



## Regionale Fachkräfte-Strategie 2012ff

Eckpunkte eines integrierten Handlungsplans  
für die Kreise Siegen-Wittgenstein und Olpe



**Redaktion:**

Andrea Kramer-Pabst  
Elvira Schmengler  
Klaus Gräbener  
Reinhard Kämpfer  
Carsten Tillmann

## **Regionale Fachkräfte-Strategie 2012ff**

### **Eckpunkte eines integrierten Handlungsplans für die Kreise Siegen-Wittgenstein und Olpe**

#### **1. Das Problem wird immer offenkundiger**

Das Problem fehlender Arbeitskräfte ist derzeit virulenter denn je. Und dies zu Recht: Unternehmen können in ihrer Entwicklung nur gedeihen, wenn sie über qualifizierte Fachkräfte in hinreichendem Ausmaß verfügen können. Das Problem ist offenkundig: Die Belegschaften in den Unternehmen altern. Die Zahl der Schulabgänger sinkt in den Kreisen Siegen-Wittgenstein und Olpe um ca. ein Viertel in den kommenden acht Jahren. An jüngeren Erwerbstätigen wächst also deutlich weniger nach, als an Älteren am anderen Ende des Lebensarbeitszyklus ausscheidet. Zugleich wird in zahlreichen Unternehmen der Arbeitsprozess immer wissens- und technologieintensiver. Die Anforderungen an das lebenslange Lernen steigen, damit zugleich auch die Anforderungen an die fachlichen und überfachlichen Qualifikationen, die heute beim Eintritt in das Erwerbsleben von diesen Unternehmen gefordert werden.

Die Arbeitslosenquote in der Region beträgt 5 %. Es kann davon ausgegangen werden, dass wir nach wie vor über eine erhebliche „stille Reserve“ verfügen. Doch die muss erst einmal „gehoben“ werden. Dessen ungeachtet bleibt richtig: Teilbereiche der Arbeitsmarktreion bewegen sich bereits heute am Rande der Vollbeschäftigung. Sicher ist dies von Branche zu Branche, von Unternehmen zu Unternehmen und auch von Ort zu Ort mit leichten Unterschieden behaftet. Und es betrifft auch ganz sicher die geforderten qualifikatorischen Ebenen in sehr unterschiedlichem Ausmaß. Dies alles muss bei der Formulierung von Eckwerten eines regionalen Fachkräfte-Konzepts berücksichtigt werden. Wir haben dies, so weit uns dies möglich war, bei den nachfolgenden Aussagen bedacht.

Die Landesregierung (federführend: das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales, MAIS) hat in den vergangenen Monaten die Eckpunkte eines Programms zur Fachkräftesicherung in Nordrhein-Westfalen entwickelt. Die Initiative hierzu greift die immer lauter werdenden Klagen zahlreicher Unternehmen so wie deren Kammern und Verbände über die stetig größer werdenden Schwierigkeiten auf, Fach- und Führungskräfte rekrutieren zu können. Die 16 Arbeitsmarktreionen wurden aufgefordert, konkrete Handlungspläne zu entwerfen, aus denen deutlich wird, welchen Beitrag einzelne Akteure zur Umsetzung leisten, welche Selbstverpflichtungen hiermit einhergehen und welche Prioritäten die einzelnen Regionen bei der Beseitigung der Fachkräfte-Knappheit zu setzen bereit sind.

Zugleich konzipierte die Landesregierung, diesmal unter Federführung des Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter (MGEPA), eine breit angelegte Initiative zur Gründung von 16 „Kompetenzzentren Frau und Beruf“. Mit der Gründung dieser Zentren wird das Ziel verfolgt, „die Erwerbstätigkeit von Frauen in Nordrhein-Westfalen zu verbessern und zu steigern“. Auf der Umsetzungsebene werden in diesen beiden Landesinitiativen auf vielfache Weise thematische Überschneidungen deutlich, denn in der stärkeren Aktivierung der Frauenerwerbstätigkeit liegt ein wesentlicher Schlüssel zur Milderung des offenkundigen Problems.

Die zentralen arbeitsmarktpolitischen Akteure der Region haben vor diesem Hintergrund im Lenkungskreis der Regionalagentur vereinbart, den inhaltlichen Rahmen für Aktivitäten innerhalb beider Landesinitiativen gemeinsam zu entwerfen und bei Projektanträgen im Rahmen beider Initiativen das hier vorgelegte Eckwerte-Papier zu Grunde zu legen. Auf diese Weise soll deutlich werden, dass die Arbeitsmarktregion Siegen-Wittgenstein/Olpe in besonderem Maße bemüht ist, Synergieeffekte mit Hilfe des Landes zu entwickeln, obwohl die Programmverantwortlichkeit in unterschiedlichen Häusern der Landesregierung ressortiert.

## **2. Wo steht die Region heute?**

Die Eigenheiten der Wirtschaftsregion Siegen-Wittgenstein/Olpe sind in den vergangenen Jahren wiederholt umfangreich beschrieben worden. Exemplarisch sei diesbezüglich verwiesen auf die Bausteine eines regionalen Entwicklungskonzepts aus dem Jahre 2006. Wir verzichten daher an dieser Stelle auf eine breite Darlegung von Wirtschaftsstruktur und Arbeitsmarktverfassung in beiden Kreisen. Dennoch sollen die wesentlichen Kennziffern der Region nachstehend kurz beschrieben werden:

Eine überwiegend eigentümerbestimmte und mittelständisch geprägte Unternehmensstruktur bildet das wirtschaftliche Rückgrat beider Kreise. Weniger als 20 Unternehmen beschäftigen mehr als 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 98 % der Unternehmen haben jeweils weniger als 50 Beschäftigte. Das produzierende Gewerbe stellt fast die Hälfte aller sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze, im Kreis Olpe ist diese Dominanz noch stärker ausgeprägt als im Kreis Siegen-Wittgenstein.

In Siegen-Wittgenstein dominieren die Branchen Metallerzeugung, Herstellung von Metallerzeugnissen und der Maschinenbau. In diesen Sektoren arbeiten knapp 70 % aller Industriebeschäftigten. Ihr Anteil am gesamten Industrieumsatz liegt noch darüber (75 %).

Im Kreis Olpe dominieren die Branchen rund um das „Kfz“. Die Armaturenindustrie ist hier zu Hause, einige ausgesprochen starke Kfz-Zulieferer und auch - wenn auch etwas weniger stark repräsentiert als in Siegen-Wittgenstein - einige Maschinenbauunternehmen.

Der Facharbeiteranteil ist in beiden Kreisen verhältnismäßig hoch. Demgegenüber weisen beide Kreise eine unterdurchschnittlich ausgeprägte Akademikerquote auf. Sie liegt mit 7,6 % (2007) deutlich niedriger als im NRW-Durchschnitt (9,3 %). Das Beschäftigungsvolumen im produzierenden Gewerbe liegt um rund 15 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt.

Mit über 150.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegen sowohl die Beschäftigungsquote insgesamt als auch die Beschäftigungsquote älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über dem Landes- und über dem Bundesdurchschnitt. Dies ist umso problematischer, als das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung für Südwestfalen mit 11,3 % einen überdurchschnittlichen Bevölkerungsrückgang bis zum Jahre 2030 voraussagt.

Die Arbeitslosenquote im Kreis Olpe liegt derzeit bei 4 %, im Kreis Siegen-Wittgenstein bei 5,4 %. Die Region bewegt sich also am Rande der Vollbeschäftigung.

Deutlich unterdurchschnittliche Quoten weisen die Kreise auch im Bereich der Jugendarbeitslosigkeit auf. Zuletzt wurde dies durch eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit eindrucksvoll nachgewiesen. Die Region wertet dies auch als Indiz für ein jahrzehntelanges Bemühen um eine möglichst reibungslose Integration junger Menschen in Ausbildung und Beschäftigung, die seit jeher von der Agentur für Arbeit, in den letzten Jahren aber auch immer stärker von beiden Kreisen personell und finanziell in erheblicher Weise unterstützt wurde. Nicht zuletzt aus diesem Grund reklamieren beide Kreise für sich, zu den innovativsten und leistungsfähigsten Regionen im Themenfeld Übergang Schule/Beruf in ganz Nordrhein-Westfalen zu zählen.

Die verarbeitenden Unternehmen der Region erwirtschaften pro Jahr Umsätze in einer Größenordnung von 15 Milliarden €. Einige Unternehmen sind auf den Weltmärkten als hidden-champions unterwegs. Die Exportquote der regionalen Industrie lag in den letzten Jahren durchgängig bei 45 bis 50 %.

Die Region hat daher von der Internationalisierung des Wirtschaftsgeschehens in den letzten Jahrzehnten nachhaltig profitiert. Soll dieser Prozess verstetigt werden, muss die Internationalisierung des Wirtschaftsgeschehens aus der Region heraus noch stärker als Chance begriffen werden.

Die beschäftigungsstrukturelle Dominanz des verarbeitenden Gewerbes ist offenkundig. Sie ist allerdings auch dafür verantwortlich, dass die weibliche Arbeitslosenquote deutlich höher ist als die männliche und die weiblichen Arbeitslosen von der Verringerung der Gesamtzahl der Arbeitslosen in den vergangenen Jahren nie so stark profitieren konnten wie die männlichen. Zahlreiche strukturelle Untersuchungen zur „Frauenerwerbsarbeit“ machten in den vergangenen Jahren auch immer wieder deutlich, dass die Gruppe der 35- bis 45jährigen Frauen, die sich arbeitssuchend melden, größere Probleme auf dem Arbeitsmarkt haben.

Mit einer Beschäftigungsquote der Frauen von 42,8 % für den Kreis Siegen-Wittgenstein und von 42,3 % für den Kreis Olpe ist im Vergleich zum Bundesdurchschnitt (47,5 %) gerade für diesen Personenkreis noch verhältnismäßig viel Erwerbspotential gegeben.

Ein Blick auf die „Teilzeitquote“ in beiden Kreisen (Siegen-Wittgenstein: 16,7%; Olpe: 12,9 %) verdeutlicht, dass gerade diese für Frauen oftmals interessanten Stellen im Landes- (18,6 %) und Bundesvergleich (19,4 %) stark unterrepräsentiert sind. Auch hier scheint noch Potential gegeben.

Daneben stehen in Siegen-Wittgenstein und Olpe die auch anderen Ortes im besondere Aufmerksamkeit bindenden „Zielgruppen“ im Zentrum der arbeitsmarktpolitischen Bemühungen. Hierbei handelt es sich einerseits um Personen mit Migrationshintergrund, andererseits um tendenziell schwach qualifizierte Arbeitslose. Knapp 48 % aller Arbeitslosen stellen An- und Ungelernte. Demgegenüber beträgt ihr Anteil an allen Erwerbspersonen nur 26 %. Das Arbeitsplatzrisiko von Ungelernten ist damit in etwa doppelt so hoch als das anderer Gruppen. Hiervon wiederum sind insbesondere ungelernete Männer betroffen.

### 3. Wo wollen Siegen-Wittgenstein und Olpe hin?

Aus den strukturellen Determinanten des Wirtschafts- und Beschäftigungssystems wird deutlich, in welchen Feldern die wesentlichen Ansatzpunkte für den Entwurf einer regionalen Fachkräftestrategie liegen müssen. Die Region verliert bis zum Jahre 2019 24 % ihrer Schulabgänger. Sie kann ihre absehbaren Fachkräfteprobleme dann und nur dann lösen, wenn es ihr gelingt, die Frauenerwerbstätigkeit deutlich zu steigern. Rund 150.000 Personen sind derzeit in beiden Kreisen sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Gelänge es in einem konzertierten Prozess in den kommenden 10 Jahren, die Frauenerwerbsquote auf das derzeitige Niveau des Bundesdurchschnitts zu heben, würde das verfügbare Arbeitskräftepotential allein dadurch um ca. 5.000 Personen gehoben werden. In diesem Feld zu spürbaren Fortschritten zu gelangen, hierin besteht die erste wesentliche regionalpolitische Zielsetzung im schärfer werdenden Fachkräftewettbewerb.

Die zweite wesentliche Determinante der entwickelten Fachkräftestrategie wird in einer weiteren Optimierung und Verstetigung unserer Bemühungen um einen noch effektiveren Übergang von der Schule in den Beruf bestehen. Das Fachkräfteproblem ist nicht kurzfristig, allenfalls mittel- und langfristig zu lösen. Die Verzahnung zwischen Schulen und Betrieben muss besser werden. In beiden Kreisen muss es dabei um ein Angebot aus einer Hand gehen. Dabei darf die Zusammenarbeit zwischen Partnern unterschiedlichster Couleur nicht als lästige Pflichtaufgabe verstanden werden. Vielmehr ist sie als ein regionalpolitischer Gestaltungsprozess erster Kategorie zu begreifen.

Schließlich besteht eine dritte wesentliche Determinante unserer Strategie darin, Personen mit Migrationshintergrund stärker an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Dies schließt die partielle Einwerbung insbesondere von technischen Führungskräften aus dem Ausland durchaus mit ein.

Bei den Einzelinitiativen und Projekten, die der Erreichung dieser drei zentralen Zielsetzungen dienen, sind für die Akteure in beiden Kreisen zwei Gesichtspunkte handlungsleitend:

- Wir sind einerseits bemüht, der Prävention gegenüber der Reparatur den Vorrang einzuräumen. In zahlreichen Handlungsfeldern, etwa dem Themenfeld des Übergangs von der Schule in den Beruf, praktiziert die Region dies bereits seit Jahren mit verhältnismäßig ordentlichem „Ertrag“ und unter Einsatz erheblicher privater Finanzierungsmittel. „Frühzeitiger investieren statt im Nachhinein mit verhältnismäßig hohem Aufwand reparieren“ - dies wird auch zukünftig die Richtschnur unseres Handelns sein.
- Wir wollen andererseits die Universität Siegen umfassend in unsere regionale Fachkräftestrategie einbeziehen. Das dort verfügbare wissenschaftliche Potential kann uns in der Umsetzung behilflich sein, die dort studierenden jungen Menschen aus dem In- und Ausland wiederum können gerade für unsere exportorientierte Wirtschaft interessant sein. Beide Potentiale wollen wir zukünftig stärker nutzen. Zu viele Absolventen der Universität wandern in andere Regionen ab und stehen dem hiesigen Arbeitsmarkt nicht mehr auf Dauer zur Verfügung. Dem wollen die regionalen Akteure entgegenwirken. Bestehende Ansätze, wie etwa die Außendarstellung von Region und Universität, Job-Messen für Absolventen und der Austausch zwischen Universität und Wirtschaft, sollen dafür weiter ausgebaut und durch neue Projekte forciert werden.

#### **4. Wie wurde das Konzept erstellt?**

Auf diese drei zentralen Zielsetzungen haben sich in einem mehrwöchigen Diskussionsprozess alle wesentlichen arbeitsmarktpolitischen Akteure der Region verständigt. Der Lenkungskreis gab für diesen Diskussionsprozess am 6. Mai den Startschuss. Unter Federführung der IHK Siegen und der Handwerkskammer Südwestfalen arbeiteten seither zwei Arbeitsgruppen an der Ausformulierung von unterschiedlichen Projektideen.

Einerseits handelt es sich hierbei um eine Arbeitsgruppe, der die institutionellen Arbeitsmarktteure angehörten (Gewerkschaften, Kreise, Jobcenter, Agentur für Arbeit, IHK, HwK, Bildungsträger, Gleichstellungsbeauftragte etc.). Auf der anderen Seite setzten IHK und HwK eine Arbeitsgruppe aus knapp 20 Personalverantwortlichen aus Industrie und größeren Handwerksunternehmen ein, die Vorschläge aus Sicht der Abnehmerseite formulierten. Die erste Arbeitsgruppe traf sich dreimal: am 30. Mai, am 22. Juni sowie am 12. Juli. Die Arbeitsgruppe mit den betrieblichen Entscheidern kam am 10. Mai und noch einmal am 6. Juli zusammen. Eine Übersicht aller in den Erstellungsprozess involvierten Personen findet sich unter Ziffer 6 des Konzepts. Zugleich wurde in der Region umfänglich zur Formulierung von Projektideen geworben. Insgesamt 48 Projektvorschläge gingen ein. Sie wurden in beiden Gremien intensiv erörtert und auf ihre Tragfähigkeit hin untersucht.

Zahlreiche Projektideen wurden wegen mangelhafter Umsetzbarkeit verworfen, bei einigen anderen empfahlen beide Arbeitskreise eine Zusammenführung wegen inhaltlicher Überschneidungen. Die 27 im Konsens verabredeten Projektideen und Initiativen finden sich unter Ziffer 7 in knapper Form beschrieben. Die Projektskizzen sind ebenfalls thematisch unter den Ziffern 5.1 bis 5.12 zugeordnet, um ihren Beitrag zur Zielerreichung der im Konsens verabredeten Themenfelder sichtbar zu machen.

Nicht alle dieser Projektvorhaben werden Förderanträge auslösen. Bei denjenigen, für die eine EFRE-Förderung beantragt wird, werden die Projektvorhaben weiter ausformuliert, falls das vorgelegte Fachkräftekonzept durch die GIB und das MAIS eine positive Würdigung erfährt.

Die Schlussredaktion des Konzepts oblag einer Arbeitsgruppe, der Vertreter der KM:SI GmbH, des Kreises Olpe, der Agentur für Arbeit, der HwK Südwestfalen und der IHK Siegen angehörten.

Gemeinsam entwickelten alle Akteure in beiden Arbeitsgruppen die Überzeugung, dass die Unternehmen, insbesondere in Industrie, Handel und Handwerk, zukünftig ganz wesentlich darauf angewiesen sein werden,

- ✚ durch vielfältige, zum Teil auch konzertierte Aktivitäten dazu beizutragen, die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch zielgerichtete Weiterbildungs- und Personalentwicklungsangebote sicherzustellen,
- ✚ die unterdurchschnittliche Erwerbsbeteiligung der Frauen in Siegen-Wittgenstein und Olpe deutlich zu erhöhen,
- ✚ eine regionale Allianz für vermehrte Zuwanderung und diesbezügliche Anerkennung der im Ausland erworbenen Bildungsnachweise ins Leben zu rufen und dabei zugleich den Versuch zu unternehmen, die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte insgesamt zu steuern,
- ✚ vielfältige Initiativen und Projekte für einen verbesserten Übergang von der Schule in den Beruf sicherzustellen, zu stabilisieren und auszubauen, um dadurch die Ausbildungsreife junger Menschen insgesamt zu steigern, die MINT-Orientierung systematisch auszubauen, Schul- und Ausbildungsabbrüche hingegen deutlich zu vermindern,
- ✚ die Attraktivität betrieblicher Lehrstellen zu erhöhen, zugleich aber auch die Quantität und die Qualität dualer Studienangebote deutlich in der Region auszubauen,
- ✚ die Erwerbsbeteiligung von über 55-jährigen zu stabilisieren und ggf. weiter auszubauen, um die betriebliche know how-Sicherung zu flankieren,
- ✚ breite regionale Transparenz über Modellmaßnahmen sicherzustellen, die einer verbesserten Vereinbarkeit familiärer und beruflicher Tätigkeiten dienen.

Gemeinsam entwickelten die Akteure darüber hinaus die Vorstellung, dass man das Fachkräftekonzept als „atmenden Prozess“ verstehen müsse, der einer permanenten Fortschreibung bedürfe. Schließlich war insbesondere den Unternehmensvertretern wichtig, dass eine regionale Fachkräftestrategie nicht zuletzt in ein umfangreiches regionales Gebiets- und Standortmarketing eingebunden sein muss.

Sie betonten wiederholt, dass man Fach- und Führungskräfte nur gewinnen und halten könne, wenn es gelänge, die beiden Kreise mit all ihren Vorzügen in Natur, Infrastruktur, Wohnraum und Freizeitmöglichkeiten als attraktive Wohn- und Arbeitsregion darzustellen.

## **5. Zentrale Handlungsfelder und Projektinitiativen**

Die arbeitsmarktpolitischen Akteure der Region verständigten sich vor diesem Hintergrund auf 12 unterschiedliche Handlungslinien. Sie sind nachstehend beschrieben. Die in diesen Handlungslinien formulierten regionalpolitischen Zielsetzungen bilden den Rahmen des Fachkräftekonzepts, das in den kommenden Jahren durch unterschiedlichste Projekte und Initiativen ausformuliert werden soll. Soweit in den vergangenen drei Monaten entsprechende Projekte bereits ausformuliert wurden, sind sie unter den relevanten Zielsetzungen bereits eingearbeitet. Wo dies noch nicht der Fall ist, haben die Aussagen teilweise noch normativen Charakter („Wir wollen...“, „Es ist vorgesehen...“ etc.). Letzteres ließ sich in Anbetracht des knappen Zeitbudgets nicht vermeiden.

Für alle Handlungslinien und sämtliche Projektideen und Initiativen gilt, dass sie stets dem Ziel verpflichtet sein müssen, neue Zielgruppen im Fach- und Führungskräftebereich zu erschließen, bestmögliche Chancen für eine permanente Qualifizierung beschäftigter Fach- und Führungskräfte zu bieten sowie größtmögliche Reintegrationschancen für Personen zu entwickeln, die derzeit im Beschäftigungssystem nicht Fuß zu fassen in der Lage sind.

### **5.1. Kreisweite Anlaufpunkte im Themenfeld „Familie und Beruf“ schaffen**

Es wird in Zukunft immer stärker darauf ankommen, bisher nicht genutzte Beschäftigungspotentiale besser auszuschöpfen, um den Fachkräftebedarf der Wirtschaft decken zu können. Die deutliche Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit in beiden Kreisen ist ein wesentliches arbeitsmarktpolitisches Ziel der Region. Dem Thema einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf kommt in diesem Zusammenhang eine vollkommen neue Wertigkeit zu. Dies umso mehr, als insbesondere Frauen auch bei guten beruflichen Qualifikationen dem Arbeitsmarkt nur eingeschränkt zur Verfügung stehen, weil sie weit überwiegend mit den familiären Aufgaben ebenfalls betraut sind.

Das Angebot der Kinderbetreuung ist in beiden Kreisen vielfältig, jedoch für die Eltern oftmals unüberschaubar. In beiden Kreisen bestehen keine zentralen Anlaufstellen, an die sich Arbeitgeber, Arbeitsvermittlung, Beschäftigte und Eltern wenden können, wenn sie eine Lösung für eine fehlende Kinderbetreuung benötigen. Dasselbe gilt in Situationen, in denen Pflegenotwendigkeiten älterer Angehöriger zu Problemen bei der Arbeitsorganisation führen - ein Problem, das von zahlreichen Unternehmen perspektivisch als sehr bedeutsam eingeschätzt wird. Die bestehenden Informations- und Beratungslücken sollen in beiden Kreisen durch Servicestellen geschlossen werden, die jeweils bei der Kreisverwaltung angesiedelt werden. Dabei ist eine intensive Aufgabenwahrnehmung in folgenden Bereichen vorgesehen:

- Beratung von Unternehmen im Hinblick auf die Einrichtung betrieblicher Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Pflegenotwendigkeiten. Dabei zugleich Ansprechpartner für Betriebe, Eltern bzw. Alleinerziehende und Institutionen bei allen Fragen zur Kinderbetreuung im Zusammenhang mit einer beruflichen Tätigkeit.
- Sicherstellung der Transparenz über vorhandene Kinderbetreuungsangebote für berufstätige Eltern. Aufbau einer Internet-gestützten Darstellung des vorhandenen Angebots.
- Aufzeigen von bestehenden Betreuungsdefiziten und Entwicklung bedarfsgerechter Kinderbetreuungsmodelle, in Abstimmung mit bereits vorhandenen Angeboten. Hierbei soll besonderes Augenmerk auf die Entwicklung von Notfall-Betreuungsdiensten für Berufstätige bzw. Betriebe (bei kurzfristigen Betreuungsbedarfen), Betreuungsangebote für „Randzeiten“, ggf. auch für Modelle der „Rund um die Uhr Betreuung“ gelegt werden.
- Koordination von freien Betreuungskapazitäten in den Kindertageseinrichtungen im Abgleich mit bestehenden Betreuungsbedarfen von berufstätigen Eltern bzw. Alleinerziehenden. Dabei zugleich Abstimmung aller Aktivitäten mit den relevanten Akteuren der öffentlichen und freien Jugendhilfe.

Die Servicestellen sollen bei den Kreisverwaltungen angesiedelt werden. Daraus ergibt sich, dass in beiden Kreisen die Kreisverwaltungen die Funktion des Netzwerktreibers wahrnehmen, da hier die größten Synergieeffekte zu erwarten sind. Kooperationspartner in beiden Kreisen: Kammern, Unternehmen, Arbeitgeberverbände, Agentur für Arbeit, Jobcenter, Kommunen, bestehende Netzwerke (etwa: lokales Bündnis für Familie, Kreuztal; Siegener Bündnis für Familie, Netzwerk W, im Kreis Olpe: Tageselternverein, Bündnis für Familie in Lennestadt etc.).

## **5.2. Metall, Bau und Gastgewerbe und Gesundheit zunächst prioritäre Handlungsfelder**

Naturgemäß ist die Wirtschaftsstruktur einer Region ausgesprochen komplex. Der Arbeitsmarkt ist es ebenfalls. Daraus ergibt sich, dass man unterschiedlichste Zielgruppen, Branchen, Unternehmensgrößen, lokale Umfeldbedingungen und qualifikatorische Niveaus in den Blick nehmen muss, soll ein umfassend ausgerichtetes Fachkräftekonzzept für eine gesamte Region entstehen. Dessen ungeachtet besteht bei der Formulierung eines solchen Konzepts die Notwendigkeit, eindeutige Prioritätensetzungen kenntlich zu machen. Dies bedeutet nicht, dass diejenigen Themen, Zielgruppen und Projekte, die keine spezifische Erwähnung finden, unbedeutend wären.

Es bedeutet lediglich, dass die hier aufgeführten Bereiche in der Region als in quantitativer und qualitativer Hinsicht momentan für dringlicher gehalten werden. Dies vorausgeschickt, haben sich die Akteure darauf verständigt, zunächst Verbesserungen im Themenfeld Fach- und Führungskräfte für die wirtschaftlichen Teilbereiche der Industrie, der Bauwirtschaft und des Bauhandwerks, des Gastgewerbes sowie der Pflege- und Gesundheitsbranche in Angriff zu nehmen.

Die ersten drei Segmente sind nachstehend beschrieben, Zum vierten Schwerpunkt, dem Bereiche der Pflege und der Gesundheit, wird aufgrund der innerbetrieblichen Dimensionen sowie der Relevanz des Gesundheits- und Pflegesektors insgesamt in einem separaten Kapitel ausgeführt. Hierzu wird auf Ziffer 5.8. verwiesen.

Für die metallverarbeitende Industrie der Region ist es zentral, zunächst auch in den kommenden 10 bis 15 Jahren über einen gesicherten Stamm an Auszubildenden verfügen zu können. Vor allem bei den industriellen Metall- und Elektroberufen gilt dies. Die Region verfolgt das Ziel, in den Jahren 2011, 2012 und 2013 das durchschnittliche Ausbildungsniveau der Jahre 2007 bis 2010 zu halten und wenn möglich weiter zu steigern. Dieses Ziel wird in beiden Kreisen verfolgt, indem

- die personelle und sächliche Ausstattung der Berufskollegs in den technischen Disziplinen besondere Priorität genießt,
- die Zusammenarbeit zwischen der Universität Siegen und den Berufskollegs in der Fachlehrer-Ausbildung intensiviert wird, auch indem eine Stiftungsprofessur „Technik-Didaktik“ an der Universität Siegen unter maßgeblichem Einsatz von Privatmitteln eingerichtet wird,
- die überbetrieblichen Lehrwerkstätten BZW, LEWA und bbz bedarfsgerecht in infrastruktureller Hinsicht ausgebaut werden, auch damit das Instrument der Verbundausbildung weiter in die Fläche getragen wird,
- die Lehrwerkstätten und die Großbetriebe ihre Ausbildungskapazitäten auch für den Prozess einer systematischen Berufsorientierung von Klasse 8 bis Klasse 10 an den allgemein bildenden Schulen (Startklar) zur Verfügung stellen (s. hierzu auch Punkt 5.6. des Konzepts),
- gemeinsam von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen neue Modelle der Zertifizierung niederschwelliger Qualifikationen entwickelt werden, die jungen Menschen im Übergangssystem ausbildungsverwertbare und durch Prüfungen nachgewiesene Testate gewährleisten,
- Umorientierungsmodelle für Studienabbrecher der Universität Siegen zu entwickeln, durch die deren know how über die Anrechnung von Studienleistungen sowie das Instrument der verkürzten betrieblichen Erstausbildung für die Industrieunternehmen nutzbar gemacht werden,
- die Werbung für die industriell-technischen Berufe in den allgemein bildenden Schulen signifikant verstärkt wird,

- die studienorientierte Berufsorientierung in der gymnasialen Oberstufe im MINT-Bereich zu intensivieren und die begonnene Zusammenarbeit im Rahmen der ZDI-Landeskampagne („Regionalinitiative MINT Siegen-Wittgenstein“) zu verstetigen.

Daneben gilt es, auch zukünftig zielgerichtete Fortbildungsstrukturen für diejenigen Fach- und Führungskräfte in der Industrie vorzuhalten, die bereits dort beschäftigt sind. In diesem Zusammenhang werden folgende Konzeptbausteine eine wesentliche Rolle spielen:

- Die Fortbildungsangebote mit IHK-Abschluss (Industriemeister, Bilanzbuchhalter etc.), mit staatlichen Abschlüssen an Berufskollegs (staatl. geprüfter Techniker, staatl. geprüfte Betriebswirte etc.) sowie berufsbegleitend zu erwerbende Bachelor- oder Masterabschlüsse (etwa der FOM, der Hessischen BA oder der Universität Siegen) werden bedarfsorientiert ausgebaut.
- In Siegen-Wittgenstein soll zudem das Berufsbildungszentrum (bbz) der IHK Siegen zu einer Drehscheibe für alle zerspanungsrelevanten Aktivitäten im Bereich der qualifizierten Erstausbildung und Fortbildung entwickelt werden. Auf die Frästechnik bezogen bedeutet dies, vor allem das Personal von kleinen und mittleren Unternehmen über Standard- und Aufbaulehrgänge hinaus auf die Beherrschung modernster Fräsmaschinen hinzuführen, die fünf Achsen simultan bearbeiten können. Bezogen auf die Drehtechnik besteht die Anforderung darin, die Voraussetzungen für die Bedienung von Maschinen zu schaffen, die vier Achsen parallel fahren können. Diese breit angelegte Initiative für einen verbesserten Wissenstransfer in der Zerspanungstechnik hebt vor allem auf junge Auszubildende, die Ausbilder, die in diesem Bereich tätigen Prüfer, die Lehrkräfte an technischen Berufskollegs, aber auch auf Studenten in den lehrwissenschaftlichen Studiengängen sowie angehende Absolventen allgemein bildender Schulen ab, die bei Projektumsetzung in der bbz-Werkstatt besser zur Inanspruchnahme von MINT-Berufen begeistert werden können.
- Weiterhin und intensiver als bisher wird über die bereits seit zwei Jahren tätige „Servicestelle duale Studiengänge“ insbesondere für die Inanspruchnahme ingenieurwissenschaftlich ausgerichteter dualer Studiengänge geworben.
- Dabei soll auch stärker als bisher dafür geworben werden, Personen insbesondere mit industriell-technischer Erstausbildung für ein Studium zu motivieren. Die Studierenden-Quote in dieser Personengruppe liegt derzeit deutlich unter 1 %. Sie soll mittelfristig erheblich gesteigert werden, um auch auf diese Weise gewerblich-technische Ausbildung für aufstiegswillige Personen attraktiv zu gestalten.
- Noch stärker als bisher sollen modular aufgebaute Qualifizierungen für Personen angeboten werden, die bereits beschäftigt sind, jedoch lediglich über niederschwellige Bildungsabschlüsse verfügen.

In der **Bauwirtschaft** und auch im **Bauhandwerk** ist das Thema der Fachkräfteknappheit nicht nur absehbar, es ist in diesen Bereichen bereits vollständig angekommen. Das Image dieses Gewerbes bedarf dringend einer durchgreifenden Verbesserung. Auch sind alle Möglichkeiten zu nutzen, die Akquisition von Fach- und Führungskräften in der regionalen Bauwirtschaft deutlich zu verbessern.

Hier soll ein besonderer Handlungsschwerpunkt in beiden Kreisen gebildet werden, der durch das Aus- und Weiterbildungszentrum des Bauhandwerks in Kreuztal-Fellinghausen zu steuern sein wird. Dies umso mehr, als die Bauwirtschaft auch in der Region nach wie vor erhebliche Bedeutung hat. Allein die Bauinnung Westfalen-Süd umfasst 120 Mitgliedsunternehmen, die 2.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen und weit über 300 Lehrlinge ausbilden. Der Gesamtumsatz dieser Unternehmen wird auf knapp 300 Mio. € geschätzt. Im Kern geht es darum,

- die Personalanforderungsprofile aller Baufirmen in Siegen-Wittgenstein und Olpe aufzunehmen, zu systematisieren und auszuwerten, um auf dieser Grundlage eine intensive Beratung von Entscheidungsträgern vorzunehmen,
- bereits in den allgemein bildenden Schulen aller Schulformen eine umfangreiche Talentsichtung und -sicherung, entsprechende Kompetenzfeststellungsverfahren und deren Abgleich mit den Anforderungsprofilen der Bauwirtschaft sicherzustellen,
- Fachkräftekooperationen bei Bedarf auch mit dem Ausland aufzubauen und dabei insbesondere Praktika-Angebote für Absolventen aus benachbarten Ländern vorzuhalten und darüber hinaus
- den Versuch zu unternehmen, über 55jährige Mitarbeiter, die ehemals in der Bauwirtschaft oder im Bauhandwerk tätig waren, jedoch zwischenzeitlich ausgeschieden sind, für einen erneuten Einsatz in dieser Branche zu begeistern.

Einen dritten Handlungsschwerpunkt wird in diesem Zusammenhang das **Gastgewerbe** darstellen, das ebenfalls bereits heute über ein manifestes Fachkräfteproblem klagt. Die Auflösungsquote bei den Lehrverträgen beträgt in diesen Berufen insgesamt 24 % (Industrie: 2 %). Die Durchfallquote derjenigen, die eine Ausbildung durchhalten, liegt derzeit bei 22 %. Im Ergebnis bedeutet dies, dass lediglich 61 von 100, die eine Lehre beginnen, diese auch erfolgreich zu Ende bringen. Der in der letzten Sommerprüfung erreichte Notendurchschnitt in der IHK Siegen lag bei 3,8. Hinzu kommt, dass in beiden Kreisen die Anzahl der Schulabgänger in den kommenden acht Jahren um 24 % sinken wird. Bei Konservierung des gegebenen Zustands werden die Unternehmen des Hotel- und Gaststättengewerbes demzufolge vermutlich schon in zwei oder drei Jahren erhebliche Schwierigkeiten bekommen, überhaupt noch Auszubildende in nennenswertem Umfang für ihre Branche begeistern zu können, geschweige denn Lehrstellenbewerber mit höherwertigen Schulabschlüssen. Vor diesem Hintergrund muss der Versuch unternommen werden,

- die Ausbildungs-Abbrecherquote signifikant in den kommenden drei Jahren zu senken, mindestens auf die Hälfte der derzeitigen Quote,

- im engen Schulterschluss zwischen Unternehmen und Berufskollegs dafür Sorge zu tragen, dass die Prüfungsergebnisse in qualitativer Hinsicht deutlich verbessert werden,
- zu überlegen, wie größere Betriebe des Gewerbes kleineren dabei helfen können, die qualitativen Anforderungen einer gastgewerblichen Ausbildung zu verbessern (überbetriebliche Idee),
- vor allem die Unternehmen des Hotel- und Gaststättengewerbes dazu zu motivieren, stärker in Informationsveranstaltungen der allgemein bildenden Schulen aufzutreten, um das Image ihrer Berufe positiver zu gestalten,
- die betriebliche Ausbildung dadurch zu veredeln, indem man insbesondere den Lehrlingen im 2. und 3. Ausbildungsjahr möglichst verbindlich Auslandsaufenthalte offeriert, um auch auf diese Weise zu einer Attraktivitätssteigerung zu gelangen.

Netzwerktreiber im Bereich der Industrie und des Gastgewerbes: IHK Siegen (in den Metall- und Elektroberufen: bbz), für das Themenfeld des Bauhandwerks und der Bauberufe: Aus- und Weiterbildungszentrum des Bauhandwerks (AWZ) in Kreuztal-Fellinghausen in Kooperation mit der HwK Südwestfalen.

Die Kooperationspartner im Bereich der Industrie: Berufskolleg Technik, Berufskolleg des Kreises Olpe, Berufskolleg Wittgenstein, Lehrwerkstätten (bzw. LEWA, bbz), Universität Siegen, Gewerkschaften, insbesondere IG Metall, Agentur für Arbeit, Arbeitgeberverbände.

Kooperationspartner bei der Steuerung der Aktivitäten im Bauhandwerk und in der Bauwirtschaft: allgemein bildende Schulen, Universität Siegen, Berufskolleg Technik, Agentur für Arbeit.

Kooperationspartner im Bereich des Gastgewerbes: Hotel- und Gaststättenverband, Berufskolleg AHS, Berufskolleg des Kreises Olpe, Deutsche Angestellten Akademie, allgemein bildende Schulen.

Zum vierten Schwerpunkt wird auf Ziffer 5.8. verwiesen.

### 5.3. Umfassend auf zunehmende Internationalisierung vorbereiten

Es wurde weiter oben bereits beschrieben: Die regionale Wirtschaft wird geprägt durch Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes. Diese Mehrzahl dieser Firmen wird verhältnismäßig stark in die internationale Arbeitsteilung eingebunden. Die Exportquote liegt regelmäßig zwischen 45 und 50 %. Das verarbeitende Gewerbe bildet auf absehbare Zeit den Nukleus wirtschaftlicher Tätigkeit in der Region. Die Unternehmen werden daher nur erfolgreich sein können, wenn sie die Internationalisierung auch weiterhin offensiv angehen. Dies wiederum löst mehrere Handlungserfordernisse aus:

- Die Fremdsprachenkenntnisse von Auszubildenden und Beschäftigten sowie das know how über kulturelle, politische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Gegebenheiten in denjenigen Ländern, mit denen man wirtschaftlich verflochten ist, sind durchgängig auszubauen. Dem dienen schon heute in der Region entwickelte bilinguale Unterrichtsangebote und Bildungsabschlüsse; etwa diejenigen des Berufskollegs Wirtschaft und Verwaltung des Kreises Siegen-Wittgenstein. Diese Angebotsformen sollen in den nächsten Jahren konsequent fortentwickelt und in die Fläche getragen werden.
- Austauschaufenthalte junger Menschen, die eine betriebliche Erstausbildung durchlaufen, werden seit zwei Jahren intensiv durch eine IHK-Servicestelle beworben - mit mittlerweile beachtlichem Erfolg. Diese Bemühungen werden beibehalten.
- Zwar sind immer mehr heimische Unternehmen geneigt, junge Menschen bereits während der Ausbildung ins Ausland zu entsenden. Andererseits muss deren Fähigkeit entwickelt werden, noch stärker als bisher auch ausländische Gaststipendiaten in den regionalen Unternehmen aufzunehmen. Auch hierdurch könnte ein Beitrag geleistet werden, mittel- und langfristig als noch attraktiverer Wirtschaftsstandort wahrgenommen zu werden.
- Seit jeher wird die internationale Mobilität von Studenten durch unterschiedliche Programme gefördert. Die Universität Siegen ist derzeit dabei, hier zusätzliche Schwerpunkte zu setzen. Hier wird eine enge Verzahnung mit den auf die betriebliche Ausbildung bezogenen Austausch-Initiativen angestrebt.
- Zahlreiche größere Industrieunternehmen verfügen über Produktionsstätten im Ausland. Es soll gemeinsam überlegt werden, ob diese ausländischen Standorte nicht stärker zur Akquisition von Fach- und Führungskräften aus dem Ausland für die heimische Region nutzbar gemacht werden können. Hier wird zunächst untersucht, ob im Ausland „regionale cluster“ gegeben sind. Sollte dies der Fall sein, werden geeignete Akquisitionsinstrumente zu entwickeln sein.
- Gemeinsam soll auch überlegt werden, wie die an der Universität Siegen immatrikulierten ausländischen Studenten stärker zum Verbleib in der oder zur Rückkehr in die Region motiviert werden können. Die im Ausländerrecht gegebenen Möglichkeiten sollen dabei weitestgehend ausgeschöpft werden. An der Universität Siegen studieren derzeit insgesamt 14.400 junge Menschen, 1.680 oder 12 % hiervon stammen aus dem Ausland. Gerade die letztgenannte Gruppe soll zu einem relevanten Bestandteil der regionalen Fachkräftestrategie entwickelt werden.

Vorgesehene **Netzwerktreiber** in diesem Themenfeld: Die IHK sowie die Universität Siegen, in enger Abstimmung mit beiden Bildungsbüros. Diesen drei Partnern obläge es gemeinsam mit interessierten Unternehmen, Bildungseinrichtungen sowie Berufskollegs ergänzende Konzepte und Modelle zu entwickeln, um

- die Mobilität von Auszubildenden und Studenten weiter zu forcieren,
- die Aufnahmebereitschaft heimischer Unternehmen zu steigern,
- das Potential ausländischer Studierender für die Fachkräftegewinnung und -sicherung besser zu nutzen als bisher,
- ggf. die Akquisition technischer Fach- und Führungskräfte im Ausland zu intensivieren,
- bilinguale Bildungs- und Studienangebote zu vermehren und
- dadurch den interkulturellen Austausch mit dem Ziel zu beschleunigen, sich besser auf ausländischen Märkten bewegen und sich zugleich als attraktiver Wirtschaftsstandort präsentieren zu können.

#### **5.4. Regionalinitiative „Technik ist weiblich“ starten**

Die Unternehmen in beiden Kreisen verdienen ihr Geld nach wie vor mehrheitlich im verarbeitenden Gewerbe. Dies wird auf absehbare Zeit so bleiben. Dabei sind die betrieblichen Belegschaften überwiegend „männlich“ strukturiert. Hier sind auf mittlere und längere Sicht gravierende Änderungen erforderlich. Es ist mehr als geboten, auf allen technischen Ebenen des Produzierens mehr weibliche Personen für die entsprechenden Tätigkeiten zu interessieren. Dies erfordert einen breit und permanent angelegten Prozess entlang der gesamten Bildungskette:

- Bereits in Kindergarten und Schule wird mehr dafür getan, insbesondere Mädchen für technische Zusammenhänge stärker zu sensibilisieren und zu interessieren.
- Im Bereich der unmittelbaren Übergangstätigkeiten von der Schulzeit in den Beruf wird verstärkt auf die Chancen der technischen Berufe hingewiesen. Für diesen Zweck sollen in beiden Kreisen die überbetrieblichen Lehrwerkstätten umfangreich in die entsprechenden Projekte und Initiativen „eingespannt“ werden.
- In der gymnasialen Oberstufe muss verstärkt darauf hingewirkt werden, insbesondere Abiturientinnen für die Inanspruchnahme technisch-ingenieur-wissenschaftlicher Studiengänge zu motivieren. Die Zusammenarbeit der Gymnasien mit den einschlägigen Lehrstühlen der Universität wird dabei ebenso intensiviert wie diejenige mit der Agentur für Arbeit (Team U 25).
- In der operativen Arbeitsmarktpolitik sind mehr kreative Elemente gefordert, Frauen auch über entsprechende öffentlich geförderte Qualifizierungen stärker für technische Einsatzgebiete in Unternehmen zu begeistern.

- Schließlich sind umfangreichere Anstrengungen als bisher erforderlich, bereits in der Produktion im niederschweligen Bereich eingesetzte Frauen dort, wo sinnvoll und notwendig, Ziel führend zu qualifizieren, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und sie für die Inanspruchnahme höherwertiger Tätigkeiten zu begeistern.

Das übergeordnete Ziel all dieser einzelnen Initiativen wird darin bestehen, die Frauenerwerbsquote insbesondere im verarbeitenden und handwerklichen Bereich signifikant zu erhöhen. Schrittweise soll sie in den nächsten 10 Jahren in beiden Kreisen auf Bundesdurchschnitt angehoben werden.

Im Kreis Siegen-Wittgenstein soll dabei sehr viel stärker als bisher für die Inanspruchnahme schweißtechnischer Berufe geworben werden. Positive Effekte erhoffen sich die Akteure auch von der Umsetzung der Projekte „Technik und Kunst“ sowie „Vorbildfrauen“. Zudem soll ein rollierender Technikworkshop für Erzieherinnen und Lehrerinnen geschaffen werden - ein permanentes Fortbildungsangebot von Tages-Workshops zur Steigerung der Technikaffinität, das regelmäßig von allen interessierten Erzieherinnen und Erziehern der Kindertagesstätten sowie der Lehrerinnen und Lehrer von Primar- und Sekundarschulen im Kreis Siegen-Wittgenstein besucht werden kann. Mit diesen einzelnen Instrumenten soll auch versucht werden, die „weiblichen Ausbildungsquoten“ in den industriellen Metall- und Elektroberufen (derzeit: knapp 2 %) signifikant zu steigern.

Vorgesehener **Netzwerktreiber dieser Regionalinitiative**: Das Berufsbildungszentrum (bbz) der IHK Siegen. Das bbz hat Bereitschaft signalisiert, hierzu erhebliche Eigenmittel einzusetzen. Weitere Akteure: alle allgemein bildenden Schulen, interessierte Unternehmen aus Industrie und Handwerk, Gleichstellungsbeauftragte des Kreises und der Kommunen, Einrichtungen, die in der Erzieher/innen-Ausbildung aktiv sind sowie die Schulaufsicht.

Im Kreis Olpe wird das regionale Bildungsbüro als **Netzwerktreiber** agieren, hierbei ist eine enge Zusammenarbeit mit der LEWA GmbH Attendorf vorgesehen, der einzigen überbetrieblichen Lehrwerkstatt im Kreis Olpe. Die LEWA wird dabei sicherstellen, dass die sie tragenden Industrieunternehmen möglichst in allen Kommunen im Kreis Olpe mit in entsprechende Initiativen und Projekte eingebunden werden, die einen verstärkten Einsatz weiblicher Fach- und Führungskräfte zum Ziel haben. Auch das Berufskolleg Olpe wird sich in die entsprechenden Aktivitäten mit seinen Laborkapazitäten und seinem Lehrkörper einbringen.

### **5.5. Initiativen am Beginn der Bildungskette verstetigen und besser verzahnen**

Es ist mittlerweile unbestritten, welchen wesentlichen Stellenwert die frühkindliche Bildung einnehmen muss, wenn Kinder zu Jugendlichen werden und beim Eintritt in das Beschäftigungssystem tatsächliche Teilhabe am gesellschaftlichen Leben erwerben wollen. Wenn auch in den letzten internationalen Vergleichsstudien Verbesserungen erzielt wurden, bescheinigten die einschlägigen empirischen Erhebungen doch im vergangenen Jahrzehnt regelmäßig, dass in der Bundesrepublik Deutschland hier erheblicher Nachholbedarf besteht.

- Nach wie vor sind die Sprachkenntnisse zahlreicher Schülerinnen und Schüler auch am Ende ihrer Schullaufbahn mit erheblichen Mängeln behaftet.
- Nach wie vor verlassen rund 15 % aller Schülerinnen und Schüler die allgemein bildenden Schulen ohne einen Schulabschluss.
- Und nach wie vor weisen zahlreiche einstellende Unternehmen beim Übergang von der Schule in den Beruf auf eklatante Schwächen in basalen Kulturtechniken, im Rechnen etwa bei der Subtraktion, der Addition, der Division, der Multiplikation, dem Dreisatz oder der Prozentrechnung hin.

Zahlreiche Unternehmen sind daher zu Beginn der betrieblichen Ausbildung mittlerweile gezwungen, betriebliche Reparaturmaßnahmen durchzuführen. Während einerseits Investitionen in die Schulinfrastruktur im Primar- und Sekundarbereich nicht in hinreichendem Maße vorgenommen werden, um die gegebenen Lücken zu schließen, verschlingen andererseits die Ausgaben im sogenannten Übergangssystem mittlerweile bis zu 4 Mrd. € jährlich.

Die arbeitsmarktpolitischen Akteure in den Kreisen Siegen-Wittgenstein und Olpe sind sich darin einig, wie wichtig es ist, die diesbezüglichen Defizite an Ausbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen bereits an der „Wurzel“ anzugehen, d.h. bereits am Beginn der Bildungskette die notwendige Initiativen zu verstärken, zu verstetigen und besser miteinander zu verzahnen. Hierbei fängt die Region wahrlich nicht „bei null“ an: Im Kreis Olpe erfolgt bereits derzeit das Übergangsmanagement auf der Grundlage von Konzepten mit anerkannten Qualitätsstandards unter besonderer Berücksichtigung individueller Förderbedarfe ab Klasse 5. Dabei werden die Unterstützungsleistungen des öffentlichen Trägers der Jugendhilfe im Übergangsmanagement mit einbezogen. Zugleich engagieren sich Verbände und Unternehmen der Wirtschaft in allen Sekundarschulen. Handlungsleitend bei den entsprechenden Initiativen sind dabei folgende Grundüberlegungen:

- Schon Drei- bis Sechsjährige sollen im Vorschulalter in intensiverer Weise als bisher spielerisch an technisch-naturwissenschaftliche Phänomene herangeführt werden.

- Im Kreis Olpe werden bereits derzeit gezielt Kooperationsprojekte zwischen Kindertageseinrichtungen und Grundschulen durchgeführt - etwa um die Möglichkeiten einer durchgängigen Sprachförderung zu verbessern. Diese Initiativen sollen weiter ausgebaut werden; zum Beispiel durch das Projekt „Nano-Forscher im Kreis Olpe“.
- Ausbildungsreife kann auf Dauer nur sichergestellt werden, wenn die deutsche Sprache konsequent beherrscht wird. Initiativen zur Vermittlung verbesserter Sprachkompetenz, die den Deutschunterricht in den allgemein bildenden Schulen von Klasse 1 bis Klasse 10 sinnvoll flankieren, sollen in Angriff genommen werden.
- Erlebnisorte, an denen in beiden Kreisen physikalisch-technische Grundprinzipien vermittelt und veranschaulicht werden können, sollen ausgebaut werden. Gedacht ist hierbei zunächst an Initiativen wie das „Haus der kleinen Forscher“, die weiter ausgebaut werden sollen. Im Kreis Siegen-Wittgenstein etwa sollen für alle Kindergartenträger im Kreisgebiet Multiplikatorenschulungen mit dem Ziel angeboten werden, dass alle Einrichtungen das Gütesiegel „Haus der kleinen Forscher“ erwerben. Die Schulung der Beschäftigten wird hierbei eine wesentliche Voraussetzung für die Erlangung der Siegel sein.
- Aber auch die zwischenzeitlich eingerichteten Transferkapazitäten der Universität Siegen (etwa durch „science lab“; im Rahmen der ZDI-Initiative gefördert), die Möglichkeiten, die regional tätige Technikmuseen (Freudenberg, Wendener Hütte) als „außerschulische Lernorte“ bieten, oder auch die betrieblichen Ausbildungskapazitäten von größeren Unternehmen können hierbei Nutzen stiftend eingesetzt werden.
- Übergeordnetes Ziel ist es, in beiden Kreisen schulform-übergreifende, dezentrale Bildungsnetzwerke auf kommunaler Ebene zu entwickeln, in denen Gymnasien, Unternehmen, verschiedene Schulformen der Sekundarstufe I, aber auch Grundschulen und, wo möglich, auch Kindergärten mitarbeiten können.
- Die Vernetzung aller dezentralen Initiativen in beiden Kreisen soll zugleich forciert werden. Hierin wird eine wesentliche Aufgabe der regionalen Bildungsbüros bestehen.
- Zugleich sind alle beteiligten Akteure bestrebt, technische Fortbildungen für Lehrkräfte der Primarschulen systematisch und flächendeckend anzubieten. Das Projekt KiSTe und andere Ansätze, die der verstärkten Befassung von Schülerinnen und Schülern im Primarbereich dienen, sollen ebenfalls in die Fläche getragen werden.
- Schließlich soll auch der Technikgehalt in der Erzieherinnen- und Erzieher-Ausbildung konsequent ausgebaut werden. Hier sind Kooperationen mit den einschlägigen Berufskollegs vorgesehen. Erste Schritte hierzu sind über das Instrument der „Robertas“ in Siegen-Wittgenstein zwischen dem Berufskolleg AHS und dem bbz bereits eingeleitet worden, weitere sollen folgen.

**Netzwerktreiber in beiden Kreisen:** Die regionalen Bildungsbüros. In Siegen-Wittgenstein ist dabei eine enge Verzahnung mit der ZDI-Landesinitiative denkbar, die ebenfalls vom Bildungsbüro geschäftsführend begleitet wird.

### **5.6. Übergang von der Schule in den Beruf optimieren**

Die Unternehmen in Industrie, Handel und Handwerk benötigen qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Einem gleitenden und effektiven Übergang von der Schule in den Beruf kommt hierbei eine wesentliche Funktion zu. An dieser „Nahtstelle“ entscheidet sich, welchen Weg Jugendliche bei dem Eintritt in das Erwerbsleben einschlagen. Beide Kreise, die Agentur für Arbeit, die Jobcenter, Kammern, Verbände und Gewerkschaften sind sich darin einig, dass ein kohärentes Förderungssystem unabdingbar ist, das Brüche in der schulischen Bildung verhindert und möglichst frühzeitig auf eine wirksame berufliche Orientierung wie auch auf die schulische und soziale Stabilisierung von Schülerinnen und Schülern setzt.

Unterschiedlichste staatliche Akteure haben dabei in den vergangenen Jahren ein immer komplizierteres System von Stützinstrumenten entwickelt, das mittlerweile einen fast erschreckenden Grad an Intransparenz erreicht hat. Standen hierbei bis vor wenigen Jahren die Stützmaßnahmen für erfolglose Lehrstellenbewerber im Vordergrund, erweiterte sich das Handlungsspektrum in den vergangenen fünf Jahren fast sprunghaft um vielfältige Projekte und Initiativen, die einer frühzeitigeren Berufsorientierung ab Klasse 8 den Weg bahnen sollten. Auch hier gilt mittlerweile:

**Weniger wäre mehr,  
konzentrierter wäre effektiver,  
strukturiert wäre preiswerter.**

Genau hier will die Region erneut ansetzen, nachdem sie bereits mit dem (im Übrigen in Siegen entwickelten) Modellvorhaben „Ein-Topf“ hier einen Problemlösungsansatz erprobte. Die Region versteht daher das entwickelte Fachkräftekonzzept auch als Chance, im Übergang von der Schule in den Beruf neue, klarere und verlässlichere Strukturen zu entwickeln. Im Einzelnen wird dabei in beiden Kreisen auf die nachstehenden Punkte besonderer Wert gelegt:

- Wir wollen noch frühzeitiger und noch systematischer allgemein bildende und berufsbildende Schulen in der Sekundarstufe I vernetzen.
- Mittelfristig soll jede allgemein bildende Schule über ein funktionsfähiges Berufsorientierungskonzept in den Jahrgängen 8 bis 10 verfügen und dabei einen Übergangsprozess verantworten, der sich kontinuierlich am individuellen Beratungsbedarf der Schüler orientiert und eine permanente Begleitung durch schulisch verankerte Ansprechpartner sicherstellt.
- Die Ausbildungsvorbereitung soll ausschließlich auf Jugendliche konzentriert werden, die nicht über die hinreichende Ausbildungsreife verfü-

gen. Dabei gilt: Kein Abschluss ohne Anschlussperspektive. Niederschwellige Ausbildungseintritte sollen zukünftig durch anrechnungsfähige Qualifizierungen optimiert werden.

- Jede einzelne allgemein bildende Schule in beiden Kreisen soll bei jeder einzelnen Problemstellung im Themenfeld „Übergang Schule/Beruf“ mittelfristig auf eine zentrale Anlaufstelle zurückgreifen können, die für die Schulen sämtliche Bildungs- und auf den unmittelbaren Übergang der Schülerinnen und Schüler in die betriebliche Erstausbildung bezogenen Anfragen bündeln und deren Beantwortung kanalisieren wird.
- Vielfach sind in beiden Kreisen in den vergangenen Jahren auch spezifische Projektansätze zum „Einfangen“ von schulmüden Jugendlichen und „Schulverweigerern“ entwickelt worden. Diese Ansätze wollen wir weiter systematisieren und zu einem stimmigen und präventiv ausgestalteten Gesamtkonzept fortentwickeln.

Im Kreis Siegen-Wittgenstein wird die Regionalinitiative „Haus der Berufsvorbereitung“ in den kommenden fünf Jahren mit dem Ziel fortentwickelt, die clearing-Funktion des Berufsbildungszentrums (bbz) der IHK Siegen im eingeleiteten Startklar-Prozess weiter auszubauen, um dort in der Endausbaustufe eine „one stop agency“ für alle Fragen rund um das Thema der Berufsorientierung für alle interessierten allgemein bildenden Schulen im Kreis Siegen-Wittgenstein zu schaffen. Zugleich sind die Akteure bestrebt, die hohen erzielten Vermittlungsquoten (85 %) beizubehalten und zugleich sicherzustellen, dass die regionale Wirtschaft auch zukünftig zu erheblichen Teilen in die Finanzierung der entsprechenden Aktivitäten eingebunden bleibt. Bereits in den vergangenen 4 Jahren akquirierte das bbz bei Stiftungen, Unternehmen, Kammern, Verbänden, Gewerkschaften und privaten Initiativen ca. 1.1 Mio. € an privaten Fördergeldern, die in sinnvolle Übergangsjahre flossen. Hinzu kamen Eigenmittel in sechsstelliger Größenordnung. Der Prozess wird - wie bisher bereits intensiv praktiziert - in enger und vertrauensvoller Zusammenarbeit mit dem regionalen Bildungsbüro und der Schulaufsicht gestaltet.

Der Ganztagsunterricht soll dabei im umfassenden Sinne für Berufsorientierung nutzbar gemacht werden. Mittelfristig besteht das Ziel des Kreises Siegen-Wittgenstein auch darin, für die entsprechenden Ganztagsangebote neben den bereits eingesetzten überbetrieblichen stärker auch betriebliche Ausbildungskapazitäten einzubinden. Auf diese Weise könnte noch sehr viel direkter der Kontakt zwischen den allgemein bildenden Schulen und entsprechenden Unternehmen intensiviert werden. Zugleich wird dieses Vorgehen sicherstellen, die im Ausbildungskonsens auf Landesebene formulierten diesbezüglichen Zielsetzungen zu erfüllen.

**Netzwerktreiber im Kreis Siegen-Wittgenstein:** Berufsbildungszentrum (bbz) der IHK Siegen, in enger Abstimmung mit dem Kreis Siegen-Wittgenstein, dem Bildungsbüro und der Schulaufsicht. Daneben sind einbezogen: alle allgemein bildenden Schulen, die Berufskollegs, Einrichtungen der beruflichen Bildung, Agentur für Arbeit, Jobcenter.

Im Kreis Olpe wird die Funktion des **Netzwerktreibers** das regionale Bildungsbüro übernehmen. Die weiteren einzubeziehenden Einrichtungen sind nahezu identisch mit denen im Kreis Siegen-Wittgenstein. In inhaltlicher Hinsicht soll im

Kreis Olpe in den kommenden Jahren versucht werden, über Projekte wie das „education center“, ein „Mobiles Schülerlabor“, die Initiative „Nano-Forscher Olpe“ sowie eine verstärkte Kooperation insbesondere der Hauptschulen und des Berufskollegs neue Akzente zu setzen.

#### **Entwickelte Projektideen in dieser Handlungslinie:**

Keine neuen Projekte und Initiativen erforderlich,  
allerdings konsequente Schärfung und Fortführung  
der regionalen Lösungsansätze im oben beschriebenen Sinne

#### **5.7. Personalentwicklungsberatung konsequent fortentwickeln**

Bereits 1987 entstand in der Region die Idee, eine trägerneutrale Weiterbildungsberatung für alle Fragen der beruflichen Qualifizierung einzurichten. Diese Beratungsstelle informiert und berät jährlich zwischen 1.500 und 2.000 weiterbildungswillige Personen, ihr Kundenstamm liegt im Schwerpunkt im Altkreis Siegen. Der Beratungsservice Weiterbildung (BSW), getragen von der KM:SI GmbH und in seiner Tätigkeit finanziell unterstützt durch Verbände, Kammern, Gewerkschaften und Berufsbildungseinrichtungen, kann heute für sich in Anspruch nehmen, als etablierte und ausgesprochen stark in Anspruch genommene Anlaufstelle für nahezu alle Fragen zu gelten, die Weiterbildungswillige rund um das Thema der individuellen Karriereplanung formulieren. Der BSW soll in den kommenden Jahren zu einem Ankerpunkt in der gesamten Arbeitsmarktregion entwickelt werden, der die Zusammenarbeit der Träger beruflicher Bildung mit dem Ziel intensiviert,

- die unternehmerischen Bildungsbedarfe, die die Region permanent eruieren wird (siehe hierzu auch Ziffer 5.9.), auf neue Kooperationsprojekte hin zu kanalisieren,
- Weiterbildungs- und Karrieremessen in beiden Kreisen anzustoßen, zu planen und durchzuführen,
- die bisher auf die Weiterbildung konzentrierte Beratung in das Themenfeld der betrieblichen Organisationsentwicklung hineinzuführen und dabei intensive Arbeitskontakte zu einschlägigen Unternehmensberatungen und Hochschulinstituten aufzubauen,
- dual career service-Angebote zu entwickeln und umzusetzen, die dem Ziel dienen, Fach- und Führungskräfte, die in die Region (zurück) wollen, durch abgestimmte Hilfsangebote „an die Hand zu nehmen“,
- die trägerneutrale Weiterbildungsberatung auch im Altkreis Wittgenstein zu intensivieren und damit das Beratungsangebot zu dezentralisieren,
- die Angebotsstruktur in personeller und organisatorischer Hinsicht auch im Kreis Olpe abzubilden.

**Netzwerktreiber** in dieser Handlungslinie im Kreis Siegen-Wittgenstein: Die KM:SI GmbH. Sie wird die Aufgabe wahrnehmen, in die Umsetzung der oben beschriebenen Maßnahmen die Träger beruflicher Bildung, die Kammern, Verbände, den Kreis und die Kommunen sowie die Agentur für Arbeit, die Gewerkschaften und das Jobcenter einzubinden.

Die KM:SI GmbH und ihre Gesellschafter erklären sich vor diesem Hintergrund bereit, eigene Finanzmittel zur Mitfinanzierung dieser Aufgabenausweitung zur Verfügung zu stellen. Das regionale Bildungsnetzwerk Siegen-Wittgenstein wird die entsprechenden Aktivitäten insoweit unterstützen, als es Initiativen zu einer verbesserten organisatorischen Zusammenführung aller kommunalen Bildungseinrichtungen vor Ort (Schulverwaltung, Volkshochschulen, Bibliotheken, Musikschulen etc.) in Angriff nimmt. Ziel ist es auch hier, durch eine engere Verzahnung zu Synergieeffekten zu gelangen.

Im Kreis Olpe wird derzeit angedacht, dass die Volkshochschule des Kreises Olpe die Aufgabe des **Netzwerktreibers** übernehmen und dabei die entsprechenden Arbeitsstrukturen der KM:SI GmbH nutzen könnte. Die IHK erklärt sich bereit, für die konkrete Beratungstätigkeit vor Ort die räumliche Infrastruktur zur Verfügung zu stellen. Zunächst wird es im Kreis Olpe darum gehen, leistungsfähige Beratungsstrukturen aufzubauen, die entsprechende Infrastruktur vorzuhalten und die Voraussetzungen für eine intensive Trägerkooperation zu schaffen. Hierdurch soll nicht zuletzt auch ein Beitrag dazu geleistet werden, dass die zur Verfügung stehenden öffentlichen Förderinstrumente wie der Bildungsscheck oder die Bildungsprämien auch durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kreis Olpe stärker als bisher in Anspruch genommen werden können.

#### **5.8. Gesundheit im umfassenden Sinne als Instrument der Fachkräftesicherung begreifen**

Es ist mittlerweile eine Binsenweisheit, dass unsere Gesellschaft unübersehbar älter wird, auch und gerade im südwestfälischen Raum. Gleichzeitig können es sich die Unternehmen in Industrie, Handwerk und Handel vielfach immer weniger leisten, auf die Expertise und Erfahrung älterer Mitarbeiter zu verzichten. Ein gezieltes Gesundheitsmanagement in Unternehmen kann dazu beitragen, die Leistungsfähigkeit und Motivation älterer Mitarbeiter besser zu konservieren. Zudem ist die „innerbetriebliche Lebensqualität“ der gesamten Belegschaften durch sinnvolle, oftmals auch gar nicht kostspielige Maßnahmen und Impulse verhältnismäßig leicht zu steigern. Fehlzeiten etwa durch Stress, „ungesunde“ Arbeitsplatzgestaltung, zu wenig Bewegung, Rückenprobleme, falsche Ernährung, Suchtverhalten lassen sich dadurch reduzieren. Nicht zuletzt gewinnen Arbeitgeber, die in ein betriebliches Gesundheitsmanagement investieren, deutlich an Attraktivität im Hinblick auf die Gewinnung und Bindung ihrer Mitarbeiter.

Die Region ist in diesem Themenfeld noch nicht „geordnet“ aufgestellt. Eine Verstärkung unabhängiger und kostenloser Beratungsangebote für Unternehmen macht Sinn, insbesondere für in dieser Hinsicht oftmals „unbedarft“ arbeitende KMU. Ziel ist es in diesem Themenfeld, mit Veranstaltungsreihen, Umfragen und einer Vernetzung zu bereits bestehenden lokalen Angeboten das betriebliche Gesundheitsmanagement auf allen Ebenen zu erleichtern.

**Netzwerktreiber** in diesem Themenfeld: Arbeitsmedizinisches Zentrum, Kooperationspartner: Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Krankenkassen, Kliniken, IHK, HwK.

Es geht bei den ins Auge gefassten Aktivitäten in diesem Handlungsfeld jedoch nicht allein darum, das Gesundheitsthema stärker in den Fokus der betrieblichen Personalplanung zu rücken. Die zunehmende Alterung der Gesellschaft, der Geburtenrückgang, vor allem aber auch die Kostenentwicklung im Gesundheitswesen zwingen ebenfalls zu neuartigen Lösungsansätzen. Insbesondere die zunehmenden fachlichen Spezialisierungserfordernisse im Alltag pflegender Berufe sowie der sich deutlich abzeichnende Mangel an Fachkräften im Pflegebereich zwingen geradezu zu neuen Antworten. Vor diesem Hintergrund haben sich im Kreis Siegen-Wittgenstein die Krankenhausträger auf ein gemeinsames Vorgehen verständigt, das Qualifizierungsthema „überbetrieblich“ anzugehen.

Ein gemeinsames Aus- und Weiterbildungsinstitut soll entstehen, in dem gemeinsam aus- und fortgebildet wird. Zudem sollen neue Bildungsdienstleistungen entwickelt werden, durch die gezielt dem Fachkräftemangel begegnet werden kann. Zugleich wird dadurch das Oberzentrum Siegen auch über die Landesgrenzen hinaus als Gesundheitsstandort gestärkt. Das zu gründende Aus- und Weiterbildungsinstitut wird dabei Aus- und Fortbildungsgänge in den nachstehenden Themenfeldern entwickeln und durchführen:

- Gesundheits- und Krankenpflege
- Gesundheits- und Kinderkrankenpflege
- Operationstechnische Assistenz (OTA)
- Betreuungskraft im Pflegeheim
- Fachweiterbildung (pädiatrische) „Anästhesie und Intensivpflege“
- Weiterbildung zum „Praxisanleiter im Gesundheitswesen“
- Qualifizierung „Pflegefachkraft für schwerstkranke und dauerbeatmete Kinder und Jugendliche“
- Fachweiterbildung „Gerontopsychiatrie“
- Fachweiterbildung „Case-Management“
- Fachweiterbildung „Primary Nursing“
- Fachweiterbildung „Pain-Nurse“
- Weiterbildung „Familien, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege“
- Fachweiterbildung „Palliativ Care“
- Fachweiterbildung „Wundexperte“
- Grund- und Aufbaukurse „Kinästhetik“
- Grund- und Aufbaukurse „Basale Stimulation“

**Netzwerktreiber** in diesem Handlungsfeld: Kreisklinikum Siegen GmbH, in Kooperation mit St. Marienkrankenhaus Siegen, Diakonie-Klinikum Siegen und DRK-Kinderklinik Siegen. Das Projekt ist eingebunden in einen Gesamtprozess, der eine Neuaufstellung im gesundheitspolitischen Bereich zum Ziel hat (siehe hierzu etwa die Neustrukturierung der Kur- und Reha-Standorte in der Region).

## 5.9. Anerkennungs-Offensive für Migranten in Angriff nehmen

Menschen mit Migrationshintergrund unterliegen erhöhten Arbeitsmarktrisiken - auch in Siegen-Wittgenstein und Olpe. Dies gilt für die Erwachsenen, es gilt in mindestens ebenso starkem Ausmaß auch für deren Kinder. In den vergangenen Monaten wurde auf nationaler Ebene intensiv über die wichtige Frage der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationsnachweise diskutiert. Das Berufsqualifizierungsfeststellungsgesetz wird im Herbst abschließend in Bundesrat und Bundestag beraten. Mit dem Inkrafttreten zum 01.04.2012 ist zu rechnen.

Beide Kreise wollen die damit verbundene Chance zu einem Kernanliegen ihrer operativen Arbeitsmarktpolitik ausgestalten. Hierbei wird auf die traditionell enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen der Agentur für Arbeit, den Jobcentern, den Kreisverwaltungen sowie den Kommunen, den Kammern, der gewerblichen Wirtschaft sowie den Gewerkschaften und den Wohlfahrtsverbänden gesetzt. Gemeinsam wollen diese Partner im Jahre 2012 eine breit angelegte „Allianz“ für die Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationsnachweise starten. Im Kern sieht die Initiative vor, Menschen mit Migrationshintergrund so weit wie möglich zu mobilisieren, sich ihre formal und informal in ihren Heimatländern erworbenen Qualifikationen testieren zu lassen, auch um dadurch die (Wieder-) Eintrittswahrscheinlichkeit in den ersten Arbeitsmarkt zu erhöhen. Zudem soll dieser Personenkreis wirksam dabei unterstützt werden, die deutsche Sprache in Wort und Schrift zu beherrschen, um auch auf diese Weise die gesellschaftliche und beschäftigungsbezogene Integration zu verbessern. Die (noch informellen) Abstimmungsgespräche zwischen allen relevanten Beteiligten laufen hierzu bereits seit März 2011.

Der Gesetzgeber wird mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit alle mit der Anerkennung verbundenen hoheitlichen Aufgaben den Kammern der gewerblichen Wirtschaft übertragen. Hieraus ergibt sich, dass die IHK Siegen und die Handwerkskammer Südwestfalen die Funktion des Netzwerktreibers in diesem Handlungsfeld wahrnehmen. Soweit bei der Wahrnehmung dieser Aufgabe ergänzende Kompetenzfeststellungsverfahren oder Weiterbildungsberatungsbedarf entsteht, kann jederzeit auf die Dienstleistungen der KM:SI GmbH

zurückgegriffen werden. Im Übrigen ist der enge Schulterschluss mit den in beiden Kreisen ansässigen Einrichtungen der Wohlfahrtspflege anzustreben und sicherzustellen.

Ein weiteres Element unserer Strategie wird darin bestehen, die an der Universität Siegen immatrikulierten ausländischen Studenten stärker zum Verbleib in der oder zur Rückkehr in die Region zu motivieren (siehe hierzu auch die Ausführungen unter Ziffer 5.3.).

Ansonsten wird für die Bereitstellung ergänzender Finanzierungsmittel für die Wahrnehmung der Aufgaben derzeit in beiden Kreisen kein Bedarf gesehen.

### **5.10. Leistungsfähiges Prognoseinstrumentarium entwickeln**

Die Bundesagentur für Arbeit hat in ihrer Schrift „Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland“ überzeugend dargelegt, dass eine verbesserte Arbeitsmarkttransparenz zwar nicht unmittelbar das Fachkräfteangebot steigert, aber deutlich dazu beiträgt, Vakanzzeiten zu verkürzen und die Menschen in Stellen zu bringen, die ihren persönlichen Potentialen und Präferenzen möglichst weitgehend entsprechen. Nur Fachkräfte, die Zugang zu verständlichen Informationen über den Arbeitsmarkt und zudem über exakte Kenntnis ihrer eigenen Potenziale und Chancen hätten, wären in der Lage, sich punktgenau für eine Weiterqualifikation in ihrer Heimatregion zu entscheiden oder einen Umzug in Regionen ins Auge zu fassen, in denen ihr Qualifikationsprofil eher gesucht und entsprechend honoriert werde. Dies wiederum verlange nach verstärkten Anstrengungen, die Transparenz auf dem Arbeitsmarkt insgesamt zu steigern.

Die Agentur für Arbeit und die beiden in Siegen-Wittgenstein und Olpe tätigen Jobcenter sehen in der passgenauen Vermittlung von Kunden auch zukünftig einen ihrer wesentlichsten Aufträge ihres Arbeitsgeber-Services. Ergänzend hierzu und um die Arbeitsmarkttransparenz im oben beschriebenen Sinne zu verbessern, soll dem einvernehmlichen Willen der Region zufolge ein leistungsfähiges Prognoseinstrumentarium entwickelt werden. Dieses Prognoseinstrumentarium wird dynamisch fortgeschrieben und beide Marktteilnehmer (Unternehmen in ihrer wirtschaftlichen und beschäftigungsbezogenen Entwicklung sowie Arbeitnehmer in ihren qualifikatorischen Profilen) in den Blick nehmen. Hierzu sollen einerseits das bei der Bundesagentur für Arbeit verfügbare Instrument des „Arbeitsmarkt-Monitors“ und andererseits der Fachkräftemonitor, der vom Wifor-Institut der Universität Darmstadt entwickelt wurde, gemeinsam genutzt werden. Beide von uns ins Auge gefassten Instrumente ergänzen sich hinsichtlich der entsprechenden Angebots- und Nachfragewirkung in optimaler Weise.

Das arbeitsmarktpolitische Ziel besteht darin, detaillierte Informationen zu den beschäftigungsstrukturellen Änderungen zu erhalten, auch in teilregionaler Hinsicht und vor allem bezogen auf die qualifikatorischen Anforderungen, die mit entsprechenden Arbeitsplätzen verbunden sind. Ziel ist es

hierbei auch, eine dynamische Betrachtung anzustellen. Das von der Wifor GmbH entwickelte Analyse- und Prognosetool basiert u. a. auf den Konjunkturerhebungen der Kammern und bezieht diese ebenso in ihre Prognosen mit ein wie die wirtschaftliche Entwicklung der letzten 10 Jahre.

**Netzwerktreiber** in dieser Handlungslinie: Die IHK Siegen, die hierfür eine „Servicestelle Fachkräftekoordination“ einrichtet, gemeinsam mit der Handwerkskammer Südwestfalen und Agentur für Arbeit. In die entsprechenden Tätigkeiten sollen relevante Institute der Universität Siegen eingebunden werden. Die regionalpolitische Zielsetzung wird jedoch nicht allein darin bestehen, permanent auf Teilregionen sowie auf bestimmte Branchen bezogene Datenkränze zu erhalten und auszuwerten, die eine passgenaue Fortschreibung der konzeptionellen Vorstellungen der Region ermöglichen und flankieren. Wir erwarten von der Servicestelle darüber hinaus gezielte Untersuchungen, wie sich der Wert der „industriellen Facharbeit“ in den nächsten Jahren entwickeln wird, welche Rolle die Zeitarbeit zukünftig spielen kann, welche Relevanz Leiharbeitnehmer für die Unternehmen tatsächlich haben werden, in welchen Segmenten das Fachkräfteproblem neben der Industrie bereits kurzfristig besonders „durchschlagen“ wird (Pflegebranche; Gastgewerbe) etc.

#### **5.11. Regionale Fachkräftestrategie als fortlaufenden Prozess verstehen**

Die hier vorgelegten Bausteine eines Fachkräftekonzepts sind das Ergebnis eines dreimonatigen innerregionalen Meinungsbildungsprozesses. Das Ergebnis kann daher für sich allenfalls vorläufigen und „holzschnittartigen“ Charakter in Anspruch nehmen. Die regionalen Akteure sind dennoch sicher, die momentan gegebenen Prioritäten in dem Konzept verdeutlicht zu haben. Dabei wurden, so weit dies möglich war, auch in quantitativer Hinsicht Detaillierungsgrade formuliert, die einer Überprüfung standhalten.

Der Lenkungskreis der Regionalagentur verständigte sich darauf, die formulierten Prioritätensetzungen regelmäßig zu überprüfen und das Fachkräftekonzept in einem zweijährigen Turnus fortzuschreiben. Hierzu soll nicht zuletzt der unter Ziffer (9) beschriebene Aufbau eines leistungsfähigen Prognoseinstrumentariums wirkungsvolle Beiträge leisten. Die erste Fortschreibung wird Ende des Jahres 2013 vorgenommen. Der Lenkungskreis wird zu gegebener Zeit hierzu den Auftrag erteilen. Seine Zusammensetzung erlaubt es, innerhalb der zweijährigen „Gültigkeit“ des Konzepts Modifizierungen vorzunehmen, wenn dies für sinnvoll und notwendig erachtet wird.

Die Formulierung des Konzepts wird als „atmenden Prozess“ aufgefasst, der eine permanente Fortschreibung erfordert. Zugleich versteht sich der Lenkungskreis der Regionalagentur als zentrales Abstimmungsgremium für alle Fragen im Rahmen der regionalen Fachkräftestrategie.

Die Entwicklung des hier vorgelegten Konzepts erfolgte ausschließlich mit „Bordmitteln“ der bestehenden Akteure. Bewusst wurde dabei auf die Einschaltung externer Beratungsgesellschaften verzichtet, damit ein möglichst authentisches Konzept entstehen konnte. Dieses Vorgehen wird auch zukünftig praktiziert. Von Vorteil ist dabei sicherlich auch der „kurze Draht“ in der Arbeitsmarktregion.

Der Verantwortungsbereich von Agentur und IHK umfasst jeweils beide Kreise. Innerhalb beider Kreise sind „lediglich“ ein DGB, eine Handwerkskammer, zwei Arbeitgeberverbände, eine Universität, zwei Jobcenter und zwei Fachhochschulen und eine verhältnismäßig überschaubare Anzahl an Bildungseinrichtungen „unterwegs“. Dies schafft die Voraussetzungen für schnelles Reagieren, sofern kurzfristige Änderungen in der Fachkräftestrategie sich als Vonnöten erweisen sollten.

Es ergibt sich zwingend, dass als **Netzwerktreiber** in dieser Handlungslinie der Lenkungskreis der Regionalagentur in Erscheinung treten wird. Da die Strategie für beide Kreise formuliert wird, erübrigt sich hier auch eine Differenzierung nach Kreisen.

#### **Entwickelte Projektideen in dieser Handlungslinie:**

Für die Bereitstellung ergänzender Finanzierungsmittel zur Wahrnehmung der beschriebenen Aufgaben wird derzeit in beiden Kreisen kein Bedarf gesehen.

#### **5.12. Institutionelle Komplexität reduzieren**

In der operativen Arbeits- und Ausbildungsmarktpolitik bestehen seit jeher durch gesetzliche Vorgaben und Verordnungen vorgegebene Gremien, die der innerregionalen Abstimmung und Konsensfindung dienen. Es handelt sich auf der Ebene der Kreise hierbei z. B. um die Schulausschüsse, den Verwaltungsausschuss der Agentur für Arbeit, die Berufsbildungsausschüsse der IHK und der HWK oder die Beiräte Schule und Beruf - um nur einige zu nennen. Daneben entstand in den vergangenen Jahren eine ganze Vielzahl unterschiedlichster Abstimmungsgremien, die im Wesentlichen der Handlungslogik landespolitischer Initiativen folgten. Hierunter fallen u. a. der Lenkungskreis der Regionalagentur, dessen Facharbeitsgremien, die regionale Ausbildungskonferenz, die ehemaligen „ARGE-Beiräte“, der ZDI-Steuerungskreis, die regionale Bildungskonferenz im Rahmen des Bildungsnetzwerkes, Facharbeitskreise im Ausbildungskonsens, Trägerarbeitskreise der Weiterbildner oder Arbeitskreise der Beschäftigungsträger - um auch hier nur eine kleine Auswahl zu nennen.

Hinzu kamen ad hoc-Arbeitsgruppen, die im Wesentlichen dann ins Leben gerufen wurden, wenn es darum ging, die Zielsetzungen und Prioritäten der regionalen Strukturpolitik neu zu definieren. Beispiele hierfür waren die Arbeitskreise zur Entwicklung eines Leitbilds für das Berufskolleg Wittgenstein (2009), Gremien, die die Bausteine einer regionalen Entwicklungsstrategie (2006) vorbereiteten oder solche, die sich anderen arbeitsmarktpolitischen Fragestellungen (etwa der Options-Thematik im SGB II-Bereich) widmeten. Schließlich gibt es weitere Abstimmungsrunden bei spezifischen Programm-Formen, etwa zum „Dritten Weg“ oder zum Programm „Star“.

In all diesen Gremien haben Vertreter bestimmter Institutionen Platz zu nehmen, um innerregional zu konsensfähigen Lösungen zu gelangen. Hierunter fallen die Kreise, die Gewerkschaften, die Kammern, Verbände, einige Bildungseinrichtungen, die Universität, die Agentur für Arbeit, die Jobcenter, um auch hier nur die Wesentlichen zu nennen. Der Grenzertrag vieler dieser Besprechungen, die sich jeweils mit Teilaspekten der Arbeitsmarktpolitik, mit spezifischen Programmen und „neuartigen“ Initiativen befassen müssen, ist regelmäßig nicht besonders ausgeprägt.

Die Akteure, die teilnehmen müssen, werden hierdurch in ihren Zeitbudgets zum Teil in erheblicher Weise belastet. Mit anderen Worten: Mit einem immer größeren Aufwand wegen immer zahlreicherer Initiativen wird ein immer zweifelhafterer Ertrag erreicht. Weniger wäre also mehr. Daher besteht die gemeinsame Grundauffassung aller arbeitsmarktpolitischen Akteure darin, die institutionelle Komplexität in Folge der Programm- und Initiativenflut von Bund und Ländern in der Region drastisch zu reduzieren.

Der Lenkungskreis der Regionalagentur hat sich vor diesem Hintergrund darauf verständigt, zukünftig häufiger zu tagen. Er versteht sich als zentrales Abstimmungsgremium für alle Fragen im Rahmen der regionalen Fachkräftestrategie. Alle Akteure verpflichten sich, alles in ihrem Wirkungsbereich mögliche zu tun, um neben den durch Gesetz und Verordnung vorgeschriebenen Gremien sämtliche Abstimmungsverfahren in anderweitigen Projekten und Initiativen unter dem Dach der Regionalagentur und des Lenkungskreises zu organisieren. Hiermit wird die Erwartung verbunden, die institutionelle Komplexität dauerhaft und nachhaltig zu senken, die Effektivität regionaler Besprechungen zu erhöhen und den Stellenwert der Regionalagentur zu stärken.

#### **Entwickelte Projektideen in dieser Handlungslinie:**

Für die Bereitstellung ergänzender Finanzierungsmittel zur Wahrnehmung der beschriebenen Aufgaben wird derzeit in beiden Kreisen kein Bedarf gesehen.

## **6. Am Erstellungsprozess beteiligte Personen**

Aland, Heiko	Kirchhoff Automotive Deutschland GmbH
Asshoff, Ferdinand	Bezirksregierung Arnsberg
Bechheim, Sabine	KM:SI GmbH
Beckehoff, Frank	Kreis Olpe
Böttcher, Martina	Kreis Siegen-Wittgenstein
Braach, Volker	Benteler International AG
Brase, Willi MdB	DGB - Region Südwestfalen
Breuer, Paul	Kreis Siegen-Wittgenstein
Drössler, Christian	Benno Drössler GmbH & Co. KG
Fiedler, Uta	Berufsbildungszentrum der IHK Siegen (bbz)
Frank, Karl-Otto	Achenbach Buschhütten GmbH
Gräbener, Klaus	IHK Siegen
Grafe, Holger	Gustav Hensel GmbH & Co. KG
Grimm, Sandra	DGB - Region Südwestfalen
Grübener, Horst	Aus- und Weiterbildungszentrum Bau (AWZ)
Hassler, Jürgen	Kreishandwerkerschaft Westfalen-Süd
Haring-Bolivar, Prof. Dr. Peter	Universität Siegen
Jäger, Stephan	IHK Siegen
Jähring, Dirk	W. Hundhausen GmbH
Kämpfer, Reinhard	KM:SI GmbH
Kipping, Petra	Regionalagentur Siegen-Wittgenstein/Olpe
Kneppe, Dr. Günter	SMS Siemag AG
Koßmann, Rainer	Handwerkskammer Südwestfalen
Lattek, Rainer	SMS Siemag AG
Leis, Werner	DGB - Region Südwestfalen
Melcher, Theo	Kreis Olpe
Mockenhaupt, Franz J.	IHK Siegen
Müller, Alf	Muhr und Bender KG
Müller, Bertram	Kreisklinikum-Siegen GmbH
Niemand, Meinolf	Handwerkskammer Südwestfalen
Patisson, Nina	Albrecht Bäume GmbH & Co. KG
Pokall, Gabriela	IHK Siegen
Rathmann, Jutta	IHK Siegen
Saßmannshausen, Karl-Heinz	STH Hüttental GmbH
Schäfer, Michael	Jobcenter Siegen-Wittgenstein
Schmengler, Elvira	Kreis Olpe
Schmidt, Ulrich	LEWA Attendorn GmbH
Schmidt-Classen, Joachim	Unternehmerschaft Siegen-Wittgenstein
Schneider, Tilo	Egon Großhaus GmbH & Co. KG
Schumann, Annette	SIEGENIA AUBI KG
Spurk, Dietmar	Mennekes Elektrotechnik GmbH & Co.
Staudacher, Dr. Norbert	VIEGA Attendorn GmbH
Stracke, Stephan	Arbeitgeberverband Olpe
Tillmann, Carsten	Agentur für Arbeit Siegen
Völmicke, Hans-Georg	Jobcenter Olpe
Volprecht, Andreas	LEWA Attendorn GmbH
Wörder, Mandy	EMG Automation GmbH
Wolf, Dr. Bettina	Agentur für Arbeit Siegen

