

APRIL 2022

FACHKRÄFTEENTWICKLUNG

AKTIVITÄTEN IM KREIS RECKLINGHAUSEN



INHALT

Vorwort

I. Fachkräfteentwicklung im Kreis Recklinghausen

1. Ökosystem der Fachkräfteentwicklung im Kreis Recklinghausen
2. Herausforderungen und Rahmenbedingungen
3. Themenfelder und Entwicklungen
4. Zielsetzungen | Handlungsfelder | Maßnahmen

II. Fachkräftemangel und Anforderungen der Zukunftsbranchen der Region - Wirtschaftsförderung und Arbeitsmarktpolitik zusammen denken

1. Ausgangslage
2. Ideen und konkrete Schritte
3. Wirtschaftsförderung und Arbeitsförderung Hand in Hand

III. Wo die Potenziale der Fachkräfteentwicklung liegen

Stellhebel zur Steigerung des Fachkräfteangebotes mit Blick auf die Situation und Chancen im Vest

IV. START NOW!

Ausblick

Vorwort

„Probleme kann man niemals mit derselben
Denkweise lösen, durch die sie entstanden sind.“

Albert Einstein

Der Fachkräftemangel ist eine der großen Herausforderungen unserer Zeit und stellt auch die gesamte Emscher-Lippe-Region, ihre Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Bürgerinnen und Bürger vor schwierige Aufgaben, eröffnet aber gleichzeitig auch Chancen, die es zu erkennen und zu ergreifen gilt.

Anders als vorangegangene diesbezügliche Konzepte erhebt auch dieses nicht den Anspruch auf Vollständigkeit. Vielmehr soll hier ein partizipativer und lebendiger Prozess ermöglicht werden.

Vor diesem Hintergrund haben sich erfahrene Akteurinnen und Akteure der Region zusammengeschlossen, um gemeinsam ein Konzept zur Fachkräfteentwicklung zu entwickeln und dessen Umsetzung voranzutreiben.

Die kooperierenden Arbeitsmarktpartnerinnen und -partner tragen dazu ihre Erfahrungen und Erkenntnisse der Vergangenheit zusammen, um aus positiven Erfahrungen sowie gemachten Fehlern Konsequenzen zu ziehen und bestehende Einzelkonzepte miteinander zu verknüpfen und aufeinander abzustimmen.

Fortschreitender demografischer Wandel, Globalisierung, Migration, Digitalisierung, Notwendigkeit zu nachhaltigem Handeln und Ressourcenschutz, Veränderungen der Arbeitswelt sowie Struktur- und Energiewandel wirken sich im Besonderen auf unsere durch den Kohlebergbau sowie durch kleine und mittelständische Betriebe geprägte Region aus.

Es gilt nun, die Potenziale zu erkennen und konkrete Handlungsansätze zu entwickeln, die es uns ermöglichen, die Transformation zu einer lebenswerten und zukunftsfähigen Industrie- und Dienstleistungsregion erfolgreich zu vollziehen.

Der Kreis Recklinghausen hat die Entwicklungen bereits in mehrfacher Weise antizipiert und u.a. einen Vestischen Klimapakt, eine Nachhaltigkeits- sowie Digitalisierungsstrategie und im Jobcenter ein Strategie- und Umsetzungsprogramm auf den Weg gebracht und teilweise umgesetzt.

Nun gilt es, ergänzend und fokussiert die Fachkräftepotenziale aufzuzeigen und Handlungsfelder zu definieren.

Gemeinsam werden wir unsere Region weiterentwickeln und die Chancen ergreifen, die sich uns bieten.

Kommunen, staatliche Einrichtungen, Gewerkschaften, Kammern, Politik, Unternehmen sowie Forschungs- und Bildungseinrichtungen haben den Auftrag, sich zu vernetzen und Synergien zu erzeugen und die regionalen Kernkompetenzen in eine aussichtsreiche Zukunft zu führen.

Wir laden Sie ein, Partnerin oder Partner in unserem Netzwerk zu werden, dieses Konzept weiterzuentwickeln und freuen uns, gemeinsam mit Ihnen den Weg zu gehen und so Fachkräfte für unsere Region zu entwickeln und zu gewinnen.

2. Herausforderungen und Rahmenbedingungen

Die Verfügbarkeit von Fachkräften wird zunehmend zu einem zentralen Faktor für die regionale Entwicklung. Dabei gilt nach wie vor die Einschätzung aus dem Fachkräfteentwicklungskonzept der Emscher-Lippe-Region 2012/15, wonach sich zwei Extrem-Szenarien denkbar sind:

Szenario 1: *Die Region kann ihre Potenziale nicht nutzen. Sowohl der Mangel an Fachkräften als auch der Anteil gering qualifizierter Arbeitskräfte mit schlechten Chancen auf dem Arbeitsmarkt wächst. Die Region verliert ihre Attraktivität für Fachkräfte. Diese wandern verstärkt ab (bzw. pendeln noch mehr als bisher aus) und verstärken den demografischen Trend.*

Szenario 2: *Die Region schafft über eine Zunahme der Erwerbsbeteiligung und die Verbesserung der Qualifikation der Arbeitskräfte Standortvorteile für die Wirtschaft. Über eine Verbesserung der sozialen und finanziellen Situation wird die Region auch attraktiver für auswärtige Fachkräfte.*

Es wird deshalb nicht nur aus sozialpolitischen Erwägungen, sondern auch aus der Motivation der Fachkräfteentwicklung und Sicherung des Wirtschaftsstandortes heraus noch mehr darauf ankommen, alle Potenziale zu erschließen. Das heißt unter anderem:

- Möglichst allen Jugendlichen zur Ausbildungsreife nach der Schule zu verhelphen und sie ins Berufsleben eintreten zu lassen.
- Die Fachkräfteentwicklung älterer Beschäftigter (50+) weiter voranzutreiben. Denn dies ist die einzige Altersgruppe im erwerbsfähigen Alter, die auf absehbare Zeit noch Zuwächse zu verzeichnen haben wird.
- Eine Einbeziehung derjenigen, die bisher seltener erwerbstätig sind. Die Potenziale der Gruppen mit einer niedrigen Erwerbsquote wie Frauen und Personen mit Migrationshintergrund sowie von SGB II - Empfängern können genutzt werden.
- Eine überregionale Gewinnung von qualifizierten Fachkräften.

3. Themenfelder und Entwicklungen

Zusammenfassend gilt es arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sowie Instrumentarien der Information, der Aus- und Weiterbildung, und die Kooperation der regionalen Akteure laufend zu verbessern und Entwicklungen von Wirtschaft und Arbeitsmarkt auf regionaler Ebene zu antizipieren.

Die Herstellung der Verfügbarkeit notwendiger Fachkräfte ist dabei ein Faktor zur Sicherstellung einer zukunftsfähigen Wirtschaft.

Dazu ist es zum einen ebenfalls entscheidend, dass der Standort für Unternehmen wie auch für Arbeitnehmer gleichermaßen attraktiv wahrgenommen wird (Stichwort: Leben und Arbeiten) und zum anderen zukunftsfähige (Infra-)Struktur (Technik, Verfahren, Organisation) in und für Unternehmen als notwendige Arbeitsvoraussetzung für Fachkräfte.

Daher hängt mit einer erfolgreichen Umsetzung eines Fachkräfteentwicklungskonzeptes auch die Schaffung einer zukunftsfähigen Unternehmensstruktur untrennbar zusammen. Mit Blick auf Arbeitsmarkt und Wirtschaft sind dabei heute folgende Entwicklungen zu beobachten, die zu berücksichtigen sind:

1. Branchen- und berufsübergreifend

- Klima/ Nachhaltigkeit (Bauen, Umweltwirtschaft, Energiewende, Rohstoffe)
- Digitalisierung
- Persönliche Dienstleistungen (Gesundheit, Pflege, Wellness, Freizeit etc.)
- Produktionsnahe Dienstleistungen
- Mobilität (Verkehr & Logistik)

2. Anforderungen an das Arbeitsleben

- Keine lebenslangen Arbeitsverhältnisse mehr: Zur Schule gehen, einen Beruf erlernen und diesen bestenfalls bis zur Rente ausüben, ist als Lebensmodell überholt.
- Bedarf an Grundlagenwissen und Grundfertigkeiten im Spannungsfeld mit einer gleichzeitig kurzen Halbwertszeit von Wissen:
Trends wie Globalisierung, Digitalisierung und häufig wechselnde Marktbedingungen erfordern Fähigkeit und Bereitschaft zu lebenslangem Lernen und einer permanenten Weiterentwicklung. Statt „auf Vorrat“ zu lernen, ist es heute um ein Vielfaches wichtiger, neues Fachwissen und neue Kompetenzen genau dann zu erlernen, wenn es einen konkreten Bedarf dafür gibt.
- Vorhandene soziale Kompetenzen und integratives Denken sowie Anforderungen an eine räumliche und zeitliche Flexibilität im Zuge dynamisch wechselnder Marktbedingungen sind unumgänglich (Stichwort: Teaming).
- Kooperationen zwischen Marktbeteiligten erhalten zunehmend Bedeutung.

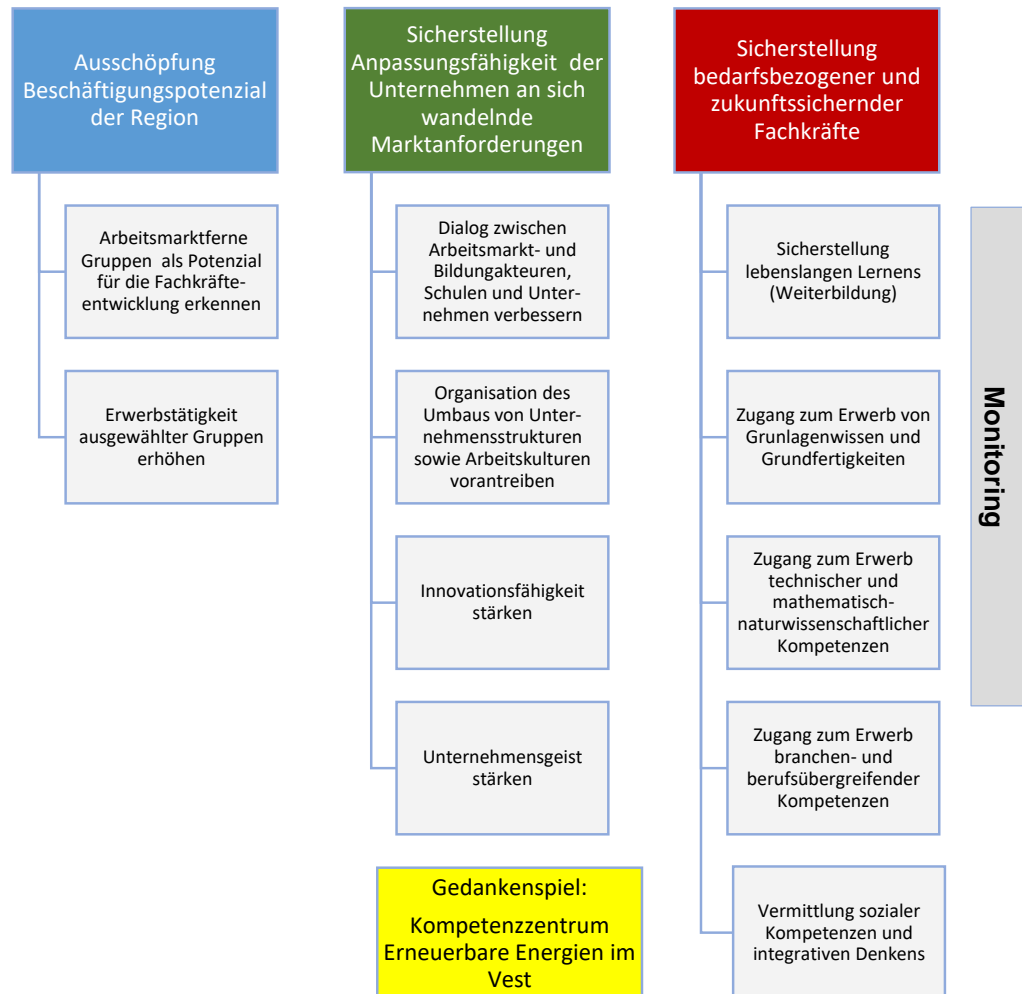
4. Zielsetzungen | Handlungsfelder | Maßnahmen

Folgende Ziele werden verfolgt:

1. Ausschöpfung von Beschäftigungspotenzialen der Region
2. Sicherstellung bedarfsbezogener und zukunftssichernder Fachkräfte
3. Anpassungsfähigkeit der Unternehmen/Wirtschaft an sich wandelnde Marktanforderungen gewährleisten

(Ziel 3 setzt Erreichung der Ziele 1 und 2 voraus)

Aus den genannten Zielen lassen sich einzelne Handlungsfelder ableiten:



Aus den definierten Handlungsfeldern lassen sich weiter Maßnahmen ableiten, die im Folgenden beispielhaft beschrieben werden.

Ausschöpfung des Beschäftigungspotenzials der Region

- Arbeitsmarktferne Gruppen als Potenzial für die Fachkräfteentwicklung erkennen
 - Verbesserung zielgerichteter Arbeitgeberkontakte
 - Alleinerziehende als Fachkräfte gewinnen
 - Konzept zur Anschlussfähigkeit von beruflichen Vorbereitungsmaßnahmen
- Erwerbstätigkeit ausgewählter Gruppen erhöhen
 - Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit durch verbesserte Vereinbarung von Familie und Beruf
 - Steigerung der Erwerbsfähigkeit Älterer
 - Steigerung der Erwerbstätigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund
 - Schülerkollegs für Schüler mit Potenzial

Sicherstellung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen an sich wandelnde Marktanforderungen

- Dialog zwischen Arbeitsmarkt- und Bildungsakteuren, Schulen und Unternehmen verbessern
 - Kontakte zwischen Unternehmen und Schulen verstetigen und verbessern
 - Organisation von Arbeitgeberkontakten verbessern
 - Lehrkräftefortbildungen /Beratungskompetenz von Lehrkräften erhöhen
- Organisation des Umbaus von Unternehmensstrukturen sowie Arbeitskulturen vorantreiben
 - Veranschaulichung hochmoderner Arbeitswelten
 - Route der Zukunftstechnologie
 - Unterstützung der Wirtschaft beim Zugang zu neuen/zukunftsgerichteten Arbeitskulturen
- Austausch zwischen Unternehmen und Marktbeteiligten unterstützen
- Erhöhung der Innovationsfähigkeit
(Ausbau der Innovationsaktivitäten zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und Adressierung neuer Wachstumsmärkte)
 - Transfer von Forschungsergebnissen zwischen Hochschule und KMU
 - Studierende in KMU (Mentoring-Projekte, Praktika, Studienarbeiten...) als Instrument der Fachkräfteentwicklung
- Unternehmensgeist stärken
 - Verankerung des Themas Selbstständigkeit in den Schulen der Region
 - Karrierevorbilder nutzen
 - Gründung von Frauen unterstützen
 - Stärkere Aktivierung des Gründerökosystems der Region

Sicherstellung bedarfsbezogener und zukunftssichernder Fachkräfte

Mit Blick auf die Entwicklungen und Anforderungen des Klimawandels und von Nachhaltigkeitszielen ist der Bedarf zur Fachkräfteentwicklung im Bereich der erneuerbaren Energien greifbar.

Hier können folgende konkrete Ansatzpunkte bei der Fachkräfteentwicklung beschreiben werden:

Die Fachkräfteengpassanalyse für NRW (Frühjahr 2020) der Bundesagentur für Arbeit zeigt für das Ruhrgebiet vor allem bei den Berufsgruppen „Fachkräfte der Energietechnik“ und „Fachkräfte der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik“ hohe Engpässe auf, für die Berufsgruppen „Elektrotechniker“ und „Fachkräfte im Tiefbau“ ebenso, wenngleich in moderaterem Umfang.

Ein Gedankenspiel:

Aus den vorgenannten möglichen Maßnahmen, die sich aus den jeweiligen Handlungsfeldern ergeben, lässt sich exemplarisch die Idee eines Kompetenzzentrums für Erneuerbare Energien ableiten:

Kompetenzzentrum Erneuerbare Energien im Vest:

Um den notwendigen Fachkräftebedarf im Bereich der erneuerbaren Energien für die Emscher-Lippe Region sicherstellen zu können, wird die Einrichtung eines Kompetenzzentrums Erneuerbare Energien im Vest vorgeschlagen – in Ergänzung zu bestehenden Bildungseinrichtungen und der Westfälischen Hochschule. Das Kompetenzzentrum soll als Fachkräfteschmiede für erneuerbare Energien mit dem Fokus auf Wasserstoff, Aushängeschild für die Region sein und an einem Berufskolleg angesiedelt werden.

Folgende Zielgruppen werden mit dem Kompetenzzentrum in den Fokus genommen:

- **Schüler**, die im Rahmen der Berufsorientierung für Berufe im Bereich der erneuerbaren Energien sensibilisiert werden.
- **Auszubildende** in technischen Berufen, die im Rahmen ihrer Ausbildung notwendige Zusatzqualifikationen erhalten.
- **Beschäftigte**, die über berufsbegleitende Qualifizierung und Weiterbildung beschäftigungsfähig gehalten werden.
- **Arbeitssuchende und Geringqualifizierte**, die über Qualifizierungen beschäftigungsfähig gemacht werden.

Für die Verortung eines solchen Kompetenzzentrums bietet sich ein Berufskolleg wie z.B. das Berufskolleg Ostvest in Datteln an, da es eine Schule mit Schwerpunkt Technik, Wirtschaft und Informatik ist. Hier sind beste Voraussetzungen für die geforderte Fachkräfteausbildung gegeben. So liegt hier bereits der Fokus auf Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (kurz: MINT), was gerade für

die geforderten Qualifikationen in den erneuerbaren Energien ausschlaggebend ist.

Ein funktionierendes Netzwerk der relevanten Partner ist dabei entscheidend für eine erfolgreiche Umsetzung der Fachkräfteentwicklung im Bereich der erneuerbaren Energien. In der Region versammeln sich dazu bereits entscheidende Arbeits- und Bildungsmarktakeure, die sich der Lösung der Fachkräfteproblematik angenommen haben.



Quellen: Grundlagen des Fachkräfteentwicklungskonzeptes, Arbeitsmarktstatistiken, Fachkraft Engpass-Analyse Frühjahr 2020, Bundesagentur für Arbeit, IHK-Fachkräftereport NRW 2019, Strategie jobcenter

II. Fachkräftemangel und Anforderungen der Zukunftsbranchen der Region - Wirtschaftsförderung und Arbeitsmarktpolitik zusammen denken

1. Ausgangslage

Zur Umsetzung eines strukturierten Fachkräftekonzeptes gehört die Verknüpfung der allgemeinen Arbeitsmarktpolitik mit der Wirtschaftsförderung bzw. die Förderung der Region als wirtschaftspolitischer Standort.

In jüngerer Vergangenheit haben das Jobcenter, Agentur für Arbeit und die Wirtschaftsförderung bereits entsprechende Kompetenzen gewonnen. Exemplarisch lassen sich hier Projekte mit der Metro, Arvato oder aktuell Levi Strauss & Co. nennen.

Es gilt nun, unter Berücksichtigung der Branchenentwicklung, die Kooperation der genannten und weiterer Akteure zu verstetigen und auszubauen. Hierzu ist es unabdingbar Antworten auf nachstehende Fragen zu finden.

- **Wie verändern sich Branchen allgemein und im Besonderen in der Region?**
- **Welche Antworten müssen auf Entwicklungen und (Mega-)Trends (u.a. demografischer Wandel, Dekarbonisierung, Digitalisierung usw.) im Hinblick auf den Fachkräftebedarf gefunden werden?**
- **Wie verändern sich insbesondere in den dominierenden Wirtschaftsbranchen der Emscher Lippe Region die Qualifikationsanforderungen an Fachkräfte und an potenzielle Bewerber?**
- **Welche Arbeitsplätze werden wegfallen und welche neuen Arbeitsplätze entstehen in den Zukunftsbranchen der Region?**
- **Welche Erwartungen haben die Unternehmen diesbezüglich an die regionalen Arbeitsmarktakteure?**
- **Was bedeutet dies für Menschen in der Grundsicherung, die gering- oder gar nicht qualifiziert sind? (siehe Punkt 3 *Wirtschaftsförderung und Arbeitsförderung Hand in Hand*)**

Veränderungen

Der Arbeitsmarkt und die Anforderungen an die Arbeitnehmer verändern sich mit dem Strukturwandel der Region und den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Während früher Industrialisierung und Modernisierung Gesellschaft und Arbeitsleben prägten, sind es nunmehr demografischer Wandel, Globalisierung, Digitalisierung, Klimawandel und neue Arbeitsbereiche in Zukunftsbranchen.

Derartige Umbrüche haben meist zur Folge, dass bestehendes Wissen nicht mehr benötigt bzw. substituiert wird, während neues Wissen erlernt und verbreitet werden muss. Entsprechend müssen Fachkräfte in Digitalisierung, neuen Technologien und alternativen Energieressourcen aus- oder weitergebildet werden, um auch zukünftig auf dem Arbeitsmarkt bestehen zu können. Die Anforderungen an den Einzelnen verändern sich hierbei stetig, die Pandemie wurde dabei zum Trei-

ber. Dieser Anpassungsbedarf ist jedoch nicht neu, sondern es hat ihn in der Vergangenheit immer wieder gegeben, weswegen sich Berufsbilder und Anforderungen weiterentwickelt haben.

Demografie

Auch im Kreis Recklinghausen sind demografischer Wandel und Prozesse von Digitalisierung und Globalisierung spürbar. Laut des Sozialleistungsberichts des Kreises Recklinghausen aus dem Jahr 2019 werden bis 2040 erheblich mehr Menschen über 70 Jahre alt sein als bisher. Der Demografiebericht des Kreises Recklinghausen bestätigt sogar, dass der Altersmedian in den Jahren 2000 bis 2012 von 41,4 auf 46,4 Jahre gestiegen ist. Im Jahr 2012 waren somit jeweils 50 Prozent der Bevölkerung jünger bzw. älter als 46,4 Jahre. In der Prognose geht der Anteil der unter-3-Jährigen von gut 3 Prozent im Jahr 2000 auf knapp 2,3 Prozent im Jahr 2030 zurück. Parallel nimmt der Anteil der über-80-Jährigen von 3,4 auf 8,4 Prozent zu.

Das Erwerbspersonenpotenzial wird in den kommenden Jahren weiter sinken und der Bedarf an Fachkräften wird steigen. Um dies zu kompensieren, ist es erforderlich, vorhandene Potenziale zu fördern und insbesondere durch Qualifizierungen auf zukunftsorientierte Branchen vorzubereiten. Auch innovative Konzepte, wie die Teilzeit-Berufsausbildung oder Teilqualifizierungen, werden in Zukunft weiter an Bedeutung gewinnen.

Zukunftsbranchen

Im Gesamtkonzept einer zukunftsorientierten Beschäftigungspolitik und Integrationsstrategie sind Energieversorgung und Energietechnologien Branchen mit hohem Beschäftigungspotenzial. Der Energiebedarf der Bevölkerung und das Streben nach individueller Mobilität sind vor dem Hintergrund des Klimawandels große Herausforderungen unserer Gesellschaft. Daher gibt es bereits verschiedene Ansätze, diesen Herausforderungen zu begegnen. Die auf Wasserstoff basierende Technologie gehört dazu. Wasserstoff wird im Kreis Recklinghausen bereits seit vielen Jahren in der Chemieindustrie genutzt. Darüber hinaus wird er als Energieträger in Brennstoffzellen für die Mobilität eingesetzt. Besonderer Vorteil von Wasserstoff ist die erprobte und sichere Anwendung mit nahezu emissionsfreier Erzeugung elektrischer Energie. Durch langjährige industrielle Erfahrungen in der Nutzung von Wasserstoff könnte der Kreis Recklinghausen ein attraktiver Standort für Neuansiedlungen werden. Um gemeinsam die dafür notwendigen Strukturen zu schaffen, haben die Städte Bottrop und Gelsenkirchen und der federführende Kreis Recklinghausen unter dem Titel „HyExperts“ für die Region Emscher-Lippe ein regionales Umsetzungskonzept erarbeitet. Hier werden in Zukunft interdisziplinär ausgebildete Fachkräfte benötigt, die technische und wirtschaftswissenschaftliche Kompetenzen vorweisen können.

Qualifikationen und Wissenstransfer

Zu einem idealtypischen Qualifikationsprofil gehört eine klassische Fachausbildung insbesondere als Techniker, Ingenieur oder Handwerker. Einschlägige Praxis- und Berufserfahrungen in verschiedenen technischen Bereichen (z.B. Elektro-, Sanitär- und Klimahandwerk, Umwelt- und Landschaftsplanung), im Finanzierungs- und Investmentgeschäft, dem Maschinen- und Anlagenbau sowie der Metallverarbeitung sind dabei besonders nachgefragt. Die spezifischen Kenntnisse werden meist in den jeweiligen Unternehmen erworben. Vielfach geht es hier je-

doch nicht um das Erlernen vollständig neuer Inhalte oder um gänzlich neue Berufsbilder, sondern darum, auf vorhandenes Wissen und bereits bekannte Berufsbilder aufzubauen.

Konsequenz

Um Personal heute und in Zukunft fundiert auszubilden, kommt der beruflichen Aus- und Weiterbildung eine herausragende Funktion zu, der sich die Akteure rund um Wirtschaftsförderung, Arbeitgeber, Bundesagentur für Arbeit, Jobcenter Kreis Recklinghausen und Hochschulen gemeinsam verschreiben und eine Ansiedlungs- und Wirtschaftspolitik umsetzen, die zukunftsorientiert und attraktiv für neue Betriebsansiedlungen ist.

In der Umsetzung dieser Ziele wird auch der Tatsache Rechnung getragen, dass Unternehmen mit Blick auf die neuen Herausforderungen und Entwicklungen zunehmend Anpassungsbedarf für ihre Geschäftsmodelle und -prozesse identifizieren. So wird der Bedarf an Unterstützung in Form von qualifizierter Beratung und möglichen Förderprogrammen perspektivisch zunehmen.

2. Ideen und konkrete Schritte

Neben der Gewinnung von weiteren Partnern – wie z.B. den ansässigen Bildungsunternehmen – kommt der Aufwertung des bestehenden Beratungsgeschäfts sowie der umfassenden Informationsweitergabe und Herstellung von Transparenz eine hohe Bedeutung zu.

Aus den beschriebenen Bedarfen an Schlüsselqualifikationen ergibt sich die Notwendigkeit zur Gewinnung, Ausbildung und Qualifizierung echter Wasserstoffexperten und die Einbeziehung dieser Priorität in das Vermittlungs- und Beratungsgeschäft. Voraussetzung dafür ist, dass die oben beschriebenen Anforderungen und Berufsbilder bekannt gemacht werden und eine Vorteilsübersetzung für Tätigkeiten in „grünen“ Energien geschieht.

3. Wirtschafts- und Arbeitsförderung Hand in Hand

Fachkräftemangel als Anlass zur Zusammenarbeit?

Welches Potenzial für Unternehmen bieten Arbeitssuchende mit Vermittlungshemmnissen?

Langzeitarbeitslose oder von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Arbeitssuchende werden nicht ohne Weiteres in Arbeitsstellen, die eine gewisse fachliche und soziale Qualifikation und persönliche Einstellung erfordern, einmünden bzw. vermittelt werden können. Vielmehr sind Ansätze vielversprechend, Beschäftigte zu qualifizieren und schrittweise an anspruchsvollere Positionen heranzuführen und daraus entstehende Vakanz nachzubeseetzen. Auch hierbei werden Unterstützung und Qualifizierungsangebote erforderlich werden.

Da es sich also um einen Prozess handelt, der eine Vielzahl von Personen in unterschiedlichen Lagen betrifft sowie unterschiedliche Unterstützungsleistungen und Koordination erfordert, sind neben der Wirtschaftsförderung und den Jobcentern viele weitere Akteure, wie z.B. Arbeitsagenturen, Kammern, Bildungsträger und Berater beteiligt.

FACHKRÄFTEENTWICKLUNG – AKTIVITÄTEN IM KREIS RECKLINGHAUSEN

Ergänzend ist es wichtig, im Bemühen um Fachkräfteentwicklung auch jene in den Blick zu nehmen, die zwar erwerbstätig sind, jedoch Tätigkeiten unterhalb ihres Qualifikationsniveaus ausüben oder jene, deren geringe Qualifikation sich schrittweise erhöhen ließe. Ein auf diese Weise entstehender Aufwärtssog würde der Fachkräfteentwicklung und Arbeitsmarktintegration Langzeitarbeitsloser gleichermaßen dienen und darüber hinaus die Arbeitsbedingungen unterwertig Beschäftigter und Geringqualifizierter verbessern.

III. Wo die Potenziale der Fachkräfteentwicklung liegen

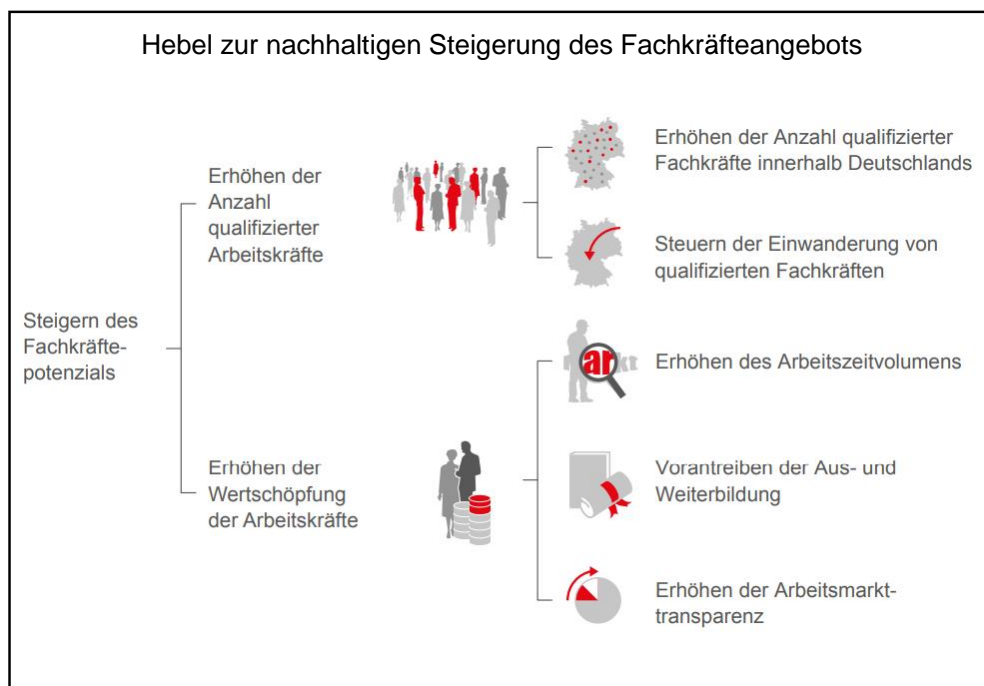
Im bisherigen Verlauf wurde aufgezeigt, vor welche Herausforderungen uns eine adäquate Fachkräfteentwicklung jetzt und insbesondere in absehbarer Zukunft stellt.

Im Folgenden werden nun konkrete Hebel und daraus abgeleitete Handlungsfelder benannt und ihre jeweiligen Potentiale für die Emscher-Lippe-Region bewertet.

Stellhebel zur Steigerung des Fachkräfteangebotes

Zur Steigerung des Fachkräfteangebots sind zwei Ansätze erfolgversprechend:

- Zum einen soll die Anzahl der qualifizierten Arbeitskräfte vergrößert werden, die dem deutschen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Das kann durch Qualifizierungen sowie durch Erhöhung der Zahl qualifizierter Einwanderer nach Deutschland gelingen.
- Zum anderen kann die von den bereits in Deutschland vorhandenen Arbeitskräften erbrachte Wertschöpfung gesteigert werden. Das wird erreicht durch ein Plus an Arbeit, also durch eine Erhöhung des Arbeitszeitvolumens, durch höherwertige Arbeit und schließlich durch ein passgenaues Matching (Fachkräfte mit der richtigen Qualifikation zur richtigen Zeit am richtigen Ort). Das gelingt umso besser, je transparenter der Arbeitsmarkt für alle Akteure ist.














Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Schwerpunktthema „Fachkräfte für Deutschland“

Aus diesen Hebeln können zehn Handlungsfelder abgeleitet werden, bei denen besonders große Potenziale für die Gewinnung von Fachkräften gesehen werden können. Diese Handlungsfelder bleiben auch weiterhin gültig. Allerdings haben wir die jeweiligen Potentiale mit einem Zeithorizont bis zum Jahr 2030 neu berechnet.

FACHKRÄFTEENTWICKLUNG – AKTIVITÄTEN IM KREIS RECKLINGHAUSEN

Weil es zudem häufig einige Jahre dauert, bis Maßnahmen wirksam werden, beginnt der Zeitraum, den wir für die Berechnung der Potenziale zugrunde legen, mit dem Jahr 2020. Wir stellen die Potenziale in Spannbreiten dar. Bei der Einschätzung dessen, was möglich sein könnte, haben wir uns – wo es sinnvoll erschien – an den europäischen Spitzenreitern orientiert und eine vollständige oder teilweise Annäherung an diese ins Auge gefasst. Wo eine solche Bezugnahme nicht sinnvoll war, haben wir anhand der Entwicklungen der vergangenen Jahre und der bekannten Rahmenbedingungen Annahmen getroffen, die in der Beschreibung des jeweiligen Handlungsfelds dargestellt werden.

Die Potenziale zur Steigerung des Fachkräfteangebots konzentrieren sich auf zehn Handlungsfelder

Handlungsfeld 1	Handlungsfeld 2	Handlungsfeld 3	Handlungsfeld 4	Handlungsfeld 5
Schulabgänge ohne Abschluss reduzieren	Ausbildungsabbrüche reduzieren	Studienabbrüche reduzieren	Menschen über 55' Erwerbsbeteiligung erhöhen	Frauen Erwerbsbeteiligung erhöhen
				
75 – 150	70 – 140	80 – 160	285 – 570	255 – 510
				Arbeitszeitvolumen Teilzeit erhöhen
				
				445 – 890
Handlungsfeld 6	Handlungsfeld 7	Handlungsfeld 8	Handlungsfeld 9	Handlungsfeld 10
Einwanderung von Fachkräften steuern	Arbeitszeitvolumen Vollzeit erhöhen	Aus- und Weiterbildung vorantreiben	Arbeitsmarkttransparenz verbessern	Steuer- und Transfersysteme weiterentwickeln
				
450 – 900	300 – 600	320 – 640		

Potenzial bis zum Jahr 2030 in tausend Personen/Vollzeitäquivalenten (gerundet) in Deutschland

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Schwerpunktthema „Fachkräfte für Deutschland“

Zehn Handlungsfelder und ihre Bundesweiten Potenziale im Überblick **/ Situation und Chancen im Vest**

1. Schulabgänger ohne Abschluss reduzieren

Der Anteil der Schulabgänger ohne Abschluss in Deutschland konnte im Zeitraum zwischen 2009 und 2013 um ein Fünftel auf 5,7 Prozent gesenkt werden. Bei einer Reduktion um weitere 20 bis 40 Prozent bis zum Jahr 2030 könnten zusätzlich etwa 75.000 bis 150.000 junge Menschen mit Schulabschluss zu Fachkräften ausgebildet werden.

In Recklinghausen ist es in den vergangenen acht Jahren im Vergleich zum Ruhrgebiet und NRW deutlich besser gelungen, die Zahl der Schulabgänger ohne Schulabschluss zu verringern. So sank der Anteil hier um rund ein Viertel, wohingegen er im Ruhrgebiet um ein Drittel und in NRW um ein Viertel deutlich angestiegen ist.

Potenzial zur Steigerung des Fachkräfteangebotes im Vest? 

2. Ausbildungsabbrüche reduzieren

Jeder vierte neu abgeschlossene Ausbildungsvertrag wird vorzeitig gelöst. Dieser Anteil ist in den Jahren 2009 bis 2014 um über ein Zehntel gestiegen. Durch eine Umkehr dieses Trends und eine Verminderung der aktuellen Abbruchquote um zehn bis 20 Prozent könnten rund 70.000 bis 140.000 Fachkräfte bis zum Jahr 2030 gewonnen werden.

Für Recklinghausen zeigt sich bislang ein deutlich schlechteres Bild als im bundesweiten Vergleich. Vor der Pandemie wurde jedes dritte Ausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst. Gemeinsam mit den Kammern und Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern müssen daher Kooperationen aufgebaut und vertieft werden, die diesem Trend entgegenwirken.

Potenzial zur Steigerung des Fachkräfteangebotes im Vest?  

3. Studienabbrüche reduzieren

Fast ein Drittel aller Bachelorstudierenden in Deutschland bricht das Studium vorzeitig ab. Seit 2009 war keine Reduktion der Abbruchquote zu verzeichnen. Eine Verringerung der Abbrüche um zehn bzw. 20 Prozent könnte bis zum Jahr 2030 ca. 80.000 bis 160.000 Fachkräfte hervorbringen.

In den vergangenen beiden Jahren hat sich die Zahl der Studienabbrecher der Region wieder auf dem Niveau von 2012/2013 eingependelt. Damit liegt sie deutlich unter den Verhältnissen im gesamten Ruhrgebiet und in NRW. Trotz der derzeit positiven Situation müssen Optionen vorgehalten werden, mit den Studienabbrüche verhindert bzw. Studierende geeignete Alternativen aufgezeigt werden können.

Potenzial zur Steigerung des Fachkräfteangebotes im Vest? 

4. Erwerbsbeteiligung von Menschen über 55 Jahren erhöhen

Die Erwerbstätigenquote der 55-bis 64-Jährigen in Deutschland ist von 2009 bis 2014 deutlich von 56 auf 66 Prozent gestiegen. Gleichzeitig wirkt die Einführung

der Rente ab 63 diesem Trend entgegen und erfahrene Fachkräfte verlassen vorzeitig den Arbeitsmarkt. 490.000 zusätzliche Fachkräfte könnten dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, wenn Deutschland die gleiche Erwerbsbeteiligung älterer Menschen erreichen würde wie EU-Spitzenreiter Schweden. Bei einer Halbierung des Abstands zu Schweden wären es immerhin noch 245.000 Fachkräfte mehr.

Auch die Erwerbstätigenquote der 65-bis 70-Jährigen hat sich in den letzten Jahren spürbar erhöht. Wenn sich bei dieser Personengruppe ebenfalls die Quote um weitere zehn bis 20 Prozent steigern ließe, könnte der Arbeitsmarkt auf zusätzliche 40.000 bis 80.000 erfahrene ältere Fachkräfte zurückgreifen.

Analog zum Bundestrend hat auch in Recklinghausen die Beschäftigung von Älteren deutlich zugenommen, weswegen sie mittlerweile einen Anteil von 47 Prozent an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ausmachen. Auch wenn dies eine Verdoppelung seit 2005 darstellt, liegt die Quote damit noch immer deutlich unter dem Landeschnitt. Außerdem liegen hierin Chancen. Ältere Beschäftigte verfügen demnach häufig über viel Erfahrung. Potenziale des Wissenstransfers müssen daher ausgeschöpft werden.

Potenzial zur Steigerung des Fachkräfteangebotes im Vest? 

5. Erwerbsbeteiligung und Arbeitszeitvolumen von Frauen erhöhen

Die Erwerbstätigenquote der Frauen in Deutschland ist in den letzten Jahren um mehr als vier Prozentpunkte auf 70 Prozent gestiegen. Ein Aufschließen zum EU-Spitzenreiter Schweden bis 2030 wäre gleichbedeutend mit 510.000 zusätzlichen Fachkräften. Eine Halbierung des Abstands zum schwedischen Niveau würde der Gewinnung von immerhin 255.000 Fachkräften entsprechen.

Darüber hinaus könnte die Wochenarbeitszeit teilzeitbeschäftigter Frauen erhöht werden. Mit gut 19 Wochenstunden liegt Deutschland hier weit hinter den EU-Spitzenwerten von fast 24 Wochenstunden zurück. Eine vollständige Angleichung käme etwa 890.000 zusätzlichen Vollzeitäquivalenten gleich. Bei einer Halbierung des Abstands würde immer noch ein Potenzial von rund 445.000 Fachkräften erreicht.

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen hat in Recklinghausen in den vergangenen Jahren ebenso zugenommen wie der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen und der Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen, bietet aber noch weiteres Potenzial.

Potenzial zur Steigerung des Fachkräfteangebotes im Vest?  

5. Einwanderung von Fachkräften steuern

Prognosen zu Migrationsbewegungen sind im Licht der jüngeren Entwicklung von Flüchtlingszahlen bedeutend schwieriger geworden. Dennoch wird der Wanderungssaldo bis zum Jahr 2030 voraussichtlich nicht auf dem aktuell hohen Niveau bleiben. Unter der Annahme, dass sich die Einwanderung bis 2030 mindestens in einer Größenordnung ähnlich dem Durchschnittswert von 2006 bis 2014 bewegt, kann mit einer Nettomigration von knapp 200.000 Personen pro Jahr gerechnet werden. Damit wäre ein Zugewinn von ca. 900.000 Fachkräften bis zum Jahr 2030 möglich, da es sich nicht bei allen Einwanderern um ausgebildete Fachkräfte handelt.

Mit Blick auf einen Zeithorizont bis 2030 wird ferner davon ausgegangen, dass die Mehrzahl der Einwanderer nach Deutschland weiterhin aus EU-Ländern kommen wird und sich unter ihnen etwa ein Viertel Fachkräfte befindet. Da aus Drittstaaten gezielt nur Fachkräfte angeworben werden, wird hierbei mit einer höheren Fachkräftequote von 40 Prozent kalkuliert. Allerdings macht diese Personengruppe nur etwa ein Drittel der Nettomigration aus.

Das so berechnete Potenzial könnte sich – angesichts der Ungewissheit über die zukünftige Entwicklung der Migration von Flüchtlingen – noch nach oben ausweiten. Eine genauere Prognose lässt die aktuelle Datenlage derzeit jedoch nicht zu.

Würde die durchschnittliche jährliche Nettomigration bis 2030 allerdings wieder deutlich sinken, z. B. auf die Hälfte des historischen Werts im Zeitraum zwischen 2006 und 2014 (100.000 Personen pro Jahr), entspräche das rund 450.000 daraus resultierenden Fachkräften bis zum Jahr 2030.

Die obigen Aussagen treffen auch auf das Vest zu, jedoch auf niedrigerem Niveau. Wünschenswert wäre eine gesteuerte Einwanderung von Fachkräften. Allerdings stellen auch Nichtfachkräfte für unsere Region eine Chance dar, zum Beispiel für eine Aus- und Fortbildung in Gesundheits- und Pflegeberufen oder in der Logistik.

Potenzial zur Steigerung des Fachkräfteangebotes im Vest?  

6. Arbeitszeit Vollzeitbeschäftigter erhöhen

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Deutschland liegt im EU-Durchschnitt. Wenn es gelingt, mehr Menschen zu längeren Wochenarbeitszeiten zu motivieren, kann damit ein weiterer Beitrag zur Fachkräfteentwicklung geleistet werden. Würde im Jahr 2030 jeder Vollzeitbeschäftigte durchschnittlich eine halbe Stunde pro Woche mehr arbeiten als heute, entspräche dies einer zusätzlichen Arbeitsleistung von rund 300.000 Fachkräften. Bei einer Stunde mehr pro Woche wären es sogar 600.000.

Dies lässt sich für unsere Region nicht zuverlässig beziffern. Dass hier aber vermutlich auch Potenzial für das Vest besteht, zeigt sich daran, dass die Vollzeitbeschäftigung in den vergangenen acht Jahren mit rund zwei Prozent nur geringfügig gestiegen ist (NRW rund neun Prozent).

Potenzial zur Steigerung des Fachkräfteangebotes im Vest? 

7. Aus- und Weiterbildung vorantreiben

Seit 2009 konnte der Anteil der Geringqualifizierten an der Bevölkerungsgruppe der 25- bis 64-Jährigen um mehr als ein Zehntel auf 13 Prozent gesenkt werden. Eine Steigerung dieser Quote bis zum Jahr 2030 nochmals um zehn bzw. 20 Prozent käme einem Gewinn von 320.000 bis 640.000 zusätzlichen Fachkräften gleich.

Seit Jahren ist die zielgerichtete Förderung von (abschlussorientierter) Qualifizierung der Schlüssel zur Behebung von Fachkräfteengpässen in der Region. Auch künftig wird sie dazu beitragen, direkten und kurzfristigen Personalbedarfen von Betrieben und Unternehmen entgegenzuwirken.

Potenzial zur Steigerung des Fachkräfteangebotes im Vest? 

8. Arbeitsmarkttransparenz erhöhen

Ein transparenter, gut organisierter Arbeitsmarkt unterstützt das Matching, also das Zusammenführen der zueinander passenden Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Die zeitliche Lücke bis zur Besetzung einer offenen Stelle und die Suchzeit nach einem neuen Job verringert sich durch gute Vernetzung. Damit sinkt auch die Dauer von Phasen der Arbeitslosigkeit. Eine weitere Erhöhung der Arbeitsmarkttransparenz hat erhebliche positive Auswirkungen auf die Fachkräfteentwicklung. Quantifizieren lässt sich dieser Effekt jedoch nur schwer.

Für die Region nicht quantifizierbar.

9. Steuer- und Transfersysteme weiterentwickeln

Die Ausgestaltung des Steuer- und Transfersystems kann die Fachkräfteentwicklung begünstigen oder erschweren. Nach Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit muss eine zeitnahe Rückkehr ins Erwerbsleben erleichtert werden. Hierzu muss eine ausgewogene Aufteilung der familiären Betreuungsaufgaben gefördert und die Erziehungs- und Pflegeleistung angemessen honoriert werden.

Für die Region nicht quantifizierbar.

IV. START NOW!

FACHKRÄFTE IM VEST (FIV) „Fünf Schritte Richtung Zukunft“

1

Die Zukunft im Blick

- Wir kennen das Ökosystem und die Rahmenbedingungen, die auf die Sicherung von Fachkräften in der Region Einfluss nehmen und gestalten sie aktiv unter Berücksichtigung der aktuellen Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsstrukturen mit Einbindung der regionalen Ansprechpartnerinnen und -partner.
- Wir unterstützen flankierend Aktivitäten und Maßnahmen, die die Attraktivität der Region als Wirtschafts- und Wohnstandort für Unternehmen und Arbeitnehmer erhöht.

2

Ausbildung

- Wir erweitern und stärken die vernetzte Struktur aller Akteure im Übergang Schule / Beruf (kein Jugendlicher geht verloren) mit Kenntnis der Bedarfe des lokalen Ausbildungsmarktes.
- Wir reduzieren Ausbildungs- und Studienabbrüche (passgenaue Beratung in beiden Rechtskreisen).
- Wir gewährleisten finanzielle Unterstützung.

3

Beratung

- Wir beraten Bürger/innen zu individuellen Lösungen unter Beachtung der arbeitsmarktlichen Anforderungen.

4

Qualifizierung

- Wir stellen Qualifizierung in allen Facetten sicher (z. B. Teilzeit, vollqualifizierend, etc.).
- Wir fördern Qualifizierung.
- Wir qualifizieren Beschäftigte und Nichtbeschäftigte.

5

Fachkräfteeinwanderung

- Wir gestalten Einwanderung als einen wichtigen Lösungsweg mit.
- Wir bringen alle Akteure an den Tisch, um die Chancen der Arbeitsmarktintegration von Einwanderern/ innen zu verbessern.

Ausblick

Das Fachkräfteentwicklungskonzept für den Kreis Recklinghausen zeigt auf, welchen Veränderungen der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in den kommenden Jahren unterliegen wird und welche Potenziale es auszubauen gilt.

Viele relevante Entwicklungen haben bereits ihren Anfang genommen und es kommt nun entscheidend darauf an, diese Entwicklungen bestmöglich zu flankieren und mitzugestalten.

Dazu zählt der Ausbau von etablierten Kernkompetenzen ebenso wie die Entwicklung neuer Kernkompetenzen in zukunftssträchtigen Arbeitsmarktfeldern. Neue Programme, die sich diesem Ziel unterordnen, sollten konsequent weiterentwickelt und umgesetzt werden.

Mit Innovationen, kalkulierten Wagnissen und großer Motivation können wir die Region gemeinsam zu einem wirtschaftlichen „Leuchtturm“ entwickeln und so zu einer lebenswerten Umgebung mit Magnetwirkung für Menschen und Unternehmen machen.

„Auch der längste Marsch
beginnt mit dem ersten Schritt.“

Laozi