

## **Initiative zur Fachkräftesicherung in NRW**

### **Eckpunktepapier für ein Förderprogramm**

Globaler Wettbewerb, technologischer Wandel und demografische Entwicklung werden auch in Nordrhein-Westfalen zu enormen Herausforderungen bei der Sicherung von genügend Fachkräften führen. Schon jetzt sind Engpässe in manchen Berufsfeldern zu identifizieren wie beispielsweise im Gesundheits- und Pflegebereich, bei den IT-Spezialisten, den Ingenieuren, in der Metall- und Elektrobranche, der Kunststoffbranche, der Logistik, bei der Kinderbetreuung sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe. Zahlenmäßig lassen sich diese Bedarfe nur grob skizzieren, ihre regionale Verteilung ist nur unzureichend bekannt.

Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft der Unternehmen und damit ihr Beitrag zur Sicherung von Beschäftigung hängen von der Verfügbarkeit eines ausreichenden Fachkräfteangebotes unmittelbar ab. Dieses ist nicht nur von regionaler Bedeutung, sondern auch eine grundlegende Voraussetzung für den Standort Nordrhein-Westfalen und für eine erfolgreiche Struktur- und Beschäftigungspolitik im Land.

### **Potenziale auf dem Arbeitsmarkt nutzen, Instrumente gezielt ausrichten**

Wettbewerbsfähige Betriebe sichern und schaffen zukunftssichere Arbeitsplätze. Flexibilität, Qualität und Innovationen entstehen jedoch nicht durch Maschinen. Sie entstehen von und mit kompetenten, engagierten und kreativen Beschäftigten.

Es gilt daher, die vorhandenen Potenziale auf dem Arbeitsmarkt zu nutzen und weiterzuentwickeln, um eine Fachkräftelücke möglichst nicht entstehen zu lassen bzw. diese möglichst auszugleichen. Gleichzeitig bedarf es aber auch einer vorausschauenden Politik, um für den zukünftig erwarteten Fachkräftemangel gewappnet zu sein. Die unterschiedlichen Ressorts tragen dazu auf zentraler Ebene bei, indem sie die dazu geeigneten Angebote in die Initiative zur Fachkräftesicherung in Nord-

rhein-Westfalen einbringen und zur Verbesserung der Rahmenbedingungen beitragen.

Ähnlich wie bereits durch die Bundesagentur für Arbeit formuliert, lassen sich Handlungsfelder beschreiben, die geeignet sind, eine Steigerung des Fachkräfteangebots zu erlangen. Hierzu gehören zum Beispiel:

- Schulabgang ohne Abschluss reduzieren, Ausbildungsreife sicher stellen
- Ausbildungs- und Studienabbruch reduzieren
- Ausbildung und Qualifizierung vorantreiben
- Teilqualifizierungen anerkennen
- Kompetenzfeststellung auch für Erwachsene ermöglichen
- Beschäftigungsfähigkeit verbessern
- Erwerbsbeteiligung von Menschen über 55 erhöhen
- Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöhen
- Aktivitäten zur Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland insbesondere im Bereich der Gesundheits- und Pflegeberufe
- Attraktivität der dualen Ausbildung und der Arbeitsplätze erhöhen,
- Arbeitsmarkttransparenz erhöhen.

Allen Handlungsfeldern gemeinsam ist es, dass das nordrhein-westfälische Potenzial an Arbeitskräften im Zentrum steht, das erschlossen und entwickelt werden muss, aber auch verbesserte Bedingungen der Arbeit ihren Beitrag dazu leisten können, für die Zukunft gerüstet zu sein.

In gemeinsamer Anstrengung aller Akteure können und sollen diese Felder mit Inhalt gefüllt und zum Erfolg geführt werden.

Bei diesen Aktivitäten muss nicht bei "Null" angefangen werden, sondern es soll auf Bestehendes zurückgegriffen und mit Entstehendem verzahnt werden.

### **Partnerschaft zwischen Land und den Regionen sowie mit den jeweiligen relevanten Akteuren**

Der Fachkräftebedarf ist regional- und branchenspezifisch unterschiedlich ausgeprägt. Dies betrifft sowohl die Anzahl der benötigten Fachkräfte als auch die (qualifikatorischen) Voraussetzungen, die diese mitbringen sollten. Es ist daher in einem Flächenland wie Nordrhein-Westfalen mit einer sehr unterschiedlichen wirtschaftlichen Struktur erforder-

lich, eine Landesinitiative zur Fachkräftesicherung eng mit der regionalen Ebene zu verknüpfen. Hierzu müssen die regionalen Kompetenzen einerseits gestärkt werden, andererseits muss die Bereitschaft der Akteure vorhanden sein, sich aktiv und verantwortlich an der Lösung der Probleme zu beteiligen.

Der regionale Ansatz zur Fachkräftesicherung kann bei bestimmten Berufen, nur eine begrenzte Rolle spielen, da die entscheidenden Akteure bereits vor allem auf kommunaler Ebene und auf Landesebene intensiv eingebunden sind. Daher muss in diesen Wirtschaftsbereichen ein anderer methodischer Ansatz gewählt werden.

Es wird kein flächendeckend einheitliches Angebot des Landes geben können, sondern regionale Herausforderungen sollen mit regionalen Lösungen verknüpft werden. Gleichwohl werden die bisherigen Fachpolitiken und Förderinstrumente der verschiedenen zuständigen Ministerien in die Fachkräfteinitiative eingebracht und bei nachweisbarem Bedarf auch ergänzt bzw. aufgestockt. Hierzu zählen landesweite Regelförderungen wie der Bildungsscheck und Potenzialberatung des MAIS, aber auch beispielsweise der Innovationsassistent sowie Förderungen zur Berufsrückkehr.

Eine Synopse der Landesaktivitäten in den verschiedenen Handlungsfeldern befindet sich im Anhang.

Es ist also ein eng auf die Regionen bezogenes Förderprogramm geplant, das in und durch die Regionen umgesetzt wird. Die zentrale Steuerung findet auf Landesebene statt und wird durch einen Landesbeirat begleitet, dem die zuständigen Landesministerien und wichtige arbeits- bzw. wirtschaftspolitische Akteure angehören. Zu diesen zählen Arbeitgeber-, Arbeitnehmer-, Kammervertreter und Wirtschaftsförderungseinrichtungen. Der Landesbeirat bietet die Expertise, auf deren Grundlage Handlungsplan und Vorhaben durch die Landesregierung gebilligt werden.

Die fachliche Begleitung der Umsetzung und das Monitoring der Projekte erfolgen über die G.I.B.. Darüber hinaus soll eine begleitende externe Evaluation in Auftrag gegeben werden.

### **Programmstruktur „Fachkräftesicherung in NRW“**

Bei der Implementierung des geplanten Programms soll auf die bestehenden regionalen Strukturen zurückgegriffen werden.

Die regionalen Zuschnitte orientieren sich an den jetzigen Arbeitsmarktregionen bzw. IHK-Bezirken; ein Zusammenschluss von Regionen oder andere Zuschnitte sind denkbar, soweit dadurch die Anzahl von 16 Regionen nicht erhöht wird.

Die Regionalagenturen veranlassen die Aufstellung regionaler Handlungspläne, die die spezifischen Bedarfe der Region und Schritte zur Veränderung möglichst konkret aufzeigen. Zu diesem Zweck wird die G.I.B. den Regionen ein regionales Datenset zur Fachkräftesituation zur Verfügung stellen, das als Grundlage für ein obligatorisch fortzuschreibendes Fachkräftemonitoring und die Beantragung von Fördermitteln dienen soll. Eine Arbeitsgruppe des Landesbeirats stellt die Vergleichbarkeit des regionalen Fachkräftemonitorings anhand einheitlicher Indikatoren sicher.

Die Regionen müssen ihre jeweilige Strategie in die Themenbereiche der Landespolitik einordnen und sich entsprechend ausrichten. Die hierzu existierenden landesweiten Fachpolitiken zu Themen wie Kinderbetreuung, frühkindliche Förderung, Schule, Studienabbruch sollen - wo möglich - in das Konzept eingebunden werden.

Handlungsfelder, die langfristig wirken, ergeben sich insbesondere auch in den Bereichen Hochschule und Ausbildung. Die entsprechenden Handlungsfelder sollen konkret benannt und kurz skizziert werden.

## Regionale Handlungspläne als Projektgrundlage

Der Handlungsplan kann eine kurz-, mittel- und auch eine langfristige Planung enthalten. Der regionale Lenkungsreis prüft auf Grundlage des kontinuierlichen Monitorings während der Laufzeit der Initiative die Notwendigkeit der Anpassung des Handlungsplans an die arbeitsmarktlichen und wirtschaftlichen Gegebenheiten.

Die Elemente der regionalen Handlungspläne müssen deutlich machen,

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

Die Regionen können und sollen eigene Schwerpunkte setzen. Flexibilität muss auch nach Verabschiedung der Handlungspläne gewährleistet bleiben, damit im Zuge des Fachkräftemonitorings aufgewiesene veränderte Bedarfslagen berücksichtigt werden können.

Folgende Bestandteile sind obligatorisch:

- Regionales Fachkräftemonitoring zum Abgleich von betrieblichen Anforderungen und vorhandenen Fachkräftepotenzialen
- Überlegungen zu:
  - Ansprache, Information und Gewinnung von potenziellen und zusätzlichen Fachkräften vor allem für kleine und mittlere Unternehmen
  - Schaffung von Angeboten zur Kompetenzfeststellung für Menschen in beruflichen Veränderungsprozessen

- Analyse vorhandener und notwendiger Bildungskapazitäten und Sicherstellung entsprechender Angebote
- Analyse interregionaler Erfordernisse zur Fachkräftegewinnung und des daraus entstehenden Kooperationsbedarfs
- Organisation angepasster und flexibler Formen von Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie zur Ausweitung von Ausbildungskapazitäten
- Verbesserung von Flexibilität und Mobilität der Beschäftigten/Beschäftigtenpotenziale und der erforderlichen Rahmenbedingungen.

Die systematische und nachhaltige Berufsorientierung und Vermittlung von Praxiserfahrung sowie die geplante Neugestaltung des Übergangssystems sollen als Aktivitäten des Ausbildungskonsenses in die Überlegungen einbezogen werden. Sie sind jedoch kein Fördergegenstand des Fachkräfteprogramms.

Die auf Basis konkreter Bedarfe erstellten Handlungspläne werden in den regionalen Lenkungskreisen (regionales Votum) abgestimmt und sind Grundlage für eine mögliche Förderung durch das Land. Es sollen keine neuen Infrastrukturen geschaffen werden, sondern Vorhandenes zielgerichtet gebündelt, effektiv vernetzt und bei Bedarf ergänzt werden. Ein begleitendes Gremium für die Umsetzung auf regionaler Ebene ist obligatorisch.

Für das Auswahlverfahren wird das MAIS in Abstimmung mit dem MWEBWV einen Aufruf erarbeiten. Die Auswahl der Projekte, die den Kriterien eines wettbewerbsähnlichen Verfahrens entsprechen muss, wird in einem interministeriellen Gremium vorgenommen. Die Förderentscheidung erfolgt durch das MAIS als federführendem Ressort.

Für begründete Aktivitäten der Handlungspläne sowie deren Umsetzung und Koordinierung kann jede Region Finanzmittel beantragen. Nähere Einzelheiten werden in einem Fördersteckbrief geregelt. Eine finanzielle Beteiligung der regionalen Akteure ist zwingend vorzusehen. Die Umsetzung des Programms liegt vorzugsweise im Verantwortungsbereich wirtschaftsnaher Institutionen, die auch die notwendigen Kofinanzierungsmittel aufbringen müssen. Kooperationen zwischen Regionen sind

möglich und im Bedarfsfall, wenn ein regionaler Ansatz nicht zielführend sein sollte, auch gewünscht.

Für landesweite beziehungsweise überregionale Vorhaben stehen in begrenztem Umfang zentrale Mittel aus dem ESF zur Verfügung.

Die zu finanzierenden Aktivitäten ergänzen die bestehende Regelförderung, die vorrangig zum Einsatz kommen muss (z.B. Potentialberatung, Bildungsscheck, Bildungsberatungsstellen, BA-Angebote usw.). Die investive Förderung ist nicht Bestandteil des Programms.

Die Durchführung des Programms wird gekoppelt mit öffentlichkeitswirksamen Aktivitäten. Best-Practice-Beispiele und die Ergebnisse von Tagungen und Konferenzen sowie die Monitoring-Ergebnisse sollen an die Landesebene zurückgespiegelt werden, damit die entsprechenden Ressorts und der Beirat diese Ergebnisse einbeziehen können.

Neben den durch das Programm zu finanzierenden Bestandteilen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs richten die beteiligten Ressorts und Sozialpartner in ihrem Verantwortungsbereich entsprechende Unterstützungsleistungen so aus, dass die Zielerreichung optimiert wird.