

OSTWESTFALENLIPPE^{GMBH}

GANZ OBEN IN
NORDRHEIN-WESTFALEN

Regionales Handlungskonzept

Fachkräftesicherung in OstWestfalenLippe

**Regionales Votum des Lenkungskreis
für die Region OstWestfalenLippe September 2011
Billigung durch das Land NRW Dezember 2011**

Copyright

OstWestfalenLippe GmbH
Jahnplatz 5, 33602 Bielefeld

Verantwortlich:

Herr Weber (Geschäftsführer OWL GmbH)
Claudia Hilse (Leiterin Regionalagentur)

Redaktion:

Claudia Hilse, Melanie Taube, Boris Voss

Handlungskonzept Fachkräftesicherung

I.	Einleitung	5
II.	Entwicklung eines Handlungskonzepts zur Fachkräftesicherung für OWL	7
	1. Anforderungen zur Umsetzung der Initiative Fachkräftesicherung	7
	2. Einbeziehung und Mitwirkungsbereitschaft der Partner aus der regionalen Wirtschaft und des Arbeitsmarktes	8
	3. Entwicklung des regionalen Handlungskonzepts	8
	4. Koordination der Initiative Fachkräftesicherung für OWL	9
	5. Beitrag der regionalen Akteure zur Fachkräftesicherung	10
	6. Einbindung der regionalen Strategien in die Themenbereiche der Landesprogramme	11
III.	Fachkräftesicherung – Ausgangslage für OWL	13
	Ausgangssituation in Kürze	14
	1. Demografische Entwicklung in OWL	15
	2. Fachkräftebedarf und Fachkräftepotential der Unternehmen	16
	3. Potential zur Fachkräfteentwicklung – Beschäftigte in OWL	20
	4. Fachkräfte von morgen: Auszubildende und Studierende in OWL	23
	5. Fachkräfte auf der Reservebank? – Arbeitslose in OWL	26
IV.	Handlungsfelder des Handlungskonzepts für OWL	29
	Handlungsfeld 1: Nachwuchskräfte gewinnen und entwickeln	29
	1. Ziele der Region	31
	2. Beitrag der regionalen Akteure	36
	3. Zusätzliche Handlungsbedarfe	42
	Handlungsfeld 2: Fachkräfte für kleine und mittlere Unternehmen sichern	46
	1. Ziele der Region	49
	2. Beitrag der regionalen Akteure	54
	3. Zusätzliche Handlungsbedarfe	60

Handlungsfeld 3: Berufliche Qualifikation ausbauen	62
1. Ziele der Region	64
2. Beitrag der regionalen Akteure	70
3. Zusätzliche Handlungsbedarfe	73
Handlungsfeld 4: Regionales Fachkräftemonitoring	75
1. Ziele der Region	75
2. Beitrag der regionalen Akteure	75
3. Zusätzliche Handlungsbedarfe	76
V. Fazit und Ausblick	77

I. Einleitung

Die Entwicklung, die Rekrutierung und Bindung von Fachkräften ist ein entscheidender und strategischer Wettbewerbsfaktor für die Region OstWestfalenLippe. Große Unternehmen haben deshalb seit vielen Jahren die langfristige Fachkräftesicherung als Ziel in ihre Organisations- und Personalentwicklung integriert. Auch kleinere Unternehmen beschäftigen sich mit tragfähigen und umsetzbaren Instrumenten, um nicht zu Verlierern des Fachkräftewettbewerbs zu werden. Für Beschäftigte zeigen sich gute berufliche Perspektiven, wenn sie fachlich qualifiziert und räumlich mobil sind. Zunehmend geraten auch wieder die Fachkräfte und Beschäftigten in den Blick, deren Beschäftigungspotentiale noch nicht ausgeschöpft sind.

Für die wirtschaft- und arbeitsmarktpolitischen Akteure der Region ist die Fachkräftesicherung als wichtiges Querschnittsthema in den eigenen Handlungsfeldern fest verankert und wird kontinuierlich weiterentwickelt¹. Das IHK-Jahresthema 2011 „Gemeinsam für Fachkräfte“ setzt bewusst auf die Potentiale unterschiedlicher Fachkräftegruppen. Die Initiative „Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland“ der Bundesagentur für Arbeit benennt zehn Ziele, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Flankierend entwickelt die OWL Marketing GmbH zurzeit ein Konzept, um die Region insbesondere für hochqualifizierte Fachkräfte noch attraktiver zu profilieren.

Was in OstWestfalenLippe noch fehlt, ist ein Bündnis zur Fachkräftesicherung, das regionale Aktivitäten für die ganze Region nutzbar macht, den Informations- und Erfahrungstransfer optimiert und Impulse für wichtige regionale Entwicklungen gibt.

Die aktuelle Presseberichterstattung hat die Debatten um die Fachkräftesicherung mit großer Dringlichkeit versehen. Ein allgemeiner Fachkräftemangel für die Region OWL ist nach Auswertung der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld² und der Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe derzeit noch nicht zu verzeichnen. Engpässe in spezifischen Branchen und Qualifikationssegmenten sind aber bereits spürbar.

OstWestfalenLippe ist als größte Flächenregion Nordrhein-Westfalens durch eine heterogene Unternehmens-, Branchen- und Clusterstruktur gekennzeichnet. Strategien zur Fachkräftesicherung können hier am Besten wirken, wenn sie differenziert auf regionale Problemstellungen und Branchenentwicklungen reagieren - das hat sich auch während der konjunkturellen Krise noch einmal gezeigt. Maßnahmen zur Fachkräfteentwicklung sind aber auch langfristig ein wichtiges Ziel zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten und damit eine der Voraussetzungen für eine auch zukünftig prosperierende Region.

Hier gibt es trotz aller Aktivitäten noch Handlungsbedarf in OstWestfalenLippe – das ist auch im Rahmen des Abstimmungsprozesses zur Entwicklung des regionalen Handlungskonzepts deutlich geworden. Eine hohe Zahl junger

¹ siehe hierzu die Dokumentation der bereits bestehenden Aktivitäten zur Fachkräftesicherung, OWL Marketing GmbH, Frühjahr 2011

² Unternehmensbefragung, IHK Ostwestfalen zu Bielefeld, März 2011

Menschen ohne abgeschlossene Ausbildung, viele an- und ungelernte Beschäftigte sowie über 70% kleine und mittelständische Unternehmen sind dabei wichtige Eckdaten für OWL. Die Herstellung von regionaler Transparenz und die Übertragung guter Ansätze zur Fachkräftesicherung in die gesamte Region waren bei der Erstellung von Handlungsempfehlungen ein besonderer Wunsch vieler Akteure.

In vielen Arbeitsfeldern strebt OstWestfalenLippe an, Gutes noch besser zu machen, um so immer wieder seinem eigenen Anspruch „Ganz oben in Nordrhein-Westfalen“ gerecht zu werden. Viele der im Rahmen der Abstimmung des regionalen Handlungsplans zur Initiative Fachkräftesicherung in NRW benannten Themen haben sich deshalb die Institutionen und Akteure in ihre eigene Zukunftsagenda geschrieben. Einige Aktivitäten werden aber – auch das ist deutlich geworden – ohne weitere finanzielle Unterstützung nicht realisierbar sein.

Im Kern steht die Region vor drei zentralen Herausforderungen, für die strukturelle und innovative Lösungsansätze weiterentwickelt werden müssen und sollen:

1. den Nachwuchs frühzeitig für Zukunftsbranchen zu interessieren, angemessen auszubilden, Ausbildungs- und Studienabbrüche zu vermeiden und junge Fachkräfte an die Region zu binden
2. in Unternehmen Transparenz über Fachkräftebedarfe herzustellen, entsprechende Personalentwicklungsstrategien umzusetzen und insbesondere kleine und mittlere Unternehmen als attraktive Arbeitgeber zu platzieren
3. das Qualifikationsniveau und die Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weiter zu heben, und bisher ungenutzte Potentiale qualifizierter Erwerbspersonen, insbesondere von Frauen, effektiver zu nutzen.

Grundlage regionaler Strategien und Aktivitäten muss ein nach Berufsfeldern und Branchen differenziertes Fachkräftemonitoring sein, das es den Akteuren ermöglicht, zielgerichtet Aktivitäten zur Fachkräftesicherung zu entwickeln und durchzuführen.

Das regionale Handlungskonzept, das gemeinsam mit zahlreichen wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Akteuren der Region erarbeitet wurde, benennt Arbeitsfelder und Aktivitäten, um die Fachkräftesicherung in OstWestfalenLippe zukünftig weiter zu optimieren und die Region durch ein solches Bündnis zur Fachkräftesicherung für die Zukunft zu stärken.

Dabei ist das regionale Handlungskonzept nicht abgeschlossen. Es soll vielmehr, auch unter intensiver Beteiligung von Unternehmen, in den nächsten Jahren weiter fortgeschrieben werden.

II. Entwicklung eines Handlungskonzepts zur Fachkräftesicherung für die Region OstWestfalenLippe

Für die Region OstWestfalenLippe ist die Entwicklung, Bindung und Gewinnung von Fachkräften ein wichtiges Querschnittsthema für die Zukunft. Dabei verfügen die Akteure der Region über eine gute Vernetzungsstruktur zur gemeinsamen Entwicklung und Umsetzung von Handlungsansätzen. Beispiele hierfür sind die regionale Innovationsinitiative „Innovation und Wissen“ und das Programm „Regionalbudget OWL“ (OWL Marketing GmbH), aber auch die Talentregion OWL zur Nachqualifizierung von Beschäftigten (Handwerkskammer OWL), Initiativen gegen Fachkräftengpässe in regionalen Schwerpunktbranchen (Branchennetzwerke Maschinenbau, Gesundheitswirtschaft), die Entwicklung eines regionalen Übergangssystems von der Schule in den Beruf (Gebietskörperschaften) sowie Ansätze zur besseren Nutzung der beruflichen Potentiale von Zuwanderern und Frauen.

Bei der Entwicklung und Erstellung eines regionalen Handlungskonzepts zur Fachkräftesicherung in OWL konnte die Region deshalb auf bewährte Dialogstrukturen und Kooperationen aufbauen, um wichtige zukünftige Handlungsbedarfe und mögliche Aktivitäten zu konkretisieren. Zugleich ist die Notwendigkeit zur Abstimmung in OWL aufgrund der Größe und der heterogenen Problemstellungen der Teilregionen umfangreich, sie führt aber zu tragfähigen und effektiven Problemlösungen für die Region.

1. Anforderungen zur Umsetzung der Initiative Fachkräftesicherung

Eine Initiative zur Fachkräftesicherung in OWL entfaltet dann ihre größte Wirkung, wenn sie zielgerichtet und flächendeckend Lösungen für strukturelle Fachkräfteprobleme entwickelt und umsetzt. Dies macht, statt einer Vielzahl von Einzelinitiativen das gemeinsame Vorgehen zahlreicher Akteure notwendig. Beiträge und Projekte im Rahmen der Initiative Fachkräftesicherung in NRW sollten deshalb

- wichtige Themen der Fachkräftesicherung in OWL aufgreifen
- Lösungsstrategien und spezifische Angebote für die gesamte Region erarbeiten
- unterschiedliche Ansätze der gleichen Problemstellung oder ähnlich gelagerte Ansätze unterschiedlicher Akteure integrieren
- strukturwirksame Ergebnisse für OWL erzielen
- die Fachkräftesicherung in der Region nachhaltig verbessern.

Die im regionalen Handlungskonzept vorgeschlagenen Maßnahmen sollen zudem in 2012 gemeinsam mit Unternehmen der Region auf ihre Praxisrelevanz hin überprüft und im Bedarfsfall noch einmal neu gewichtet werden.

2. Einbeziehung und Mitwirkung der Partner aus der regionalen Wirtschaft und des Arbeitsmarktes

Nach der Publikation des Eckpunktepapiers zur Fachkräftesicherung im Frühjahr 2011 hat die Region unter der Moderation der OWL Marketing GmbH / Regionalagentur OWL einen breit angelegten Abstimmungsprozess eingeleitet, um im Konsens ein gemeinsames regionales Handlungskonzept der wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Akteure der Region zu erstellen. Die Abstimmung von Schwerpunkten für das regionale Handlungskonzept zur Fachkräftesicherung ist dabei in mehreren Schritten erfolgt.

Für OWL lagen im Frühjahr 2011 bereits zwei aktuelle Ergebnisse zur Fachkräfteentwicklung in der Region vor - eine Unternehmensbefragung der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld und eine Fachkräfteumfrage der OWL Marketing GmbH. Ergänzt wurden diese Ergebnisse durch eine vertiefende Umfrage zu Aktivitäten und zukünftigen Handlungsbedarfen im Bereich Fachkräftesicherung bei Kammern, Agenturen für Arbeit, SGB II-Trägern, Wirtschaftsförderungen, Bildungsbüros, dem Deutschen Gewerkschaftsbund, Arbeitgeberverbänden, Gleichstellungsbeauftragten und den Brancheninitiativen der Region im April 2011.

Am 05. Mai 2011 wurden den Akteuren der Region bei einem gemeinsamen Workshop die Ergebnisse der Umfrage sowie eine erste statistische Auswertung der Situation in OWL vorgestellt. Sie bildeten die Grundlage für die nachfolgende Diskussion wichtiger Handlungsansätze. Es wurde vereinbart, regionale Leitthemen in fachlich besetzten Arbeitsgruppen weiter zu konkretisieren.

Als wichtigste Bereiche mit Handlungsbedarf für die Region OstWestfalenLippe wurden folgende Themen identifiziert:

- Ausbildung und Studium
- Fachkräftesicherung in kleinen und mittleren Unternehmen
- Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität
- Weiterbildung und Qualifizierung

3. Entwicklung des regionalen Handlungskonzepts

In vier Arbeitsgruppen haben insgesamt 44 Akteure³ der Region im Juni und Juli 2011 zahlreiche Ansätze zur Konkretisierung von Handlungsempfehlungen zur Fachkräftesicherung entwickelt. Die Empfehlungen dieser Arbeitsgruppen und die Ergebnisse der Befragungen bilden die Basis für die nachfolgend beschriebenen Handlungsfelder der Region. Die Beteiligten der Arbeitsgruppen haben sich bereit erklärt, auch bei der Fortschreibung des Handlungsplanes an den Themen zur Fachkräftesicherung in OWL weiter mitzuwirken.

³ teilnehmende Akteure und Institutionen siehe Handlungsfelder

Mit der Erstellung eines regionalen Handlungskonzepts für die Region auf der Grundlage der vorliegenden Ergebnisse wurde die OWL Marketing GmbH unter Mitwirkung der Regionalagentur OWL beauftragt⁴. Die Verabschiedung erfolgt durch den regionalen Lenkungskreis.

Es ist geplant, das regionale Handlungskonzept regelmäßig fortzuschreiben. Die Umsetzung der Initiative Fachkräftesicherung in NRW in OstWestfalen-Lippe soll durch einen eigenen Fachbeirat und den regionalen Lenkungskreis begleitet werden.

Die Themen der Arbeitsgruppen wurden in vier regionale Handlungsfelder zusammengefasst. Denkbar sind aber auch handlungsfeldübergreifende Aktivitäten.

Handlungsfeld 1: Nachwuchskräfte gewinnen und entwickeln

Handlungsfeld 2: Fachkräfte für kleine und mittlere Unternehmen sichern

Handlungsfeld 3: Berufliche Qualifikationen ausbauen

Handlungsfeld 4: Regionales Fachkräftemonitoring

4. Koordination der Initiative Fachkräftesicherung für OWL

OstWestfalenLippe ist eine Region der Netzwerke und der gut vernetzten Kooperationen. Deshalb schien es lange Zeit nicht erforderlich, die Themen des demografischen Wandels und der Fachkräfteentwicklung in einem zusätzlichen eigenen Bündnis zu fokussieren. Die Entwicklung der Wirtschaft und des Arbeitsmarkts wie auch die Abstimmung zur Initiative Fachkräftesicherung in NRW haben jedoch gezeigt, dass durch Vernetzung und Kooperation die Stärken der Region noch besser genutzt werden können.

Die zunehmend positivere Auftragslage vieler Unternehmen und die Verknappung auf dem Fachkräftemarkt beschleunigen die prognostizierten Auswirkungen des demografischen Wandels. Hier wird es zukünftig wichtig sein, auch kurzfristig in enger Kooperation unterschiedlicher Akteure aktiv werden zu können. In OWL bestehen bereits teilregional gute Ansätze zur Fachkräfteentwicklung und Fachkräftesicherung. Aufgrund der Größe der Region sind aber selbst erprobte Maßnahmen häufig nicht flächendeckend bekannt. Die Herstellung von Transparenz und die Prüfung von Best-Practice-Ansätzen auf ihre Übertragbarkeit und Ausweitung auf die gesamte Region OWL wurden deshalb von allen Arbeitsgruppen empfohlen.

Zugleich erfordert die Initiierung, Erprobung und Auswertung innovativer Modelle und Strukturen im Kontext der Fachkräftesicherung, wenn sie effektiv und wegweisend sein soll, eine kontinuierliche Abstimmung, Kooperation und Vernetzung mit unterschiedlichen Akteuren aus der gesamten Region.

⁴ Beschluss des Lenkungskreises der Regionalagentur OWL, 14. April 2011

Der Lenkungskreis der Regionalagentur OWL und die Gesellschafterversammlung der OWL Marketing GmbH⁵ haben deshalb beschlossen, dass eine Koordination der Initiative Fachkräftesicherung durch die OWL Marketing GmbH erfolgen soll. Es ist vorgesehen, dass die koordinierende Stelle auch das Fachkräftemonitoring und die abgestimmte Umsetzung der Aktivitäten in den einzelnen Handlungsfeldern übernimmt. Die Entwicklung von Modellprojekten für zusätzliche regionale Handlungsbedarfe wird über Wettbewerbsverfahren erfolgen.

5. Beitrag der regionalen Akteure zur Fachkräftesicherung

Die Beiträge der wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Akteure zur Fachkräfteentwicklung und -sicherung in OstWestfalenLippe sind bereits gegenwärtig vielfältig⁶ und vom jeweiligen institutionellen Fokus bestimmt. Sie reichen von Initiativen für kleine und mittlere Unternehmen über die Förderung des Nachwuchses in MINT-Fächern bis hin zur Höherqualifizierung von Beschäftigten in der Region. Gleichzeitig sind auch zahlreiche Unternehmen in OWL selbst aktiv - als Vorreiter bei der Entwicklung junger Fachkräfte, bei der Auditierung zum familienfreundlichen Unternehmen, als Unterzeichner der Charta der Vielfalt OWL oder bei der gemeinsamen Personalentwicklung in den Branchennetzwerken.

Im Rahmen der Initiative Fachkräftesicherung in NRW haben die an der Entwicklung des regionalen Handlungskonzepts beteiligten Institutionen sich darauf verständigt, zukünftig folgende Beiträge zur Fachkräftesicherung in OWL zu leisten:

- Zur Finanzierung einer Koordination der Initiative für Fachkräftesicherung in OWL werden die Gesellschafter der OWL Marketing GmbH – die kommunalen Gebietskörperschaften aus OWL und 120 Unternehmen der Region – für die Laufzeit des Programms die Kosten eines Koordinationsprojekts in Höhe von 50% der Personal- und Sachkosten übernehmen⁷.
- Die Institutionen und Organisationen werden ihre Aktivitäten zur Fachkräfteentwicklung und zur Fachkräftesicherung in der Region fortführen und weiterentwickeln.
- Darüber hinaus stehen die Akteure auch zukünftig für die Entwicklung gemeinsamer Strategien und Impulse für die Region OWL zur Verfügung. Dies beinhaltet unter anderem die gemeinsame Vernetzung unter dem Fokus Fachkräftesicherung, Information und Rückmeldung aus den eigenen Institutionen und Gremien, den Transfer von Beispielen guter Praxis in die

⁵ Beschluss des Lenkungskreises, 14.04.2011 | Beschluss der Gesellschafterversammlung der OWL Marketing GmbH, 14.07.2011

⁶ Dokumentation siehe Handlungsfelder

⁷ vorbehaltlich des Beschlusses der Gesellschafterversammlung der OWL Marketing GmbH im Oktober 2011

gesamte Region und die Planungen zur Optimierung der Fachkräfteentwicklung und Fachkräftesicherung in OWL.

- Die Akteure sind, sofern dies ihren eigenen Schwerpunktsetzungen und Zielen entspricht, bei der Entwicklung von Projekten im Rahmen von zusätzlichen Handlungsbedarfen bereit zu prüfen, ob ein Beitrag zur Kofinanzierung sinnvoll und möglich ist.

Beiträge der einzelnen Akteure zur Fachkräftesicherung in OstWestfalenLippe werden in den jeweiligen Handlungsfeldern noch einmal detailliert benannt.

Bei der Entwicklung des regionalen Handlungskonzepts für OWL konnten aufgrund der knappen Zeitschiene noch nicht alle für die Fachkräftesicherung der Region relevanten Akteure mit eingebunden werden. Im Zuge der Umsetzung der Fachkräfteinitiative soll deshalb auch weiteren Organisationen und Gremien, die zum Teil schon Interesse bekundet haben, die Möglichkeit gegeben werden, sich am Entwicklungsprozess zu beteiligen.

6. Einbindung der regionalen Strategien in die Themenbereiche der Landesprogramme

Die Themenbereiche und Ziele der Landesprogramme decken sich in OWL mit wichtigen regionalen Bedarfslagen und Zielen. Dies gilt etwa für den Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit und Innovationsentwicklung der Region, insbesondere im Mittelstand, für die Verbesserung des schnellen Übergangs von der Schule in den Beruf und die Höherqualifizierung von Beschäftigten.

Entsprechend werden thematische Schwerpunkte des Landes und Landesprogramme der unterschiedlichen Ministerien in OstWestfalenLippe intensiv genutzt. Themen der Landesregierung werden in der Region in der Regel rasch aufgegriffen, im regionalen Kontext reflektiert und wo möglich und sinnvoll zur Anwendung gebracht. Gleichzeitig besteht auch zu den einzelnen Landesministerien ein enger und konstruktiver regionaler Dialog, in dem die Rückkopplung zu regionalen Bedarfslagen und Umsetzungsmöglichkeiten erfolgt.

Strukturell flankiert wird dieser Dialog mit den wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Akteuren auch durch regionale Transferstellen und Kooperationsprojekte wie die zdi-Zentren in OWL (MIWF), die Regionalagentur OWL (MAIS), die Initiative Innovation und Wissen (MWEBWV) oder die regionalen Bildungsbüros (MSW). Die erfolgreiche Beteiligung an Wettbewerben aus dem EFRE und dem ESF ist vergleichsweise hoch⁸, zudem konnte OWL sich in den zurückliegenden Jahren erfolgreich als Modellregion für neue Landesvorhaben profilieren⁹.

Im Kontext der Entwicklung des regionalen Handlungskonzepts zur Fachkräftesicherung in OWL war es den Akteuren wichtig, neben den Beiträgen von

⁸ im Rahmen des ESF wurde in 2010 8,3 Millionen Euro, die höchste Fördersumme in NRW, bewilligt, davon 2,4 Millionen Euro für die Förderung des Mittelstands.

⁹ z.B. Initiative „Innovation und Wissen“, Bundesnetzwerk „Integration und Qualifizierung“

Unternehmen die Regelinstrumente und bestehenden Förderprogramme des Landes, aber auch weiterer Fördergeber für die regionale Fachkräfteentwicklung, zu nutzen und nur dort zusätzliche Aktivitäten zu empfehlen, wo es bislang keine geeigneten Förderinstrumente gibt.

Auf eine Darstellung aller Themenbereiche und Förderprogramme soll an dieser Stelle verzichtet werden. Sie werden in den einzelnen Handlungsfeldern noch einmal konkretisiert.

III. Fachkräftesicherung – Ausgangslage für die Region OWL

Das nachfolgende Kapitel gibt einen Überblick über die Ausgangslage und Handlungsbedarfe zur Sicherung und Entwicklung von Fachkräften für die Region OstWestfalenLippe.

Dies geschieht anhand der wichtigsten regionalen Einflussfaktoren – der demografischen Entwicklung, der Situation von Unternehmen, Branchen, Beschäftigten und Arbeitslosen unter dem Fokus der möglichen Fachkräfteresourcen für die Region.

OstWestfalenLippe ist, dies sei als Bilanz vorweggenommen, eine wirtschaftlich starke und innovative Region mit deutlichen Potentialen zur weiteren Fachkräfteentwicklung. Diese Einschätzung teilen auch regionale Unternehmen, die als wichtigste Strategien zur Begegnung des Fachkräftemangels nicht die Anwerbung externer Fachkräfte aus dem Ausland, sondern die Ausweitung von Weiterbildung, Ausbildung und Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf benennen.

Im deutschlandweiten Vergleich liegt die Region im Zukunftsatlas 2010 der Prognos AG allerdings nur im guten Mittelfeld.¹⁰ Weiterer Entwicklungsbedarf wird hier vor allem bei der Dynamik-Entwicklung einiger Gebietskörperschaften gesehen.

Zur Zukunftsfähigkeit der Region gehört auch eine qualifizierte Fachkräftebasis in den Unternehmen, die mit den steigenden Anforderungen im globalisierten Wettbewerb Schritt hält. So einfach diese Feststellung ist, so komplex und vielfältig ist der Prozess, die regionale Fachkräftesicherung zu optimieren. Dies macht es notwendig, Ziele im Kontext von Kosten, Nutzen und bestehenden Möglichkeiten kontinuierlich zu überprüfen und zu justieren.

Für die folgende Einführung wurden die aktuell zur Verfügung stehenden Daten¹¹ ausgewertet, um eine erste Orientierung zu Stärken und Herausforderungen der Region zu geben. Die Vertiefung der Daten- und Erkenntnislage wird im Rahmen eines regionalen Fachkräftemonitorings erfolgen.

¹⁰ bewertet wurden die Zukunftschancen und -risiken von Gebietskörperschaften in Deutschland für die Bereiche Demografie, Arbeitsmarkt, Wettbewerb, Innovation, Wohlstand und soziale Lage.

¹¹ insbes. Landesbetrieb Information und Technik, G.I.B-Datenset, Arbeitskräftemonitoring der Agentur für Arbeit

Ausgangssituation in Kürze

- OWL ist eine mittelständisch geprägte Region mit breitem Branchenmix und über 70% kleine und mittlere Unternehmen. Sie benötigen spezifische Strategien, um im Wettbewerb mit großen Betrieben nicht zu Verlierern des Fachkräftewettbewerbs zu werden.
- Die Region ist ein Innovationsstandort mit zahlreichen interessanten Technologieunternehmen, die auf eine breite Fachkräftebasis angewiesen sind. Im Wettbewerb mit anderen Regionen ist es für Unternehmen aus OWL wichtig, hochqualifizierte Fachkräfte an die Region zu binden.
- Fachkräfteengpässe bestehen bereits im Bereich Metall, Elektro, Mechatronik, IT und in der Gesundheitswirtschaft. Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung werden von den Unternehmen nicht nur für hochqualifizierte, sondern auch für qualifizierte Fachkräfte gemeldet.
- Die Basis für Fachkräftenachwuchs in OWL schrumpft. 2020 verlassen 12,5% junge Menschen (6.000) weniger die Schule als heute. Jugendliche zieht es zudem in die städtischen Zentren der Region.
- 42.000 junge Menschen befinden sich zurzeit in einer dualen Ausbildung. Bereits jetzt fehlen Auszubildende im Gastgewerbe, im Baugewerbe, in Dienstleistung und Handel. Knapp 23% der Jugendlichen brechen ihre Ausbildung ab. Zugleich hat die Region noch Ausbildungspotentiale: 7.700 Jugendliche befinden sich im Übergangssystem Schule-Beruf, 18% der jungen Beschäftigten sind geringfügig beschäftigt.
- Mit fast 100.000 Studierenden kann OWL auf eine gute Basis für hochqualifizierten Nachwuchs zurückgreifen. Absolventinnen und Absolventen für regionale Unternehmen zu gewinnen, ist eine wichtige Strategie im Standortwettbewerb. Genaue Zahlen über ihren Verbleib liegen noch nicht vor.
- Eine der größten Fachkräfteressourcen der Region sind Frauen. Sie sind trotz guter Qualifikationen aufgrund von Familienaufgaben häufig nur in Teilzeit beschäftigt und erreichen seltener betriebliche Führungspositionen. Ihre Beschäftigungsquote liegt bei 46,7%, ihr Anteil an den Teilzeitbeschäftigten bei 86%.
- Die Qualifikationsanforderungen in den Unternehmen steigen. Gleichzeitig haben in OWL 17% der Beschäftigten keine Ausbildung. Die Verbesserung ihrer Qualifikation ist auch mittelfristig erforderlich, um die Unternehmen der Region wettbewerbsfähig zu halten. Beschäftigte mit Migrationshintergrund arbeiten aufgrund fehlender Anerkennung von Abschlüssen, informeller Unterstützungsnetzwerke oder Qualifikationen häufiger als An- und Ungelernte oder unterhalb ihrer Qualifikationsniveaus.
- Ältere Menschen sind eine wichtige Fachkräfteressource für die Region, die durch spezifische Maßnahmen weiter gestärkt werden kann. 190.000 Beschäftigte in OWL sind über 50 Jahre. Ältere Menschen sind besonders betroffen von Langzeitarbeitslosigkeit.

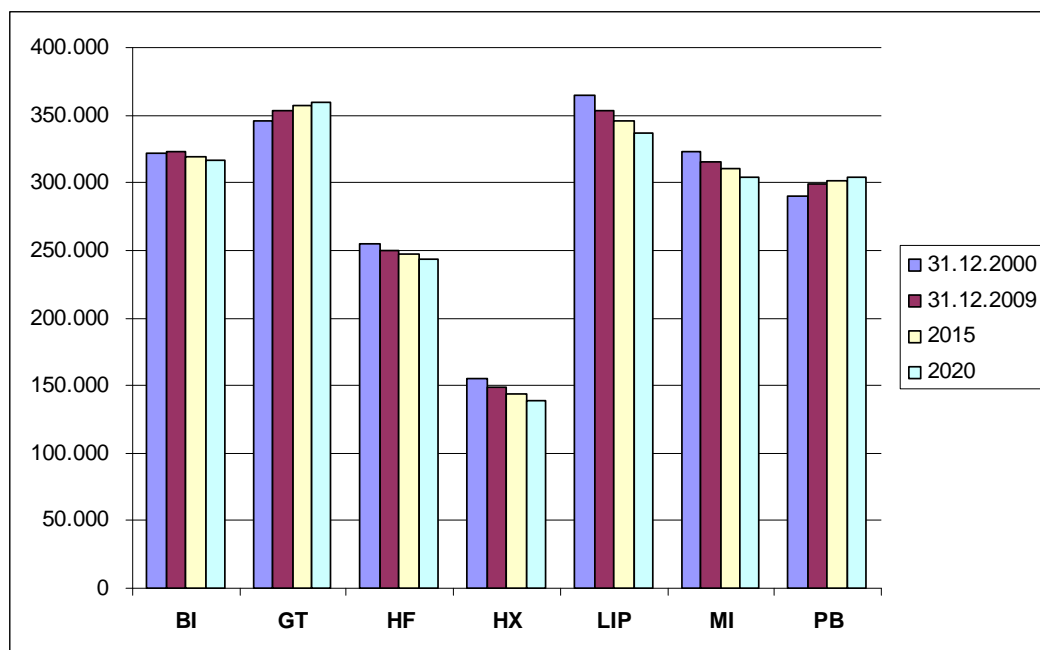
1. Demografische Entwicklung in OstWestfalenLippe

OstWestfalenLippe ist vom demografischen Wandel weniger und später betroffen als andere Regionen. Der häufig zitierte Satz von der „jüngsten Region Deutschlands“ täuscht aber darüber hinweg, dass die Bevölkerung der Region – und damit ihre Fachkräftebasis – auch in OWL kontinuierlich abnimmt.

Seit dem Jahr 2000 gibt es einen deutlichen Bevölkerungsrückgang, der sich noch weiter verstärken wird. 2011 leben in der Region OstWestfalenLippe 2.036.723 Menschen (Stand 31.03.11). Die Bevölkerung schrumpft laut Bevölkerungsprognose bis 2020 um -1,7 % auf dann nur noch knapp über 2 Mio. Menschen. Die Entwicklung verläuft in den Teilregionen unterschiedlich. Die höchsten Rückgänge der letzten zehn Jahre haben die Kreise Höxter (-4,7%) und Lippe (-3,3%) zu verzeichnen. In den Kreisen Paderborn (+3%) und Gütersloh (+2,4%) wird es noch einen leichten Anstieg in der Bevölkerungszahl geben.

Abbildung 1: Bevölkerungsentwicklung in OWL

Quelle: Landesbetrieb Information und Technik NRW



560.000 Personen, 27,5% der Bevölkerung, sind unter 25 Jahren und bieten damit den Unternehmen der Region eine gute Basis zur Entwicklung des Fachkräftenachwuchses. Zugleich wandern junge Erwachsene aus den ländlichen Regionen ab. Bei den Wanderungssalden der 18- bis 24-Jährigen haben nur die Universitätsstandorte positive, die Kreise Höxter (-3,7%), Herford (-2,2%) und Minden-Lübbecke (-2,1%) negative Werte.

Der Anteil der Menschen, die 50 Jahre oder älter sind, liegt in OWL mit 38,4% (785.000 Menschen) leicht unter dem NRW-Schnitt. Mit einem Bevölkerungsanteil von 40,3% leben in den Kreisen Herford und Lippe proportional etwas mehr ältere Menschen als im Durchschnitt der Region.

Mit gerundet 515.000 Migrantinnen und Migranten, die in der Region beheimatet sind, und einem Bevölkerungsanteil über 25% leben in OWL im NRW-Vergleich überdurchschnittlich viele Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, viele von ihnen aus den ehemaligen Staaten der GUS. Mehr als 20% aller Spätaussiedler in NRW wurden in OstWestfalenLippe aufgenommen. Im Vergleich zu anderen Regionen ist der Anteil der Ausländer dagegen unterdurchschnittlich. In OWL leben knapp 150.000 Personen mit ausländischem Pass (7,2% der Bevölkerung).

2. Fachkräftebedarf und Fachkräftepotential der Unternehmen

2.1 Unternehmensstruktur und Branchenentwicklung

OstWestfalenLippe ist eine mittelständisch geprägte Region mit starken industriellen Kernen. Kennzeichnend ist eine ausgeprägte wirtschaftsstrukturelle Vielfalt, auch in teilregionaler Hinsicht. Der Großteil der Unternehmen in OWL sind kleine und mittlere Betriebe, doch auch viele der großen Unternehmen sind noch mittelständisch geprägt.

Über eine Million Erwerbstätige arbeiten in rund 140.000 Unternehmen der Region. Das Bruttoinlandsprodukt liegt bei 59,9 Milliarden Euro. Die große Wirtschaftskraft der kleinen und mittleren Unternehmen verdeutlicht das Verhältnis der Anzahl Betriebe zu den Beschäftigten: Knapp 90% der Betriebe in OWL beschäftigen weniger als 10 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Die wenigen größeren Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beschäftigen knapp 30% aller Beschäftigten, die mittleren Betriebe zwischen 10 und 250 Beschäftigten 55% aller Beschäftigten in der Region.

Zur Industrie zählen sowohl starke Marken (z.B. Melitta, Miele, Dr. Oetker, Claas, Benteler, Schüco, Wincor Nixdorf) wie auch zahlreiche „Hidden Champions“ und ein breites Netz von Zuliefererunternehmen. OWL gehört im Bereich Maschinenbau, Elektro- und Elektronikindustrie und Automobilzulieferer zu den wirtschaftsstärksten Standorten in Europa. Auch das Handwerk ist in der mittelstandsgeprägten Region ein starker Wirtschaftszweig. Fachkräftesicherung ist für das regionale Handwerk ein wichtiger Faktor zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit.

Die Gesundheitswirtschaft ist ein bedeutender Wirtschaftsbereich in OWL. Vor allem in den Kurorten und Kliniken der Region, in der ambulanten Versorgung, der Medizintechnik, bei den medizinischen Hilfsmitteln sowie in der Telemedizin finden sich starke Kompetenzen. Insgesamt arbeiten hier mehr als 110.000 Menschen.

Als übernachtungsstärkste Region in Nordrhein-Westfalen und 2,6 Mio. Euro Umsatz pro Jahr stellt die Destination „Teutoburger Wald“ einen wichtigen Wirtschaftsfaktor für den Wirtschaftsraum OWL dar. Eine weitere wachsende Branche in der Region ist die Kreativwirtschaft.

Netzwerke, Brancheninitiativen und Kooperationen stärken die Beteiligten und den Standort OWL. In der Region haben sich eine ganze Reihe innovativer

Brancheninitiativen gebildet, die bei Themen wie Globalisierung, Implementierung neuer Technologien, Wissenstransfer, Aus- und Weiterbildung oder Fachkräftesicherung auch untereinander kooperieren¹². Im Hinblick auf die geographische Dichte von unternehmensgetriebenen Netzwerken und die Anzahl der beteiligten Akteure ist OWL einzigartig in Deutschland.

Produkte und Produktionsverfahren werden zunehmend durch Informations- und Kommunikationstechnik, durch „Intelligente Technische Systeme“ geprägt. Hier haben Industrie und Hochschulen besondere Potenziale und Kompetenzen. Der Cluster „Intelligente Technische Systeme“ ist ein Markenzeichen des Technologiestandorts OWL¹³ und soll im Rahmen einer Bewerbung im Spitzenclusterwettbewerb des BMBF weiter ausgebaut werden.

Von den 45.000 Studierenden an den fünf am Cluster beteiligten Hochschulen entfällt über ein Drittel auf die MINT-Fächer, damit gibt es ein gutes Potential von akademischen Nachwuchskräften in OWL. Zugleich geht die Weiterentwicklung des Clusters mit einem hohen Bedarf an Fachkräften, insbesondere im MINT-Bereich, einher.

2.2 Regionaler Fachkräftebedarf der Zukunft

Die aktuell in 2011 durchgeführte Umfrage der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld zeigt, dass knapp zwei Drittel der befragten Unternehmen derzeit Probleme mit der Besetzung offener Stellen haben.

Die größten Engpässe bei der Stellenbesetzung ergeben sich vorrangig bei den mittleren Qualifikationsniveaus, in der dualen Ausbildung, bei Fachwirten und Meistern. Daneben besteht das Problem der Fachkräftesicherung auch bei Akademikern, insbesondere bei Ingenieurinnen und Ingenieuren. Rund ein Viertel der Stellen für Bachelorabsolventinnen und -absolventen können aktuell nicht oder nur zum Teil besetzt werden.

Die Engpässe bei der Suche nach zusätzlichen Fachkräften werden vor allem im Verarbeitenden Gewerbe in den Branchen Metall, Elektro, Mechatronik und IT angezeigt. Die Unternehmen rechnen mit einer Verschärfung des Fachkräftemangels innerhalb der nächsten fünf Jahre.

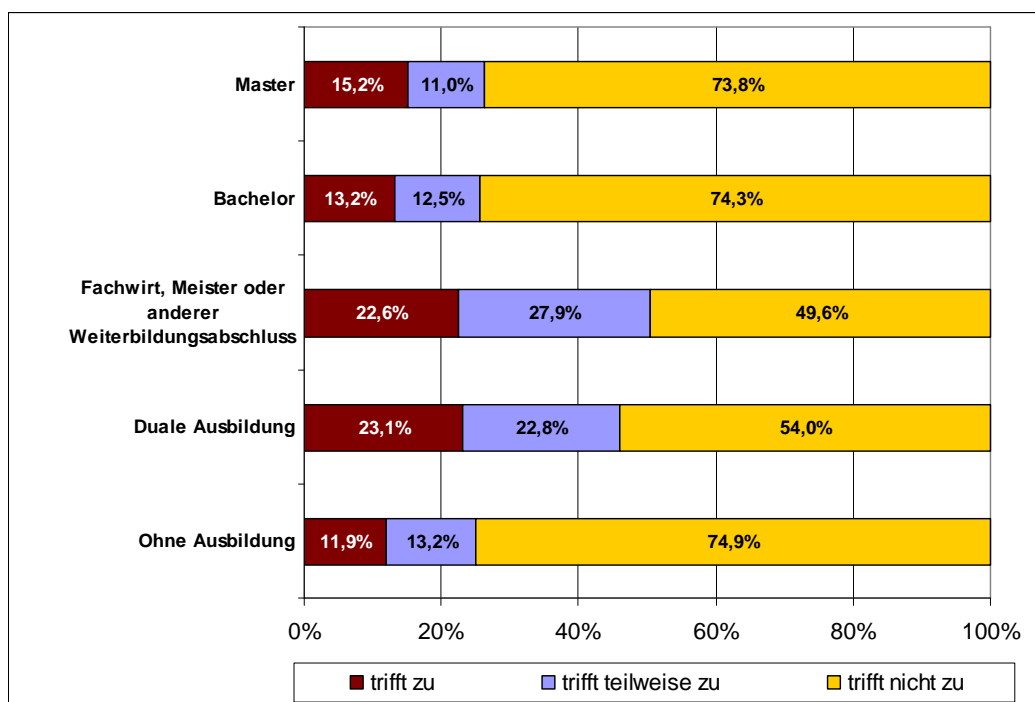
Als häufigste Maßnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels werden von den Unternehmen die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten (57%) und die Ausweitung der betrieblichen Ausbildung (46%) genannt. Weitere Maßnahmen sind flexiblere Arbeitszeiten, Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer.

¹² hierzu zählen: Bio-Tech-Region OstWestfalenLippe e.V. | Energie Impuls OWL e.V. | Food-Processing Initiative e.V. | InnoZent OWL e.V. | IT Dialog OWL | Kunststoffe in OWL | OWL MASCHINENBAU e.V. | SMOWL - Social Media OWL e.V. | ZIG – Zentrum für Innovation in der Gesundheitswirtschaft OWL | Zukunftsinitiative Möbelindustrie Nordrhein-Westfalen

¹³ beteiligt sind 150 Clusterpartner, 111 Unternehmen, 16 Hochschulen und hochschulnahe Kompetenzzentren sowie 23 wirtschaftsnahe Organisationen.

Abbildung 2: Wir können offene Stellen derzeit bei folgenden Qualifikationsniveaus nicht besetzen.

Quelle: IHK-Umfrage „Fachkräftesicherung 2011“



Eine Umfrage des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks¹⁴ im 1. Quartal 2011 hat gezeigt, dass auch Handwerksbetriebe Schwierigkeiten bei der Besetzung von offenen Stellen haben. 41% der befragten Unternehmen müssen seit dem letzten Jahr einen erhöhten Aufwand bei der Personalsuche betreiben. Trotz intensiver Bemühungen konnten 26,9% der Betriebe kein geeignetes Personal finden.

Stellt man die Anzahl der bei der Agentur für Arbeit gemeldeten Arbeitsstellen der Anzahl der Arbeitslosen nach Zielberufen gegenüber, wird deutlich, dass es aktuell in einigen Berufen deutlich mehr Stellen gibt als potentielle Bewerberinnen und Bewerber.

Besonders gravierend ist das Verhältnis in den Berufen Metallverformer und Elektriker, wo im Agenturbezirk Paderborn bzw. Bielefeld jeweils dreimal so viele Stellen angeboten werden wie Arbeitslose mit diesem Zielberuf vorhanden sind. Bei Ärzten und Apothekern sind es in den Kreisen Höxter und Paderborn sogar fünfmal so viele Stellen wie Bewerber.

¹⁴ Fachkräftesicherung im Handwerk, Umfrage bei Handwerksunternehmen, 1. Quartal 2011

Tabelle 1: Verhältnis Arbeitsstellen zu Arbeitslosen nach Zielberufen

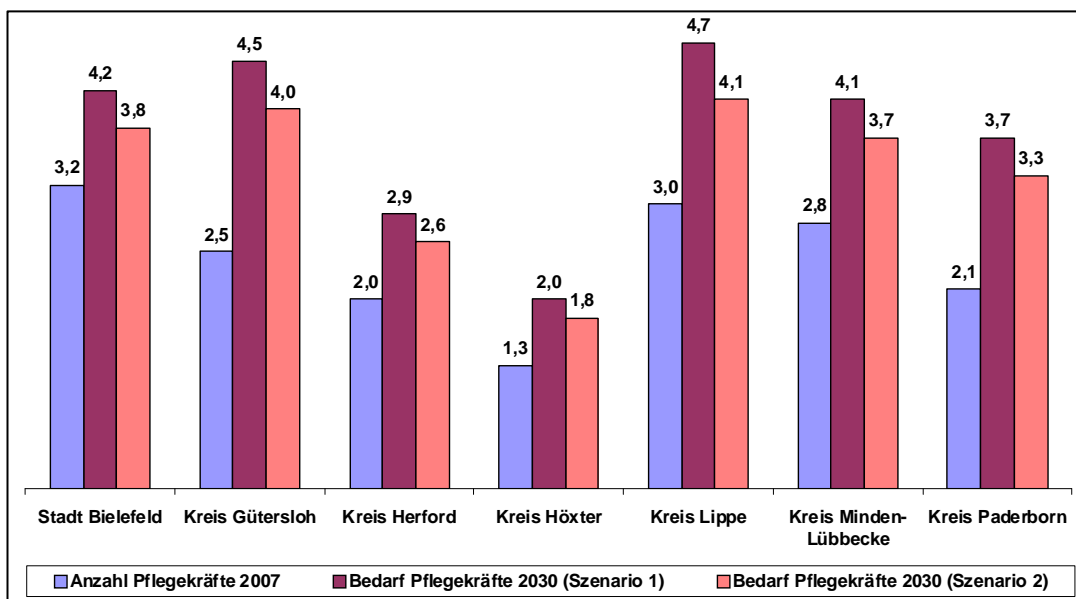
Quelle: Arbeitsmarktstatistik Agentur für Arbeit, Mai 2011

Zielberufe	Agenturbezirke			
	Bielefeld	Herford	Detmold	Paderborn
Metallverformer	1,4	1,6	0,6	3,0
Metallverbinder	1,2	0,8	0,8	2,3
Feinblechner, Installateure	0,8	0,8	0,6	1,3
Elektriker	3,0	1,3	0,8	1,9
Ingenieure	0,4	1,1	0,4	0,9
Ärzte, Apotheker	0,5	1,8	1,1	5,3

Aufgrund der demografischen Entwicklung ist in besonderem Maße auch die Gesundheitswirtschaft vom Fachkräftemangel betroffen. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat aktuell Modellrechnungen für die ambulante und die stationäre Pflege durchgeführt. In ganz NRW wird der Bedarf an Pflegekräften von 2007 bis 2030 um 57% steigen. In OWL wird es im gleichen Zeitraum einen zusätzlichen Bedarf von knapp 10.000 Pflegekräften geben, was einer Steigerung von 54% entspricht.

Abbildung 3: Entwicklung des Pflegearbeitsmarktes in OWL (2007/2030)

Quelle: IAB Regional, 2011 (Werte in Tausend)



3. Potential zur Fachkräfteentwicklung – Beschäftigte in OWL

3.1 Struktur der Beschäftigten in OWL

In OstWestfalenLippe sind mit 940.000 Erwerbstätigen mehr Menschen als in anderen Landesteilen erwerbstätig. Die Beschäftigungsquote für OWL liegt mit 52,4% über dem Landesschnitt von 48,9%.

Die Branchen mit der höchsten Zahl an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in OWL sind der Einzel- und Großhandel, das Gesundheits- und Sozialwesen und der Maschinenbau. Laut Einschätzung des Arbeitsmarktmonitors geht man im Einzelhandel, Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Baugewerbe von einer positiven Beschäftigungsentwicklung aus, während im Großhandel, bei der Herstellung von Metallerzeugnissen sowie im Maschinenbau eine negative Entwicklung prognostiziert wird¹⁵.

Tabelle 2: Die 5 Branchen mit dem größten Beschäftigungsanteil in OWL

Quelle: Arbeitsmarktmonitor der Agentur für Arbeit, Stand 30.06.10

Branchen	Beschäftigte
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	51.886
Gesundheitswesen inkl. Veterinärwesen	50.918
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	41.127
Maschinenbau	35.453
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	29.345

3.2 Qualifikation der Beschäftigten

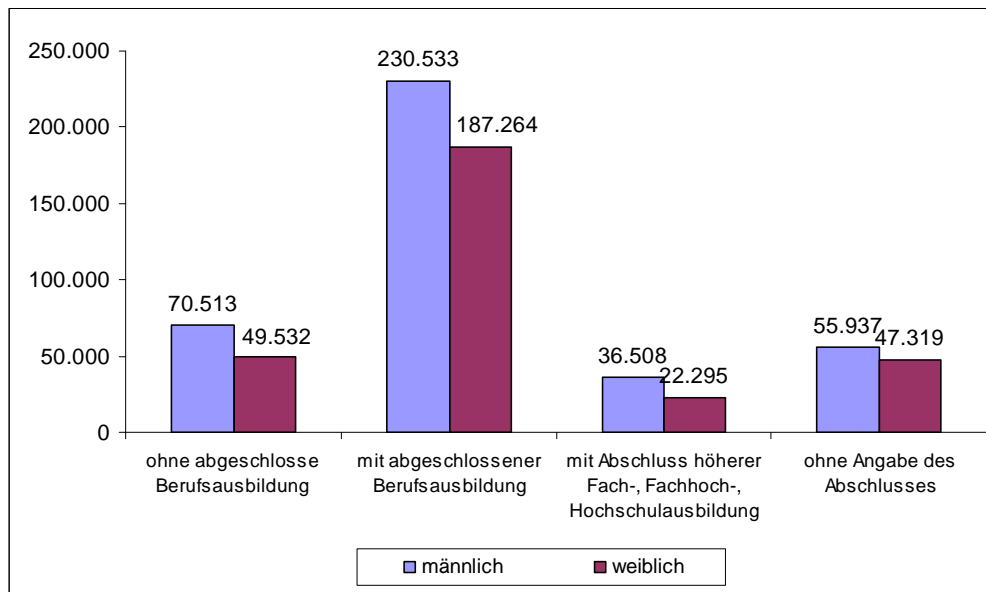
Ein Großteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in OWL (70%) verfügt über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Knapp 10% der Beschäftigten besitzen einen höheren Fach-, Fachhoch- oder Hochschulabschluss, während 17,2% der Beschäftigten über keinerlei Berufsausbildung verfügen.

Bei dem Anteil der höher Qualifizierten an den Beschäftigten liegen alle Gebietskörperschaften bis auf die Universitätsstandorte weit unter dem Bundes- und Landesdurchschnitt. In ganz OWL haben 8,4% der Beschäftigten einen FH- oder Universitätsabschluss (NRW 10,1%). Die kreisfreie Stadt Bielefeld hat den höchsten Anteil mit 11,3%. Im Kreis Höxter sind es nur 6,0% der Beschäftigten, die einen akademischen Abschluss haben.

¹⁵ Die negative Entwicklung im Maschinenbau hängt mit der Rezession 2009 zusammen. Laut einer Studie von Roland Berger Strategy Consultants soll sich die Branche in Deutschland doch bis 2013 erholt und das Niveau von 2008 wieder erreicht haben.

Abbildung 4: Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern nach Berufsabschluss

Quelle: Landesbetrieb Information und Technik NRW, Stand 30.06.10



3.3 Geringfügig Beschäftigte

134.000 Menschen oder 13,1% der Beschäftigten in OWL sind ausschließlich geringfügig beschäftigt (NRW 14,4%). Frauen, junge Menschen bis 25 Jahre und Ältere sind besonders häufig in geringfügiger Beschäftigung zu finden. Geringfügige Beschäftigung ist nicht Existenz sichernd und erhöht das Risiko von Arbeitslosigkeit. Zugleich können geringfügig Beschäftigte eine wichtige Ressource zur Fachkräfteentwicklung und -bindung sein, z.B. in der Gesundheitswirtschaft.

3.4 Beschäftigte Frauen

Sowohl die Erwerbstätigenquote (63,6%) als auch die Beschäftigungsquote (46,7%) von Frauen liegen in OWL leicht über dem Landesschnitt (61,7% bzw. 43,6%). Bei der Beschäftigungssituation von Frauen zeigen sich große Unterschiede je nach Qualifikation. So gibt es deutlich weniger beschäftigte Frauen (37,9%) als Männer (62,1%) mit einem höheren Abschluss (Fach-, FH- oder Hochschulabschluss), wobei 54,2% der Hochschulabsolventen in der Region weiblich sind.

Der Anteil der beschäftigten Frauen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist mit 41,3% ebenfalls geringer als der der männlichen Beschäftigten. Der Frauenanteil ist in OWL sowohl bei der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten (86%) als auch bei geringfügig entlohnten Beschäftigten (über 65%) überdurchschnittlich hoch.

3.5 Beschäftigte mit Migrationshintergrund

23,6% aller in OWL Erwerbstätigen haben einen Migrationshintergrund. In 2009 waren 217.000 Menschen mit Zuwanderungsgeschichte erwerbstätig, davon 36.000 Beschäftigte (5,3%) mit einem ausländischen Pass.

Viele der Migrantinnen und Migranten aus den GUS-Staaten verfügen über ein breites naturwissenschaftliches Wissen oder über handwerkliche und technische Kompetenzen. Trotz ihrer Vorqualifizierung arbeiten die Zuwanderinnen und Zuwanderer häufig unterhalb ihres Qualifikationsniveaus oder in prekären Arbeitsverhältnissen. So beträgt der Anteil der un- und angelernten Arbeiter bei Personen mit Zuwanderungshintergrund 27,6% gegenüber 10,4% bei Personen ohne Zuwanderungshintergrund. Im Angestelltenverhältnis arbeiten Migrantinnen und Migranten dagegen seltener als einheimische Deutsche.¹⁶

3.6 Ältere Beschäftigte

Insgesamt sind in OWL gut 190.000 Menschen im Alter über 50 Jahre beschäftigt. Mit einer Beschäftigungsquote Älterer von 49,8% werden die Potentiale der Älteren in den Unternehmen der Region im Landesvergleich überdurchschnittlich genutzt. Knapp 50.000 der Beschäftigten über 50 gehen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nach.

Im Einzel- und Großhandel sowie im Gesundheitswesen, in der öffentlichen Verwaltung und im Maschinenbau arbeiten mit jeweils über 5.000 Personen derzeit die meisten Menschen über 55 Jahren. Die Beschäftigung einer älter werdenden Belegschaft stellt spezifische Anforderungen an die Personalentwicklung im Unternehmen, z.B. durch Angebote altersgerechter Fortbildungen oder durch betriebliches Gesundheitsmanagement.

¹⁶ 42,5% der Migranten und 57,0% der Nicht-Migranten arbeiten im Angestelltenverhältnis (laut Umfrage von TNS-Infratest, siehe G.I.B.-Info 01/2009, Seite 34)

4. Fachkräfte von morgen: Auszubildende und Studierende in OWL

Knapp 12% der Beschäftigten gehören zur Gruppe der jungen Erwachsenen unter 25 Jahren, das sind über 80.000 junge Menschen in OWL. 18% von ihnen sind in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung tätig. Ca. 56% von ihnen befindet sich in der Ausbildung, 32% haben bereits eine abgeschlossene Berufsausbildung. 12% in NRW gehen ohne Berufsausbildung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach.

4.1 Schulabgänger

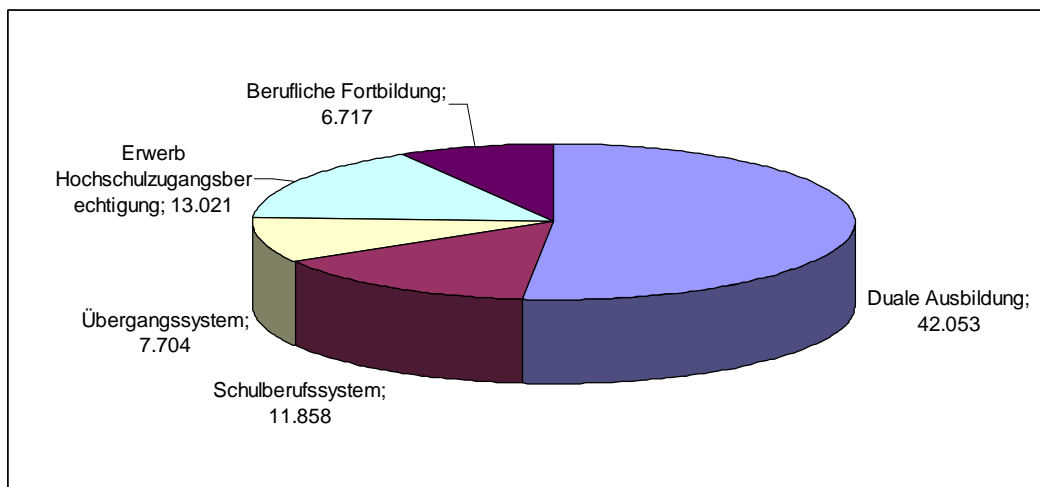
Während 2009 noch knapp 28.000 junge Menschen in OWL die Schule verlassen, werden es im Jahre 2020 nur noch ca. 22.000 sein. Noch hat die Region Zeit, sich auf diese Entwicklung einzustellen. Der Rückgang der Schulabgänger verläuft bis 2015 moderat (-8%). Bis 2020 wird der Rückgang in OWL mit 12,9% jedoch den Rückgang in ganz NRW (12,5%) übersteigen. Besonders hohe Rückgänge wird es im Kreis Paderborn, dem Kreis Höxter und der Stadt Bielefeld geben. Diese demographisch bedingte Entwicklung wird direkte Auswirkungen auf die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber auf dem Ausbildungsmarkt haben und das Problem des Fachkräftemangels deutlich verstärken.

4.2 Berufsausbildung

Über 42.000 junge Menschen in OWL befinden sich in der dualen Berufsausbildung und knapp 12.000 Jugendliche im Schulberufssystem. 7.700 Jugendliche befinden sich im Übergang von der Schule in den Beruf in unterschiedlichsten Maßnahmen.

Abbildung 5: Jugendliche im Berufsbildungssystem in OWL

Quelle: Kommunales Bildungsmonitoring, Schuljahr 2010/11



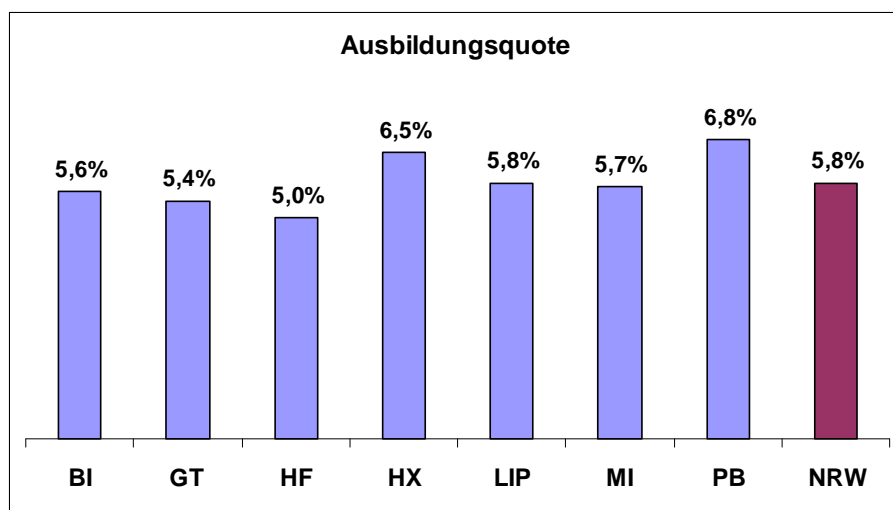
Trotz Abwanderungstendenzen junger Menschen in ländlichen Teilregionen gibt es in OWL zum Teil überdurchschnittliche Ausbildungsquoten. Das Ver-

hältnis der Anzahl der Auszubildenden zur Gesamtzahl aller Beschäftigten liegt in den meisten Gebietskörperschaften (bis auf die Kreise Herford und Gütersloh) über dem Landesschnitt von 6,6%.

Die Ausbildungsabbrecherquote ist in OWL mit 22,7% etwas geringer als in NRW (24,7%). Allerdings ist das Bild in den einzelnen Kreisen und der Stadt Bielefeld unterschiedlich. Während im Kreis Gütersloh 19,7% Ausbildungsabbrüche zu verzeichnen sind, sind es im Kreis Herford 26,6%. Zudem ist die Abbruchquote im Handwerk deutlich höher als in den IHK-Berufen.¹⁷ Unter den Berufen mit sehr hohen Lösungsquoten sind auch die Berufe des Hotel- und Gaststättengewerbes, dicht gefolgt von dem primären Dienstleistungsbe- reich.

Abbildung 6: Ausbildungsquote

Quelle: Arbeitsmarktmonitor der Agentur für Arbeit



Engpässe bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen werden in der IHK-Umfrage bestätigt, in der 20% der befragten Betriebe angegeben haben, nicht alle Ausbildungsplätze besetzen zu können. Besonders betroffen sind das Gastgewerbe (47,4%), das Baugewerbe (28,2%), sonstige Dienstleistungen (25,6%) und der Handelsbereich (18,7%).

4.3 Studierende in OWL

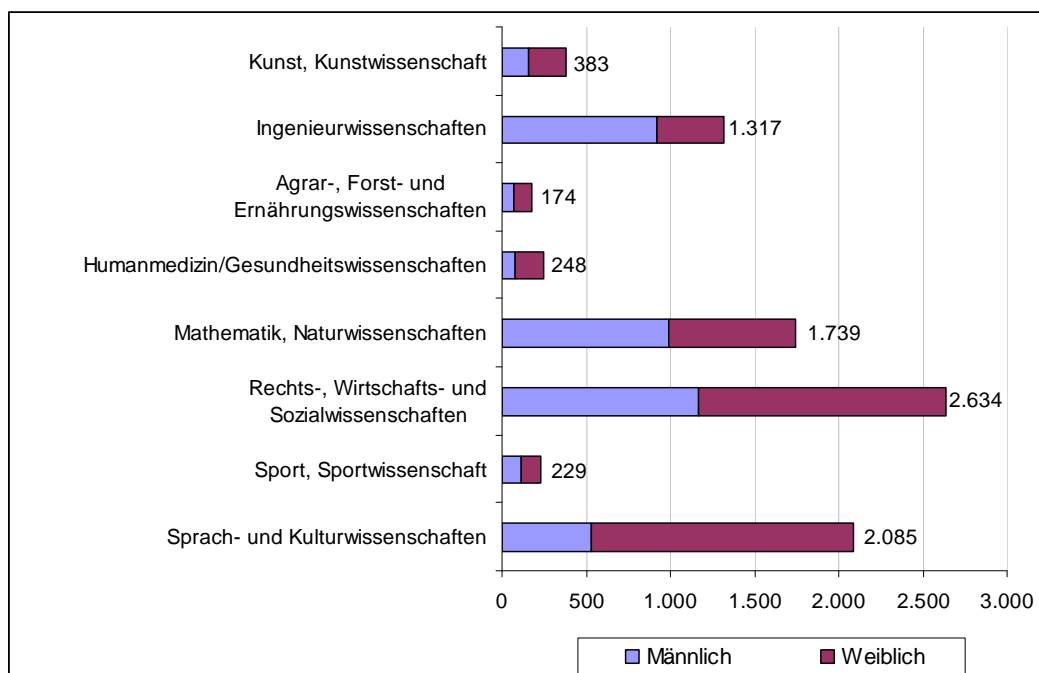
Im Wintersemester 2009/10 nahmen 8.800 Studierende ein Hochschulstudium in OWL auf. Im gleichen Jahr haben ungefähr genauso viele Studentinnen und Studenten erfolgreich ihr Studium in der Region beendet. Knapp 100.000 Studentinnen und Studenten sind an einer Hochschule in OWL eingeschrieben. Zu den Fachrichtungen mit den meisten Studierenden zählen Rechts-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Sprach- und Kulturwissenschaften sowie Ingenieurwissenschaften.

¹⁷ beispielsweise verzeichnete der Kreis Lippe im Jahr 2009 33% Ausbildungsabbrüche im Bereich des Handwerks, Bildungsbericht 2010 Kreis Lippe

Die Abbruchquote der Studierenden in OWL ist nicht bekannt, im Bundeschnitt liegt sie bei ca. 20%. Grundsätzlich haben die Bachelor-Studiengänge bundesweit zu einer Senkung der Abbruchquote geführt, in bestimmten Fächergruppen ist aber auch eine Erhöhung zu verzeichnen, insbesondere bei den Natur- und Ingenieurwissenschaften, Wirtschafts-, Sprach- und Kulturwissenschaften¹⁸.

Abbildung 7: Hochschulabsolvent/innen nach Fächergruppen in OWL

Quelle: Kommunales Bildungsmonitoring, 2009



¹⁸ bundesweite Umfrage des Hochschul-Informations-Systems (HIS), Dezember 2009

5. Fachkräfte auf der Reservebank? – Arbeitslose in OWL

Arbeitssuchende Menschen sind eine wichtige Fachkräfteresource für die Region, die auch viele Unternehmen in OWL für sich nutzen. Entsprechend sind nach aktuellen Auswertungen der Agenturen für Arbeit Qualifizierte und Hochqualifizierte aus Mangelberufen auf dem Arbeitsmarkt kaum noch zu finden. Die Region verfügt aber nach wie vor über einen guten „Chancenquotienten“, wie das Wirtschaftsblatt Westfalen¹⁹ errechnet hat, wenn Unternehmen die Kompetenzen von (hoch)qualifizierten Frauen mit Kindern, von Älteren über 50 Jahre und von jungen Menschen mit in den Blick nehmen und entsprechende Instrumente in ihre Organisations- und Personalentwicklung integrieren. Hier gilt allerdings zu beachten, dass mit der Dauer der Erwerbslosigkeit auch die notwendige flankierende Unterstützung auf dem Weg zum Arbeitsplatz steigt.

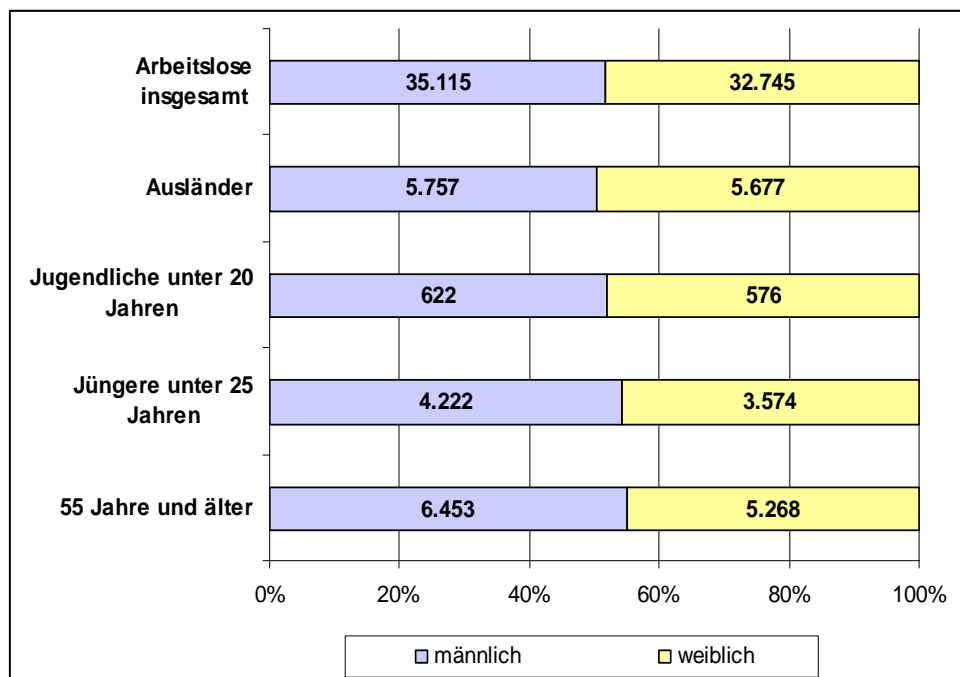
5.1 Arbeitslosigkeit in OstWestfalenLippe

Die Arbeitslosenquote in OWL liegt mit 6,4% (Stand Ende Juni 2011) über dem Durchschnitt der alten Bundesländer von 5,8% und unterhalb der NRW-Quote von 8,0%. Ende Juni 2011 waren insgesamt 67.194 Arbeitslose in OWL gemeldet, davon 48.031 langzeitarbeitslose Menschen im Rechtskreis SGB II.

Die höchste Arbeitslosenquote wird in Bielefeld mit 8,2% erreicht. Hier ist auch der Anteil der Langzeitarbeitslosen (SGB II) mit 77,7% gegenüber dem OWL-Durchschnitt von 71,5% am höchsten.

Abbildung 8: Struktur der Arbeitslosigkeit in OWL

Quelle: Arbeitsmarktstatistik der Agentur für Arbeit, Stand: 31.07.2011



¹⁹ Wirtschaftsblatt Westfalen 3/11

5.2 Jugendliche und junge Erwachsene

Die Arbeitslosigkeit der Jugendlichen und jungen Erwachsenen bis 25 Jahre liegt mit ca. 9.000 jungen Menschen in OWL und einem Anteil von 13,3% aller Arbeitslosen deutlich über dem Landesschnitt (10,3%).

Junge Männer sind in NRW stärker von Arbeitslosigkeit betroffen (Anteil 59%). Der hohe Anteil der jüngeren Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung (65%) und ohne Hauptschulabschluss (20%) deutet auf den Zusammenhang der Jugendarbeitslosigkeit mit dem fehlenden Qualifikationsniveau hin.

Die Vermittlung in eine betriebliche Ausbildung gestaltet sich bei fehlender Ausbildungsreife schwierig, so dass im Jahre 2010 NRW-weit nur 5,2% der Abgänge junger Menschen aus Arbeitslosigkeit in eine betriebliche Berufsausbildung mündete.²⁰

5.3 Frauen

Frauen in OWL sind im Landesvergleich überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen. Ihr Anteil an den Arbeitslosen liegt bei 48,3% (NRW 47,1%). Rund 33.000 Frauen in OWL sind derzeit arbeitslos. Die meisten weiblichen Erwerbslosen hat die Stadt Bielefeld (7.040 Frauen); die höchsten Frauenanteile an den Arbeitslosen verzeichnen die Kreise Gütersloh (51,0%) und Paderborn (49,4%)²¹.

Die Gründe der Arbeitslosigkeit von Frauen sind vielfältig, aber häufig mit der fehlenden Vereinbarkeit von Familie und Beruf verknüpft. Besonders betroffen von Arbeitslosigkeit sind ausländische Frauen, Frauen ohne Berufsausbildung und Alleinerziehende.

5.4 Ältere

20.000 Personen, knapp ein Drittel aller Arbeitslosen in OWL sind über 50 Jahre alt. Auch hier ist der Anteil im NRW-Vergleich (28,4%) leicht überdurchschnittlich. Im Kreis Höxter ist der Anteil der über 50-Jährigen mit 34,2% am höchsten.

Problematisch ist besonders die Situation der älteren Menschen im Rechtskreis SGB II. 23% aller Langzeitarbeitslosen gehören zu der Gruppe der Älteren, bei den 50 bis 65-jährigen machen sie 60% aller Arbeitslosen aus. Oft sind ihre Qualifikationen für den Arbeitsmarkt nur zum Teil verwertbar, Brüche in der Biografie und gesundheitliche Einschränkungen erschweren zudem die Wiederaufnahme einer Beschäftigung.

²⁰ Analytikreport Statistik – Analyse des Arbeits- und Ausbildungsstellenmarktes für unter 25-Jährige in NRW, Agentur für Arbeit, 03/2011, z. T. eigene Berechnungen

²¹ Arbeitsmarktdaten Stand 07/2011

5.5 Menschen mit Migrationshintergrund

Der gegenwärtige Stand der Arbeitsstatistik ermöglicht keine Auswertung für die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund. Es stehen nur Daten für die Gruppe der Ausländer zur Verfügung. Es ist zu beachten, dass die Zahl der Migrantinnen und Migranten in OWL mit 515.000 Personen mehr als drei mal so hoch ist wie die Zahl der Ausländer (knapp 150.000 Personen). Aktuell sind 11.434 in OWL lebende Ausländer arbeitslos gemeldet²². Der Ausländeranteil an den Arbeitslosen variiert teilregional stark. So haben in der Stadt Bielefeld 26,2% aller Arbeitslosen keinen deutschen Pass, im Kreis Höxter sind es dagegen nur 7,3%.

Allein die in der Arbeitslosenstatistik erfassten Ausländer in OWL sind doppelt so häufig arbeitslos wie einheimische Deutsche. Gründe für die hohe Arbeitslosigkeit sind mangelnde Sprachkenntnisse, fehlende berufliche Qualifikationen und die Nichtanerkennung der im Ausland erworbenen Berufsabschlüsse. Für alle Regionen in NRW gilt, dass der Anteil der Erwerbslosen bei der Bevölkerung mit Zuwanderungsgeschichte (in OWL 13,3%) mindestens doppelt so hoch ist wie bei der Bevölkerung ohne Zuwanderungsgeschichte (in OWL 6,5%).²³

²² Stand Juli 2011

²³ Berechnung nach Daten des LDS, Mikrozensus 2007, siehe G.I.B.-Info 01/2009, Seite 33

IV. Handlungsfelder des Handlungskonzepts für OWL

Handlungsfeld 1: Nachwuchskräfte gewinnen und entwickeln

Der demografisch bedingte Rückgang von Schulabgängerinnen und Schulabgängern ist eine zentrale Herausforderung für die Region OWL.²⁴ Diese Trendwende stellt insbesondere kleine und mittlere Unternehmen vor große Herausforderungen. Viele Betriebe haben es jetzt schon schwer, überhaupt geeignete Bewerber für ihre Ausbildungsplätze zu finden. Laut einer Befragung ostwestfälischer Unternehmen, blieben im Jahr 2010 ein Fünftel der Ausbildungsplätze unbesetzt²⁵. Einige Branchen sind davon besonders betroffen²⁶. Als größtes Ausbildungshemmnis betrachten die Firmen dabei die mangelnde Ausbildungsreife vieler Schulabgänger/-innen.

Nach wie vor gibt es eine erhebliche Zahl von Bewerberinnen und Bewerbern, denen der Übergang von der Schule in die Ausbildung nicht sofort gelingt. Betroffen sind zum Beispiel die sogenannten Altbewerber/Altbewerberinnen und sozial benachteiligte Jugendliche. Ein hoher Anteil Jugendlicher mit Migrationshintergrund verlässt die Schule ohne Abschluss oder nur mit niedrigeren Schulabschlüssen.

Damit reicht bei einer signifikanten Zahl der Schulabgänger die erworbene Qualifikation nicht aus, um eine Berufsausbildung oder ein Studium zu beginnen und erfolgreich zu absolvieren. Der Anteil der arbeitslosen Jugendlichen und jungen Erwachsenen liegt in OWL mit 13,3 % dementsprechend deutlich über dem Landesschnitt (10,3 %).

Daneben ist der Anteil der Hochqualifizierten (FH- oder Universitätsabschluss) an den Beschäftigten deutlich geringer als in NRW. Viele Hochschulabsolventen verlassen außerdem im Anschluss an ihr Studium die Region OWL.

In einer Arbeitsgruppe „Ausbildung und Studium“ wurde der konkrete Handlungsbedarf in diesem Themenfeld für OWL herausgearbeitet und mögliche weitere Aktivitäten identifiziert. Mitgewirkt haben Vertreterinnen und Vertreter folgender Institutionen:

- Agentur für Arbeit Paderborn
- Bezirksregierung Detmold
- Kreis Herford, Bildungsbüro und Wirtschaftsförderung
- Pro Wirtschaft GT GmbH
- Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld
- Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld

²⁴ Daten zum Themenfeld, s.o. Kapitel III. Fachkräftesicherung - Ausgangslage in OWL

²⁵ Ausbildungsumfrage 2011, IHK Ostwestfalen zu Bielefeld; vergleichbar Ausbildungsumfrage 2011 der IHK Lippe – danach haben knapp 47 % der befragten Unternehmen rückläufige Bewerberzahlen zu verzeichnen

²⁶ u.a. Gastgewerbe, Baugewerbe

- Kreis Minden-Lübbecke, Dezernat für Wirtschaft und Finanzen
- Universität Bielefeld
- Regionalagentur OstWestfalenLippe
- Kreis Lippe, Wirtschaftsförderung
- Kreis Paderborn, Bildungsbüro
- WfG Paderborn mbH
- ELHA KG, Hövelhof



Teilnehmende der Arbeitsgruppe von links: Dr. Klaus Schafmeister (Wirtschaftsförderung Kreis Lippe / Hochschule Ostwestfalen-Lippe), Tanja Funke (Agentur für Arbeit Paderborn), Tim Beckmann (Bildungsbüro Kreis Herford), Anja Schwengel (Wirtschaftsförderung Kreis Herford), Swen Binner (IHK Ostwestfalen zu Bielefeld), Hannah Voigt (Universität Bielefeld), Melanie Taube (Regionalagentur OWL), Dr. Andrea Kaimann (pro Wirtschaft GT GmbH), Elmar Barella (Handwerkskammer OWL), Martin Lüttke (WfG Paderborn mbH). Auf dem Foto fehlen: Jochen Bödeker (Bezirksregierung Detmold), Hartmut Heinen (Kreis Minden-Lübbecke), Walter Rövekamp (Kreis Paderborn), Renate Worms (ELHA KG).

In zwei Arbeitssitzungen wurden die nachfolgend beschriebenen Ziele für die Region OWL erarbeitet.

1. Ziele der Region

→ Ausbildungskapazitäten ausweiten

- Nachwuchs frühzeitig für duale Ausbildung gewinnen
- Attraktivität der dualen Ausbildung steigern
- Passgenauigkeit der Vermittlung verbessern
- Ausbildungsabbrüche vermeiden
- Mobilität von Jugendlichen (im ländlichen Raum) erhöhen

→ Anteil junger hochqualifizierter Nachwuchskräfte erhöhen

- Zugänge zur Hochschule ohne Abitur bekannter machen
- Nutzung dualer Studiengänge ausweiten
- Studienabbrüche vermeiden
- Übergänge von der Hochschule in die Wirtschaft verbessern

→ Nachwuchs für MINT-Berufe sichern

Für besonders wichtig zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses halten die Unternehmen der Region die Verstärkung ihrer eigenen Ausbildungsaktivitäten. 42,9 % der Industrie - und Handelsunternehmen in OWL wollen zukünftig mehr ausbilden, um dem Fachkräftemangel zu begegnen²⁷. 53,4 % der Handwerksbetriebe geben an, dass sie schon heute ihre Ausbildungsaktivitäten verstärken²⁸. Vor dem Hintergrund rückläufiger Bewerberzahlen benötigen aber gerade kleine und mittlere Unternehmen Unterstützung, um diese Ausbildungsplätze auch besetzen und ihre Fachkräfte weiter entwickeln zu können. Zudem müssen neue Wege gefunden werden, um den Anteil der erfolgreichen Hochschulabsolventen zu erhöhen und diese jungen Menschen an die Region zu binden, damit der Bedarf an gut qualifizierten Fachkräften in der Region gedeckt werden kann.

Im Entstehungsprozess dieses Handlungskonzeptes haben die Beteiligten ein übergeordnetes Ziel definiert: den Transfer guter Beispiele aus den Teilregionen in die Fläche sicher zu stellen und für die Nachhaltigkeit etablierter Angebote und Strukturen zu sorgen. Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsakteure werden in ihrem Verantwortungsbereich dazu beitragen, gute Ansätze weiterzuentwickeln und in die Region zu kommunizieren.

²⁷ Ausbildungsumfrage 2011, IHK Ostwestfalen zu Bielefeld

²⁸ Fachkräftesicherung im Handwerk, Umfrage 1.Q. 2011

1.1 Ausbildungskapazitäten ausweiten

In einigen Branchen – beispielsweise im Bereich der Pflege und anderen identifizierten Mangelberufen – müsste die Ausbildungsquote erhöht werden, um den Fachkräftebedarf in den nächsten Jahren und Jahrzehnten zu decken. Bereits jetzt können aber viele Ausbildungsplätze nicht mehr besetzt werden, weil die Anforderungen der Ausbildungsberufe von den vorhandenen Bewerberqualifikationen abweichen oder das Image bzw. die Bekanntheit einzelner Berufe gering sind²⁹. In OWL haben zu viele junge Menschen keine abgeschlossene Berufsausbildung und starten deshalb schon ohne ausreichende Qualifikation ins Erwerbsleben. Dabei ist zu beachten, dass ein erheblicher Teil zwar eine Ausbildung oder ein Studium begonnen, allerdings nicht abgeschlossen hat.

Ziel ist es deshalb, die Potentiale auf dem Ausbildungsmarkt in OWL besser zu erschließen und zu nutzen. Zur Zielerreichung können einerseits präventive Ansätze im Bereich der Berufsorientierung und Vermittlung, andererseits unterstützende Maßnahmen während der Ausbildung beitragen.

1.1.1 Nachwuchs frühzeitig für duale Ausbildung gewinnen

Viele Schulabgängerinnen und Schulabgänger entscheiden sich nicht für die duale Ausbildung oder wählen den falschen Beruf, weil es an Kenntnissen über mögliche Berufsfelder fehlt oder ihr Interesse für in Frage kommende Ausbildungsberufe nicht geweckt werden kann. Die Vielzahl der Angebote im Bereich des Übergangs von der Schule in den Beruf erschwert dabei oft die Entscheidung für den richtigen Ausbildungsberuf. Jugendliche betrachten zudem oft Bildungsgänge an den Berufskollegs als die vermeintlich bessere Alternative zur dualen Ausbildung. Vielfach werden diese Bildungsgänge von Jugendlichen besucht, die eine duale Berufsausbildung erfolgreich absolvieren könnten.

Schulabgänger müssen wissen, was sie nach der Schule erwartet, damit die Berufswahl zielgerichtet und passgenau erfolgen kann. Wichtig ist deshalb, die schulische Bildung noch besser mit berufsbezogenen Themen zu verzahnen. Berufsfelder müssen bekannt gemacht, Praxiserfahrungen in Unternehmen ermöglicht und Anstrengungen unternommen werden, die „Ausbildungsreife“ der Jugendlichen durch ergänzende Qualifizierungen zu verbessern. Dazu ist auch erforderlich, dass Lehrkräfte weitreichender informiert und qualifiziert werden, um den Schülerinnen und Schülern die notwendigen Kenntnisse für die Planung des Berufsweges mitgeben zu können.

1.1.2 Attraktivität der dualen Ausbildung steigern

Zur Sicherung des Fach- und Führungskräftenachwuchs ist die Gewinnung von Jugendlichen für eine duale Ausbildung eine Schlüsselfrage. Der zunehmende Wettbewerb um die besten Köpfe macht zudem eine gezielte Attraktivitätssteigerung und Bewerbung des dualen Systems auch für Leistungsstärkere notwendig. Diese Jugendlichen haben höhere Erwartungen an die späteren

²⁹ Ausbildungsumfrage 2011, IHK Ostwestfalen zu Bielefeld

beruflichen Möglichkeiten und Beschäftigungsbedingungen. Deshalb müssen Weiterbildungs- und Aufstiegschancen beispielsweise durch Informationsveranstaltungen und Beratungsangebote weiter transparent gemacht werden.

Vielfach haben Branchen aber auch ein „Imageproblem“ (u.a. Gastgewerbe, Baugewerbe, Pflege) oder sind bei Jugendlichen insgesamt weniger bekannt (bspw. technische Berufe, Kunststoff, Logistik). Diese Situation kann mit gezielten Aufklärungs- und Imagekampagnen und zielgruppengerechten Aktionen verbessert werden.

1.1.3 Passgenauigkeit der Vermittlung verbessern

In vielen Bereichen gelingt es den Ausbildungsberaterinnen und -beratern der Kammern, Ausbildungsplätze zu akquirieren; allerdings können diese oft nicht mit passenden Bewerberinnen und Bewerbern besetzt werden. Die Folge kann sein, dass Unternehmen zukünftig keine Ausbildungsplätze mehr anbieten. Ziel ist deshalb, die Akquise noch besser mit dem Matching zu verknüpfen.

Nicht nur das Fehlen geeigneter bzw. ausreichend qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber ist ein Problem. Oft ist die Ursache für die Nichtbesetzung eines Ausbildungsplatzes, dass KMU die Eignung potentieller Bewerberinnen für ihr Unternehmen nicht erkennen können.

Gerade kleine und mittlere Unternehmen müssen deshalb bei der Auswahl der passenden Auszubildenden noch mehr unterstützt werden, zum Beispiel durch einfach handhabbare Kompetenzfeststellungsverfahren. Auch die Kompetenzen „schwächerer“ Jugendlicher sollen dabei noch mehr in den Fokus genommen werden. Unternehmen müssen sensibilisiert werden, auch Jugendlichen mit größerem Unterstützungsbedarf eine Chance zu geben.

1.1.4 Ausbildungsabbrüche vermeiden

Die Ausbildungsabbrecherquote in OWL liegt in einigen Teilregionen über dem NRW-Schnitt und ist zum Beispiel im Handwerk oder im Hotel- und Gaststättengewerbe überdurchschnittlich hoch. Kleine und mittlere Unternehmen sind häufiger von Ausbildungsabbrüchen betroffen als große Unternehmen, da hier die zeitlichen und personellen Ressourcen für die Betreuung der Auszubildenden oft besonders knapp sind³⁰. Das Risiko der Vertragsauflösung ist besonders hoch für Auszubildende ohne bzw. mit schlechtem Schulabschluss, für Frauen und für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Für den Abbruch sind vor allem betriebliche Gründe (70%) ausschlaggebend und hier insbesondere Konflikte mit Ausbildern und anderen Vorgesetzten (ca. 60%)³¹. Die Folgen von Abbrüchen sind oft schwerwiegend: Abbrecher bleiben am Ende oft ganz ohne Berufsabschluss und betroffene Betriebe bilden nicht mehr aus.

³⁰ Jobstarter Regional 3/2010, „Aufbruch statt Abbruch bei Ausbildungsproblemen“

³¹ Perspektive 2025, Bundesagentur für Arbeit

Insbesondere schwächere Jugendliche benötigen Unterstützungsangebote, um den Anforderungen in der Ausbildung gerecht zu werden. Hier gilt es, durch Begleit- und Qualifizierungsangebote das Potential der Jugendlichen zu heben, um Ausbildungsabbrüche gezielt zu vermeiden. Daneben müssen auch Beratungsangebote für Unternehmen ausgeweitet werden.

1.1.5 Mobilität von Jugendlichen (im ländlichen Raum) erhöhen

Gerade ländliche Regionen in OWL, wie der Kreis Höxter, haben in den nächsten Jahren einen besonders hohen Rückgang der Schulabgängerzahlen zu verzeichnen. Hinzu kommt der negative Wanderungssaldo, denn Jugendliche zieht es verstärkt in die Ballungszentren der Region. Für diejenigen Jugendlichen, die eine duale Ausbildung anstreben, ist die Erreichbarkeit von Betrieb, Berufsschule und Freizeitangeboten ein wichtiger Faktor. Wege in ländlichen Regionen sind oft weit. Verschärft wird das Problem vermehrt dadurch, dass die Berufsschulen keine betriebsnahen Fachklassen mehr anbieten können.

Ziel ist deshalb, Angebote zu entwickeln, die die regionale Mobilität von Jugendlichen unterstützen. Des Weiteren sollen die Ausbildungs- und Beschäftigungschancen Jugendlicher durch die Förderung der transnationalen Mobilität erhöht werden, zum Beispiel durch Auslandsaufenthalte oder Austauschprogramme, wie Leonardo-da-Vinci. Damit werden insbesondere auch interkulturelle und sprachliche Kompetenzen von Jugendlichen erhöht.

1.2 Anteil junger hochqualifizierter Nachwuchskräfte erhöhen

1.2.1 Zugänge zu Hochschule ohne Abitur bekannter machen

Vor dem Hintergrund des sich abzeichnenden Fachkräftemangels kommt der Förderung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung ein hoher Stellenwert zu. Vielfach sind Möglichkeiten des Hochschulzugangs ohne Abitur und der Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen auf ein Hochschulstudium sowie die vorhandenen Förderinstrumente zur Studienfinanzierung nicht hinreichend bekannt³².

Hier gilt es, Transparenz zu schaffen und Informations- und Beratungsangebote auszubauen. Zudem sollten Programme zur Vorbereitung und Unterstützung beruflich Qualifizierter entwickelt werden, die den Übergang in ein Hochschulstudium erleichtern.

1.2.2 Nutzung dualer Studiengänge ausweiten

Duale Studiengänge verbinden eine praxisnahe betriebliche Ausbildung mit einem Hochschulstudium und sind daher eine gute Möglichkeit, um qualifizierte Fachkräfte für die Zukunft zu gewinnen. Die Anforderungen an die Bewerber/-innen sind allerdings höchst unterschiedlich und individuell. Damit akqui-

³² vgl. auch: Empfehlung des Hauptausschusses des BIBB zur Förderung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung, Dezember 2010

rierte Ausbildungsstellen nicht unbesetzt bleiben, muss auch hier das Matching optimiert werden.

Auch wenn duale Studiengänge insbesondere von den Kammern und Agenturen für Arbeit beworben werden, nutzen in OWL bislang überwiegend größere Unternehmen diese Möglichkeit; kleinere Unternehmen und einige Branchen wie das Handwerk sind deutlich unterrepräsentiert. Die Vorteile des dualen Studiums müssen deshalb verstärkt kommuniziert werden.

1.2.3 Studienabbrüche vermeiden

Die Anzahl der Studienabbrüche in OWL und die jeweiligen Gründe hierfür sind gegenwärtig nicht bekannt. Bundesweit brechen ca. 20 % der Studierenden ihr Studium vorzeitig ab. Hauptgründe für Studienabbrüche sind Leistungsprobleme (20%), finanzielle Motive (19%) und mangelnde Motivation (18%)³³.

Hier ist für OWL zunächst eine Bestandsaufnahme erforderlich, um weitere gezielte Maßnahmen anzuschließen.

1.2.4 Übergänge von der Hochschule in die Wirtschaft verbessern

Damit Hochschulabsolventen in der Region bleiben, müssen ihnen attraktive Anschlussperspektiven eröffnet werden. Gleichzeitig wird es aber auch eine zentrale Aufgabe sein, qualifizierte Fachkräfte aus dem Umland oder auch aus dem Ausland anzuwerben.

Um mehr Hochschulabsolventen in OWL zu halten, müssen einerseits Kooperationen zwischen Hochschulen und der Wirtschaft weiter ausgebaut, andererseits die Attraktivität heimischer Unternehmen über Marketing-Maßnahmen herausgestellt werden. Zudem sind Marketingkampagnen notwendig, um qualifizierte Fachkräfte aus dem Umland und auch dem Ausland zu gewinnen.

1.3 Nachwuchs für MINT- Berufe sichern

Im Bereich der MINT-Förderung gibt es über die gesamte Bildungskette hinweg bereits viele Angebote; allerdings ist der Handlungsbedarf im Bereich der technischen Berufe nach wie vor besonders groß. Mittelständische Unternehmen mit hohem Bedarf an MINT-Fachkräften bekommen den Engpass bereits heute deutlich zu spüren.

Die Bündelung vorhandener Maßnahmen und der Transfer guter Beispiele in die gesamte Region sind hier besonders wichtig. Daneben sind weitere Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der MINT-Berufe notwendig.

³³ Perspektive 2025, Bundesagentur für Arbeit

2. Beitrag der regionalen Akteure

Zur Sicherung und Entwicklung von Nachwuchskräften ist die Zusammenarbeit der Wirtschafts- und Arbeitsmarktakteure, der Schulen/Hochschulen und Koordinierungsstellen im Bereich Übergang Schule Beruf von großer Bedeutung. Es gilt, in den nächsten Jahren gemeinsame Strategien zur Fachkräftesicherung in OWL zu entwickeln. Entscheidend tragen die Kommunikation von Best Practices, die Bündelung vorhandener Aktivitäten und ein regelmäßiger Informationsaustausch im Rahmen vorhandener regionaler und teilregionaler Netzwerke und Gremien zum Erfolg bei.

Gegenwärtig werden in der Region bereits vielfältige Anstrengungen unternommen, um das Potential des zukünftigen Nachwuchses zu erschließen. Die Aktivitäten reichen von der frühkindlichen Förderung über die Berufsorientierung in Schulen bis hin zu Angeboten für Auszubildende/Studierende und Unternehmen. Die bereits gesammelten Erkenntnisse und Erfahrungen sind eine gute Grundlage für weitere Maßnahmen im Rahmen der Fachkräftesicherung.

Die Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsakteure der Region werden auch in den nächsten Jahren ihr Engagement darauf richten, junge Nachwuchskräfte in der Region zu entwickeln und für die Region zu gewinnen.

2.1 Ausbildungskapazitäten ausweiten

Im Rahmen des Ausbildungskonsens Ostwestfalen und des Ausbildungskonsens Lippe engagieren sich Kammern, Agenturen für Arbeit, Jobcenter, Bezirksregierung und weitere Akteure dafür, die Ausbildungskapazitäten in der Region zu erhöhen. Auch Branchennetzwerke und Arbeitskreise, wie der Themenkreis Jugendliche der Initiative für Beschäftigung OWL e.V., setzen sich dafür ein, die duale Ausbildung in OWL zu fördern und Maßnahmen zur Unterstützung von Unternehmen und Jugendlichen beim Einstieg in die Ausbildung zu entwickeln.

Daneben gibt es in OWL bereits innovative Ansätze, die an dieser Stelle nur beispielhaft genannt werden können. Mit dem Jobstarter-Projekt „TeSTEN - Talente entdecken – Stellen schaffen in OWL“ der Universität Bielefeld soll durch Optimierung der Auswahl der Auszubildenden für die Unternehmen die Ausbildungssituation im Maschinenbau verbessert werden. Die Jugendlichen werden bei der Berufswahl unterstützt, indem sie unter anderem in einer Halle – der „TeStation“ – an Übungsstationen typische Arbeitstätigkeiten im Maschinenbau ausprobieren dürfen. Eine „Ausbildungsplatzgarantie“³⁴ bekommen Schülerinnen und Schüler der Hauptschulen Ost und Nord in Gütersloh, die Leistungsbereitschaft, ein gutes Sozialverhalten, Sorgfalt und Zuverlässigkeit zeigen. Gleichzeitig bekommen Betriebe eine passgenaue Ausbildungsvermittlung angeboten, um Kosten bei der Personalrekrutierung einzusparen. Zudem sind in einigen Kreisen Verbundausbildungsmodelle mit ausgeprägter ausbildungsbegleitender Unterstützung etabliert, die zu einer Ausweitung von Ausbildungskapazitäten beitragen³⁵.

³⁴ Projekt der Stadt Gütersloh mit der Agentur für Arbeit Bielefeld

³⁵ z.B. ZAM e.V. Minden, Initiative Wirtschaftsstandort Kreis Herford e.V.

2.1.1 Nachwuchs frühzeitig für duale Ausbildung gewinnen

In OWL gibt es eine Reihe von Unterstützungsangeboten zur Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler. Angefangen von Berufsinformationsbörsen und -messen, Schülerpraktika und Berufs-Camps, „Girls days“ und „Boys days“, bis hin zu besonderen Initiativen wie „Fanta 3“³⁶ im Kreis Lippe, ein Programm zur Sensibilisierung von Schülern für bisher weniger beachtete Ausbildungsberufe³⁷. Bei der Berufsberatung und im Rahmen der vertieften Berufsorientierung bzw. von Berufsorientierungsmaßnahmen kommt den Agenturen für Arbeit eine maßgebliche Rolle zu und es gibt Ansätze, um die Übersichtlichkeit der Angebote zu erhöhen³⁸. Des Weiteren sind auf regionaler als auch auf Kreisebene Kooperationsprojekte zwischen Schulen und Unternehmen etabliert und werden weiter ausgebaut³⁹.

Die kommunalen Koordinierungsstellen führen die Programme im Bereich Übergang Schule Beruf auf teilregionaler Ebene zusammen. Im „Arbeitskreis Regionales Übergangsmanagement OWL“⁴⁰ entwickeln sie zurzeit gemeinsame Qualitätsstandards für den Übergang von der Schule in den Beruf in OWL. Die Ergebnisse können gut mit den Zielsetzungen der Fachkräfteinitiative verknüpft werden.

Auf Landesebene wird das Übergangssystem Schule Beruf zurzeit neu geordnet. Bei der Umsetzung wird den Kreisen und kreisfreien Städten als kommunale Koordinierung eine wichtige Rolle zukommen. Es wird deshalb eine enge Zusammenarbeit der Koordinierung im Rahmen der Fachkräftesicherung mit diesen kommunalen Koordinierungsstellen angestrebt.

2.1.2 Attraktivität der dualen Ausbildung steigern

Von Seiten der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsakteure gibt es punktuell Aktivitäten, die zur Steigerung der Attraktivität der Ausbildung beitragen. Beispielhaft genannt sei die bundesweite Imagekampagne des Handwerks zur Steigerung der Attraktivität der handwerklichen Berufe. Daneben gibt es auch auf Kreisebene unterschiedlichste Aktionen⁴¹.

Für Unternehmen, Branchenvertreter sowie die Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsakteure ist die Steigerung der Attraktivität der Ausbildung ein wichtiges

³⁶ Initiative der Lippe Bildung eG, IHK Lippe zu Detmold, Handwerkskammer OWL und Agentur für Arbeit Detmold

³⁷ oder den Schulparcours „Pack´s an“ der Rege mbH im Jugendhaus Bielefeld

³⁸ z.B. „Förderatlas zur Berufsorientierung“ der Agentur für Arbeit Paderborn

³⁹ „Kooperation IHK - Schule - Wirtschaft“, IHK Ostwestfalen zu Bielefeld; „KURS Kooperation Schule & Co.“, Kreis Herford

⁴⁰ Koordination: Bezirksregierung Detmold und Regionalagentur OWL

⁴¹ „Widufix-Lauf“ im Kreis Herford oder die Aktivitäten im Rahmen des Projekts „Fanta 3“ im Kreis Lippe

Thema. Es besteht deshalb Einigkeit darüber, dass hier in den nächsten Jahren verstärkt Aktivitäten entfaltet und gebündelt werden müssen.

2.1.3 Passgenauigkeit der Vermittlung verbessern

Die Kammern und Agenturen für Arbeit in OWL arbeiten aktiv an diesem Thema und führen gemeinsame Aktionen durch. Zur Verbesserung des Matchings wird beispielsweise in der Region das „Azubi-Speed-Dating“ durchgeführt. Im Rahmen dieser Veranstaltungen bekommen Jugendliche die Gelegenheit, in einem zwanglosen Rahmen an einem Tag mehrere Ausbildungsbetriebe kennen zu lernen. Die IHK Lippe zu Detmold beschäftigt im Rahmen des Bundesprojekts „Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen“ sehr erfolgreich einen Mitarbeiter, der sich um das Matching kümmert. Auch in anderen Kreisen gibt es Ansätze, um die Passgenauigkeit der Vermittlung zu unterstützen⁴².

Die Verbesserung der Verknüpfung von Akquise und Matching betrifft primär die Schnittstelle Kammern, Agenturen für Arbeit, Schulen, Berufskollegs und den kommunalen Koordinierungsstellen im Übergang Schule Beruf. Die Akteure haben die Bereitschaft signalisiert, das Thema im Rahmen des Ausbildungskonsenses weiter zu bearbeiten.

2.1.4 Ausbildungsabbrüche vermeiden

In OWL gibt es bereits unterschiedliche Ansätze zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen und Begleitung und Qualifizierung in Ausbildung. Die so genannten „Starthelfer Ausbildungsmanagement“ der HWK Ostwestfalen-Lippe suchen gezielt nach qualifizierten Bewerber/Innen, um offene Ausbildungsstellen zu besetzen und begleiten die Ausbildungsverhältnisse für ein Jahr. Im XENOS-Projekt „Fachkräfte morgen – Integration heute“⁴³ erhalten Jugendliche mit Migrationshintergrund die Möglichkeit, über eine Einstiegsqualifizierung (EQ) in Ausbildung zu kommen. Neben pädagogischer Begleitung erhalten die Jugendlichen Förderunterricht durch Lehramtsanwärter/-innen der Universität Bielefeld. In Zusammenarbeit mit Migrantenselbstorganisationen (MSO) werden Ausbildungslotsen qualifiziert.

Des Weiteren werden in OWL die bundesgeförderten Programme „Berufseinstiegsbegleitung – Bildungsketten“ und „VerA – Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen“ genutzt. Das Projekt „Talente-Schmiede Handwerk OWL – mit Ausbildungsbausteinen zum Erfolg im Handwerk!“⁴⁴ zielt unter anderem darauf ab, Ausbildungsabbrecher zur Wiederaufnahme der dualen Ausbildung zu motivieren und bereits absolvierte Ausbildungsinhalte auf die weitere Ausbildung anzurechnen. Die Universität Bielefeld hat im Rahmen des Projekts „TeSTEN“ im März 2011 eine Umfrage zu den Hintergründen von Ausbil-

⁴² „Ausbildungsakquisiteure“, Ausbildungszentrum der gewerblichen Wirtschaft Paderborn e.V., Bildungsbüro Kreis Paderborn

⁴³ Initiative für Beschäftigung OWL e.V. in Kooperation mit Netzwerk Lippe gGmbH, BAJ e.V. und Universität Bielefeld

⁴⁴ Handwerkskammer OWL, gefördert im Rahmen des BMBF-Programms Jobstarter Connect

dungsabbrüchen gestartet, deren Ergebnisse Impulse für weitere Maßnahmen im Rahmen der Fachkräfteinitiative geben können.

Die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld unterstützt über die Berufsinitiative „Fit in die Ausbildung“ die Weiterqualifizierung von Auszubildenden. Als flächendeckende Regelleistung der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter stehen zugunsten benachteiligter junger Menschen die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) zur Verfügung.

Es besteht Einigkeit der Akteure, dass vorhandene Programme stärker genutzt und optimiert werden sollen. Daneben besteht die Bereitschaft, die Weiterentwicklung von Modellen zur Begleitung und Qualifizierung zu unterstützen.

2.1.5 Mobilität von Jugendlichen (im ländlichen Raum) erhöhen

Die Agenturen für Arbeit unterstützen die Mobilität Jugendlicher mit Fahrtkostenzuschüssen. Außerdem sind gute ÖPNV-Verbindungen und Wohnheime für Auszubildende in der Region ein wesentlicher Faktor zur Unterstützung der Mobilität von Jugendlichen.

Aber auch Ausbildungsverbünde bzw. Partnerschaften von Unternehmen können die Mobilität von Jugendlichen insbesondere im ländlichen Raum erhöhen. Ausbildungsnetzwerke sind in OWL bereits etabliert⁴⁵, allerdings nicht mit dem primären Ziel der Steigerung der Mobilität der Auszubildenden. Vorhandene Netzwerke könnten hier aber Vorbild sein für Kooperationen zur Mobilitätssteigerung oder mit dieser Ausrichtung weiter entwickelt werden.

2.2 Anteil junger hochqualifizierter Nachwuchskräfte erhöhen

Hochschulen, Kammern, Wirtschaftsförderungen und Unternehmen engagieren sich in OWL bereits in vielen Zusammenhängen dafür, den Anteil der höher Qualifizierten durch eine verbesserte Kooperation zwischen den Hochschulen und der Wirtschaft zu erhöhen. Schwerpunktthemen des „Themenkreis Hochschule Wirtschaft“ der Initiative für Beschäftigung OWL e.V., in dem alle diese Akteure mitarbeiten, sind zum Beispiel die Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen akademischer und beruflicher Bildung oder die Förderung von Existenzgründungen aus der Hochschule.

2.2.1 Zugänge zu Hochschule ohne Abitur bekannter machen

In diesem Bereich halten die Hochschulen Informationen vor. Die zentralen Studienberatungen der Universitäten beraten zum Thema „Studieren ohne Abi“.

⁴⁵ zum Beispiel BANG-Ausbildungsnetzwerke (Berufliches Ausbildungsnetzwerk im Gewerbebereich)

2.2.2 Nutzung dualer Studiengänge ausweiten

Kammern, Wirtschaftsförderungen und Agenturen für Arbeit in OWL beraten zu den Möglichkeiten des dualen Studiums und in verschiedenen Veranstaltungen wird die zusätzliche Schaffung von dualen Studienplätzen beworben. Viele Fachhochschulen in Ostwestfalen-Lippe bieten duale Studiengänge an. Die Akteure der Arbeitsgruppe in OWL sind sich darüber einig, dass die Aktivitäten in diesem Themenfeld gemeinsam weiter verstärkt werden müssen.

2.2.3 Studienabbrüche vermeiden

Die Hochschulen in OWL halten unterschiedliche Beratungsangebote für Studierende vor, um Abbrüchen möglichst vorzubeugen. Neben „Stressprävention für Studierende“ und einem „Familienservice“ bietet die Universität Bielefeld beispielsweise einen „Career Service“ an. Über dieses Angebot erhalten Studierende Angebote zur Berufsorientierung, zu Praktika und zum Berufseinstieg. Unternehmen bekommen die Möglichkeit, über den Service qualifiziertes Personal zu gewinnen.

2.2.4 Übergänge von der Hochschule in die Wirtschaft verbessern

Es gibt in OstWestfalenLippe einige Ansätze, um Studierende an die Region zu binden und den Anteil der höher Qualifizierten an der Beschäftigung zu erhöhen. Zumeist größere Unternehmen kooperieren mit den Hochschulen in OWL und bieten Praktika oder Projektarbeiten für Studierende an. Unterstützung findet auch die „Stiftung Studienfonds OWL“. Über den Studienfonds gibt es ein Stipendiaten-Unternehmer-Netzwerk, in dem Studierende mit Unternehmen zusammengebracht werden.

Die Fachhochschule Bielefeld bietet „Unternehmenspatenschaften für Studentinnen in Ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen“ an. Mit der „GENIALE“⁴⁶, einem Science Festival, positioniert sich die Stadt Bielefeld als Hochschulstandort im Wettbewerb um Studierende, Wissenschaftler, junge Familien und hochqualifizierte Fachkräfte.

Unternehmen und Wirtschaftsvertreter müssen gemeinsam mit den Hochschulen weitere Lösungen erarbeiten, um mehr Hochschulabsolventen in OWL zu halten. Im Bereich des Marketings wird die OWL Marketing GmbH eine wichtige Rolle mit einer flankierenden Fach- und Führungskräftekampagne einnehmen, um auch höher qualifizierte Fachkräfte aus dem Um- und Ausland anzuwerben.

2.3 Nachwuchs für MINT-Berufe sichern

Über den gesamten Bildungsverlauf gibt es gute Ansätze zur Orientierung junger Menschen für technische und naturwissenschaftliche Berufe.

⁴⁶ Bielefeld Marketing GmbH und sechs Bielefelder Hochschulen

Im Projekt „SchuBS - Schule und Beruf am Samstag“⁴⁷ finden Werkstattwochenenden für Schülerinnen und Schüler der 9. und 10. Klassen im Aus- und Weiterbildungszentrum der Benteler AG und in mikrotechnischen Laboren der Universität Paderborn statt⁴⁸. Bislang nehmen ausschließlich Hauptschulen an dem Projekt teil.

„BINGO – Berufsoffensive für INGenieur/innen in OstWestfalenLippe“, entstanden aus dem Verein OWL Maschinenbau e.V., ermöglicht Schülerinnen und Schülern durch Unternehmensbesuche und Aktionstage, die Vielfalt der Berufe in einem Industrieunternehmen kennen zu lernen⁴⁹. Daneben finden viele Aktionen zur Förderung der praktischen Auseinandersetzung mit Klimaschutz und Technik statt⁵⁰.

Auch für junge Mädchen und Frauen gibt es bereits einige Angebote: Im Programm „MINTrelation – Mädchen und Frauen gestalten Zukunftsberufe“⁵¹ können Mädchen und junge Frauen in Kooperation mit mittelständischen Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie mehr über MINT-Berufsbilder erfahren. Auch das Projekt „Kompetenzwerkstatt MINT-Frauen“⁵² zielt auf die Erhöhung des Frauenanteils in den MINT-Unternehmen.

In fast allen Teilregionen in OWL sind zdi-Zentren eingerichtet. Sie vernetzen und intensivieren die MINT-Aktivitäten und sind zentraler Ansprechpartner für Schulen, Unternehmen und weitere Organisationen. Zur weiteren Verstärkung der MINT-Aktivitäten in der Region ist eine enge Kooperation der zdi-Zentren mit der Koordination im Rahmen der Fachkräfteinitiative vorgesehen.

⁴⁷ InnoZent OWL

⁴⁸ neben fachlichen Kompetenzen werden hier Schlüsselkompetenzen vermittelt und Bewerbungstrainings angeboten

⁴⁹ für den frühkindlichen Bereich: „BINGO für kids“ und „Haus der kleinen Forscher“

⁵⁰ zum Beispiel „Bobbycar Solar Cup“, ein Kooperationsprojekt der WEGE mbH und Energie Impuls OWL e.V.

⁵¹ OWL Maschinenbau, Initiative THINK ING. und Lizzy Net GmbH

⁵² Initiative für Beschäftigung OWL e.V.

3. Zusätzliche Handlungsbedarfe

Die nachfolgend genannten Maßnahmen und Aktivitäten sind als Vorschläge und Anregungen für Projekte zu verstehen, die nicht aus eigenen Mitteln finanziert werden können. Die Aufzählung ist nicht abschließend, zur Zielerreichung sind auch weitere Maßnahmen bzw. Schwerpunktsetzungen denkbar.

Hinsichtlich der nachfolgend beschriebenen Handlungsbedarfe ist zu beachten, dass die „systematische und nachhaltige Berufsorientierung und Vermittlung von Praxiserfahrung sowie die Neugestaltung des Übergangssystems“ als Aktivitäten des Ausbildungskonsens in die Überlegungen zur Fachkräftesicherung zwar einbezogen werden können, aber kein Fördergegenstand des Fachkräfteprogramms sind⁵³.

3.1 Ausbildungskapazitäten ausweiten

3.1.1 Attraktivität der dualen Ausbildung steigern

Im Rahmen von ausbildungsbezogenen Projekten und Maßnahmen sollten insbesondere neue und zeitgemäße Ansprachekonzepte entwickelt werden, um Jugendliche für bestimmte Branchen / Berufsfelder zu gewinnen und die Wertigkeit dualer Ausbildung zu vermitteln. Zur Nachwuchsgewinnung könnten beispielsweise beitragen:

- branchenspezifische Veranstaltungen und Aktionen zu Berufsbildern und Karrieremöglichkeiten (Berichte von Ausbildungsabsolventen über ihre Karrieren und weitere Entwicklungsmöglichkeiten/ Perspektiven)
- Kommunikation von Best Practices im Rahmen von Marketingmaßnahmen

3.1.2 Passgenauigkeit der Vermittlung verbessern

Es besteht ein Bedarf für Projekte mit folgenden möglichen Schwerpunkten:

- Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen bei der Auswahl der Auszubildenden
- Sensibilisierung von KMU, auch „schwächeren“ Jugendlichen eine Chance zu geben und abseits konventioneller Beurteilungskriterien (Schulnoten) Kompetenzen nutzbar zu machen
- Entwicklung von Instrumenten speziell für KMU: einfache Kompetenzfeststellungs- bzw. Eignungsfeststellungsverfahren, Erstellung individueller Anforderungsprofile für einzelne Tätigkeitsbereiche; Angebot von Schulungen für KMU und/oder Beratungsstellen zur Anwendung dieser Verfahren

⁵³ vgl. Eckpunktepapier des Landes vom 21.06.2011

3.1.3 Ausbildungsabbrüche vermeiden

- Unterstützung von Jugendlichen und Unternehmen in Ausbildung, zum Beispiel durch Paten- oder Mentoringmodelle
- Entwicklung von Angeboten zum Konfliktmanagement in Ausbildung, insbesondere für besonders „abbruchgefährdete“ Berufe, zum Beispiel Schulungen für Ausbilder und Auszubildende
- Entwicklung besonderer Anreize zur Motivation von Jugendlichen, zum Beispiel: Auszeichnungen für besondere Leistungen
- Individuelle Qualifizierung von Jugendlichen (in Ergänzung zu den ausbildungsbegleitenden Hilfen der Agenturen für Arbeit): fachliche Anteile, Schlüsselkompetenzen, Sprachförderung, Gesundheitsförderung
- Verstärkung der Elternarbeit

3.1.4 Mobilität von Jugendlichen (in ländlichen Regionen) erhöhen

- Ausbildungspartnerschaften/-verbände zur Unterstützung der Mobilität Jugendlicher (gemeinsame Einrichtung von Fahrdiensten, Regelung kostenloser Unterbringungsmöglichkeiten vor Ort oder gemeinsame Organisation von Freizeitangeboten)
- Erhöhung der Mobilität und Flexibilität der Jugendlichen durch Auslandsaufenthalte bzw. Austauschprogramme

3.2 Anteil junger hochqualifizierter Nachwuchskräfte erhöhen

3.2.1 Zugänge zu Hochschule ohne Abitur bekannter machen

- Ausbau des Informations- und Beratungsangebots für beruflich qualifizierte Interessenten zum Hochschulzugang ohne Abitur
- zielgruppengerechte Vorbereitungs- und Unterstützungsprogramme, die beruflich Qualifizierten den Übergang in ein Hochschulstudium erleichtern

3.2.2 Nutzung dualer Studiengänge ausweiten

- Ausbau berufsbegleitender Studiengänge; Entwicklung spezieller Kompetenzfeststellungs- bzw. Eignungsverfahren
- Erhöhung der Attraktivität des dualen Studiums (Verdeutlichung der Entwicklungs- bzw. Karrieremöglichkeiten für besser qualifizierte Jugendliche; Schaffung von Transparenz, Herausstellen positiver Beispiele)
- Sensibilisierung von KMU für das duale Studium
- Optimierung der Abstimmung zwischen Hochschule und Wirtschaft

3.2.3 Studienabbrüche vermeiden

- Erhebung zur Anzahl von Studienabbrüchen, zum Verbleib von Studenten/-innen und zu den Gründen für Abbrüche in OWL
- Unterstützungsmodelle für Studierende, um zur Fortsetzung des Studiums zu motivieren

- Entwicklung von berufsfeldbezogenen Eignungstests
- Berufsorientierungsangebote für Studierende, um die zielgerichtete Berufswahl zu fördern

3.2.4 Übergänge von der Hochschule in die Wirtschaft verbessern

- Ermöglichung von Praxiserfahrungen für Studenten/-innen in der Wirtschaft (Angebote für Projekte/Praktika in Unternehmen; Übernahme von Patenschaften durch Unternehmen)
- Ausbau von Kooperationen der KMU mit den Hochschulen (Aktionen zur Gewinnung qualifizierter Nachwuchskräfte, zum Beispiel Personalbörsen, Gewinnung von KMU für die Vergabe von Stipendien, verstärkte Beratung zu Förderprogrammen⁵⁴)

3.3 Nachwuchs für MINT- Berufe sichern

- Steigerung der MINT-Attraktivität in OWL: Ausweitung von Angeboten, um Inhalte technischer Berufsbilder bekannter und „verstehbarer“ zu machen
- Entwicklung von Konzepten zur Qualifizierung von Erzieherinnen und Erziehern in Kindertagesstätten
- Ausweitung von Berufsorientierungsangeboten für Studenten/-innen im MINT-Bereich (Unternehmenspatenschaften für Studierende, Orientierungsveranstaltungen von Hochschule und Wirtschaft)
- Ausbau von Kooperationen von Unternehmen mit den Schulen / Hochschulen

⁵⁴ zum Beispiel „Innovationsassistent“, ein Einstiegsprogramm für junge Studienabsolventinnen und -absolventen

Für das Themenfeld „**Nachwuchs frühzeitig für duale Ausbildung gewinnen**“ haben die Akteure der Arbeitsgruppe zusätzliche Schwerpunkte gemeinsam herausgearbeitet. Diese Maßnahmen betreffen primär den Bereich der Berufsorientierung/Vermittlung und sind deshalb nicht Gegenstand der Förderung im Rahmen der Fachkräfteinitiative NRW. Dennoch besteht Einigkeit darüber, dass weitere Aktivitäten in folgenden Bereichen für die Region wichtig sind:

- Stärkere Verzahnung schulischer Bildung mit berufsbezogenen Themen (Praxisberichte von Unternehmen in Schule über Berufsfelder, Perspektiven und Aufstiegsmöglichkeiten, Erweiterung von Praxiserprobungen in Unternehmen, Ausbau von Kooperationen zwischen Schulen und Unternehmen, Einrichtung eines Fachs „Berufsfeldkunde“ an Schulen)
- Verstärkung und Professionalisierung der pädagogischen Begleitung an Schulen für Jugendliche mit persönlichen Problemlagen
- Entwicklung weiterer Konzepte für Lehrerpraktika und Fortbildungen – insbesondere auch für den MINT-Bereich („Schnuppertage“ für Lehrkräfte in Unternehmen; Übernahme von Patenschaften von Unternehmen für Lehrkräfte)
- Ausweitung erfolgreicher Projekte im Bereich der Berufsorientierung⁵⁵ (auf andere Schulformen/Branchen)
- Verankerung von Praxisanteilen in Curricula und Vermittlung von Kenntnissen über Berufsbilder im Lehramtsstudium
- Verstärkung der Elternarbeit, Erprobung neuer Zugänge zu Familien
- Aufbau eines OWL-weiten Bildungsmonitoring zum Verbleib von Schüler/-innen, Auszubildenden und Studenten⁵⁶

⁵⁵ wie „SchuBS“, siehe unter 2.3. Nachwuchs für MINT-Berufe sichern

⁵⁶ wie zum Beispiel das Schulverbleibsmonitoring des Jugendhaus der Rege mbH für die Stadt Bielefeld im Rahmen der Landesförderung „Ein-Topf“

Handlungsfeld 2: Fachkräfte für kleine und mittlere Unternehmen sichern

Qualifizierte und hochqualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stellen eine wichtige Ressource für Unternehmen dar, um ihre Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit zu erhalten und zu fördern. Auch viele Unternehmen in OstWestfalenLippe stehen vor der Herausforderung, Auszubildende sowie Fach- und Führungskräfte für sich zu gewinnen und langfristig an sich zu binden. Dabei befinden sie sich in der Region auch in Konkurrenz zu den Ballungsräumen und Metropolregionen wie etwa Hamburg, Köln oder Süddeutschland, die gerade für junge Fachleute besonders attraktiv sind.

Erfolgreiche Unternehmen richten ihren Blick schon heute auf die Fachkräfte, die sie mittel- und langfristig benötigen. In der Vergangenheit konnte viele Unternehmen auch ohne Personalentwicklungsinstrumente und eigenes Marketing häufig auf einen ausreichenden Pool von Bewerberinnen und Bewerbern zurückgreifen. Aufgrund von demografischen und branchenspezifischen Entwicklungen stehen viele jetzt erstmalig vor der Herausforderung, keine geeigneten Fachkräfte für ihr Unternehmen gewinnen zu können.

Im Wettbewerb um motivierte und qualifizierte Fachkräfte können auch kleine und mittlere Unternehmen wirksame Rekrutierungsstrategien entwickeln, die ihre Attraktivität und Präsenz als Arbeitgeber erhöhen. Eine bessere Ausschöpfung eigener Potentiale und Erhöhung der eigenen Attraktivität, das Eingehen von Kooperationen und Partnerschaften sowie eine stärkere Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind einige der Optionen, um Fachkräftengpässe zu verhindern.⁵⁷

Laut Fachkräfteumfrage der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld sind aktuell insbesondere KMU mit weniger als 50 Beschäftigten vom Fachkräftemangel betroffen. Um neue Fachkräfte für das eigene Unternehmen zu gewinnen und Beschäftigte an das Unternehmen zu binden, wollen sie vor allem mit Maßnahmen in den Bereichen Weiterbildung, Ausbildung, flexibler Arbeitsformen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf reagieren.

Im Rahmen der Fachkräfteinitiative NRW haben Vertreterinnen und Vertreter regionaler Institutionen in Arbeitsgruppen Themenschwerpunkte zur Fachkräftesicherung in KMU und zur Arbeitgeberattraktivität für OWL erarbeitet und priorisiert. Aufgrund hoher thematischer Überschneidungen wurden die Ergebnisse beider Arbeitsgruppen in dem gemeinsamen Handlungsfeld „Fachkräfte für kleine und mittlere Unternehmen sichern“ zusammengefasst.

Teilnehmende Institutionen der Arbeitsgruppe 2 „Fachkräftesicherung in KMU“ waren:

- Agentur für Arbeit Bielefeld
- Arbeitgeber Westfalen-Lippe e.V.
- Bezirksregierung Detmold

⁵⁷ Vgl.: Strategien für Deutschlands Unternehmen, McKinsey Deutschland

- DGB Region Ostwestfalen-Lippe
- Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld
- Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld
- Initiative für Beschäftigung OWL e.V.
- Kreis Minden-Lübbecke (Amt für Wirtschaftsförderung und Kreisentwicklung)
- Kreis Minden-Lübbecke (Gleichstellungsstelle)
- OstWestfalenLippe GmbH
- Pro Wirtschaft GT GmbH
- Regionalagentur OWL
- Universität Bielefeld
- Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft Bielefeld mbH



Teilnehmende der Arbeitsgruppe 2 von links: Dorothee Tschöpe, Eva Leschinski (Regionalagentur OWL), Oliver Gubela (Kreis Minden-Lübbecke), Vera Wiehe (WEGE mbH), Antje Noak (Agentur für Arbeit Bielefeld), Annika Nübold (Universität Bielefeld), Wolfgang Borgert (Handwerkskammer OWL), Andrea Strulik (Kreis Minden-Lübbecke), Arne Potthoff (IHK Ostwestfalen zu Bielefeld), Claudia Hilse (Regionalagentur OWL), Astrid Bartols (DGB Region OWL), auf dem Foto fehlen: Dr. Werner Efing (Arbeitgeberverband Westfalen-Lippe e.V.), Michael Kemkes (OWL Marketing GmbH), Moritz Lippa (Initiative für Beschäftigung OWL), Carina Stöckl (pro Wirtschaft Gütersloh GmbH), Cornelia Strathe (Agentur für Arbeit Bielefeld), Ode van Hove, Josef Wegener (Bezirksregierung Detmold)

Teilnehmende Institutionen der Arbeitsgruppe 4 „Arbeitgeberattraktivität“ waren:

- Bertelsmann Stiftung
- Unternehmen ELHA Maschinenbau
- Gesellschaft für Wirtschaftsförderung im Kreis Höxter mbH
- Industrie- und Handelskammer Lippe zu Detmold
- Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld
- Kreis Herford (Gleichstellungsstelle)
- Kreis Paderborn (Servicestelle Wirtschaft)
- OWL Marketing GmbH
- Pro Wirtschaft GT GmbH
- Regionalagentur OstWestfalenLippe
- Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft Bielefeld mbH
- Wirtschaftsförderungsgesellschaft Paderborn mbH



Teilnehmende der Arbeitsgruppe 4 von links: Dr. Claudia Beverungen (Kreis Paderborn), Jens Sommerkamp (OWL Marketing GmbH), Melanie Taube (Regionalagentur OWL), Melanie Wicht (IHK Ostwestfalen zu Bielefeld), Brigitte Meier (WEGE mbH), Annette Förster (WfG Paderborn), Dr. Alexandra Schmied (Bertelsmann Stiftung), Albrecht Pförtner (pro Wirtschaft GT mbH), Oliver Verhoeven (GfW Höxter), Ulrich Stephanides (Regionalagentur OWL), auf dem Foto fehlen: Maria Klaas (IHK Lippe zu Detmold), Ella Kraft (Gleichstellungsstelle Kreis Herford), Stefan Höwekenmeier (ELHA Maschinenbau)

1. Ziele der Region

- ➔ **Stärkung personalstrategischer Aktivitäten in den Betrieben**
 - Analyse des Fachkräftebedarfs in kleineren Unternehmen
 - Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - Ausbau präventiver Gesundheitsförderung in Unternehmen
- ➔ **Entwicklung innovativer Formen des Personalmarketings für KMU**
 - Entwicklung von überbetrieblichen Unterstützungsstrukturen für KMU (z.B. Ausbau von Unternehmenskooperationen)
 - Öffnung von KMU für neue Wege der Personalgewinnung und -bindung

1.1 Stärkung personalstrategischer Aktivitäten in Unternehmen

Unternehmen, die einen guten Ruf als Arbeitgeber haben, finden leichter passende Bewerberinnen und Bewerber auf dem Arbeitsmarkt. Dies ist ein enormer Vorteil in Branchen, in denen bereits jetzt in unserer Region über Fachkräftemangel geklagt wird. Die demografische Entwicklung wird zukünftig den „war for talents“ um gut ausgebildete Fach- und Führungskräfte noch deutlich verschärfen. Aus diesem Grund benötigen Unternehmen der Region das notwendige Handwerkszeug, um mit personalstrategischen Maßnahmen auf den Fachkräftemangel zu reagieren.

1.1.1 Analyse des Fachkräftebedarfs in kleineren Unternehmen

Insbesondere kleine Unternehmen verfügen selten über ausreichende Ressourcen für den Aufbau und die Entwicklung strategischer Personalplanung. Der Personalbedarf wird häufig kurzfristig im Kontext der gegenwärtigen Auftragslage wahrgenommen und – wenn möglich – gedeckt.

In einem ersten Schritt kann es für kleine und mittlere Unternehmen deshalb hilfreich sein, den eigenen, auch mittel- und langfristigen Bedarf an erforderlichen Fachkräften zu ermitteln, um dann entsprechend reagieren zu können. Hierzu gibt es zahlreiche von Unternehmen erprobte Instrumente, von der Altersstrukturanalyse bis zum Demografie-Check, die auch für kleine Unternehmen gut handhabbar sind, bislang aber noch zu wenig für die betriebliche Analyse und die Personalplanung genutzt werden.

Ein Ziel der Region sollte es daher sein, deutlich mehr kleine und mittlere Unternehmen für eine betriebliche Analyse des Fachkräftebedarfs zu gewinnen. Hierzu kann es sinnvoll sein, bestehende, mittelstandstaugliche Instrumente transparent darzustellen, in einer unternehmensgerechten Form als Baukasten verfügbar zu machen und die Öffentlichkeitsarbeit auszuweiten.

Die Arbeitsgruppen schlagen zudem eine individuelle betriebliche Beratung zur Fachkräftesicherung und Personalentwicklung speziell von kleineren Unternehmen vor. Praxisgerechte Module sollen Unternehmen sensibilisieren und Umsetzungsmöglichkeiten aufzeigen.

1.1.2 Optimierung der Personalentwicklung für KMU

Zur Deckung des eigenen Personalbedarfs prüfen Unternehmen auch die eigenen Fachkräfteresourcen. Neben der Gewinnung von Nachwuchskräften für die Unternehmen in OWL ist es daher auch wichtig, gewonnene Fachkräfte mit geeigneten Maßnahmen im Unternehmen zu halten.

Die Entscheidung für oder gegen ein Unternehmen wird dabei von vielen betriebsinternen Faktoren beeinflusst. Bezahlung und Karrieremöglichkeiten, aber auch Rahmenbedingungen wie Betriebsklima, Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitszeiten, Arbeitsabläufe, betriebsinterne Kommunikation und die Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung sind Auswahlkriterien von Beschäftigten. Nicht zuletzt spielen auch soziales Engagement sowie die Vermittlung von unternehmerischen Leitbildern, Strategien und Zielen eine wesentliche Rolle bei der Arbeitgeberwahl von Fach- und Führungskräften. Dabei unterscheiden sich die Bedürfnisse von Fachkräften nach Lebensalter, Qualifikationssegment und Lebenssituation deutlich.

Für kleine und mittlere Unternehmen ergeben sich zahlreiche Möglichkeiten, ihre betriebsinterne Arbeitgeberattraktivität weiter auszubauen. Der Nutzen der Betriebe rechnet sich mittelbar auch betriebswirtschaftlich. So führen motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einer höheren Produktivität. Eine geringere Personalfuktuation reduziert die Kosten für die Personalbeschaffung.

Eine ganze Reihe effektiver Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung der großen Unternehmen können auch für kleinere Unternehmen interessant sein. Zahlreiche kleine und mittlere Unternehmen in OWL haben bereits eigene personalpolitische Maßnahmen entwickelt, die häufig ohne großen Aufwand und Kosten umsetzbar sind.

Im Rahmen der Initiative zur Fachkräftesicherung in OWL kann eine Unternehmensbefragung zu erfolgreichen Führungsinstrumenten eine Basis bilden, um die unterschiedlichen personalpolitischen Instrumente und Initiativen zusammenzustellen, zu bewerten und bekannter zu machen. Gleichzeitig sollen möglichst viele Unternehmen dabei unterstützt werden, ihre eigene Organisations- und Personalentwicklung weiter zu optimieren.

Besonders wichtig scheinen den Arbeitsgruppen zusätzlich Ansätze zur Gesunderhaltung der Beschäftigten und der Familienfreundlichkeit von Unternehmen, die im Nachfolgenden weiter konkretisiert werden.

1.1.3 Gesundheit bei der Arbeit

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels gewinnt die betriebliche gesundheitliche Prävention zunehmend an Bedeutung. Gesunderhaltung auch

der jüngeren Beschäftigten ist vor dem Hintergrund der steigenden Lebensarbeitszeiten auch betriebswirtschaftlich eine wichtige Zukunftsinvestition.

Besonders in Branchen mit hoher körperlicher Beanspruchung (Altenpflege, Baugewerbe) sowie bei Schichtarbeit sind die Ausfälle der Beschäftigten aufgrund hoher Belastungen hoch. Nach einer DAK-Untersuchung gehört das Gesundheitswesen neben der öffentlichen Verwaltung und dem Verkehr- und Logistikbereich zu den Branchen mit dem höchsten Krankenstand von etwa vier Prozent.⁵⁸

Mögliche Angebote betrieblicher Fürsorge reichen von Arbeitsschutzmaßnahmen, einer ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung, kostenlosen Vorsorgeuntersuchungen und Impfungen, Schulungen zu gesundem Ernährungsverhalten bis hin zu kostenlosen Fitness-, Sport- und Stressbewältigungsangeboten. Gleichzeitig müssen auch die Beschäftigten motiviert werden, kontinuierlich für die eigene Gesundheit vorzusorgen.

In OWL werden besonders Konzepte und Instrumente zur präventiven Gesundheitsförderung benötigt, die den Anforderungen in kleinen und mittleren Unternehmen gerecht werden. Das Interesse von Betrieben für gute Ansätze und Angebote soll über geeignete Ansprachekonzepte geweckt und die betriebliche Gesundheitsförderung in OWL mit individuellen betrieblichen Lösungen weiter ausgebaut werden. Dabei stellen Kooperationen mit etablierten Gesundheitsangeboten (z.B. von Sportvereinen, Fitnessstudios) eine interessante Option dar, die für kleine und mittlere Unternehmen näher zu prüfen ist.

1.1.4 Vereinbarkeit Familie und Beruf

Ein nicht unerheblicher Teil des regionalen Fachkräftepotentials wird nicht genutzt, weil Frauen und auch Männer im privaten Umfeld Betreuungsaufgaben wahrnehmen und daher dem Arbeitsmarkt nicht oder nur teilweise zur Verfügung stehen.⁵⁹ Das haben auch die Unternehmen erkannt. Laut IHK-Befragung 2011 wollen etwa 60 Prozent der kleinen und mittleren Betriebe mit Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf einen Fachkräftemangel reagieren. Etwa 40 Prozent der Handwerksbetriebe wollen ihren künftigen Fachkräftebedarf durch die Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen absichern.⁶⁰ Insbesondere die Zahl der pflegenden Angehörigen im erwerbsfähigen Alter steigt kontinuierlich. Das Thema Pflege betrifft also zunehmend auch Betriebe und ist ein wichtiger Zukunftsfaktor für die Region OWL, um die Abwanderung junger, gut qualifizierter Familien zu verhindern.

Mögliche Maßnahmen für eine familienfreundliche Personalpolitik sind z.B. flexible und lebensphasengerechte Arbeitszeiten, Teilzeit- und Telearbeitsplätze, betriebliche Kinderbetreuung, Beteiligung insbesondere von weiblichen Beschäftigten mit Familienaufgaben an Fortbildung, Aufstieg und unternehmensinternen Förderstrukturen. Betriebe, die sich der Thematik „pflegende

⁵⁸ DAK-Gesundheitsreport 2011

⁵⁹ So arbeiten 31 Prozent aller teilzeitbeschäftigten Frauen aufgrund familiärer Kinderbetreuungs- oder Pflegeverpflichtungen nicht in Vollzeit, vgl. Eurostat 2009

⁶⁰ vgl.: Fachkräftesicherung im Handwerk, Zentralverband des Deutschen Handwerks, Mai 2011

Beschäftigte“ öffnen wollen, sind aufgrund der individuell sehr unterschiedlichen Pflegesituationen zu Hause auf eher kleine, auf den Einzelfall angepasste Lösungen angewiesen.

Die Zahl der Organisations- und Personalentwicklungsinstrumente, der Auszeichnungen, Gütesiegel und Initiativen zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit von Unternehmen ist vielfältig. Ziel für OWL sollte es daher sein, die Region als familienfreundlichen Standort weiter zu positionieren, Unternehmen für betriebliche Veränderungsprozesse aufzuschließen und bei der konkreten Umsetzung von betriebsinternen Maßnahmen zu unterstützen. Ein weiterer Schritt ist auch die Platzierung des Themas „Pflege im Betrieb“. Neben der betriebsinternen Kommunikation steht hier auch die Information über bestehende Angebote im Vordergrund.

Diesen Prozess können Unternehmen nicht alleine gestalten. Insbesondere beim Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten für Familien ist eine Verzahnung mit den Kommunen und weiteren Akteuren erforderlich.

1.2 Innovative Formen des Personalmarketings für kleine und mittlere Unternehmen

Stellenbesetzungsprozesse verlaufen insbesondere für kleine- und mittlere Unternehmen nicht immer reibungslos. Die Hürden bei der Besetzung offener Stellen sind u.a. eine deutlich längere Personalsuche als in der Vergangenheit, die unzureichende Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber im Vergleich zum Stellenprofil oder der Mangel an adäquaten Bewerbungen.

Kleine und mittlere Unternehmen sind stärker mit Rekrutierungsproblemen konfrontiert als Großunternehmen. Die Situation verschärft sich, insbesondere bei der Suche nach Fach- und Führungskräften, in weniger attraktiven Branchen oder Berufsfeldern und im ländlichen Raum. Zudem verfügen kleine und mittlere Unternehmen häufig nicht im gleichen Maße über materielle oder immaterielle Anreize wie größere Unternehmen.

Die klassischen Methoden des Personalmarketings wie Stellen- und Imageanzeigen in der Regionalpresse führen in Branchen mit Fachkräftemangel immer seltener zu schnellen und erfolgreichen Stellenbesetzungen. Die vielfältigen informellen und kostengünstigen Personalmarketingstrategien – wie Kooperationen mit Schulen und Hochschulen oder Jobmessen – werden gerade von kleinen und mittleren Unternehmen in OWL noch in sehr unterschiedlichem Maße genutzt.

Zusätzlich kann die Schaffung einer „Arbeitgebermarke“ (Employer Branding), die im strategischen Personalmarketing hauptsächlich von Großunternehmen eingesetzt wird, ein weiterer vielversprechender Weg sein, um sich auf dem Arbeitsmarkt als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren und sich vom Wettbewerb abzuheben. Dabei werden Methoden aus dem Produktmarketing auf den Personalbereich übertragen. Häufig fehlen aber in kleinen und mittleren Unternehmen das Know-how und die personellen Kapazitäten für eine solche Positionierung.

Den Arbeitsgruppen scheinen deshalb der Ausbau der betrieblichen Beratung

und die Entwicklung von Unterstützungsangeboten zum Ausbau der eigenen Arbeitgeberattraktivität, gerade für die kleinen Unternehmen der Region, besonders sinnvoll. Wichtige Instrumente werden nachfolgend benannt und können noch um weitere Strategien ergänzt werden.

1.2.1 Regionales Engagement und regionale Kooperationen

Die Gewinnung von Fachkräften erfolgt für kleine und mittelständische Unternehmen vor allem im lokalen Umkreis. Eine Reihe von Unternehmen in OWL unterhält z.B. Schulpatenschaften zur Gewinnung von Praktikanten oder Auszubildenden, um junge Menschen frühzeitig auf Beschäftigungsmöglichkeiten im eigenen Unternehmen aufmerksam zu machen. Auch die Präsenz in den regionalen Medien gewinnt im Kontext der Fachkräftefindung und -bindung immer mehr an Bedeutung.

Für die mittelständischen Unternehmen in OWL stellen regionale Kooperationen eine Möglichkeit dar, im Verbund Strategien gegen den Fachkräftemangel zu entwickeln. Gemeinsame regionale Aktivitäten fördern die Sichtbarkeit der Betriebe in der Öffentlichkeit und ihre Wahrnehmung als attraktive Arbeitgeber. Ähnlich wie bei Handwerkskooperationen, wo es um einen gemeinsamen Marktauftritt und Vertrieb geht, können auch gemeinsame Anstrengungen im Personalmarketing erfolgen und Synergien genutzt werden.

1.2.2 Internetbasiertes Recruiting

Aufgrund der hohen Affinität junger Fachkräfte zum Internet sowie zu neuen Medien und Kommunikationswegen wird das internetbasierte Recruiting im Personalmarketing immer wichtiger. Neben der überregionalen Rekrutierung von Hochschulabsolventen und akademischen Nachwuchskräften können internetbasierte Recruitingstrategien auch bei der Ansprache von Auszubildenden zum Einsatz kommen.

Insbesondere der Bereich „Social Media“ bietet neue Kommunikationsmöglichkeiten und -strategien, um junge Menschen auf sich aufmerksam zu machen und gezielt für ein Unternehmen und für die Region OWL zu gewinnen. Zur Entwicklung von Angeboten und Präsentationsmöglichkeiten in den neuen Medien sollten spezifische Angebote und Formate für kleine und mittlere Unternehmen geschaffen werden, die einfach umsetzbar sind und ihre Chancen im Wettbewerb mit größeren Unternehmen erhöhen.

Für die Personalbeschaffung und das Personalmarketing eignen sich auch flexible Internetanwendungen, sog. Web 2.0-Technologien, die über die firmeneigene Homepage hinaus ein positives Image bei potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern unterstützen können. Mögliche Instrumente, die von Personalverantwortlichen in KMU bislang selten angewandt werden, sind Internet-Tagebücher (Blogs), Audio- und Videofiles zum Downloaden (Audio- und Videopodcasts) oder Enzyklopädien (Wikis).

1.2.3 Personalbörsen

Gute Erfahrungen bei der Fachkräfteakquise werden in der Region immer wieder mit der Durchführung von Personalbörsen gemacht. Die Zusammenführung von Nachwuchskräften mit den Betrieben der Region durch Kontakt- und Bewerbungsgespräche im Rahmen von Veranstaltungen und Messen ist ein wichtiges Instrument des Personalmarketings, das von kleinen und mittleren Unternehmen noch intensiver genutzt werden sollte. Dabei könnte die gezielte Unterstützung von KMU bei der Organisation von Messeauftritten auch im Verbund mehrerer Unternehmen realisiert werden.

1.2.4 Nutzung der Stärken des Standorts OWL

Bei der Entwicklung von Personalmarketingkampagnen spielt auch die Positionierung der Region OWL als ein attraktiver Lebens- und Arbeitsort eine wichtige Rolle. Gerade bei der überregionalen Rekrutierung von Fach- und Führungskräften können Informationen über den Standort des Unternehmens das Interesse potentieller Bewerberinnen und Bewerber zusätzlich beeinflussen.

Für kleine und mittlere Unternehmen in der Region kann es besonders hilfreich sein, mit den Vorzügen und Chancen der Region OstWestfalenLippe auf dem Personalmarkt gezielt zu werben. Die Karriereperspektiven im Mittelstand, die Erreichbarkeit von attraktiven Groß- und Mittelstädten, das Freizeitangebot sowie die Natur und Kulturlandschaft prägen die hohe Lebensqualität in OWL. Unternehmen sind für die Berücksichtigung dieser Aspekte in ihrer Außendarstellung zu sensibilisieren. Wenn es um die Gestaltung von Werbematerial geht, können sie auf die Expertise der OWL Marketing GmbH zurückgreifen.

2. Beitrag der regionalen Akteure

In OWL gibt es zahlreiche Initiativen und ein breites Netzwerk an arbeitsmarktpolitischen Akteuren, die sich seit vielen Jahren für die Beschäftigungssicherung sowie die Fach- und Führungskräftegewinnung in kleinen und mittleren Unternehmen engagieren. Branchennetzwerke, die Industrie- und Handelskammern, die Handwerkskammer und regionale Träger greifen die Belange der kleinen und mittleren Unternehmen auf und entwickeln geeignete Lösungsstrategien und Beratungsangebote.

2.1 Stärkung personalstrategischer Aktivitäten in Unternehmen

2.1.1 Analyse des Fachkräftebedarfs in kleineren Unternehmen

Die guten Ansätze von Seiten der Kammern, insbesondere in der Unternehmenskommunikation, leisten einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung in der Region. Die Handwerkskammer OWL beteiligt sich an der „Zukunftsinitiative Handwerk Nordrhein-Westfalen“. Ein Demografieberater berät und unterstützt dabei die Handwerksbetriebe der Region bei der Bewältigung des demografischen Wandels. Dabei werden auch Fragestellungen der Fachkräf-

terekrutierung, Arbeitgeberattraktivität, Arbeitszeitmodelle oder Mitarbeiterbindung einbezogen. Anhand einer Checkliste werden zunächst die Handlungsbedarfe – sowohl bezogen auf den Markt als auch auf die Belegschaft – abgefragt und dann passgenaue und individuelle Lösungen für das Unternehmen erarbeitet. Durch die Veranstaltung von Demografietagen wird der Dialog bei Unternehmen in der Region weiter angeregt.

„Gemeinsam für Fachkräfte“ ist das Jahresthema 2011 der Industrie- und Handelskammern. Die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld unterstützt die Initiative durch Beratungs-, Schulungs- und Informationsangebote zu Themen der Fachkräftesicherung für Unternehmen. Hier werden wichtige Impulse an Unternehmen weitergegeben, wie die Fachkräftelücke in Zukunft geschlossen werden kann. Der IHK-Demografiererechner ist ein leicht handhabbares Analysewerkzeug für Unternehmen, das eine Überprüfung aus Sicht des Betriebes, der Branche und der Region ermöglicht, ob das eigene Unternehmen fit für den demografischen Wandel ist.

2.1.2 Optimierung der Personalentwicklung für KMU

Zur Förderung der Personalentwicklung in KMU halten u.a. Wirtschaftsförderer, Arbeitgeberverbände, Kammern und Weiterbildungsverbände der Region eine umfangreiche Palette an unterstützenden Angeboten vor. Besonders hilfreiche Instrumente sind dabei auch die Landesprogramme zur Beschäftigungsfähigkeit wie „Bildungsscheck“ und „Potentialberatung“, deren Umsetzung von der Regionalagentur OWL koordiniert werden.

Mit der „Potentialberatung“ können kleinere und mittlere Unternehmen beispielsweise eine umfassende Unterstützung zur Optimierung betriebsinterner Prozesse erhalten. Neben Fragen der Arbeitsorganisation besteht auch die Möglichkeit, sich im Rahmen einer Potentialberatung gezielt mit der Einführung eines strategischen Personalmanagements auseinanderzusetzen und gemeinsam mit einem Beratungsunternehmen individuelle Lösungsansätze zu erarbeiten und umzusetzen. Eine Nutzung des Programms für Themen der Fachkräftesicherung wird im Rahmen von Fördermittelveranstaltungen nach außen kommuniziert. Hier engagieren sich die Regionalagentur OWL, die Kammern sowie die Wirtschaftsförderer der einzelnen Gebietskörperschaften.

Die Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V. hat mit der Initiative „Demografie-Aktiv“ ein Instrument zur Entwicklung von Zukunftsstrategien angesichts des demografischen Wandels entwickelt.⁶¹ Ein EDV-gestütztes Managementinstrument gibt kleineren und mittleren Unternehmen Hilfestellung bei der vorausschauenden, demografiesensiblen Personal- und Organisationsentwicklung. Zusätzlich kann eine Beratung zur Entwicklung und Umsetzung konkreter Maßnahmen in Anspruch genommen werden, die für KMU als „Potentialberatung“ förderfähig ist.

Zahlreiche Akteure der Region tauschen sich regelmäßig zu aktuellen Entwicklungen und Trends in der Personalentwicklung aus und geben Denkanstöße an Unternehmen weiter, z.B. der Themenkreis „Personalentwicklung“

⁶¹ Modellprojekt mit finanzieller Unterstützung des Landes NRW und des Europäischen Sozialfonds, 2007-2009

der Initiative für Beschäftigung e.V., das Fachforum „Personal und Organisation“ der Brancheninitiative OWL Maschinenbau oder der Arbeitskreis Personalentwicklung des Bildungswerks der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft – BOW e.V.

2.1.3 Gesundheit bei der Arbeit

Die gesetzlichen Krankenkassen zeigen mit ihren Angeboten zur betrieblichen Gesundheitsförderung Möglichkeiten auf, wie der Krankenstand gesenkt, Mitarbeiter besser motiviert und die Produktivität weiter gesteigert werden können.

Ziele des Netzwerks „Gesunde Betriebe OWL“ liegen in der Förderung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements sowie im Wissenstransfer. Als Ansprechpartner und Impulsgeber werden Best-Practice-Modelle in und aus OstWestfalenLippe verbreitet und Konzepte zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement in Kooperation mit Netzwerkpartnern in Betrieben umgesetzt. Durch Weiterbildungsangebote werden Kompetenzen an Multiplikatorinnen und Multiplikatoren im Betrieb vermittelt.⁶²

Für den Erhalt und den Ausbau der Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten steht ein KMU-spezifisches Beratungskonzept zur Verfügung, das im Rahmen des Modellprojektes „intakt!“ entwickelt wurde. Der Beratungsansatz, der unter Einbezug der betrieblichen Gesundheitsförderung der Krankenkassen entstand, ist in Pilotunternehmen aus OWL erprobt worden und kann über die Potentialberatung gefördert werden. Resultierend aus den Erfahrungen und Ergebnissen des Projekts befindet sich ein Beraternetzwerk in OWL im Aufbau und kann mit der Fachkräfteinitiative verzahnt werden.

Das Branchennetzwerk „ZIG - Zentrum für Innovation in der Gesundheitswirtschaft OWL“ engagiert sich für die Stärkung des Gesundheitssektors in OWL. Durch überbetriebliche und branchenübergreifende Kooperationsprojekte und Fachveranstaltungen werden neue Impulse für Gesundheitsangebote in der Region gefördert und bekannt gemacht. Zur Stärkung der Expertise hat unter Federführung des ZIG von 2006 bis 2007 auch das Verbundprojekt „Fit im Handwerk OWL“ beigetragen, in dem die Partner Bertelsmann Stiftung, IKK, Handwerkskammer und Saluto Gesellschaft für Sport und Gesundheit mbH zusammen mit elf Handwerksbetrieben einen Leitfaden entwickelt haben.

2.1.4 Vereinbarkeit Familie und Beruf

Sowohl Kammern, Wirtschaftsförderer, Wirtschaftsunternehmen, Agenturen für Arbeit und die Kommunen in OWL sind mit eigenen Aktivitäten zur Familienfreundlichkeit bereits sehr aktiv. Aufgrund der intensiven Vernetzung dieser Institutionen sind hier besonders die „Lokalen Bündnisse für Familie“ zu nennen. Die Bundesinitiative wird vom Deutschen Städte- und Gemeindebund als Kooperationspartner unterstützt und verfolgt das Ziel, bereits bestehende gute Angebote zu bündeln und nachhaltig ein familienfreundliches Klima zu schaffen. In OWL sind bereits über 20 Bündnisse (von 650 bundesweit) aktiv. Die

⁶² www.ngb-owl.de

einzelnen in OWL generierten Projektideen und Aktivitäten unterstützen die regionalen Ziele, durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf Fachkräfte für Unternehmen der Region zu sichern.

Vorbildliche Beispiele für Familienfreundlichkeit von Unternehmen aus der Region sollten fortgeführt und ausgebaut werden. Mit dem Projekt „Melitta Family“ bietet z.B. die Mindener Unternehmensgruppe in Kooperation mit dem Kinderschutzbund e.V. einen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter völlig kostenlosen Beratungs- und Vermittlungsservice für qualifizierte Kinderbetreuung an. Aber auch in den kleineren Unternehmen gibt es viele gute Ansätze, die als Anregung einen Beitrag für neue Projekte und Aktivitäten zur Fachkräftesicherung leisten können.

Das Modellprojekt „B.R.E. - Berufliche Reintegration in Elternschaft“⁶³ hat die Zielgruppen der jungen Väter und Mütter sowie die Arbeitgeber im Blick. Einen nachhaltigen Beitrag auch zur Fachkräftesicherung in der Region leisten Lösungsansätze zur Förderung von neuen Vereinbarkeitsmodellen, wie z.B. die "partnerschaftliche Zwei-Erwerbstätigen-Familie".

Die Vorteile auf beiden Seiten – den Beschäftigten und dem Arbeitgeber – wurden bei der Durchführung von Workshops und Einzelprojekten im Rahmen des NRW-EU-Ziel 2-Projekts „Klimawandel für Arbeit und Familie“ berücksichtigt. In der Zusammenarbeit der Brancheninitiative „Energie Impuls OWL“ mit einem weltweit tätigen Großunternehmen (Schüco International AG) und einem klassischen KMU (Innodämm GmbH) wurden konkrete Ansätze zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie erprobt.⁶⁴

Um Betriebe und ihr Personalmanagement aktiv bei Fragen zur Vereinbarkeit von häuslicher Pflege und Berufstätigkeit zu unterstützen, hat der Kreis Minden-Lübbecke die Initiative „Pflege und Beruf“ ins Leben gerufen. Gemeinsam mit Betriebsleitern, Geschäftsführern, Personalverantwortlichen und Betriebsräten werden hierzu passgenaue Lösungen entwickelt.

Das Online-Portal „Mittelstand und Familie“ der Bertelsmann Stiftung stellt ausgewählte Informationen und unterstützende Angebote zu familienfreundlichen Maßnahmen bereit, die sich in der Praxis bereits bewährt haben. Expertenwissen zu den Handlungsfeldern Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsorganisation, Kinderbetreuung sowie Hilfe- und Pflegebedürftigkeit kann von interessierten Nutzern abgerufen werden.

Mit der Auszeichnung familienfreundlicher Unternehmen haben die Stadt Bielefeld und die Bertelsmann-Stiftung jeweils ein Gütesiegel kreiert, mit dem besondere Bemühungen im Rahmen einer familienfreundlichen Arbeitsumgebung ausgezeichnet werden. Andere Unternehmen in OWL können dadurch zum Nachahmen inspiriert und motiviert werden.

⁶³ Innovatives Modellprojekt, gefördert vom Land NRW und ESF

⁶⁴ Beispiele: Durchführung von Elternkursen, väterfreundliche Maßnahmen, Kurse für Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen oder die Ausbildung einer Mentorin / eines Mentors für Fragen der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

2.2 Innovative Formen des Personalmarketings für kleine und mittlere Unternehmen

2.2.1 Regionales Engagement und regionale Kooperationen

Die Vielzahl an Kooperationen auf Ebene der arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitischen Akteure stellt eine gute Ausgangsbasis dar, um neue und innovative Formen des Personalmarketings in OWL zu verbreiten.

Ein hervorragendes Veranstaltungskonzept, das die gesamte Themenpalette von der regionalen Präsenz, der Imagepflege, der Arbeitgebermarke (Employer Branding), der Mitarbeiterbindung bis hin zum sozialen Engagement aufgreift, ist die „Lange Nacht der Industrie“, die 2011 auch erstmalig in OWL umgesetzt wird. Die Unternehmen der Region haben die Chance, sich Fachkräften oder auch Ausbildungsinteressenten in den Abendstunden zu präsentieren. Ein Bustransfer zwischen den teilnehmenden Betrieben wird organisiert. Initiatoren sind die IHK, Industrieverbände und weitere örtliche Institutionen aus Arbeitsmarkt und Wirtschaft.

Die Verleihung von Auszeichnungen für besonderes Engagement der Unternehmen für die Gesellschaft oder für Mitarbeiter ist eine hervorragende Möglichkeit, die Außenwahrnehmung guter Unternehmenspraxis zu steigern. Die Brancheninitiative OWL Maschinenbau hat für ihre Branche einen „Award“ verliehen, um Mitgliedsunternehmen auszuzeichnen, die zusätzliche Arbeitsplätze am Standort OWL geschaffen und auch besondere Aktivitäten zur Mitarbeiterförderung unternommen haben. Die Handwerkskammer OWL verleiht 2012 ihren Zukunftspreis Handwerk im Bereich erfolgreicher Nachwuchsgewinnung, um vorbildliche Beispiele zur Förderung der dualen Ausbildung und damit der Gewinnung von Fachkräften zu honorieren.

Der Initiativkreis „Unternehmen Vielfalt OWL“, unter dem Dach der Initiative für Beschäftigung OWL e.V., entwickelt Lösungen für Herausforderungen und Fragestellungen im Umgang mit einer vielfältigen Belegschaft. Als Beleg für die Wertschätzung kultureller Vielfalt dient die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“, über die auch in Zukunft die Vernetzung im Bereich „Diversity“ weiter ausgebaut werden kann.

2.2.2 Internetbasiertes Recruiting

Mit „Themenjahren“ gehen die Brancheninitiativen in OWL aktuelle Querschnittsthemen gemeinsam an, um Synergieeffekte zu nutzen und die Zusammenarbeit der Unternehmen zu fördern. Der branchenübergreifende Dialog fördert die Entwicklung neuer Ideen und Kooperationen für innovative Produkte, Dienstleistungen und Verfahren aus OWL. Jahresthema 2011 ist „Social Media“. Mit Unterstützung des Clusterbüros OWL bei der OWL Marketing GmbH bieten die Brancheninitiativen übergreifende, aber auch branchenspezifische Veranstaltungen an. Auch die Verknüpfung von Social Media und Personalgewinnung wird dabei thematisiert.

Das neu gegründete Netzwerk Social Media OWL e.V. bündelt die Social Media-Kompetenz in OWL und macht sie transparent. Durch regelmäßige Treffen findet ein Know-how-Transfer statt. Neue Impulse und Anregungen für Unter-

nehmen in OWL können dabei aufgegriffen und in Projektvorhaben der Fachkräfteinitiative weiter bearbeitet werden.

2.2.3 Personalbörsen

Unter dem Dach der Initiative für Beschäftigung OWL e.V. veranstalten die Hochschulen aus OWL⁶⁵ die Personalbörse International. Das erfolgreiche Konzept soll weitergeführt werden. Außerdem unterstützen Personalbörsen und Recruiting Days an den Hochschulen in OWL das Ziel, hochqualifizierte Nachwuchskräfte mit den Unternehmen der Region zusammen zu bringen.

Auch Arbeitsplatzmessen, wie die bereits seit mehreren Jahren durchgeführte „MyJob“ in OWL, unterstützen die Personalmarketingaktivitäten der regionalen Unternehmen und bieten gerade auch für KMU eine Möglichkeit, um auf die eigenen Berufseinstiegs- und Karrieremöglichkeiten aufmerksam zu machen.

2.2.4 Nutzung der Stärken des Standorts OWL

Im Rahmen ihrer Kernkompetenz, OstWestfalenLippe als attraktive Arbeits-, Lebens- und Kulturregion im In- und Ausland zu positionieren, werden von der OstWestfalenLippe GmbH zahlreiche marketingwirksame Aktivitäten in und außerhalb der Region umgesetzt. Einen Beitrag zur Fachkräftesicherung leistet die Kampagne „Wir geben Talenten ein Zuhause“.

⁶⁵ in Kooperation mit der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld, der IHK Lippe zu Detmold, der DAA OWL, den Agenturen für Arbeit der Region und der Stiftung Studienfonds OWL

3. Zusätzliche Handlungsbedarfe

3.1 Stärkung personalstrategischer Aktivitäten in Unternehmen

3.1.1 Analyse des Fachkräftebedarfs in kleineren Unternehmen

3.1.2 Optimierung der Personalentwicklung für KMU

- Entwicklung eines Baukastens mit mittelstandstauglichen Instrumenten zur innerbetrieblichen Bedarfsanalyse und Strategieentwicklung
- Organisation von Erfahrungsaustauschgruppen für Geschäftsführer und Führungskräfte in KMU
- Durchführung einer Befragung von KMU zu erfolgreichen Instrumenten zur Fachkräftesicherung
- Ausweitung der betriebsnahen Beratung von kleinen und mittleren Unternehmen
- Qualifizierungs- und Schulungsangebote für Personalverantwortliche

3.1.3 Gesundheit bei der Arbeit

- Verbreitung und Weiterentwicklung vorhandener Instrumente für KMU
- Förderung von Unternehmenskooperationen zum Gesundheitsmanagement und Verbreitung von Best Practice-Ansätzen
- Entwicklung von Kooperationen mit Dritten (z.B. Sportvereine)
- Ausweitung der Beratungsangebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung (z.B. Hotline zur Gesundheitsförderung)

3.1.4 Vereinbarkeit Familie und Beruf

- Öffentlichkeitsarbeit und Maßnahmen zum Thema „Familienfreundlichkeit als Wettbewerbsfaktor für Unternehmen“
- Unterstützung von Unternehmen bei der Veränderung ihrer Organisations- und Personalentwicklung zur besseren Nutzung der Fachkräftepotentiale von Männern und Frauen mit Familienaufgaben
- Förderung des Fach- und Führungsaufstiegs von Frauen mit Familienaufgaben
- Entwicklung von unterstützenden Angeboten zur Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen

3.2 Innovative Formen des Personalmarketings für kleine und mittlere Unternehmen

3.2.1 Regionales Engagement und regionale Kooperationen

- Ausbau des strategischen Personalmanagements und Förderung von Unternehmenskooperationen
- Unterstützung von KMU beim Personalmarketing (Messeauftritt, Pressearbeit, Personalanzeigen), Entwicklung gemeinsamer Kommunikationsmaßnahmen für Unternehmensverbände

3.2.2 Internetbasiertes Recruiting

- Beratung und Qualifizierung von KMU für neue internetbasierte Instrumente des Personalmarketings (Social Media, Web 2.0-Technologien etc.)
- Entwicklung eines Unterstützungsangebots für den Einsatz von Social Media in KMU (Servicestelle als Geschäftsmodell)

3.2.3 Personalbörsen

- Unterstützung bei der Ausgestaltung und Nutzung von Personalbörsen an unterschiedlichen Standorten in OWL durch Kooperationen zwischen Hochschulen und KMU

3.2.4 Nutzung der Stärken des Standorts OWL

Regionalmarketingaktivitäten sind über die Fachkräfteinitiative nicht förderfähig. Allerdings wird ein Handlungsbedarf darin gesehen, zusätzlich zum klassischen Regionalmarketing ein Angebot für KMU und unter Beteiligung von KMU zu entwickeln.

Handlungsfeld 3: Berufliche Qualifikation ausbauen

Die Diskrepanz zwischen den benötigten Qualifikationen und den vorhandenen Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter trägt als ein Faktor zum drohenden Fachkräftemangel in OstWestfalenLippe bei. Daher stellen Kompetenzsteigerungen bei den Beschäftigten in den Betrieben wie auch bei Erwerbslosen einen wichtigen Hebel zum Ausgleich fehlender Fachkräfte dar. Zur Steigerung des Qualifikationsniveaus in der Region reichen aufgrund der hohen Zahl von An- und Ungelernten keine punktuellen Maßnahmen gegen den akuten Fachkräftemangel in einigen Branchen. Der Ausbau der beruflichen Qualifikation stellt vielmehr eine langfristige Strategie zur Fachkräftesicherung in OWL dar.

Viele Unternehmen in OWL haben die Bedeutung und Notwendigkeit von Weiterbildung schon erkannt. Laut einer IHK-Umfrage von 2011 wollen 41,1% der Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten und 57% der Unternehmen mit 100 und mehr Beschäftigten mit Weiterbildung auf den Fachkräftemangel reagieren. Damit stellt berufliche Weiterbildung die am häufigsten genannte Maßnahme dar – noch vor der Ausweitung von Ausbildungsplätzen.

Dass jedoch in Deutschland Nachholbedarf beim Thema Weiterbildung besteht, hat der Bildungsbericht 2010⁶⁶ gezeigt. Im europäischen Vergleich offerieren deutsche Unternehmen sehr wenig Weiterbildungsangebote. Dabei sind bestimmte Beschäftigungsgruppen besonders unterrepräsentiert – insbesondere Frauen und ältere Mitarbeiter. Die geringsten Weiterbildungsteilnahmequoten weisen gering qualifizierte Personen (ohne oder nur mit Hauptschulabschluss) auf. Migrantinnen und Migranten sind zudem bei Anpassungs- und Aufstiegsqualifizierungen unterrepräsentiert.⁶⁷

Laut DIHK haben die Unternehmen ihre Anstrengungen im Bereich der Qualifizierung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter intensiviert. Die Ifo-Personalleiterbefragung aus dem Jahre 2010 belegt, dass 71% der deutschen Unternehmen auf gezielte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen setzen. Auch die Bundesagentur für Arbeit empfiehlt in der Studie „Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland“ die Verringerung des Anteils der Geringqualifizierten durch Qualifizierung und Weiterbildung als eines von zehn elementaren Handlungsfeldern.

Das Land Nordrhein-Westfalen hat die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung für die Wettbewerbs- und Beschäftigungsfähigkeit im Mittelstand schon seit längerer Zeit erkannt. Das zentrale Angebot ist dabei der Bildungsscheck, der aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert wird und die Unternehmen wie auch direkt die Beschäftigten zum lebenslangen Lernen motiviert. Mit diesem Instrument konnten auch in OWL wirksame Impulse für Innovation, Wachstum und Beschäftigung gesetzt werden.

⁶⁶ Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung, Bildung in Deutschland 2010

⁶⁷ Auswertung des Berichtssystems Weiterbildung, Befragung durch TNS Infratest, siehe G.I.B.-Info 01/2009, Seite 35

In einer Arbeitsgruppe zum Handlungsfeld „Berufliche Qualifikation ausbauen“ wurde der konkrete Handlungsbedarf für OWL herausgearbeitet und mögliche Projektthemen identifiziert.

An dem Prozess mitgewirkt haben Vertreterinnen und Vertreter folgender Institutionen:

- Agentur für Arbeit (Agenturbezirke Paderborn und Herford)
- DGB Region Ostwestfalen-Lippe
- Gesellschaft für Wirtschaftsförderung im Kreis Höxter mbH
- Gleichstellungsstelle der Stadt Bielefeld
- Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld
- Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld
- Initiative für Beschäftigung OWL e.V.
- Jobcenter Paderborn
- Regionalagentur OstWestfalenLippe
- Wirtschaftsförderung Kreis Lippe



Teilnehmer der Arbeitsgruppe von links: Boris Voss (Regionalagentur OWL), Thomas Fischer (Agentur für Arbeit Herford), Claudia Hilse (Regionalagentur OWL), Rüdiger Matisz (Agentur für Arbeit Paderborn), Claudia Ruthe (Kreis Lippe), Werner Kellas (DGB), Corinna Mütterthies (IHK Ostwestfalen), Hermann-Josef Bentler (Jobcenter Paderborn). Auf dem Foto fehlen: Rainer Göbel (Jobcenter Paderborn), Vera Grämme (HWK OWL), Moritz Lippa (Initiative für Beschäftigung), Marlies Pelster-Wend (Stadt Bielefeld), Oliver Verhoeven (GfW Höxter)

1. Ziele der Region

- **Start einer Qualifizierungsinitiative für an- und ungelernte Arbeitskräfte**
- **Verbesserung der Entwicklungs- und Aufstiegschancen von Frauen durch flexible Weiterbildungsangebote**
- **Intensivere Nutzung der Potentiale älterer Mitarbeiter durch altersgerechte Qualifizierungsangebote**
- **Entwicklung von zusätzlichen Unterstützungsangeboten für die berufliche Qualifizierung der Migrantinnen und Migranten in OWL**
- **Öffnung klein- und mittelständischer Unternehmen für Lebenslanges Lernen**
- **Überprüfung des Weiterbildungsbedarfs im Mittelstand und Abgleich mit den vorhandenen Bildungsangeboten der Region**
- **Förderung von branchenspezifischen Angeboten zur Fort- und Weiterbildung**

Für die Entwicklung der Fachkräfteressourcen in den Betrieben der Region ist es unerlässlich, auf die individuellen Qualifikationsbedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzugehen. Aus diesem Grund ist es wichtig, Ziele auch für unterschiedliche Beschäftigungsgruppen zu formulieren.

McKinsey Deutschland empfiehlt: „Ein individueller Personalentwicklungsplan für jeden Mitarbeiter sollte allen Qualifizierungsmaßnahmen zu Grunde liegen“. Dabei sollten das Qualifikationsniveau, die persönlichen Stärken und Wünsche des Mitarbeiters aber auch die wirtschaftlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen in Einklang gebracht werden.⁶⁸

Gerade die kleinen und mittelständischen Unternehmen, die im Gegensatz zu den Großunternehmen nicht über eine Abteilung für Personalentwicklung verfügen, benötigen zusätzliche Unterstützung, um die Mitarbeiter individuell zu fördern. Die geringen Teilnahmequoten von Geringqualifizierten, Frauen mit Familienaufgaben, älteren Beschäftigten oder Migrantinnen und Migranten an beruflicher Weiterbildung machen deutlich, dass Arbeitgeber diese Gruppen häufig nicht im Blick haben. Hier besteht Bedarf, Unternehmen stärker dafür zu sensibilisieren, auch das Potential dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt zu fördern und sie weiter zu qualifizieren.

Gleichzeitig besteht die Notwendigkeit, auch Personen, die erwerbstätig sind und noch aufstockende Grundsicherungsleistungen (SGB II) bekommen, mit in den Blick zu nehmen. Gezielte Höherqualifizierungen, die die unterschiedlichen Bedürfnisse auch dieser Zielgruppe und von Erwerbslosen berücksichtigen, sollen einen Beitrag dazu leisten, neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt

⁶⁸ McKinsey Deutschland, Wettbewerbsfaktor Fachkräfte – Strategien für Deutschlands Unternehmen, 2011

aufzuschließen und damit die Langzeitarbeitslosigkeit in OstWestfalenLippe zu reduzieren.

Daneben sollte auch die Weiterbildungslandschaft in OWL mit ihren Angeboten in den Blick genommen werden. Im Rahmen des Fachkräftemonitorings sind Weiterbildungsangebote der Region daraufhin zu überprüfen, ob weiterbildungsfernere Zielgruppen wirklich erreicht werden oder die bestehenden Angebote noch ergänzt werden sollten. Die Transparenz und die regionale Erreichbarkeit von Weiterbildungsangeboten können die Fortbildung in OWL weiter verbessern.

1.1 Weiterbildung für An- und Ungelernte

Während die beruflichen Anforderungen steigen, verlieren Tätigkeiten mit geringem Anforderungsniveau an Bedeutung. Qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – besonders im verarbeitenden Gewerbe und in der Gesundheitswirtschaft – werden von den Unternehmen in OWL vermehrt gesucht. Für Arbeitskräfte, die über keinen abgeschlossenen Berufsabschluss verfügen, ist es dagegen schwierig, den Anforderungen von Unternehmen zu genügen. In OWL gehören dazu 120.000 Beschäftigte und weitere 33.000 Erwerbslose.

Die Arbeitsgruppe schlägt deshalb eine regionale Qualifizierungsinitiative für An- und Ungelernte vor, die sowohl Kompetenzfeststellung und Berufswegeberatung als auch konkrete Weiterbildungsangebote umfasst und Unternehmen bei der Erschließung neuer Fachkräfteressourcen unterstützt. Zugleich sollen An- und Ungelernte die Chance erhalten, sich berufliche Perspektiven und neue Tätigkeitsfelder zu erschließen.

Bei Geringqualifizierten besteht häufig eine große Distanz zum Lernen und Unklarheit über den Nutzen einer Weiterbildung. Die Ansprache von an- und ungelerten Beschäftigten sollte daher in erster Linie über die Arbeitgeber erfolgen.

Die Erfahrungen mit dem NRW-Bildungsscheck belegen die geringere Nutzung von Weiterbildung durch An- und Ungelernte. Im individuellen Zugang wurden nur 1,9% aller Bildungsschecks für Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ausgestellt.⁶⁹ Zugleich ist auch von Seiten der Unternehmen im betrieblichen Zugang des Bildungsschecks oder über das Sonderprogramm WeGebAU⁷⁰ der Agentur für Arbeit bislang eine große Zurückhaltung festzustellen, gering qualifizierte Beschäftigte weiter zu qualifizieren. Als WeGebAU in der Wirtschaftskrise auch für die Zielgruppe der Fachkräfte geöffnet wurde, stieg die Inanspruchnahme durch die Unternehmen deutlich an. In der Arbeitsgruppe wurde zudem angeregt, dass Programm WeGebAU auch auf den Rechtskreis SGB II auszuweiten.

Eine regionale Qualifizierungsinitiative kann dazu beitragen, das Bewusstsein gerade der kleineren und mittleren Unternehmen für die Chancen der beruflichen Weiterbildung von Personen mit niedrigeren Qualifikationsprofilen zu

⁶⁹ Jahresbericht Bildungsscheck 2010, Regionalbericht OWL

⁷⁰ WeGebAU = Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen

schärfen. Ziel ist es aber auch, die generelle Bereitschaft zur Fortbildung bei den Mitarbeitern selbst zu steigern. Bestehende Umschulungsangebote und einfache Formen der Höherqualifizierung sollten weiter ausgebaut werden.

Aufgrund der genannten Hemmnisse bei weiterbildungsfernen Zielgruppen wird die Hinführung zum Lernen – auch mit neuen Medien – als hilfreich eingeschätzt. Die geeigneten Lernformen und Methoden für die Bedarfe in OWL sind im Vorfeld näher zu untersuchen. Um Produktionsausfallzeiten für die Betriebe zu minimieren, wird es insbesondere darauf ankommen, möglichst arbeitsplatznahe Qualifizierungsformen zu entwickeln.

Ein besonders hoher regionaler Bedarf wird von den Fachexperten in den Branchen Metall, Logistik und Altenpflege sowie im kaufmännischen Bereich gesehen. Hier soll die Unterstützung bei der Vorbereitung zur Externenprüfung, um einen vollwertigen Berufsabschluss zu erwerben, gezielt gefördert und ausgeweitet werden.

Aufgrund der hohen Zugangsvoraussetzungen bei der Externenprüfung kommt aber auch dem Erwerb modularer Teilqualifikationen eine wichtige Bedeutung zu. Modelle zum Erwerb von Teilqualifikationen sollen weiter ausgebaut werden, um sowohl Beschäftigten als auch Erwerbslosen eine Höherqualifizierung zu ermöglichen.

1.2 Beschäftigungsgruppe: Frauen

Laut Bildungsbericht 2010 sind Frauen in der betrieblichen Weiterbildung deutlich unterrepräsentiert. Berufstätige Frauen werden benachteiligt, da sie laut einer Studie von Management Circle AG⁷¹ häufiger als ihre männlichen Kollegen die anfallenden Seminarkosten selber tragen müssen bzw. seltener Zuschüsse vom Arbeitgeber erhalten. Hinzu kommen die familiären Verpflichtungen wie die Kinderbetreuung, die eine Weiterbildungsteilnahme erschweren.

Neben in Vollzeit beschäftigten Frauen haben auch die Frauen Fortbildungsbedarfe, die zu Hause sind oder in Teilzeit bzw. als 400-Euro-Kraft arbeiten und gerne ihre berufliche Tätigkeit ausweiten möchten. Die Gruppe der „stillen Reserve“ und der „Berufsrückkehrerinnen“ hat im Vorfeld einer Qualifizierung oft zusätzlichen Beratungsbedarf zur Kompetenzfeststellung sowie zur beruflichen Entwicklungsplanung (siehe auch 1.5).

Aufgrund der prekären Lage von Alleinerziehenden auf dem Arbeitsmarkt, benötigen Frauen (und Männer), die sich neben ihrer Berufstätigkeit allein um die Kindererziehung kümmern müssen, zusätzliche Unterstützung bei der beruflichen Weiterentwicklung. Bei dieser Zielgruppe spielt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine sehr wichtige Rolle, die in der Kommunikation mit Arbeitgebern sowie bei der Organisation und Gestaltung neuer Angebote berücksichtigt werden muss.

In OWL werden passende und flexible Bildungsangebote für Frauen benötigt, die in der Organisation und der inhaltlichen Gestaltung die besonderen Rah-

⁷¹ Fokus-Online, 02.09.2010

menbedingungen der Berufstätigkeit von Frauen berücksichtigen. Punktuell werden in der Region bereits Möglichkeiten der Umschulung in Teilzeit angeboten. Damit Frauen diese jedoch intensiver nutzen, werden unterstützende Beratungsangebote vor und während der Maßnahmen benötigt. Eine enge Kooperation mit dem geplanten Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL wird zur Nutzung von Synergien und Vermeidung von Dopplungen zu dem gesamten Themenfeld angestrebt.

1.3 Beschäftigungsgruppe: Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Damit die Wirtschaft dauerhaft über gut qualifizierte Fachkräfte verfügt, muss die Bildungsbeteiligung von älteren und erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern deutlich gesteigert werden. Unternehmen profitieren davon, wenn sie dafür Sorge tragen, dass ihre Fachkräfte fachlich und körperlich fit bleiben.

Generell besteht in OWL häufig eine langjährige Bindung der Mitarbeiter bei den mittelständischen Unternehmen der Region. Zu dem Fachkräftepotential zwischen 50 und 60 Jahren gehören in OWL insgesamt 190.000 Beschäftigte, aber auch etwa 20.000 Erwerbslose.

Für die Zielgruppe der älteren Beschäftigten wird ein Bedarf an altersgerechter Qualifizierung in KMU signalisiert. Ein besonderer Schwerpunkt wird bei Beschäftigten zwischen 50 und 55 Jahren und dem Thema „Gesundheit bei der Arbeit“ gesehen. Daher sollten neue Qualifizierungsangebote mit Gesundheitsberatung verbunden werden, z.B. in Zusammenarbeit mit Krankenkassen.

Bildungsträger sollten Angebote entwickeln, die eine altersgerechte Didaktik anwenden, um gezielt ältere Mitarbeiter zu unterstützen, die längere Zeit nicht an Schulungen teilgenommen haben. Lernstrategien und -formen sollten sich an den Vorerfahrungen der älteren Teilnehmenden orientieren und durch Praxisnähe, Alltagsrelevanz, erfahrungsbasiertes Lernen und Arbeitsplatznähe gekennzeichnet sein.

Besonders in Branchen mit Tätigkeiten, die eine hohe körperliche Beanspruchung erfordern (z.B. Altenpflege, Baugewerbe), werden Qualifizierungsangebote benötigt, die eine Berufstätigkeit bis zum Eintritt ins Rentenalter ermöglicht. Hierzu wird empfohlen, bereits bei der Personengruppe der 40- bis 45-jährigen anzusetzen, damit diese durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen rechtzeitig auf eine Tätigkeit vorbereitet werden, die auch bei körperlichen Einschränkungen ausgeübt werden kann.⁷²

Ein weiterer Aspekt ist die Nutzung des Erfahrungswissens älterer Mitarbeiter für das Unternehmen (Wissensmanagement). So können ältere Mitarbeiter auch als interne Trainer für jüngere Kollegen/-innen eingesetzt werden und damit zur Förderung von Nachwuchskräften beitragen.

⁷² Beispielsweise könnte eine Altenpflegerin eine berufliche Qualifizierung absolvieren, um zur körperlichen Entlastung weniger Pflegeaufgaben und mehr Aufgaben in der Beratung, Betreuung, im Service oder in der Gastronomie auszuüben.

1.4 Beschäftigungsgruppe: Migrantinnen und Migranten

Die Weiterbildungsbeteiligung ist bei den Personen mit Zuwanderungshintergrund unterdurchschnittlich. Laut einer TNS-Infratest-Befragung aus dem Jahre 2007 nehmen Migranten deutlich seltener an einer beruflichen Weiterbildung teil als Nicht-Migranten.⁷³

Auch Zuwanderinnen und Zuwanderer, die momentan prekär oder dequalifiziert beschäftigt sind, können eine wichtige Fachkräfteressource für die Unternehmen darstellen. Damit für diese Personengruppe der Übergang in eine qualifizierte sowie nachhaltige Beschäftigung sichergestellt werden kann, sind Anpassungs- und Nachqualifizierungen notwendig. Neben der fachlichen Qualifizierung ist vielfach auch Sprachförderung im Unternehmen erforderlich. Da vorhandene Angebote bislang noch in zu geringem Maße in Anspruch genommen werden, ist die Ausweitung und bessere Erreichbarkeit ein wichtiges Ziel für OWL.

Im Rahmen einer ganzen Reihe von Initiativen und Modellprojekten⁷⁴ wurden gute Instrumente entwickelt, um die Potentiale von Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu fördern. Hier kann auf eine Reihe von Maßnahmen und Modulen aufgebaut werden, die für die gesamte Region weiterentwickelt werden können, z.B. mobiles Sprachtraining am Arbeitsplatz, Videobewerbung, Mentoringprogramme und Coaching am Arbeitsplatz.

Ein Mentoringprogramm bietet sich besonders für den hochqualifizierten Nachwuchs mit internationalem Hintergrund an, damit ausländische Hochschulabsolventen und Absolventinnen ein besserer Einstieg in eine qualifizierte Beschäftigung ermöglicht wird und diese Unterstützung bei der Karriereentwicklung erhalten.

Die Beratung der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen wird als wichtiges Instrument gesehen, um Migrantinnen und Migranten neue Chancen auf eine qualifizierte Beschäftigung in OWL zu ermöglichen. Damit viele Migranten als anerkannte Fachkräfte tätig werden können, besteht ein Bedarf an Unterstützungsstrukturen zur Umsetzung des Anerkennungsgesetzes.

1.5 Querschnittsthema: Kompetenzfeststellung und Berufswegeberatung

Verfahren zur Kompetenzfeststellung werden bislang im Schwerpunkt nur für die Zielgruppen der Erwerbslosen oder der Jugendlichen im Übergang von der Schule in den Beruf genutzt. Sie können auch Beschäftigte dabei unterstützen, die eigenen Stärken und Schwächen zu erkennen, den beruflichen Werdegang zu reflektieren und auf dieser Basis eine weitere Berufswegeplanung vorzunehmen.

⁷³ 19,1% der Migranten und 28,1% der Nicht-Migranten nahmen in den letzten 12 Monaten an einer beruflichen Weiterbildung teil (siehe G.I.B.-Info 01/09, Seite 35).

⁷⁴ Siehe auch <http://www.ifb-owl.de/integration/kompetenzwerkstatt-vielfalt-owl.html>

Für OWL besteht ein Bedarf an Beratungsangeboten zur beruflichen Neuorientierung von Beschäftigten. Das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) plant hierzu ein neues Landesprogramm, das eine geringe Eigenbeteiligung der Ratsuchenden vorsieht. Die flächendeckende Umsetzung mit einer hohen Beratungsqualität stellt für OWL ein wichtiges Ziel dar.

Es handelt sich um ein Querschnittsthema, da bei allen oben genannten Beschäftigtengruppen diese Thematik berücksichtigt werden sollte. Eine enge Vernetzung mit den Regionalen Bildungsbüros bzw. den kommunal verantwortlichen Stellen ist sinnvoll und notwendig, da Synergien zu verwandten Themen und Bildungsprojekten genutzt werden können. Außerdem sollten die Angebote zur Kompetenzfeststellung mit den Beratungsstellen für den NRW-Bildungsscheck sowie die Bildungsprämie verknüpft werden.

1.6 Querschnittsthema: Verbesserung der Flexibilität und Mobilität

Schlüsselkompetenzen und Mehrfachqualifikationen werden auf dem Arbeitsmarkt immer wichtiger. Neben der Fachkompetenz erwarten Arbeitgeber von ihren Fach- und Führungskräften weitere überfachliche Qualifikationen wie Sozial- und Selbstkompetenz, Medienkompetenz, Methodenkompetenz sowie Auslandserfahrungen.

Damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zudem ein breiteres Spektrum an Tätigkeiten im Betrieb ausüben können und damit flexibel einsetzbar sind, können Mehrfachqualifizierungen einen wichtigen Beitrag leisten. Es sollte sich dabei um innovative Qualifizierungen handeln, die auch betriebsübergreifend verwertet werden können.

Auch dieser Themenkomplex wird als Querschnittsthema betrachtet und sollte bei allen genannten Beschäftigungsgruppen Berücksichtigung finden. Es wird eine vorausschauende Personalentwicklungsplanung in KMU empfohlen. Die Flexibilität der Beschäftigten sollte als strategisches Thema in die Organisationsentwicklung einfließen.

1.7 Querschnittsthema: Analyse von Weiterbildungsbedarfen und -angeboten

Eine strukturelle Analyse der Bedarfe und Angebote beruflicher Qualifizierungen bildet als Querschnittsthema eine wichtige Grundlage bei der Entwicklung von passgenauen Projekten und Maßnahmen für die einzelnen Beschäftigungsgruppen. Dabei sind auch demographische Strukturdaten im Rahmen des Regionalen Fachkräftemonitorings zu berücksichtigen (siehe Handlungsfeld 4).

Aufbauend auf den Analyseergebnissen ist gemeinsam mit den Arbeitsmarktakteuren der Region zu überprüfen, ob es zu den festgestellten Weiterbildungsbedarfen genügend Bildungskapazitäten in der Region gibt. Dort wo Lücken im Bildungsangebot identifiziert werden, sollen in Abstimmung mit den arbeits- und wirtschaftspolitischen Akteuren (u.a. Weiterbildungsverbände, Agenturen für Arbeit, Jobcenter, Kammern) passgenaue Weiterbildungsangebote initiiert werden.

Bei der Bedarfsermittlung ist zu berücksichtigen, dass die einzelnen Beschäftigungsgruppen keine homogenen Gruppen darstellen. Die Berücksichtigung der Unterschiedlichkeit der verschiedenen Zielgruppen ist entscheidend bei der Entwicklung passgenauer Maßnahmen zur Qualifizierung, Personalentwicklung und Arbeitsgestaltung in kleinen und mittleren Unternehmen (siehe Handlungsfeld 2).

2. Beitrag der regionalen Akteure

Bereits seit Jahren existiert in OstWestfalenLippe ein dichtes Geflecht von Netzwerken zur Weiterbildung, Arbeitsmarktentwicklung und Beschäftigungsorientierung. Im Bereich der Qualifizierung sind die Industrie- und Handelskammern sowie die Handwerkskammer sehr aktiv. Außerdem erfolgt die systematische Vernetzung der Bildungsträger über große Weiterbildungsverbände wie fundus e.V. für den Kreis Höxter, das Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft e.V. (BOW) und der Berufliche Weiterbildungsverbund Bielefeld e.V. (BWB). Der Erfahrungsaustausch wird auch über Arbeitskreise realisiert, die sowohl auf regionaler Ebene für OWL als auch auf teilregionaler Ebene für einzelne Gebietskörperschaften stattfinden und sich regelmäßig auch mit Themen der Fachkräftesicherung im Mittelstand beschäftigen.

Das große Engagement der Kammern, der Weiterbildungsträger sowie der verschiedenen Arbeitsmarktakeure geht mit einer großen Bereitschaft einher, neue Impulse für die Region OstWestfalenLippe aufzugreifen und umzusetzen.

2.1 Beschäftigungsgruppe: An- und Ungelernte

Die Agentur für Arbeit unterstützt bereits über das IFLAS-Programm⁷⁵ die Qualifizierung von An- und Ungelernten. Maßnahmen zur Vorbereitung auf die Externenprüfung werden punktuell angeboten und gefördert. Auch die Möglichkeiten zum Erwerb von Teilqualifikationen für ungelernete Arbeitslose ergänzen die bestehenden Fördermöglichkeiten. Es besteht die Bereitschaft, diese Angebote mit in die Fachkräfteinitiative für OWL einzubringen.

Im Rahmen der Qualifizierungsinitiative für An- und Ungelernte stellt die Verknüpfung zum Programm WeGebAU der Agentur für Arbeit eine wichtige Option dar. Das Förderprogramm unterstützt die flexible Einsetzbarkeit und Förderung von Geringqualifizierten. Auch die Jobcenter fördern den Personenkreis durch geeignete Qualifizierungsmaßnahmen.

In der „Talentregion OWL“, einem Projekt das im Rahmen des Bundesprogramms „Perspektive Berufsabschluss“ durchgeführt wird, werden Beratungs- und Unterstützungsstrukturen in der Region aufgebaut, um jungen Erwachsenen eine Chance zur modularen Nachqualifizierung und zur berufsbegleitenden Vorbereitung auf die Externenprüfung zu ermöglichen. Auch nach Beendigung des Projektes kann auf die gewonnenen Erfahrungen und Strukturen

⁷⁵ IFLAS = Initiative zur Flankierung des Strukturwandels

zurückgegriffen werden. Die entstandene Vernetzung wird fortgesetzt und im Rahmen des regionalen Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“ mit aufgegriffen. Der Erfahrungsaustausch kann zudem über die Themenkreise „Personalentwicklung“ und „Integration“ der Initiative für Beschäftigung erfolgen.

2.2 Beschäftigungsgruppe: Frauen

Ein großes Engagement für die Beschäftigungsgruppe Frauen leisten die Gleichstellungsbeauftragten wie auch die Wirtschaftsförderungen in OWL. Auch die Netzwerke W, die in den einzelnen Gebietskörperschaften die regionalen Kompetenzen zur Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen bündeln und den Transfer guter Ansätze fördern, können einen Beitrag zur Flankierung neuer Aktivitäten leisten. Im Rahmen von Veranstaltungen zur Information von Unternehmen und Beschäftigten sollte insbesondere die Expertise der Beauftragten für Chancengleichheit bei den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern einbezogen werden. Weitere Projekte und Initiativen für Berufsrückkehrerinnen (z.B. Modellprojekt B.R.E.⁷⁶) und für Alleinerziehende (z.B. Servicestelle für Alleinerziehende des Jobcenters Kreis Paderborn) können zur Vernetzung mit eingebracht werden.

Ein wichtiger Beitrag für die Erschließung des beruflichen Qualifikationspotentials von Frauen wird über das „Kompetenzzentrum Frau und Beruf“ in OWL laufen. Eine enge Abstimmung bei der Planung und Entwicklung neuer Angebote für Frauen in der Region stellt die Orientierung an den regionalen Bedarfen, die Nutzung von Synergien und die Bündelung der fachlichen Expertise sicher.

Über Arbeitskreise wie „Berufliche Weiterbildung und Wiedereinstieg“ der Stadt Bielefeld kann der Austausch guter Praxis erfolgen.

2.3 Beschäftigungsgruppe: Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Was die Qualifizierung von Älteren angeht, kann auf umfangreiche Vorarbeiten aus dem Beschäftigungspakt „Generation Gold“ im Rahmen des Bundesprogramms „Perspektive 50plus“ zurückgegriffen werden. Hier wurden in den letzten Jahren zahlreiche Projekte in OWL entwickelt und durchgeführt, um die Integration Älterer in den Arbeitsmarkt zu verbessern und auch die Arbeitgeberseite für die Einstellung Älterer zu sensibilisieren.

Gleichzeitig konnte auch die Vernetzung auf der Ebene der beteiligten Akteure optimiert werden. Der Beschäftigungspakt befindet sich aktuell in der dritten Förderphase, die noch bis 2016 laufen wird. Aufgrund der langjährigen Kompetenz und der langfristigen Perspektive des Beschäftigungspaktes können nachhaltige Impulse für neue Angebote im Rahmen der Fachkräfteinitiative erwartet werden. Es kann geprüft werden, inwieweit erfolgreiche Qualifizierungsansätze übertragen und weiterentwickelt werden können.

Auch das Sonderprogramm WeGebAU der Agentur für Arbeit kann für die Gruppe der älteren Beschäftigten zum Zuge kommen. Es muss sich dabei um

⁷⁶ Berufliche Reintegration in Elternschaft (innovatives Modellprojekt der Rege mbH Bielefeld)

Weiterbildungen handeln, die außerhalb des Betriebes durchgeführt werden und die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen.

2.4 Beschäftigungsgruppe: Migrantinnen und Migranten

Bei der Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten können die Erfahrungen aus innovativen Modellprojekten, wie z.B. die „Kompetenzwerkstatt Vielfalt in OWL“ (2008/09), bei der Entwicklung neuer Vorhaben eingebracht werden. Hier wurden eine Reihe modularer Angebote entwickelt, die als Grundlage zur Entwicklung neuer Angebote oder zur Ausweitung und Verstetigung in der Region dienen können.

Der Know-how-Transfer kann auch über den Arbeitskreis "Berufsbezogenes Deutsch" erfolgen, wo sich regionale Akteure wie Sprachkursträger oder Arbeitsmarktakteure treffen, um sich über aktuelle Programme (z.B. ESF-BAMF-Programm, Kompetenzfeststellungsverfahren) auszutauschen.

Eine große Chance zur Unterstützung des Fachkräftebedarfs durch Migrantinnen und Migranten bietet das „Regionale Netzwerk IQ“ für OWL. Zu den Zielsetzungen des Bundesprogramms „Integration durch Qualifizierung“ gehört auch die Fachkräftesicherung durch eine bessere Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten. Neben dem Schwerpunkt der Anerkennungsberatung werden in OWL in drei Gebietskörperschaften (Bielefeld, Kreis Lippe, Kreis Paderborn) Konzepte zur Anpassungs- und Nachqualifizierung entwickelt und umgesetzt, um gezielt Beschäftigte in Unternehmen zu fördern. Für die Gesamtregion wird ein hoher Bedarf signalisiert, so dass die Beratungsangebote perspektivisch auch ausgeweitet werden sollen.

Eine enge Abstimmung im Rahmen der Fachkräfteinitiative kann den nachhaltigen Prozess unterstützen, die Weiterbildungsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten in OWL auszubauen. Der Erfahrungsaustausch über gute Ansätze in der Region wird über den Themenkreis „Integration“ der Initiative für Beschäftigung sowie die Arbeitskreise „Weiterbildungsträger“ und „Migration“ der Talentregion OWL gewährleistet.

2.5 Querschnittsthema: Analyse von Weiterbildungsbedarfen und -angeboten

Einen wichtigen Beitrag leisten die in OWL bereits eng vernetzten Weiterbildungsanbieter. Über die Weiterbildungsverbände werden die Ergebnisse der Bedarfsanalysen an die Bildungsträger kommuniziert, die diese bei der Entwicklung passgenauer Angebote – möglichst sowohl auf die betrieblichen Bedarfe als auch auf die Beschäftigungsgruppen abgestimmt – nutzen können.

Auch der Arbeitskreis „Berufliche Bildungsberatung in OWL“, der die Beratungsstellen der Region miteinander vernetzt, stellt ein geeignetes Forum für den Austausch zu Bildungsbedarfen und vorhandenen Kapazitäten dar. Die Beraterinnen und Berater für die Förderprogramme Bildungsscheck und Bildungsprämie kennen den regionalen und überregionalen Weiterbildungsmarkt

und können wichtige Informationen zur Nachfragesituation und zu fehlenden Angeboten beitragen.

3. Zusätzliche Handlungsbedarfe

3.1 Beschäftigungsgruppe: An- und Ungelernte

Im Rahmen einer Qualifizierungsinitiative für die Beschäftigungsgruppe der An- und Ungelernten können folgende Schwerpunkte zusätzlich im Rahmen von Projekten bearbeitet werden:

- Gewinnung von Unternehmen (insbes. KMU) für die betriebliche Qualifizierung von Geringqualifizierten inkl. Kompetenzfeststellung, Berufswegeplanung und Weiterbildungsberatung
- Optimierung der Zugänge zu Angeboten der Externenprüfung
- Optimierung der Zugänge zum Erwerb modularer Teilqualifikationen
- Vorbereitungskurse (Schnupperkurse) zur Motivation und Hinführung zur Qualifikation und zum Lernen in Kombination mit IFLAS-/WeGebAU-Maßnahmen

3.2 Beschäftigungsgruppe: Frauen

Damit der Anschluss an das Berufsleben für Frauen mit familiären Verpflichtungen gefördert wird, besteht ein Bedarf an zusätzlichen Beratungs- und Qualifizierungsangeboten. Geförderte Projekte in diesem Bereich sollten einen Beitrag dazu leisten, die Frauenerwerbsquote zu erhöhen und folgende Schwerpunkte abdecken:

- Entwicklung flexibler Angebote zur Fortbildung von Frauen, die familiäre Verpflichtungen haben
- Angebote zur beruflichen Entwicklung von Alleinerziehenden
- Angebote zur Aufstiegsqualifizierung und -förderung von Frauen

3.3 Beschäftigungsgruppe: Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Zur Deckung des zusätzlichen Bedarfs an Qualifizierungsangeboten speziell für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind folgende Schwerpunkte in der Projektentwicklung zu berücksichtigen:

- Entwicklung altersgerechter Qualifizierungsangebote inkl. Gesundheitsberatung (z.B. für Altenpfleger und Altenpflegerinnen)
- Entwicklung von Angeboten zur Vorbereitung auf eine altersgerechte Tätigkeit
- Fortbildungs- oder Coachingangebote für ältere Mitarbeiter, um das Erfahrungswissen nutzbar zu machen (Wissensmanagement)

3.4 Beschäftigungsgruppe: Migrantinnen und Migranten

Um die Potentiale der Migrantinnen und Migranten stärker zu nutzen, besteht ein Bedarf an Projekten mit folgenden Schwerpunkten:

- Interkulturelle Bildungsbegleitung für Migrantinnen und Migranten, die dequalifiziert beschäftigt sind
- Qualifizierungsangebote zur fachlichen und sprachlichen Förderung am Arbeitsplatz
- Mentoringprogramm für ausländische Studierende an den Hochschulen in OWL

3.5 Querschnittsthema: Kompetenzfeststellung und Berufswegeberatung

Zur Unterstützung der wohnort- und arbeitsplatznahen Beratung und Hilfestellung zur beruflichen Orientierung und Entwicklung besteht zusätzlich zu Angeboten des Landes folgender Bedarf, der im Rahmen von Projektvorhaben für die Beschäftigungsgruppen zu berücksichtigen ist:

- Sensibilisierung, Motivations- und Öffentlichkeitsarbeit, damit die verschiedenen Beschäftigungsgruppen vorhandene Beratungsangebote nutzen (zielgruppenspezifisches Ansprachekonzept)

3.6 Querschnittsthema: Verbesserung der Flexibilität und Mobilität

Zusätzliche Qualifizierungsangebote können einen wichtigen Beitrag leisten, um die flexiblere Einsetzbarkeit von Beschäftigten zu erhöhen. Folgender Bedarf besteht hierzu in der Region OWL und sollte in Projektvorhaben für die verschiedenen Beschäftigungsgruppen berücksichtigt werden:

- Entwicklung von Qualifizierungsangeboten zum flexiblen Einsatz von Beschäftigten
- Beratungsangebote zur räumlichen Flexibilität und Mobilität von Beschäftigten

3.7 Querschnittsthema: Analyse von Weiterbildungsbedarfen und -angeboten

Da es im wirtschaftlichen Interesse der Weiterbildungsanbieter liegt, die Bedarfe ihrer Kundinnen und Kunden zu kennen, sind aus Sicht der Wirtschafts- und Arbeitsmarktakteure keine zusätzlichen Projekte in diesem Bereich notwendig. Vielmehr bedarf es einer ständigen Kommunikation von Analyseergebnissen an die relevanten Akteure der Region, damit diese bei neuen Angeboten für die Beschäftigungsgruppen Berücksichtigung finden.

Handlungsfeld 4: Regionales Fachkräftemonitoring

Alle Ziele, Maßnahmen und Projekte, die einen Beitrag dazu leisten sollen, die Fachkräftelücke in OWL zu schließen, müssen auf die regionale Bedarfslage abgestimmt sein. Aus diesem Grund ist es zwingend erforderlich, auf verlässliche Daten zu den vorhandenen Fachkräftepotentialen in OWL sowie zu den betrieblichen Anforderungen zurückgreifen zu können. Dem regionalen Fachkräftemonitoring kommt demnach eine Schlüsselrolle bei der Planung, Steuerung und Kontrolle sämtlicher Aktivitäten, die im Rahmen der Fachkräfteinitiative angestoßen werden, zu.

Im Fokus des Monitorings steht die Schaffung einer Informationsbasis für die wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Akteure der Region, um einen handlungsorientierten Dialog zu Strategien und Maßnahmen zur Behebung von Fachkräfteengpässen zu initiieren. Es gilt, frühzeitig die Hemmnisse der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit durch Fachkräfteengpässe im Mittelstand zu identifizieren und gezielt Projektvorhaben zur Gegensteuerung zu entwickeln.

1. Ziele der Region

Um Transparenz sowohl auf der Angebots- als auch auf der Nachfrageseite herzustellen, wird das Land NRW ein regionales Monitoring aufbauen. Im Rahmen der Umsetzung für OWL ist sicherzustellen, dass das zur Verfügung gestellte Datenmaterial regional ausgewertet wird und in die Fortschreibung des Handlungsplanes einfließt.

Die Ermittlung des Fachkräftebedarfs wird für die an der Initiative beteiligten Akteure transparent gemacht. Eine Unterscheidung nach Branchen, Zielgruppen und den einzelnen Gebietskörperschaften wird dabei berücksichtigt. Ziel ist die genaue Identifizierung der regionalspezifischen Fachkräftebedarfe. Dazu sollen in regelmäßigen Abständen auch die Anforderungen der kleinen und mittleren Unternehmen durch Befragungen ermittelt werden.

2. Beitrag und Verpflichtungen der regionalen Akteure

Bei der Ermittlung der regionalen Fachkräftebedarfe kann bereits auf aktuelle Datenbanken, Studien und Umfragen zurückgegriffen werden. In erster Linie ist hier der Arbeitsmarktmonitor der Agentur für Arbeit zu nennen, der wichtige Strukturindikatoren zur Beschäftigung, Erwerbsbeteiligung, demografischen Entwicklung und Bildungslage liefert. Auch die Beschäftigungsrisikobewertung bringt wichtige Erkenntnisse zur Einschätzung der Situation und Bedarfslage in einzelnen Branchen der Teilregionen.

In den einzelnen Agenturbezirken werden regelmäßige Arbeitskreise zum Arbeitsmarktmonitor durchgeführt. Im Rahmen der Implementierung wurden auch Veranstaltungen mit Vertretern der Gebietskörperschaften sowie von Unternehmen aus bestimmten Branchen durchgeführt (z.B. im Agenturbezirk Herford). Aufgrund der statistischen Daten sowie der Erkenntnisse des Arbeit-

geberservice können die Agenturen für Arbeit aktuelle Mangelberufe identifizieren, die gemeinsam mit den Arbeitsmarktakteuren der Region abgeglichen werden. Auch dieser Prozess sollte für die gesamte Region fortgeführt werden.

Sowohl die Industrie- und Handelskammern als auch die Handwerkskammer führen regelmäßige Umfragen zur Fachkräftesicherung bei ihren Mitgliedsbetrieben durch. In einzelnen Gebietskörperschaften (z.B. im Kreis Minden-Lübbecke) werden auch Demografieberichte erstellt, die in teilregionalen Abstimmungsgesprächen genutzt werden können.

Besonders wichtig werden in OstWestfalenLippe aber auch die persönlichen Gespräche der regionalen Akteure mit Unternehmensvertretern angesehen. So wird der Fachkräftebedarf häufig auch im Rahmen von Beratungsgesprächen mit Unternehmensvertretern thematisiert. Auch in den Brancheninitiativen (z.B. Energie-Impuls, OWL Maschinenbau, Food-Processing-Initiative) werden Impulsgespräche mit den Mitgliedsunternehmen zur Fachkräftesituation – sowohl quantitativ als auch qualitativ – geführt. Die in solchen Gesprächen gewonnenen Erkenntnisse gilt es zu systematisieren und direkt in die Fortschreibung des Handlungskonzeptes einfließen zu lassen.

3. Zusätzliche Handlungsbedarfe

Neben der Fortführung der bereits laufenden Aktivitäten und der Aufgabe der Koordination und Vernetzung können zusätzliche Studien die Datenbasis für OWL erweitern und die Planung sowie Umsetzung von Projektvorhaben aus den anderen Handlungsfeldern unterstützen. Hierzu gehören auch externe Evaluationen zu umfangreicheren Projekten, die im Rahmen der Fachkräfteinitiative umgesetzt werden, um ihre Wirkung näher zu untersuchen.

Ein weiteres Thema für eine zusätzliche Untersuchung stellt die Analyse der vorhandenen Bildungskapazitäten in der Region dar, um festzustellen, ob die vorhandenen Qualifizierungsangebote ausreichend und zielgruppenkonform sind.

V. Fazit und Ausblick

Mit dem vorliegenden Handlungskonzept wurde eine Fülle an Möglichkeiten und Projektthemen zur Fachkräftesicherung in OstWestfalenLippe zusammengetragen. Die wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Akteure haben sich über den gemeinsamen Kurs zur Auseinandersetzung mit den sich abzeichnenden demografischen Veränderungen und den Auswirkungen auf das Arbeitskräftepotential verständigt. Dieser Dialog wird fortgesetzt, so dass bestehende Maßnahmen, Aktionen und Projekte in den definierten Handlungsfeldern in Zukunft intensiver als bisher miteinander verzahnt und abgestimmt werden können. Die zusätzlichen Handlungsbedarfe konnten identifiziert werden, so dass es nun auf innovative und nachhaltige Projektvorhaben ankommt, die zielgerichtet und bezogen auf die regionale Bedarfslage entwickelt und umgesetzt werden. Bislang nachrangig diskutierte Themen, wie zum Beispiel die Entwicklung überregional ausgerichteter Strategien zur Vermeidung des Fachkräftemangels, werden in den nächsten Jahren noch einmal aufgegriffen und die Notwendigkeit weiterer Maßnahmen überprüft.

Die Chancen eines abgestimmten Vorgehens bei der regionalen und branchenspezifischen Fachkräftesicherung liegen in der Nutzung von Synergien für die Gesamtregion. So wird das Ineinandergreifen der verschiedenen Stellschrauben betrachtet und ein bloßes Nebeneinander einer Vielzahl von Aktivitäten vermieden.

In allen Handlungsfeldern stehen die jeweiligen Zielgruppen der vorgeschlagenen Maßnahmen im Mittelpunkt. Es geht um junge Menschen in OWL, die zu wertvollen Nachwuchskräften zu entwickeln sind, genauso aber auch um die Potentiale der Frauen und Männer, die in ihrer beruflichen Entwicklung bisher zu wenig oder gar nicht gefördert wurden. Einen besonderen Wert hat bei allen Anstrengungen die Einbindung und aktive Mitwirkung der Unternehmen in OWL, die attraktive Arbeitsplätze bereitstellen und den Arbeitskräften Chancen zur vollen Entfaltung ihrer Potentiale anbieten. So lebt dieses Handlungskonzept insbesondere vom Austausch mit der Wirtschaft in OstWestfalenLippe, die dadurch neue Impulse und praktische Unterstützung bei der Ausschöpfung von Innovations- und Wachstumspotenzialen erhalten soll.

Das Handlungskonzept wurde am 09. September 2011 im Lenkungskreis der Regionalagentur OstWestfalenLippe intensiv diskutiert. Es kann ein großes Engagement bei allen beteiligten Institutionen festgestellt werden, auch in Zukunft an den Handlungsfeldern zur Fachkräftesicherung mitzuwirken. Das regionale Votum wurde einstimmig erteilt.