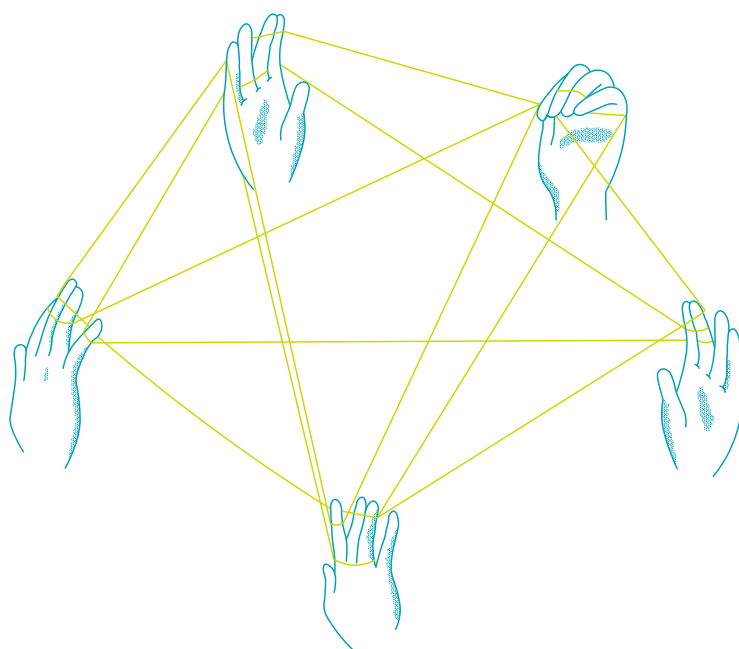
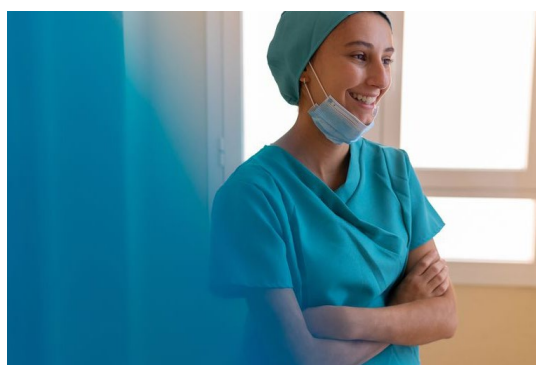


Regionales Handlungskonzept *Fachkräftesicherung* *OstWestfalenLippe* 2025





Inhaltsverzeichnis

Zahlen · Daten · Fakten

Demografie, Beschäftigung
und Bildung in OWL

4–5

Junge Nachwuchskräfte gewinnen

... und in der
Region halten

10–15

Weiterbildung 4.0

Neue Lernformen und
Qualifizierungslösungen

24–29

Fachkräftebündnis OWL

Wir fördern die
Fachkräftesicherung in der Region

6

Fachkräftepotentiale in OWL heben

... stärken und
weiterentwickeln

16–18

Gemeinsam

... für eine gute und moderne
Arbeitswelt in OWL!

30

Moderne Arbeitskultur

... und Beschäftigung im
digitalen Wandel

7–9

Fachkräfte für kleine und mittlere Unternehmen sichern

... mit strategischer
Personalplanung und -entwicklung

19–23

Beteiligte Akteure

Liste der Netzwerkpartner, Auftrag,
Ziele und Aufgaben der Regionalagentur

31

»OstWestfalenLippe – Region der guten Arbeit«

Die Herausforderungen bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs für die Region sind vielfältig. In vielen Berufsfeldern bestehen Fachkräfteengpässe und aufgrund der demografischen Entwicklung wird das Nachwuchspotential in OWL zunehmend geringer. Dabei hat die COVID-19-Pandemie den Fachkräftebedarf in vielen Branchen nur vorübergehend verringert. Besonders IT-Experten und Pflegekräfte werden weiterhin händierend gesucht. Die zunehmende Digitalisierung und der Trend zu orts- und zeitflexiblem Arbeiten führen zu tiefgreifenden Veränderungen der Arbeitswelt und besonderen Anforderungen an die Beschäftigten. Es bedarf gesamt- und teilregionaler Handlungsansätze sowie branchenspezifischer Lösungen, um diesen Herausforderungen zu begegnen.

2012 erarbeiteten 50 Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsakteure in OWL erstmalig das regionale Handlungskonzept »*Fachkräftesicherung für OstWestfalen-Lippe*«, um die Ausgangssituation, Handlungsbedarfe und -empfehlungen möglichst konkret für die Region zu analysieren und zu formulieren. Das Konzept dient seither als Orientierungsrahmen für Maßnahmen und Projekte und wurde fortlaufend aktualisiert. Allein über den Aufruf Fachkräfte.NRW wurden in OWL über 40 Maßnahmen und Projekte mit einem Fördervolumen von ca. 18 Mio. Euro durchgeführt. Instrumente wurden erprobt, um Nachwuchskräfte zu begeistern, Weiterbildungsaktivitäten zu steigern und das Fachkräftepotential in OWL sichtbar zu machen.

Begleitet durch Expertendialoge, Fachtagungen, Erfahrungsaustausche und Netzwerkarbeit konnten die Projekte in der Region ihre Wirkung entfalten. Viele weitere Initiativen, wie z.B. die REGIONALE 2022, tragen darüber hinaus zur Fachkräftesicherung in OWL bei. 2015 wurde auf Initiative des Lenkungskreises das »*Fachkräftebündnis OWL*« ins Leben gerufen, ein Netzwerk aus 74 Institutionen und Unternehmen der Region, die das gemeinsame Anliegen haben, die Ziele des regionalen Handlungskonzepts gemeinsam umzusetzen und weiterzuentwickeln. Vor dem Hintergrund des größer werdenden Handlungsdrucks im Bereich der Fachkräftesicherung hat der Lenkungskreis OWL außerdem Ende 2017 den »*Arbeitskreis Fachkräftesicherung OWL*« eingesetzt. Der Arbeitskreis diskutiert regelmäßig regionale Handlungsbedarfe und entwickelt gemeinsam regionale Strategien. Hier werden aktuelle Themen bewegt, Informationen ausgetauscht und Ideen für neue Maßnahmen diskutiert.

Mit der Aktualisierung des Handlungskonzepts setzen wir die gemeinsame strategische Arbeit fort und verstetigen die gute regionale Vernetzung für die Fachkräftesicherung in OWL. Zu vier Handlungsfeldern haben die regionalen Akteure Empfehlungen für die Zukunft herausgearbeitet. Wir würden uns freuen, wenn Sie diese Empfehlungen für die Umsetzung weiterer Maßnahmen und Projekte nutzen und wir OWL gemeinsam zu einer »Region der guten Arbeit« weiterentwickeln.

Michael Stickeln *Melanie Taube*



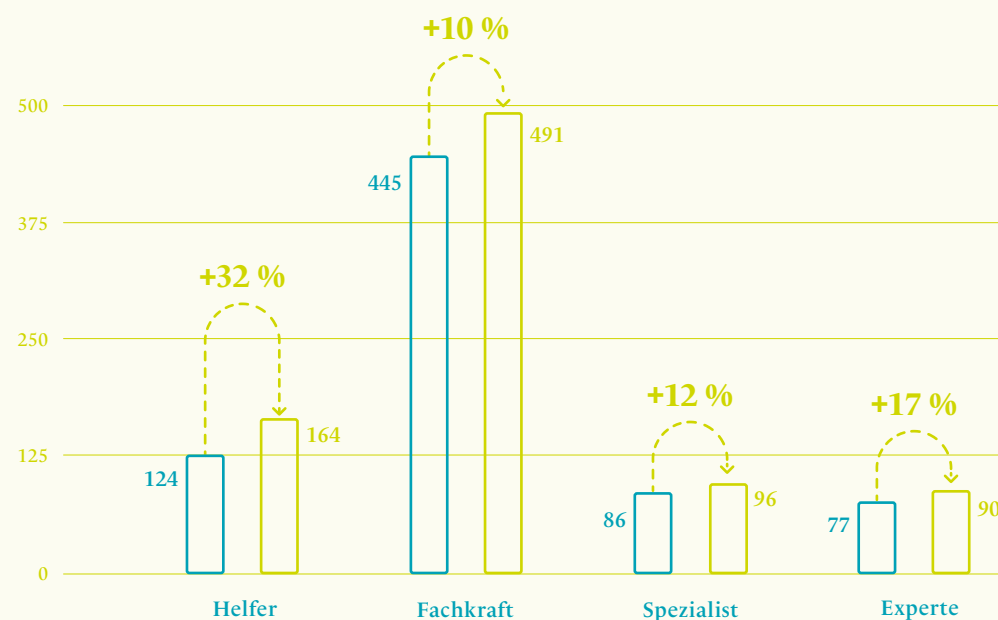
Michael Stickeln
Landrat Kreis Höxter
Vorsitzender Lenkungskreis



Melanie Taube
Leiterin Regionalagentur OWL
OstWestfalenLippe GmbH

OWL ist eine mittelständisch geprägte Region mit einem hohen Anteil familiengeführter Unternehmen und einem breiten Branchenmix. Die ostwestfälisch-lippische Wirtschaft ist vor allem in den Branchen Energietechnik, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, IT – insbesondere im Hinblick auf die Anwendungsberatung und Softwareentwicklung – und der Altenpflege mit dem Fachkräfteengpass konfrontiert.

Zahlen Daten · Fakten



Sozialversicherungspflichtig
Beschäftigte in OWL
nach Anforderungsniveau
(in Tsd.)

○ 2012 ○ 2019

Demographie

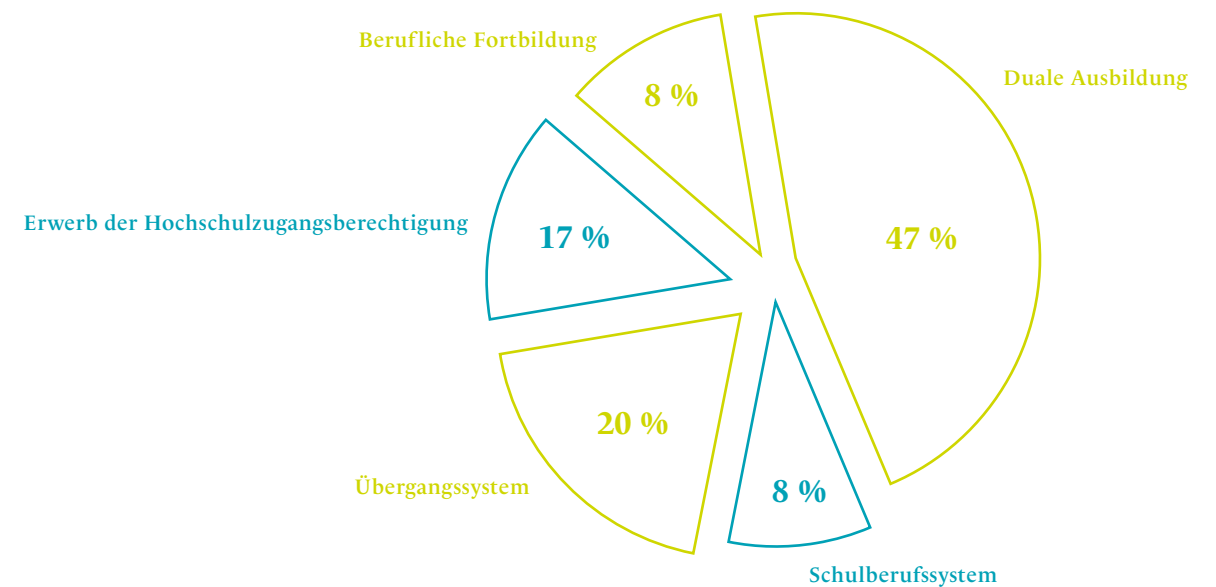
Bis 2030 wird für OWL insgesamt ein Bevölkerungsrückgang von 4,3 Prozent erwartet (NRW: 2,7 Prozent). Die Entwicklung der Kreise unterscheidet sich jedoch erheblich (z.B. Kreis Paderborn +0,7 Prozent, Kreis Höxter -11,6 Prozent). Hinsichtlich der Altersgruppen ist in OWL eine strukturelle Verschiebung hin zu einer alternden Gesellschaft zu erwarten. Während sowohl die Gruppe der bis 18-Jährigen als auch der zwischen 19- und 64-Jährigen rund 12 Prozent verlieren, nehmen die Bevölkerungsgruppen der über 65-Jährigen und über 80-Jährigen um rund 28 Prozent zu. Diese Entwicklung lässt sich zum einen durch den natürlichen Saldo und zum anderen durch den Wanderungssaldo erklären. Während sich die negative Geburtenbilanz in OWL voraus-

sichtlich bis 2030 auf -3,8 nahezu verdoppeln wird (2012: -2,1), fällt der Wanderungssaldo in OWL im Vergleich zu 2012 positiv aus.¹ Eine Ausnahme stellt die Stadt Bielefeld dar (2012: 1,8 zu 2030: -0,3). Abschließend lässt sich feststellen, dass das Medianalter in OWL bis 2030 deutlich zunehmen wird. Lag das Medianalter in 2012 bei 44,5 Jahren (NRW: 45,1), so wird es bis 2030 um rund 3,5 auf 47,9 Jahre steigen (NRW: 47,4).

Im Hinblick auf den Fachkräfteengpass wird OWL vor dem Hintergrund der Demographie weiterhin vor große Herausforderungen gestellt.

¹je 1.000 Einwohner

Teilbereiche des Bildungssystems – OWL 2019



ZAHLEN IN DIESER BROSCHÜRE BASIEREN AUF FOLGENDEN QUELLEN:

IT NRW, Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bertelsmann Stiftung »Wegweiser Kommune«, G.I.B NRW

Beschäftigung

Fachkräfte stellen in OWL den größten Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dar, trotz einer leicht rückläufigen Entwicklung (2012: 61 Prozent; 2019: 58 Prozent). Im Vergleich zu den Helfern wächst die Zahl der Fachkräfte allerdings eher verhalten. Während die Anzahl der Helfer im Zeitraum von 2012 bis 2019 um gut 30 Prozent ansteigt, ist bei den Fachkräften, trotz des hohen Bedarfs, lediglich ein Zuwachs von rund 10 Prozent zu verzeichnen (vgl. Abb. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in OWL). Auch die Arbeitslosen-Stellen-Relation und die Vakanzzeiten deuten auf einen Fachkräfteengpass in OWL hin: Kamen in 2010 noch knapp 6 Bewerberinnen und Bewerber auf eine bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Stelle, sind es in 2019 nur noch rund 1,5. Dabei erhöhen sich die durchschnittlichen Vakanzzeiten über alle Anforderungsniveaus von 67 Tage in 2010 auf 160 Tage in 2019. Die potentiellen Engpässe unterscheiden sich von Region zu Region. Neben den bereits in der Einleitung erwähnten Engpass-Berufen in OWL stellt die Entwicklung der examinierten Altenpflegehelferinnen und Altenpflegehelfer die Region mit 193 Vakanztagen und lediglich 31 Bewerberinnen und Bewerbern pro 100 Stellen in 2020 vor große Herausforderungen hinsichtlich der stetig wachsenden Gruppe von älteren und pflegebedürftigen Menschen.

Bezüglich der Beschäftigtenstruktur lässt sich feststellen, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, der Frauen und der Älteren im Verlauf steigt. Im Vergleich zu der Beschäftigtenquote, welche im Zeitraum von 2012 bis 2019 um 8,4 Prozent steigt, nimmt die Teilzeitquote mit 2,7 Prozent lediglich moderat zu. Die Quote der beschäftigten Frauen steigt auf dem gleichen Niveau wie die Beschäftigtenquote.

Im Hinblick auf die Fachkräftesituation in OWL lobt es sich, einen differenzierten Blick auf den deutlichen Anstieg der über 55-Jährigen auf 22 Prozent in 2019 (2012: 15,9 Prozent) zu werfen.

Bildung

Die Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit einem allgemeinbildenden Abschluss in OWL ist im Zeitraum von 2010 bis 2019 um rund 8 Prozent auf 24.465 gesunken. Im Gegenzug ist die Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss um gut 8 Prozent auf 1.385 gestiegen. Der größte Teil der sich im Übergang zwischen Schule und Beruf befindlichen Jugendlichen beginnen eine Duale Ausbildung (NRW/OWL 2010: ca. 42 Prozent in 2019: gut 45 Prozent). Die absolute Zahl der Azubis in OWL ist in 2019 im Vergleich zu 2010 (14.087 zu 14.200) nahezu konstant und in NRW (2010: 116.472 zu 2019: 112.896) rückläufig.

Beachtenswert ist, dass im gleichen Zeitraum in OWL rund 30 Prozent und in NRW ca. 16 Prozent der geschlossenen Ausbildungsverträge wieder vorzeitig gelöst wurden. In der Region weist die Stadt Bielefeld mit rund 20 Prozent die geringsten vorzeitigen Auflösungen auf, während der Kreis Gütersloh mit knapp 43 Prozent den höchsten Wert zu verzeichnen hat. Die Hochschulen in NRW und OWL erfuhren zwischen 2010 und 2013 einen deutlichen Zuwachs an Studierenden um rund 30 Prozent. Allerdings ist seit dem Jahr 2013 sowohl auf Landesebene als auch in OWL ein Rückgang der Zahlen um rund 7 Prozent festzustellen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass ein Teil des Rückgangs der Schulabgängerinnen und Schulabgänger, Azubis und Studierenden auf den demographischen Wandel zurückzuführen ist. Positiv zu bemerken ist, dass der Anteil der Azubis wächst, wohingegen die Anzahl der vorzeitigen Auflösungen besorgniserweckend sind.

Die Region OstWestfalenLippe engagiert sich bereits seit vielen Jahren gemeinsam für die Fachkräftesicherung. Seit Frühjahr 2015 hat die langjährige Zusammenarbeit mit dem Fachkräftebündnis OWL einen Namen.

Fachkräftebündnis OWL

Wir fördern die Fachkräftesicherung in OWL, indem wir:

- die Wettbewerbs- und Beschäftigungsfähigkeit der regionalen Wirtschaft stärken
- den Fachkräftemarkt beobachten und Lösungen gegen Fachkräftemangel entwickeln
- Innovative Projekte zur Fachkräftesicherung unterstützen und entwickeln
- Unternehmen in OWL über gute Beispiele der Fachkräftesicherung informieren
- die Aktivitäten in der Region bündeln und zum Transfer guter Praxis beitragen
- Kooperationen und Netzwerkarbeit fördern und stärken
- den regelmäßigen Austausch zwischen Politik, Wirtschaft und Wissenschaft intensivieren
- Kompetenzen und Aktivitäten innerhalb der Region und darüber hinaus sichtbar machen

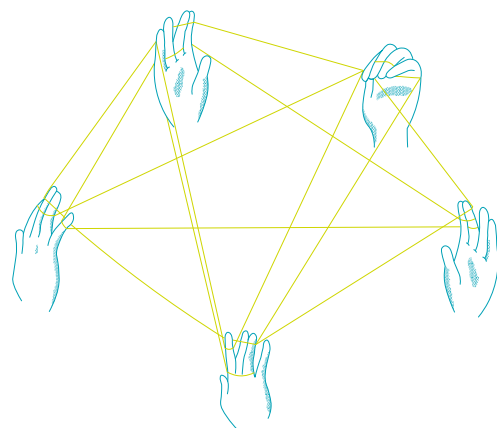
Wir bieten:

- Facharbeitskreise
- Erfahrungsaustausche
- Expertendialoge
- Aktualisierung des Handlungsleitfadens »Fachkräftesicherung für OWL«
- Landesweite Vernetzung
- Regelmäßige Veranstaltungen für Unternehmen
- Beratung von Unternehmen und Projektträgern zu Projekten und Fördermitteln
- Verbreitung von Informationen zur Förderung der Fachkräftesicherung aus der Region für die Region
- Vernetzung der regionalen Aktivitäten
- Regelmäßige Information der Akteure, KMU und der interessierten Öffentlichkeit über Tagespresse, Homepage, Fachkräfte-Newsletter, Social Media, Fachpublikationen ...

Wer kann mitmachen?

Mit dem Bündnis sprechen wir alle interessierten Institutionen und Unternehmen an, die in der Fachkräftesicherung in der Region OWL aktiv sind oder sich informieren und engagieren möchten. Dies können zum Beispiel Unternehmen aus der Region, Kreise, Kommunen, Wirtschaftsförderungen, wissenschaftliche Einrichtungen, Branchennetzwerke, Verbände oder Träger sein. Mit dem Beitritt zum Fachkräftebündnis OWL erklären sich die Mitglieder bereit, Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in OWL zu unterstützen. Die Teilnahme am Bündnis ist kostenlos und nicht mit Verpflichtungen verbunden. Ein Austritt ist jederzeit möglich und kann formlos bei der Regionalagentur OWL beantragt werden. Die Mitglieder werden auf der Homepage der Regionalagentur OWL mit dem Namen der Institution und einem Link zu der Homepage vorgestellt.

Das Beitrittsformular gibt es bei der Regionalagentur OWL.



FACHKRÄFTE
BÜNDNIS OWL

Gemeinsames Anliegen der Mitglieder des Fachkräftebündnisses ist es, das Handlungskonzept »Fachkräftesicherung in OWL« weiter umzusetzen und so den Folgen des demografischen Wandels und den Veränderungen wie dem digitalen Wandel auf dem Arbeitsmarkt zu begegnen. Das Bündnis wurde durch den Lenkungsreis der Region OWL initiiert. Die Geschäftsstelle ist die Regionalagentur OWL unter dem Dach der OstWestfalenLippe GmbH.

Die Einführung neuer Technologien, die Digitalisierung von Prozessen sowie die Nutzung neuer Medien und virtueller Kommunikation schreiten rasant voran. Die Covid-19-Pandemie hat diese Entwicklung weiter beschleunigt. Die Geschwindigkeit, mit der sich diese Entwicklung vollzieht, verlangt von Unternehmen und Beschäftigten in OWL hohe Anpassungsfähigkeit und Veränderungsbereitschaft. Mit dem digitalen Wandel verändern sich Geschäftsmodelle, Strukturen, Prozesse und auch die Arbeitswelt. Es entstehen neue Formen der Arbeitsorganisation und veränderte Anforderungen an Führungskräfte und Beschäftigte in den Unternehmen. Um Fachkräfte in Zeiten solcher Umbrüche zu gewinnen und zu entwickeln, sind eine moderne Arbeitskultur und gute Arbeitsbedingungen entscheidende Faktoren.



Moderne Arbeitskultur und Beschäftigung im digitalen Wandel



Arbeit flexibel und agil gestalten

Arbeit wird zunehmend orts- und zeitunabhängig verrichtet. Dies betrifft insbesondere den Dienstleistungssektor. Themen wie die Organisation von Homeoffice, die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle und die Nutzung neuer digitaler/virtueller Kommunikationsformen haben im Zuge der COVID-19-Pandemie verstärkt an Bedeutung gewonnen. Die moderne Arbeitswelt setzt dabei auf Beschäftigte, die selbstorganisiert, mobil, flexibel und eigenverantwortlich arbeiten. Projektorientiertes Arbeiten in wechselnden Teams, mit veränderten Tätigkeitsbereichen und bereichsübergreifender Aufgabenwahrnehmung, wird zunehmend wichtiger. Die Flexibilisierung von Arbeit bietet Möglichkeiten für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Lösungen für

Mobilitätsprobleme – und damit Chancen für die Fachkräftesicherung (im ländlichen Raum). Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können zudem ihre Attraktivität erhöhen, indem sie Fachkräften ortsunabhängige, flexible Arbeitsmodelle anbieten.

Entscheidend ist dabei, die Bedürfnisse der Beschäftigten zu berücksichtigen und Arbeitsbedingungen gesunderhaltend und kompetenzfördernd zu gestalten. Viele Unternehmen in OWL haben sich den Herausforderungen bereits gestellt und ihre Arbeitsbedingungen flexibilisiert. Es gilt, diese positiven Veränderungen für die Zukunft mitzunehmen und Modelle für die ortsunabhängige Erledigung von Aufgaben und die digitale Kommunikation weiterzuentwickeln.

Kompetenzen für die Nutzung neuer Medien ausweiten

Um sicher mit digitalen Technologien und virtuellen Kommunikationswegen umgehen zu können, müssen Beschäftigte lebenslang digitale und Medienkompetenzen aufbauen. Es ist wichtig, sich ständig neues Wissen anzueignen, um sich in neuen Situationen leichter zurechtzufinden und die Probleme in der zunehmend komplexen (Arbeits-)Welt besser analysieren und lösen zu können. Allerdings reagieren Unternehmen unterschiedlicher Größe und Branchenzugehörigkeit auch unterschiedlich auf den digitalen Wandel. Kleine und mittlere Unternehmen nutzen gegenüber großen Unternehmen deutlich weniger Weiterbildungsangebote und beurteilen in Umfragen (z.B. des IW Köln 2020) ihre eigenen Fähigkeiten im Umgang mit neuen Technologien und Medien deutlich schlechter. Hier braucht es auch in OWL zukunftsfähige Angebote zur Sensibilisierung und Unterstützung von KMU.

Mindset und Unternehmenskultur verändern

Den digitalen Wandel als Chance zu begreifen und zu gestalten, setzt in vielen Unternehmen einen Kulturwandel, einen Wandel der Führungs-, Kommunikations- und Lernkultur voraus. Werte wie Flexibilität, Anpassungsfähigkeit, Resilienz und Nachhaltigkeit werden immer wichtiger für (digitale) Veränderungsprozesse. Um diese Werte mit Leben zu füllen, kommt es entscheidend auf die Menschen in den Unternehmen an, auf ihre Talente, ihre Eignung und ihr Engagement. In einer Arbeitswelt, die auf selbstorganisiertes und flexibles Arbeiten setzt, braucht es mehr Eigenverantwortung, Möglichkeiten für Selbstbestimmung und individuelle Gestaltungsspielräume für die Beschäftigten. Kommunikation auf Augenhöhe, eine beteiligungsorientierte Arbeitsgestaltung und ein strategisches Kompetenzmanagement sind als Bestandteile gelebter Unternehmenskultur zudem Faktoren, die Unternehmen in OWL für Fachkräfte attraktiv machen.



Das Fachkräftebündnis und der Arbeitskreis Fachkräftesicherung OWL formulieren folgende Handlungsempfehlungen

Arbeit flexibel und agil gestalten

Unternehmen dabei unterstützen, flexibel auf Veränderungsprozesse zu reagieren (Beratung, Coaching, Qualifizierung für agiles Arbeiten)

Gute Ansätze für digitale Kommunikation und ortsunabhängiges Arbeiten auch nach der COVID-19-Pandemie beibehalten und weiterentwickeln

Modelle entwickeln, die die unterschiedlichen Bedürfnisse aller Beschäftigten berücksichtigen, z.B. von Älteren

Ansätze für betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz für dezentrales Arbeiten (weiter-)entwickeln

Innovative Ideen entwickeln, um Fachkräfte für ortsunabhängige/dezentrale Arbeitsangebote zu gewinnen

Konzepte für Branchen erarbeiten, die auf Präsenz vor Ort angewiesen sind: z.B. Pflege, Handwerk

Digitale Kommunikations- und Kooperationsmodelle für neue Partnerschaften entwickeln und ausbauen

Kompetenzen für die Nutzung neuer Medien ausweiten

»Moderne Arbeitsgestaltung« als Weiterbildungsthema etablieren

Beschäftigte in Unternehmen zu »Digital Scouts« bzw. »Digital Change-Managern« ausbilden (s. außerdem unter Empfehlungen zu Weiterbildung 4.0)

Mindset und Unternehmenskultur verändern

Kulturveränderungsprozesse in Unternehmen unterstützen (durch Beratung, Coaching)

Kreative Begegnungs-, Experimentier- und Lernräume für agiles Zusammenarbeiten schaffen (sowohl inner- als auch außerbetrieblich)

Regionale »Kultur der guten Arbeit« etablieren, Best Practice kommunizieren, z.B. auf Plattformen für Fachkräfte



AUS DER PRAXIS

KI für die Arbeitswelt der Zukunft nutzen: Das KI-Kompetenzzentrum Arbeitswelt.+

Die Anwendung KI-basierter Lösungen wird die Arbeitswelt von morgen grundlegend verändern: KI-Systeme unterstützen Arbeitsprozesse, übernehmen Arbeitsaufgaben und schaffen neue Arbeitsfelder. Die Identifikation von Einsatzmöglichkeiten und die Gestaltung KI-basierter Lösungen stellen insbesondere KMU vor Herausforderungen wie beispielsweise fehlende qualifizierte Fachkräfte oder unklare organisationale und technologische Voraussetzungen.

Das Kompetenzzentrum »Arbeitswelt.+« überführt Erkenntnisse der Arbeitsforschung im Kontext von KI-Anwendung in mittelständische Unternehmen. KI-bezogene Forschungsergebnisse werden bei größeren Mittelständlern (Leuchtturmprojekte) und in KMU (Transferprojekte) erprobt. Dabei geht es zum Beispiel um Kompetenzmanagement, KI-Anwendungsszenarien, Technologieakzeptanz und Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Entwicklung einer intelligenten Personaleinsatzplanung, neue Ansätze für die Kompetenzvermittlung für Auszubildende und Beschäftigte, die Entwicklung eines KI-basierten Vertriebsassistenten und eine KI-gestützte Absatzplanung.

Die Ergebnisse und Erfahrungen aus den Leuchtturmprojekten sollen für kleine und mittlere Unternehmen verfügbar gemacht werden. Ein Leistungsangebot an Informations- und Qualifizierungsmaßnahmen sichert den Transfer in die Region und darüber hinaus. Das Projekt wurde in einer Ausschreibung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) als eines von zwei Projekten unter 47 Einsendungen ausgewählt und ist im Oktober 2020 mit einer fünfjährigen Laufzeit und einem Fördervolumen von 12,7 Mio. Euro gestartet.

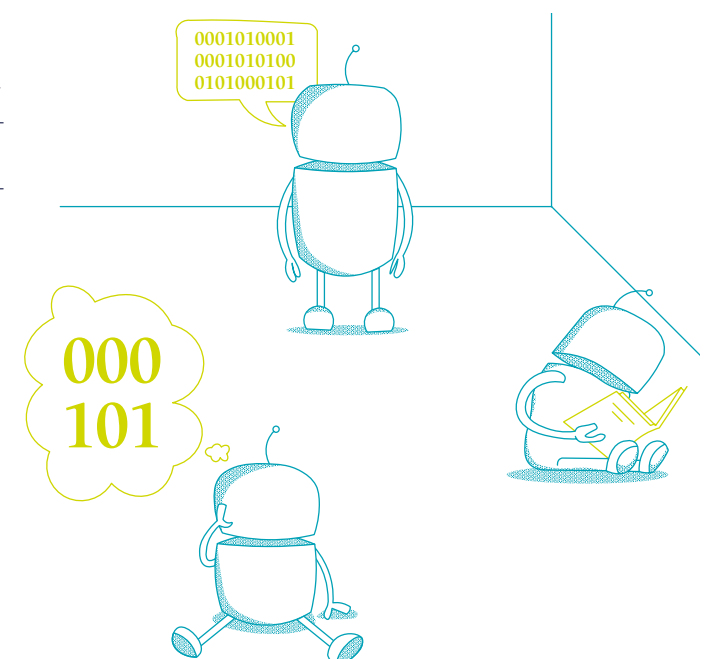
Weitere Informationen unter: its-owl.de/industrial-pioneers-owl/ki-in-der-arbeitswelt/

FÖRDERINFO

UnternehmensWert: Mensch +

unternehmensWert:Mensch plus fördert betriebliche Lern- und Experimentierräume in Unternehmen, um diese fit für die Digitalisierung zu machen. Unterstützt werden Unternehmen mit weniger als 250 und mindestens einer/einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Gefördert werden 12 Beratungstage, die Höhe der Förderung beträgt 80 Prozent der Beratungskosten und maximal 800 Euro pro Tag. Die Regionalagentur OWL berät Unternehmen in OWL und stellt Beratungsschecks aus.

Weitere Informationen unter: unternehmens-wert-mensch.de/uwm-plus/uebersicht/



Die Konkurrenz um junge qualifizierte Nachwuchskräfte wird sich auch in OWL aufgrund der demografischen Entwicklung weiter verschärfen. Berufliche Ausbildung verhilft Unternehmen zu qualifiziertem Fachkräftenachwuchs und bietet Jugendlichen gute berufliche Perspektiven. Ausbildungsakteure in OWL müssen ihre Kräfte bündeln, um Unternehmen und Jugendliche für (duale) Ausbildung zu begeistern. Wichtig ist außerdem, Ausbildungs- und Studienangebote in Zeiten des digitalen Wandels an die modernen Anforderungen anzupassen und Kompetenzen von Auszubildenden und Auszubildenden zu erweitern.



Junge Nachwuchskräfte gewinnen und in der Region halten

Ausbildungskapazitäten ausweiten und Attraktivität der dualen Ausbildung erhöhen

Seit einigen Jahren verringern sich die Bewerberzahlen für Ausbildungsplätze in OWL spürbar. Der demografisch bedingte Rückgang hat sich durch die Covid-19-Pandemie noch weiter verschärft, da sowohl Berufsberatung und -orientierung als auch Praktika und Schnuppertage in Unternehmen nicht im gewohnten Umfang stattfinden konnten. So war im Juni 2021, im Vergleich zum Vorjahr, ein Rückgang an Bewerberinnen und Bewerbern von 9,3 Prozent zu verzeichnen bei einem gleichzeitigen Zuwachs an unbesetzten Aus-

bildungsstellen von 4,3 Prozent. Einige Branchen, wie das Gast- und Baugewerbe oder die Pflegeberufe, kämpfen mit Imageproblemen oder sind bei Jugendlichen weniger bekannt. Dies betrifft z.B. Berufe im Bereich Technik, Logistik oder der Kunststoffbranche. In OWL besteht – mit teilregionalen Unterschieden – ein fast ausgeglichenes Verhältnis bei der Bewerber-Stellen-Relation. Allerdings stehen die Berufswünsche der Jugendlichen oft nicht im Einklang mit dem vorhandenen Ausbildungsangebot.

Passungsprobleme, unbesetzte Ausbildungsstellen, unversorgte Bewerberinnen und Bewerber und Ausbildungsabbrüche sind die Folge. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, dass Ausbildungsakteure in OWL in den nächsten Jahren verstärkt weitere Initiativen und Angebote entwickeln, um die Kapazitäten und die Attraktivität der (dualen) Ausbildung zu erhöhen und das Matching zu verbessern.

Den digitalen Wandel in der Ausbildung unterstützen

Die Digitalisierung verändert die Ausbildung in vielen Bereichen umfassend und Ausbildungsinhalte und -methoden entwickeln sich dynamisch weiter. Ausbildungsberufe werden neu geschaffen, Zusatz- oder Wahlqualifikationen eröffnen die Möglichkeit, betriebsspezifische digitale Akzente in der Ausbildung umzusetzen. Digitale Fachkompetenzen, wie Programmierkenntnisse, aber auch soziale Kompetenzen, wie vernetztes Denken oder Kommunikationsfähigkeit, gewinnen an Bedeutung. Neue Lernmedien und -methoden halten Einzug.

Die Digitalisierung bietet viele Chancen für die Nachwuchsgewinnung: Zeit- und ortsunabhängiges Lernen ermöglicht eine höhere Lernautonomie der Auszubildenden, Präsenzzeiten und Fahrtkosten können reduziert werden. Lernen und Lehrende können besser vernetzt werden und interagieren, Visualisierung und Simulation komplexer Sachverhalte ermöglichen ein besseres Verständnis betrieblicher Prozesse. In vielen Unternehmen werden in der Ausbildung bereits digitale Fähigkeiten und Kenntnisse vermittelt sowie digitale Arbeitsmittel und Lernangebote (z.B. Wissensbibliotheken oder Onlineforen) genutzt. Allerdings beschäftigt sich nur eine Minderheit der Unternehmen strategisch mit dem Thema Digitalisierung in der Ausbildung, und besonders in kleinen und mittleren Unternehmen fehlt es noch am Einsatz neuer digitaler Technologien. Besonders wichtig ist es, die digitalen Kompetenzen von Auszubildenden und Lehrenden zu stärken und sie zu befähigen, Lernmedien sinnvoll einzusetzen und neue Lehr- und Lernmethoden einzuführen. Kleine und mittlere Unternehmen sollten gezielt dabei unterstützt werden, die Digitalisierung strategisch in die betriebliche Ausbildung zu integrieren.

Mobilitätsprobleme überwinden

Die Konkurrenz im Wettbewerb der Regionen um junge Nachwuchskräfte wächst. Ländliche Gebiete müssen dem Trend entgegenwirken, dass es junge Menschen verstärkt in urbane Regionen zieht. Besonders in den ländlichen Teilen in OWL ist für Jugendliche, die eine duale Ausbildung anstreben, die Erreichbarkeit von Betrieb und Berufsschule ein wichtiger Faktor. Die »Jugendstudie Münsterland, OstWestfalenLippe und Südwestfalen 2020« unterstreicht: »Jugendliche schätzen flexible Arbeitsbedingungen, kurze Wege zum Ausbildungs- bzw. Arbeitsort und eine verlässliche und preisgünstige Anbindung an den Personennahverkehr.« Es gibt in OWL bereits erste regionale vernetzte Lernortkonzepte, die eine ortsunabhängige dezentrale Beschulung über digital zur Verfügung gestellte Bildungsangebote möglich machen. Es braucht zukünftig weitere innovativer Mobilitätskonzepte, um Jugendlichen in ländlichen Regionen den gleichen Zugang zu Bildungs- und Beschäftigungsangeboten zu ermöglichen.

Nachwuchs für MINT-Berufe und für die Pflege sichern

Vor allem MINT-Arbeitskräfte sind im gewerblich-technisch geprägten OWL der Motor für die Innovationskraft und das Wachstum von Unternehmen. Die Nachfrage nach Absolventinnen und Absolventen von MINT-Ausbildungsgängen nimmt daher weiterhin stetig zu. Allerdings interessieren sich Jugendliche immer noch zu wenig für die MINT-Bereiche oder wissen zu wenig über die beruflichen Perspektiven.

Besonders Mädchen interessieren sich nach wie vor wenig für MINT-Ausbildungsberufe. Nur jeder zehnte Jugendliche, der sich um einen MINT-Ausbildungsplatz bewirbt, ist weiblich. Die am häufigsten von Frauen gewählten Ausbildungsberufe sind im kaufmännischen Bereich sowie im Gesundheitssektor zu finden.

Es verwundert deshalb nicht, dass in OWL mit einem starken Anteil im produzierenden Gewerbe der Anteil der jungen Frauen an den Auszubildenden insgesamt unter dem Landesdurchschnitt liegt. Es bedarf weiterer regionaler Aktivitäten, um die Potentiale von Frauen in MINT-Berufen konsequent zu stärken und Konzepte für eine genderechte und gendersensible Berufsorientierung (weiter-) zu entwickeln.

Auch in der Pflege wächst der Bedarf an Nachwuchskräften seit Jahren stetig, während die Zahl der jungen Menschen, die sich für einen Pflegeberuf interessieren, weiter abnimmt. Die neue generalisierte Pflegeausbildung bietet grundsätzlich bessere Perspektiven, im Zuge der Umstellung nimmt allerdings das Interesse an der Altenpflege im Verhältnis zur Krankenpflege weiter ab. Vor diesem Hintergrund gibt es weiterhin einen hohen Bedarf an Beratung und Unterstützung von Pflegeeinrichtungen bei der Einführung imageverbessernder Maßnahmen und beim Erhalt und Ausbau der Ausbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit durch gute Personal- und Organisationsentwicklung.





AUS DER PRAXIS

Campus OWL – Chancen bei Studienzweifel und Studienausstieg

Mit passgenauer und persönlicher Unterstützung von Studienzweifelrinnen und Studienzweiflern, Schülerinnen und Schülern und Studienaussteigerinnen und Studienaussteigern wertvolle Fachkräfte für die Zukunft gewinnen: Das ist ein primäres Ziel des Verbundprojekts der Universität und Fachhochschule Bielefeld sowie der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe und der Universität Paderborn.

Der Career Service und die Zentrale Studienberatung der beteiligten Hochschulen beraten und unterstützen Studierende bei ihrer Studienorientierung, der Entscheidungsfindung und beruflichen Neuorientierung.

Konkrete Angebote

- Persönliche Beratungsgespräche
- Workshops, Vorträge, Infoveranstaltungen und Beratungstage
- Gezielter Verweis an Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartner, z.B. die Agenturen für Arbeit und Kammern in OWL

Das Projekt wird gefördert vom Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW.

Weitere Informationen unter:

uni-bielefeld.de/studienzweifel

fh-bielefeld.de/zsb/studienabbruch-neustart

uni-paderborn.de/studienzweifel

th-owl.de/studienberatung/angebote/studierende/zweifel-im-studium/

Campus OWL

Verbund der fünf staatlichen Hochschulen in Ostwestfalen-Lippe

AUS DER PRAXIS

Ausbildungschance OWL – Unternehmen und Jugendliche mit Ausbildungswunsch gehen online

Gemeinsam organisieren die Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld, die Industrie- und Handelskammer Lippe zu Detmold und die Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld mit vielen weiteren Netzwerkpartnern ein digitales Azubi-Speed-Dating »Ausbildungschance OWL«.

Die neue Website und die gleichnamige App bieten Unternehmen die Möglichkeit, vom 1. Juni bis zum 30. September des Ausbildungsjahres Kontakt zu potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern herzustellen. Ausbildungsplatzsuchende können online Termine per Telefon, Video oder Chat bei der Ansprechpartnerin oder dem Ansprechpartner ihres Unternehmens buchen.

Ein Gespräch beim Azubi-Speed-Dating dauert max. 15 Minuten. Nach diesem ersten kurzen Kennenlernen vereinbaren Jugendliche und Unternehmen weitere Schritte, wie beispielsweise das Zusenden von Unterlagen oder ein Online-Bewerbungsgespräch.

Weitere Informationen unter: ausbildungschance-owl.de



Das Fachkräftebündnis und der Arbeitskreis Fachkräftesicherung OWL formulieren folgende Handlungsempfehlungen

Ausbildungskapazitäten ausweiten und Attraktivität der dualen Ausbildung erhöhen

Gezielte Imagekampagnen durchführen, um den regionalen Ausbildungsmarkt zu stärken

Über gute Ansätze und Erfolge im Bereich der Ausbildung berichten, Unternehmen motivieren, mehr ausbilden und Jugendliche für Ausbildung begeistern

Medien, wie Instagram, Videos, Chats nutzen, um mit Jugendlichen niedrigschwellig in Kontakt zu kommen; emotionale Geschichten und Vorbilder vermitteln

Entwicklungsperspektiven der dualen Ausbildung herausarbeiten und mögliche Karrierepfade aufzeigen; Eltern und Freunde in den Orientierungsprozess einbeziehen

Imagefördernde Tools für Unternehmen entwickeln, z.B. ansprechendes Website-Profil, Videoclips, Imagefilme etc.

Partnerschaftlichkeit in der Ausbildung in den Fokus rücken; Verständnis für Kommunikation von Ausbildenden und Auszubildenden »auf Augenhöhe« schaffen

Innovative (virtuelle) Matching-Instrumente entwickeln; Beratungsangebote für passgenaue Vermittlung ausbauen und vernetzen

Ausbildende und Lehrende qualifizieren; Vorteile und Möglichkeiten dualer Ausbildung verdeutlichen und praktische Bezüge zur Berufswelt schaffen

Ausbildungsinhalte modernisieren und um aktuelle Themen, wie Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Umweltschutz, erweitern

Den digitalen Wandel in der Ausbildung unterstützen

(Digitale) Kompetenzen von Ausbildenden und Auszubildenden erweitern; dabei auch den didaktisch sinnvollen Einsatz digitaler Lernmedien vermitteln

Kompetenzen von Auszubildenden zum selbstgesteuerten Lernen stärken

Hybride Ausbildungs- und Beschulungssysteme weiterentwickeln (Mix aus Präsenz und ortsunabhängigem Lernen)

Digitale Anwendungen für Kommunikation, Vernetzung und Onboarding-Prozesse im Bereich der Ausbildung nutzen

Mobilitätsprobleme überwinden

Ausbau digitaler und hybrider Ausbildungsangebote, die unabhängig vom Lernort genutzt werden können (Virtual Reality, Streaming u.a.); Lernortkooperationen stärken

Innovative Mobilitätskonzepte im ländlichen Raum entwickeln und attraktive Wohnkonzepte für junge Nachwuchskräfte schaffen

Nachwuchs für MINT-Berufe und für die Pflege sichern

Zeitgemäße Konzepte entwickeln, um Mädchen für MINT-Berufe und Jungen für Pflegeberufe zu begeistern; Vielfalt der Berufe aufzeigen und klischeefreie Ansprache fördern

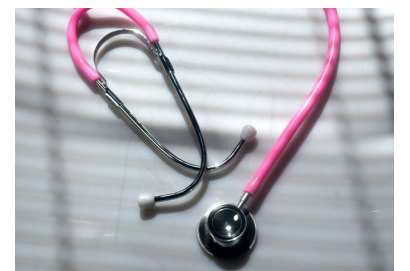
Gendergerechte und-sensible Berufsorientierungsangebote weiterentwickeln

Aufklärungsarbeit bei Lehrenden und Eltern verstärken

Positive Aspekte, Perspektiven und Karrierewege der Berufsfelder herausarbeiten und imageverbessernde Maßnahmen umsetzen

Im Rahmen der Pflegeausbildung die Abstimmung von Praxisphasen mit den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern/Schulen verbessern; Vernetzung der Ausbildungsbeteiligten verstetigen, um den Organisationsaufwand zu reduzieren

Beratung- und Unterstützung von Unternehmen bei der Einführung imageverbessernder Maßnahmen und beim Erhalt und Ausbau der Ausbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit durch gute Personal- und Organisationsentwicklung



FÖRDERINFO

Ausbildungsprogramm NRW

Zur Unterstützung von Regionen mit ungünstiger Ausbildungsmarktlage hat die Landesregierung – erstmalig im Jahr 2018 – das ESF-geförderte »Ausbildungsprogramm NRW« aufgelegt. Es zielt darauf ab, mehr junge Menschen in Ausbildung zu bringen und damit einen Beitrag für dauerhafte Beschäftigung und für die Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs zu leisten.

In Städten und Kreisen mit einer ungünstigen Bewerber-Stellen-Relation können Betriebe, die zusätzliche Ausbildungsstellen einrichten, eine Förderung erhalten. Ausgewählte Bildungsträger unterstützen beim Matching ausbildungsinteressierter junger Menschen und Betriebe. In OstWestfalenLippe profitieren aktuell die Kreise Lippe, Herford und Paderborn sowie die Stadt Bielefeld von dem Programm.

Weitere Informationen unter:

ostwestfalenlippe.de/owl-gmbh/regionalagentur-owl/standard-titel/ausbildungsprogramm-nrw/

FÖRDERINFO

Initiative Ausbildung in OWL

Der Einstieg in die Berufsausbildung birgt besonders in Zeiten der COVID-19-Pandemie viele Unsicherheiten. Um Unternehmen und Jugendliche auf die Möglichkeiten und Vorteile einer Ausbildung aufmerksam zu machen, hat die Regionalagentur OWL gemeinsam mit 26 regionalen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern die Initiative »Ausbildung in OWL« ins Leben gerufen und eine gebündelte Marketingaktion gestartet. Ziel der Initiative ist es, den regionalen Ausbildungsmarkt zu stärken und zu stabilisieren.

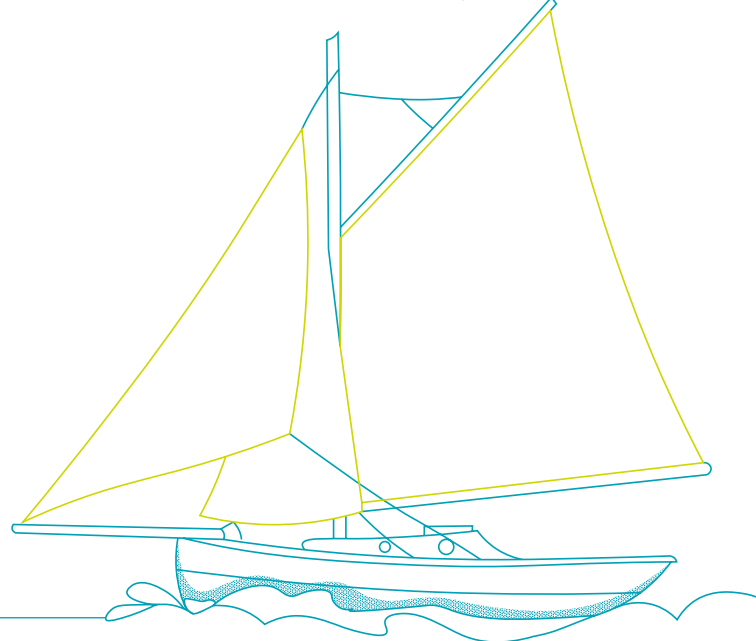
Die Initiative widmet sich in alltagsnaher Sprache den wichtigsten Fragen, die sich Jugendliche zum Thema Ausbildung stellen. Auf der Webseite finden sich erste Informationen, weiterführende Links, konkrete Tipps, Anlaufstellen in ihrer jeweiligen Stadt bzw. Region sowie aktuelle Ausbildungsereignisse in OstWestfalenLippe. Für Unternehmen hält das Portal darüber hinaus Hinweise zu Unterstützungs- und Förderangeboten sowie hilfreiche Tipps für die Umsetzung der Ausbildung bereit.

Mit begleitenden Werbeaktionen über Facebook und Instagram werden Jugendliche, Eltern und Unternehmen außerdem mit unterschiedlichen Motiven gezielt angesprochen und auf die Möglichkeit einer Berufsausbildung in OstWestfalenLippe aufmerksam gemacht.

Weitere Informationen unter: ausbildung-in-owl.de



Ausbildung



AUS DER PRAXIS

Welcomehaus Espelkamp

In Espelkamp sind große Unternehmen mit internationaler Ausrichtung und überregionalem Bekanntheitsgrad beheimatet, die trotz attraktiver Jobangebote nur schwer junge Fachkräfte gewinnen können. Ein wichtiger Grund ist, dass im ländlichen Raum das geeignete Wohnungsangebot fehlt. Das Welcomehaus zeigt modellhaft, wie zeitgemäßer Wohnraum für junge Fachkräfte entstehen kann. Das Konzept des REGIONALE-Projekts ist kooperativ entwickelt und fördert nachhaltig die Ansiedlung von qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Industrie- und Technologiestandort Espelkamp im ländlichen Raum des Kreises Minden-Lübbecke.

Die Aufbaugemeinschaft, größter Wohnungsanbieter im Kreis Minden-Lübbecke, ließ Anfang 2019 zusammen mit den örtlichen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern eine Mitarbeiterbefragung durchführen. Ziel der Befragung war es zu eruieren, ob geeignete Wohnangebote die Bereitschaft von neuen Fachkräften steigern, in Espelkamp zu leben. Die Befragung zeigte, dass vor allem die Bereitschaft der unter 30-jährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erheblich zunimmt, wenn eine Wunschwohnung vorhanden ist und es gleichgesinnte Nachbarschaften gibt.

Da ein solches Angebot bislang nicht existiert, verwirklicht die Aufbaugemeinschaft ein neues Wohngebäude mit 15 Wohneinheiten, einem Gemeinschaftsraum und umfangreichen Serviceangeboten. Grundlage für den Bau ist eine verbindliche Partnerschaft zwischen mehreren Wirtschaftsunternehmen und der Aufbaugemeinschaft über die Anmietung der Wohnungen und Überlassung an die Beschäftigten. Eingebettet in das neue Quartier Ostlandpark im Zentrum von Espelkamp, entsteht ein auf Land und Stadt übertragbares Beispiel zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften, das bundesweit Beachtung findet.

Weitere Informationen unter:

urbanland-owl.de/projekte/das-neue-stadt-land-quartier/welcomehaus-espelkamp/



AUS DER PRAXIS

MINT Community 4.OWL

Mit dem Projekt »MINT Community 4.OWL«, das im Januar 2021 startete, werden mobile Mitmach-Angebote aufgebaut sowie 30 neue außerschulische Lernorte im ländlichen Raum geschaffen. Das dreijährige Projekt wird von der OstWestfalenLippe GmbH, der Universität Paderborn, den zdi-Zentren Gütersloh, Herford, Lippe, Minden-Lübbecke und Paderborn sowie dem Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft e. V. (BOW) umgesetzt und mit 720.000 Euro durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Die »MINT Community 4.OWL« gehört zu den 22 Projekten, die im Rahmen der BMBF-Ausschreibung »MINT-Cluster« aus 120 Bewerbungen ausgewählt wurden.

In der »MINT Community 4.OWL« können Schülerinnen und Schüler im Alter von 10 bis 16 Jahren den Einsatz und die Chancen digitaler Technologien in der Arbeits- und Berufswelt von morgen schon heute erleben. Dabei geht es beispielsweise um Künstliche Intelligenz, Augmented und Virtual Reality, additive Fertigung, Robotik, IT Security und Mensch-Maschine-Interaktion. Außerdem werden mobile Mitmach-Angebote, außerschulische Lernorte im ländlichen Raum und eine Online-Community aufgebaut.

Weitere Informationen unter:

ostwestfalenlippe.de/projekte/mint-community-4owl/



AUS DER PRAXIS

Azubi-Gewinnung mit ALEXA und RE:PEAT

Besonders Klein- und Kleinstunternehmen stehen vor der Herausforderung, passende Jugendliche zu finden und für eine Ausbildung zu gewinnen. Sie konkurrieren mit größeren Unternehmen oder auch Hochschulen, die mit trendigen Berufsbildern und vielfältigen Studienangeboten locken. Das JOBSTARTER plus-Projekt ALEXA – Ausbildung in Lippe mit Externem Ausbildungsmanagement – der GILDE Wirtschaftsförderung Detmold stärkt die duale Berufsausbildung in lippischen Klein- und Kleinstunternehmen (KKU) mit bis zu 50 Beschäftigten.

Die Unternehmen werden von den ALEXA-Coaches in Einzelcoachings und betriebsübergreifenden Workshops durch die unterschiedlichen Phasen der Auszubildendengewinnung begleitet. So zum Beispiel bei der Erstellung eines Auszubildendenprofils, der Nutzung moderner Formen des Ausbildungs-Marketings oder der zeitgemäßen Ansprache über digitale Medien. Die ALEXA-Coaches unterstützen darüber hinaus junge Nachwuchskräfte in persönlichen Coachings bei der Formulierung ihrer Berufswünsche. Die jungen Menschen lernen Unternehmen kennen und werden in der Praktikums- bzw. Bewerbungsphase bis hin zum Ausbildungsvertrag sowie bei den ersten Schritten im Ausbildungsunternehmen begleitet. Im Nachfolgeprojekt RE:PEAT »Regionale Praxis Erfolgreiche Ausbildung im Transfer« werden erprobte Ansätze aus ALEXA transferiert und angrenzende Kreise sowie die Stadt Bielefeld eingebunden. Gefördert werden die JOBSTARTER plus-Projekte aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds.

Weitere Informationen unter: ausbildung-lippe.de/

ALEXA

Ausbildung in Lippe mit Externem Ausbildungsmanagement

Ein Weg zur Fachkräftesicherung in der Region ist, die Erwerbsbeteiligung von Frauen, Älteren, Migrantinnen und Migranten sowie Menschen mit Behinderungen zu erhöhen. Hier liegen Chancen, Fachkräftepotentiale durch bedarfsgerechte Unterstützungsmaßnahmen zu erschließen. Gute Arbeitsbedingungen, Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Stärkung der (sprachlichen) Kompetenzen sind wesentliche Faktoren, um Fachkräfte für die Region zu entwickeln.



Fachkräftepotentiale in OWL heben, stärken und weiterentwickeln

Erwerbstätigkeit von Frauen steigern



Auch wenn die Frauenerwerbstätigkeit in OWL in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen ist, bestehen weiterhin große Unterschiede zwischen Männern und Frauen im Hinblick auf den Umfang der Erwerbstätigkeit. Noch immer sind Frauen deutlich häufiger als Männer in Teilzeit oder geringfügig beschäftigt. In der Pflege ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (überwiegend Frauen) mit 73 Prozent besonders hoch und liegt deutlich über dem Wert der übrigen NRW-Regierungsbezirke. Die Gründe dafür sind vielfältig. Einerseits fehlen Vollzeitstellen oder sind – besonders in der mobilen Pflege – schwer zu besetzen. Oft präferieren die Beschäftigten Teilzeit, um Familie und Beruf vereinbaren zu können oder die hohe Arbeitsbelastung zu bewältigen.

Vor allem MINT-Arbeitskräfte sind im gewerblich-technisch geprägten OWL der Motor für die Innovationskraft und das Wachstum von Unternehmen. Frauen interessieren sich allerdings nach wie vor eher für kaufmännische bzw. Gesundheits- und Sozialberufe. Die MINT-Branche ist unverändert eine Männerdomäne, nur jeder siebte sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in NRW ist eine Frau. Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL kümmert sich in der Region darum, die beruflichen Chancen von Frauen nachhaltig zu fördern und zu verbessern. Wichtig ist, dass alle regionalen Akteure ihr Engagement verstetigen, um den Umfang der Erwerbstätigkeit von Frauen zu steigern und ihre Potentiale für MINT-Berufe konsequent zu stärken. Die Regionalagentur OWL berät Unternehmen in OWL und stellt Beratungsschecks aus.

Kompetenzen gering Qualifizierter erweitern

Das Risiko des Jobverlustes ist bei Ungelernten fast dreimal höher als bei qualifizierten Fachkräften – besonders in Krisenzeiten, wie der COVID-19-Pandemie. Gleichzeitig ist die Chance, aus der Arbeitslosigkeit herauszukommen, deutlich geringer als bei ausgebildeten Arbeitnehmern.

Bedingt durch die starke Position des Verarbeitenden Gewerbes sind in OWL überdurchschnittlich viele An- und Ungelernte beschäftigt. Infolge des Strukturwandels und zunehmender Automatisierung werden Helfertätigkeiten voraussichtlich abnehmen. Die Qualifizierung von An- und Ungelernten ist notwendig, damit sie nicht die Verlierer der Digitalisierung werden und durch Computer oder Maschinen in einfachen Arbeits- und Umsetzungstätigkeiten ersetzt werden. In der Übernahme von Einfacharbeiten durch Maschinen liegen auch Chancen, Beschäftigte zu entlasten und Freiraum für neue Aufgaben zu schaffen. Wichtig ist es, die Kompetenzen von Geringqualifizierten zu erweitern und sie für diese neuen Aufgaben fit zu machen.

Potentiale älterer Beschäftigter stärken

Während die Bevölkerung bei den 19 – 25-Jährigen in OWL bis 2040 um knapp 23 Prozent abnehmen wird, nimmt sie in der Altersgruppe ab 65 perspektivisch zu. Ein Fünftel der Beschäftigten in OWL ist bereits jetzt 55 Jahre und älter. Aufgrund der demografischen Entwicklung ist es für Unternehmen unerlässlich, auf die Bedürfnisse der älteren Beschäftigten einzugehen und ihr Erfahrungs- und Fachwissen optimal zu nutzen.

Lebensphasenorientierte Qualifizierungsangebote, Gesundheitsmanagement und altersgerechte Arbeitsbedingungen sind geeignete Maßnahmen, um die Potentiale älterer Beschäftigter in der Region zu erhalten.

Berufliche Integration von Fachkräften mit ausländischen Wurzeln vorantreiben

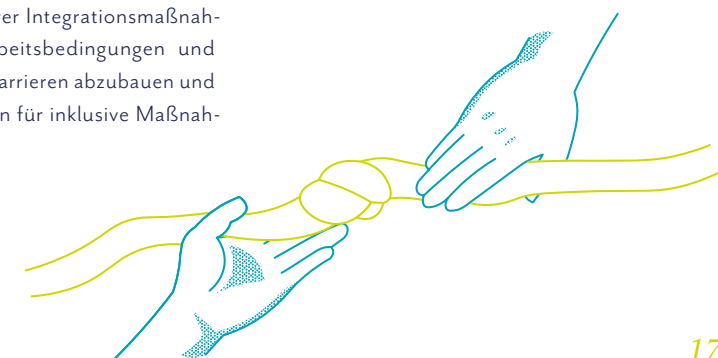
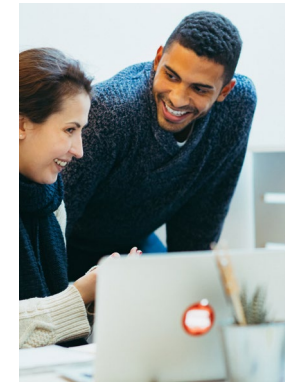
Migration ist ein wichtiger Faktor, um den demografisch bedingten Fachkräftebedarf zu decken. Die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte ist für viele Unternehmen allerdings mit Hindernissen behaftet. Diese liegen zum einen in rechtlichen Einreisebeschränkungen, vor allem aber in sprachlichen Hürden und Unsicherheiten mit Blick auf ausländische Qualifikationen. Zudem gelingt es besonders ländlichen Regionen kaum, ausländische Fachkräfte zu mobilisieren, denn diese zieht es eher in Großstädte und wirtschaftlich prosperierende Regionen. Gemeinsame gezielte Anwerbestrategien könnten in OWL zur Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland beitragen.

Wichtig ist zudem, dass die Integration Zuwanderter in den hiesigen Arbeitsmarkt weiter verbessert wird. Migrantinnen und Migranten haben im Schnitt niedrigere Löhne, sind häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen und arbeiten häufiger als Deutsche in nicht qualifikationsadäquaten Beschäftigungsverhältnissen. Hier sind weitere Impulse für die Förderung von Sprachkursen, die Anerkennung ausländischer Abschlüsse und die Qualifizierung ausländischer Beschäftigter notwendig.

Berufliche Entwicklung von Menschen mit Behinderungen fördern

Viele Menschen mit Behinderung sind sehr gut ausgebildet, 88 Prozent von ihnen arbeiten auf Fachkräfteniveau. Unterstützungsangebote, Fördermöglichkeiten und digitale Hilfsmittel erleichtern zunehmend die betriebliche Integration. Dennoch scheuen viele Betriebe aus Sorge vor bürokratischen Hürden und Leistungsunterschieden die Einstellung von Menschen mit Behinderungen. Die COVID-19-Krise hat zudem zu einer Belastung des inklusiven Arbeitsmarktes geführt.

Hier bedarf es intensiver Integrationsmaßnahmen, förderlicher Arbeitsbedingungen und weiterer Impulse, um Barrieren abzubauen und regionale Unternehmen für inklusive Maßnahmen zu gewinnen.



Das Fachkräftebündnis und der Arbeitskreis Fachkräftesicherung OWL formulieren folgende Handlungsempfehlungen

Erwerbstätigkeit von Frauen steigern	(Digitale) Kompetenzen Geringqualifizierter erweitern	Berufliche Integration von Fachkräften mit ausländischen Wurzeln vorantreiben
<i>Innovative Modelle für eine flexible Arbeitsgestaltung entwickeln</i>	<i>Motivierende, lernunterstützende und niedrigschwellige (digitale) Lernangebote</i>	<i>Berufliche Chancen von Migrantinnen und Migranten durch bessere und schnellere Bewertung ausländischer Qualifikationen erhöhen</i>
<i>Angebote für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, z.B. (betriebliche) Betreuungsangebote ausweiten</i>	<i>Kleinteilige und individuelle Lösungen (»Lernnuggets«), aufeinander aufbauende arbeitsplatznahe Bildungseinheiten</i>	<i>Gezielte Anwerbestrategien für OWL entwickeln. Partnerschaften bilden, um Fachkräfte im Ausland gezielt anzusprechen</i>
<i>Berufsorientierungs- und Entwicklungsberatung für Frauen ausbauen</i>	<i>Weiterbildungsbereitschaft von Unternehmen und Personaldienstleistern erhöhen</i>	<i>»Rundum-Paket« für die Integration vor Ort anbieten, Willkommenskultur etablieren</i>
Potentiale von Frauen und Mädchen für MINT-Berufe stärken:	<i>Individuelle Begleitung und Coaching zur Unterstützung in Lernsituationen etablieren</i>	<i>Interkulturelle Qualifizierungsangebote für Beschäftigte und Unternehmen ausweiten</i>
<i>Transparenz über die Vielfalt der Berufe schaffen</i>	<i>Technische/digitale Assistenzsysteme als Hilfestellung für An- und Ungerlernte (weiter-)entwickeln</i>	<i>Sprachförderung ausweiten, Assistenzsysteme für Sprachunterstützung entwickeln</i>
<i>Klischeefreie Ansprachekonzepte entwickeln</i>	<i>Zugänge zum Erwerb modularer Teilqualifikationen und zur Externenprüfung verbessern</i>	<i>Qualifizierungsangebote zur fachlichen und sprachlichen Förderung am Arbeitsplatz ausweiten</i>
<i>Unternehmen im gewerblich-technischen Bereich für Kulturveränderungen und flexible Arbeits- und Ausbildungsformen gewinnen</i>	<i>Anreiz- oder Bonussysteme für Beschäftigte und Unternehmen entwickeln</i>	Berufliche Entwicklung von Menschen mit Behinderungen fördern
Potentiale von Frauen und Mädchen für Pflege-Berufe stärken:	<i>Fördermöglichkeiten vermitteln und Kommunikation von guten Beispielen verstärken</i>	<i>Entwicklung von Unterstützungs- und Qualifizierungsangeboten unter besonderer Berücksichtigung der Bedarfe von behinderten Menschen</i>
<i>Unternehmen für Maßnahmen gewinnen, welche die Vereinbarkeit von Familie/Freizeit und Beruf unterstützen</i>	Potentiale älterer Beschäftigter stärken	<i>Ermöglichung des Zugangs zu digitalen Angeboten</i>
<i>Für Entlastung im Berufsalltag sorgen, z.B. durch die Entwicklung digitaler/technischer Assistenzsysteme</i>	<i>Aktive Einbindung Älterer in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen, Entwicklung lebensphasenorientierter Weiterbildungsformate</i>	<i>Entwicklung digitaler/technischer Assistenzsysteme zur Unterstützung der Integration von Menschen mit Behinderungen</i>
<i>Gesundheits- und resilienzfördernde Maßnahmen (weiter-)entwickeln</i>	<i>Digitale Kompetenzen älterer Beschäftigter stärken</i>	
	<i>Gesundheitsfördernde Maßnahmen und betriebliche Gesundheitsberatung ausbauen; Beschäftigte zu betrieblichen Gesundheitsbeauftragten qualifizieren</i>	
	<i>Wissens- und Erfahrungstransfer in Unternehmen (durch altersgemischte Teams) fördern</i>	
	<i>Angebote zur Vorbereitung auf altersgerechte Tätigkeiten entwickeln</i>	

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) mit weniger als 50 Beschäftigten trifft der Fachkräftemangel besonders, da sie in der Regel nicht über die Ressourcen für eine strategische Personalplanung und -entwicklung verfügen. Daraus ergibt sich besonders für diese Unternehmen die Notwendigkeit, wirksame Instrumente zur Rekrutierung und Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu entwickeln, denn gute Personalarbeit ist entscheidend, um auch zukünftig wettbewerbsfähig zu bleiben.



Fachkräfte für kleine und mittlere Unternehmen sichern



AUS DER PRAXIS Personalplanung zukunftsorientiert und mit Weitblick!

Angesichts des demografischen Wandels und des damit einhergehenden Fachkräftemangels wird die strategische Personalplanung und -entwicklung gerade für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zu einem bedeutenden Wettbewerbsfaktor. Denn wer seinen Personalbedarf kennt und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterentwickelt, kann auch gezielt rekrutieren und sichert dem Unternehmen wichtige Fachkräfte. Die Toolbox »Pythia«, bestehend aus einem Online-Tool, einem Handbuch sowie umfangreichen Checklisten, unterstützt kleine und mittlere Unternehmen bei der strategischen Personalplanung. Die Entwicklung wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) finanziert und steht Nutzerinnen und Nutzern kostenfrei zur Verfügung.

Weitere Informationen unter: personal-pythia.de/

Das Fachkräftebündnis und der Arbeitskreis Fachkräftesicherung OWL formulieren folgende Handlungsempfehlungen

Fachkräftebedarf analysieren

Instrumente zur Analyse des Fachkräftebedarfs entwickeln und bereitstellen

Betriebsnahe Beratung von KMU zur Ermittlung des Fachkräftebedarfs ausweiten

Umfragen in KMU durchführen, gute Beispiele verbreiten

Personal gewinnen

Zeitgemäße Instrumente zur Ansprache unterschiedlicher Zielgruppen entwickeln

KMU zu internetbasierten Instrumenten des Personalmarketings beraten und qualifizieren

Onboarding-Instrumente für KMU (weiter-)entwickeln

KMU dabei unterstützen, eine Arbeitgebermarke zu entwickeln und imageverbessernde Maßnahmen umzusetzen (durch Beratung, Qualifizierung, Vernetzung)

Personalbörsen an unterschiedlichen Standorten in OWL (z.B. in Kooperation mit Hochschulen) ausweiten

Personal entwickeln, Arbeitsbedingungen attraktiv gestalten

Präventive Gesundheitsförderung und Beratungsangebote zur Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements ausweiten

Maßnahmen entwickeln, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu stärken und Arbeit (Zeit und Ort) flexibel zu gestalten

Instrumente für die Beteiligung von Beschäftigten an betrieblichen Veränderungsprozessen (weiter-)entwickeln
Personalverantwortliche für die Themen einer modernen Arbeitsgestaltung qualifizieren

Verantwortung von Führungskräften und Beschäftigten für Soziales, Klimaschutz und Nachhaltigkeit stärken

Regionale Kooperationen stärken

Strategisches Personalmanagement durch Unternehmenskooperationen ausbauen

Themenbezogene Kooperationen stärken, bspw. zum Thema Gesundheitsmanagement, Familienfreundlichkeit

Erfahrungsaustausch für Führungskräfte in KMU organisieren

Gemeinsame Kommunikationsmaßnahmen für Unternehmensverbünde entwickeln und KMU bei der Umsetzung unterstützen (gemeinsame Messeauftritte, Öffentlichkeitsarbeit etc.)

Kleine, niederschwellige Verbundprojekte mit 5–10 Unternehmen durchführen



AUS DER PRAXIS

Neue Impulse setzen und zukunftsfähige Unternehmensphilosophien entwickeln

Mit der Arbeit als Gebärdensprachdolmetscherin erfüllte sich Sandra Hoppe ihren Traum und gründete 2008 das Unternehmen sichtbar – Gebärdensprachdolmetschen in und um Bielefeld. Das Dienstleistungsangebot des Gebärdensprachdolmetschens etablierte sich rasch in der Region, wuchs zu einem kleinen Unternehmen und wurde mit wachsenden Anforderungen an Führung und Administration konfrontiert. Im Jahr 2010 übernahm die Lebenspartnerin von Frau Hoppe administrative Aufgaben. Allerdings stellte sich heraus, dass dadurch die Rollenverteilung im Unternehmen zunehmend unklar und zu einer Belastung sowohl im Büroalltag als auch des gemeinsamen Familienlebens wurde.

Für Sandra Hoppe und ihr Team aus inzwischen fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern war es nun an der Zeit, das Unternehmen und das Team für die Zukunft neu auszurichten. Im Rahmen des Förderprogramms *unternehmensWert:Mensch* entwickelten sie gemeinsam mit einer für das Programm zertifizierten Beraterin eine Unternehmensphilosophie und Struktur, mit der das Unternehmen die Zukunftsaufgaben anging.

Eine Konsequenz der beteiligungsorientierten Beratung im Rahmen von *unternehmensWert:Mensch* war, dass Sandra Hoppe die Geschäftsführung an ihre Lebenspartnerin abgab und nun wieder als Dolmetscherin im Unternehmen tätig ist. Nach diesem »Schockmoment« für das gesamte Mitarbeiterteam haben sich die neuen Strukturen inzwischen im Unternehmen gefestigt. Frau Hoppe lobt das Förderinstrument *unternehmensWert:Mensch* als »gelebte Beratung, die die individuellen Förderbedarfe in den Mittelpunkt stellt, um damit das Unternehmen voranzubringen. Die Beratung hat Prozesse angestoßen, die wir nicht erwartet hatten.« Mit *unternehmensWert:Mensch* brachte Frau Hoppe neue Impulse in ihr Team ein und gab ihrer eigenen beruflichen Laufbahn eine Wende.

FÖRDERINFO

UnternehmensWert: Mensch

unternehmensWert:Mensch fördert Kleinstunternehmen mit weniger als 10 und mindestens einer / einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten bei der Entwicklung einer mitarbeiterorientierten Personalpolitik. Das Programm hilft dabei, die Herausforderungen zu meistern, die die Veränderungen der Arbeits- und Produktionswelt mit sich bringen. Gefördert werden bis zu 10 Beratungstage, die Förderhöhe beträgt 80 Prozent der Beratungskosten und max. 800 Euro pro Tag.

Weitere Informationen unter: [unternehmens-wert-mensch.de](https://www.unternehmens-wert-mensch.de)





AUS DER PRAXIS

Potentialberatung bei der Bohmeier Möbelteile GmbH

Unweit der Rietberger Fischteiche hat die Bohmeier Möbelteile GmbH seit 1979 ihren Sitz. Von außen sieht man zunächst nicht, wie viel im Inneren in Bewegung ist. »Wir haben Maschinen umgebaut und umgestellt, Regale abgebaut und anderswo wieder aufgebaut – um schneller zu arbeiten und die Lagerhaltung zu konzentrieren«, erklärt Geschäftsführer Thomas Bohmeier. »Wir haben unsere Software so umgestellt, dass die Auftragsbearbeitung einfacher wird.« Auch wurde ein neuer Mitarbeiter für die Produktionsplanung eingestellt. Das Unternehmen nutzt das Programm »Potentialberatung NRW«, um eine Umstrukturierung in Angriff zu nehmen. Wie haben die 21 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Neuerungen reagiert? »Sie sind immer schon offen gewesen – Flexibilität ist hier Voraussetzung«, lächelt er. Im ersten Stock läuft eine weitere Potentialberatung. Dort sitzt die boho möbelwerkstatt GmbH mit neun Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Das 2017 gegründete Unternehmen hat sich mit der Marke »boho office®« auf den Online-Vertrieb von Büromöbeln spezialisiert. »Dort unterstützt die Potentialberatung bei der Organisationsentwicklung«, erklärt Thomas Bohmeier. Das junge Unternehmen hat noch viel vor: »Durch die enge Zusammenarbeit werden wir zukünftig in der Lage sein, den gesamten Wertschöpfungsprozess lokal abbilden zu können. Durch den eigenen Vertrieb können wir zudem sehr nah am Kunden entwickeln, experimentieren und kurzfristig reagieren, berichtet er.

In einem Neubau, der auch 400 qm Bürofläche umfasst, wird ein Co-Working-Bereich entstehen. Dieser bietet jungen Unternehmen, Start-Ups und Freelancern die Möglichkeit, vorhandene Infrastruktur zu nutzen. »Wir erhoffen uns, hier verschiedene Kompetenzen zusammenzubringen, die sich dann gezielt miteinander verknüpfen«.



Veränderung mit Potentialberatung: Geschäftsführer Thomas Bohmeier (Mitte), Mitarbeiter Alfred Strunz (links) und Andreas Lühmann von der Regionalagentur OWL (rechts) Foto: boho möbelwerkstatt GmbH.

FÖRDERINFO

Potentialberatung NRW

Die Potentialberatung fördert die Ausgaben für die betriebliche Prozessberatung unter Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen. Der Umfang der Förderung aus dem Europäischen Sozialfonds beträgt max. 500 € pro Beratungstag. Förderfähig sind bis zu 10 Beratungstage, z.B. zu den Themen Arbeitsorganisation, Kompetenzentwicklung und Digitalisierung. Die Regionalagentur OWL berät Unternehmen in OWL und stellt Beratungsschecks aus.

Weitere Informationen unter: mags.nrw/potentialberatung



AUS DER PRAXIS

Mit CSR junge Talente fürs Unternehmen begeistern/ 3 CSR-Praxis-Tipps für KMU

Junge Menschen als Auszubildende oder als Fach- und Führungskräfte zu gewinnen, wird immer schwieriger. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sehen sich im Rennen um die Talente von attraktiven Städten und internationalen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern oft abgehängt. Die strategische Verknüpfung der Megatrends Digitalisierung und Nachhaltigkeit mit ihrer Unternehmensverantwortung (CSR 4.0) bietet KMU Möglichkeiten, in diesem Rennen ganz vorne mitzulaufen.

3 CSR-Praxis-Tipps für das erfolgreiche Talent-Recruiting:

1. CSR & Nachhaltigkeit geben KMU bei jungen Talenten echte Argumente!

Arbeitszeit-Flexibilität, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Diversity und Chancengleichheit, transparente Unternehmenswerte, positive Klima- und Umweltbilanz oder faire Lieferketten sind für viele junge Talente höchst relevant.

2. Digitalisierung: Junge Talente dort ansprechen, wo sie zu finden sind!

Talent-Recruiting findet digital statt. KMU sollten per Social Media und auf Karriereplattformen über ihr CSR-Engagement sprechen. Darüber hinaus sollten KMU CSR-Themen und Nachhaltigkeits-Nachweise prominent auf ihrer Webseite integrieren – auch im Karriere-Bereich. Denn authentische Stories und Transparenz machen junge Talente neugierig.

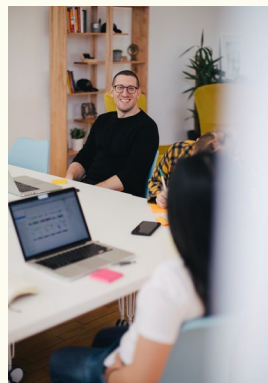
3. CSR strategisch planen und langfristige Erfolge im Talent-Recruiting realisieren!

KMU sollten ihr CSR-Engagement weiterentwickeln und das »Mehr« selbstbewusst als echte »Benefits« kommunizieren. Damit und mit KMU-typischen Vorteilen wie kurzen Entscheidungswegen, familiärem Zusammenhalt und Top-Karrierechancen bringen KMU ihr Talent-Recruiting sicher an die Spitze.

Wir unterstützen KMU bei ihrem CSR-Konzept: csr-kompetenz.de



Weiterbildung ist eine zentrale Voraussetzung dafür, dass die Modernisierung der Arbeitswelt und der digitale Wandel in OWL im Interesse der Menschen und der Betriebe erfolgreich bewältigt werden können. Besonders bedeutsam ist es, die Vermittlung (digitaler) Kompetenzen in der Schul- und Erwachsenenbildung als lebenslangen Prozess fest zu verankern, um wichtige Fachkräfte für die Zukunft zu entwickeln.



Weiterbildung 4.0 – Neue Lernformen und Qualifizierungslösungen



Qualifizierungsbedarfe ermitteln

Mehrheitlich sind sich Unternehmen bewusst, dass sich Tätigkeitsbereiche im Zuge des (digitalen) Wandels verändern und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neue Kompetenzen hinzugewinnen müssen. Dennoch ermitteln nur 38,9 Prozent der Unternehmen die Qualifizierungsbedarfe in ihrem Betrieb systematisch (IW Köln, 2020). Auch Unternehmen in OWL sollten sich stärker mit der Frage auseinandersetzen, welche fachbezogenen und fachübergreifenden Fähigkeiten ihrer Beschäftigten in welche Richtung entwickelt werden müssen. Betriebe profitieren besonders vom Potential ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wenn sie Qualifizierung und Kompetenzentwicklung in eine betriebliche Gesamtstrategie einbinden.

Digitales Lernen unterstützen

Die Anforderungen an das Lernen und die Wege des Kompetenzerwerbs verändern sich sehr dynamisch. Digitale Medien eröffnen neue Möglichkeiten des Lernens und Lehrens, zum Beispiel über cloudbasierte Lernplattformen, Tutorials, Lern-Apps und Kollaborationstools. Dabei ist die Nutzung digitaler Lernangebote, nicht zuletzt auch bedingt durch die COVID-19-Pandemie, deutlich gestiegen. Allerdings fehlt es aktuellen Studien zufolge gerade in kleinen und mittleren Unternehmen häufig noch an finanziellen und technischen Ressourcen sowie der notwendigen Medienkompetenz, um digitale Lernformen zu nutzen (siehe z.B. KOFA-Kompakt: Weiterbildung während der Corona-Pandemie, Juni 2020). Deshalb gilt es insbesondere für KMU in OWL Unterstützungsangebote zu entwickeln.

Fachübergreifende Kompetenzen stärken

Neben branchenspezifischen Fachkompetenzen und Medienkompetenzen gewinnen fachübergreifende Fähigkeiten und Sozialkompetenzen in der zunehmend komplexen Arbeitswelt an Bedeutung, wie zum Beispiel konzeptionelles und kreatives Denken, Selbstlern- und Selbstmanagementkompetenzen, Kommunikationsfähigkeit, Prozessverständnis und Abstraktionsfähigkeit. Beschäftigte müssen sich in neuen Situationen und Veränderungsprozessen leicht zurechtfinden und Probleme flexibel analysieren und lösen können. Unternehmen, die in die Qualifizierung ihres Personals investieren und dabei sowohl fachliche als auch überfachliche Fähigkeiten in den Blick nehmen, investieren gleichzeitig in ihre Zukunftsfähigkeit.

Lernkultur etablieren, Lernräume schaffen

Eine lernförderliche Unternehmenskultur ist eine wichtige Voraussetzung, um die in der modernen Arbeitswelt benötigten Kompetenzen zu entwickeln. Ein interessantes und vielfältiges Weiterbildungsangebot, eine motivierende Lernumgebung, ausreichend Zeit und Raum für selbstorganisiertes Lernen und ein Verständnis von Weiterbildung als elementarer Bestandteil des Arbeitsalltags sollten in ostwestfälisch-lippischen Unternehmen zukünftig eine stärkere Rolle bei der Frage spielen, wie Weiterbildung im Betrieb gestaltet werden kann.

Informelles Lernen fördern und nutzbar machen

Veränderungen in der Arbeitswelt führen nicht nur zu neuen Inhalten beruflichen Lernens, sondern auch zu neuen Formen des Aufbaus und Erhalts berufsrelevanter Kompetenzen. Überall verfügbare Informationen befördern intuitives Lernen »nebenher«, Erfahrungswissen und informell erworbenes Wissen gewinnen an Bedeutung. Allerdings fehlt es an Möglichkeiten, auf diese Weise erworbene Kompetenzen zu dokumentieren und anzuerkennen bzw. zu zertifizieren.

Um den selbstständigen Wissenserwerb, situatives Lernen am Arbeitsplatz und im sozialen Umfeld sowie *offene Lernformen* mit neuen Medien zu fördern, sollten Validierungsverfahren entwickelt werden, um informell und non-formal erworbene Kompetenzen anzuerkennen und nutzbar zu machen.

Weiterbildungsangebot modernisieren

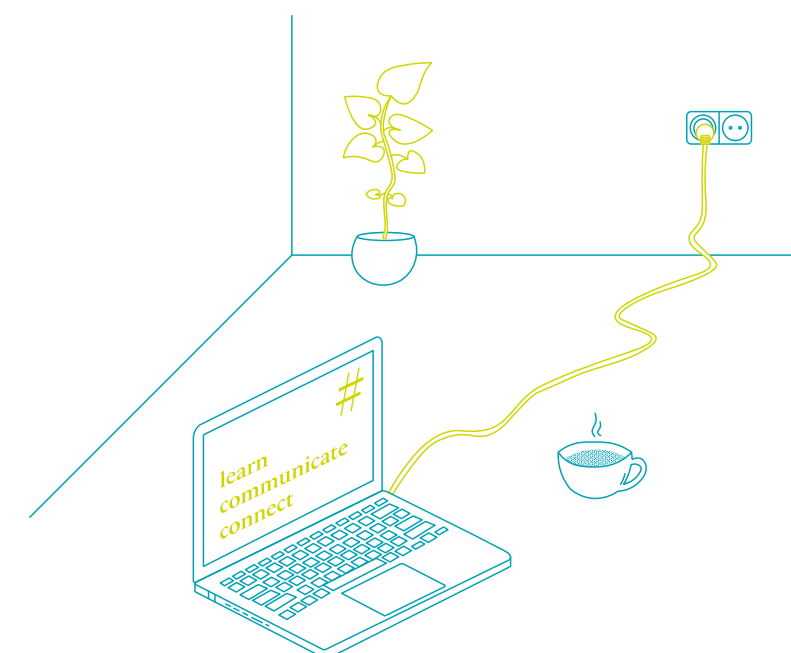
Weiterbildungseinrichtungen in OWL müssen auf dem neuesten Stand der Entwicklung sein und flächendeckend passgenaue, gut erreichbare Bildungsangebote vorhalten. Denn der Arbeitsmarkt stellt neue Anforderungen in immer höherer Geschwindigkeit und bestehende Berufsbilder und Lernsettings verändern sich rasant. Ziel sollte es sein, Bildungsangebote in OWL auf die Bedarfe von Unternehmen und Beschäftigten auszurichten, sie spezifischer und arbeitsplatznäher zu gestalten und Möglichkeiten digitalisierter Bildungsangebote weiterzuentwickeln.

Regionale Weiterbildungsangebote und -anbieter vernetzen

Projektübergreifendes, agiles und vernetztes Lernen wird für Unternehmen und Institutionen immer wichtiger. Nicht nur für die Berufsausbildung, sondern auch für die berufliche Weiterbildung spielt die Vernetzung von Angeboten eine immer größere Rolle. Lernortkooperationen bringen den Vorteil eines vielfältigeren Angebots mit sich. Vernetzte, ortsunabhängig nutzbare, digitale Weiterbildungsangebote bieten außerdem gerade Chancen für ländliche Regionen, um Mobilitätsprobleme zu überwinden.

Angebote für An- und Ungelernte (weiter-)entwickeln

Infolge des Strukturwandels und zunehmender Automatisierung werden Helfertätigkeiten voraussichtlich abnehmen. Die Übernahme von Einfacharbeiten durch intelligente Maschinen bietet aber auch Chancen, Beschäftigte zu entlasten und Freiraum für neue Aufgaben zu schaffen. Wichtig ist, Kompetenzen von Geringqualifizierten zu erweitern und sie für diese neuen Aufgaben fit zu machen. Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsakteure in OWL müssen Wege finden, passgenaue Angebote für diese Zielgruppe zu entwickeln und Unternehmen und Beschäftigte für diese Qualifizierungsmaßnahmen aufzuschließen.



Das Fachkräftebündnis und der Arbeitskreis Fachkräftesicherung OWL formulieren folgende Handlungsempfehlungen

Qualifizierungsbedarfe ermitteln	Lernkultur etablieren, Lernräume schaffen	Regionale Weiterbildungsangebote und -anbieter vernetzen
Unternehmen bei einer systematischen betrieblichen Weiterbildungsplanung unterstützen	Unternehmen dabei unterstützen, »Lernräume« in betriebliche Prozesse zu integrieren und eine gute Lernkultur zu entwickeln: Lerninseln einrichten, Lernen in Gruppen ermöglichen, teamübergreifende Lernprojekte fördern	Lernortkooperationen und Weiterbildungsverbünde stärken
Angebote entwickeln, um vorhandene Kompetenzen zu analysieren und zu bewerten	Führungskräfte und Beschäftigte sensibilisieren und motivieren. Sinn und Ziele des Lernens vermitteln	(Digitale) Angebote miteinander vernetzen und ortsunabhängig nutzbar machen
Digitales Lernen unterstützen	Informelles Lernen fördern und nutzbar machen	Angebote für Kompetenzfeststellung, Berufswegeplanung und Weiterbildungsberatung ausweiten und (digital) vernetzen; Verweisstruktur der Beratungsstellen verbessern
Angebote für digitales und hybrides Lernen ausweiten	Informell erworbene Kompetenzen messen/validieren und damit nutzbar machen	Angebote für An- und Ungelernte (weiter-)entwickeln
Digitale Lernangebote bündeln, regionale Lernplattformen auf- und ausbauen	Validierungsverfahren modellhaft erproben	(Digitale) Kompetenzen von Geringqualifizierten stärken und Bildungsformate weiterentwickeln: motivierende und lernunterstützende Settings und Angebote, niedrigschwellige digitale Lernangebote, kleinteilige und individuelle Lösungen (»Lernnuggets«), aufeinander aufbauende arbeitsplatznahe Bildungseinheiten.
Voraussetzungen für digitales Lernen schaffen und Medienkompetenz bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und Beschäftigten in KMU fördern	Weiterbildungsangebot und -beratung modernisieren	Siehe auch unter »Fachkräftepotentiale in OWL heben, stärken und weiterentwickeln«
Lernmanagementsysteme weiterentwickeln und in die Fläche bringen	Weiterbildungsbedarfe bei Unternehmen und Beschäftigten erheben und auswerten sowie zeitgemäße Angebote entwickeln	
Fachübergreifende Kompetenzen stärken	Neue Lernprozesse und Bildungskonzepte entwickeln	
Fähigkeit von Beschäftigten zum selbstgesteuerten Lernen und den Erwerb fachübergreifender Sozialkompetenzen stärken	Rolle des Bildungsanbieters als Begleiter im Lernprozess stärken. Beratungsangebote betriebsnäher gestalten	
Apps/Tools entwickeln, mit denen Beschäftigte regelmäßig selbst ihre Kompetenzen überprüfen können		

FÖRDERINFO

Beratung zur beruflichen Entwicklung

Zum beruflichen Alltag gehören Veränderungen. Neue Aufgaben bringen neue Herausforderungen mit sich. Das befristete Arbeitsverhältnis läuft aus, ein neuer Job muss gefunden, ein im Ausland erworbener Abschluss anerkannt werden. Mit dem Förderangebot »*Beratung zur beruflichen Entwicklung*« unterstützt das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) Personen in beruflichen Veränderungsprozessen, die in Nordrhein-Westfalen wohnen und arbeiten. Die Beratung im Umfang von ein bis neun Stunden ist kostenlos. Ziel der Beratung ist es, Ratsuchende im Hinblick auf ihre berufliche Entwicklung zu stärken, ihre berufliche Handlungskompetenz zu fördern, eine Bilanzierung der persönlichen Kompetenzen vorzunehmen sowie kurz- und langfristige Ziele für die berufliche Entwicklung zu finden. Ab dem 01.01.2022 wird das Förderangebot umbenannt in »*Perspektiven im Erwerbsleben*«.

Weitere Informationen und Beratungsstellen in Ihrer Nähe unter: weiterbildungsberatung.nrw



FÖRDERINFO

Bildungsscheck.NRW

Mit dem Bildungsscheck werden Ausgaben für die berufliche Weiterbildung von Beschäftigten oder Selbstständigen gefördert. Der Zuschuss aus dem Europäischen Sozialfonds entspricht 50 Prozent der Kursgebühren, max. 500 € pro Bildungsscheck.

Weitere Informationen und Beratungsstellen in Ihrer Nähe unter: weiterbildungsberatung.nrw



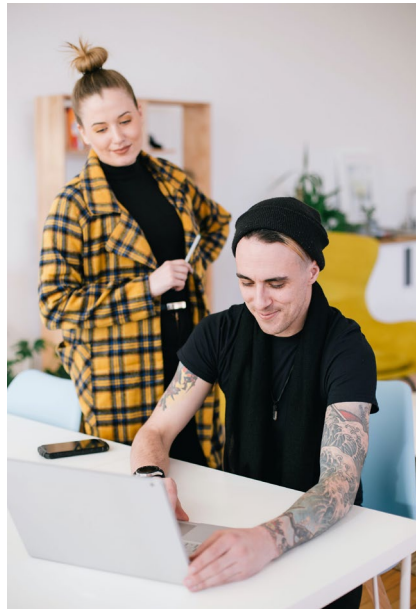
FÖRDERINFO

Berufsberatung im Erwerbsleben

Durch den fortschreitenden demographischen und strukturellen Wandel der Berufswelt nehmen Phasen beruflicher Neu- oder Umorientierung in den Erwerbsbiographien von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern immer weiter zu. Die Agentur für Arbeit begegnet diesem Wandel mit der Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE). Ziel der Beratung ist es, Kundinnen und Kunden professionell bei beruflicher Neu- bzw. Umorientierung, unter Berücksichtigung der individuellen beruflichen Situation und beruflichen Interessen und Kompetenzen zu unterstützen. Das Unterstützungsangebot richtet sich an Erwerbstätige, Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger, Arbeitssuchende, Arbeitslose und Absolventeninnen und Absolventen.

Weitere Informationen unter: arbeitsagentur.de/vor-ort/bielefeld/berufsberatung-im-erwerbsleben





FÖRDERINFO

Qualifizierungsoffensive WEITER.BILDUNG!

Der strukturelle, digitale und demografische Wandel führt dazu, dass sich Berufe verändern und neue Tätigkeitsfelder entstehen. Die Anforderungen an Unternehmen und ihre Beschäftigten verändern sich, und der Wettbewerb um gut qualifizierte Fachkräfte nimmt zu. Die Arbeitgeberservice-Teams der Agenturen für Arbeit unterstützen Unternehmen bei der betrieblichen Weiterbildung der Beschäftigten und bieten eine individuelle Qualifizierungsberatung. Das Angebot beinhaltet:

- Analyse der aktuellen Personalstruktur und des künftigen Personalbedarfs
- Identifizierung der Entwicklungspotentiale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Erhebung konkreter Weiterbildungsbedarfe
- Planung und Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen (während Kurzarbeit)
- Unterstützung bei der Beantragung von Förderleistungen

Zwischen 15 und 100 Prozent der Lehrgangskosten und zwischen 25 und 100 Prozent des Arbeitsentgelts während der Weiterbildung können übernommen werden. Die Weiterbildung der Beschäftigten kann nur gefördert werden, wenn die Maßnahme mehr als 120 Stunden dauert. Die Qualifizierung kann flexibel (Vollzeit, Teilzeit, berufsbegleitend) durchgeführt werden.

Weitere Informationen unter:
arbeitsagentur.de/m/weiterbildung-qualifizierungsoffensive/

WEITER.BILDUNG!

#QUALIFIZIERUNGSOFFENSIVE



AUS DER PRAXIS

Bildung 4.OWL – Wir machen fit für die digitale Arbeitswelt!

In der Initiative Bildung 4.OWL tragen Bildungsakteure aus der Region das Thema Bildung 4.0 entlang der gesamten Bildungskette voran. Ziel ist es, die Menschen in OWL fit für die digitale Arbeitswelt zu machen. Zentrale Maßnahmenfelder sind die Durchführung von Bestands- und Bedarfsanalysen, die Sensibilisierung von Lehrkräften und Schülerinnen und Schülern für Industrie 4.0, die Entwicklung von modellhaften Lösungen sowie die Organisation von Wissenstransfer und Austausch zwischen den Bildungsakteuren. Gefördert wird das Projekt aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, Trägerin ist die OWL GmbH.

Weitere Informationen unter: bildung40-owl.de

bildung4.OWL



AUS DER PRAXIS

Projekt DIPa|Q

Unternehmensinterne Tools zur Erhebung der vorliegenden Kompetenzen und Weiterbildungsbedarfe, wie bspw. eine Kompetenzmatrix, liegen gerade für Klein- und Kleinunternehmen im Alltag in weiter Ferne (vgl. Krupop 2017, S. 60 ff.). Hier setzt DIPa|Q an: mit einer auf kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) in OWL zugeschnittenen, quantitativen Datenerhebung der aktuellen Weiterbildungsbedarfe im Kontext der Digitalisierung und einer darauf aufbauenden, vertiefenden qualitativen Erhebung. So erfahren wir nicht nur die inhaltlichen Weiterbildungsbedarfe in den jeweiligen KMU, sondern auch die technischen und räumlichen Gegebenheiten sowie Möglichkeiten, um eine für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Unternehmen reizvolle Entwicklung zu ermöglichen – on the job, along the job, near the job und bestenfalls im On- und Offboarding. Wir transferieren globale Studien in den Unternehmensalltag unseres Lernenden Netzwerkes, entwickeln passgenaue Produkte (s. Abb. Passgenaue Produkte) für eine individuelle, flexible Personalentwicklung und erproben und optimieren diese mit und für KMU in der Region. Mit Abschluss des Projektes Ende 2021 stehen die zertifizierten Weiterbildungsprodukte in öffentlich förderfähiger Form interessierten Unternehmen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in NRW zur Verfügung.

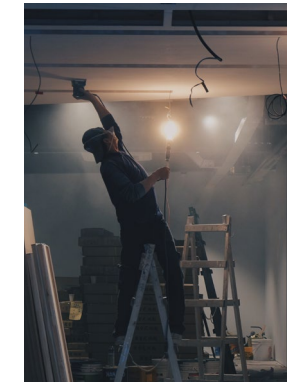
Weitere Informationen zum Produktkatalog des EU-geförderten Projekts unter: owl-maschinenbau.de/dipaq-weiterbildungen/ und daa-fue-westfalen.de/dipa-q

owl maschinenbau
Netzwerk der Kompetenzen

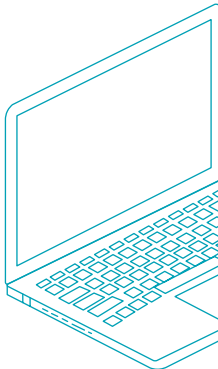
EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

DAA

Bildung schafft Zukunft.



Passgenaue Produkte für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von KMU

Themenbereich	Variante	Ihre individuelle Weiterbildung
Wissensmanagement	Basic 40 UE* / 5 WOCHEN	
Digitale Führung		
Automation		
Industrie 4.0	Plus 80 UE* / 7 WOCHEN	
Digitales Selbstmanagement		
Agiles Prozessmanagement		
*plus je 1 UE individuelles Coaching		
frei kombinierbar	optional aufeinander aufbauend	zu 121 UE und mehr kombi- nierbar und somit förderfähig

Attraktive Arbeitsbedingungen sind ein wesentlicher Faktor, um gut qualifizierte Fachkräfte dauerhaft in OWL zu halten oder für Unternehmen in der Region zu gewinnen. Neue Technologien und Geschäftsmodelle, Wissenszuwachs, Digitalisierung, Globalisierung und der demografische Wandel verändern die Zukunft der Arbeit. Das Fachkräftebündnis OWL und der Arbeitskreis Fachkräftesicherung OWL möchten dabei den Fokus auf die Menschen in den Unternehmen richten und sich für eine gute und moderne Arbeitswelt in OWL einsetzen.



Gemeinsam für eine gute und moderne Arbeitswelt in OWL!

Gemeinsam machen sich die regionalen Akteure stark für:

Eine gesundheitsförderliche Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung

Nachhaltige und existenzsichernde Arbeitsbedingungen

Hybride, agile und flexible Arbeitsmodelle zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Freizeit und zur Verbesserung der Mobilität

Lebenslanges Lernen, Förderung der (digitalen) Kompetenzen aller Beschäftigten und strategische Personalentwicklung

Eine wertschätzende, offene und beteiligungsorientierte Unternehmenskultur

Die Förderung von Chancengleichheit, Vielfalt, Interkulturalität, Inklusion und Gleichstellung

Die Sichtbarkeit und Wahrnehmung OWLs als Region mit guten und attraktiven Lebensbedingungen

Den Einsatz digitaler Technologien zur Unterstützung und Entlastung der Menschen in den Unternehmen

Die Förderung von kollaborativem, interdisziplinärem und kreativem Arbeiten

Mitwirkende an diesem Konzept

Das Regionale Handlungskonzept Fachkräftesicherung OWL 2025 wurde gemeinsam erarbeitet mit über 50 Akteuren des »Fachkräftebündnisses OWL« und des Arbeitskreises »Fachkräftesicherung OWL« aus folgenden Institutionen:

- Agentur für Arbeit Herford
- Agentur für Arbeit Bielefeld
- Arbeitplus Jobcenter Bielefeld
- Beruflicher Weiterbildungsverbund (BWB) e.V.
- Bezirksregierung Detmold
- DGB Region Ostwestfalen-Lippe
- Evangelisches Klinikum Bethel gGmbH
- Gesellschaft für Wirtschaftsförderung (GfW) Höxter
- Gilde GmbH /CSR Kompetenzzentrum OWL
- Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld
- HAWK Holzminden – Zukunftszentrum Holzminden-Höxter
- IHK Akademie Ostwestfalen GmbH
- Industrie- und Handelskammer Lippe zu Detmold
- Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld
- Innovationsnetzwerk Holzminden-Höxter
- Innozent OWL e.V.
- Interkommunale Wirtschaftsförderungsgesellschaft mbH im Kreis Herford
- it's OWL Clustermanagement GmbH
- Kreis Gütersloh
- Kreis Herford
- Kreis Höxter
- Kreis Lippe
- Kreis Minden-Lübbecke
- Kreis Paderborn
- Lippe Bildung eG
- OstWestfalenLippe GmbH
- pro Wirtschaft GT GmbH
- Stadt Bielefeld
- Stadt Minden
- Universität Bielefeld
- Unternehmerverband der Metallindustrie e. V.
- WEGE – Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft Bielefeld mbH
- ZIG – Zentrum f. Innovation in der Gesundheitswirtschaft in Ostwestfalen-Lippe

Die Regionalagentur OWL

Ein großer Teil der Landespolitik wird in den Regionen Nordrhein-Westfalen realisiert. Mit Hilfe der Regionen kann das Land seine arbeitspolitischen Ziele am besten erreichen. Mit der Umsetzung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen trägt die Regionalagentur OWL dazu bei, die Wirtschaftskraft der Region OstWestfalenLippe zu stärken und die Qualifikation von Beschäftigten weiterzuentwickeln. Die Regionalagentur OWL verbindet die Region und ihre Akteure mit dem Arbeitsministerium des Landes Nordrhein-Westfalen. Sie unterstützt im Rahmen der Arbeitspolitik die Umsetzung der Vorhaben des Landes vor Ort und informiert die regionale Öffentlichkeit. Bei der Umsetzung des Europäischen Sozialfonds in Nordrhein-Westfalen übernimmt die Regionalagentur zentrale Aufgaben. Dafür hat die Regionalagentur OWL regionale Förderschwerpunkte entwickelt, die sich an der Struktur, den Trends und der aktuellen Bedarfslage in OWL orientieren.

www.regionalagentur-owl.de

Trägerin der Regionalagentur OWL ist die OstWestfalenLippe GmbH. Hier sind unter anderem die Themenbereiche Regionalentwicklung, REGIONALE 2022 und das Kompetenzzentrum Frau und Beruf angesiedelt, die für die Fachkräftesicherung mit der Regionalagentur OWL eng verzahnt zusammenarbeiten.

Die Regionalagentur ist die Geschäftsstelle des Lenkungsreises. Er ist das formale Entscheidungsgremium der institutionalisierten Arbeitsmarktpolitik in OstWestfalenLippe. Außerdem ist die Regionalagentur OWL seit 2015 Geschäftsstelle des Fachkräftebündnisses OWL und seit 2017 Geschäftsstelle des Arbeitskreises Fachkräftesicherung OWL.

Regionales Ziel ist es insbesondere, die

- Wettbewerbsfähigkeit von kleinen und mittelständischen Unternehmen zu unterstützen
- Qualifikationen und Kompetenzen von Beschäftigten zu optimieren
- berufliche Integration von jungen Menschen zu verbessern
- Ausbildungschancen für Jugendliche zu erhöhen
- besonders Benachteiligten am Arbeitsmarkt vor Ausgrenzung zu schützen
- beruflichen Potentiale von Menschen mit Migrationshintergrund zu nutzen
- Erwerbsbeteiligung von Frauen zu fördern.

Impressum

OstWestfalenLippe GmbH

Regionalagentur OWL

Walther-Rathenau-Straße 33-35 · 33602 Bielefeld

info@regionalagentur-owl.de

Verantwortlich Herbert Weber, Geschäftsführer OWL GmbH

und Melanie Taube, Leiterin Regionalagentur

Redaktion Melanie Taube, Stephanie Knauer

Bilder unsplash.de · stock.adobe.com · photocase.de

Gestaltung maiwerk concept+design

Arndtstraße 24 · 33615 Bielefeld

post@maiwerk.de · maiwerk.de



OWL
OstWestfalenLippe
Gesellschaft zur Förderung der Region mbH
Regionalagentur

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds / REACT-EU
als Teil der Reaktion der Union auf die COVID-19-Pandemie



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
REACT-EU

ESF
in Nordrhein-
Westfalen
In Menschen investieren.

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



September 2021