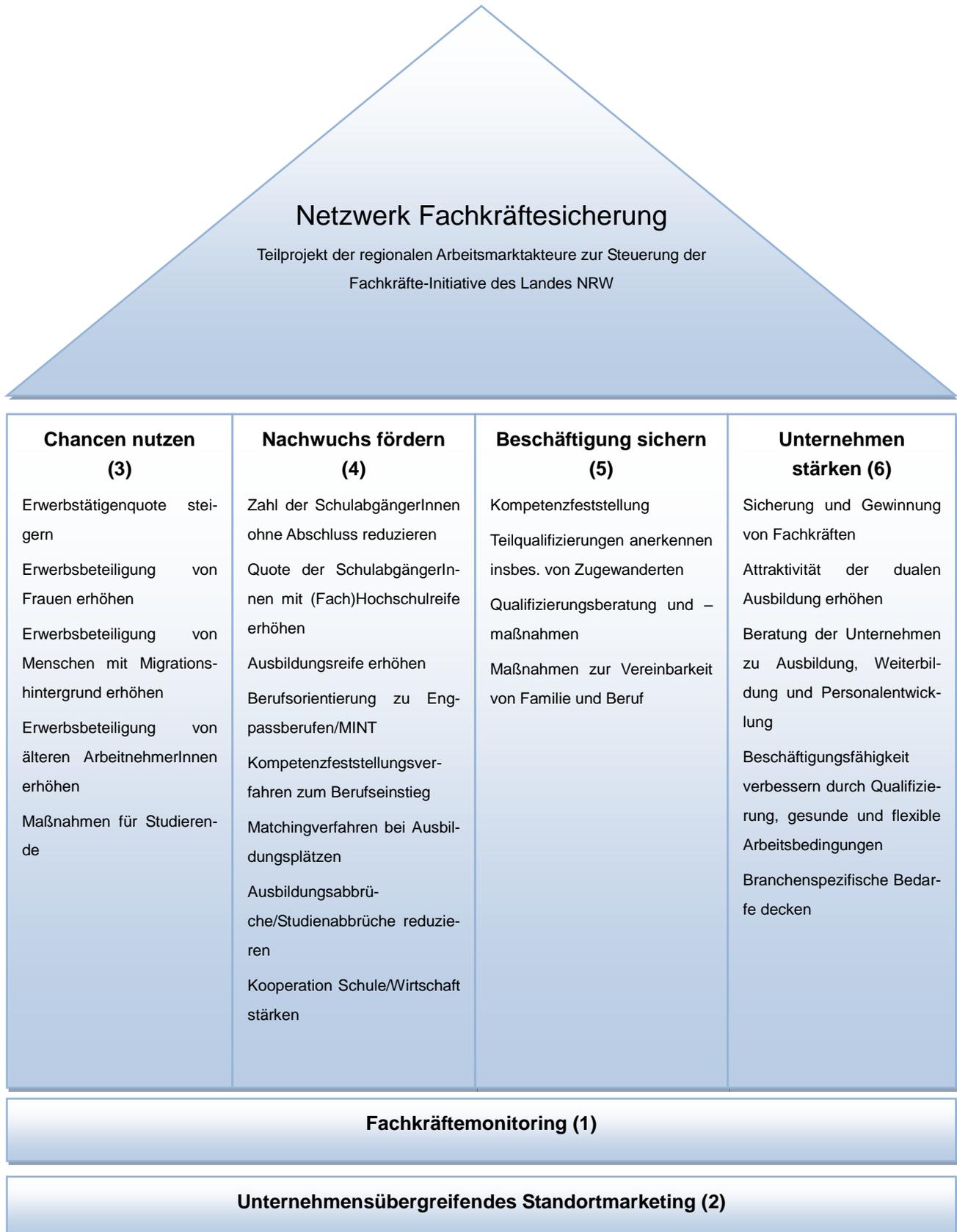
Unterstützung in Öffentlichkeitsarbeit, Einbringung der Querschnittsthemen „Schule und Beruf – Gender“, Netzwerkveranstaltungen, Einbindung bestehender Projekte

DGB:

Unterstützung in der Öffentlichkeitsarbeit, Netzwerkveranstaltungen.

Handlungsfelder

Folgende Übersicht verdeutlicht die Struktur der regionalen Netzwerkarbeit und die Einbindung der regionalen Handlungsfelder:



In den folgenden sechs Abschnitten werden die einzelnen Handlungsfelder vorgestellt und Unterziele, mögliche Maßnahmen und Verantwortlichkeiten genannt. Zu den im Folgenden genannten Projekten und Maßnahmen wird als Ergänzung auf Anlage 4 verwiesen, in der die bereits bestehenden Projekte in der Region aufgelistet sind.

1. Fachkräftemonitoring

Die vorangegangene Analyse (siehe Kapitel I) hat gezeigt, dass die Datenlage nicht immer Rückschlüsse auf Ursachen und daraus resultierende erfolgversprechende Handlungsansätze gibt. Um im Rahmen dieser Landesinitiative die Prioritäten richtig zu setzen, ist ein systematisches Monitoring erforderlich. Damit kann in allen Handlungsfeldern und Maßnahmen, deren Beitrag zur Behebung der Arbeitsmarktengpässe differenziert abgebildet werden.

Folgende Beispiele zeigen erste regionale Fragestellungen auf:

Die Ausprägungen einiger Indikatoren aus der vorangegangenen Analyse (siehe Kapitel I) sind nicht unmittelbar zu begründen. Um sachgerechte Maßnahmen und den effizienten Einsatz der Ressourcen zu gewährleisten, sind in solchen Fällen weitere Untersuchungen, Befragungen oder Auswertungen bereits durchgeführter/laufender Maßnahmen und Projekte vorzunehmen (Beispiel: niedrige Erwerbstätigenquote bei MigrantInnen, Ausbildungsabbruchquote).

Bei einigen Indikatoren sind Fallzahlen noch nicht bekannt oder in diesem Handlungsplan noch nicht vollständig wiedergegeben (Beispiel: Abbruchquote unter Studierenden).

Bei einigen Indikatoren ist unklar, welche Qualitäten vorliegen oder welche Zielgrößen erreicht werden sollen. Hier müssen weitere Untersuchungen oder Auswertungen erfolgen (Beispiel: früher erworbene berufliche Kompetenzen bei erwachsenen MigrantInnen, Anforderungen der Unternehmen an BewerberInnen).

Die Bedarfe der Unternehmen sind hier lediglich indirekt über Vakannzeiten bei der Stellenbesetzung oder anhand des derzeitigen Arbeitskräftebedarfs dargestellt. Es werden direkte Befragungen und Erhebungen erforderlich sein, um aus einem teilweise nur „gefühlten“ Fachkräftemangel heraus eine tatsächliche Bedarfslage zu beschreiben, sowohl in Quantitäten und Qualitäten als auch auf der Zeitachse.

Dieser Handlungsplan wird deshalb nicht als abschließend angesehen, sondern in den erforderlichen Bereichen fortgeschrieben und angepasst. Unabhängig davon können in vielen Handlungsfeldern jederzeit Projekte formuliert und begonnen werden.

Als wesentliches Element der Fortschreibung des Handlungsplans und der Steuerung des Gesamtprozesses ist ein Monitoring unerlässlich. Daten und Strukturindikatoren aus vorliegenden Quellen werden regelmäßig ausgewertet. Die Interpretation der Daten dient zur Bestimmung und Fortschreibung von Schwerpunktbereichen und Handlungsfeldern. Mit diesen Erkenntnissen wird in der MEO-Region ein Dialog mit Akteuren und Unternehmen zur Ableitung von Schlussfolgerungen und Maßnahmen geführt.

1. Fachkräftemonitoring		
<i>Unterziele</i>	<i>Maßnahmen</i>	<i>Verantwortlich</i>
Arbeitsmarkttransparenz schaffen	Datenerhebung, -analyse und -fortschreibung	Netzwerkorganisation
Bedarfslage in Unternehmen	Befragungen von Unternehmen ausgewählter Branchen zu Fachkräfteengpässen und Unternehmensbe-	Zusammenführung der Einzeldaten, Ab-

1. Fachkräftemonitoring		
<i>Unterziele</i>	<i>Maßnahmen</i>	<i>Verantwortlich</i>
analysieren	darfen im Rahmen regelmäßiger Befragungen der Partner	stimmung regionaler Indikatoren: Netzwerkorganisation, IHK, Arbeitsagenturen, Unternehmensverbände, Wirtschaftsförderungen u.a. (siehe auch Anlage 4)
Erfolgsfaktoren von Arbeitsmarktmaßnahmen identifizieren	Monitoring durchgeführter/bestehender Arbeitsmarktmaßnahmen Fortschreibung und regelmäßige Auswertung Priorisierung geplanter Maßnahmen anhand der Erfolgskriterien	Jeweilige Geldgeber der Maßnahmen Abstimmung im FAK WiFÖ Koordination durch Netzwerktreiber

2. Unternehmensübergreifendes Standortmarketing

Im Wettbewerb um Fachkräfte haben sich die Attraktivität von Arbeitgebern und die Standortattraktivität zu bedeutenden Kriterien entwickelt. Es ist daher sowohl für die ansässigen Unternehmen als auch für die Region von größtem Interesse, auf die Attraktivität der hiesigen Unternehmen als Arbeitgeber aufmerksam zu machen. Es geht dabei um die Themen Unternehmenskultur, gute Personal- und Personalentwicklungspolitik, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, flexible Arbeitszeiten, Karrierechancen und gute Arbeitsbedingungen. Der Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität widmen sich bereits verschiedene Akteure in den einzelnen Arbeitsmarktregionen. Es kommt jedoch nicht nur darauf an, gute Unternehmenspraxis auszuweiten, sondern solche Praxis in der Öffentlichkeit auch bekannt zu machen und als eine Qualität der Region herauszustellen. Damit verbunden ist das Anliegen, das Image der MEO-Region, darüber hinaus der Metropole Ruhr, als attraktiven Standort zum Arbeiten und Leben weiter zu profilieren und überregional zu kommunizieren. Denn die Lebens-, Kultur- und Freizeitbedingungen von Städten und Regionen werden für die Akquisition von Fachkräften immer wichtiger. Die Kommunikation der Arbeitgeberattraktivität und Lebensqualität ist auch eine Aufgabe im Rahmen der Fachkräftesicherung in der MEO-Region. Durch die Zusammenarbeit der Wirtschaftsförderungen auf der Ebene der Metropole Ruhr, koordiniert durch die WMR, soll eine erhöhte Aufmerksamkeit erreicht werden.

2. Unternehmensübergreifendes Standortmarketing		
<i>Unterziele</i>	<i>Maßnahmen</i>	<i>Verantwortlich</i>
Familienfreundliche Region	Auszeichnung familienfreundlicher Unternehmen	Lokale Bündnisse für Familie
Öffentlichkeitsarbeit	Abstimmung und Umsetzung eines gemeinsam entwickelten regionalen Konzeptes unter Nutzung der Informationswege aller Partner;. Unterstützung bei	FAK WiFö Unternehmerverbände

2. Unternehmensübergreifendes Standortmarketing		
<i>Unterziele</i>	<i>Maßnahmen</i>	<i>Verantwortlich</i>
	Werbemaßnahmen im Verbund mit den Trägern des Stadtmarketings	de, Wirtschaftsförderungen
Gute Praxis kommunizieren	Kommunikationskonzepte erstellen und umsetzen	Netzwerkorganisation
Attraktivität der Region steigern	Internationale Unternehmen, Hochschulen & Forschungseinrichtungen: Problemanalyse zum Thema Spitzenkräfte initiieren	Unternehmensverbände, Wirtschaftsförderungen
Jahresplanung abstimmen	Abgestimmte Zielplanung Abgestimmte Veranstaltungsplanung für Unternehmen	FAK Regionale Wirtschaftsförderung

3. Chancen nutzen

Durch den Vergleich des aktuellen regionalen Fachkräftepotentials und der Prognose für das Jahr 2020 lassen sich Aussagen darüber treffen, wie der demografische Wandel sich auf das zukünftige **endogene Fachkräftepotential** der MEO-Region auswirken wird (siehe Anlage 2, S. 14f). Dabei ist allerdings neben den quantitativen Aussagen das erforderliche Qualifikationsniveau möglicher Fachkräfte von hoher Bedeutung.

Aufgrund der aktuellen z.T. unzureichenden Datenlage (siehe auch Kap. III.1) werden im Folgenden exemplarisch nur anhand zweier Zielgruppen – der Frauen und der Menschen mit Migrationshintergrund – die möglichen Konsequenzen für die Projektplanung zur Sicherung des Fachkräftebedarfs aufgeführt. Für weitere bislang nicht vollständig für den Arbeitsmarkt gehobene andere Zielgruppen wie z.B. langzeitarbeitslose Männer oder Menschen mit Behinderungen müssen ähnliche Auswertungen erfolgen.

Erwerbsquote MEO insgesamt

Wenn die MEO-Region ihre Erwerbstätigenquote auf den NRW-Durchschnitt anheben könnte, besteht derzeit ein theoretisches Potential von zusätzlich insgesamt 15.828 Personen für den Arbeitsmarkt. Dies würde bei den Frauen lediglich zu einer Zunahme von 249 Personen führen, weil der Wert in der MEO-Region schon nahe am Landesdurchschnitt liegt.

Den Landesdurchschnitt der Menschen mit Migrationshintergrund in NRW zu erreichen, würde zusätzlich 7.118 Personen mobilisieren. Auf dieser Zahlenbasis scheinen Aktivitäten zur Integration dieser Zielgruppe in den Arbeitsmarkt als einer der wichtigsten Ansätze.

Erwerbsquote nach Segmenten in den einzelnen Städten

Eine nach Städten differenzierte Betrachtung zeigt die Notwendigkeit von unterschiedlichen Maßnahmen auf: Wie in Kapitel I dargestellt, liegt die Erwerbstätigenquote aller Beschäftigten ebenso wie die Erwerbstätigenquote der Frauen in Essen am höchsten, so dass hier nur wenig weiteres Potential gehoben werden kann. Die Anhebung der Gesamterwerbstätigenquote in Oberhausen auf NRW-Durchschnitt führt zu einem Potential von 7.845 Personen (ca. 2.000 mehr als das deutlich größere Essen). Bei Frauen besteht in Oberhausen ein rechnerisches Potential von 2.607 Beschäftigten. In Mülheim besteht bei den Frauen ein rechnerisches Potential von 1.149 Beschäftigten.

Prognose

Bis 2020 sinkt die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter, deshalb sinkt auch die Zahl der Erwerbstätigen. Ohne Berücksichtigung nicht vorhersehbarer konjunktureller Schwankungen oder stetigen Wachstums kann man für 2020 von der gleichen Zahl an benötigten Erwerbstätigen ausgehen. Bei einer Erwerbstätigenquote von 69% (NRW-Durchschnitt 2009) entstünde 2020 bilanziert ein Überschuss von ca. 1.700 Menschen. Der Fachkräftemangel wäre allein durch die Steigerung der Erwerbstätigenquote bis zu diesem Jahr numerisch aufgefangen.

Qualifikation

Unberücksichtigt bleibt hier aber die notwendige Übereinstimmung des Qualifikationsniveaus dieser Menschen mit den Anforderungen der Unternehmen. Die Nachfrage wird - wie in Kapitel I beschrieben - vor allem im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich liegen. Die Mobilisierung der oben genannten 7.118 Menschen mit Migrationshintergrund hängt dann allerdings von ihrem vorhandenen Qualifikationsniveau ab. In zukünftige Qualifikationskonzepte müssen daher die Anforderungen dieser Zielgruppe integriert werden.

Die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Migrationshintergrund liegt im Vergleich zu deutschen Frauen um 15 Prozentpunkte niedriger. Hier scheinen besondere Anstrengungen notwendig zu sein, um ihr Potential für den Arbeitsmarkt zu heben, insbesondere weil derzeit nicht die Ursachen für diesen deutlichen Unterschied bekannt sind.

Erst wenn man die Ursachen kennt, kann man einschätzen, welchen Erfolg Maßnahmen versprechen. Die Region muss sich insbesondere der Frage der Erwerbsbeteiligung und Qualifikation der Menschen mit Migrationshintergrund widmen. Unter besonderer Berücksichtigung der o.g. Problematik ist es allerdings auch dringend erforderlich, die Erwerbstätigenquote insgesamt zu steigern.

Um Menschen, die zum Studium in die MEO-Region zuziehen, als zukünftige Fachkräfte für die Unternehmen an die Region zu binden, sind wie in Kapitel II beschrieben, umfassende Aktivitäten erforderlich. So sollte zum Beispiel die Quote der Studienabbrüche reduziert werden. Es müssen Konzepte für Praktika und Partnerschaften mit Unternehmen entwickelt werden, die Studierenden passgenau für die Bedarfe der Unternehmen ausbilden. Dazu müssen die Hochschulen und Unternehmen bei ihren Kommunikationsmaßnahmen unterstützt werden.

3. Chancen nutzen		
<i>Unterziele</i>	<i>Maßnahmen</i>	<i>Verantwortlich</i>
Erwerbstätigenquote steigern durch:	Aktivierung, Qualifizierung und Integration von Erwerbsfähigen durch Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik unter der besonderen Berücksichtigung prognostizierter Fachkräftengpässe.	Arbeitsagenturen, Jobcenter
Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöhen	Ein bereits erfolgreiches Projekt der MEO-Region zur Erschließung von Potenzialen ist die Teilzeit-Berufsausbildung. Erste Erfahrungen bestätigen die hohe Motivation der Teilnehmerinnen und deren Willen, einen qualifizierten Berufsabschluss zu erlangen. Das Projekt muss unter Berücksichtigung der Teilräume analysiert und ausgeweitet werden. Vermitt-	Arbeitsagenturen, Jobcenter, IHK, KH

3. Chancen nutzen		
	<p>lung in gewerblich-technische Berufe zunehmend auch in den Fokus rücken.</p> <p>Angebote zur Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf entwickeln.</p>	
Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund erhöhen	In der bedarfsorientierten Bildungszielplanung der JC und Arbeitsagenturen werden insbesondere im Bereich der Umschulungen und Qualifizierungen (FbW), aber auch im Bereich der Ausbildungsförderung (BaE) mit Blick auf die Möglichkeiten der KundInnen entsprechende Schwerpunkte gesetzt. Auch im Bereich der zielgruppenorientierten Integrationsarbeit (z. B. unterdurchschnittliche Erwerbsquote bei Frauen, Zielgruppe U25, Alleinerziehende, MigrantInnen, Heranführung an den Arbeits- und Ausbildungsmarkt) sind gezielte Angebote über alle arbeitsmarktpolitischen Instrumente vorhanden.	Arbeitsagenturen, Jobcenter Integrationsstellen, Wohlfahrtsverbände
Erwerbsbeteiligung von älteren ArbeitnehmerInnen erhöhen	Zielgruppenspezifische Einbindung des Personenkreises in die Bildungszielplanung. Neben dem laufenden Programm „Bestager“ sind weitere Formate zu entwickeln.	Arbeitsagenturen, Jobcenter
Studierende	<p>Werbung für das Instrument des Innovationsassistenten.</p> <p>Kommunikationskonzepte für Hochschulen und Unternehmen entwickeln.</p> <p>Initiierung von MentorInnenprogrammen.</p>	Hochschulen unter Beteiligung der Wirtschaftsförderungen und Unternehmensverbände

4. Nachwuchs fördern

Die Zahl der SchulabgängerInnen wird demografisch bedingt abnehmen. 2009 betrug die Zahl der SchulabgängerInnen noch 10.616 Jugendliche. Die Prognose für 2020 weist einen Rückgang um 2.368 auf 8.230 Jugendliche aus.

In der MEO-Region hatten 770 AbgängerInnen im Schuljahr 2008/2009 keinen Schulabschluss. Unterziel: Zahl der SchulabgängerInnen ohne Abschluss reduzieren.

Teilprojekte: Besondere Anstrengungen müssen die Teilräume Essen und Oberhausen unternehmen.

Die Zahl der SchulabgängerInnen mit Hochschul- oder Fachhochschulreife betrug 2008 in der MEO-Region 4.017. Dies ist ein erhebliches Arbeitsmarktpotential, das bei sinkenden Schülerzahlen erhalten werden muss.

Unterziel: Quote der AbgängerInnen mit Hochschul- oder Fachhochschulreife erhöhen. Besondere Anstrengungen muss der Teilraum Oberhausen unternehmen.

Die Verbände und Betriebe kritisieren die mangelnde Ausbildungsreife der SchulabgängerInnen.

Unterziel: Ausbildungsreife erhöhen. In diesem Feld ist es für den Erfolg besonders wichtig, dass sich gemeinsam mit den Unternehmen alle im Prozess Verantwortlichen mit Initiativen einbringen.

1.773 Auszubildende brachen ihre Ausbildung im Jahr 2009 in der MEO-Region vorzeitig ab. Zum einen ist eine mangelnde Ausbildungsreife als Ursache denkbar, zum anderen eine misslungene Berufsorientierung. Die Ursachen sind konkreter zu analysieren, ggf. durch Befragungen. Frühzeitige Hilfen zur Berufsorientierung sind dringend, die vorhandenen Maßnahmen sind auf Wirksamkeit zu prüfen. Die Hinführung zu den Engpassberufen, insbesondere den MINT-Berufen, ist zu forcieren.

Unterziel: Ausbildungsabbruch reduzieren.

Teilprojekte: Besondere Anstrengungen müssen die Teilräume Mülheim und Oberhausen unternehmen.

4. Nachwuchs fördern (Fokus: Berufseinsteiger z.B. Auszubildende, Studenten)		
<i>Unterziele</i>	<i>Maßnahmen</i>	<i>Verantwortlich</i>
Zahl der SchulabgängerInnen ohne Abschluss reduzieren	Zusammenarbeit mit dem neuen Übergangsmanagement Schule-Beruf Einbindung der Jugendschulsozialarbeit vorhandene Maßnahmen auf Wirksamkeit überprüfen Entwicklung zielgruppengerechter Formate wie zum Beispiel „Berufe der Nacht“	Kommunale Schulträger/Bildungsbüros/Schulen unter Beteiligung aller Partner
Quote der AbgängerInnen mit HS-/FH-Reife erhöhen	Aufbauend auf den Kooperationsvereinbarungen mit den Hochschulen in Essen und Mülheim sollen Schnittstellen beim Übergang Schule und Beruf reduziert, das Angebot kontinuierlich bedarfsgerecht ausgebaut und letztlich damit Potenziale gefördert und entwickelt werden.	Kommunale Schulträger/Bildungsbüros/Schulen unter Beteiligung der Arbeitsagenturen, Hochschulen, Unternehmensverbände
Ausbildungsreife erhöhen	Systematische Stärkung der fachlichen und sozialen Kompetenzen sowie Berufsorientierung im allgemeinbildenden Schulsystem im Rahmen des Neuen Übergangssystems NRW Ausweitung der Einbindung von Unternehmen in die Berufsorientierung Präsentation der unternehmerischen Anforderungen aber auch Zukunftschancen im direktem Kontakt mit den Jugendlichen	Kommunale Schulträger/Bildungsbüros/Schulen unter Beteiligung von Unternehmen, Wirtschaftsförderungen, Arbeitsagenturen, Unternehmensverbände

4. Nachwuchs fördern (Fokus: Berufseinsteiger z.B. Auszubildende, Studenten)		
Berufsorientierung für Engpassberufe, insb. MINT	Frühzeitige Informationen über Zukunftschancen in „Mangelberufen“ unter Einbindung der zdi-Zentren Aufbau außerschulischer Lernorte zur Vermittlung sehr berufsnaher Informationen	zdi-Zentren unter Beteiligung von Hochschulen, Arbeitsagenturen, Jobcenter, Kommunale Schulträger, Unternehmen, Unternehmensverbände
Kompetenzfeststellungsverfahren zum Berufseinstieg	Kompetenzfeststellungsverfahren zur Unterstützung des Recruiting und Ergänzung herkömmlicher Bewerbungsverfahren. Entwicklung von Projekten, die vorhandene und zu erwartenden Bedarfe der Unternehmen in der Region besonders berücksichtigen. Standardisierte Interviews mit AusbilderInnen bzw. Firmenleitungen der Unternehmen mit Nachwuchsbedarf als Basis für die Dokumentation der spezifischen Kompetenzprofile ihrer Nachwuchskräfte	Bildungsträger in Kooperation mit Unternehmen, Arbeitsagenturen, Unternehmensverbände
Matchingverfahren bei Ausbildungsplätzen	Kompetenzfeststellung als Basis für eine direkte Vermittlung in ein Anstellungsverhältnis oder eine Ausbildung Enger Kontakt zwischen VermittlerInnen, Ausbildungsbetrieben und den jugendlichen BewerberInnen Reduzierung des „Mismatching-Effekts“ von offenen Ausbildungsstellen und nicht versorgten BewerberInnen sowie Abbau unnötiger Warteschleifen	IHK, KH, Arbeitsagenturen, Jobcenter
Ausbildungsabbrüche reduzieren	Abbruchgründe analysieren: Befragungen durchführen Maßnahmen initiieren	IHK, KH, Arbeitsagenturen, Jobcenter
Aktivierung der Unternehmen für Kooperationen mit Schulen	Vernetzung mit Unternehmen, die sich mit Projekten an Schulen engagieren und die die SchülerInnen auf die beruflichen Anforderungen vorbereiten.	Wirtschaftsförderungen und Unternehmensverbände unter Beteiligung weitere Partner und Unternehmen
Studienabbrüche verhindern	Ursachen erheben und entsprechende Maßnahmen initiieren	Hochschulen

5. Beschäftigung sichern

Die EU-, Bundes- und Landesprogramme zur Qualifizierung sind noch stärker als bisher zu kommunizieren. Die Qualifizierungsdefizite der Beschäftigten in den Unternehmen sind zu erheben. In der MEO-Region wurde bereits auf diese Anforderungen reagiert. Aktuell wird z.B. im

Rahmen der Sozialpartnerrichtlinie ein entsprechendes Projekt durchgeführt. Ebenso behandelt das Projekt meotec – gefördert über das Regionalbudget – Fragestellungen zur Qualifizierung in Unternehmen. Die Ergebnisse dieser Projekte sollen fortlaufend in den Handlungsplan Fachkräftesicherung einfließen.

5. Beschäftigung sichern (Fokus: MitarbeiterInnen in Unternehmen)		
<i>Unterziele</i>	<i>Maßnahmen</i>	<i>Verantwortlich</i>
Kompetenzfeststellung	Qualifizierungs- und Weiterbildungsberatung, Bildungswegplanung	Arbeitsagenturen, Jobcenter, Wirtschaftsförderungen, Bildungsberatungsstellen
Teilqualifizierungen anerkennen, insb. von Zugewanderten	Umsetzung des Anerkennungsgesetzes Zusammenarbeit der Akteure stärken	IHK Alle Partner
Qualifizierungsberatung	Beratung von Beschäftigten und Unternehmen zu Förderung von Weiterbildungsangeboten und Weiterbildungsberatung als aktiven Teil der Unternehmenssicherung in den Unternehmen forcieren.	Wirtschaftsförderungen, Bildungsberatungsstellen, Arbeitsagenturen, Jobcenter,
Qualifizierungsmaßnahmen	Zielgerichtete Qualifizierungsangebote für Beschäftigte und Unternehmen, um mittel- bis langfristige Personalbedarfe zu decken und um verstärkt über die zukünftig benötigten Potenziale zu informieren. Ergebnisse des Projekts Sozialpartnerrichtlinie (Qualifizierung in Metall- und Elektroberufen) berücksichtigen	Arbeitsagenturen, Jobcenter
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Beratung von Unternehmen zu betrieblicher Kinderbetreuung Erprobung neuer Organisationsformen betrieblicher Kinderbetreuung Zur Unterstützung dieser Integrationsbemühungen werden Anstrengungen unternommen, die Betreuungssituation insbes. von Alleinerziehenden zu verbessern.	Alle Netzwerkpartner, Gleichstellungsbeauftragte der Städte, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Arbeitsagenturen /Jobcenter

6. Unternehmen stärken

Wie für die vorgenannten Themenfelder bereits festgestellt, gibt es auch für diesen Bereich eine gewisse Zahl erprobter Maßnahmen und Instrumente, die vor Ort diskutiert werden müssen. Ggf. sind hier vertiefende Untersuchungen erforderlich. Die Analyse hat gezeigt, dass die Region einen hohen Anteil hochqualifizierter ArbeitnehmerInnen, auch älterer ArbeitnehmerInnen hat. Die Unternehmen sind dabei zu unterstützen, ihre Personalbedarfsplanung auf diese Situation einzu-

stellen und ihre Altersstruktur durch Neueinstellungen zu verbessern, Wissensmanagement zu betreiben, um gegen den Verlust impliziten Wissens beim Ausscheiden älterer ArbeitnehmerInnen gewappnet zu sein, und ggf. eigene Personalpotentiale zu entwickeln.

Auch können Maßnahmen mit Unternehmensverbänden entwickelt werden, um dem branchenspezifischen Fachkräftebedarfen rechtzeitig und langfristig Rechnung zu tragen.

6. Unternehmen stärken		
<i>Unterziele</i>	<i>Maßnahmen</i>	<i>Verantwortlich</i>
Sicherung und Gewinnung von Fachkräften	gezielte Stellenakquise für Erwerbslose Maßnahmen zur Vermittlung in Mini/Midi-Jobs als „Brücke in den Beruf“	Arbeitgeberservices der Arbeitsagenturen/Jobcenter, Jobcenter
Attraktivität der dualen Ausbildung erhöhen	Gemeinsame Pressekonferenz der Partner des Ausbildungskonsens	IHK
Beratung der Unternehmen zu Ausbildung, Weiterbildung und Personalentwicklung	Beratung der Unternehmen zu Förderprogrammen, u.a. Bildungsscheck NRW, Potentialberatung, Existenzgründung Innovationsbereitschaft der Unternehmen erhöhen (MEO-tec)	WiFö, RA, IHK, Arbeitsagenturen
Beschäftigungsfähigkeit verbessern durch Personalentwicklung und gesunde Arbeitsbedingungen	Sensibilisierung insbesondere kleinerer und mittelständisch geprägter Unternehmen, die häufig nicht über ausgeprägte Personalentwicklungssysteme verfügen. Der intensive Einsatz bereits bestehender Instrumente, z.B. WeGeBAU, Demografieberatung oder Potentialberatung ist zu forcieren. Die Arbeitsagentur Essen hat bereits eine Initiative zur Beratung von Unternehmen im Jahr 2011 gestartet. Auf der Basis der Ergebnisse ist das Dienstleistungsangebot fortzuschreiben und ggf. anzupassen.	Arbeitgeberservices der Arbeitsagenturen, Wirtschaftsförderungen, RA, Unternehmensverbände
Gesunde und flexible Arbeitsbedingungen	Gender- und demografiegerechte Personalentwicklungsmaßnahmen für Unternehmen	Wirtschaftsförderungen und Unternehmensverbände
Branchenspezifische Bedarfe decken	Qualifizierungsmaßnahmen für Unternehmensverbände auf Grundlage des regionalen Fachkräftemonitoring (siehe III.1)	Unternehmen

IV Kooperationsstrukturen im Rahmen des Konzeptes Fachkräftesicherung

Der regionale Handlungsplan wurde gemeinsam mit den Mitgliedern des MEO-Facharbeitskreises „Regionale Wirtschaftsförderung“ erarbeitet. Als weitere Partner wurden mit Blick auf die geplante Neuordnung des Übergangssystems Schule Beruf VertreterInnen der kommunalen Bildungsbüros beteiligt. Zu Fragen der Frauenerwerbstätigkeit wurden die Gleichstellungsbeauftragten der drei Kommunen, auch als VertreterInnen des MEO-Facharbeitskreises „Frauenerwerbstätigkeit“ einbezogen.

Einbringen von Teilprojekten

Ziel der Landesinitiative zur Fachkräftesicherung ist es, an Unternehmensbedarfen orientiert und unter Beteiligung von Unternehmen im Rahmen von Teilprojekten neue Initiativen und Handlungsansätze auszuprobieren, um mittel- und langfristig dem Fachkräftebedarf der Unternehmen entgegen zu wirken. Die Antragsberatung von Teilprojekten wird aktuell von VertreterInnen der kommunalen Wirtschaftsförderungen in Kooperation mit der NRW Regionalagentur MEO durchgeführt.

Die regionalen Partner des Facharbeitskreises „Regionale Wirtschaftsförderung“ bewerten die Anträge zu Teilprojekten und schlagen dem MEO-Lenkungskreis als arbeitsmarktpolitischem Steuerungsgremium bei positiver Bewertung ein regionales Votum vor. In die Bewertung der Teilprojekte fließen neben der Übereinstimmung mit dem Handlungsplan auch die Kooperationsbestrebungen der Antragssteller mit den in den Handlungsfeldern bereits tätigen Akteuren ein (siehe dazu auch Anlage 4). Im Sinne eines regional abgestimmten fortzuschreibenden Handlungsplans sollen bei den Teilprojekten Doppelstrukturen verhindert und die Nachhaltigkeit der Projekte gewährleistet werden.

Regionale Kooperation innerhalb der Regelstrukturen

In der MEO-Region wird ab 01.01.2012 die Stadt Essen als ein weiterer zugelassener kommunaler Träger neben der Stadt Mülheim an der Ruhr die Betreuung der Arbeitslosen des Rechtskreises SGB II in alleiniger Verantwortung übernehmen. Eine gute Kooperation und enge Abstimmung sowie hohe Transparenz in allen Maßnahmen aller Verantwortlichen am Arbeitsmarkt gewinnt für alle Akteure eine immer stärkere Bedeutung. Mit der gemeinsamen Kompetenz der Arbeitsagenturen, des Jobcenters GE und der zugelassenen kommunalen Träger in der Region sowie einer weiterhin engen Kooperation mit allen Netzwerkpartnern bei allen Maßnahmen zur Fachkräftesicherung kann es gelingen, kreative Lösungen für die vorab beschriebenen Herausforderungen zu finden.

Gesteuert werden die beschriebenen Prozesse weiterhin durch den MEO-Lenkungskreis als das regionale Gremium, in dem die zentralen arbeitsmarktpolitischen Akteure vertreten sind und durch die entsprechenden Fachgremien vor Ort. Ausgehend von der jeweils zu bearbeitenden Themenstellung werden weitere Partner einbezogen. Themen- und teilprojektbezogen werden auch die Beiträge der jeweils beteiligten Akteure abgestimmt.

Konkrete Vereinbarungen über Verantwortlichkeiten werden in der MEO-Region auf der Basis weiterer zur Bewertung vorgelegter Projektanträge getroffen. Im den Prozess federführend steu-

ernden Facharbeitskreis „Regionale Wirtschaftsförderung“ werden in Abstimmung mit den regionalen Akteuren Prioritäten abgestimmt, Arbeitspakete formuliert und Zeitpläne erstellt. Zur Umsetzung der damit verbundenen Aufgaben halten es die regionalen Akteure für erforderlich, den sogenannten Netzwerktreiber für die MEO-Region zu installieren und sich auf das programmobligatorische Fachkräftemonitoring zu verständigen (siehe Kapitel III.1).

Die regionalen Partner verständigen sich darauf, im Rahmen der für die Programmumsetzung erforderlichen Netzwerkarbeit ihre Ziel-, Maßnahmen- und Projektplanungen auf die im Handlungsplan genannten und fortzuschreibenden Ziele und die Berufsfelder auszurichten, die sich im Rahmen der Engpassbetrachtung als problematisch herausgestellt haben.

V Anhang

- Anlage 1: Mitglieder des MEO-Facharbeitskreises „Regionale Wirtschaftsförderung“
- Anlage 2: Auswertung Datenset G.I.B.
- Anlage 3: Mind Map - Bestehende Ansätze/Projekte in der MEO-Region
- Anlage 4: Matrix - Bestehende Ansätze/Projekte in der MEO-Region