



Handlungsplan Region NiederRhein Fachkräfteinitiative NRW

**DIE REGIONALAGENTUREN
IN NORDRHEIN-WESTFALEN**

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





Handlungsplan Fachkräftesicherung Region NiederRhein

(Stand: 28.09.2011)

Vorwort

Wir für die Region NiederRhein – Handlungsplan Fachkräftesicherung

Die Region NiederRhein hat das Thema Fachkräftebedarf schon seit längerem auf der regionalen Agenda. Unser Anspruch ist die zukunftsorientierte Lösung dieser Herausforderung und ein entsprechendes strategisches Handeln.

Fachkräftesicherung ist die zentrale Herausforderung für die Gesellschaft und insbesondere für die Wirtschaft in der Region NiederRhein in den nächsten 15 – 20 Jahren.

Ein besonderer Schwerpunkt bei der Fachkräftesicherung liegt dabei in den Leitbranchen der Region NiederRhein und zwar in der Logistik, im Bereich der Material-, Werkstoff- und Nanotechnologien, in den Informations-, Kommunikations- und Mikrotechnologien, in der Umwelt- und Energiebranche, im Bereich Agrobusiness/Food, im Tourismus sowie in der Gesundheitsbranche und im Spezialmaschinenbau.

Eine erste Analyse der regional verfügbaren Datenquellen hat ergeben, dass sich die größte Lücke auf dem Fachkräftemarkt, neben dem Gesundheitswesen und in der Pflege, vor allem in den Metallberufen (Dreher, Fräser, Metallschleifer, Konstruktionsmechaniker), bei den Berufskraftfahrern, in den kaufmännischen Berufsbildern (Einzelhandelskaufleute, Bürokaufleute jeweils mit Spezialisierung, Kaufleute Speditions- und Lagerlogistik) sowie in den Berufsbildern des Baunebengewerbes (Fliesenleger, Bodenverleger, Verputzer, Stuckateure) ergeben wird.

Gleichwohl ist festzustellen, dass diese Erkenntnisse eine gewisse Vorläufigkeit aufweisen und durch das zu entwickelnde Fachkräftemonitoring (Frühwarnsystem) weiter spezifiziert und konkretisiert werden muss.

So ist unser Handlungsplan „Fachkräftesicherung für die Region NiederRhein“ in insgesamt fünf Handlungsfelder untergliedert. Ihnen zugeordnet sind zahlreiche Initiativen und Projekte, die die Fachkräftesicherung in unserer Region vorantreiben.

Der Handlungsplan versteht sich als gemeinsam erarbeiteter Leitfaden und Koordinierungsrahmen für das regionale Engagement der unterschiedlichen Akteure, Institutionen und regionalen Partnerschaften in der Region NiederRhein.

Wir handeln – in der Region und für die Region

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Regionale Ausgangslage	4
2.1 Demografische Entwicklung	6
2.2 Wirtschafts- und Branchenstruktur.....	11
2.3 Potenzialzielgruppen des Arbeitsmarkts	17
2.4 Bildung	21
2.5 Synthese: Handlungsbedarfe zur Fachkräftesicherung	24
3. Handlungsfeld 1: Verbesserung der Arbeitsmarkttransparenz (Fachkräftemonitoring)	30
3.1 Handlungsrahmen.....	30
3.2 Ermittlung des Fachkräftebedarfs mittels Fachkräftemonitoring.....	31
4. Handlungsfeld 2: Rekrutierung von Nachwuchs-Fachkräften (Fachkräftegewinnung)	33
4.1 Handlungsrahmen.....	33
4.2 Maßnahmen und Projekte im Profil.....	34
5. Handlungsfeld 3: Qualifizierung und Weiterentwicklung von Fachkräften (Fachkräfteentwicklung)	39
5.1 Handlungsrahmen.....	39
5.2 Maßnahmen und Projekte im Profil.....	40
6. Handlungsfeld 4: Erhöhung des Erwerbspersonenpotenzials (Fachkräfte(re)aktivierung)	42
6.1 Handlungsrahmen.....	42
6.2 Maßnahmen und Projekte im Profil.....	43
7. Handlungsfeld 5: Strategisches Personalmanagement (Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität)	46
7.1 Handlungsrahmen.....	46
7.2 Maßnahmen und Projekte im Profil.....	46

Anlagen

Projekt-Factsheets

Ansprechpartner/Impressum

1. Einleitung

Die Landesregierung hat am 21.06.2011 die Regionen in Nordrhein-Westfalen aufgefordert, einen Handlungsplan¹ zur Umsetzung des Landesprogramms „Fachkräftesicherung in NRW“ einzureichen. Die Regionen sind hierbei angehalten, die Handlungspläne auf Basis regionaler Arbeitsmarkt- und Strukturdaten und unter Berücksichtigung bestehender regionaler Ansätze, Projekte, Aktivitäten und Kompetenzen zu erstellen.

Die unterschiedlich verlaufende demografische Entwicklung, die Struktur des regionalen Arbeitsmarktes sowie der Branchen innerhalb der Region NiederRhein erfordert eine differenzierte Herangehensweise innerhalb der drei Gebietskörperschaften.

Mit dem zukünftigen Landesprogramm Fachkräftesicherung in NRW eröffnet sich für die Regionen in NRW eine neue Perspektive, abgestimmte Aktivitäten zur Vermeidung von Fachkräftengpässen und Fachkräftemangel vor allem für die mittelständische Wirtschaft zu entwickeln und umzusetzen.

Die Region NiederRhein kann den Vorteil nutzen, auf erfolgreiche, langjährige Kooperationsstrukturen zurückgreifen zu können. Die von der Landesregierung vorgesehene Abstimmung der regionalen Handlungspläne zur Fachkräftesicherung in den Lenkungsreisen der Regionen entspricht der Struktur der Region NiederRhein in besonderer Weise, da der Lenkungskreis das zentrale Gremium für die regionale Wirtschafts-, Struktur- und Arbeitspolitik insgesamt ist.

Das Landesprogramm „Fachkräftesicherung in NRW“ sollte in einem gemeinsamen handlungsfeldübergreifenden Fachkräftebündnis von allen relevanten Partnern in der Region NiederRhein umgesetzt werden. Hierzu zählen die Wirtschaftsförderungsgesellschaften und die Kammern, die Arbeitsagenturen und die Jobcenter, die Hochschulen und die Sozialpartner.

Mit dem Angebot des Landes Nordrhein-Westfalen zur Einrichtung eines Kompetenzzentrums Frau und Beruf in jeder Arbeitsmarktregion des Landes bietet sich den regionalen Akteurinnen und Akteuren der Wirtschafts-, Arbeits- und Strukturpolitik die Chance, die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern systematisch zu einem Bestandteil ihrer Fachkräftesicherungsstrategien zu machen und dabei auf zusätzliche Unterstützung, Kompetenzen und Ressourcen zurückgreifen zu können. Zentral beteiligt ist die frauenpolitische Infrastruktur (z.B. Netzwerk W, Fachstelle Frau und Beruf des Kreises Wesel, Kompetenzzentrum Frau&Beruf etc.), hier vor allem der Facharbeitskreis „Gleichstellung“ und die Gleichstellungsbeauftragten der Gebietskörperschaften. Das regionale Fachkräftebündnis nutzt das Wissen und die Dienstleistungen des Kompetenzzentrums Frau und Beruf zur weiteren Erschließung der Erwerbspotentiale von Frauen, die in der

¹ Die geschlechtergerechte Sprache ist nicht stringent verwendet worden. Dieses wird in der Fortschreibung konsequent berücksichtigt werden.

regionalen Fachkräftesicherungsstrategie eine Rolle spielen wird. Im Handlungsplan für das regionale Fachkräftebündnis sind daher Projekte zur Verbesserung der Frauenerwerbstätigkeit zu verankern.

Es sollen keine neuen beziehungsweise zusätzlichen Strukturen geschaffen, sondern vielmehr Netzwerke und komplementäre Aktivitäten entwickelt werden. Im Rahmen des Handlungsplans für die Region NiederRhein sind konkrete Maßnahmen beschrieben und die jeweiligen verantwortlichen Akteure benannt.

2. Regionale Ausgangslage

Die Region NiederRhein bildet die Schnittstelle zwischen Rheinland und Ruhrgebiet sowie zu den Ballungsräumen der benachbarten Niederlande. Auf einer Fläche von 2506 Quadratkilometern leben rund 1,3 Mio. Menschen in 30 Städten und Gemeinden. Mit der kreisfreien Stadt Duisburg, dem Kreis Wesel und dem Kreis Kleve spiegelt diese Region die Struktur Nordrhein-Westfalens wider, für die das Miteinander von Ballungsraum, Ballungszentren und ländliche Regionen charakteristisch ist.



Die regionalen und wirtschaftlichen Strukturen des NiederRheins sind differenziert und ergänzen einander. Im Schnittpunkt europäischer Entwicklungs- und Verkehrsachsen gelegen wird die Region von Ökonomie und Ökologie, ländlichem Raum und Metropole, Mittelstand und Großunternehmen geprägt. Der Rhein, der die Region auf einer Länge von 105 Kilometern durchzieht, bildet die Lebensader. Der NiederRhein verfügt über vielfältige Bindungen und Verbindungen zu den Nachbarräumen: nach Norden und Westen zu

den Niederlanden, nach Nordosten zum Münsterland, nach Südosten zum Ruhrgebiet und nach Süden zur Region Düsseldorf und Mittlerer Niederrhein.

Die Entwicklung von Strukturen und Aktivitäten zur Ausbildung, Mobilisierung und Sicherung der regional benötigten Fachkräfte ist - als Bestandteil des strategischen Ziels „Profile schärfen“ - auch ein Thema im Rahmen der Regionale 2016, da die Verfügbarkeit bedarfsgerecht qualifizierter Fachkräfte eine wesentliche Voraussetzung für die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit regionaler Unternehmen ist. Der Zuschnitt des Regionale-Raums ist jedoch so gewählt worden, dass er über bestehende regional-administrative Grenzen hinausgeht. An der Regionale 2016 beteiligen sich 37 Gebietskörperschaften: Die Kreise Borken und Coesfeld mit ihren kreisangehörigen Städten und Gemeinden sowie die Kommunen Dorsten und Haltern am See (Kreis Recklinghausen), Hamminkeln, Hünxe, Schermbeck (Kreis Wesel), Selm und Werne (Kreis Unna). Damit berührt der Regionale-Raum vier Arbeitsmarktregionen: Münsterland, Westfälisches Ruhrgebiet, Emscher-Lippe sowie NiederRhein. Zusätzlich zu den in den einzelnen Arbeitsmarktregionen erarbeiteten regionalen Handlungsplänen zur Fachkräftesicherung bietet eine Zusammenarbeit der vier Arbeitsmarktregionen im Rahmen der Regionale 2016 das Potenzial, innovative Modellprojekte, die für den Regionale-Raum relevant sind, modellhaft gemeinsam zu erproben. Daher ist geplant, über die regionalen Handlungspläne hinaus mittelfristig auch Projekte zu entwickeln, die in den Regionale 2016-Qualifizierungsprozess aufgenommen werden können. Dabei können beispielsweise solche Projekte entstehen, die Besonderheiten aufgreifen, die durch die nachbarschaftliche Lage des Regionale-Raums zum Ruhrgebiet bestehen.

Im Wettbewerb um Fachkräfte haben sich die Attraktivität von Arbeitgebern und die Standortattraktivität zu bedeutenden Kriterien entwickelt. Es ist daher sowohl für die ansässigen Unternehmen als auch für die Region und für die regionalen Wirtschaftsförderer von größtem Interesse, auf die Attraktivität der hiesigen Unternehmen als Arbeitgeber aufmerksam zu machen. Es geht dabei um die Themen aufgeschlossene Unternehmenskultur, gute Personal- und Personalentwicklungspolitik, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, flexible Arbeitszeiten, Karrierechancen und gute Arbeitsbedingungen.

Es kommt jedoch nicht nur darauf an, gute Unternehmenspraxis auszuweiten, sondern solche Praxis in der Öffentlichkeit auch bekannt zu machen und als eine Qualität der Region herauszustellen. Damit verbunden ist das Anliegen, das Image der Region als attraktiver Standort zum Arbeiten und Leben weiter zu profilieren und überregional zu kommunizieren. Denn die Lebens-, Kultur- und Freizeitbedingungen von Städten und Regionen werden für die Akquisition von Fachkräften immer wichtiger. Die Kommunikation der Arbeitsgeberattraktivität und Lebensqualität ist eine Aufgabe, die nur in der Dimension z.B. der Metropole Ruhr die erforderliche Aufmerksamkeit und überregionale Ausstrahlung erlangen kann.

Nachfolgend wird eine quantitative Darstellung und Analyse der regionalen Ausgangslage in Bezug auf die Fachkräftesituation² vorgenommen. Dabei wird auf folgende Datenquellen zurückgegriffen:

1. Datenauswertungen im Rahmen der Erstellung des Regionalen Entwicklungskonzeptes.
2. Datenauswertungen der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.).
3. Daten der Niederrheinischen Industrie- und Handelskammer (z. B. Umfragen, Demografiekompass).
4. Daten des Arbeitsmarktmonitors der Bundesagentur für Arbeit für die Arbeitsagenturbezirke Duisburg und Wesel.

Für die Definition der regionalen Ausgangslage werden aus den oben genannten Datenquellen insgesamt vier Strukturindikatoren herangezogen:

- A. Demografische Entwicklung
- B. Wirtschafts- und Branchenstruktur
- C. Potentialzielgruppen des Arbeitsmarkts
- D. Bildung

2.1 Demografische Entwicklung

Eine wesentliche Ursache für die Fachkräftengpässe bzw. den Fachkräftemangel liegt in der demografischen Entwicklung. Der demografische Wandel und die damit verbundenen weit reichenden wirtschaftlichen und sozialen Folgen erzeugen in den kommenden Jahren einen erheblichen Handlungsbedarf. Die Entwicklung der Bevölkerungsstruktur wird im Wesentlichen durch die drei Faktoren Geburtenrate, Sterblichkeit und Wanderungsströme definiert.

² Zu Beginn der Ausführungen werden die in der Fachkräftedebatte verwendeten Begrifflichkeiten definiert (vgl. dazu nachfolgend Bott et al. 2011, S. 12 ff.):

Erwerbstätige: hierzu zählen alle Personen, die als Arbeitnehmer (Arbeiter, Angestellte, Beamte, geringfügig Beschäftigte, Soldaten) oder als Selbstständige bzw. als mithelfende Familienangehörige eine auf wirtschaftlichen Erwerb gerichtete Tätigkeiten ausüben, unabhängig vom Umfang dieser Tätigkeit.

Erwerbslose: Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren, die zum Erhebungszeitpunkt nicht erwerbstätig waren, aber in den letzten vier Wochen vor der Befragung aktiv nach einer Beschäftigung gesucht haben (Konzept der International Labour Organization (ILO)).

Erwerbspersonen: Zusammenfassung der Gruppen der Erwerbstätigen und der Erwerbslosen; stellen somit das sofort verfügbare Arbeitskräfteangebot dar.

Erwerbspersonenpotenzial: setzt sich zusammen aus Erwerbstätigen, Erwerbslosen (also aus den Erwerbspersonen) und der sogenannten Stillen Reserve.

In der **Stillen Reserve** sind die Personen zusammengefasst, die zwar prinzipiell arbeiten würden, aber – im Gegensatz zu den Erwerbslosen – sich nicht aktuell um eine Stelle bemühen. In der Stillen Reserve sind also Teile der Nichterwerbspersonen enthalten.

Fachkräfte: umfasst sowohl Personen mit anerkannten akademischen Berufen als auch anerkannten Berufen mit mindestens zweijähriger Berufsausbildung

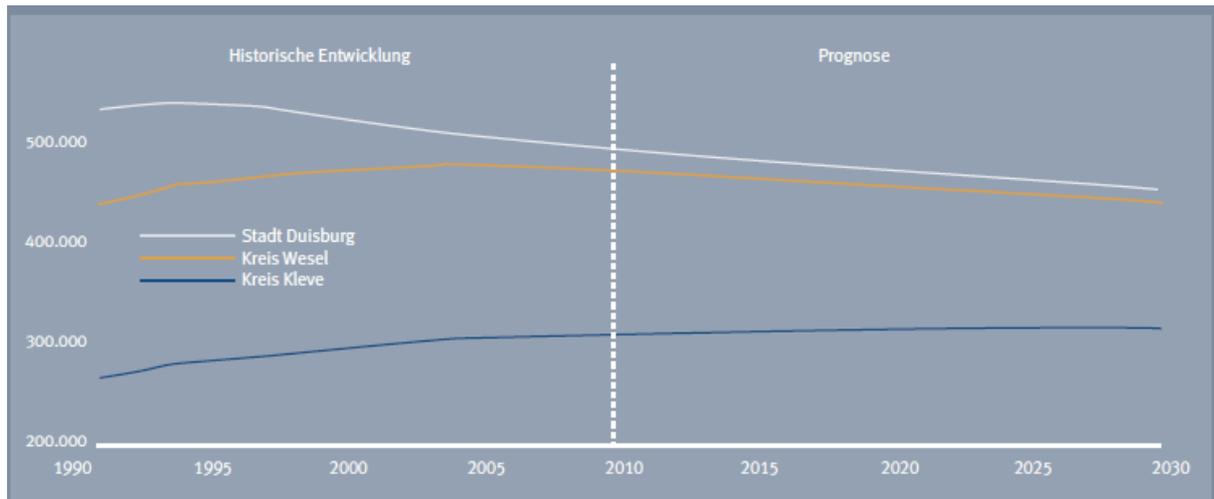
Arbeitskräfte: alle arbeitsfähigen Personen – unabhängig von deren formaler Qualifikation.

Fachkräftengpass: Stellenbesetzungen gestalten sich vorübergehend schwieriger als in der Vergangenheit.

Fachkräftemangel: Auf einem regional abgegrenzten Arbeitsmarkt ist der Bedarf an fachspezifisch qualifizierten Arbeitskräften höher als die Zahl der verfügbaren und entsprechend qualifizierten Arbeitskräfte, weil es nicht genügend Fachkräfte gibt und/oder weil ihre Qualifikation im Einzelnen nicht (mehr) den Anforderungen der Arbeitsplätze entspricht, und offene Stellen können deshalb dauerhaft nicht besetzt werden.

Die Entwicklung der Bevölkerungszahl in den Städten und Gemeinden der Region NiederRhein verläuft sehr heterogen.³ Sowohl in der Rückschau als auch in der Prognose gibt es wachsende Kommunen und andere, bei denen die Bevölkerung zurückgeht. In Duisburg ist die Einwohnerzahl schon seit Mitte der 90er-Jahre rückläufig. Im Kreis Wesel begann der Schrumpfungsprozess erst zehn Jahre später. Die Einwohnerzahl im Kreis Kleve steigt seit Anfang 1990 kontinuierlich an, was sich, laut amtlicher Bevölkerungsprognose, auch noch bis zum Jahr 2030 fortsetzen wird.

Abb. 1: Historische und prognostizierte Bevölkerungsentwicklung (absolut) in der Region NiederRhein (Quelle: Demografiekompass der NIHK, S. 9)



Die zentrale Ursache des Fachkräftemangels ist der Rückgang der Erwerbsbevölkerung in der Region NiederRhein. Heute sind von der Gesamtbevölkerung in der Region NiederRhein rund 835.000 Personen (66 Prozent) im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und unter 65 Jahren. 2030 werden es kaum mehr als 716.000 sein (59 Prozent). Während die Gesamtbevölkerung bis 2030 um fünf Prozentpunkte zurückgehen wird, beträgt der Verlust der Bevölkerungsteile im erwerbsfähigen Alter 14 Prozentpunkte.

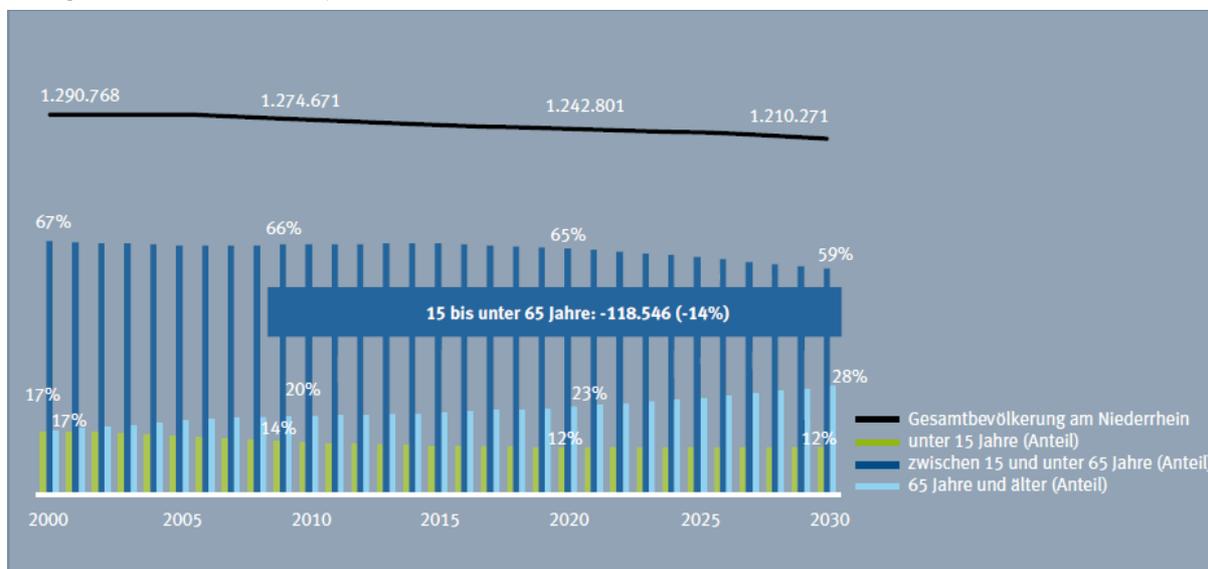
Der Fachkräftemangel droht von zwei Seiten. Schon jetzt gibt es weniger junge Menschen, die in den Arbeitsmarkt nachwachsen. Etwas zeitversetzt verabschieden sich die geburtenstarken Jahrgänge sukzessive in den Ruhestand. Der Höhepunkt ist etwa 2030 erreicht. Dann erreichen die sechs bevölkerungsstärksten Jahrgänge das Renteneintrittsalter zwischen 62 und 67 Jahren. Das gilt für die Region NiederRhein wie für NRW insgesamt. Am Ende des Berufslebens ist der Anteil der Beschäftigten mit Führungsverantwortung gemeinhin am höchsten. Das heißt, auch für die Führungskräfte der oberen Ebenen müssen Nachfolger bereit stehen, wenn diese starken Jahrgänge gehen. Damit ist der Fachkräftemangel von heute der Fach- und Führungskräftemangel von morgen.

Insgesamt werden am Niederrhein zu wenige Kinder geboren, um den Bevölkerungsstand ohne Wanderungseinfluss aufrecht zu halten. Die Zahl der Sterbefälle überwiegt seit Jah-

³ Vgl. zu den folgenden Ausführungen Rüttgers, C.: Demografiekompass Niederrhein 2030. Perspektiven für Wirtschaft und Kommunen, Niederrheinische Industrie- und Handelskammer Duisburg-Wesel-Kleve zu Duisburg, Duisburg 2011, S. 9 ff.

ren die Geburtenzahl. Seit Anfang der 70er-Jahre hat es lediglich zwischen 1987 und 1992 einen Geburtenüberschuss gegeben. Der Kreis Kleve hatte den letzten Positivsaldo im Jahr 1998, der Kreis Wesel 1994 und Duisburg vor mehr als 40 Jahren 1969.

Abb. 2: Bevölkerungsstruktur in der Region NiederRhein im Zeitablauf (Quelle: Demografiekompass der NIHK, S. 11).



Die Region NiederRhein ist für Familien ausgesprochen attraktiv, so dass der Fachkräftemangel etwas abgemildert, aber bei weitem nicht aufgehoben wird. 26 von 30 Kommunen weisen einen positiven Saldo bei der Familienwanderung auf. Das heißt, es ziehen mehr Familien zu als fort. Nordrhein-Westfalen insgesamt verliert dagegen Familien.

Die Bildungswanderung hingegen verschärft den Fachkräftemangel. Zum Studium verlassen viele junge Menschen die Region. Bis auf die Städte Duisburg und Kleve ist der Wanderungssaldo in der Altersgruppe zwischen 18 und unter 25 Jahren bei allen Kommunen negativ. Die Verluste bei den Bildungswanderern in den Kreisen Kleve und Wesel werden nicht durch die Wanderungsgewinne in der Stadt Duisburg in dieser Altersklasse kompensiert. Ein möglicher Einfluss der neuen Hochschule Rhein-Waal ist in den Daten noch nicht enthalten. Es bleibt abzuwarten, wie sich die Gründung der Hochschule etwa in den Wanderungsströmen bemerkbar machen wird. Bei Seniorenwanderern können die Kreise Wesel und Kleve im Gegensatz zu Duisburg Wanderungsüberschüsse verzeichnen. Bei den Arbeitsplatzwanderern verlieren alle drei Gebietskörperschaften.⁴ Ausbildungs-, Arbeitsplatz- und – im Falle Duisburgs auch – das qualitative Wohnungsangebot scheinen insofern für die regionale Bindung der altersspezifischen Bevölkerungsgruppen nicht auszureichen.

Neben dem altersspezifischen Wanderungsverhalten sind auch Zu- und Abwanderungsströme mit dem Ausland zu berücksichtigen. Dieser Aspekt der Fachkräftesicherung spielt insbesondere in der kreisfreien Stadt Duisburg eine große Rolle: Etwa 32 % der Be-

⁴ 4 Binnenwanderungssaldo der Einwohner von 25 bis unter 30 Jahren je 1.000 Einwohner/-innen der Altersgruppe, Quelle: INKAR 2009

völkerung haben hier einen Migrationshintergrund, das sind fast 160.000 Menschen aus 150 Nationen. Die Stadt gehört damit zu den zehn deutschen Städten mit dem höchsten Zuwandereranteil an der Bevölkerung. Beim Anteil der türkischstämmigen Zuwanderer liegt Duisburg deutschlandweit an der Spitze. Rund 50 % der Bevölkerung mit Migrationshintergrund stammen aus der Türkei; in keiner deutschen Großstadt ist der Anteil höher. Die Hälfte aller in der Stadt lebenden Kinder unter sieben Jahren hat ausländische Wurzeln. Die Ost-Erweiterung der EU und der dadurch bedingte Zuzug von Menschen mit Migrationshintergrund aus diesen Regionen erfordern weitere Integrationsstrategien für diese Zielgruppen.

Das im Jahr 2010 gestartete „Duisburger Schulmodell“ der Niederrheinischen Industrie- und Handelskammer setzt hier an und fördert gezielt die Integration junger Menschen aus sozial schwächeren Stadtteilen in Ausbildung und Arbeit. Grundgedanke ist, dass bei rechtzeitiger und gezielter Förderung der Berufsorientierung und Stärkung der Ausbildungsreife der Schulabgänger sowie individueller Förderung aller Schüler der absehbare Mangel an Fachkräften ebenso vermieden werden kann wie das Risiko für die beschriebene Schülergruppe, in Warteschleifen zu geraten oder gar den Anschluss an das Beschäftigungssystem zu verlieren. Das Duisburger Schulmodell verringert in diesem Zusammenhang teure und aufwendige Integrationsmaßnahmen, die nötig würden, um den Schulabgängern berufliche Alternativen zu bieten. Zugleich leistet es einen wesentlichen Beitrag zur Fachkräftesicherung der Unternehmen der Region.

Der Kreis Wesel betätigt sich seit September 2010 im Rahmen des Programms Perspektive Berufsabschluss des Bundesministeriums für Bildung und Forschung erstmals im Bereich des Übergangsmangagements an den kreiseigenen Berufskollegs. Ziel ist es, mehr Jugendliche mit erschwerten Zugangsvoraussetzungen in Ausbildung zu bringen. Der Kreis Wesel führt hierzu eine Bestandsaufnahme hinsichtlich der vorhandenen Angebote im Bereich des Übergangssystems der kreiseigenen Berufskollegs durch und untersucht, welche Stärken und Schwächen die Angebote haben und ob es ggf. Lücken gibt, welche geschlossen werden müssen. Daneben wird an den kreiseigenen Berufskollegs eine Verbleibstudie durchgeführt, welche Aufschluss darüber geben soll, welche Anschlussperspektiven die unterschiedlichen Angebote haben und wo die Jugendlichen nach dem Besuch der Angebote verbleiben. Am Ende der Studie soll zum einen die Möglichkeit bestehen, Aussagen zu dem Erfolg der Angebote treffen zu können, zum anderen soll aber auch die Frage geklärt werden, wie die Jugendlichen nach Abschluss der allgemeinbildenden Schulen beraten werden und inwieweit die unterschiedlichen Berufsorientierungskonzepte greifen. Ziel ist es, die Angebotslandschaft transparenter für alle Beteiligten zu gestalten, um die Jugendlichen zielgerichtet in Richtung dualer Ausbildung beraten zu können. Im Rahmen der Expertengespräche mit den beteiligten Akteure zeichnet sich jedoch bereits zum jetzigen Zeitpunkt ab, dass viele Jugendliche nach Abschluss der Regelschule in das Berufskolleg oder eine weiterführende Schule wechseln, trotzdem sie generell für den ersten Arbeitsmarkt geeignet werden. Zudem zeichnet sich aus den Gesprächen mit den unterschiedlichen Akteuren ab, dass viele Jugendliche nur unzureichend über die unterschiedlichen Berufsfelder informiert sind und weiterhin an den Trendberu-

fen wie z.B. Kfz-Mechaniker und Friseure festhalten, trotzdem das Angebot in diesen Berufsfeldern nur begrenzt ist. Dieser Trend ist angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftemangels kontraproduktiv. Die Ursachen müssen zukünftig genauer untersucht und Gegensteuerungsmaßnahmen (wie z.B. durch ein verbessertes Informationssystem hinsichtlich der unterschiedlichen Berufsfelder) ergriffen werden.

Schlussfolgerungen und konzeptionelle Schwerpunktsetzungen

Die demografische Entwicklung und die damit verbundenen wirtschaftlichen und sozialen Folgen erzeugen für die Wirtschaft der Region NiederRhein in den kommenden Jahren einen erheblichen Handlungsbedarf. Zu den besonderen demografischen Problemen vor allem im mittleren und östlichen Teil der Region NiederRhein gehören:

- Schrumpfung der erwerbsfähigen Bevölkerung um 119.000 Personen bis 2030
- Überdurchschnittliche Bildungsabwanderung
- Starke Bevölkerungsverluste durch Arbeitsplatzwanderung
- Hoher Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund, die vergleichsweise schwache Bildungsindikatoren aufweisen

Diese besondere Problemlage geniert einen spezifischen Handlungsbedarf – insbesondere in der Stadt Duisburg und dem Kreis Wesel - mit entsprechenden Schwerpunkten. Ausgangslage und Handlungsbedarf werden in der folgenden Tabelle gegenübergestellt.

Tab. 1: Handlungsbedarf Demografie

Ausgangslage Demographie	Schwerpunktsetzung Handlungsbedarf
Erhebliche Schrumpfung der erwerbsfähigen Bevölkerung / Verluste bei Arbeitsplatzwanderung	<ul style="list-style-type: none"> • Familienfreundlichkeit erhöhen • Kinderbetreuung verbessern • Pull-Faktoren der regionalen Wirtschaft erhöhen • Maßnahmen zur Steigerung der Lebensqualität • Umfassendere Ausschöpfung des Erwerbspersonenpotenzials • Längere Beschäftigung älterer Mitarbeiter organisieren und Potenziale Älterer besser nutzen • Entfaltung der Potenziale junger Menschen mit Migrationshintergrund durch gezielte Förderung der Integration in Ausbildung und Arbeit • Strategien für eine langfristige Mitarbeiterbindung der Unternehmen entwickeln • Arbeitgeberzusammenschlüsse fördern
Überdurchschnittliche Bildungsabwanderung	<ul style="list-style-type: none"> • Standortmarketing mit Fokus auf Altersklasse 14-25 • Verbesserung/Verbreiterung des nachschulischen Bildungsangebots • Vernetzung der regionalen nachschulischen Bildungseinrichtungen mit Schulen verstärken • Intensivierung der Bildungsangebote in Teilzeit

2.2 Wirtschafts- und Branchenstruktur

Vor dem Hintergrund des neustrukturierten NRW-Ziel-2-Programmes hat der Lenkungskreis der Region NiederRhein die Regionalagentur NiederRhein im Jahr **2007** mit der Formulierung eines Grundlagenpapiers „Zukunftsinitiative der Kompetenzregion NiederRhein (ZIKON I)“ beauftragt, in dem die Kompetenz- und Handlungsfelder der Region fundiert analysiert und aufgeführt sind. Für die Region NiederRhein wurden in diesem Zusammenhang folgende Kompetenzfelder herausgearbeitet, die aus der Perspektive der regionalen Wettbewerbsfähigkeit von herausragender Bedeutung sind, in denen sich die Beschäftigungsentwicklung über dem NRW-Durchschnitt entwickelt und die somit aus der Perspektive der Fachkräftesicherung besonders betrachtet werden müssen:

1. Logistik
2. Material-, Werkstoff-, Nanotechnologien
3. Informations-, Kommunikations- und Mikrotechnologien
4. Umwelt und Energie
5. Agrobusiness/Food
6. Tourismus

Zur Stärkung der regionalen Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit und in Ergänzung der „Zukunftsinitiative Kompetenzregion NiederRhein (ZIKON)“ und des Strukturentwicklungsprogramms IMPULS.duisburg der Stadt Duisburg hat die Regionalagentur für die Region NiederRhein im Jahr **2009** ein Regionales Entwicklungskonzept (ZIKON II) beantragt und den Erstellungsprozess koordiniert. ZIKON II beschreibt die Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken der Region entsprechend dem aktuellen Wettbewerbsaufruf des Landes Nordrhein-Westfalen für regionale Strategiekonzepte, Regionalmanagements und Regionalbudgets. Aus einer durchgeführten SWOT-Analyse wurde eine übergreifende Strategie zur wirtschaftlichen Entwicklung der Region NiederRhein definiert. Aus der Strategie wurden Entwicklungsziele und Handlungsprioritäten abgeleitet, die einen konkreten und darzustellenden Beitrag zur Entwicklung der Region leisten. In diesem Zusammenhang wird auch Bezug genommen auf die Clusterstrategie der Landesregierung. Dabei konzentriert sich das Regionale Entwicklungskonzept nicht nur auf einzelne Cluster, sondern stellt ergänzende Strategien von regionaler Bedeutung in den Fokus.

Das Regionale Entwicklungskonzept versteht sich als gemeinsam erarbeiteter Leitfaden und Koordinierungsrahmen für das regionale Engagement der unterschiedlichen Akteure, Institutionen und regionalen Partnerschaften in der Region NiederRhein. Aus der Vielzahl der Ergebnisse werden nachfolgend die Resultate näher beleuchtet, die eine Relevanz für die Fachkräftesicherung in der Region haben⁵.

Leitbranchen

Die nachstehende Abbildung zeigt die Kompetenzfelder⁶ nach überdurchschnittlich spezialisierten Branchen⁷ in der Region und ihren Gebietskörperschaften⁸. Im Einzelnen zeigen sich folgende Entwicklungen (Reihenfolge entsprechend der am stärksten spezialisierten Teilbranche im jeweiligen Kompetenzfeld):

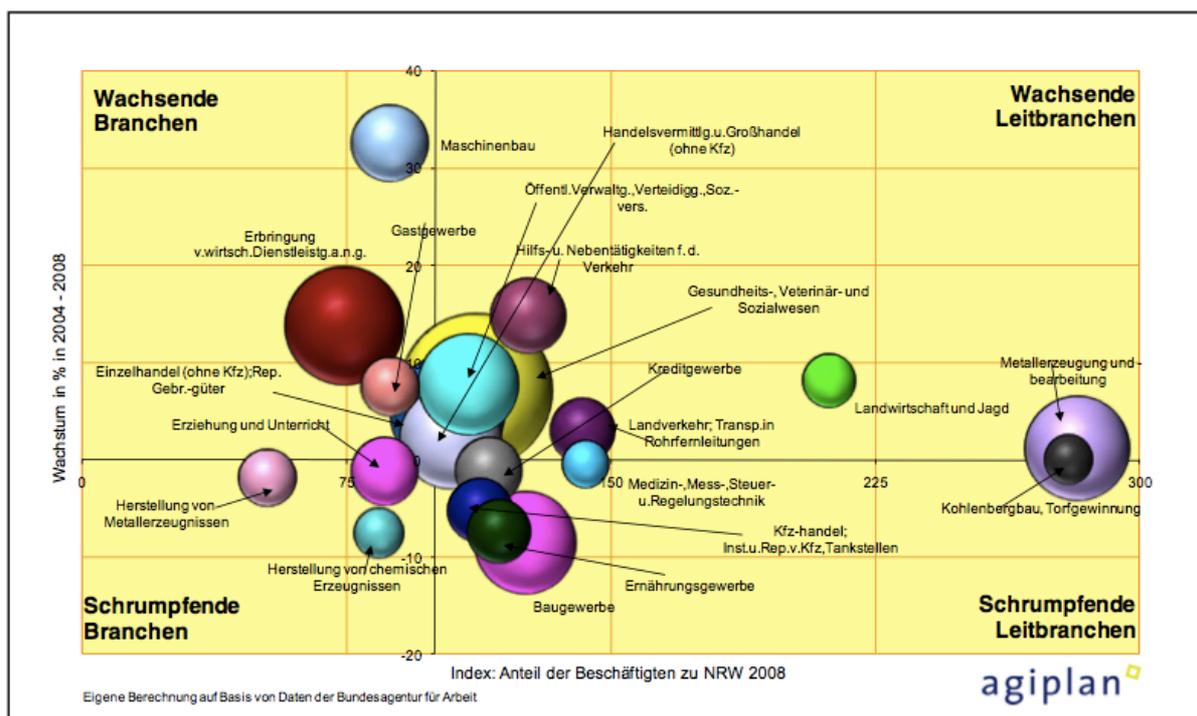
⁵ Zur weiteren Information zu den Strategiekonzepten ZIKON I und ZIKON II vgl. www.regionalagentur-niederrhein.de

⁶ Diese gesamtregionalen Kompetenzfelder bewegen sich in hoher Analogie zu den identifizierten Kompetenzfeldern der Stadt Duisburg. Auf sechs Kompetenzfelder konzentrieren sich Stadt und ihre Wirtschaftsförderung mit dem Handlungsprogramm "impuls.duisburg". Sie sollen in den nächsten Jahren richtungsweisend für die wirtschaftliche Entwicklung der Stadt sein. Vorhandene Wirtschafts-Potenziale werden ausgebaut und gefördert. Aus den Anfangsbuchstaben der sechs Kompetenzfelder Informations-, Kommunikations- und Mikrotechnologien, Material- und Werkstofftechnologien Personenbezogene Dienstleistungen, Umwelt und Energie, Logistik sowie Städtetourismus und Urban Entertainment ergibt sich der Name des kommunalen Handlungsprogramms.

⁷ nach NACE-Klassifikation

⁸ 8 Branchen mit Spezialisierungsindex >100 weisen eine überdurchschnittliche Beschäftigung im Vergleich zu NRW vor.

Abb. 3: Leitbranchen in der Region Niederrhein (Quelle: ZIKON I und ZIKON II)



Der Niederrhein ist eine herausragende **Logistikregion** europäischer Dimension. Die **Logistik** ist in der Region breit aufgestellt und wird durch die Logistikinitiative Duisburg Niederrhein sehr erfolgreich befördert. Die Region verfügt über den größten Binnenhafen der Welt in Duisburg. Zum Frühjahr 2010 legte das Fraunhofer-Institut für Materialfluss und Logistik (Dortmund) im Auftrag von sechs Häfen der Region einen Masterplan zur Hafenkooperation vor, mit dem die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Region durch eine verstärkte regionale Zusammenarbeit weiter gestärkt wird.⁹

Die **Material-, Werkstoff- und Nanotechnologien** decken in der Region die Bereiche metallische, textile und chemische Werkstoffe ab und stellen sich nach Gebietskörperschaften sehr unterschiedlich dar. Aufgrund der Größe der Betriebe müssen für eine Clustorentwicklung Partner außerhalb der Region gefunden werden. Neue Wachstumspotenziale erschließen sich möglicherweise durch die werkstoffübergreifende Zusammenarbeit (Cross Innovation).

Das Kompetenzfeld **Umwelt und Energie** wird abgesehen vom 2012 zu beendenden Steinkohlenbergbau in allen Gebietskörperschaften durch vielfältige Tätigkeiten im Bereich der Energieeffizienztechnik und der regenerativen Energien geprägt, die die herausgehobene Energiekompetenz der Region belegen (z. B. das Test- und Assemblierungszentrum für Brennstoffzellentechnik in Duisburg, das geplante NanoEnergieTechnikZentrum an der Universität Duisburg-Essen oder die Effizienz-Agentur NRW mit Hauptsitz in Duisburg). Eine (regionale) Vernetzung der Aktivitäten, auch im Sinne einer Clustorentwicklung und eines Standortmarketings stehen noch aus. Strategische Clus-

⁹ Niederrheinische Industrie- und Handelskammer: tw 12/2009

teraktivitäten konzentrieren sich u. a. auf den Kreis Wesel im Rahmen des „Kompetenznetz Energie Kreis Wesel“. In eine technologieorientierte Kompetenzfeldentwicklung könnten aber auch andere Kompetenzfelder mit einbezogen werden, für deren Wettbewerbsfähigkeit die Energieeffizienz eine besondere Rolle spielt. Dies sind z. B. die Kompetenzfelder Material-, Werkstoff- und Nanotechnologien oder Agrobusiness / Food.

Im Kompetenzfeld **Agrobusiness / Food** stellen sich die Unternehmen und Einrichtungen in den Gebietskörperschaften komplementär auf. Während sich die Kreise in enger Zusammenarbeit mit der Region Mittlerer Niederrhein auf den Anbau und die Herstellung landwirtschaftlicher und gartenbaulicher Erzeugnisse konzentrieren, ergänzt Duisburg das Kompetenzfeld durch seine Kompetenz in der Frischelogistik. In diesem Zusammenhang ist z. B. auf die wegweisende RFID-Forschung des Fraunhofer Instituts IMS zu verweisen. Das Kompetenzfeld hat sich in der erfolgreichen Initiative Agrobusiness Niederrhein zusammengeschlossen. Ansatzpunkte der Zusammenarbeit sind Kooperationsprojekte, die die Innovationsfähigkeit der Region verbessern (z. B. „Telematik im Gartenbau“) oder der Aufbau eines gemeinsamen Standortmarketings.

Die Clusteraktivitäten im Bereich der **Informations-, Kommunikations- und Mikrotechnologien** konzentrieren sich bisher vorwiegend auf die Mikrotechnologien und vor allem in der wir 4-Region auf die Kommunikationstechnologien (MCC Mobile Communication Cluster). Die Daten zeigen jedoch die deutlich wachsende Bedeutung auch der Informations- und Kommunikationstechnologien, schneidet die Region hinsichtlich ihrer Gründungsintensität doch sehr gut ab. Hier spiegeln sich Initiativen wie inHaus 1 und inHaus 2 des IMS ebenso wider wie das Linux / Open Source Kompetenzzentrum in Duisburg. Es sollte daher geprüft werden, mit welchen fachlichen Ansatzpunkten die regionale Vernetzung des Kompetenzfelds intensiviert werden kann. Das m-solutions-Projekt des MCC bietet hierfür einen ersten Ansatzpunkt.

Das starke Wachstum des **Spezialmaschinenbaus** im Kreis Wesel und in Duisburg gegen landes- und bundesweite Trends hat im Falle des Kreises dazu geführt, dass der Maschinenbau dort nunmehr eine überdurchschnittliche Spezialisierung aufweist. Es ist zu prüfen, wie diese Potenziale in der weiteren Regionalentwicklung zu berücksichtigen sind.

Zur Wirtschaftsstruktur gehören außerdem stärker dienstleistungsorientierte Kompetenzfelder: Das Kompetenzfeld **Tourismus** erweist sich in der Region als komplementär und entwickelt sich in allen Gebietskörperschaften dynamischer als im Landesdurchschnitt¹⁰. Während die Stadt Duisburg und der Ballungsrand hier auch als Kultur-, Event- und Sportstadt eher Anknüpfungspunkte mit dem Ruhrgebiet findet (z. B. Kulturhauptstadt 2010), konzentrieren sich die Kreise auf den landschaftlich und kulturell reizvollen Niederrhein in enger Zusammenarbeit mit der Region Mittlerer Niederrhein (z. B. Niederrhein Tourismus GmbH). Eine entsprechende Differenzierung bei einer insgesamt dynamischen Entwicklung spiegelt sich in den Daten wider.

¹⁰ IT.NRW: 2008 und 2009 überdurchschnittlich wachsende Gästeankünfte und Übernachtungen.

In der Stadt Duisburg verbessern sich die Perspektiven des Dienstleistungssektors, wie die zunehmende Bedeutung des Kreditgewerbes, der Reiseveranstalter, der Call Center und das Wachstum der sonstigen **unternehmensnahen Dienstleistungen** belegt. Dabei prägen kleine und mittlere Unternehmen stärker das Bild als früher.¹¹ Allerdings spielt sich das starke Wachstum der Wirtschaftsabteilung „Anders nicht genannte unternehmensnahe Dienstleistungen“, noch vorwiegend in den Kreisen ab (Duisburg +2,6%, Kreis Kleve +29,0%, Kreis Wesel +26,2%, NRW +21,8%). Mit Initiativen wie dem Kreativ.Quartier Lohberg werden zudem auch Potenziale der Kreativwirtschaft für die Region genutzt.

Der Arbeitsmarktmonitor der Agentur für Arbeit erwartet von 2008 bis Ende 2011 für die Branchen **Gesundheit** sowie **Pflege und Sozialwesen** einen Zuwachs von rund 5.000 Stellen in der Region NiederRhein.

Das Handlungsfeld **Gesundheit** besitzt heute in der Region NiederRhein bereits eine überdurchschnittliche Bedeutung für die Beschäftigung und ist wie auch der Bereich der Pflege einer der zentralen Bereiche mit Fachkräftemangel. Es ist zu prüfen, ob die Spezialisierung der Einrichtungen und Unternehmen der Gesundheitswirtschaft in der Region eine Ausweisung als Kompetenzfeld rechtfertigen. Zu verweisen ist in diesem Zusammenhang insbesondere auf die Rheinischen Kliniken im Kreis Kleve und auf den neuen Studiengang „Bio Science and Health“ an der Hochschule Rhein-Waal. Eine umfassende Studie des Instituts für Arbeit und Technik im Auftrag der Niederrheinischen IHK zeigt die Entwicklungstendenzen und Handlungsansätze in diesem Bereich auf.¹² Weiterhin ist an dieser Stelle auf die Initiative der Niederrheinischen Industrie- und Handelskammer „Gesundheitsnetzwerk Niederrhein“ hinzuweisen.

Ein besonderes Augenmerk wird in der Region NiederRhein entsprechend auch auf die **Branche der Altenpflege** gelegt. Vor diesem Hintergrund ist aus dem Aktionsplan Altenpflege auf Initiative der Regionalagentur NiederRhein im Kreis Wesel ein „Branchendialog Altenpflege“ initiiert worden, in dem alle relevanten Akteure der Altenpflegebranche (Fachseminare, Altenpflegeeinrichtungen, Arbeitsagentur) vertreten sind. Die Pflegebranche, die ein Marktvolumen von etwa 25 – 30 Mrd. € für die stationäre und ambulante Pflege umfasst, klagt schon seit Jahren über Personalmangel. Der Bedarf an Altenpflegeplätzen wird mit der Alterung der Bevölkerung in den nächsten Jahren deutlich steigen.

Auswirkungen auf den regionalen Fachkräftebedarf

Auf Grund der oben skizzierten wirtschafts- und branchenstrukturellen Prägung der Region und des Wirtschaftszentrums Duisburg, kommt den **MINT-Berufen** im Rahmen des Fachkräftebedarfs und der Fachkräftesicherung eine existenzielle Bedeutung zu. Bereits heute stellt der Fachkräftemangel im MINT-Bereich ein gravierendes Wachstumshemmnis dar. Für das Jahr 2006 wurde der durch den Fachkräftemangel hervorgerufene volks-

¹¹ Interview mit Ralf Meurer vom 18.02.2010

¹² Institut für Arbeit und Technik: Die Gesundheitswirtschaft in der Region Niederrhein – Perspektiven und Potenziale, Gelsenkirchen, Duisburg 2008.

wirtschaftliche Schaden vom Institut der deutschen Wirtschaft auf knapp 19 Mrd. EUR beziffert. Für die Zeit von März 2007 bis Februar 2008 wurde sogar ein Wertschöpfungsverlust in Höhe von 28,5 Mrd. EUR errechnet. 130.000 MINT-Stellen konnten in diesem Zeitraum nicht besetzt werden. Nach aktuellen Berechnungen der PROGNOSE AG können im Jahr 2015 rund 11 % der Stellen für Ingenieure und Naturwissenschaftler nicht besetzt werden. Bis 2030 verschärft sich das Problem; dann könnten in den MINT-Fachrichtungen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik sogar bis zu 750.000 Arbeitskräfte fehlen.

Nach einer ersten Auswertung des Stellenbestands und unter Berücksichtigung des Ersatz- und Zusatzbedarfs (in 10 Jahren) ist von der **Agentur für Arbeit Duisburg** insbesondere ein **Fachkräftebedarf** für folgende Berufe identifiziert worden:

- Fachkräfte aus verschiedenen Metallberufen (Dreher, Fräser, Metallschleifer)
- Konstruktionsmechaniker/-in
- Ingenieure (insbesondere aus Maschinenbau- und Elektrotechnik)
- Ärzte/-innen
- examinierte Altenpflegefachkräfte (3-jährige Ausbildung)
- Kaufmann/-frau Spedition- und Logistikdienstleistungen
- Gesundheits- und Krankenpfleger/-in
- Berufskraftfahrer/-in
- Fachkräfte Lagerlogistik
- Einzelhandelskaufleute und Verkäufer/in (mit Spezialisierung)
- Bürokaufleute (mit Spezialisierungen wie z.B. Buchhaltung)

Branchen, in denen im **Agenturbezirk Wesel (Kreis Wesel und Kreis Kleve)** spezifischer **Fachkräftebedarf** besteht:

- Pflegeberufe
- Ärzte/-innen
- Metall-Elektroberufe
- Berufskraftfahrer (Güterfernverkehr)
- Baunebengewerbe: Fliesenleger, Bodenverleger, Verputzer, Stuckateure

Schlussfolgerungen und konzeptionelle Schwerpunktsetzungen

Handlungsbedarf ergibt sich sowohl hinsichtlich der Reduzierung des Fachkräftemangels in MINT-Berufen als auch in Dienstleistungssektor mit dem Schwerpunkt auf Gesundheits- und Pflegeberufe.

Tab. 2: Handlungsbedarf Wirtschafts- und Branchenstruktur

Ausgangslage Wirtschafts- und Branchenstruktur	Schwerpunktsetzung Handlungsbedarf
<p>Die Kompetenzfelder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Logistik • Material-, Werkstoff-, Nanotechnologien • Informations-, Kommunikations- und Mikrotechnologien • Umwelt und Energie • Agrobusiness/Food • Tourismus <p>prägen die Wettbewerbsfähigkeit der Region. Hier führt Fachkräftemangel zu besonderen Einschränkungen in der wirtschaftlichen Entwicklung. Dabei sind MINT-Berufe von besonderer Bedeutung.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung des Interesses an MINT-Berufen über den gesamten Bildungsweg hinweg • Stärkung der Qualität von MINT-Unterricht, Lehrkräften und Sachausstattung • Fortführung und Stärkung der zdi-Zentren in der Region • Förderung der Vernetzung aller Partner
<p>Die größten Beschäftigungszuwächse erwartet die Agentur für Arbeit in den Branchen Gesundheit sowie Pflege und Sozialwesen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stärkung der Attraktivität der Arbeitsbedingungen in den Einrichtungen insbesondere bei den Festangestellten (Arbeitszeiten, physische und psychische Belastung) • Bildung altersgemischter Tandemteams • Gewährleistung der Kompetenz zur Bewältigung der fachlichen Ansprüche • Nachqualifizierung von bildungsbenachteiligten Bewerbern • Bildungsangebote für ältere Mitarbeitende

2.3 Potenzialzielgruppen des Arbeitsmarkts

Die erforderlichen Fachkräfte können u. a. aus einer umfassenderen Ausnutzung des Erwerbspersonenpotenzials gewonnen werden. Dazu besteht in der Region NiederRhein in den kommenden Jahren weiterhin Spielraum, der zielgruppenspezifisch genutzt werden sollte.¹³

Die **Arbeitslosenquote** gibt einen ersten Eindruck von den aktuell zusätzlich verfügbaren Fachkräftepotenzialen. Ihre Höhe und Entwicklung stellt sich in der Region NiederRhein sehr unterschiedlich dar: Während die Arbeitslosenquote der Stadt Duisburg in den letzten 15 Jahren rund 4 bis 5 % über der Quote des Landes lag, bewegten sich die Kreise Kleve und Wesel jeweils unter dem Durchschnitt. Im August 2011 lag die Erwerbslosenquote in der Gesamtregion bei 9 %, in der Stadt Duisburg bei 13,1 %, im Kreis Wesel bei

¹³ alle Zahlen IT.NRW, eigene Berechnungen.

7,3 % und im Kreis Kleve bei 5,2 %. Die Arbeitslosenquote der Frauen war dabei zuletzt (August 2011) in Duisburg um 1,8 Prozentpunkte und in den Kreisen Wesel und Kleve um 0,7 Prozentpunkte höher als die der Männer. Im Landeschnitt liegt die Differenz auf einem niedrigeren Wert von 0,4 Prozentpunkten.

Die **Beschäftigungsquote insgesamt** ist in Duisburg von 2009 auf 2010 zwar leicht angestiegen (von 45,7 auf 45,9 %), lag damit aber immer noch unter dem Wert von Nordrhein-Westfalen (48,6 %) und der Bundesrepublik Deutschland (51,0 %). Mit dem leichten Anstieg von 2009 auf 2010 von 46,5 auf 46,9 % lag die Beschäftigungsquote insgesamt in Wesel unterhalb des NRW-Werts (48,6 %) und deutlich unter Werten für den Bund (51,0 %). Bislang ungenutzte Potentiale liegen im Bereich der **Beschäftigung von Frauen**. Deren Beschäftigungsquote lag bei 39,0 % und damit deutlich unter dem Durchschnitt von NRW und sehr deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 47,5 %. Im Agenturbezirk Wesel war die Frauenerwerbstätigkeit mit 40,6 % gegen 43,4 % (NRW) und 47,5 % (Bund) ebenfalls deutlich ausbaubar. Hier lassen sich noch Potenziale zur Sicherung des Fachkräftebedarfs entwickeln.

Die Arbeitslosigkeit bei den **Erwerbsfähigen mit Migrationshintergrund** ist doppelt so hoch wie bei den Erwerbsfähigen ohne Migrationshintergrund. Dies ist nicht zuletzt auch häufig als Folge fehlender schulischer Abschlüsse und beruflicher Qualifizierung der Migrant/-innen zu sehen. So liegt die Zahl der Zugewanderten ohne Schulabschluss (7,3 %) mehr als sechsmal so hoch wie bei Menschen ohne Migrationshintergrund (1,1 %). Auch können ca. 45 % der Zuwander/-innen keine abgeschlossene Berufsausbildung gegenüber 17,4 % der Menschen ohne Migrationshintergrund vorweisen.¹⁴ Neben der Gefahr der Arbeitslosigkeit führen die geringeren Schul- und Berufsabschlüsse dazu, dass Zuwander/-innen geringere Einkommen beziehen und auch häufiger von Transferleistungen der Grundsicherungsträger abhängig sind. Deutlich zeigt sich in Duisburg auch eine sozialräumliche Segregation der Bevölkerung mit Migrationshintergrund, die sich in bestimmten Stadtteilen konzentrieren und hier ihre eigenen Communities aufgebaut haben. Im Qualifikationsprofil der Migrant/-innen ist eine der Ursachen für den Fachkräftemangel auch in der Stadt Duisburg zu sehen, die trotz einer insgesamt jüngeren Altersstruktur nicht in der Lage ist, alle Fachkräftebedarfe mit ausreichender Qualifikation zu bedienen.

Ein Ansatzpunkt für die regionale Strategie zur Deckung des Fachkräftebedarfs besteht in der abschlussbezogenen Nachqualifizierung von An- und Ungelernten Arbeitslosen oder beschäftigten Personen. Denn: Trotz des offensichtlichen Bedarfs an Fachkräften betrug die Arbeitslosenquote zumindest in Duisburg im August 2011 noch 13,1 Prozent (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit). Die Qualifizierung An- und Ungelernter stellt ein Potenzial zur Deckung des Fachkräftebedarfs dar. Durch die Qualifizierung von bisher als angelernt Beschäftigten binden die Unternehmen Mitarbeitende an das Unternehmen, die sich bereits bewährt haben und denen die Unternehmensstruktur vertraut ist. Durch die Qualifizierung sind diese flexibler und auf höherer Ebene einsetzbar als bisher. Das

¹⁴ Für die Kreise Wesel und Kleve liegen keine expliziten Daten zur Bevölkerung mit Zuwanderungsgeschichte vor. Gleichwohl kann davon ausgegangen werden, dass die grundlegenden Entwicklungen in den Städten des Kreises Wesel, die unmittelbar an das Stadtgebiet Duisburgs angrenzen (Moers, Kamp-Linfort, Dinslaken, Rheinberg) vergleichbar verlaufen.

Angebot der Unterstützung bei der Umsetzung von Nachqualifizierung und der Beratung hinsichtlich der Finanzierung kann die Entscheidung zur Beteiligung an diesem Angebot erleichtern. Die Aktivierung und abschlussbezogene Qualifizierung von arbeitslosen Erwachsenen bietet die Chance, zumindest in einigen der vakanten Professionen den Fachkräftebedarf aus der eigenen Region zu rekrutieren und damit die Arbeitslosenquote zu senken.

Der Bedarf an der Nachqualifizierung von arbeitslosen Personen zum Berufsabschluss ist vor allem im Agenturbezirk Duisburg enorm: Im Jahr 2010 hatten im Jahresdurchschnitt von insgesamt 8.389 Arbeitslosen im Alter zwischen 25 bis unter 35 Jahren 5.273 keine abgeschlossene Ausbildung - das entspricht einer Quote von 62,8 Prozent. Im Agenturbezirk Wesel ist die Situation zwar deutlich besser: Von 6.290 Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt 2010 waren 41,8 Prozent ohne abgeschlossene Berufsausbildung, dies entspricht aber immer noch einer Anzahl von 2.630 Personen. Von dem Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung hatten im Jahr 2010 im Agenturbezirk Duisburg 46,7 Prozent einen Migrationshintergrund. Im Agenturbezirk Wesel ist der Anteil der An- und Ungelernten mit Migrationshintergrund mit 31,7 Prozent deutlich geringer (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit). Aber nicht nur unter den Arbeitslosen gibt es Potenzial: Ein großer Teil derjenigen ohne abgeschlossene oder mit nicht mehr verwertbarer Berufsausbildung ist in Unternehmen beschäftigt: Im Jahr 2009 gab es im Kreis Kleve insgesamt 17.998 Erwerbstätige An- und Ungelernte, die älter als 25 Jahre waren und im Kreis Wesel 20.047 (vgl. stat. Landesamt NRW, Daten basieren auf Mikrozensus, d.h. Schätzung aufgrund einer Stichprobe).

Mit einer Beschäftigungsquote der Älteren (50-64 Jahre) von 42,2 % lag Duisburg fast auf Höhe der NRW-Quote mit 43,8 %. Der Bund lag hier mit 46,0 % jedoch noch ein gutes Stück höher. Die Beschäftigungsquote der Älteren lag im Agenturbezirk Wesel 2010 bei 40,4 % und war damit gegenüber dem Vorjahr um 1,1 Prozentpunkte angestiegen. Duisburg liegt mit Anteil älterer Beschäftigter (50-64 Jahre) von 26,9 % über den Quoten von NRW mit 26,2 und Bund mit 26,4 %. Diese im Verhältnis leicht höheren Werte lassen einen höheren Fachkräftebedarf durch den Übergang in die Verrentung erwarten. Mit 26,6 % liegt der Agenturbezirk Wesel leicht über NRW (26,2 %) und Bund (26,4 %).

Zunehmend schwieriger wird es, **Langzeiterwerbslose** passgenau für den Fachkräftebedarf der Unternehmen zu qualifizieren. Neben fachlichem Weiterbildungsbedarf ist es oft notwendig, soziale Schlüsselqualifikationen zu verbessern. So kommt es zu der Situation, dass die Zahl der offenen Stellen steigt und die Langzeiterwerbslosigkeit trotzdem kaum zurückgeht. Vor diesem Hintergrund ist es besonders problematisch, dass die Mittel für die aktive Arbeitsmarktpolitik bis zum Jahr 2014 um rund 40 % gekürzt werden. Hinzu kommt, dass Umschichtungen aus dem Eingliederungstitel in das Verwaltungsbudget möglich sind und das Verwaltungsbudget parallel ebenfalls gekürzt wird. Um bei einem reduzierten Haushaltsansatz eine möglichst hohe Integrationswirkung mit einer Steigerung der Eingliederungsquote um mindestens 5 Prozentpunkte erreichen zu können, werden die Grundsicherungsstellen die Mittel verstärkt für die Integration arbeitsmarkt-

naher Zielgruppen einsetzen. Dies wird eine Reduzierung der aktiven Mittel für langzeitarbeitslose Menschen zur Folge haben.

Ein wichtiger Bestandteil hinsichtlich der Handlungsfelder Qualifizierung und Weiterentwicklung von Fachkräften sowie Erhöhung des Erwerbspersonenpotenzials ist die Einführung von Verfahren zur **Kompetenzfeststellung** als wichtiges Instrument für die Rekrutierung verschiedener Zielgruppen für den Arbeitsmarkt: Frauen, die nach einer Familienzeit wieder in den Beruf zurückkehren möchten, gering qualifizierte Beschäftigte oder Arbeitslose, die durch eine abschlussbezogene Weiterqualifizierung auf den Fachkräftebedarf reagieren möchten, Erwerbsfähige mit Migrationshintergrund, deren Berufsabschluss in Deutschland (noch) nicht anerkannt ist.

Mit dem einzuführenden Verfahren zur Kompetenzfeststellung soll erfasst werden, welche Schritte nötig sind um die oben genannten Personengruppen wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren und damit auf den wachsenden Fachkräftebedarf zu reagieren. Dazu wird reflektiert, welche Abschlüsse – aber auch welche beruflichen Kompetenzen diese Personen mitbringen, auf die eine Weiterbildung bis zum Berufsabschluss aufgebaut werden kann. Daraus können individuelle Qualifizierungs- und Eingliederungspläne bis hin zur Integration in den Arbeitsmarkt bzw. in neue betriebliche Aufgabenfelder abgeleitet und mit Hilfe von Weiterbildung umgesetzt werden.

Das regionale Verfahren zur Kompetenzfeststellung muss folgenden Anforderungen genügen:

- **Orientierung an der betrieblichen Praxis.** Die Analyse von Vorerfahrung darf sich nicht allein auf die Sichtung von Zeugnissen und Arbeitsbescheinigungen konzentrieren. Vielmehr müssen die Teilnehmenden die Gelegenheit bekommen, praktisch zu zeigen, welche Kompetenzen sie für einen bestimmten Berufsbereich bereits mitbringen um auf der Grundlage. Das Verfahren muss mit den zuständigen Kammern abgestimmt sein.
- **Aussagen über Lernvoraussetzungen.** Das Verfahren muss erlauben, Aussagen über die fehlende Theorie sowie die notwendige Lernunterstützung und Sprachförderung zum erfolgreichen Absolvieren einer Weiterbildung zu machen.
- **Anschlussfähigkeit des Verfahrens:** Als Ergebnis des Verfahrens muss eine zwischen Teilnehmenden und Bildungsdienstleister getroffene Qualifizierungsvereinbarung formuliert werden, in der aufbauend auf den Vorerfahrungen und vorhandenen Kompetenzen ein individueller Qualifizierungsweg zum Erwerb eines Abschlusses bzw. bis zur Integration in den Arbeitsmarkt festgelegt wird.
- **Ausweitung von Qualifizierungsmöglichkeiten:** Es muss gewährleistet werden, dass auf die Unternehmensbedarfe zugeschnittene Qualifizierungsmöglichkeiten vor allem in den Berufen, die im regionalen handlungsplan Fachkräftesicherung fokussiert werden, für die verschiedenen Zielgruppen vorhanden sind.
- **Anwendbarkeit für diejenigen ohne in Deutschland anerkannten Abschluss.** Das Verfahren muss auch für diejenigen anwendbar sein, deren Abschluss in Deutschland

nicht anerkannt ist. Dieser Personenkreis verfügt nicht immer über Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen, aus denen deren Kompetenzen hervorgehen. In einem Kompetenzfeststellungsverfahren können sie ihre praktischen Fähigkeiten unter Beweis stellen und in Abstimmung mit der Kammer können die notwendigen Schritte unternommen werden, die Arbeitsfähigkeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt herzustellen. Die Verfahren müssen sprach- und kultursensibel sein, um durch möglichst frühzeitige Einstiege in Weiterbildung eine schnellere berufliche und soziale Integration erreichen zu können.

Schlussfolgerungen und konzeptionelle Schwerpunktsetzungen

Die Schlussfolgerungen und die konzeptionellen Schwerpunktsetzungen lassen sich aus der nachfolgenden Tabelle erkennen.

Tab.3: Handlungsbedarf Arbeitsmarkt

Ausgangslage Arbeitsmarktsituation	Schwerpunktsetzung Handlungsbedarf
Geringe Ausschöpfung des Erwerbspersonenpotenzials der Frauen	<ul style="list-style-type: none"> • Aufbau einer zusammenhängenden, umfassenden Handlungsstrategie im Rahmen der Regionalbudgetprojekte geplant • Spezifische Qualifizierungsmaßnahmen hinsichtlich der Bedarfe der Unternehmen • Familienfreundlichkeit erhöhen • Kinderbetreuung verbessern
Hoher Anteil An- und Ungelernter an den Erwerbspersonen und an den Arbeitslosen	Verstärkung der Weiterbildungsberatung für Betriebe sowie für an Weiterbildung interessierte Personen, Ausbau modularer abschlussorientierter Weiterbildungsangebote
Hoher Migrant/-innenanteil mit schwachen Bildungsindikatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Spezifische Angebote zur Qualifizierung dieser Zielgruppe, insbesondere auch im Bildungs- und Ausbildungsbereich • Aktivierungsmaßnahmen
Beschäftigungsquote der Älteren quasi im Landesdurchschnitt	Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen zur weiteren Erhöhung der Beschäftigungsquote
Hoher Anteil Langzeiterwerbsloser	Passgenaue Qualifizierung

2.4 Bildung

Beim Anteil der höher qualifizierten Beschäftigten weicht Duisburg (6,9 %) erkennbar von NRW (10,1 %) und dem Bund (10,6 %) ab. Auch der Agenturbezirk Wesel liegt mit ei-

nem Anteil von 7,4 % der höher Qualifizierten an der Beschäftigung unter dem NRW-(10,1 %) und Bundes-Schnitt (10,6 %).

Der Anteil der Schulentlassenen ohne Hauptschulabschluss lag 2010 in Duisburg bei 6,0 %. 2002 lag dieser Wert noch bei 8,1 %. Im Jahr 2010 lag der Anteil der Schulentlassenen ohne Hauptschulabschluss in Wesel bei 3,7 %. 2003 lag dieser Wert noch bei 5,2 %.

Ein Indikator für die Bedarfe aus der Bildungssituation ist auch die SGB II-Quote der unter 15-jährigen.¹⁵ In Duisburg liegt nicht nur die SGB II-Quote mit 18,5 % deutlich oberhalb von NRW (11,7 %) und dem Bund (10,3 %). Noch deutlicher ist der Abstand zu NRW (18,0%) und Bund (15,8 %) bei der SGB-II-Quote der unter 15-jährigen (29,3 %). Mit 16,0 % liegt die SGB-II-Quote der unter 15-jährigen nahezu auf Bundes-Niveau (15,8 %) und deutlich unter den NRW-Werten (18,0 %).

Besondere Bildungsanstrengungen sind angesichts der spezifischen Bevölkerungsstruktur zur bildungspolitischen Integration von Kindern und Jugendlichen aus Migrantenfamilien notwendig: Nichtstudienberechtigten Schulabsolvent/-innen mit Migrationshintergrund müssen nach Schulende schneller und möglichst ohne Umwege in eine vollqualifizierende Ausbildung einmünden. Insbesondere in der Gruppe junger Menschen mit Migrationshintergrund besteht ein weiteres noch nicht ausreichend genutztes Potenzial zur Reduzierung des Fachkräftemangels.

Angesichts der demografischen Entwicklung muss die Region zukünftig ihr Erwerbspersonenpotenzial nicht nur verstärkt an die Region binden, sondern auch das verbleibende Erwerbspersonenpotential umfassender ausschöpfen. In Bezug auf die Ausbildung und Qualifikation des Erwerbspersonenpotenzials verfügt die Region über noch nicht optimal genutzte Spielräume. So liegt der Anteil der Gymnasiast/-innen an allen Schüler/-innen (2007)¹⁶ in allen Gebietskörperschaften unter dem NRW-Durchschnitt (26,2 %) – die Stadt Duisburg kommt hier auf 21,5 % (vorletzter Platz in NRW), der Kreis Kleve auf 23,8 % und der Kreis Wesel auf 24,2 % (sechst- bzw. siebtletzter Platz unter den Kreisen in NRW). In Duisburg verlassen 8,5 % der Schüler/-innen die Schule ohne Abschluss (2007)¹⁷ (NRW 6,5 %). Die Kreise Kleve (6,2 %) und Wesel (5,8 %) liegen hier etwas besser als der Landesdurchschnitt. Auch in Bezug auf den Anteil der hochqualifizierten Be-

15 Anteil der Empfänger/-innen von Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) an der Bevölkerung im Alter von unter 65 Jahren. Nicht enthalten sind die Bezieher/-innen von Leistungen der Arbeitslosenversicherung nach SGB III. Die erstgenannte Leistung der Grundsicherung für Arbeitsuchende setzt sich zusammen aus dem Arbeitslosengeld II (ALG II) und dem Sozialgeld. ALG II erhalten erwerbsfähige Personen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren, die ihren Lebensunterhalt nicht aus eigenen Mitteln bestreiten können. Als erwerbsfähig gilt, wer unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts mindestens drei Stunden pro Tag arbeiten kann. Die im Haushalt der ALG II-Empfänger/-innen lebenden nicht erwerbsfähigen Familienangehörigen (vor allem Kinder) erhalten Sozialgeld.

16 INKAR 2009

17 ebenda

schäftigten¹⁸ liegen Duisburg (8,2 %), der Kreis Kleve (5,1 %) und der Kreis Wesel (6,0 %) unter dem NRW-Durchschnitt (9,3 %).¹⁹

Die Universität Duisburg-Essen (UDE) ist mit Abstand die größte und wichtigste höhere Bildungseinrichtung der Region NiederRhein. Ca. 34.000 Studierende (Wintersemester 2010/11; davon über 12.000 am Campus Duisburg) sind an der Hochschule in mehr als 100 Studiengängen eingeschrieben und machen sie damit zur neuntgrößten Universität in Deutschland.²⁰ Die UDE deckt – mit Ausnahme der Rechtswissenschaften - das gesamte Bildungsspektrum ab. Am Campus Duisburg sind die Fakultäten für Betriebswirtschaft, Gesellschaftswissenschaften, Ingenieurwissenschaften, Mathematik und Physik angesiedelt. Die betriebswirtschaftliche Fakultät (Mercator School of Management) ist nach dem Vorbild einer Business School mit internationaler Ausrichtung aufgebaut. Zu der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften gehört die NRW School of Governance. Forschungseinrichtungen am Campus Duisburg sind u. a. die Zentren für Logistik und Verkehr (ZLV), für Nanointegration (CeNIDE) und das An-Institut für Brennstoffzellentechnik (ZBT). Mit der Wegweisenden INNOVATIONSFABRIK wird eine stärker designinspirierte und produktorientierte Forschung an der UDE verfolgt, um dadurch einen schnelleren Transfer von Innovationen in marktfähige Produkte und Dienstleistungen zu erreichen.

Zum Beginn des Wintersemesters 2009/10 nahm zudem die Hochschule Rhein-Waal mit perspektivisch bis zu 5.000 Studierenden ihren Lehrbetrieb auf. Sie wird an ihren beiden Standorten Kleve und Kamp-Lintfort mit den Fachbereichen Technologie und Bionik, Life Sciences, Gesellschaft und Ökonomie (Kleve) sowie Kommunikation und Umwelt (Kamp-Lintfort) ein breites Bildungsspektrum entwickeln. Die Hochschule ermöglicht ein duales Studium und stärkt über ihr Forschungsinstitut die angewandte Forschung in der Region. Gleichwohl muss die Zusammenarbeit zwischen den Unternehmen der Region und der Hochschule weiter ausgebaut werden. Darüber hinaus existiert mit den Hochschulen Niederrhein (Krefeld und Mönchengladbach), Gelsenkirchen, Mülheim, Nijmegen, Wageningen und Venlo eine dichte Hochschullandschaft im Umkreis von 100 km, von der die Region sowohl durch Zuzug von Wohnbevölkerung als auch durch potenzielle Hochschulkooperationen profitieren kann.

Die Region NiederRhein verfügt zudem über eine hervorragende und breit aufgestellte Forschungsinfrastruktur im Bereich ihrer regionalen Kompetenzfelder. Allerdings zeigt die Abwanderung der 18- bis unter 25-Jährigen aus der Region, dass die Attraktivität eines Studiums in der Region und an ihren Hochschulen noch erhöht werden muss.

¹⁸ Beschäftigte mit Abschluss einer höheren Fachschule, Fachhochschule, Hochschule oder Universität

¹⁹ INKAR 2009

²⁰ Universität Duisburg-Essen: Daten und Fakten, 2009

Schlussfolgerungen und konzeptionelle Schwerpunktsetzungen

Die regionale Ausgangslage im Bildungsbereich ist verbesserungswürdig. Zugleich sind positive Tendenzen zu erkennen, wie z. B. die Verringerung der Anteile der Schulabbrecher an den Schulabgängern oder die neuen Hochschulinitiativen zeigen.

Tab 4: Handlungsbedarf Bildung

Ausgangslage Bildung	Schwerpunktsetzung Handlungsbedarf
Unterdurchschnittlicher Anteil von höher-qualifizierten Beschäftigten	Spezifische Qualifizierungsmaßnahmen hinsichtlich der Bedarfe der Unternehmen
Hohe SGB II-Quote der unter 15-jährigen in Duisburg und Wesel	Maßnahmen der Familien- und Jugendförderung. Begleitung und Unterstützung von sozial schwachen Familien im Bildungsbereich
Insgesamt im Vergleich schwächere Bildungsabschlüsse - vor allem in Duisburg und Wesel	Durchführung von Marketing- und Strukturmaßnahmen unter Einbezug der regionalen Wirtschaft, wie Bildungsbetreuung, Mentoringprogramme Ganztagesangebote
Unterdurchschnittliche Bildungsabschlüsse von Jugendlichen mit Migrationshintergrund	Spezifische Ausbildungsprogramme und Aktivierungsmaßnahmen für diese Zielgruppe
Schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt für Jugendliche mit Migrationshintergrund	Marketingmaßnahmen und Strukturmaßnahmen für die Zielgruppe regionale Unternehmen. Awareness-raising für die Stärken von Jugendlichen mit Migrationshintergrund
Insgesamt schwache Ausschöpfung des vorhandenen Erwerbspersonenpotenzials	s. Kapitel c) Potenzialzielgruppen Arbeitsmarkt
Dynamische und vielfältige Hochschullandschaft	Stärkere Vernetzung der Hochschulen und Einrichtungen

2.5 Synthese: Handlungsbedarfe zur Fachkräftesicherung

Die regionale Analyse entlang der vier Strukturindikatoren hat eine Vielzahl von Handlungsschwerpunkten herausgestellt, denen sich die regionalen Akteure zur Bewältigung der sich abzeichnenden strukturellen Veränderungsprozesse widmen sollten.

Die spezifische Fragestellung der Fachkräftesicherung bedarf einer querschnittsorientierten Herangehensweise, bei der die verschiedenen Schwerpunktsetzungen miteinander in Beziehung gesetzt und unter Ausnutzung synergetischer Potenziale zielorientiert bearbeitet werden.

Für den Handlungsplan kommt einzelnen Schwerpunktsetzungen dabei ein erhöhter Stellenwert zu, da deren Bearbeitung Wirkungen auf das Themenfeld „Fachkräftesicherung“ hat.

Nachfolgend werden die aus den vier Indikatorbereichen Demografie, Wirtschafts-/Branchenstruktur, Arbeitsmarkt und Bildung abgeleiteten konzeptionellen Schwerpunktsetzungen zusammengefasst. Diese Aspekte wirken sich direkt auf das regionale Fachkräfteangebot aus. Sie bilden den Zielrahmen der Handlungsfeldkonzeption und der darin formulierten Projekte.

Unternehmen demografiefest machen

Nahezu alle Bereiche der Unternehmen sind von den demografischen Veränderungen tangiert. Insbesondere entsteht ein branchenübergreifender Ersatzbedarf, wenn die geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand gehen. Bis dahin gilt es die Unternehmen sukzessive demografiefest zu machen.

Daher werden folgende konzeptionelle Schwerpunktsetzungen für die Fachkräftesicherung formuliert:

- Zukunftsorientierte Qualifizierung, lebensbegleitendes Lernen organisieren
- Längere Beschäftigung älterer Mitarbeiter organisieren, Potenziale Älterer besser nutzen
- Wissensmanagement einführen
- Strategien für eine langfristige Mitarbeiterbindung entwickeln
- Positionierung des Unternehmens als Arbeitgebermarke (Employer Branding)
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherstellen
- Unternehmenszusammenschlüsse und Netzwerke fördern, z. B. für Best-Practice-Austausch, Aufbau von Personalentwicklungspools

Reduzierung des spezifischen Fachkräftemangels in MINT-Berufen

Die Ursachen für die unter volkswirtschaftlichen Gesichtspunkten als „defizitär“ zu beurteilende Nachfrage nach MINT-Studiengängen und –Ausbildungsberufen sind vielfältig und komplex: Fehlende oder keine passgenauen Angebote, fehlende oder nicht adäquat geschulte Lehrkräfte, unattraktive Unterrichtsgestaltung, unzureichende Sachausstattung, Theorielastigkeit ohne Anwendungsorientierung („Sinnfrage“) führen dazu, dass MINT-Fächer (sofern sie überhaupt angeboten werden) in der Schule häufig unbeliebt sind und frühzeitig abgewählt werden. Doch auch wenn dies nicht der Fall ist und die Fächer in der gymnasialen Oberstufe weiter belegt werden, bedeutet dies nach dem erfolgreichen Schulabschluss noch keine Garantie für eine entsprechende Studien- oder Ausbildungsentscheidung. Hier spielen auch Berufsimagen und berufliche Perspektiven eine bedeutende Rolle.

Um dem drohenden Fachkräftemangel in den MINT-Berufen entgegenzuwirken, bedarf es auch hier einer Strategie und eines kommunalen Ansatzes, das Interesse von Kindern,

Jugendlichen und jungen Erwachsenen an Technik nachhaltig zu fördern. Dieses Ziel soll mit den zdi-Zentren in Duisburg und in den Kreisen Wesel/Kleve erreicht werden.

Beispielsweise fördert das zdi –Zentrum Duisburg in besonderer Weise die Vernetzung der Partner aus Schulen, Hochschulen und der lokalen Wirtschaft. Darüber hinaus stehen eine permanente Kommunikation und die Formulierung gemeinsamer Zielsetzungen auf der Agenda. Es ist ausdrückliches Ziel, eine nachhaltige Partnerschaft zwischen der Duisburger Wirtschaft, der UDE, sonstigen FuE-Einrichtungen am Standort sowie den Schulen in Duisburg und dem Umland aufzubauen und dadurch Verbesserungspotenziale in der regionalen MINT-Ausbildung zu realisieren.

Im Bereich der Förderung von „MINT-Berufen“ werden auf der Basis vorhandener Ansätze und Maßnahmen in der Region neue Konzepte entwickelt, bestehende Angebote nachhaltig vernetzt und in der Reichweite ausgebaut, neue Angebote aufgebaut sowie neue Partner aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft gewonnen. Ziele sind deshalb u. a.:

- Erhöhung der Transparenz bezüglich vorhandener MINT-Angebote und –Aktivitäten in der Region und Steigerung der Sensibilität der Schüler/-innen gegenüber MINT-Fächern und –Berufen durch Information, Beratung und Berufsorientierung.
- Nutzung von Synergieeffekten durch Kooperation der Lernorte und vernetzte Angebotsstrukturen unter den Partnern, stärkere Vernetzung der Schulen mit außerschulischen Lernorten (Wirtschaft, Hochschule)
- Entwicklung und Umsetzung neuer Lernangebote, Verbesserung der Technik- und Laborausstattung stationärer Lernorte sowie Entwicklung und Umsetzung mobiler Lernangebote (Experimentierkoffer, Technikkisten etc.). Sicherstellung qualifizierten Lehrpersonals.

Reduzierung des spezifischen Fachkräftemangels in Gesundheits- und Pflegeberufen

In der Pflege wird bereits heute fachfremdes Personal eingesetzt, um den Bedarf decken zu können. Die Bedarfs- und Angebotsprojektionen zeigen verschärfend, dass ein Pflegepersonalmangel in Zukunft voraussichtlich auch nicht durch die zusätzliche Beschäftigung ungelernter, beziehungsweise angelernter Pflegekräfte verhindert werden kann. Ursache ist eine Vielzahl von Einzelfaktoren, die im Folgenden stichwortartig skizziert werden, um somit die vielschichtigen Problemlagen in dieser Branche zu charakterisieren:

Ressource Personal

- Mehrarbeit durch Krankheits- / Urlaubs- und Vakanzvertretung, schlecht planbare Frei- / Regenerations- und Familienzeit
- überdurchschnittlich hohe physische (z. B. Bücken, Heben, Tragen usw.) und psychische Belastungen (z. B. tägliche Auseinandersetzung mit schwerster Krankheit, Sterben, Abschied, Verlusten, Trauer)
- da das „Notwendige“ allen Raum nimmt, bleiben individuelle Wünsche an Inhalt und Form der Berufsausübung unerfüllt > schleichende Demotivierung infolge geringer Selbstverwirklichung am Arbeitsplatz; Überalterung des Personals, keine ausreichende Altersdurchmischung > altersgemischte Tandem-Teams bilden

- Abwanderung auch guter Fachkräfte zu Leiharbeitsfirmen (geringeres Einstiegsgehalt plus freiwilliger Zulage führt häufig zu höheren Einkünften als bei „festangestellten“ Mitarbeitern); Folge für den „Leiharbeitgeber“: Absenkung der Einsatzstunden zur Wahrung der wirtschaftlichen Balance; Mehrarbeit für die Stamm-Mitarbeiter durch Einarbeitung, Stundendefizitausgleich und sämtliche Organisations- und Qualitätssicherungsaufgaben

Ressource Fachlichkeit / Ausbildung

- Absenkung der schulischen Qualifikationsniveaus als Aufnahmevoraussetzung in ein Fachseminar steht im eklatanten Widerspruch zum erheblich gewachsenen fachlichen Anspruch, der durch eine veränderte Bewohnerstruktur (hochaltrig, hoher Anteil demenziell erkrankter bzw. multimorbider älterer Menschen) durch die Zunahme chronischer Erkrankungen und durch regelmäßig extern abgeprüfte pflegetheoretische und administrative Kompetenz markiert werden könnte;
- Nach-Qualifizierung von bildungsbenachteiligten Bewerbern: Praktikum plus Bildungsarbeit
- Bildungsangebote für ältere Mitarbeitende (Pflegetheorie, EDV-Anwendung usw.); Mitarbeiter mit Hilfe besonderer Zusatzausbildungen zu Spezialisten entwickeln (und entsprechend wertschätzen)

Ressource Organisation

- Suche nach Arbeitszeitmodellen, die „Work“ und „Life“ ausbalancieren helfen
- neben die Anstrengungen für die Suche nach neuen Mitarbeitenden tritt mindestens gleichwertig die Anstrengung, die vorhandenen Mitarbeitenden zu binden (Mitarbeiterpflege, Arbeitgeberattraktivität steigern, Gesundheitsmanagement, Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle, Freizeitgarantien, Unternehmenskultur etc.)
- Technikeinsatz zur Vermeidung körperlicher Überforderung
- Überprüfung und ggf. Verbesserung der Führungsarbeit der Leitungsmitarbeiter im Sinne einer aufmerksameren Beachtung von Mitarbeiterbedürfnissen
- alternsgerechte Arbeitsplätze einrichten
- Erstellung einer Kompetenzinventur; dito: Bedarfserhebung bzgl. zukünftiger Mitarbeitender

Stärkere Aktivierung von Frauen für den Arbeitsmarkt

Aus der Perspektive des Fachkräftemangels ist das Erwerbspersonenpotenzial der Frauen noch nicht ausgeschöpft. Maßgeblich ist die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und vor allem auch mehr Vollzeitbeschäftigung von Frauen, die Erhöhung der Beschäftigung von Alleinerziehenden, die Förderung von Zeitsouveränität durch die weitere Verbreitung familienbewusster Arbeitszeiten, eine familienfreundliche Arbeitsorganisation im Betrieb sowie der Ausbau einer bedarfsgerechten und qualitativ hochwertigen Kinderbetreuung. Die Regionalagentur Niederrhein wird im Rahmen des Regionalbudgets hierzu ein umfassendes Gutachten vergeben, das diesen Arbeitsschwerpunkt weiter konkretisiert. Aus diesem Gutachten heraus werden sich weitere Projektinitiativen ergeben, die zum Stichtag 31.03.2012 vorgelegt werden sollen.

Stärkere Aktivierung von Migrant/-innen für den Arbeitsmarkt

Die Stadt Duisburg versucht, gemeinsam mit zahlreichen arbeitsmarkt- und integrationspolitischen Akteuren durch Initiativen, Programme und Projekte sowohl der sozial-räumlichen Segregation entgegenzutreten, als auch die schulische und berufliche Qualifizierung und Ausbildung der Menschen mit Migrationshintergrund zu fördern, um ihre Integrationschancen zu erhöhen. Im Jahr 2007 wurde gemäß den Handlungsempfehlungen zweier großer städtischer Integrationskonferenzen in den Jahren 2005/2006 das Referat für Integration neu ausgerichtet und als Querschnittsamt direkt dem Dezernat des Oberbürgermeisters angegliedert. Es fungiert als koordinierende Stelle, die den Überblick über die zahlreichen Integrationsmaßnahmen in Duisburg gewährleistet, Kontakte zu allen Akteuren in der Duisburger Integrationsarbeit unterhält und neue Impulse einbringt.

Im Rahmen des KOMM-IN-Programms des Landes NRW hat Duisburg als erste deutsche Stadt von 2007 bis 2009 eine Integrationsbefragung durchgeführt, die neben strukturellen Ergebnissen auch die Ebene der „gefühlten“ Integration abbildet und eine differenzierte Grundlage für die Entwicklung von Integrationsstrategien schafft. Darüber hinaus bestehen aktiv kooperierende Netzwerke, deren Akteure durch ihre spezifischen Angebote dazu beitragen, den Integrationsprozess zu fördern. Für die Zukunft gilt es, die Verknüpfung der Angebote zu verbessern.

Von besonderer Bedeutung in diesem Schwerpunkt ist die Einbindung der Universität Duisburg-Essen, die ein besonderes Augenmerk auf diese Thematik gelegt und als erste Hochschule in Deutschland eine Prorektorin für Diversity Management berufen hat. Das Know-how dieses Wissenschaftsbereiches ist in die Aktivitäten zur Aktivierung von Migrant(inn)en für den Arbeitsmarkt einzubinden.

Stärkere Aktivierung Älterer für den Arbeitsmarkt

Kompetenzen von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern müssen bestmöglich eingesetzt werden. Hierzu sollen Initiativen, ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter länger gesund in Beschäftigung zu halten, vorangetrieben und weiterentwickelt werden. Dies umfasst unter anderem Informationen und Beratungsangebote für Betriebe und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Angebote zur Wiedereingliederung erkrankter Beschäftigter sowie Maßnahmen, die zum Erhalt der Beschäftigungs- und Arbeitsfähigkeit beitragen – z. B. durch Weiterbildung und durch den Ausbau einer alterns- und altersgerechten Arbeitsorganisation sowie Modelle der Teilzeitbeschäftigung für den allmählichen Übergang in den Ruhestand. Gesundheitsfördernde Maßnahmen und Leistungen zur Teilhabe müssen weiterentwickelt und ausgebaut werden.

Passgenaue Qualifizierung Langzeitarbeitsloser

Das Potenzial der Arbeitslosen, insbesondere der Langzeitarbeitslosen, muss noch besser genutzt und damit verbunden die Arbeitslosigkeit weiter abgebaut werden. Auf die Bedarfe der Unternehmen ausgerichtete Vermittlungsaktivitäten und eine entsprechende Arbeitsmarktpolitik können dazu beitragen, dass Arbeitskräfteangebot und -nachfrage in qualifikatorischer wie auch in regionaler Hinsicht schneller und umfassender zur De-

ckung gebracht werden. Eine gezielte Weiterbildung und Umschulung, die an den Bedürfnissen der Einzelnen wie den Bedarfen des Arbeitsmarktes orientiert sind, die Reintegration Arbeitsloser in den ersten Arbeitsmarkt und die Förderung der beruflichen Mobilität sind weitere wichtige Ansatzpunkte

Bessere Erschließung des Erwerbspersonenpotenzials

Der Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials wirkt sich zunehmend auch auf dem Ausbildungsmarkt aus. Das sinkende Nachwuchspotenzial für die Betriebe aufgrund dauerhaft geburtenschwacher Jahrgänge zeigt sich zunächst bei der Zahl der Schulabgänger. Dieser dramatische Rückgang der Schulabgängerzahl macht sich zunehmend auch auf dem Ausbildungsmarkt bemerkbar. Viele Betriebe haben es mittlerweile schwer, überhaupt geeignete Bewerber zu finden. Gleichzeitig münden viele junge Menschen in das sogenannte Übergangssystem, weil ihnen die Voraussetzungen für die Aufnahme einer Ausbildung fehlen. Einem Teil gelingt es, anschließend eine Ausbildung aufzunehmen, anderen gelingt dies trotz Übergangssystem nicht. Hier gibt es ein Potenzial, das unbedingt besser erschlossen werden muss.

Vertiefte Berufsorientierung/ Ausbildungsreife

Die Ursache hierfür liegt mit hoher Wahrscheinlichkeit auch an der unzureichenden Inanspruchnahme von Sprachförderungsangeboten. So hat der Kreis Wesel im Rahmen des KOMM-IN NRW Projektes „Integration macht Schule“ im Jahr 2009 einen Kern- und Kennzahlen-Katalog „Integration“ für den Kreis Wesel erarbeitet, bei welchem festgestellt wurde, dass der Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Kindertageseinrichtungen im Jahr 2007 bei 25,5 % lag, der Anteil derjenigen, die an einem vorschulischen Sprachkurs teilgenommen jedoch nur 13,7 % ausmachte.

Verstärkung der Integrationsaktivitäten und Awareness-Raising für die Stärken von Menschen mit Migrationshintergrund

Überleitung in Handlungsfelder

Die benannten konzeptionellen Schwerpunktsetzungen werden innerhalb des Handlungsplan Fachkräftesicherung aufgegriffen und im Zusammenwirken der regionalen Akteure bearbeitet. Der Handlungsplan Fachkräftesicherung basiert auf den fünf Handlungsfeldern:

- Verbesserung der Arbeitsmarkttransparenz (Fachkräftemonitoring)
- Rekrutierung von Nachwuchs-Fachkräften (Fachkräftegewinnung)
- Qualifizierung und Weiterentwicklung von Fachkräften (Fachkräfteentwicklung)
- Erhöhung des Erwerbspersonenpotentials (Fachkräfte(re-)aktivierung)
- Strategisches Personalmanagement (Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität)

Abbildung 4 fasst die Handlungsfelder im Überblick zusammen.

Abb. 4: Handlungsfelder (Quelle: eigene Darstellung)



3. Handlungsfeld 1: Verbesserung der Arbeitsmarkttransparenz (Fachkräftemonitoring)

3.1 Handlungsrahmen

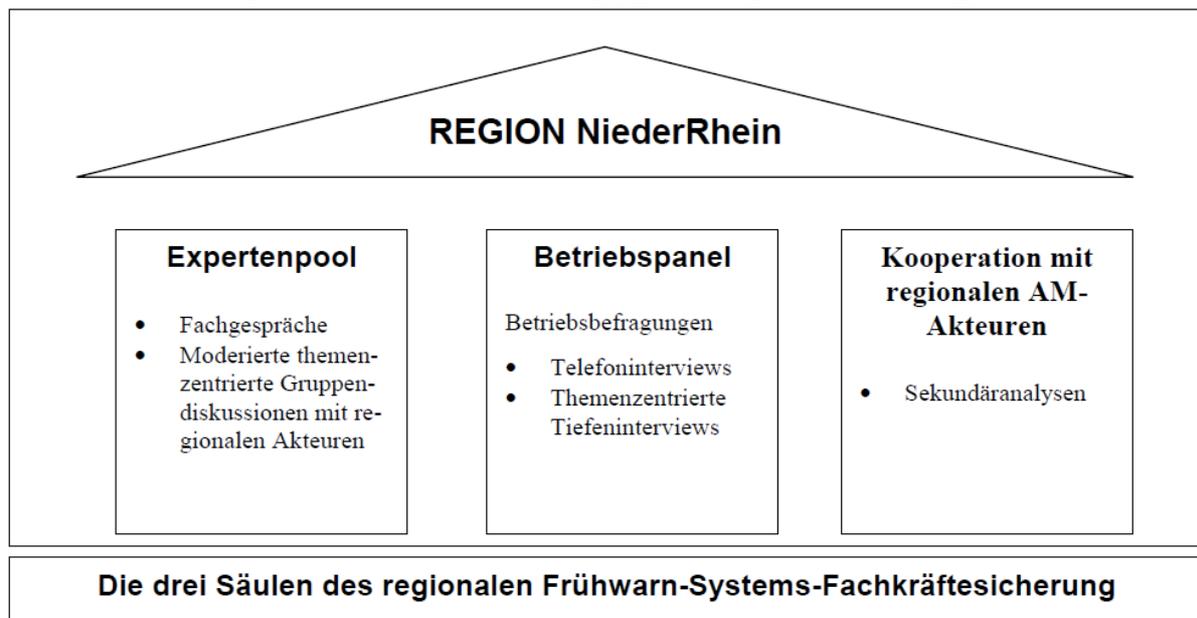
Aufgrund einer unzureichenden Datengrundlage und in Ermangelung belastbarer Indikatoren können die bevorstehenden bzw. aktuell bereits auftauchenden Fachkräfte-Engpässe bislang nicht ausreichend präzise definiert werden. Dies gilt für die genaue Zahl fehlender Fachkräfte ebenso wie für die Zuordnung nach Branchen oder gar Berufsfeldern. Weder die Lohnentwicklung noch die Zahl der offenen Stellen allein ist beispielsweise ein hinreichendes Kriterium zur Ermittlung des tatsächlichen Fachkräftebedarfs.

Um den Handlungsbedarf zur Begegnung des Fachkräftebedarfs dauerhaft strategisch zu steuern und eine größere Transparenz über ein passgenaues Angebot des Arbeitsmarkts zu erhalten, baut die Region ein Fachkräftemonitoring auf. Bei der Etablierung des Fachkräftemonitorings (Frühwarn-System-Fachkräftesicherung) kann die Region Nieder-

Rhein auf langjährige Erfahrungswerte aus der PROSPECT-Arbeitsmarktmonitoring-Phase zurückgreifen. Einigkeit besteht in der Region NiederRhein dahingehend, dass zum Aufbau dieses Frühwarnsystems auf bereits bestehende Datenstrukturen zurückgegriffen werden soll. Hier spielen der Arbeitsmarktmonitor und die Statistik der Bundesagentur für Arbeit eine zentrale Rolle. In Ergänzung dazu werden die Daten der Niederrheinischen Industrie- und Handelskammer, der Wirtschaftsförderungsgesellschaften der Region sowie die Daten des Amtes für Statistik, Stadtforschung und Europaangelegenheiten der Stadt Duisburg ausgewertet. Es ist darauf zu achten, dass auch genügend aussagekräftige geschlechtsspezifische Daten vorliegen, um spezifische Handlungsmaßnahmen für die Umsetzung der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen/Mädchen ableiten zu können.

Gleichwohl sollen zu den existierenden Strukturen weitere Elemente des Fachkräftemonitoring in der Region NiederRhein anreichern, wie in der nachstehenden Abbildung dargestellt.

Abb. 5: Frühwarn-System Fachkräftesicherung (Quelle: eigene Darstellung)



3.2 Ermittlung des Fachkräftebedarfs mittels Fachkräftemonitoring

Die drei Säulen des Fachkräftemonitorings haben unterschiedliche Zielrichtungen und ergeben im Zusammenspiel ein effektives Frühwarn-System-Fachkräftesicherung in der Region NiederRhein.

Betriebspanel

Im Zentrum des Frühwarn-Systems steht das Betriebspanel. Zunächst werden mittels eines methodisch kontrollierten Auswahlprozesses gezielt Betriebe aus den sechs (acht) Kompetenzfeldern für die qualitativen Befragungen ausgewählt. Dabei wird angestrebt,

die Betriebe für eine kontinuierliche Teilnahme zu gewinnen (Panel-Prinzip), um bei wiederholten Befragungen einen Schwerpunkt auf die konkreten Fachkräftebedarfe setzen zu können. Durch den Aufbau eines Erhebungsnetzwerks fester Ansprechpartner soll die Beobachtung der Fachkräfteentwicklung im Betrieb verankert werden.

Expertenpool

Der begleitende Expertenpool besteht aus regionalen Experten, die auch als gesellschaftliche Akteure der Region tätig sind und auf dem Feld der Gestaltung des Standortfaktors Fachkräftesicherung handeln. Die wesentlichen Funktionen des Experten-Pools sind:

- die Unterstützung und Beratung in Vorbereitung und Durchführung der Befragungsrunden,
- die Unterstützung bei der Auswahl geeigneter Betriebe und Ansprechpartner und
- die Abstimmung der Fragestellungen mit den potenziellen Nutzern.

Dieser Expertenpool ist bereits in Form der Konzertierte Aktion „Beschäftigungssicherung in Duisburg/NiederRhein“ etabliert und besteht aus Vertretern der Arbeitsagenturen, der Regionalagentur NiederRhein, des DGB, der Unternehmerverbände, der Niederrheinischen Industrie- und Handelskammer, des Handwerks sowie der Wirtschaftsförderungsgesellschaften. Ergänzend dazu wird auch das Kompetenzzentrum Frau & Beruf, Vertretungen der Gleichstellungsbeauftragten oder die Fachstelle Frau und Beruf miteinbezogen. Über die Vertreter dieser Konzertierte Aktion werden die Zugänge in die Unternehmen der Kompetenzfelder ermöglicht und sichergestellt.

Kooperation mit regionalen Arbeitsmarktakteuren

Zum Abgleich der regional gewonnenen Ergebnisse (methodisch auch im Sinn einer „cross examination“) finden Literaturlauswertungen und Sekundäranalysen bundesweit durchgeführter Bedarfsanalysen statt und gehen in die Auswertung der Ergebnisse ein. Das Frühwarn-System sucht in methodischen und inhaltlichen Fragestellungen die Kooperation mit regionalen und überregionalen Projekten und Einrichtungen, die auf dem Feld der Qualifikations-, Berufsbildungs- und Arbeitsmarktforschung tätig sind.

Die Grundkonzeption des Fachkräftemonitorings wird derzeit im Rahmen des Regionalen Entwicklungskonzepts/Regionalbudget der Region NiederRhein erarbeitet. Wie sich nach den ersten Ergebnisse bereits herauskristallisiert, wird es unabdingbar sein, weitere operative Schritte im Rahmen der Fachkräfteinitiative des Landes NRW mit entsprechender finanzieller Unterstützung in Angriff zu nehmen.

4. Handlungsfeld 2: Rekrutierung von Nachwuchs-Fachkräften (Fachkräftegewinnung)

4.1 Handlungsrahmen

Zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses soll die Berufsorientierung junger Menschen nachhaltig gefördert werden mit dem Ziel, Umwege und Warteschleifen so weit wie möglich zu vermeiden. Erreicht werden soll, dass die Schulabgänger möglichst direkt in Ausbildung beziehungsweise ins Studium gelangen. Hinzu tritt die Notwendigkeit, zielgruppenadäquate Instrumente zu entwickeln, um die Ausbildungsreife, hier auch insbesondere die sozialen Kompetenzen junger Menschen zu fördern.

Grundsätzliche Ansatzpunkte dabei sind:

- Optimierung der individuellen Lernförderung in der gesamten Bildungskette (von der Sprachförderung im Kindergarten über die Schule bis in Ausbildung und Studium)
- Förderung der Ausbildungsreife junger Menschen
- Entwicklung der Kompetenzprofile des pädagogischen Personals sowohl in Schulen als auch in den Unternehmen.
- Berufsorientierung und individuelle Berufswegeplanung in den allgemeinbildenden Schulen in Kooperation mit Unternehmen müssen zum Standardangebot werden (noch intensivere Nutzung der vertieften Berufsorientierung und der Berufseinstiegsbegleitung).
- Der Übergang von Schule in Ausbildung (Beruf) muss klarer strukturiert werden (siehe STARTKLAR NRW).
- Das regionale/kommunale Übergangsmanagement muss gestärkt werden.
- Imagekampagne für die duale Berufsausbildung und Ausbildungsmarketing der Betriebe (Talentmanagement)
- Ausbildungsabbrüche müssen reduziert werden durch z.B. Ausbildungsbegleitstrukturen, ausbildungsbegleitende Hilfen, Mentorensystemen sowie Trainings zur Vermeidung und Bewältigung von Konflikten.
- Studienabbrüche sind zu reduzieren (studienfeldbezogene Eignungstests, Coaching zum Weitermachen etc.)
- Verstärkte Lenkung der Studien- / Ausbildungspräferenzen der Schulabgänger/-innen auf die (zukünftigen) Mangelqualifikationen, insbesondere im MINT- und Gesundheitsbereich

Darüber hinaus stehen die Regionen untereinander in einem zunehmenden Wettbewerb um Arbeitskräfte, der aufgrund des demografischen Wandels deutlich zunehmen wird und ein gezieltes kommunales und regionales Fachkräftemarketing notwendig macht. Auf regionaler Ebene könnte dieses Thema z.B. von der Wirtschaftsförderung metropoluhr GmbH bearbeitet werden.

4.2 Maßnahmen und Projekte im Profil

In diesem Zusammenhang werden folgende Aktivitäten vorgeschlagen oder bereits erbracht:

Optimierung der Bildungskette

Die Optimierung der Bildungskette ist der Arbeitsauftrag z.B. der Duisburger Bildungsholding u.a. im Rahmen des BMBF-Projekts „Lernen vor Ort“. Die Regionalagentur NiederRhein ist in entsprechende Arbeitsgruppen der Bildungsholding eingebunden

Der Kreis Wesel ist einer der wenigen Kreise in Nordrhein-Westfalen, der mit seinen Kommunen noch nicht in der Struktur einer Bildungsregion arbeitet und daher nur aus einem Schulträgerinteresse heraus agieren kann.

Da die Struktur der Bildungsregion nicht beim Kreis Wesel verankert ist, seitens des Kreises Wesel aber dennoch die Notwendigkeit gesehen wurde, die Vernetzung auf Kreisebene weiter auszubauen, betätigt sich der Kreis Wesel hinsichtlich des Übergangssystems an den kreiseigenen Berufskollegs über das Programm Perspektive Berufsabschluss des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

Im Gespräch mit den beteiligten Akteuren wurde deutlich, dass sich das Übergangsmangement nicht allein auf eine Schulform beschränkt. Vielmehr greifen die unterschiedlichen Schnittstellen ineinander. So kann bereits eine schlechte vorschulische Bildung (z.B. die fehlende Inanspruchnahme einer Sprachförderung) dazu führen, dass der/die Jugendliche nach Abschluss der Regelschule keinen Ausbildungsplatz erhält. Des Weiteren konnte festgestellt werden, dass bisher kaum Vernetzungen zwischen den Regelschulen und den Berufskollegs bestehen. So fehlt oftmals auch die Kenntnis darüber, inwieweit die Jugendlichen seitens der Regelschulen auf das Berufskolleg vorbereitet werden sollen. Die Berufskollegs beklagen oftmals das Fehlen von Schlüsselqualifikationen bei den Jugendlichen, welche im Berufskolleg nicht mehr aufgearbeitet werden können. Diese Tatsache führt jedoch in vielen Einzelfällen dazu, dass der Weg in eine duale Ausbildung verschlossen bleibt. In den Berufskollegs müssen die Jugendlichen daher in verschiedenen Angeboten das aufarbeiten, was im Bereich der schulischen Bildung versäumt wurde. Würden die Förderinstrumente, welche ja bereits in zahlreicher Anzahl existieren, besser und abgestimmter ineinandergreifen, so könnte dies vermieden werden.

Des Weiteren liegt bisher noch keine ausreichende Verzahnung mit der regionalen Wirtschaft vor. Dies ist angesichts des Fachkräftebedarfes und der Kenntnis über die unterschiedlichen Bedarfe hinsichtlich der Unternehmen im Kreis Wesel unerlässlich, um Jugendliche angemessen auf die duale Ausbildung vorzubereiten.

Neben der individuellen Förderung der Jugendlichen auf einen Ausbildungsplatz, gilt es auch, noch stärker das Bewusstsein der Unternehmerinnen und Unternehmer im Kreis

Wesel zu schärfen, vor dem Hintergrund des demographischen Wandels auch minderqualifizierten Jugendlichen Chancen auf Ausbildung zu gewähren.

Folgende Ziele lassen sich für den Kreis Wesel definieren:

- die Informationen zum Thema Übergangsmangement zu ermitteln, aufeinander abzustimmen und ständig zu aktualisieren,
- die unterschiedlichen Fördermöglichkeiten zu bündeln,
- die Maßnahmen zu koordinieren,
- Synergieeffekte durch eine verzahnte Beratung zu nutzen,
- den Austausch der unterschiedlichen Professionen zu gewährleisten und
- eine passgenaue Unterstützung durch vernetztes Arbeiten sicherzustellen.

Dazu gehören nachfolgende Aufgabenschwerpunkte:

- Herstellung von Transparenz im regionalen Bildungssystem durch Kenntnis der unterschiedlichen Förderinstrumente,
- Koordination der regional relevanten Akteure durch eine feste Gremienstruktur
- Zusammenarbeit der Schulen hinsichtlich der Vorbereitung von Jugendlichen auf eine duale Ausbildung/ein Studium
- Intensivere Kooperationen von Arbeitswelt und Bildung, um eine frühzeitige Berufsorientierung gewährleisten zu können
- Arbeitsmarktpolitisches Bildungsmonitoring, um die Bedarfslagen der regionalen Wirtschaft transparent zu machen
- Abbau von Zugangsbarrieren zur Bildung durch gezielte Förderangebote und den gemeinsamen Dialog

Die weitere Arbeit im Bereich des Übergangsmanagements kann nur dann erfolgreich sein, wenn alle Schnittstellen verzahnt sind und Konsens hinsichtlich der Wichtigkeit dieses Themas bei allen beteiligten Akteurinnen und Akteuren besteht. Die bisherige Projektarbeit des Kreises Wesel muss daher auch auf die Bereiche vorschulische Bildung und schulische Bildung ausgedehnt und auf nachhaltige Standbeine gestellt werden.

Verantwortlich für das Thema: Stadt Duisburg, Kreis Wesel, Regionalagentur NiederRhein

CoReFa - Corporate Social Responsibility zur Fachkräftesicherung

Das Projekt „Corporate Social Responsibility durch Fachkräftesicherung“ (im Folgenden CoReFa) trägt in vielfältiger und grundlegender Weise zu den Handlungsfeldern „Gewinnung von Nachwuchs-Fachkräften“ (Handlungsfeld 2) und „Erhöhung des Erwerbspotenzials“ (Handlungsfeld 4) bei. Im Rahmen des Handlungsfelds 2 sollen u.a. die Ausbildungsreife junger Menschen gesteigert werden und die Anzahl der Ausbildungsabbrüche verringert werden. Das Projekt kann genau hierzu einen signifikanten Beitrag leisten: Durch eine Stärkung der Eigeninitiative von Unternehmer/-innen und Abruf ihrer sozialen Verantwortung werden letztendlich die Grundlagen der Ausbildungsfähigkeit der Kinder verbessert. Zugleich werden Ausbildungsabbrüche aufgrund fehlender Sprach-

und Mathematikkompetenzen entgegenwirkt. Operativ sollen regionale Unternehmer/-innen darin bestärkt werden, Lesepatenschaften in Kindergärten und Grundschulen zu übernehmen.

Verantwortlich für das Thema: Niederrheinische IHK

Berufsorientierung und Berufsberatung

Die Berufsorientierung und Berufsberatung wird von der Agentur für Arbeit Duisburg (AA DU) im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrags mit Kooperationspartnern aus Wirtschaft und Schule bereits erfolgreich durchgeführt. Im Rahmen des Beirats „Schule und Beruf“ sowie in der thematischen Ausgestaltung der „vertieften Berufsorientierung“ wird die AA DU die Anforderungen des Marktes pointiert einbringen und das Thema Fachkräftebedarf anhand der BA-Broschüre „Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland“ forcieren.

Verantwortlich für das Thema: Agentur für Arbeit Duisburg, Agentur für Arbeit Wesel Unternehmerverband, Kreishandwerkerschaft

Vernetzung Hochschule / Schulen, Schwerpunkt MINT-Fächer

Um die Studien- (und Ausbildungs-) -präferenzen der Schulabgänger/-innen verstärkt auf die MINT-Berufe zu lenken, bedarf es einer engeren Kooperation in den MINT-Fächern zwischen den Schulen in der Region und der Universität Duisburg-Essen einerseits sowie zwischen den Schulen andererseits. In beiden Fällen ist die regionale Wirtschaft eng einzubinden. Hier sollen die bereits eingeleiteten zdi-Aktivitäten ausgebaut und intensiviert werden.

Verantwortlich für das Thema: zdi-Zentrum Duisburg / Niederrhein, Stadt Duisburg (Hochschulstabsstelle), GFW Duisburg, UDE

Niederrheinisches Schulmodell – Initiative gegen Fachkräftemangel

Das bereits in der Stadt Duisburg erfolgreich gestartete Projekt „Duisburger Schulmodell“ wird auf die gesamte Region NiederRhein ausgeweitet. Das Duisburger Schulmodell wendet sich an die Schüler der Abgangsklassen der Haupt-, Real- und Gesamtschulen in sozial schwierigen Stadtteilen. Die Schüler werden informiert, beraten, ihre Stärken und Interessen identifiziert, die passenden Berufe vorgeschlagen und im Rahmen individueller Gespräche mit den Personalverantwortlichen der Ausbildungsbetriebe realistische Perspektiven vereinbart. Das Modell schafft berufliche Chancen für die Jugendlichen und sichert den Unternehmen den notwendigen Fachkräftenachwuchs. Zu den Aktivitäten Duisburger Schulmodell werden analoge Modelle für den Kreis Wesel und den Kreis Kleve entwickelt. Zugleich wird sichergestellt, dass die einzelnen Projekte der drei Gebietskörperschaften miteinander vernetzt werden. Auf diese Weise würde zudem ein wesentlicher Beitrag zur Förderung der Mobilität und Flexibilität der Schulabgänger geleistet.

Verantwortlich für das Thema: Niederrheinische IHK

„Jeder Schule ein Partner aus der Wirtschaft“

Die regionalen Partner starten die Initiative „Jeder Schule ein Partner aus der Wirtschaft“. Sie stärkt die Zusammenarbeit zwischen den allgemeinbildenden Schulen der Region und der ausbildenden Wirtschaft sowie deren Betriebsräten. Im Rahmen der zu entwickelnden Partnerschaften werden Berufe präsentiert, Praktikumsplätze zur Verfügung gestellt, Ausbilder und Auszubildende in den Abgangsklassen stellen Betriebe und Berufe vor, berufsbezogene Projekte werden umgesetzt etc.

Verantwortlich für das Thema: Niederrheinische IHK, Unternehmerverband, Kreishandwerkerschaft, Bildungsholding, GFW Duisburg

Praktikadatenbank

Zur Schaffung von Transparenz im Bereich der Praktika wird vorgeschlagen, eine Datenbank für den partnerschaftlichen Zugriff aller Akteure in der Region NiederRhein Aktion zu erstellen.

Verantwortlich für das Thema: Regionalagentur NiederRhein / Antrag im Rahmen des Programms Fachkräfteinitiative NRW

Stärkung des kooperativen Studiums

Kooperative Studiengänge eröffnen guten Schulabsolventen ausgezeichnete Karriere-chancen durch die Verknüpfung dualer Berufsausbildung mit einem Studium. Sie bieten eine ausgezeichnete Kombination von Theorie und Praxis, sowie im Erfolgsfalle zwei Berufsabschlüsse in einer Ausbildung. Insbesondere in den technischen Berufen besteht ein hoher Bedarf an Fachkräften mit akademischer und fachpraktischer Ausbildung. Die Stärkung des kooperativen Studiums insbesondere im Hinblick auf die Förderung kooperativer Studiengänge an der Hochschule Rhein-Waal mit den Standorten Kleve und Kamp-Lintfort bildet daher ein weiteres Handlungsfeld. Darüber hinaus werden entsprechende Aktivitäten am Universitätsstandort Duisburg ebenfalls einbezogen.

Verantwortlich für das Thema: Fachhochschule, insbesondere die Fachhochschulen Rhein-Waal, Ruhr-West und Krefeld-Mönchengladbach, Universität Duisburg-Essen , Niederrheinische IHK, Kreishandwerkerschaft

Kommunikation und Beratung: Regionalagentur NiederRhein / Antrag im Rahmen des Programms Fachkräfteinitiative NRW

Stärkung des regionalen Übergangsmanagements

Ein weiteres Projekt bildet die Stärkung des regionalen Übergangsmanagements in der Region NiederRhein. Hierbei gilt es vor allem, die bestehenden Angebote möglichst transparent und anschlussfähig an eine duale Berufsausbildung zu machen. Grundlegend ist in diesem Kontext eine Datenerhebung zur Analyse der aktuellen Übergangsquoten im Bereich der bestehenden regionalen Angebote. Aufbauend auf dieser Erhebung werden die regionalen Angebote zielführend angepasst bzw. weiterentwickelt.

Verantwortlich für das Thema: Beruht auf den Beschlüssen des Ausbildungskonsenses NRW; Stadt Duisburg, Kreis Wesel, Kreis Kleve, Regionalagentur NiederRhein

Mediale Flankierung des Handlungsplans

Zur medialen Flankierung (Presse- und Öffentlichkeitsarbeit) des Netzwerkes von Unternehmen, Industrie- und Handelskammer, Kreishandwerkerschaft, Agentur für Arbeit Duisburg, Regionalagentur, Gewerkschaften und der Gesellschaft für Wirtschaftsförderung werden im Rahmen der Initiative zur Fachkräftesicherung entsprechende Mittel beantragt. Der Kreis Wesel und der Kreis Kleve sollen in diese Initiative miteingebunden werden.

Verantwortlich für das Thema: Regionalagentur NiederRhein, Unternehmerverband, Kreishandwerkerschaft, Gesellschaft für Wirtschaftsförderung Duisburg, Wirtschaftsförderungsgesellschaften der Kreise Wesel und Kleve

Gewinnung von Nachwuchsfachkräften im MINT-Bereich - zdi-Zentrum DU.MINT Duisburg Niederrhein

Das zdi-Zentrum DU.MINT Duisburg Niederrhein hat sich zum Ziel gesetzt, in Einklang mit der zdi-Initiative des MIWF und unter Berücksichtigung der lokalen Gegebenheiten, Schülerinnen und Schüler für technisch-naturwissenschaftliche Zusammenhänge zu interessieren und zu sensibilisieren sowie Hilfestellungen bei der Berufs- und Studienwahlorientierung zu geben.

Zur Erreichung dieses Zieles vernetzt das zdi-Zentrum DU.MINT Duisburg Niederrhein die bereits bestehenden Projekte und Bildungsangebote im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) und stellt diese einer breiten Öffentlichkeit transparent dar. Darüber hinaus erweitert das zdi-Zentrum DU.MINT Duisburg Niederrhein das bestehende Angebot durch die Zusammenarbeit mit Projektpartnern in Unternehmen, Hochschule und Schulen kontinuierlich.

Verantwortlich für das Thema: Universität Duisburg-Essen, Gesellschaft für Wirtschaftsförderung Duisburg

Work@NiederRhein: Fachkräftebeschaffung über Social Media

Die Mediennutzungsgewohnheiten von jungen Menschen hat sich in den letzten Jahren drastisch geändert. lt. neuester Studien (JIM 2010) nutzen neun von zehn Jugendlichen zwischen 12 und 19 Jahren, die sogenannten „Digital Natives“, regelmäßig (zumindest mehrmals pro Woche) ein Handy (91 %), das Internet (90 %) und den Fernseher (88 %). Tageszeitungen und Zeitschriften hingegen werden nur noch von 9% der Jugendlichen täglich benutzt. Unter den 20 beliebtesten Websites finden sich Youtube an Nummer 1 und Facebook an Nummer 2. Facebook hat als größtes Soziales Netz derzeit weltweit 500 Millionen Nutzer, wovon 50% dieses täglich nutzen. Der durchschnittliche Nutzer hat ca. 130 Freunde und verbringt ca. 45 Minuten pro Tag im sozialen Netz.

Angesichts dieser Tatsache gewinnt das Thema Web 2.0 eRecruiting, also die aktive Beschaffung von Fachkräften über soziale Medien zunehmend an Bedeutung. Junge Menschen, aber auch Berufstätige stellen regelmäßig Informationen über sich selbst in sozialen Netzen ein. Auf manchen Plattformen (z.B. XING) geschieht dies sogar in der Absicht, einen Arbeitsplatz oder zumindest temporäre Beschäftigung in Form von Projektarbeit etc. zu finden. Professionelles eRecruiting nutzt dieses Mediennutzungsverhalten, um aktiv Fachkräfte für vakante Stellen zu finden. Während eRecruiting von besonders internet-affinen Branchen bereits aktiv genutzt wird, ist es in anderen Branchen (z.B. Handwerk, Metallverarbeitung) noch nicht sehr verbreitet, bietet aber ein großes Potenzial für eine effektive Fachkräfterekrutierung.

Ziel des Projektes ist es vor diesem Hintergrund, mit 8-10 Unternehmen der Region ein Programm für eRecruiting umzusetzen, das die Spezifika verschiedener Branchen berücksichtigt.

5. Handlungsfeld 3: Qualifizierung und Weiterentwicklung von Fachkräften (Fachkräfteentwicklung)

5.1 Handlungsrahmen

Im Rahmen dieses Handlungsfelds wird der konkrete Weiterbildungsbedarf der Unternehmen und ihrer Mitarbeiter identifiziert, um eng orientiert an den Anforderungen der Unternehmen in der Region entsprechende Angebote zu etablieren.

Grundsätzliche Ansatzpunkte dabei sind zum Beispiel:

- Erhöhung der **Weiterbildungsbeteiligung** – Sensibilisierung für das Lebensbegleitende Lernen – Qualifizierung stärken – mehr Chancen für Weiterbildung schaffen
- Kompetenzen der Mitarbeiter/-innen erfassen
- Alters- und Kulturgemischte Arbeitsteams einrichten (**Diversity Management**)
- Stellen, die Erfahrungswissen erfordern, gezielt mit älteren Mitarbeiter/-innen besetzen – Umdenken in der Stellenbesetzungspolitik (Kompromissbereitschaft)
- Rotation und Tätigkeitswechsel anbieten
- Angebote zur **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** – Potenziale der Frauen stärken (Beteiligung der Arbeitgeber an Kinderbetreuungskosten, flexible Arbeitszeitmodelle, Telearbeit, Mutter-Kind-Büros etc.)
- Unterstützung von Mitarbeiter/-innen mit pflegebedürftigen Angehörigen (durch Netzwerke und neue Wohnformen)
- Ausbau von **Gesundheitsmanagement** und altersgerechten Arbeitsplätzen
- Sensibilisierung der Belegschaft für das Thema **Beschäftigungsfähigkeit**

5.2 Maßnahmen und Projekte im Profil

In diesem Zusammenhang werden folgende Projektinitiativen in der Region NiederRhein weiter fortgeführt und entwickelt:

Weiterbildungsberatung

Die Agentur für Arbeit Duisburg (AA DU) berät im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrages über die Notwendigkeit von Weiterbildung sowie die Fördermöglichkeiten durch die Agentur. Insbesondere berät sie Arbeitsuchende, Berufsrückkehrer/-innen sowie Arbeitslose in Weiterbildungsfragen; Betriebe berät die Agentur insbesondere in Fragen der Weiterbildung von geringqualifizierten und älteren Arbeitnehmern (Sonderprogramme IFLAS und WeGebAU) sowie zu Fragen der Qualifizierung bei Kurzarbeit.

Verantwortlich für das Thema: Agentur für Arbeit Duisburg , Agentur für Arbeit Wesel

Stärkung der regionalen Arbeitgeberattraktivität durch strategisches Personalmanagement

Erste Anzeichen des Fachkräftemangels zeichnen sich bereits heute in einzelnen Branchen und Berufsfeldern durch die zu wenig nachwachsenden Fachkräfte in der Region Duisburg/Niederrhein ab. In Zukunft wird sich die Situation noch verschärfen. Der Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte wird weiter zunehmen. Es kommt gerade für die mittelständischen Unternehmen am Niederrhein darauf an, als attraktive Arbeitgeber nach innen und nach außen wahrgenommen zu werden, um im regionalen Wettbewerb nicht den Anschluss zu verlieren.

Ziel des Projektes ist es, die Attraktivität der regionalen Unternehmen als Arbeitgeber zu stärken, um damit einem drohenden Fachkräftemangel in der Region Niederrhein entgegen zu wirken.

Die Etablierung eines integrierten strategischen Personalmanagements - gerade in kleinen und mittleren Betrieben - gewährleistet, dass die besonderen Herausforderungen des demografischen Wandels in der Region Berücksichtigung finden. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Mitarbeiterbindung. Parallel dazu sind Personalentwicklungsstrategien und -pläne systematisch auszubauen. Ein weiterer Ansatzpunkt liegt darin, passgenaue Qualifizierungsangebote für die Beschäftigten zu vermitteln. Zielgruppe des Projektes sind kleine und mittlere Unternehmen in der Region.

Verantwortlich für das Thema: Niederrheinische IHK

Betriebsberatung zur Weiterbildung

Weiterbildungsberater suchen Betriebe auf, um gemeinsam mit der Geschäftsführung, Arbeitnehmervertretern (Betriebsräten) und den Mitarbeitern die aktuellen Bedarfe zu identifizieren. Auf Basis dieser Betriebsbesuche werden regionsspezifische Angebote entwickelt und möglichst etabliert.

Verantwortlich für das Thema: Regionalagentur NiederRhein im Rahmen des Programms Qualifizierungsberatung für KMU in Kooperation mit der Niederrheinischen Industrie und Handelskammer

Vernetzung der Weiterbildungsinfrastruktur

Zur Förderung der Transparenz der Weiterbildungsstruktur der Region NiederRhein wird angestrebt, die Anlaufstellen für Betriebe und Interessenten zur beruflichen Weiterbildungsberatung intensiver zu vernetzen.

Verantwortlich für das Thema: Regionalagentur NiederRhein sowie die Agentur für Arbeit Duisburg im Rahmen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Einsatz der Potentialberatung und des Bildungsschecks NRW

In den identifizierten Kompetenzfeldern der Region (siehe ZIKON I und ZIKON II sowie IMPULS, Duisburg) wird eine flächendeckende Informations- und Beratungskampagne zu den bewährten Förderinstrumenten des Landes NRW (Potentialberatung und Bildungsscheck NRW) gestartet.

Verantwortlich für das Thema: Regionalagentur NiederRhein

Zukunft Pflege am NiederRhein: Fachkräftesicherung in der Pflege durch ein Employability-Programm

Die physischen und psychischen Belastungen der Arbeit in erheblichem Umfang einen vorzeitigen Berufsausstieg zur Folge. Eine entsprechende Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist vor diesem Hintergrund ein zentraler Hebel zur Schaffung einer nachhaltigen Qualität der Arbeit und damit zu einer dauerhaften Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaften im Bereich der Pflege.

Ziel des Projektes ist die Entwicklung und Umsetzung eines Qualifizierungs- und Umsetzungsprogramms zum Thema Employability in der Pflege. Eine nachhaltig wirksame Gestaltung der Arbeitsqualität kann nicht durch einzelne Akteure im Unternehmen erfolgen, sondern erfordert gemeinsame Aktivitäten aller betrieblichen Akteure. Vor diesem Hintergrund richtet sich das hier vorgeschlagene Projekt an die Geschäftsführungen und Führungskräfte, die Beschäftigten und die Belegschaftsvertreter in den teilnehmenden Unternehmen.

Alle drei Gruppen werden für eine nachhaltige Arbeitsqualität sensibilisiert, hinsichtlich der einzelnen Themen und ihrer jeweiligen Möglichkeiten einer aktiven Gestaltung der Arbeitsqualität qualifiziert sowie bei der Implementation von Maßnahmen begleitet. Mit den Geschäftsführungen/Führungskräften, den Beschäftigten und der Mitarbeitervertretung wird ein Qualifizierungsprogramm zu den verschiedenen Themen zur Gestaltung einer neuen Arbeitsqualität (u.a. Personalentwicklung, Arbeitsorganisation, Diversity, Work-Life-Balance, Unternehmenskultur, Gesundheit) durchgeführt. Auf dieser Grundla-

ge werden in gemeinsamen Employability-Zirkeln konkrete Maßnahmen zur Implementation erarbeitet (Beteiligungsorientierung) und umgesetzt.

Durch Einrichtung eines Employability-Teams in den Unternehmen, das die Aktivitäten steuert und koordiniert, wird das Thema nachhaltig in den Organisationsstrukturen verankert. Im Ergebnis werden die Arbeitsbedingungen und damit die Mitarbeiterzufriedenheit und die Beschäftigungsfähigkeit dauerhaft verbessert, die Nachwuchs- und Fachkräftesicherung unterstützt sowie die Qualität der erbrachten Pflege- und Betreuungsdienstleistungen gesteigert.

6. Handlungsfeld 4: Erhöhung des Erwerbspersonpotenzials (Fachkräfte(re)aktivierung)

6.1 Handlungsrahmen

Zur Aktivierung zusätzlicher Fachkräfte in der Region sind geeignete Strukturen und Angebote zu schaffen, um Familie und Beruf besser miteinander vereinbaren zu können. In diesem Zusammenhang wird eine Gemeinschaftsinitiative der Gebietskörperschaften Stadt Duisburg, Kreis Wesel und Kreis Kleve gestartet. Im Fokus stehen dabei auch Angebote zur Teilzeitausbildung.

Darüber hinaus wird die Zielsetzung verfolgt, das Ausbildungsengagement von Inhabern von Betrieben mit Migrationshintergrund sowie auch die Integration von jungen Migrantinnen und Migranten zu fördern. Auf diesen Themenkomplex spezialisierte und geschulte Berater werden gezielt ausbildungsferne Unternehmen von Inhabern mit Migrationshintergrund ansprechen und die Zielgruppe durch spezifische Veranstaltungen für das Thema Berufsausbildung sensibilisieren und aktivieren.

In Deutschland, wie auch in den meisten anderen westlichen Industriestaaten, findet seit einigen Jahren ein tiefgreifender Wandel von Familie und Elternschaft statt. Im Zuge dieses Wandels kommt es zu einer Pluralisierung der Lebensformen. Dies zeigt sich an der großen Zahl verschiedener Lebensentwürfe, in denen Menschen in sehr unterschiedlichen sozialen Konstellationen füreinander Verantwortung übernehmen: Alleinerziehende, „Patchwork-Familien“ und nicht-eheliche Lebensgemeinschaften, aber auch nicht-familiale Lebensformen verbreiten sich zunehmend, was sich an der wachsenden Zahl der Einpersonenhaushalte, bewusst und/oder dauerhaft kinderlosen Ehepaaren oder neuen Formen von Lebensgemeinschaften (z. B. Wohngemeinschaften in Mehrgenerationenhäusern) ablesen lässt. Ein besonderes Aktivierungspotenzial liegt bei den Alleinerziehenden in der Region NiederRhein.

Beispielsweise leben in Duisburg rund 12.000 Alleinerziehende in etwa 5 % aller Duisburger Haushalte. Rund 9.600 Alleinerziehende leben mit Kindern unter 18 Jahren in einem

Haushalt. Fast zwei Drittel der Alleinerziehenden erhalten Leistungen des SGB II. Die überwältigende Mehrheit (mehr als 90 %) der Alleinerziehenden sind Frauen. Nach Aussage des Jobcenters finden sich in Duisburg überdurchschnittlich viele alleinerziehende Migranten/innen unter der Zielgruppe. Trotz einer leicht positiven Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt, stieg die Arbeitslosigkeit der Alleinerziehenden in Duisburg leicht an. Im Juli 2010 meldete die BA 3.917 arbeitslose Alleinerziehende in Duisburg, davon 3.613 (92,2 %) Frauen. Derzeit arbeiten 16 % der Beschäftigten in Duisburg in Teilzeit, vier von fünf dieser Beschäftigten sind Frauen. 40.000 Duisburger arbeiten in geringfügiger Beschäftigung, auch hier in der Mehrzahl (61,5 %) Frauen.

Aufgrund des auch in der Region Niederrhein aufkommenden Bedarfs an Fachkräften und Facharbeitern, Arbeitnehmern mit qualifizierten Tätigkeiten und der demografischen Entwicklung, spezifisch die negativen Bevölkerungsentwicklung bis zum Jahr 2030 muss die Region zukünftig ihr Erwerbspersonenpotential nicht nur verstärkt an die Region binden, sondern auch das verbleibende Erwerbspersonenpotential als eine Strategie zum prognostizierten Facharbeitermangel umfassender ausschöpfen. Die lokalen und regionalen Unternehmen müssen und werden sich verstärkt diesen Herausforderungen stellen. Die (Re-)Aktivierung von besonderen Zielgruppen am Arbeitsmarkt soll eine Handlungsstrategie sein, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu erhöhen und die Beschäftigungsquote zu erhöhen über die methodischen Ansätze brachliegende Potentiale zu aktivieren.

Grundsätzliche Möglichkeiten dabei sind:

Erwerbspartizipation erhöhen von

- Älteren (55-64 jährige) – Erfahrungen besser wertschätzen
- Langzeitarbeitslosen-Kompetenzen reaktivieren
- Frauen – kostbare Potenziale aktivieren
- Migranten – spezifische Erfahrungshorizonte besser nutzen
- Un- und Angelernte – Weiterbildungschancen erhöhen

6.2 Maßnahmen und Projekte im Profil

Die Agentur für Arbeit Duisburg bietet spezielle Beratungsangebote zur Vereinbarkeit von Familien und Beruf sowie zum Thema Teilzeitberufsausbildung, Berufsrückkehr, sowie zur Nutzung der Potentiale von Älteren, Langzeitarbeitslosen und Migranten an. Die Beratungsangebote der Agentur für Arbeit Duisburg werden durch Nutzung von Sonderprogrammen flankiert (z.B. jobcenter Nutzung des ESF-Bundesprogramms „Gute Arbeit für Alleinerziehende“, Projekt „Vorfahrt für Alleinerziehende“ des Kreises Kleve, TEP-Programm des Landes NRW, umgesetzt in allen drei Gebietskörperschaften der Region Niederrhein)

Verbesserung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten

In enger Abstimmung mit bereits bestehenden teilregionalen Initiativen und Netzwerken wie beispielsweise „Gute Arbeit für Alleinerziehende“, „Netzwerk wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“ oder „Vorfahrt für Alleinerziehende“ werden konzeptionelle Vorschläge erarbeitet, die zu einer spürbaren Entlastung und einer verbesserten Arbeitsmarktintegration, insbesondere der Alleinerziehenden, führen sollen.

Verantwortlich für das Thema: Niederrheinische IHK, Stadt Duisburg, Gesellschaft für Wirtschaftsförderung Duisburg, Netzwerke in den Teilregionen, GfB Duisburg

Netzwerk „Pflege und Beruf am NiederRhein“

Zeitgemäße und anforderungsgerechte Beschäftigung zu schaffen, zu sichern und zu erhalten sowie die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter zu fördern, wird vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und dem damit einhergehenden Fachkräftebedarf zu einem zentralen Handlungsfeld künftiger Unternehmensstrategien. Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wird in diesem Zusammenhang immer mehr zu einem zentralen Thema für Arbeitgeber, denn eine familienbewusste Arbeitswelt muss sich in einer ständig alternden Gesellschaft auch auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausrichten, deren Familienangehörige pflegebedürftig sind. Nicht selten schränken pflegende Beschäftigte ihre Berufstätigkeit ein oder geben diese sogar ganz auf. Die Übernahme von Pflegetätigkeiten hat daher nicht nur Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern auch auf den Betrieb, in dem sie arbeiten. Das geplante Projekt trägt zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit pflegender Angehöriger, insbesondere von Frauen, und somit zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in der Region bei.

Verantwortlich für das Thema: Niederrheinische IHK

Stärkung Teilzeitberufsausbildung

Information und Beratung von Betrieben und Zielgruppen zu Möglichkeiten der Teilzeitberufsausbildung.

Verantwortlich für das Thema: Agentur für Arbeit Duisburg und Wesel, Niederrheinische IHK, Unternehmerverband, Kreishandwerkerschaft

Beratung von Studienabbrechern

Ein besonderes Augenmerk wird auf die Beratung von Studienabbrechern gelegt. Ziel ist das Erreichen von verwertbaren beruflichen Abschlüssen.

Verantwortlich für das Thema: Universität Duisburg-Essen, Hochschule Rhein-Waal, Agentur für Arbeit Duisburg und Wesel, Niederrheinische IHK, Kreishandwerkerschaft

Aktivierung von Betrieben mit Migrationshintergrund für Ausbildung

Spezifische Ansprache durch die Ausbildungsberater der Niederrheinischen Industrie- und Handelskammer zur Sensibilisierung und Förderung der dualen Berufsausbildung in Betrieben mit Inhabern mit Migrationshintergrund.

Verantwortlich für das Thema: Niederrheinische IHK

Aktivierung von jungen Migrant/-innen für Ausbildung

Stärkung der Integration von jungen Menschen mit Migrationshintergrund in das System der dualen Berufsausbildung durch Ansprache, Beratung und Information bereits frühzeitig in allgemeinbildenden Schulen.

Verantwortlich für das Thema: Niederrheinische IHK, Unternehmerverband, Kreishandwerkerschaft, Universität Duisburg-Essen (Prorektorat Diversity Management), Stadt Duisburg (Integrationsbeauftragte)

Stärkung der Qualifizierung erwachsener Migrant/-innen

Nutzung des BMAS-Projekts „Integration durch Qualifizierung“ zur Integration von erwachsenen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte. Hier kommt der Einrichtung einer Erstberatungsstelle ein besonderer Stellenwert zu.

Verantwortlich für das Thema: Regionalagentur NiederRhein, Stadt Duisburg (Integrationsbeauftragte), IMBSE GmbH, Volkshochschule Duisburg, Gesellschaft für Beschäftigungsförderung Duisburg.

Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse

Im Zuge des Anerkennungsgesetzes der Bundesregierung wird die Niederrheinische Industrie- und Handelskammer eine zentrale Anlaufstelle für die Beantragung und Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen im Bereich Industrie, Handel und Dienstleistungen einrichten, um die Antragsteller im Rahmen dieses Verfahrens umfassend zu informieren und zu beraten.

Verantwortlich für das Thema: Niederrheinische IHK

AQUA-FIN 2015 – Arbeit, Qualifizierung und Ausbildung – Fachkräftelative Niederrhein

Die Laufzeit für die Teilnehmer soll in der Regel sechs Monate betragen. In dieser Zeit werden die Teilnehmerinnen durch ein ganzheitliches Fallmanagement und Coaching individuell beraten. Ihre Kompetenzen und Qualifikationen werden analysiert und im Rahmen einer gemeinsamen Berufswegeplanung werden individuelle berufliche Perspektiven entwickelt und verfolgt. Bedarfsorientierte Qualifizierungen werden vermittelt und über ein gezieltes Placement in betriebliche Trainingsmaßnahmen wird die Integration in den 1. Arbeitsmarkt angestrebt. Daneben werden durch begleitende Akquise-, Netzwerk- und Implementierungsaktivitäten neue Betriebszugänge geschaffen.

Es sollen vier Maßnahmedurchgänge mit je 50 Teilnehmerinnen an zwei Standorten in Moers und Wesel durchgeführt werden. Dabei ist ein laufender Einstieg in die Beratung möglich. Eine breit angelegte Öffentlichkeitsarbeit soll im regionalen Netzwerk Sensibilisierungsprozesse zur Steigerung der Strategie zur Behebung des Facharbeitermangels einleiten und im Rahmen der Projektlaufzeit begleitend durchgeführt werden.

Verantwortlich: pro arbeit niederrhein

7. Handlungsfeld 5: Strategisches Personalmanagement (Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität)

7.1 Handlungsrahmen

Um einem drohenden Fachkräftemangel in der Region NiederRhein entgegen zu wirken, ist eine Steigerung der Attraktivität der regionalen Unternehmen als Arbeitgeber erforderlich. Die Etablierung eines integrierten strategischen Personalmanagements – gerade in kleinen und mittleren Betrieben – gewährleistet, dass die besonderen Herausforderungen des demografischen Wandels in der Region Berücksichtigung finden.

Zu dem sich bereits abzeichnenden kurzfristigen Aspekt des Fachkräftemangels durch zu wenig nachwachsende Fachkräfte kommt der mittelfristige Aspekt durch den Ersatzbedarf der geburtenstarken Jahrgänge hinzu. Dieser zweite Aspekt erfolgt nicht durch eine kontinuierliche Angebotsverknappung über Jahre. Vielmehr weist die Bevölkerungspyramide einen Knick auf, so dass eine vergleichsweise plötzliche Verschärfung der Situation zu erwarten ist. Aus diesem Grund ist gerade bei kleinen und mittleren Betrieben noch nicht überall ausreichend Problembewusstsein und über Jahre aufgebautes Know-how vorhanden, um Personal- und Qualifizierungsstrategien rechtzeitig der veränderten Ausgangslage anzupassen. Es besteht in dieser Zielgruppe ein Informations- und Beratungsbedarf.

7.2 Maßnahmen und Projekte im Profil

Folgende Maßnahmen sind im Rahmen des Projektes vorgesehen:

Empirische Erhebung der bestehenden (Best Practice) Angebote sowie des regionspezifischen Bedarfes

Im ersten Schritt geschieht eine aussagekräftige und wissenschaftlich fundierte Untersuchung der vorhandenen Angebote und Best-Practice-Beispiele sowie des regionspezifischen Bedarfes.

Verantwortlich: Niederrheinische Industrie- und Handelskammer

Bereitstellung von Informationen, Organisation von Veranstaltungen

Mit zielgerechter Information werden die Betriebe für die demografiebedingten Effekte sensibilisiert. Informationsveranstaltungen fördern Kooperationen und Netzwerkbildung, z. B. zur späteren Einrichtung von regionalen Personalentwicklungspools.

Verantwortlich: Niederrheinische Industrie- und Handelskammer

Beratungsbüro für Personalmanagement zur Fachkräftesicherung

Über eine qualifizierte Beratung werden die Unternehmen in die Lage versetzt, eigenständige, auf die individuelle Unternehmenssituation zugeschnittene Personalstrategien zu entwickeln.

Verantwortlich: Niederrheinische Industrie- und Handelskammer

Ansprechpartner

Regionalagentur NiederRhein
Stadt Duisburg
Stabsstelle für Wahlen, Europaangelegenheiten und Informationslogistik
Bismarckstr. 150-158
47049 Duisburg
Dr. Jens Stuhldreier
Tel.: 0203 283 4208
Email: j.stuhldreier@regionalagentur-niederrhein.de