



Handlungsplan der Region Köln zur Umsetzung der Fachkräfteinitiative NRW



Impressum

Lenkungskreis der Region Köln
c/o Stadt Köln
Regionalagentur Region Köln
Hohe Straße 160 - 168
50667 Köln
www.regionalagentur-region-koeln.de
regionalagentur@ra-region-koeln.de



Handlungsplan zur Umsetzung der Initiative Fachkräftesicherung in der Region Köln

Ausgangslage

Die Region Köln erstreckt sich vom Rhein-Erft-Kreis über die Städte Köln und Leverkusen, den Rheinisch-Bergischen Kreis bis hin zum Oberbergischen Kreis. Auf einer Gesamtfläche von gut 2.500 km² leben ca. 2,2 Mio Menschen; dies entspricht einem Anteil von 12 % der Bevölkerung in NRW.

Die Wirtschaftsregion Köln zeichnet sich vor allem durch ihre Branchenvielfalt aus. Es besteht eine gesunde Mischung aus innovativen kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie ökonomischen Schwergewichten aus unterschiedlichen Branchen. Sie verfügt zudem über Qualitäten als Wissenschafts- und Forschungsstandort. Ein wesentliches Plus der Region ist ihre zentrale Lage in Europa, sie verfügt über ein leistungsfähiges Netz von Straßen-, Luft- und Schienenverkehr und ist somit durchgehend sehr gut erreichbar.

Die wirtschafts- und arbeitspolitischen Akteure der Region, vertreten im Lenkungskreis, haben die folgenden, in sich differenziert ausgebildeten, regionalen Kompetenz- und Potentialfelder identifiziert:

- ⇒ Gesundheitswirtschaft
- ⇒ Verkehrssysteme und Logistik
- ⇒ Grundstoff Chemie und die gesamte Weiterverarbeitungskette/Kunststoff
- ⇒ Automobil und Automobilzulieferer
- ⇒ Medien und IT
- ⇒ Energiewirtschaft
- ⇒ Handel und Versicherung
- ⇒ Hotellerie und Gastgewerbe
- ⇒ Handwerk und unternehmensnahe Dienstleistungen
- ⇒ Maschinenbau

Die Region Köln ist ein führender Chemiestandort in Europa. Rund 80 Unternehmen mit 27.000 Beschäftigten erwirtschaften jährlich einen Umsatz von 19 Milliarden Euro. Das sind 36 Prozent des Gesamtumsatzes in der Chemieindustrie in Nordrhein-Westfalen. Hinzu kommen innovative Verbundsysteme und die dynamische Weiterentwicklung der Kunststoffindustrie als jüngste Werkstoffbranche.

Weltmarken wie Citroën, Ford, Nissan, Renault, DAF-Trucks, Mazda und Toyota unterstreichen mit ihrem Produktionsstandort oder ihrer Deutschlandzentrale die Bedeutung der Region für die Automobilindustrie. Ergänzt werden sie durch innovative Unternehmen im Maschinenbau. Eine Vielzahl von Unternehmen mit ihren qualifizierten Beschäftigten sowie namhafte Forschungseinrichtungen machen die Region in diesem Bereich zu einem europäischen Kompetenzzentrum.

Die Region Köln hat eine Drehscheibenfunktion. Sie hat den größten Umschlagplatz für kombinierten Ladungsverkehr im europäischen Binnenland. Außerdem hat die Region einen bedeutenden Binnenhafen der im Zusammenspiel mit dem Flughafen Köln/Bonn als Deutschlands zweitgrößtem Frachtflughafen zum Standortvorteil im Logistikbereich wird. Die Region ist Drehkreuz von internationaler Bedeutung, auch für den internationalen Personenverkehr.



Als Logistikstandort hat die Region internationale Bedeutung. Aufgrund ihrer guten Infrastruktur und zentralen Lage bietet sie schnelle Wege zu allen europäischen und außereuropäischen Märkten. Die hiesigen Unternehmen bilden ein starkes und innovatives Logistik-Cluster.

Rund 30 Prozent aller deutschen TV-Produktionen entstehen in Studios in der Region. In Film, Radio und TV, Verlagswesen, Werbe- und PR-Wirtschaft ist diese damit größter Standort in NRW und bundesweit auf Platz drei. Sie profitiert dabei auch von den IT- und Telekommunikationsunternehmen, die hier angesiedelt sind. Mit zielgruppengerechten IT-Lösungen schaffen sie neue Perspektiven in der digitalen Lebens- und Arbeitswelt.

Neben bereits etablierten Branchen-Netzwerken (z.B. ChemCologne, BioRiver) entstehen neue Netzwerke sowohl thematisch (z.B. HealthRegion CologneBonn, ABC-Cluster Luft- und Raumfahrt) als auch in Querschnittsfeldern (Netzwerk Innovative Werkstoffe).

Trotz der Vielzahl bestehender und erfolgreich arbeitender Netzwerke und Cluster ist die regionsinterne Vernetzungsstruktur unter ihnen bzw. zwischen einzelnen regionalen Akteuren, nicht organisierten Branchen und etablierten Netzwerken heute noch nicht ausreichend. Das betrifft genau definierte, branchenorientierte Themenfelder genauso wie Querschnittsbereiche wie Energie und Tourismus.

In der Wirtschaftsregion Köln sind aber auch weiche Standortfaktoren, wie z.B. eine Vernetzung des Humankapitals, wichtig, gerade für die Fach- und Führungskräfte, die in Unternehmen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen in der Region eingesetzt werden.

Das demographische Verzögerungsmoment sowohl im Fachkräftemangel als auch in der Alterung der Gesellschaft innerhalb der Region ist Indiz einer konstanten Wirtschaftsregion; es sollte aber nicht davon ablenken, Anpassung, Spezialisierung und gemeinsam abgestimmtes Handeln frühzeitig zu organisieren.

Übergeordnete Zielsetzung

Die Akteure der Region Köln beabsichtigen, die Stärken und Kompetenzen der Region in den Mittelpunkt der Aktivitäten im Rahmen der Initiative Fachkräftesicherung zu stellen.

Orientiert an den gewählten Kompetenzfeldern sollen Initiativen, Maßnahmen und Projekte entwickelt und umgesetzt werden, die den besonderen Bedarfen entsprechen. Darüber hinaus sollen kompetenzfeldunabhängige „Querschnittsthemen“ bearbeitet werden.

Arbeitsmarkt- und Fachkräftemonitoring

Hintergrund ebenso wie durchgehende Begleitung ist das regionale Arbeitsmarktmonitoring. Im Facharbeitskreis Arbeitsmarktmonitoring der Region Köln arbeiten die Akteure seit 2005 dahingehend zusammen, dass aus Analysen und Bewertungen der bekannten Daten aus verschiedenen Quellen Ableitungen und Handlungsvorschläge für den Lenkungskreis entwickelt werden. Die Ergebnisse des Facharbeitskreises werden wesentliche Grundlage für die Umsetzung der Initiative Fachkräftesicherung in der Region Köln sein.

Eine Grundlage zur Bestimmung der konkreten Handlungsnotwendigkeiten ist das anliegende Dokument „Strukturmerkmale der Arbeitsmarktregion Köln“ der Agenturen für Arbeit in der Region Köln.

Die Tabelle „Überblick und zusammenfassende Bewertung“ wird hier als wichtiger Teil der Ausgangslage zur Umsetzung der Initiative Fachkräftesicherung zitiert.



Zusammenfassende Bewertung	Köln	Leverkusen	RBK	OBK	REK
Beschäftigungsstruktur	weit fortgeschrittener Strukturwandel sehr hoher Tertiarisierungsgrad anspruchsvolle Arbeitsplätze mit hoher Wertschöpfung und qualifizierten Beschäftigten stabile Beschäftigungslage hohe Arbeitslosen- und Unterbeschäftigungsquote hoher Anteil von Transferleistungsbeziehern – einschließlich einer hohen Betroffenheit von Jugendlichen	vorwiegend Beschäftigungsstruktur im Produktionssektor mit erkennbarem Anteil an Dienstleistungen flache Beschäftigungsdynamik ausreichende Bildungslage und ansprechendes Wachstumspotential ausgeglichenes Pendlersaldo relativ hohes Risiko des Arbeitsplatzverlustes deutliches Insolvenzrisiko	vorwiegend Beschäftigungsstruktur im Dienstleistungssektor mit einzelnen Branchen im produzierenden Gewerbe relativ flache Beschäftigungsdynamik nimmt nicht so großen Schaden in der Krise, profitiert aber auch nicht so vom Aufschwung gute Bildungslage und ansprechendes Wachstumspotential relativ geringes Risiko, arbeitslos zu werden hohes negatives Pendlersaldo, das starker Sogwirkung des Ballungsraumes Köln/Düsseldorf ausgesetzt ist Probleme, die Nachwuchskräfte in der Region zu halten	vorwiegend Beschäftigungsstruktur im Produktionssektor mit relativ hohem Einfluss des Zeitarbeitsgewerbes hohe Beschäftigungsdynamik nimmt schnell großen Schaden in der Krise, profitiert aber auch deutlich vom Aufschwung gute Bildungslage und ansprechendes Wachstumspotential positives Pendlersaldo relativ hohes Risiko, arbeitslos zu werden	heterogener Wirtschaftsraum mit teilweise fortgeschrittenem Strukturwandel positive Bevölkerungs- und Beschäftigungsentwicklung breite Branchenaufstellung (Branchenmix) tendenziell sinkende Arbeitslosenquote steigendes Bruttoinlandsprodukt (BIP) kontinuierlich steigender Anteil älterer Beschäftigter negatives Wanderungssaldo von 18-24-Jährigen unterdurchschnittliche Ausbildungsquote
Bevölkerungsstruktur	geringe Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung im Allgemeinen und älterer Arbeitnehmer sowie Frauen im Besonderen hoher Anteil von Migranten	ungünstige Voraussetzungen zur Hebung des Beschäftigungspotentials von Frauen hoher Anteil von Migranten	stark alternde Gesellschaft absehbare Probleme im pflegerischen Bereich	Probleme, bei der Mobilität der Arbeitskräfte schlechte Voraussetzungen zur Hebung des Beschäftigungspotentials von Frauen	steigender Anteil an Schulabgängern ohne Schulabschluss unzureichende Betreuungsmöglichkeiten für Kinder unter 6 Jahren
Zukunftsfähigkeit	hohe Bevölkerungsdynamik günstige Relation zwischen Jung und Alt hohe Attraktivität für junge Menschen	anpassungsfähige Wirtschafts- und Unternehmensstruktur gutes Bildungsniveau hohe Bindung der Arbeitnehmer ans Unternehmen	anpassungsfähige Wirtschafts- und Unternehmensstruktur gutes Bildungsniveau gute Voraussetzungen zur Hebung des Beschäftigungspotentials von Frauen	anpassungsfähige Wirtschafts- und Unternehmensstruktur gutes Bildungsniveau hohe Bindung der Arbeitnehmer ans Unternehmen	viele Neusiedlungen mit einem umfassenden Branchenmix günstige geographische Lage (Nähe zu Köln und Bonn) solides Qualifikationsniveau der Bevölkerung
Chancen durch ...	Erhöhung der Ausbildungsquote Verbesserung der Gesamtbildungssituation und der Beschäftigungschancen der Transferleistungsbezieher Vermeidung von Transferleistungsbezug über mehr Bildung junger Menschen Nutzen der Beschäftigungsreserven von älteren Arbeitnehmern, Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund Bindung der jungen Menschen an die Stadt	zügigen Ausbau der Kinderbetreuungssituation Erhöhung der Attraktivität für junge Familien zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	weiteren Ausbau des ÖPNV weiteren Ausbau der bereits guten Kinderbetreuungssituation Erhöhung der Attraktivität für junge Familien zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	schnellen Ausbau des ÖPNV zügigen Ausbau der Kinderbetreuungssituation Erhöhung der Attraktivität für junge Familien zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Erhöhung der Ausbildungsquote Verbesserung des Betreuungsangebots für unter 6-Jährige Verbesserung der Unterstützung schwächerer Schüler Erhöhung der Attraktivität für junge Beschäftigte schaffen.



Die beschriebene Heterogenität in der Wirtschafts- und Arbeitsmarktstruktur der Region Köln bildet ebenso die besonderen Chancen wie auch die Risiken ab.

Eine Konzentration auf eine Branche, Risikogruppe oder Stärke wird den regionalen Anforderungen nicht gerecht.

Ebenso stellt die Ausdehnung der Region Köln mit ihren schon zuvor benannten bestehenden unterschiedlichen, teilweise nicht miteinander verbundenen Aktivitäten eine zusätzliche Herausforderung dar.

Damit nachhaltiger Erfolg gesichert werden kann, bestehende erfolgreiche Aktivitäten in Einzelsegmenten in der Region / den Branchen übertragbar werden und zielgerichtete neue Initiativen, Maßnahmen und Projekte entwickelt und umgesetzt werden können, bedarf es der engen Kooperation aller Akteure und der Bündelung der Kompetenzen und Ressourcen.

Einbeziehung und Mitwirkungsbereitschaft der Partner aus der regionalen Wirtschaft und des Arbeitsmarktes

Die regionalen Akteure des Lenkungskreises sind in die Entwicklung des Handlungsplanes vollständig einbezogen. Beginnend mit einer Matrixabfrage zu bestehenden und gewünschten Aktivitäten sowie der Kenntlichmachung eigener Verantwortlichkeiten über die Auswertung der Ergebnisse in Workshopform, der Beschlussfassung zur Gliederung bis hin zur Verabschiedung des Handlungsplanes sind die Akteure an allen Schritten intensiv beteiligt. Die weitere aktive Beteiligung und inhaltliche Steuerung der Umsetzung der Initiative Fachkräftesicherung ist übereinstimmendes Ziel der Akteure in der Region Köln.

(Anlage Mitglieder Lenkungskreis Region Köln)

In Vorbereitung dieser überarbeiteten Version des Handlungsplans hat sich der Facharbeitskreis Arbeitsmarktmonitoring ausführlich mit den vorliegenden regionalen Daten zur Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsentwicklung in der Region befasst, Auswertungen vorgenommen und teilregionale Besonderheiten ermittelt.

Entsprechend der Grundintention des Handlungsplans soll die Umsetzung der Initiative Fachkräftesicherung NRW in der Region Köln orientiert an den vielfältigen Kompetenzfeldern dazu beitragen, die bestehenden Stärken zu erhalten und Fachkräfteengpässe / -mangel möglichst zu vermeiden.

Hierzu wurden nach Datenlage und den Ergebnissen teilregionaler Abfragen durch die Mitglieder des Facharbeitskreises Arbeitsmarktmonitoring die folgenden prioritären Handlungsfelder für die Umsetzung der Initiative Fachkräftesicherung NRW in der Region Köln herausgearbeitet:

- ≡ Produzierendes Gewerbe einschließlich Chemie und die Weiterverarbeitungskette / Kunststoff
- ≡ Handel und Versicherung
- ≡ Verkehrssysteme und Logistik
- ≡ Gesundheitswirtschaft / Sozialwesen
- ≡ Handwerk und unternehmensnahe Dienstleistungen
- ≡ Hotellerie und Gastronomie



Weiterhin wurde durchgehend die Notwendigkeit der Bearbeitung von Querschnittsthemen

- ⇒ Verbesserung der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt
- ⇒ Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit
- ⇒ Fortlaufendes (allgemeines) Arbeitsmarkt- und Fachkräftemonitoring benannt.

Bestandteil der Analysen des Facharbeitskreises war es, die inhaltlichen Schwerpunkte näher zu benennen. Bezogen auf die vorgenannten Handlungsfelder wurden diese wie folgt benannt:

Produzierendes Gewerbe einschließlich Chemie und die Weiterverarbeitungskette / Kunststoff

- ⇒ Gewinnung von Nachwuchskräften
 - Auszubildende, Studierende, Berufseinsteiger
 - Entwicklung und Bindung Hochqualifizierter
 - Gewinnung und Bindung von Frauen
 - Bindung älterer Mitarbeitender
- ⇒ Steigerung der Arbeitgeberattraktivität
 - Altersgerechte Arbeitsplätze
 - Moderne Arbeitszeitgestaltung
 - Standortfaktoren
 - Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Handel und Versicherung

- ⇒ Erhöhung des Erwerbspersonenpotentials
- ⇒ Steigerung der Arbeitgeberattraktivität
- ⇒ Gewinnung und Bindung von Auszubildenden / Fachkräften / Nachwuchskräften
 - Flexible Teilzeitarbeitsplätze
 - Frauenerwerbstätigkeit steigern
 - Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung verbessern
 - Altersgerechte Arbeitsplätze gestalten

Verkehrssysteme und Logistik

- ⇒ Gewinnung von Nachwuchs- und Fachkräften
- ⇒ Bindung von Fachkräften
- ⇒ Arbeitgeberattraktivität
 - Altersgerechte Arbeitsplätze
 - Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung



Gesundheitswirtschaft/ Sozialwesen

- ⇒ Gewinnung und Bindung von Fachkräften
- ⇒ Arbeitgeberattraktivität steigern
 - Imageverbesserung der Branche
 - Anerkennung von Abschlüssen
 - Arbeitszeitgestaltung
 - Arbeitsplatzgestaltung

Handwerk und unternehmensnahe Dienstleistungen

ggf. teilregional unterschiedliche Ansätze finden zur

- ⇒ Gewinnung und Bindung von Nachwuchskräften
 - Attraktivität des dualen Ausbildungssystems
 - Anerkennung von Abschlüssen
- ⇒ Hochqualifizierte gewinnen und binden
- ⇒ Nachfolge und Gründung unterstützen

Hotellerie und Gastronomie

- ⇒ Arbeitgeberattraktivität (Selbstverständnis)
 - Arbeitszeitgestaltung
 - Arbeitsplatzgestaltung
- ⇒ Gewinnung von Nachwuchskräften
- ⇒ Unternehmensnachfolge

Querschnittsthema Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit

- ⇒ Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- ⇒ Arbeitgeberattraktivität steigern
- ⇒ Kinderbetreuung
- ⇒ Wiedereinstieg von Berufsrückkehrerinnen
- ⇒ Existenzgründung

Querschnittsthema Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

- ⇒ Ausbildungsbereitschaft (duales System) steigern
 - bspw. Interkulturelle Elternarbeit
- ⇒ Schülerquote ohne Schulabschluss senken
- ⇒ Abschlüsse anerkennen
- ⇒ Betriebliche Qualifizierung stärken



Für die verschiedenen Handlungsfelder wie zuvor beschrieben werden regional verantwortliche Akteure (Netzwerktreiber) benannt.

Zu den Aufgaben der Netzwerktreiber gehört es, unter Einbringung eigener materieller und personeller Ressourcen die bestehenden Kooperationsstrukturen/Netzwerke und die zugehörigen Akteure im Handlungsfeld zu ermitteln, abzubilden und sich zu beteiligen. Weiterhin ist es Ziel der Netzwerktreiber die Möglichkeiten der Erstellung eines regionalen Kompetenz- und Angebotskataloges auszuloten, ggf. „best practise Beispiele“ weiterzuverbreiten, die Notwendigkeit vertiefender Betrachtungen im Rahmen des Arbeitsmarkt- und Fachkräftemonitorings zu prüfen und ggf. entsprechende Vorschläge zu unterbreiten und zielführende Maßnahmen und Projekte im Handlungsfeld ggf. zu initiieren.

Hierzu ist die Kooperation der unterschiedlichen Akteure im Handlungsfeld unverzichtbar.

Entsprechend dem vorliegenden Aufruf zur Umsetzung der Initiative zur Fachkräftesicherung in NRW können Projekte, „*wo zusätzliche Handlungsbedarfe gesehen werden, die durch Aktivitäten der Beteiligten (auch finanziell) nicht abgedeckt werden können*“, im Rahmen der Initiative durch das Land gefördert werden.

Bestehende erfolgreiche Strategien oder neu zu entwickelnde Ansätze

- ⇒ wie Berufseinsteiger (AzuBi, Studierende) für die Kompetenzfelder der Region gewonnen werden können
- ⇒ wie im Übergang Schule/Beruf Verbesserungsmöglichkeiten zur Gewinnung/Sicherung von Nachwuchskräften beigetragen werden kann
- ⇒ wie sich die Zusammenarbeit mit den vielfältigen Bildungseinrichtungen im Sinne der Programme und Initiative verbessert gestalten kann
- ⇒ wie der Übergang nach Ausbildung / Studium gewinnend für das Kompetenzfeld ggf. verändert werden muss (Zweite Schwelle)
- ⇒ wie grundsätzlich Jugendliche für die Kompetenzfelder gewonnen werden können
- ⇒ welche besondere Ansprache aber auch Chancen für Mädchen und junge Frauen in den Kompetenzfeldern bestehen
- ⇒ wie die Gewinnung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund für die Kompetenzfelder verbessert werden kann
- ⇒ wie neue Wege zur Fachkräfterekrutierung im Kompetenzfeld gestaltet sein können / müssen

werden zum Themenfeld „**Gewinnung und Sicherung von Nachwuchskräften**“ u.a. Merkmale der Aufgabenwahrnehmung sein.

Hieraus wird dann auch die Entwicklung, Beratung, Begleitung von Projektvorschlägen und deren Umsetzung in den unterschiedlichen Kompetenzfeldern folgen.

Eine wesentliche Aufgabe innerhalb der Umsetzung der Initiative Fachkräftesicherung in der Region Köln wird dem Ziel der **Erhöhung des Erwerbspotentials** zugeordnet sein.

Zur nachhaltigen Veränderung des Ist-Zustandes wird das Verständnis einer Querschnittsaufgabe ebenso wesentlich sein, wie die Betrachtung der unterschiedlichen Möglichkeiten in den Kompetenzfeldern.



- ⇒ Die Frage der Vermeidung von Matching-Fehlern, der Ermittlung der Potentiale besonderer Zielgruppen des Arbeitsmarktes, die Verbesserung der Anforderungsprofile, die Verbesserung der Abstimmung zwischen Anforderungen des Arbeitsmarktes und der Qualifizierungs- / Bildungsangebote und die Entwicklung passgenauer Angebote werden zur Zielerreichung notwendig sein.
- ⇒ Die Verbesserung / Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit wird ein wesentlicher Aspekt sein. Dies betrifft Fragen der beruflichen Orientierung von Mädchen, Karriere- und Lebensplanung von Frauen, Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Selbstverständnis der Erwerbstätigkeit vs. Familientätigkeit bei Frauen und Männern, genauso wie das Selbstverständnis von Unternehmen in der Beschäftigung und Förderung von Frauen, die Gestaltung der Arbeitsplätze, der Arbeitszeiten, Fragen der Kinderbetreuung oder auch die Verbesserung der Angebote für Gründerinnen und Unternehmerinnen.
- ⇒ In den Kompetenzfeldern/Branchen und Unternehmen entsprechende Möglichkeiten zur Beschäftigung Älterer auszutauschen, zu entwickeln und umzusetzen ist Thema sowohl der Erhöhung des Erwerbspersonenpotentials wie der Fachkräftebindung. Hierzu wird über die bestehenden erfolgreichen Ansätze informiert werden, diese weiterentwickelt und ggf. neue Ansätze gefunden werden
- ⇒ In den Kompetenzfeldern/Branchen und Unternehmen entsprechende Möglichkeiten zur Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund auszutauschen, zu entwickeln und umzusetzen ist Thema sowohl der Erhöhung des Erwerbspersonenpotentials wie der Fachkräftebindung. Hierzu wird über die bestehenden erfolgreichen Ansätze informiert werden, diese weiterentwickelt und ggf. neue Ansätze gefunden werden
- ⇒ In den verschiedenen Kompetenzfeldern wird in enger Zusammenarbeit mit den zertifizierenden und qualifizierenden Stellen die Möglichkeiten zur verstärkten Integration von Quereinsteigern ebenso geprüft bzw. erarbeitet werden wie Fragen der Anerkennung bestehender Abschlüsse oder der Zugang zur Externenprüfung beantwortet werden.
- ⇒ Die Möglichkeiten der Ausweitung von Möglichkeiten für Teilzeitkräfte wird in den Kompetenzfeldern ebenso zu eruieren sein wie die Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten derzeitiger „Minijobber“ und ihrer Potentiale

Entsprechend der bereits genannten Unterschiedlichkeiten der Region Köln werden auch Fragen zur Weiterentwicklung der **Fachkräfteentwicklung und -bindung** abhängig von Standort und Kompetenzfeld divergierende Antworten finden. So wird unter anderem herausgefunden werden

- ⇒ wie Möglichkeiten der horizontalen und vertikalen Qualifizierung in Kompetenzfeldern, Branchen und Unternehmen zur Fachkräfteentwicklung und -bindung beitragen können, welche Angebote konkret entwickelt werden müssen, neue Kooperationsformen begründet werden können u.v.m.
- ⇒ Gleichfalls wird die unterschiedliche Bedeutung Wirkung gleichartiger Standortfaktoren in den Teilregionen und Kompetenzfeldern analysiert werden und Ableitungen: Was fehlt? Was würde nützen? Wie kann dies entwickelt werden? getroffen werden
- ⇒ Abhängig von der unternehmerischen und teilregionalen Kulturen innerhalb der gleichen Region werden abweichende Strategien entwickelt werden, in welcher Weise Bindung von Fachkräften in unterschiedlichen Umgebungen hergestellt werden kann



- ☰ Selbstverständlich ist die Unterstützung auch einzelbetrieblicher Aspekte zur Fachkräftebindung auch durch die Nutzung der bestehenden Beratungs- und Fördermöglichkeiten.

Notwendiger Bestandteil bei der Umsetzung der Initiative Fachkräftesicherung werden Aspekte der **Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität** sein.

Auch hierzu wird die Ermittlung und ggf. Übertragung von best practice Beispielen in Unternehmen gehören, die Möglichkeiten der Verbesserung der Familienfreundlichkeit von Beschäftigung, Fragen der verstärkten Betrachtung der Arbeitsbedingungen, die Chancen aus der Programmatik „Gute Arbeit NRW“ aufgegriffen und die Thematik lebenslangen Lernens / Weiterbildung wesentliche Berücksichtigung finden.

Übergreifende Aussagen

Die Akteure der Region Köln haben in einer Matrixabfrage u.a. ihre bestehenden und fortzuführenen Initiativen, Maßnahmen und Projekte dargestellt und verschiedenen Handlungsfeldern zugeordnet. Eine Kurzzusammenfassung ist beigefügt.

Die Umsetzung des Handlungsplanes wird in enger Kooperation aller Akteure erfolgen, die Beiträge der Institutionen werden sich nach den Erfordernissen im Einzelfall richten. Mit der Übernahme der Steuerungsverantwortung für die Umsetzung der Initiative Fachkräftesicherung in der Region Köln dokumentieren die Akteure ihre Bereitschaft, Aktivitäten fortzusetzen, neu zu entwickeln und Kooperationsmöglichkeiten zu erschließen.

Dem Selbstverständnis der Akteure in der Region Köln entspricht es, den Wirtschafts- und Lebensraum unabhängig von regionalen „Grenzen“ zu betrachten. Die bestehenden Kooperationsstrukturen über die Grenzen der Region Köln hinaus werden genutzt werden, eigene Erfahrungen weiterzugeben, von Erfahrungen zu profitieren und konkrete gemeinsame Projektentwicklung voranzutreiben.

Im Rahmen des durchgehend fortzuschreibenden Arbeitsmarkt- und Fachkräftemonitorings, welches in der bewährten Form der Zusammenarbeit der unterschiedlichen Akteure im Facharbeitskreis Arbeitsmarktmonitoring der Region Köln weitergeführt wird (Teilnehmer siehe Anlage), werden neben der durchgehenden Betrachtung Rahmen gebender Faktoren regelmäßig vertiefende Einzelbetrachtungen zu Problemstellungen vorgenommen werden, die dann Ableitungen für die unterschiedlichen Kompetenzfelder ermöglichen.

Durch die enge Kooperation der beteiligten Akteure ist neben der Verfügbarkeit umfassenden Datenmaterials auch die Expertise zur fach- und sachgerechten Ableitung von Handlungsoptionen gegeben.

Die Akteure der Region Köln gehen davon aus, dass parallel zur Umsetzung der Initiative Fachkräftesicherung in der Region Köln eine beständige Fortschreibung und Konkretisierung dieses Handlungsplans erfolgen wird, regionale Initiativen umgesetzt werden und die Förderung zielführender Projekte beantragt werden wird. Bei den Akteuren der Region Köln besteht die Bereitschaft – jeweils im Rahmen der institutionellen Möglichkeiten – Einzelprojekte zu tragen oder zu unterstützen.

Im Sinne der zuvor abgegebenen Beschreibung der Aufgaben von Netzwerktreibern zur Umsetzung der Initiative Fachkräftesicherung in der Region Köln sind die in der folgenden Tabelle benannten Akteure als Netzwerktreiber entsprechend der jeweils erklärten Bereitschaft durch den Lenkungskreis der Region Köln in seiner Sitzung vom 16.12.2011 benannt worden.



HANDLUNGSFELD	AKTEUR(E)
Produzierendes Gewerbe einschließlich Chemie und die Weiterverarbeitungskette / Kunststoff	Kommunale Wirtschaftsförderungsstellen, -gesellschaften der Region Köln
Handel und Versicherung	Industrie und Handelskammer zu Köln
Verkehrssysteme und Logistik	Industrie und Handelskammer zu Köln
Gesundheitswirtschaft / Sozialwesen	noch offen
Handwerk und unternehmensnahe Dienstleistungen	Handwerkskammer zu Köln
Hotellerie und Gastronomie	noch offen

QUERSCHNITTSTHEMA	AKTEUR(E)
Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit	Kommunale Gleichstellungsstellen (angefragt)
Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt	Kommunales Bündnis für Arbeit Köln (angefragt)
Fortlaufendes (allgemeines) Arbeitsmarkt- und Fachkräftemonitoring	Agentur für Arbeit Köln

Köln im Dezember 2011



Lenkungskreis

Vorlagen-Nr.

Vorlage

23/2011

Beratungsfolge	Termin
Sitzung des Lenkungskreises	16.12.2011

nichtöffentlich

Bezeichnung des Tagesordnungspunktes

Sachbericht und weitere Beschlussfassung zur Umsetzung der Initiative Fachkräftesicherung NRW in der Region Köln

Beschluss

1. Der Lenkungskreis nimmt den Sachbericht der Regionalagentur Region Köln zur Kenntnis
2. Der Lenkungskreis beschließt die in den Erläuterungen beschriebenen Handlungsfelder und Zielsetzungen für eine vorrangige Bearbeitung im Rahmen der Umsetzung der Initiative Fachkräftesicherung NRW in der Region Köln
3. Der Lenkungskreis benennt und unterstützt die den Handlungsfeldern zugeordneten Netzwerktreiber
4. Der Lenkungskreis beauftragt die Regionalagentur Region Köln mit der Überarbeitung des Handlungsplans zur Umsetzung der Initiative Fachkräftesicherung NRW in der Region Köln entsprechend den ergänzenden Erläuterungen des MAIS

Fortsetzung umseitig

Beratungsergebnis

Facharbeitskreis		Lenkungskreis
<input type="checkbox"/>	einstimmig	<input checked="" type="checkbox"/> einstimmig
<input type="checkbox"/>	mit Mehrheit	<input type="checkbox"/> mit Mehrheit
<input type="checkbox"/>	Ja	<input type="checkbox"/> Ja
<input type="checkbox"/>	Nein	<input type="checkbox"/> Nein
<input type="checkbox"/>	Enthaltung	<input type="checkbox"/> Enthaltung
<input type="checkbox"/>	lt. Beschlussvorschlag	<input type="checkbox"/> lt. Beschlussvorschlag
<input type="checkbox"/>	zurückgestellt	<input type="checkbox"/> zurückgestellt




Arbeitsmarkt transparent

JULI 2011



Strukturmerkmale
der Arbeitsmarktregion Köln

 **Bundesagentur für Arbeit**
Agentur für Arbeit
Bergisch Gladbach

 **Bundesagentur für Arbeit**
Agentur für Arbeit Brühl

 **Bundesagentur für Arbeit**
Agentur für Arbeit Köln



Strukturmerkmale der Arbeitsmarktregion Köln

1. Überblick und zusammenfassende Bewertung
2. Detailanalysen (Datenblätter zur Detailanalyse)
3. Strukturbewertung
4. Einschätzung der Beschäftigungsrisiken bzw. -chancen nach Wirtschaftszweigen

Detailanalyse zu den Indikatoren

Wirtschaftliche Situation	Köln	Leverkusen	RBK	OBK	REK
Anzahl SvB	462.582	60.182	65.091	86.436	119.201
Beschäftigungsquote insgesamt	durchschnittlich im Vergleich zu NRW unterdurchschnittlich im Vergleich zu Bund sowie der Region	überdurchschnittlich im Vergleich zu Bund und NRW und der Region	überdurchschnittlich im Vergleich zu Bund und NRW und der Region	leicht überdurchschnittlich im Vergleich zu NRW und der Region, unterdurchschnittlich im Vergleich zum Bund	unterdurchschnittlich im Vergleich zum Bund, jedoch leicht überdurchschnittlich zu NRW und den angrenzenden Oberzentren
	Ø	+	+	Ø	Ø
Entwicklung der Beschäftigung	überdurchschnittlich, im Vergleich zu Bund und NRW ist die Beschäftigungslage stabil und entwickelt sich in den letzten Jahren positiv	unterdurchschnittlich, im Vergleich zu Bund und NRW stabile aber auch wenig dynamische Beschäftigungslage mit negativer Entwicklung in den letzten zwei Jahren	durchschnittlich, im Vergleich zu Bund und NRW wenig schwankende aber auch wenig dynamische Beschäftigungslage mit leicht negativer Entwicklung in den letzten zwei Jahren	durchschnittlich, im Vergleich zu Bund und NRW stark schwankende aber auch sehr dynamische Beschäftigungslage mit wieder deutlich positiver Entwicklung in den letzten zwei Jahren	überdurchschnittlich, Entwicklung der Beschäftigung deutlich positiver als in Bund und Land, Tendenz steigend und positiv im direkten regionalen Vergleich
	+	-	Ø	Ø	+
Arbeitslosenquote	weit überdurchschnittlich im überregionalen Vergleich	durchschnittlich	leicht unterdurchschnittlich	leicht unterdurchschnittlich	unterdurchschnittlich zu Bund und Land, tendenziell weiter sinkend
	-	Ø	+	+	+
Pendlersaldo	sehr hohes positives Pendlersaldo	ausgeglichenes Pendlersaldo mit positiver Tendenz	hohes negatives Pendlersaldo	leicht negatives Pendlersaldo	sehr hohes negatives Pendlersaldo
	+	Ø	-	-	-
Tertiarisierungsgrad	überdurchschnittlich	unterdurchschnittlich	durchschnittlich	unterdurchschnittlich	durchschnittlich
	+	-	Ø	-	Ø
BIP pro Einwohner	überdurchschnittlich im Vergleich zu NRW und Bund	überdurchschnittlich im Vergleich zu Bund und NRW	unterdurchschnittlich im Vergleich zu Bund und NRW	überdurchschnittlich im Vergleich zu Bund und NRW	Durchschnittlich trotz langjährigem Anstieg geringer als im Bundes- und Landesdurchschnitt sowie deutlich geringer als in den angrenzenden Städten Bonn, Leverkusen oder Köln
	+	+	-	Ø	Ø

überdurchschnittlich/unterdurchschnittlich:
+/- 10 % Abweichung vom Landesdurchschnitt



Detailanalyse zu den Indikatoren

Demografische Entwicklung	Köln	Leverkusen	RBK	OBK	REK
Bevölkerung	998.105	160.593	277.214	282.636	464.018
Bevölkerungsentwicklung	Überdurchschnittlich positive Bevölkerungsentwicklung, liegt deutlich über NRW, Bund und der Region Köln	unterdurchschnittlich leicht abnehmende Bevölkerungsentwicklung, ähnlich wie Bund, NRW und Region Köln	Überdurchschnittlich leicht positive Bevölkerungsentwicklung, leicht über Bund, NRW und Region Köln	Unterdurchschnittlich abnehmende Bevölkerungsentwicklung, deutlich unter Bund, NRW und Region Köln	überdurchschnittlich positive Bevölkerungsentwicklung allgemein, deutlich über Bundes- und Landesdurchschnitt
	+	-	+	-	+
Jugend-Alter-Relation in der Bevölkerung	überdurchschnittlich hohe Jugend-Alter-Relation im Vergleich zu Bund, NRW und der Region Köln (mit Ausnahme vom Oberbergischen Kreis) bei gleichbleibender Relation verbessert sich Köln im bundesweiten Vergleich deutlich im Rang	durchschnittlich leicht schlechtere Jugend-Alter-Relation, beginnend problematisches Verhältnis zwischen Jung und Alt	nur durchschnittliche Jugend-Alter-Relation im Vergleich zum Bund, schlechter als in NRW, beginnend problematisches Verhältnis zwischen Jung und Alt	überdurchschnittlich sehr gute Jugend-Alter-Relation, im Vergleich noch recht gesundes Verhältnis zwischen Jung und Alt	unterdurchschnittliche Jugend-Alter-Relation im Vergleich zu NRW, mit kontinuierlich sinkender Tendenz. Ungünstiges Verhältnis von Jung zu Alt, rückläufige Geburtenrate und Abwanderung in angrenzende Oberzentren bei den jüngeren Bevölkerungsanteilen unabhängig von Herkunft und sozialem Hintergrund
	+	∅	∅	+	∅
Ausländeranteil in der Bevölkerung	überdurchschnittlicher Ausländeranteil im Vergleich zu Bund, Land und der Region Köln weit. Trotz deutlicher Anteilsreduzierung zwischen 2000 und 2009 verbleibt Köln auf einem bundesweiten Spitzenplatz	überdurchschnittlicher Ausländeranteil im Vergleich zu Bund, durchschnittlich zum Land	unterdurchschnittlicher Ausländeranteil im Vergleich zu Bund und Land, Migration spielt bislang keine tragende Rolle	unterdurchschnittlicher Ausländeranteil im Vergleich zu Bund und Land, Migration bislang kein Schwerpunktthema der Region	kontinuierlich sinkender Anteil von Mitbürgern mit Migrationshintergrund, Anteil an der Bevölkerung geringer als im regionalen und Landes-, jedoch deutlich höher als im Bundesdurchschnitt
	+	∅	-	-	∅

überdurchschnittlich/unterdurchschnittlich:
+/- 10 % Abweichung vom Landesdurchschnitt



Detailanalyse zu den Indikatoren

Soziale Lage	Köln	Leverkusen	RBK	OBK	REK
Betreuungsquote der Kinder unter 6 Jahren	im Vergleich zum Bund knapp durchschnittlich und leicht überdurchschnittlich im Vergleich zum Land, nach Rhein-Berg zweithöchste in der Region Köln	durchschnittlich, leicht niedrig im Vergleich zu Bund und Land	überdurchschnittlich, hoch im Vergleich zu Bund und Land, höchste Quote in der Region	unterdurchschnittlich, niedrig im Vergleich zu Bund und Land, niedrigste Quote in der Region	im Bundesvergleich deutlich unterdurchschnittlich, im Landesvergleich knapp überdurchschnittlich, bedingt durch unzureichende Angebote an Tagesunterbringungsmöglichkeiten wird hier die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit der Erziehenden gehemmt
	∅	∅	+	-	∅
SGB II-Quote (insgesamt)	im Vergleich zu Bund, Land, der Region Köln weit überdurchschnittlich	überdurchschnittlich im Vergleich zum Bund, durchschnittlich im Vergleich zum Land	unterdurchschnittlich im Vergleich zu Bund und Land	unterdurchschnittlich im Vergleich zu Bund und Land	leicht unterdurchschnittlich im Vergleich zu Bund und Land, die Gefahr der Dauerarbeitslosigkeit ist auch durch das, im Vergleich zu Region und Land, höhere Qualifikationsniveau geringer
	-	∅	+	+	+

überdurchschnittlich/unterdurchschnittlich:
+/- 10 % Abweichung vom Landesdurchschnitt



Detailanalyse zu den Indikatoren

Bildungslage	Köln	Leverkusen	RBK	OBK	REK
Anteil der höher Qualifizierten an den Beschäftigten	im Vergleich zu Bund, Land, der Region Köln überdurchschnittlich, hat sich zwischen 2000 und 2009 deutlich verbessert und damit einen guten Rangplatz erzielt	leicht unterdurchschnittlicher Anteil höher qualifizierter Beschäftigter im Vergleich zu Bund und Land	überdurchschnittlicher Anteil qualifizierter Beschäftigter mit akademischer Ausbildung	unterdurchschnittlicher Anteil höher qualifizierter Beschäftigter	durchschnittlich im Vergleich zu Bund und Land, wobei der Anteil der Akademiker leicht unterdurchschnittlich repräsentiert ist. Im regionalen Vergleich zu den Städten deutlich geringerer Anteil höher Qualifizierter (außer LEV)
	+	∅	+	-	∅
Relativer Wanderungssaldo der 18-24-Jährigen	überdurchschnittlich mit steigender Tendenz zwischen 2000 und 2009 hat einen bundesweiten Spitzenrangplatz zur Folge	unterdurchschnittlich, aber negativer relativer Wanderungssaldo der 18-24jährigen mit leicht steigender Tendenz der letzten Jahre	sehr unterdurchschnittlicher Wanderungssaldo der 18-24jährigen mit steigender Tendenz der letzten Jahre	durchschnittlicher aber negativer relativer Wanderungssaldo der 18-24jährigen mit leicht steigender Tendenz der letzten Jahre	negativer, kontinuierlich sinkender und gegenüber Bund und Land deutlich unterdurchschnittlicher relativer Wanderungssaldo der 18-24-Jährigen, auch bedingt durch die Attraktivität der angrenzenden größeren Städte (Schwerpunkt Medien, IT, Werbung)
	+	∅	-	-	∅
Ausbildungsquote	im Vergleich zu Bund und Land unterdurchschnittlich, in der Region Köln die niedrigste. Trotz leichter Erhöhung der Ausbildungsquote zwischen 2000 und 2009 verbleibt Köln auf einem der untersten bundesweiten Rangplätze	gut durchschnittliche Ausbildungsquote	leicht überdurchschnittliche Ausbildungsquote	gut durchschnittliche Ausbildungsquote	gegenüber Bund und Land leicht unterdurchschnittlich, jedoch steigend. Die Veränderungen am Arbeitsmarkt zeigen erste Wirkung in der Region, die Steigerung der Studien Quote zählt hier mit hinein
	-	∅	∅	∅	∅
Anteil der Schulentlassenen ohne Hauptschulabschluss	im Vergleich zu Bund und Land knapp durchschnittlich. Eine Reduzierung des Anteils der Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss zwischen 2000 und 2009 führt zu einer Rangplatzverbesserung	unterdurchschnittlich, höhere Zahl der Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss, stabile Entwicklung der letzten Jahre	überdurchschnittlich geringe Zahl der Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss, stabile Entwicklung der letzten Jahre	überdurchschnittlich, geringe Zahl der Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss, stabile Entwicklung der letzten Jahre	knapp durchschnittlicher Anteil der Schulentlassenen ohne Hauptschulabschluss im Vergleich zu Bund und Land, jedoch in der Zeitreihe mit Schwankungen ansteigend
	∅	-	+	+	∅

überdurchschnittlich/unterdurchschnittlich:
+/- 10 % Abweichung vom Landesdurchschnitt

Strukturbewertung

	Köln, Stadt	Leverku- sen, Stadt	Rheinisch- Bergischer Kreis	Oberberg- ischer Kreis	Rhein-Erft- Kreis	Nordrhein- Westfalen	Deutschland
Ausgewählte Indikatoren zur wirtschaftlichen Situation (Arbeitsmarkt)							
Anzahl SvB	462.582	60.182	65.091	86.436	119.201	5.820.035	27.710.487
Beschäftigungsquote (insgesamt)	48,6	52,7	51,6	50,8	49,5	48,6	51
Beschäftigungsquote der Älteren (50-64 Jahre)	42,1	46,1	46,1	47,2	43,2	43,8	46
Anteil älterer Beschäftigter (50-64 Jahre)	21,7	25,2	27,6	26,9	26,4	26,2	26,4
Beschäftigungsquote der Frauen	45,5	46,3	47,1	43,5	43,8	43,4	47,5
Entwicklung der Beschäftigung	1,5	-2,8	-0,5	-1,4	1,4	-1,3	-0,4
Arbeitslosenquote	10,1	8	6,7	7,3	8,1	8,7	7,7
Pendlersaldo	128.441	5.990	-25.669	-6.991	-33.191	87.982	*
Unterbeschäftigungsquote	13,5	10,8	8,5	8,9	9,7	11,2	10,3
Unterbeschäftigungsquote unter 25	11,3	11,7	7,8	8,6	9,6	10	9,2
Tertiärisierungsgrad	82,4	64,3	69,4	55,9	70,1	69,8	68,8
BIP pro Einwohner	43.244	40.155	20.828	27.816	27.807	30.473	30.392
Teilzeitquote	18,5	16,6	20,3	15,1	17,5	18,6	19,4
Ausgewählte Indikatoren zur demografischen Entwicklung							
Bevölkerung	998.105	160.593	277.214	282.636	464.018	17.872.763	81.802.257
Bevölkerungsentwicklung	3,7	-0,3	0,6	-1,9	1,9	-0,8	-0,6
Anteil der Bevölkerung unter 25 Jahren	24,2	24,6	25,6	27,5	25,3	25,7	24,8
Anteil der Bevölkerung ab 50 Jahren	35,6	40,9	41,6	38,8	39,8	39,4	40
Jugend-Alter-Relation in der Bevölkerung	68,1	60,3	61,5	71	63,6	65,3	62
Ausländeranteil in der Bevölkerung	16,1	10,5	6,3	7,6	10,3	10,5	8,7
Ausgewählte Indikatoren zur sozialen Lage							
Betreuungsquote der Kinder unter 6 Jahren	54,9	52,4	59,1	48,2	53,9	53,5	57,9
SGB-II-Quote (insgesamt)	14,4	11,7	7,9	7,8	9,9	11,7	10,3
SGB-II-Quote der unter 15-Jährigen	24	16,3	10,8	11,6	15,9	18	15,8
Ausgewählte Indikatoren zur Bildungslage							
Anteil der höher Qualifizierten an den Beschäftigten	17,1	9,4	13,6	7,3	10,3	10,1	10,6
Relativer Wanderungssaldo der 18-24-Jährigen	7,5	-0,3	-3,4	-2,8	-0,4	0,4	0,7
Ausbildungsquote	5,4	6,4	7,1	6,9	6	6,6	6,5



Einschätzung der Beschäftigungsrisiken bzw. -chancen 2011 im Vergleich zu 2008 durch die Arbeitsmarktpartner der Region															
Wirtschaftszweig	Köln			Bergisch Gladbach*			Brühl*			Nordrhein-Westfalen			Deutschland		
	Rang	Beschäftigte	Risiko klasse	Rang	Beschäftigte	Risiko klasse	Rang	Beschäftigte	Risiko klasse	Rang	Beschäftigte	Risiko klasse	Rang	Beschäftigte	Risiko klasse
Keine Zuordnung möglich	*	27	0*	*		0*	*		0*		1.022	0*		6.512	0
Freiberufl., wissensch. u. techn. DL	1	42.833	1	6	10.811	1	8	8.104	1	4	335.820	1	5	1.527.731	1
Finanz- u. Versicherungs-DL	2	41.241	1	22	4.390	0	19	3.156	1	8	218.024	1	10	1.000.602	1
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	3	32.825	1	2	14.873	1	1	14.022	1	1	446.115	1	1	2.084.445	1
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	4	29.770	-1	4	11.087	-1	3	11.764	-1	3	351.838	0	6	1.358.042	0
Gesundheitswesen	5	28.557	2	1	15.030	2	6	9.900	2	2	431.965	3	2	1.977.066	3
Öffentl. Verwalt., Verteidigung, Soz. v	6	23.063	1	9	9.260	0	4	10.203	1	5	321.184	1	3	1.652.237	1
Sonstige wirtschaftliche DL o. 78 AN-Überl.	7	21.617	1	15	6.690	1	9	5.937	1	9	217.245	1	9	1.016.600	1
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	8	17.680	-2	8	10.622	0	34	1.079	-2	23	93.532	-1	13	811.721	-1
Information und Kommunikation: DL IKT	9	17.100	-1	16	5.396	-1	24	2.600	-1	16	138.957	0	19	604.323	0
Heime (o. Erh.u.Ferienh.) und Sozialwesen	10	16.747	2	5	11.070	3	7	8.845	2	7	289.571	3	7	1.285.687	3
Information und Kommunikation:	11	16.629	0	37	781	0	29	1.509	0	28	49.352	0	27	234.719	0
Erziehung und Unterricht	12	16.374	2	13	7.271	1	11	4.041	2	12	196.852	2	8	1.042.775	2
Gastgewerbe	13	16.368	2	19	4.793	0	14	3.735	2	17	137.977	2	15	795.523	2
Baugewerbe	14	16.152	1	7	10.768	1	2	12.367	1	6	300.277	1	4	1.564.959	1
Verkehr Landv., Luft- u. Schifffahrt	15	15.575	1	25	2.259	1	26	2.367	1	20	106.077	1	21	552.952	1
Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	16	14.744	0	11	7.811	0	13	3.778	0	15	164.957	1	17	729.572	1
Erbringung v. sonstigen Dienstleistungen	17	13.752	1	18	4.891	1	20	3.076	2	14	174.622	2	14	808.926	2
Lagerrei, Post- u. Kurierdienste	18	13.048	0	21	4.628	0	5	10.178	0	13	191.730	0	12	867.153	0
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	19	9.049	-2	17	5.272	0	10	4.961	0	19	126.351	0	18	614.072	0
Maschinenbau	20	8.490	-2	14	6.926	0	22	2.769	-2	11	209.998	-1	11	977.768	-1
Kunst, Unterhaltung und Erholung	21	5.068	2	30	1.315	2	27	1.801	2	30	45.298	2	29	219.528	2
Grundstücks- und Wohnungswese	22	4.737	-1	32	1.144	-1	36	853	-1	31	42.355	-1	31	216.838	-1
Energieversorgung	23	4.148	2	33	1.043	2	23	2.607	2	27	56.618	2	28	233.354	2
WassVers, Abwasser/Abfall, Umweltschm.	24	3.819	1	29	1.500	1	31	1.345	1	29	48.852	1	30	218.552	1
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	25	3.775	0	24	2.739	0	17	3.254	0	21	105.985	0	20	569.951	0
Herstellung von Druckerzeugnissen; Vervielfältigung von bespielten Ton-	26	3.407	-2	31	1.250	-2	39	530	-2	33	37.123	-2	35	177.173	-2
Kokerei und Mineralölverarbeitung	27*		-3	48*		-3	15	3.729	-1	42	14.160	-3	47	30.253	-3
Herstellung von chemischen Erzeugnissen	28	2.819	-1	3	14.540	-1	12	3.953	-1	22	94.982	-1	26	328.008	-1
Herstellung von	29	2.729	-2	10	8.093	0	16	3.601	0	10	212.640	-1	16	786.215	-1
Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	30	2.060	-2	34	858	-2	37	730	-2	26	59.645	-2	22	443.573	-2
Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	31	2.057	-1	12	7.515	0	30	1.492	-1	24	76.678	-1	23	358.626	-1
Herstellung von sonstigen Waren	32	1.770	0	28	1.668	0	40	374	0	37	30.533	0	32	215.530	0
Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	33	1.613	-1	20	4.712	-1	32	1.235	-1	25	75.873	-1	24	342.302	-1
Getränkherstellung	34	1.608	1	45*		1	46	57	1	45	9.994	1	44	70.599	1
Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen	35	1.074	0	27*		0	45*		0	43	13.474	0	41	112.168	0
PH m. Hauspers.; DL+Herst. v. Waren d. PH	36	737	2	42	327	2	41	248	2	47	8.376	2	46	34.799	2
Herstellung von Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	37	666	-1	35	814	-1	28	1.538	-1	35	33.976	-1	33	208.614	-1
Bergbau u. Gewinnung v. Steinen u. Erden	38*		-1	44*		-1	25	2.499	-1	34	35.769	-1	42	95.173	-1
Metallerzeugung und -bearbeitung	39	562	-3	23	4.282	-1	21	3.004	-2	18	137.613	-2	25	332.596	-2
Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen	40	448	1	41	450	1	35	917	1	40	22.200	1	38	123.721	1
Herstellung von Holz-, Flecht-, Korb- und Korkwaren (ohne Sonstiger Fahrzeugbau	41	358	-1	39	541	-1	38	604	-1	38	24.943	-1	40	119.370	-1
Herstellung von Papier, Pappe und Waren daraus	42*		-1	46*		-1	43*		-1	44	11.381	-1	36	135.378	-1
Herstellung von Bekleidung	43	266	0	26	2.247	0	18	3.234	0	36	31.014	0	37	130.900	0
Herstellung von Bekleidung	44	251	-1	43	174	-1	44*		-1	46	9.683	-1	45	45.121	-1
Herstellung von Möbeln	45	229	-2	36	787	-2	42	140	-2	32	38.199	-2	39	121.270	-2
Herstellung von Textilien	46	221	-1	40	475	-1	47	40	-1	41	21.026	-1	43	82.666	-1
Land- und Forstwirtschaft, Herstellung von Leder, Lederwaren und Schuhen	47	177	2	38	626	2	33	1.122	2	39	24.662	0	34	207.220	0
Exterritoriale Organisat. u. Tabakverarbeitung	48*		0	47	40	0	50	0	0	49	2.544	0	49	16.601	0
	49	24	1	50	0	1	48*		1	48	4.658	2	48	27.263	2
	50	0	-1	49	0	-1	49*		-1	50	756	-1	50	10.125	-1

* Bergisch Gladbach: Stadt Leverkusen, Rheinisch Bergischer Kreis, Oberbergischer Kreis


* Brühl: Rhein-Erft-Kreis, Kreis Euskirchen



Adresse1	Anrede1	Vorname	Name	Strasse	PLZ	Ort
Stadt Köln	Frau	Ute	Berg	Willy-Brandt-Platz 2	50679	Köln
Stadt Leverkusen	Herrn	Frank	Stein	Miselohestr. 4	51379	Leverkusen-Opladen
Rhein-Erft-Kreis	Herrn	Anton-Josef	Cremer	Willy-Brandt-Platz 1	50126	Bergheim
Oberbergischer Kreis	Herrn	Jochen	Hagt	Moltkestr. 42	51643	Gummersbach
Rheinisch-Bergischer Kreis	Herrn Dr.	Erik	Werdel	Am Rubezahlwald 7	51469	Bergisch-Gladbach
Industrie- u. Handelskammer zu Köln	Herrn	Gregor	Berghausen	Unter Sachsenhausen 10 - 26	50667	Köln
Handwerkskammer zu Köln	Herrn	Peter	Panzer	Heumarkt 12	50667	Köln
DGB-Region Köln/Bonn	Herrn	Andreas	Kossiski	Hans-Böckler-Platz 1	50672	Köln
Kreishandwerkerschaft zu Köln	Herrn	Michael	Pietraszek	Frankenwerft 35	50667	Köln
Kreishandwerkerschaft Bergisches Land	Herrn	Heinz Gerd	Neu	Altenberger Dom Str. 200	51467	Bergisch-Gladbach
Kreishandwerkerschaft Rhein-Erft	Herr	Heribert	Ropertz	Kölner Str. 2	50226	Frechen
Arbeitgeberverband Chemie Rheinland e.V.	Herrn	Friedrich	Überacker	Neumarkt 35-37	50667	Köln
Arbeitgeberverband Oberberg	Herrn	Volker	Petersmann	Grottenbachstr. 16	51643	Gummersbach
Vereinigung Bergischer Unternehmerverbände e.V.	Herrn	Andreas	Tressin	Rennbaumstr. 75	51379	Leverkusen
Arbeitgeberverband der Metall- u. Elektroindustrie	Herrn	Wolfgang	Reiß	Herwarthstr. 18-20	50672	Köln
Agentur für Arbeit Köln	Frau	Roswitha	Stock	Luxemburger Str. 121	50939	Köln
Agentur für Arbeit Bergisch-Gladbach		Stefan	Krause	Bensberger Str. 85	51465	Bergisch-Gladbach
Agentur für Arbeit Brühl				Wilhelm-Kamm-Str. 1	50321	Brühl
Gleichstellungsstelle Rhein-Erft-Kreis	Frau	Elisabeth	Ingenerf-Huber	Willy-Brandt-Platz 1	50126	Bergheim
Jobcenter Rhein-Berg	Herrn	Michael	Schulte	Bensberger Str. 85	51465	Bergisch Gladbach
Jobcenter Oberberg	Herrn	Rainer	Drescher	Fabrikstr. 2-4	51643	Gummersbach



Adresse1	Anrede1	Vorname	Name	Strabe	PLZ	Ort
Jobcenter Rhein-Erft Jobcenter Köln	Herrn Herrn	Herbert Klaus	Botz Müller- Starmann	Europaallee 33 Luxemburger Str. 121	50226 50939	Frechen Köln
Jobcenter Arbeit und Grundsicherung Leverkusen	Frau	Renate	Heff	Heinrich-von-Stephan-Str. 6a	51373	Leverkusen
Rhein-Erft-Akademie	Herrn	Michael	Maier	Industriestraße	50354	Hürth



Mitglieder des Facharbeitskreises Arbeitsmarktmonitoring

Agentur für Arbeit Köln

Frau Roswitha Stock
Luxemburger Straße 121
50939 Köln
Tel. 0221/94295000
roswitha.stock@arbeitsagentur.de

Deutscher Gewerkschaftsbund

Herr Jörg Mährle
Hans-Böckler-Patz 1
50672 Köln
Tel. 0221/50 00 32-17
joerg.maehrle@dgb.de

Handwerkskammer Köln

Herr Wagenländer
Heumarkt 12
50667 Köln
Tel. 0221/20 22-414
wagenlaender@hwk-koeln.de

Industrie- und Handelskammer zu Köln

Dr. Matthias Mainz
Unter Sachsenhausen 10 - 26
50667 Köln
Tel. 0221/16 40-506
mathias.mainz@koeln.ihk.de

AGV Oberberg e.V.

Volker Petersmann
Grotenbachstraße 16
51643 Gummersbach
Tel. 02261/60270
agvoberb@aol.com

Agentur für Arbeit Bergisch Gladbach

Herr Stefan Krause
Bensberger Straße 85
51469 Bergisch Gladbach
Tel. 02202/93330
stefan.krause3@arbeitsagentur.de

Oberbergischer Kreis

Regionalstelle Frau & Beruf
Frau Birgit Steuer
Moltkestraße 34
51643 Gummersbach
Tel. 02261/886888
frauundberuf.oberberg@t-online.de

Kreishandwerkerschaft Köln

Herr Dr. Thomas Günther
Frankenwerft 35
50667 Köln
Tel. 0221/2070413
handwerk-koeln@netcologne.de

Region Köln-Bonn e.V.

Frau Brit Feyen
Rheingasse 11
50676 Köln
Tel. 0221/925477-60
feyen@region-koeln-bonn.de

Wirtschaftsförderung

Rhein-Erft GmbH
Willy-Brandt-Platz 1
50126 Bergheim
Telefon: (0) 22 71 / 99 4 99 - 0
Fax: (0) 22 71 / 99 4 99 - 68
info@wfg-rhein-erft.de

Stadt Köln, Amt für Statistik

Herr Frank Neumann
Willy-Brandt-Platz 2
50679 Köln
Tel. 0221/221-21869
frank.neumann@stadt-koeln.de

Stadt Köln, Amt für Wirtschaftsförderung

Frau Sigrid Gramm
Willy-Brandt-Platz 2
50679 Köln
Tel. 0221/221-24319
sigrid.gramm@stadt-koeln.de

Rheinisch-Bergische Wirtschaftsförderungsgesellschaft

Herr Volker Suermann
Friedrich-Ebert-Straße
51429 Bergisch Gladbach
Tel. 02204/9763-17
suermann@rbw.de

Stadt Köln, Kölner Bündnis für Arbeit

Frau Johanna Below
Willy-Brandt-Platz 2
50679 Köln
Tel. 0221/221-25940
johanna.below@stadt-koeln.de

Agentur für Arbeit Brühl

Herr Rainer Imkamp
Wilhelm-Kamm-Straße 1
50321 Brühl
Tel. 02232/9461-200
rainer.imkamp@arbeitsagentur.de



Ziele zur Gewinnung/Sicherung von Nachwuchskräften		
	<i>kurz/mittelfristig</i>	
+	langfristig: den Bildungseinrichtungen und Unternehmen ein ausreichendes Potential zuführen – Gewinnung von Interessenten außerhalb der Region (durch Werbemaßnahmen)	
+	Auf/Ausbau eines regionalen/teilregionalen Bildungsmonitorings mit einem regional/teilregionalen abgestimmten Kennzahlensystem, das zur Bewertung und Steuerung des Übergangs Schule und Beruf vor Ort geeignet ist.	
+	Aufbau/Ausbau/Umsetzung eines regionalen Gesamtsystems Übergang Schule/Beruf im Sinne des „Ein-Topf-Antrages“ für Schüler/innen aller Schulformen (Kompetenzfeststellung/Feststellung von individuellem Förderbedarf und dessen Deckung im Regelschulsystem/passgenauer Übergang in Beruf und Studium und bei Bedarf mit individueller Begleitung/Evaluierung)	* Kabinettsbeschluss, dass es ein einheitl. System geben soll, daher z.Z. keine Aktivitäten
+	Gewinnung von Abiturienten für eine berufliche Ausbildung/Erhöhung der Anzahl der Schüler, die nach der Schule in Ausbildung gehen – duales Ausbildungssystem	
+	Beeinflussung des Berufswahlverhaltens zu Gunsten der beruflichen Ausbildung (insbesondere Jugendliche mit Migrationshintergrund)	
+	Übergänge in Warteschleifen deutlich reduzieren	
+	Gewinnung von neuen Fachkräften für einzelne Branchen mit aktuellen Personalengpässen (z.B. Pflegebereich)	
+	Passgenaue Ausbildungsvermittlung	
+	Beratung in Fragen Verbund- und Teilzeitberufsausbildung	
Ziele zur Fachkräfteentwicklung und -bindung		
	<i>kurz/mittelfristig</i>	
+	Angebote zu lebenslangem Lernen	
+	Kooperative Weiterbildungsstrukturen mehrerer Unternehmen	
+	Modellhafte demografiefeste und zukunftsorientierte Personalplanung und -entwicklung	
+	Bildungsberatung für Beschäftigte u. Betriebe, Beratung von Betrieben zu Qualifizierungsfragen	
+	Entwicklung von Innovationsstrategien für Betriebe im demographischen Wandel	
+	Förderung und Betonung der sog. weichen Standortfaktoren, z.B. in Verbindung mit einer gezielten Freizeitangebote und entsprechendem Marketing. Standort- und bes. branchenorientierte Fachkräfteförderung	



+	Sensibilisierung, Konkretisierung und Unterstützung bei der Umsetzung familienbewusster Maßnahmen/Vereinbarkeit von Beruf und Familie	
+	Aktivierung bisher nicht erschlossener Zielgruppen (Migranten, Berufsrückkehrerinnen)	
+	Modellhafte Implementierung neuer Karrieremodelle (z.B. Stabskarrieren), insbesondere für Frauen	
+	Förderung von Nachwuchskräften und Potentialträgerinnen	
+	Konkrete Handlungsansätze für KMU, Entwicklung einer regionalen Tool-Box für Fachkräftesuche, -entwicklung und -bindung	
+	Das bestehende Dienstleistungsangebot der Partner am Arbeitsmarkt koordinieren und ausweiten	
+	Aufbau eines regionalen Personalentwickler-Pools bzw. Personalentwicklungsberater-Pools, Abbau von Know-how-Defiziten (bes. KMU) in diesem Bereich	
Ziele zur Erhöhung des Erwerbspersonenpotentials		
<i>kurz/mittelfristig</i>		
+	Sensibilisierung, Konkretisierung und Unterstützung bei der Umsetzung familienbewusster Maßnahmen/Vereinbarkeit von Beruf und Familie	
+	Auf- und Ausbau von Beratungen für Mütter, Berufsrückkehrerinnen	
+	Erhöhung der Erwerbspartizipation von Frauen, Kampagne zur Sensibilisierung der Unternehmen für mehr qualifizierte Teilzeitarbeitsplätze, Teilzeitausbildung etc.	
+	Verbesserung der Arbeitsmarktchancen für Alleinerziehende	
+	Kompetenzsicherung und -erweiterung, Intensivere Ansprache von älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen	
+	Erschließen weiterer Zielgruppen für eine berufliche Ausbildung, Vorhaben zur besseren Integration von Studienabbrechern in den Arbeitsmarkt	
+	Entwicklung eines Modellvorhabens zur altersgerechten Qualifizierung, Gewinnung altersgerechter Qualifizierungsinstrumente	
+	Integration in den Arbeitsmarkt im Rahmen der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen	
+	Erhöhung der Erwerbspartizipation von Menschen mit Migrationshintergrund, Entwicklung eines Netzwerks für Migrationsprojekte	
+	Aufzeigen der ungenutzten Kompetenzpotentiale von Migranten und Migrantinnen	
+	Steigerung der Bereitschaft zur Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund	



+	Schaffung transparenter Beratungs- und Qualifizierungsstrukturen für Migrantinnen und Migranten, Vermeidung von teuren Doppelstrukturen im Hilfesystem	
Ziele zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität		
	<i>kurz/mittelfristig</i>	
+	Anwerbung und Bindung regionaler, überregionaler und ausländischer Fachkräfte durch die erhöhte Sichtbarkeit der Standort- und Arbeitgeberattraktivität, Umsetzung gezielter Fachkräftemarketingmaßnahmen	
+	Ausbau der betrieblichen oder betrieblich unterstützten Kinderbetreuung	
+	Projekte mit Unternehmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, z.B. modellhafte Projekte zur besseren Unterstützung bei der familiären Pflege	
+	Modellhafte Projekte zur besseren Unterstützung bei der familiären Pflege	
+	Weiterentwicklung von Telearbeit, Teilzeitausbildungsplätze, insbesondere für Frauen aber auch Männer mit Betreuungsaufgaben	
+	Umsetzung eines Modellprojektes zu einem ganzheitliches Demografie-Management	
+	Gezielte Ansprache von Unternehmen und Darstellung von best-practises in den Bereichen: <ul style="list-style-type: none"> • Familienfreundliche Unternehmen, • Beschäftigung älterer Arbeitnehmer, • Altersgerechte Arbeitsbedingungen 	

